



SARAÍN GUMETA MORENO
DOCTORADO EN
ADMINISTRACIÓN

MATERIA:

Desarrollo Organizacional

TRABAJO:

Ensayo: Desarrollo Organizacional

ASESOR ACADÉMICO:

Dr. Gerardo Garduño Ortega

Marzo, 2021

DESARROLLO ORGANIZACIONAL.

En el presente ensayo se analiza de manera breve acerca de la importancia que tiene el conocer el Desarrollo Organizacional, su importancia en las empresas, la importancia de la planeación de un desarrollo organizacional y como este afecta a las empresas que se resisten al cambio.

El desarrollo organizacional es considerado una teoría administrativa la cual surge para profundizar acerca de la motivación humana, el comportamiento y cambios que tienen las organizaciones dentro del contexto social.

El DO puede ser visto como una necesidad de cambiar normas culturales que en el ámbito empresarial se refiere a la cultura organizacional de una empresa. De igual forma la necesidad de cambiar estructuras y posiciones o aspectos formales de una empresa es de vital importancia ya que con ello se puede lograr un crecimiento, o pueda competir y lograr sobrevivir en las condiciones cambiantes del mercado.

De acuerdo con la definición de Medina y colaboradores “La organización no es sólo un espacio de trabajo ni búsqueda de funcionalidad complicada”, como individuos sociales, tenemos siempre la necesidad de pertenencia, seguridad y cobijo que ofrece la inclusión a grupos u organizaciones ya sea de manera formal o informal y es por esta misma razón que comprender y estudiar las organizaciones es importante ya que es imposible no pertenecer a una.

Actualmente el mundo se caracteriza por un ambiente muy cambiante. Debido a esta condición dinámica del entorno mundial, las organizaciones se encuentran en un estado de incertidumbre ante los cambios que con tanta rapidez se producen en el mundo. Las empresas y organizaciones latinoamericanas no son una excepción a tal situación, por lo que es necesario que se adapten a su entorno.

Si como individuos tenemos la necesidad de adaptarnos a nuestro entorno, que siempre está en constante cambio, y así poder subsistir y convivir con cada aspecto que forma parte de un sistema social. Pertenecer a un organismo empresarial requiere de un nivel de adaptación bastante compleja ya que dentro del sistema actual las organizaciones están en constante lucha por la supervivencia.

El desarrollo organizacional es un cambio que se genera mediante un proceso que se dirige hacia la cultura, los procesos y la estructura que se tiene en una organización. Según Pariente (2001) El desarrollo organizacional es, sobre todo, una estrategia de cambio.

El DO es un esfuerzo planificado de toda la organización y controlado desde el nivel más alto para incrementar la efectividad y el bienestar de la organización mediante intervenciones planificadas en los procesos de la organización, aplicando los conocimientos de las ciencias de la conducta. Entonces el DO es un cambio que tiene que suceder de forma sistémica, en el cual se considera la participación y colaboración de toda la organización para posteriormente realizar las intervenciones necesarias que coadyuven a mejorar la efectividad y tener resultados exitosos.

El DO debe ser un proceso dinámico y continuo, en el cual se tengan cambios en base a un diagnóstico realizado con anticipación, empleando métodos y estrategias para poder asegurar el desarrollo y eficacia de la organización. Requiere que se tenga una visión amplia de toda la organización ya que este genera un cambio que se dará de manera global, tomando en cuenta no solo los elementos internos sino también las condiciones del medio externo, implica de igual manera los valores que se tiene en la institución y la forma de valorar a cada individuo que labora dentro de la organización.

Es importante mencionar que el DO no es una estrategia de intervención en sí que da soluciones por un momentáneo periodo sin existencia de continuidad, sino más bien va más allá de las soluciones, capacitación de personal, es un proceso bastante amplio y complejo en el que interviene cada elemento de una organización. Es también necesario manejar estrategias que permitan enfrentarse a los distintos retos que los sistemas de tecnología (TICs), la globalización, etc., ofrecen una competitividad bastante amplia dentro del mercado empresarial. Y hay que recordar que El D.O surgió de una necesidad tanto social como económica aunada a la crisis generada en el año de 1947 periodo de la posguerra de la segunda guerra mundial en la que el actuar de las empresas dio un giro considerable ya que debido a la limitación de materia prima y de recursos humanos llevo a la necesidad de incorporar mano de obra femenina en la industria. El contexto de la posguerra obligo a las organizaciones a adecuarse a las circunstancias y a responder eficientemente a las necesidades que la sociedad de esa época demandaba.

Por ello el Desarrollo Organizacional se constituye como el instrumento por excelencia ya que su principal objetivo es lograr una eficiencia organizacional la cual es una condición

indispensable en el mundo actual que se encuentra en constante cambio y que ofrece una amplia competencia a nivel mundial dentro de cada uno de los mercados.

Una definición más actual de DO es descrita por Medina y colaboradores (2011) que describen al Desarrollo Organizacional como un proceso mediante el cual la organización diagnostica y evalúa las conductas, los valores, las creencias y las actitudes de la gente para enfrentar la resistencia al cambio; con esto, pueden aplicar modificaciones en la cultura organizacional. Por ende, el DO nace como respuesta o como táctica ante un mundo cambiante.

Es importante tomar en cuenta que la competitividad entre diferentes organizaciones, las situaciones que causan incertidumbre interna y externa, la complejidad de los procesos, el dinamismo y añadiría también, la globalización, son factores que intervienen de forma directa o indirecta en los cambios que pretenden gestionarse dentro de las mismas. Además, deben considerarse los valores de la empresa y también los integrantes de la organización para poder gestionar el Desarrollo Organizacional.

También es importante considerar los enfoques que se han dado al DO durante muchos periodos que han impactado la forma de aplicación que hoy en día es recomendable tomar en cuenta la forma de enfrentar los diversos obstáculos (avances tecnológicos, ambientes virtuales, edades, motivaciones personales, etc.) que marcan una tendencia para que los cambios sean más ágiles y acordes al entorno en el que interactúa el organismo.

En conclusión, se puede afirmar que todas las instituciones (organizaciones) deben estar en constante cambio para el bienestar y la subsistencia en el mercado. Y así mismo las teorías y los modelos de intervención que se desarrollen dentro de la organización deben ser actividades planeadas y analizadas a fondo que garanticen cambios favorables y permitan la adaptación al entorno.

Referencias

Hernández Palomino, J., Gallarzo, M., & Espinoza Medina, J. (2011). *Desarrollo Organizacional*. Mexico: Pearson Educación.