



Mi Universidad

Ensayo

De Fuente Gris Verónica Patricia

Desarrollo Organizacional

Dr. Gerardo Garduño

Doctorado en Administración

Comitán de Domínguez, Chiapas a 06 de Marzo de 2021

Desarrollo Organizacional

Introducción

Elaborar un ensayo de un tema tan importante dentro de las organizaciones como lo es el desarrollo organizacional nos da la apertura de describir y profundizar sobre su importancia, la implementación y como va de la mano con la cultura organizacional dentro de las empresas.

Podemos iniciar este ensayo hablando del concepto o definición de lo que es el Desarrollo Organizacional como un proceso que consiste en mejorar una organización desarrollando su estructura, sistema y procesos para aplicar la eficacia y lograr las metas destacadas.

Richard Beckhard fundador del desarrollo organizacional lo definió como “un esfuerzo planeado, que cubre a la organización, administrado desde la alta dirección, para incrementar la efectividad y salud organizacional mediante intervenciones planeadas en los "procesos" de la organización, utilizando el conocimiento aportado por las ciencias del comportamiento”.

Considerando al DO como una herramienta para lograr cambios significativos en las empresas a largo plazo, no solo en la estructura administrativa u operativa sino también en la cultura organizacional que incluye sin lugar a duda a todos los colaboradores y personas involucradas es el funcionamiento de las organizaciones

Desarrollo

Se sabe que los seres humanos dentro de las organizaciones son los responsables de dar vida a los procesos y al logro de los objetivos, los seres humanos por naturaleza desarrollan habilidades natas que pueden ir perfeccionando o adquiriendo en el transcurso de su andar, ahora bien por que la importancia de DO en las organizaciones por que este busca el perfeccionamiento de las personas que puedan como su nombre lo dice Desarrollar nuevas habilidades y capacidades aptas para el puesto requerido como lo menciona French (1969) “El DO se refiere a las gestiones de largo alcance que tienen por objeto perfeccionar la aptitud de las empresas u organismos para que resuelvan sus problemas; así como su

idoneidad para hacer frente a los necesarios cambios que operan en su medio ambiente externo, con la ayuda de consultores científicos, externos o internos, de la conducta; o de gestores especialistas en realizar cambios, como suele llamárseles”.

En México desde hace 40 años se presentan cambios significativos en el DO que ha permitido una evolución social tanto en los administradores como en los ejecutivos, fue introducido por la misma necesidad de innovar y estar a la vanguardia y a la altura de las empresas extranjeras que con ayuda de personal extranjero y la capacitación de los ejecutivos.

Como ya se ha mencionado el DO va de la mano con el desarrollo y del conocimiento humano en donde los valores o principios en donde encontramos los siguientes:

1. Crear las oportunidades necesarias para que las personas se desenvuelvan en la organización como seres humanos y no como simples elementos del proceso productivo.
2. Buscar y crear también las oportunidades para que tanto cada uno de los miembros de la organización, así como la organización misma, puedan desarrollar todas sus potencialidades.
3. Procurar el aumento de la eficiencia de la organización en función de todos sus objetivos propuestos.
4. Establecer las condiciones necesarias para crear un medio ambiente en el que los miembros de la organización puedan encontrar un trabajo que al mismo tiempo de ser estimulante, les despierte el Interés por enfrentarse a una prueba por superar.
5. Crear las condiciones que permitan a los miembros de la organización la posibilidad de influir por un lado en la forma de llevar a cabo el trabajo, y por otro en el medio ambiente circundante.
6. Tratar a cada ser humano como una persona que tiene un conjunto completo y complejo de necesidades, siendo todas ellas de igual importancia tanto para su trabajo como para su vida en general.

Todos estos valores son los lineamientos que marcara la dirección para el DO.

Conclusión

Una vez que se implementa el DO en las organizaciones existen diferentes condiciones que se requieren y dentro de las cuales puedo mencionar algunas:

- a) Necesidad de cambiar normas culturales, o sea, la cultura organizacional.
- b) Necesidad de cambiar estructuras y posiciones; es decir, los aspectos formales de la organización.
- c) Necesidad de mejorar la colaboración intergrupala

Es por esto por lo que considero que el DO debe de trabajarse desde la cultura organizacional.

Podemos enlistar un sin número de puntos de vista de la importancia que tiene la cultura organizacional dentro de una empresa; considerando que está presente en todas las acciones, comportamientos y funciones de los colaboradores. Una de las singularidades que tiene la cultura organizacional es que es diferente de una organización a otra, no es posible encontrar dos empresas que tengan establecido los mismos ideales ya que evolucionan y se transforman a la par de su filosofía y estrategias. Algo que llamo mi atención es que también la cultura organizacional dentro de su proceso de transformación y evolución puede llegar a perder la esencia que los fundadores establecieron, ya que con las nuevas tendencias administrativas es requisito obligatorio la constante adaptación sin embargo es recomendable que estas modificaciones se apeguen lo más posible a lo establecido, así como también cuidar del comportamiento de los nuevos colaboradores.

Ahora bien, como saber que nuestra cultura organizacional está siendo bien aceptada y adoptada por los colaboradores, como todo proceso y como lo mencione con anterioridad, la adaptación se da forma gradual, pero se puede regular o medir de diferentes formas, muchos autores mencionan que puede o no ser medida de forma cuantitativa o cualitativa y proporcionan diferentes métodos para realizarla y es aquí en donde surge el clima laboral. Considerado como el ambiente generado por las prácticas de los trabajadores de una empresa y que se materializan en las actitudes que tienen para relacionarse entre sí. El famoso clima laboral puede ser evaluado a través de cuestionarios, encuestas, entrevistas, exámenes y desde la misma observación permitiendo que el DO sea medible.

Referencias

Gerardo Garduño (2021). Desarrollo Organizacional. Libro-Antología. Universidad del Sureste.

Nayeli Morales Gómez (2020). Cultura Organizacional. Libro-Antología. Universidad del Sureste.

<https://teoriasldj.blogspot.com/2012/05/teoria-del-desarrollo-organizacional.html>