



**Nombre de alumno: Sandra Daniela Guillén Pulido**

**Nombre del profesor: Dr. Gerardo Garduño Ortega**

**Nombre del trabajo: Ensayo “El Desarrollo Organizacional”**

**Materia: Desarrollo Organizacional**

**Grado: Segundo cuatrimestre**

## UNIDAD I

### EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Indagar sobre un tema para ampliar o desarrollar mi conocimiento, fortalece mi formación como Doctorante en Administración, examinar y analizar el desarrollo organizacional permitirá que cree mi propia argumentación desde una perspectiva analítica, crítica y reflexiva.

Ahora bien, una organización es aplicable a entidades y a actividades.

La analizaremos como un sistema diseñado para alcanzar ciertas metas y objetivos. Estos sistemas pueden, a su vez, estar conformados por otros subsistemas relacionados que cumplen funciones específicas.

En otras palabras, una organización es un grupo social formado por personas, tareas y administración, que interactúan en el marco de una estructura sistemática para cumplir con sus objetivos.

El desarrollo organizacional es una estrategia debidamente planeada y de proyección futura, sirve para entender, modificar y desarrollar el personal para alcanzar la efectividad, tiene sus orígenes en las ciencias conductuales (Hellriegel et.al., 2005).

Podemos decir que las organizaciones para su desarrollo y funcionamiento deben contar con recursos, materiales, financieros, de estructura, tecnología, etc. Pero para que las organizaciones funcionen adecuadamente un factor imprescindible son las personas, es decir, necesariamente debe contar con recursos humanos que tengan diversas competencias y conocimientos para poder ejecutar las actividades asignadas para generar producción de manera eficaz y eficiente.

Al buscar a sus empleados deben realizar un proceso de reclutamiento y selección que permita identificar a los prospectos más aptos, las organizaciones esperan encontrar a personas con las características idóneas que cumplan con sus expectativas para poder desempeñar un cargo, que cuente con el perfil profesional, con habilidades, destrezas, aptitudes, conocimientos, además que

sean capaces de adquirir la cultura organizacional; es decir, que se identifique con la misión, visión y valores para poder trabajar en congruencia con los objetivos en común. Necesita personas propositivas y con talento para realizar mejoras en la empresa, que esté dispuesta a trabajar en equipo y que tenga un verdadero compromiso para poder elevar la productividad, así mismo que esté dispuesto a seguir capacitándose y aprendiendo, que tenga ética profesional y que sea un apersona responsable y disciplinada.

Es importante precisar que las herramientas, instrumentos, infraestructura o tecnología no son autosuficientes, por lo tanto es necesario contar con personas para hacerlos funcionar, en las organizaciones es muy importante tener empleados justamente para operar las maquinas, quipos, computadoras, organizar, dirigir, supervisar, etc. Ya que una organización no podría funcionar sola, no importa el cargo que desempeñe, cada empleado es como una pieza de un engranaje que hace funcionar a la empresa, sin importar el nivel jerárquico todos son indispensables ya que constituyen un equipo profesional que llevan a cabo los avances, los logros y los errores de las empresas para las que trabajan.

El desarrollo organizacional considera la organización como un todo, no es posible concebir un cambio sin considerar cada una de sus partes, todas tienen una función estratégica, concebida desde la posición que ocupe: es la única forma de alcanzar con mayores posibilidades de efectividad los cambios requeridos (Quiñones, Otarla, Ramos, Aguilera, 2008).

Las organizaciones para que funcionen de manera adecuada y cumplan sus objetivos deben contar con empleados capaces y competentes que se desarrollen en su área de manera eficiente.

La capacitación no es más que brindar al trabajador las habilidades necesarias para la ejecución de sus tareas actuales.

El desarrollo implica aprendizajes que le permitan ir creciendo junto con la organización.

La capacitación y desarrollo pretenden la estabilidad del empleado y la empresa, productividad efectiva y crecimiento potencial.

La preparación y actualización son imprescindibles para poder avanzar al mismo ritmo.

Para poder determinar la capacitación y el desarrollo dentro de un área es necesario detectar las necesidades realizando un análisis exhaustivo, para no implementar cosas que no son necesarias realizando un desgaste que no traerá beneficios.

En las empresas existen diversos paradigmas en relación a un mal liderazgo, temor al cambio, la calidad de los productos o servicios, desempeño del personal, etc. La cuestión aquí es saber enfrentarlos, es por ello que las empresas y los operarios deben estar preparados para conducir, controlar, programar y regular con claridad los procesos administrativos que permitan la obtención de los objetivos propuestos. Esto implica implementar estrategias de fortalecimiento y mejora continua. El cambio es parte del crecimiento por lo que las organizaciones deben adaptarse a los diferentes ambientes que provoquen modificaciones para mejorar y perdurar en el mercado.

A manera de conclusión puedo señalar que el desarrollo organizacional es muy importante porque permite realizar cambios dentro de la empresa para mejorar en todos los ámbitos, los cambios deben ser planificados, donde un elemento esencial es el capital humano. Lograr el progreso y crecimiento requiere de esfuerzo, coordinación y estrategias para implementar los planes de acción para el desarrollo que propicie la efectividad dentro de la organización.