

DESARROLLO ORGANIZACIONAL

DESARROLLO ORGANIZACIONAL

¿Qué es el Desarrollo Organizacional?

El desarrollo organizacional es el conjunto de estrategias y tácticas planificadas de una empresa.

¿Cómo se compone el Desarrollo Organizacional?

Este se compone por el talento humano de una organización y se acompaña de herramientas y prácticas para alinear los objetivos de la empresa con los de los colaboradores y así aumentar su compromiso y productividad.

¿Qué es lo que se busca con el desarrollo organizacional?

Las actividades de desarrollo organizacional buscan fomentar el funcionamiento y el crecimiento de la empresa. Por lo tanto, las relaciones y el clima laboral son dos aspectos fundamentales que refuerzan la forma en que los empleados pueden desenvolverse en sus actividades.

La importancia del desarrollo organizacional

¿Cómo ayuda a las empresas el Desarrollo Organizacional?

El desarrollo organizacional permite que las empresas puedan realizar un proceso de análisis y cambios que logren mejorar su productividad, habilidades, rendimiento y conocimiento, tanto de manera general como individual.

Esto ayuda a hacer frente a los retos y problemas que se presenten y a que exista una capacidad de resiliencia mucho mayor entre los colaboradores. A la vez, facilita que la resolución de conflictos y desafíos sea positiva.

¿Cuáles son las características del desarrollo organizacional?

El desarrollo organizacional reúne diversas características, entre las que destacan: organización sostenida de grupos e individuos, descentralización de las áreas, concentración en resolución de problemas y dinamismo estructural capaz de adaptarse a diferentes escenarios.

DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Cabe destacar que estas características del desarrollo organizacional deben regirse por agentes de cambio comprometidos y en busca de los mismos objetivos internos: aumentar la productividad y mejorar el ambiente laboral.

¿Cuáles son los elementos del desarrollo organizacional?

Para que el proceso de desarrollo organizacional sea posible debe constar de algunos elementos que ayuden a estructurarlo de manera eficiente. Si bien cada empresa puede tener algunas variaciones, los siguientes son los elementos generales:

1. Organización

Consiste en definir bien las áreas de tu empresa en las que se va a concentrar el proceso de desarrollo organizacional.

2. Equipo de trabajo

Como ya se mencionó, el desarrollo organizacional se enfoca en el talento humano de una empresa, pues su principal objetivo es mejorar su compromiso y productividad. Por lo tanto, las intervenciones del desarrollo organizacional deben estar conformadas por colaboradores de diferentes áreas y con distintas visiones. Esto con el fin de dar variedad a las ideas y tácticas a emprender para alcanzar los resultados esperados.

3. Cooperación

Ningún cambio interno puede lograrse sin el trabajo en equipo. Si bien no todos los integrantes tienen el mismo nivel de compromiso (debido a otras actividades), es importante que estén al tanto de las mejoras que se realizan en materia de desarrollo organizacional y que, en caso de requerirlo, opinen, apoyen o hagan propuestas.

4. Objetivos y metas

No puedes partir hacia ningún destino si antes no estás seguro a dónde debes o quieres ir. Lo mismo pasa con el proceso de desarrollo organizacional. Si no sabes qué metas cumplir, no podrás idear las técnicas adecuadas para alcanzarlas.

DESARROLLO ORGANIZACIONAL

¿Cuáles son los objetivos del desarrollo organizacional?

Los elementos destacados anteriormente te dan una idea más clara de cómo debe ser el desarrollo organizacional, pero, exactamente, ¿cuál es su punto? Esta técnica busca mejorar muchas o todas las áreas de una empresa, por ello se rige bajo los siguientes objetivos:

1. Fomentar la colaboración

El desarrollo organizacional busca que los vínculos y conexiones entre colaboradores sean positivas, ya sea dentro de un área o en diferentes. Desenvolverse en un clima laboral armonioso aumenta el compromiso de los empleados con la empresa y todos están seguros de que pueden contar con el otro para ayudarse en caso de necesitarlo.

2. Desarrollar y fomentar la comunicación interna

Las intervenciones del desarrollo organizacional buscan establecer vínculos informativos entre las diferentes áreas que conforman una empresa. Esta comunicación, de preferencia, debe abarcar todo el organigrama para evitar vacíos o pérdidas de información.

La comunicación interna puede valerse de lineamientos que ayuden a establecer comportamientos acordes a los valores de la empresa. Esto genera una identidad corporativa que brinda mayor estabilidad a los empleados y los impulsa a mantener un clima laboral cálido y comprometido.

