



Desarrollo e Identificación de la Situación de Cambio

El cambio al interior de una firma debe ser planeado, con visión de largo plazo, con una transformación del ambiente organizacional y dirigido a mejorar la calidad de vida de todas las personas que se encuentran dentro de su entorno

A medida que vamos creciendo, que vamos aprendiendo nuevas cosas, que vamos adaptándonos a nuevas formas de vida, se hace presente un término que es inculcable para todos nosotros: el cambio. El **Desarrollo Organizacional (DO)** basa su concepción en éste término y en cómo cualquier empresa debe adaptarse de la mejor forma a ello para no tener ninguna clase de traumatismos.

CARACTERÍSTICAS DEL DO

Así como en nuestra adolescencia cambiamos de voz o crecimos unos centímetros más, una empresa se ve abocada a cambiar su política o sus objetivos combinándolos con los de los empleados. La gran diferencia es que los cambios descritos al comienzo de este párrafo fueron obligatorios, naturales, en cambio los cambios en la empresa son planeados para mejorar la eficiencia de la misma a largo plazo, mediante intervenciones constructivas en procesos y estructuras empresariales.

SUPUESTOS DEL DO

Concepto de organización: es aquí donde cambian muchas ideas que se tenían de la organización y se trasladan al terreno del DO; ya no se trabaja individualmente, ahora las relaciones son grupales; antes se trabajaba bajo el parámetro autoridad-obediencia, ahora existe confianza entre los miembros de un grupo; antes se delegaba la autoridad, ahora hay interdependencia y responsabilidad compartidas.

Así mismo, existía una división del trabajo y una supervisión jerárquica, ahora hay participación y responsabilidad multi-grupal; antes la toma de decisiones era centralizada, ahora se comparte ampliamente la responsabilidad y el control; antes la solución de conflictos se daba por medio de represión y hostilidad, ahora los conflictos se solucionan mediante la negociación.

Concepto de cultura organizacional: cambiar las organizaciones requiere cambiar su cultura, es decir, los sistemas dentro de los cuales los hombres trabajamos y vivimos (creencias, expectativas y valores).

Concepto de cambio organizacional: el ambiente general que rodea a una empresa es dinámico y debe aprender a adaptarse a los cambios que puedan surgir, ya sean transformaciones científicas, tecnológicas, económicas, sociales, políticas, etc., en el interior o fuera de las empresas.



Adaptación y cambio permanentes: todos nosotros, así como las organizaciones, somos sistemas dinámicos vivos y por ende sufrimos momentos de adaptación, ajuste y reorganización. En la organización este cambio debe ser planeado y no fruto del azar.

Interacción organización-ambiente: la organización debe adaptarse constantemente a las condiciones que introduce la innovación, con un mínimo de tiempo y costo.

Interacción individuo-organización: nosotros como seres humanos, tenemos aptitudes que nos permiten cambiar, y el ambiente de la organización debe ser el propicio para que exploremos nuestras habilidades, satisfaciendo nuestras necesidades y tomando un papel más activo en la misión de una empresa.

Objetivos individuales y organizacionales: el DO parte de la idea de que se puede conseguir que las metas de los individuos se integren con los objetivos de la organización.

El DO es un esfuerzo integrado de cambio planeado que incluye a la organización como un todo

PROCESO DEL DO

Recolección y análisis de datos: es en este momento donde se incluyen técnicas y métodos para describir el sistema empresarial y las relaciones entre sus elementos y los modos de identificar problemas y temas más importantes.

Diagnóstico empresarial: se dirige principalmente hacia el proceso de solución de problemas. Se busca identificar preocupaciones, problemas y sus consecuencias, estableciendo prioridades, metas y objetivos. En esta etapa se verifican los planes para su implementación.

Acción de intervención: es la última etapa dentro del proceso del DO, en donde éste es implantado. Se selecciona la intervención más apropiada (manejo de grupos, retroalimentación de datos, ampliación del cargo) para solucionar un problema empresarial particular.

Como pudiste apreciar, cualquier tipo de cambio en nuestras vidas o dentro de la organización siempre traerá inquietudes, por tal razón lo mejor es saber adaptarse y visualizar el mejor camino, la forma más apropiada y sin que se generen problemas que sólo ocasionarán que el proceso no prospere y por ende no se encuentre un mejor bienestar.