

Systeme, el valor de las ciencias sociales

Systeme Innovación y Consultoría SL es una consultoría fundada en el año 2003 y que hace un año decidió dar un giro a su actividad para ofrecer un servicio diferente al que prestan otras firmas del país.

A partir de la recogida, tratamiento y análisis de información, la firma aporta a las organizaciones soluciones estratégicas y operativas a sus problemáticas internas y externas desde un prisma diferente: las ciencias sociales. “Empleamos la psicología, la sociología y la economía para enfrentarnos a esos problemas y darles solución. Hoy estamos trabajando tanto para grandes empresas como para administraciones públicas y entidades del tercer sector como fundaciones, ONGs etc.”, explica Antonio Ramírez, Socio Director.

CIENCIAS SOCIALES

La razón de esa perspectiva no es otra, según cuenta Raúl Ruíz, Socio Consultor, que “aportar mayor valor en un tiempo en que ello es más necesario que nunca. En la gestión in-

Su filosofía se basa en la multidisciplinariedad: psicología, sociología y economía

tervienen variables individuales, otras sociológicas y económicas. Manteniendo un prisma multidisciplinar, podemos aportar soluciones para el sistema en su conjunto. Lo cual, si se hace bien, aporta soluciones definitivas impidiendo el enquistamiento de los problemas, convirtiéndolos en parte de una evolución natural.”

En la práctica, Systeme adapta las metodologías a las necesidades de sus clientes. “Esta forma de trabajar nos permite adaptarnos



mejor al carácter cambiante de la realidad, lo que nos ayuda a mejorar la eficacia”, sostiene Ramírez. “Al mismo tiempo somos más audaces e innovadores, manteniendo siempre la integridad y la independencia profesional sin que la proximidad al cliente se resienta.”

TRES GRANDES ÁMBITOS

Actualmente Systeme trabaja en tres gran-

des ámbitos: el primero de ellos es la investigación sociológica, comprende aspectos como la evaluación del impacto y el retorno social y económico de políticas públicas, la investigación de mercados sobre oferta y demanda, los estudios socio-económicos de naturaleza sectorial y territorial, el análisis de colectivos específicos, como la exclusión social, y los estudios socio-políticos relacionados con el voto. El segundo gran campo es el de la eficiencia organizacional, donde trabajan en el diseño de estructuras y procesos, el dimensionamiento cuantitativo y cualitativo de plantillas o el cuadro de mando y un novedoso enfoque de dirección por balance de resultados. También hacen gala de una metodología propia como el Mapa Causal de Problemática Organizacional®. El tercer vértice del triángulo es el de la gestión de las personas con proyectos típicos de RR.HH. ejecutados de un modo diferente.

Fig. 1 Mapa causal de problemática organizacional en multinacional

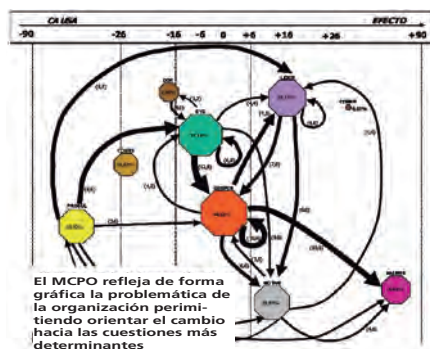


Fig. 2 Constructo AD-HOC de clima: Alineamiento estratégico-competitivo de grupo

ÍTEM	FUNCIONES DE COMERCIAL						FUNCIONES DE PRODUCCIÓN								
	Venta1	Venta2	Venta3	Venta4	Venta5	Venta6	XXXX	XXXX	XXXXXX	XXXXXX	XXXXXX	XXXXXX			
XXXXXXXXXXXX	74 (14)	71 (11)	70 (10)	95 (35)	73 (13)	74 (14)	81 (21)	71 (11)	52 (-8)	52 (-8)	50 (-10)	53 (-7)	35 (-25)	60 (0)	51 (1)
XXXXXXXXXXXX	76 (15)	67 (6)	76 (15)	81 (20)	75 (14)	60 (-1)	62 (1)	81 (20)	64 (3)	56 (-5)	42 (-19)	48 (-13)	51 (-10)	59 (-2)	72 (2)
XXXXXXXXXXXX	84 (12)	70 (-2)	75 (3)	84 (12)	83 (11)	70 (-2)	73 (1)	94 (22)	72 (0)	63 (-9)	71 (-1)	54 (-18)	63 (-9)	74 (2)	83 (3)

Sin paréntesis aparece el % de valoraciones positivas y dentro del paréntesis (%) la desviación con España

Legenda (Ver Metodología para mayor explicación)

- >66% y OpCo ≥10+
- >66% y OpCo ≤9
- ≤66%-50% y OpCo ≥9
- ≤66%

La discrepancia entre la visión estratégica de Comercial y Producción es radical

Casos de éxito

Investigación sociológica. Análisis de Retorno de Políticas Públicas.

