



Mtro. Erick Ulises Cruz Domínguez

Dr. Gerardo Garduño Ortega

**Ensayo Desarrollo Organizacional y
Proceso de Cambio.**

PASIÓN POR EDUCAR

DESARROLLO ORGANIZACIONAL

2° "A"

Tapachula Chiapas Marzo 2021.

Desarrollo organizacional y Proceso de Cambio

Al iniciar este discurso es conveniente iniciar contextualizando los aspectos a tratar el DO y Proceso de cambio; en el primero tiene como objetivo hacer eficaz a la organización, por medio de una retroalimentación y nuevo aprendizaje en los colaboradores (Talento Humano, Capital Humano), donde no sólo asimilen, sino que se fructifique su creatividad y así, también, logren su plan de vida y de la organización. En cuestión al segundo punto que se aborda el “cambiar es pasar de un estado a otro. Es la transición de una situación a otra. El cambio implica transformación, alteración, interrupción y ruptura. Está por todas partes: organizaciones, ciudades, habilidades personales, productos y servicios, y en el clima, incluso en nuestra vida diaria” (Chiavenato, 2009. p. 411),

Si bien autores como Alejandro Guzmán, Ruben T., Warnen G., Richart entre otros nos contextualizan que el DO se vale para llevar a cabo el cambio planeado es por eso que se visualiza aquí como ese dualismo de estas situaciones empresariales; para que ello se realice es necesario un consultor quien es el responsable, junto con la alta dirección de llevar a cabo el DO. Coordinando y promoviendo dicho proceso. El cual implique el sistema este es el conjunto de extractos interconectados y que operan de modo sistemático (Guizar Montúfar, 2013). Si bien este desarrollo organizacional se basa en las fases de la organización: Jerarquía en la cual está la autoridad responsable de cada nivel (líder, jefe, alta gerencia), Funciones el como se debe realizar las funciones especializadas necesarias para lograr el fin general; esto plenamente realizada y estructurada por la valoración del puesto y del candidato; culminando con las obligaciones de cada unidad de trabajo (departamento). Si bien Richar Beckhard menciona que DO es un “esfuerzo planificado de las organizaciones desde la alta gerencia, con el fin de incrementar la eficiencia en los subordinados y el cumplimiento de los objetivos organizacionales” (Pinto Cristiani, 2012. p. 23). Por ello mediante este proceso se busca una respuesta a cambio, estrategias en educación, actitudes, valores y estructura de las organizaciones a manera que se adapten a las nuevas tendencias y tecnologías, como lo que se está presentando en el contexto de la República Mexicana; en la cual las empresas están adecuándose y iniciando precisamente el cambio, a lo cual el modelo que se está implementando es el de Kurt Lewin en la cual se sitúa en la innovación en esta nueva normalidad; “las tendencias empresariales, modelos de desarrollo corporativo o proyectos innovadores en macronegocios, son actividades que se han vuelto sumamente variables. Las empresas son entidades vivas que enfrentan problemas cuyas causas provienen de diversos lugares y factores (tangibles e intangibles) (Morales Hurtado, 2020. Párr 4).

Si bien recordemos la faces de Lewin a pesar de su tiempo de creacion a un siguen en la mira de los psicologos organziacionales y administradores, estas son Descongelamiento, Movimiento y congelamiento. Por Tanto el DO se aplica enlas empresas cuando se requiere de un cambo o mejora y se da en la exixtsencia del cambio de la cultura organizacional, cuando se requiere el cambio de la estructura empresarial, cuando se valua y crea un nuevo puesto. Se debe de centalizar que en la creacion de un programa de DO es necesario: "Orientación al problema: Consiste en el aprendizaje del personal y los equipos de trabajo, aprovechando la experiencia en la solución de conflictos. Motivación: los subordinados deben contar con un grado de motivación bastante amplio para poder involucrarse en los cambios organizacionales, un personal motivado y comprometido facilita la realización de las actividades diarias y el cumplimiento de los objetivos organizacionales e individuales" (Op cit. Pinto Cristiani, 2012. p. 28). En los cuales se incluyen los modelos de desarrollo: con cambio estructural, con cambio de comportamiento y alteraciones estructurales de comportamiento. El Modelo DO con cambios de estructura son los que estan orientados a los cambios en los procedmientos de tratbajo, en los productos, organización y ambiente de trabajo; seguido del modelo de Desarrollo Oragnizacional relacionado con el cambio en el comportamiento en este se pueden encontrar el analisis de transición, resolucione conflictos de grupos, el role playing. El Role Playing se visualiza en muchas empresa en el constexto de la localidad de Tapachula empresas como Papeleria Tony, Banamex, BBVA; asi como en pequelas empresas. Culminando con el Modelo de Desarrollo relacionado con las alteraciones estruturales y comportamiento aquí existe una realicion con el punto atendior tratado en este apartado este modelo habla de la tendencia del comportamiento organizacional se dirige hacia una vision humanista, distribuyendo el poder y actitudes positivas hacia la gente. En el juegan un papel muy importante los gerentes ya estudiendo mediante el modelo de Grid Gerencial. "El grid gerencial de Blake y Mouton o malla gerencial es un modelo de liderazgo que identifica el grado en que un gerente o líder se centra en las tareas o en las personas, existiendo cinco combinaciones diferentes de estos dos aspectos, generando así cinco estilos de liderazgo" (Corvo, 2019. Párr 1).

Como conclusion hablar del cambio es algo que estudian diversos profesionales de diversas areasen esta en este ensayo lo plasmamos desde la perspectiva empresariala ciencia cierta se sabe que los programas de cambio raras veces tienen éxito si están encaminados exclusivamente a una unidad sin tener en cuenta los demás. Es por ello que se habla del modelo de Kurt Lewin mediate este da la viabilidad de identificar los problemas a los

fenómenos que se enfrenta la organización; esto con la perspectiva de cambio y los momentos principales. Además este modelo establece un nuevo renacer de una organización, actualizando y realizando un Feedback en los valores, misiones, hábitos y conductas del capital humano. Es decir se reorienta parte de su energía para adoptar la transición de los conocimientos y experiencia con respecto a los procesos individuales y grupales

Referencias

- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. (Segunda ed.). México: Mc Graw Hill Educación.
- Corvo, H. (14 de julio de 2019). *DIRECCIÓN Y LIDERAZGO. ESTILOS, TÉCNICAS Y RECURSOS DE DIRECCIÓN, GESTIÓN Y LIDERAZGO*. Recuperado el 03 de marzo de 2021, de Sitio Web: <https://www.lifeder.com/grid-gerencial-blake-y-mouton/>
- Guizar Montúfar, R. (2013). *Desarrollo Organizacional. Principios y aplicaciones*. (Cuarta ed.). México: Mc Graw Hill Educación.
- Morales Hurtado, X. (17 de junio de 2020). Cómo aplicar el modelo de Kurt Lewin: Innovación empresarial en tiempos de COVID-19. *LIDER EMPRESARIAL*, 4. Recuperado el 03 de Marzo de 2021, de <https://www.liderempresarial.com/como-aplicar-el-modelo-de-kurt-lewin-innovacion-empresarial-en-tiempos-de-covid-19/>
- Pinto Cristiani, M. E. (2012). *Desarrollo Organizacional* (Primera ed.). México: Red Tercer Milenio S.C.