3. Generar sentido de permanencia

De forma complementaria al punto anterior, el desarrollo organizacional busca crear o aumentar el sentido de pertenencia de los colaboradores con la empresa. Esto significa desarrollar buenas relaciones humanas, tanto que los empleados consideren al trabajo como un segundo hogar.

La pertenencia también celebra la diversidad entre las áreas y colaboradores, ya que así todos pueden expresarse libremente. Dicha libertad de pensamiento brinda la oportunidad de abrirse a nuevas ideas positivas que impulsen la productividad de la empresa.

DESARROLLO ORGANIZACIONAL

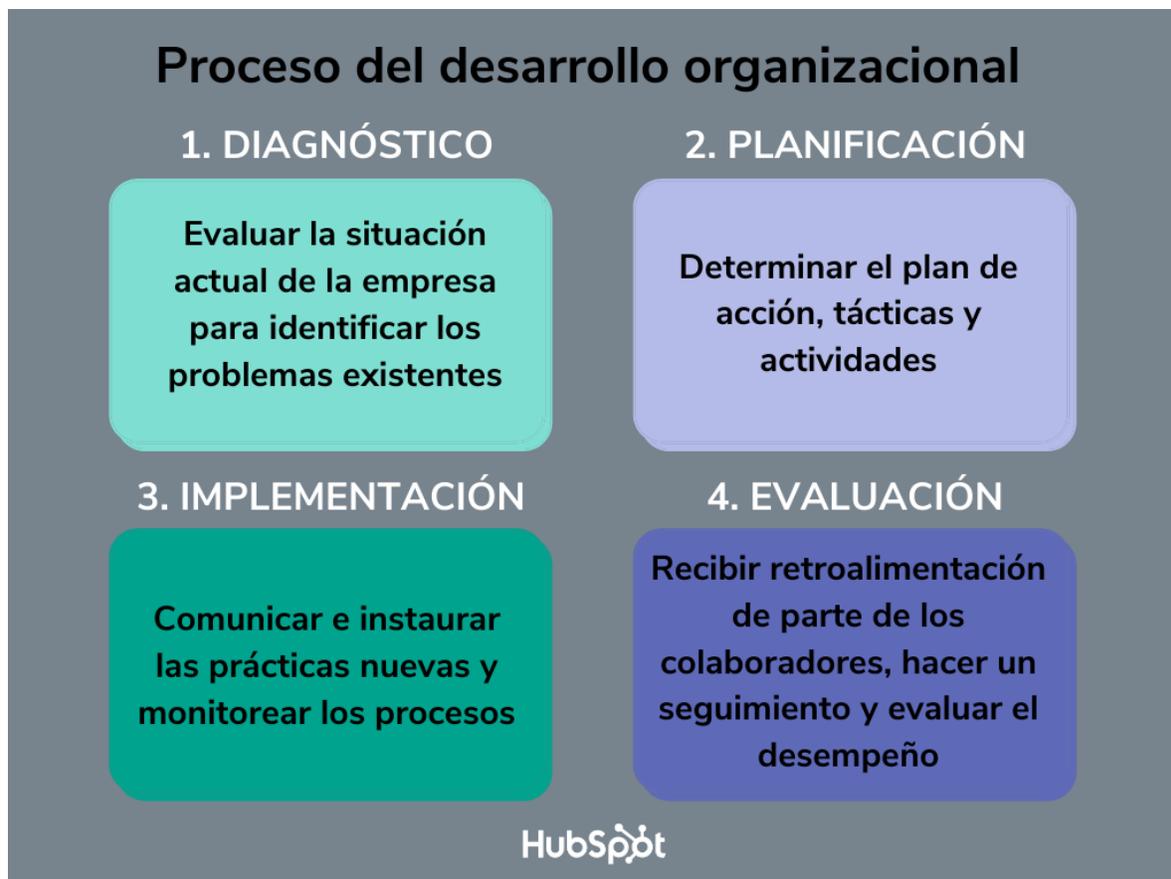
4. Cultiva la proactividad entre colaboradores

Un colaborador no tiene que interactuar únicamente con sus compañeros de área. Una empresa requiere que todos los empleados colaboren entre sí para impulsarse y llegar más rápido a sus metas.

Una empresa con colaboradores proactivos está capacitada para anticiparse a diferentes eventos que pudieran ocurrir. Además, tiene la capacidad de tomar decisiones en cada momento sin importar el nivel de presión por el que puedan estar pasando.

¿Cuál es el proceso del desarrollo organizacional?

1. Diagnóstico
2. Planificación
3. Implementación
4. Evaluación



DESARROLLO ORGANIZACIONAL

1. Diagnóstico

El diagnóstico es la primera etapa del desarrollo organizacional y busca evaluar la situación actual de la empresa para identificar los problemas existentes. Esta evaluación puede realizarse a través de encuestas o entrevistas al personal de la organización.