Se debía medir el impacto de la formación para el empleo impartida por un importante agente social. Se averiguó que la incidencia de la formación en la consecución del empleo era nula, y lo mismo ocurría a la hora de mantener el empleo entre los ocupados. Sin embargo, la formación tenía un impacto positivo en el enriquecimiento de las tareas y también en la mejora del desempeño profesional, especialmente en las pymes más pequeñas, paradójicamente las que menos se benefician de los fondos públicos (http://www.uv.es/RELIEVE/v17n2/RELIEVEv17n2_4.htm).

Investigación sociológica. Trabajo de Campo.

Para la delegación española de una importante ONG, la empresa dirige el trabajo de campo en una investigación estatal sobre la exclusión social, cuyos resultados se harán públicos en próximamente. Se hizo un seguimiento en tiempo real con medios tecnológicos en todos los puntos de muestreo. Este trabajo también incluye un complejo desarrollo de indicadores, y la elaboración de un informe de resultados.

Eficiencia Organizacional. Dimensionamiento de Plantillas.

Una empresa de construcción y obra civil carecía de un criterio único para dimensionar a sus jefes de obra en sus diversas delegaciones, lo que unido a los obstáculos internos para obtener la información, dificultaba la labor. Systeme encontró un tesoro que a menudo ignoran las grandes organizaciones: sus propias bases de datos. Después de indagar en los sistemas de la empresa, se halló que las obras tenían un plazo de entrega previsto y otro real que habían sido registrados. Así se pudo averiguar qué carga laboral se asociaba con la menor desviación en los plazos. A partir de este dato, se obtuvo un criterio homogéneo para todas las delegaciones, zanjando una cuestión con notorio impacto en la cuenta de resultados. Por el camino se reclasificaron las tipologías de obra e incluso se pusieron de relieve patrones de gestión negativos que la empresa modificó.

Eficiencia Organizacional. Mapas Causales de Problemática Organizacional®.

Systeme elaboró una metodología cualitativa propia altamente sistematizada y replicable que ha utilizado en organizaciones públicas y empresas multinacionales. El Mapa Causal de Problemática Organizacional (MCPO) se centra en retratar la “problemática” de una organización de manera visual e intuitiva en un muy corto periodo de tiempo. El MCPO ofrece un resultado gráfico fácilmente comprensible que permite saber qué le ocurre a una organización y por qué es tan difícil cambiarla (Fig.1).

Gestión de personas. Estudio de Percepción de los Empleados.

Una empresa multinacional de gran consumo ubicada en España requirió los servicios de Systeme para hacer un análisis de su encuesta de clima laboral. Se analizaron previamente unos resultados cualitativos que indicaban cuáles podrían ser algunos de los principales problemas que influían decisivamente en el clima laboral: imagen del comité de dirección, alineamiento estratégico, valores humanos del liderazgo... El informe típico de los factores del cuestionario pasó a un segundo plano, siendo el informe central el de los problemas concretos de la organización (Fig. 2) el cual se acabó constituyendo como un verdadero catalizador del cambio.

Gestión de personas. Modelos de Movilidad Internacional.

Una multinacional española se planteó como objetivo estratégico potenciar al máximo la movilidad internacional de sus trabajadores en todo el mundo, pero su política de expatriaciones ofrecía pocas modalidades de movilidad y era extremadamente cara. Se propuso una nueva política sensible a las necesidades del negocio, del desarrollo profesional y de la realidad personal y familiar de los empleados. Se definieron múltiples modalidades de movilidad con distintas condiciones (Fig. 3), lo que redujo drásticamente el coste unitario medio de las asignaciones internacionales e incrementó su volumen tal como la empresa quería.

SU ESTRATEGIA

Mirando al futuro, la dirección de la empresa apuesta por el crecimiento: “tenemos varias metas marcadas, empezando por la consolidación del volumen de operaciones y el posicionamiento actual en España, para lo que estamos pensando en incorporar a la empresa pequeña y mediana a nuestra cartera de clientes. También queremos lograr una mayor penetración en la Administración Pública y el Tercer Sector, y expandirnos hacia Europa y Latinoamérica”, concluyen Ramírez y Ruiz demostrando sintonía en su visión del futuro.

Fig. 3 Flujoograma de decisión de modalidades de asignación internacional

