

# Unidad I

## **Administración del desarrollo organizacional**

### **1.1 Integración organizacional**

La administración de Desarrollo Organizacional es un tema muy extenso, pero en este trabajo se enfoca a describir brevemente su relación con las empresas. Actualmente la mayoría de las empresas que quieren alcanzar la calidad total, buscan primero la calidad de sus personas y hacen que estas tengan un buen desarrollo dentro de la empresa para que se estén satisfechas y comprometidas con ella. Aunque la tecnología esta en evolución constante, las personas siguen siendo el pilar que sostiene una organización, es por ello que se debe invertir tiempo, capacitación y recursos en esta área. Esto se logra mediante un programa bien estructurado de Desarrollo Organizacional, que puede aplicarse en diferentes formas y dirigirse a las necesidades generales y específicas de cada empresa o departamento. Estas necesidades se determinan mediante una investigación-acción, que es básicamente un programa diseñado para mejorar su funcionamiento. Los programas efectivos de mejoramiento casi siempre requieren una base de datos, es decir, se basan en hechos empíricos obtenidos de una manera sistemática para planificar la acción emprenderla y evaluarla. La investigación acción proporciona un enfoque y un proceso para generar y utilizar la información acerca del sistema mismo, la cual proporcionará una base para el programa de acción. Después de determinadas las necesidades de la organización el consultor aplica métodos para arreglar estos problemas estos métodos se llevan a cabo mediante "intervenciones" que pueden ser de varios tipos, de grupo de área, con personas de diversas áreas que tengan que ver con un mismo tema etc. En el futuro el Desarrollo Organizacional tendrá un potencial enorme, ya que todas las organizaciones necesitan de una persona capacitada que utilice enfoques orientados a las personas. Y este proceso es cada vez más necesario ya que vivimos en un mundo cada vez más competitivo y de más calidad humana, tecnológica, de servicios etc.

### **1.1.1 Tipos de sociedades mercantiles**

El nombre de empresa puede ser personal, porque el dueño es quien la representa con su nombre y registro fiscal en la realización de actos y transacciones comerciales. En su origen muchas empresas fueron personales, sin embargo, como las leyes permiten establecer empresas mercantiles con personalidad jurídica propia, individuos como inversionistas se asocian para la realización de negocios, proyectos, etc. Cuando las empresas se constituyen legalmente se les conoce como sociedad mercantil, entidades morales o económicas.

Las sociedades de personas son una forma popular de organización porque ellas proporcionan un medio conveniente y poco costoso de combinación del capital y de habilidades especiales de dos o mas personas. La sociedad no es una entidad legal separada en sí misma sino simplemente una asociación voluntaria de individuos.

Para que una sociedad pueda constituirse como tal, es necesario que esta tenga personalidad jurídica, esto significa que la sociedad es una entidad de derecho, es un ser ficticio que puede adquirir derechos y obligaciones, al igual que una persona natural, es susceptible de ser representada y de actuar por si en la vida de los negocios.

Por ser la sociedad una persona jurídica, tiene un patrimonio propio, los bienes que aportan los socios pasan de la propiedad de estos a la propiedad de este nuevo ser de derecho que nace con el solo hecho de celebrarse una sociedad.

Otro elemento de la personalidad jurídica de la sociedad, la constituye la circunstancia de que ella tiene un domicilio propio, distinto del que pudiera tener cada uno de los socios, ya que queda estipulado en la escritura social, por la misma razón la sociedad posee un nombre propio, según sea el tipo de sociedad.

### **1.1.2 Formas y tipos de estructuras organizacionales**

El ser humano es social por naturaleza. Es inherente su tendencia a organizarse y cooperar en relaciones interdependientes. La historia de la humanidad podría trazarse a través del desarrollo de las organizaciones sociales. La sociedad se ha transformado de una forma predominante agraria, donde la familia, los pequeños grupos informales y las pequeñas comunidades eran importantes, a otra de tipo industrial, caracterizada por el surgimiento de grandes organizaciones formales. Los grupos y organizaciones constituyen una parte importante de nuestra existencia.

El ser humano es dinámico. Ha creado y destruido civilizaciones; ha desarrollado enormes complejos tecnológicos; con su ingenio ha utilizado los recursos naturales y ha causado alteraciones profundas en el ecosistema. Pero un segundo análisis nos lleva a reconocer un factor principal subyacente detrás de esos logros: la capacidad humana para crear organizaciones sociales para el logro de nuestros propósitos. El desarrollo de estas organizaciones y la administración efectiva de las mismas constituyen uno de los logros más grandes del hombre.

El comportamiento de las organizaciones se orienta hacia ciertas metas que los miembros del grupo conocen de alguna manera. Las organizaciones utilizan conocimientos y técnicas para la consecución de sus tareas. La organización implica actividades estructurales e integradas; es decir, individuos que trabajan juntos o cooperan en relaciones de interdependencia. La noción de interrelación supone un sistema social.

Por ello, se puede afirmar que las organizaciones consisten en:

- 1) arreglos orientados a una meta, individuos con un propósito;
- 2) sistemas psicosociales, individuos que trabajan en grupos;
- 3) sistemas tecnológicos, individuos que utilizan conocimientos y técnicas; y
- 4) una integración de actividades estructuradas, individuos que trabajan junto en relaciones estructuradas.

Toda empresa consta necesariamente de una estructura organizacional o una forma de organización de acuerdo a sus necesidades (teniendo en cuenta sus fortalezas), por medio de la cual se pueden ordenar las actividades, los procesos y en si el funcionamiento de la empresa.

Es importante conocer que clase de estructuras organizacionales utilizan las diferentes empresas, saber porque y como funcionan, que ventajas y desventajas poseen, que interés persiguen cada una de ellas y si se acomodan a las necesidades de las organizaciones.

### **1.1.3 Integración y desarrollo organizacional**

El D.O. implica la integración además de varias disciplinas del estudio del comportamiento humano ya que las agrupaciones con un fin llamado común dependen cien por cien de la manera en la que sus integrantes interactúan entre si y a su vez con los sistemas en los que se desempeñan.

El D.O. sirve para que los administradores, tomadores de decisiones y personal en

general lleguen a un estado de colaboración donde se aprovechan las fortalezas y se combinan los talentos para el logro de los objetivos de la organización. El cambio acelerado originado por un ambiente de globalización y las nuevas tendencias económicas llaman a que el ser humano y su entorno se ajusten a un proceso de evolución que nunca antes se había requerido.

## MODELOS DE CAMBIO

Los diferentes modelos de estudio que han seguido al D.O. han establecido procesos que se adecuan dependiendo de las organizaciones o ambientes dentro de los que se relacionaron en su momento, es así como surgen diferentes corrientes pero que todas a su vez coinciden en un proceso lógico de análisis y de diagnóstico con un solo fin común. Todo sistema por su naturaleza está regido sobre la premisa de que por el simple hecho de existir tiende a generar un ambiente de desgaste dentro de su sistema básico, a su vez el mismo sistema pide un ajuste a este desequilibrio para poder subsistir, son estas fuerzas de cambio las que son analizadas por estos pensadores para poder explotar su potencial y usarlo como palanca del cambio en una forma más estructurada y sobre todo planeada.

-El Modelo de Cambio de Karl Lewin nos habla que todo proceso de cambio se desarrolla en las siguientes fases:

- Descongelamiento
- Cambio o movimiento
- Recongelamiento