La información recolectada ayudará a saber en dónde están concentrados los problemas; con esta visualización, será mucho más fácil establecer objetivos y prioridades para la resolución de dichos problemas.

Para que esta etapa tenga efectividad es imprescindible la cooperación y sinceridad de todos los colaboradores. Si consideras que algunas personas podrían sentirse presionadas por ejercer su opinión, puedes optar por encuestas anónimas que les den mayor confianza de escribir honestamente lo que más les preocupa.

2. Planificación

En la etapa de planificación significa determinar cuál será el plan de acción.

¿Cuáles son las tácticas y actividades que se presentan en el desarrollo organizacional?

Son las siguientes:

- a) Establecimiento de metas: cuáles son los objetivos y los periodos de tiempo en lo que se alcanzarán.**
- b) Trabajo en equipo: quiénes participarán en los procesos, qué actividades realizará cada uno y cómo se apoyarán de otras áreas.**
- c) Uso eficiente de los recursos: cómo obtener el mejor provecho de la maquinaria, equipos tecnológicos y otros bienes materiales con que cuenta la empresa, así como evitar robos o desperdicios de materias primas, o mal uso de recursos como el agua o la energía eléctrica.**
- d) Gestión de riesgos: cómo garantizar la seguridad de los empleados, proveedores y clientes al interior de la empresa (evitar accidentes, enfermedades y conflictos en el espacio de trabajo).**

DESARROLLO ORGANIZACIONAL

- e) Mejoras de procesos: cómo realizar el trabajo de manera eficiente y sencilla, apoyarse de capacitaciones para mantener preparado al equipo, ofrecer actualizaciones tecnológicas que faciliten el trabajo, etc.**
- f) Identificación de mercados emergentes: cómo aprovechar oportunidades de crecimiento frente a nuevos clientes, canales o mercados internacionales.**

3. Implementación

Una vez que se hayan determinado todas las estrategias a seguir, la empresa deberá hacer los ajustes óptimos para que las situaciones ocurran con base a lo planeado: comunicar a los colaboradores estos cambios, instaurar las prácticas nuevas y monitorear los procesos, para que, en caso necesario, se realicen ajustes.

4. Evaluación y seguimiento

Es muy importante que la retroalimentación sea constante, pues es la mejor manera de valorar si las mejoras están funcionando. Si es posible, organicen juntas y reuniones semanales o quincenales para compartir puntos de vista sobre el proceso. Al mismo tiempo, pueden consultar algunas herramientas de evaluación de desempeño que brinden una pauta para medir los avances o retrocesos. Hacer esto de manera oportuna da pie a realizar modificaciones o cambios que ayuden a continuar optimizando el clima laboral.

Modelos de desarrollo organizacional más utilizados

DESARROLLO ORGANIZACIONAL



¿Cuáles son los modelos de desarrollo organizacional que tienen por objetivo aumentar la productividad de tu empresa en un corto, mediano y largo plazo?

Entre los más utilizados por algunos negocios se encuentran los siguientes:

1. Modelo relacionado con cambios en el comportamiento

Este modelo de desarrollo organizacional está enfocado principalmente en cambiar la comunicación, las relaciones laborales y la conducta actual de tu equipo de trabajo. Esto con la finalidad de crear un ambiente idóneo que promueva el desarrollo personal y profesional de cada colaborador .

Este cambio se puede fomentar a través de capacitaciones en donde exista un exhaustivo entrenamiento motivacional y desarrollo de aptitudes y habilidades.

2. Modelo relacionado con cambios estructurales

Las acciones emprendidas en este modelo buscan reforzar la capacidad de la empresa. Está más enfocado en cambios en la estructura organizacional o implementación de nueva tecnología, a la cual los colaboradores deben aprender a aceptar y dominar. Algunos de los cambios que pueden suscitarse son inversión en productos o

DESARROLLO ORGANIZACIONAL

maquinaria moderna, cambios en los productos o modificaciones en los procedimientos de trabajo.

Recuerda que la efectiva implementación del desarrollo organizacional en tu empresa te permitirá mejorar las relaciones con tus colaboradores, impulsar el trabajo en equipo, elevar la competitividad y construir una cultura organizacional sólida en beneficio de tu compañía.

No olvides que cualquier intervención del desarrollo organizacional requiere tiempo y esfuerzo para llevarse a cabo adecuadamente. Después de todo, trabajas con personas con ideas y capacidades diferentes. Una vez consolidada la proactividad y el compromiso en tu empresa, las innovaciones y la lealtad se darán por sí solas.