ACTIVIDAD 3

ARGUMENTOS, MEJORÍA FUNCIONAL

Hoy en día, una organización es un sistema formal que está integrado por un conjunto de personas, reunidas en [torno](http://www.monografias.com/trabajos14/frenos/frenos.shtml) al logro de una meta. De esta manera se concibe a la organización como un sistema o conjunto de partes y objetos (elementos), que interactúan y forman un todo bajo la influencia de fuerzas, con alguna relación definida.

Toda organización, es un sistema que hace posible, la interrelación de un conjunto de elementos que interactúan y permiten que estos sistemas se den.

Por otra parte, cuando se habla de desarrollo organizacional, se hace referencia al esfuerzo libre e incesante de la Gerencia, la cual se sirve de todos los recursos de la organización, en especial del recurso humano, a fin de hacer creíble, sostenible y funcional a la organización en el [tiempo](http://www.monografias.com/trabajos901/evolucion-historica-concepciones-tiempo/evolucion-historica-concepciones-tiempo.shtml) y en el espacio. Así mismo, ya se sabe que una gerencia efectiva, se convierte en requisito para la existencia, firmeza y desarrollo constante de la organización, a fin de lograr la **mejoría funcional**.

El tema más importante de una organización es el cambio, es algo que se da a diario, entonces: ¿cómo conservar el [equilibrio](http://www.monografias.com/trabajos/tomadecisiones/tomadecisiones.shtml)? ¿Cómo adaptarse mientras todo va cambiando?, ¿por qué cambian las organizaciones?, ¿cómo influyen las fuerzas externas e internas, en ese cambio? Lo que sí es cierto es que, las organizaciones tienen derecho y necesidad al cambio, con la finalidad de aplicar nuevas estrategias, para el **mejor funcionamiento** de la misma, lo cual permite que estas tomen rumbo hacia el éxito.

PROBLEMÁTICA EXISTENTE

Las organizaciones se ven obligadas a cambiar por razones relacionadas íntimamente con su sobrevivencia, su evolución y como respuesta a la búsqueda de un crecimiento programado. Se puede decir que las organizaciones cambian para [poder](http://www.monografias.com/trabajos35/el-poder/el-poder.shtml) responder a las exigencias internas que tocan su propia evolución, tanto como para enfrentar las exigencias externas relacionadas con su propio crecimiento y con el mundo de la competencia en que se desenvuelven.

De tal manera que la razón fundamental del por qué las Organizaciones cambian, son las tendencias del entorno, constituidas por las fuerzas de cambio externas como sociales, económicas, políticas, legales, culturales, ecológicas y las fuerzas de cambio internas como: estructurales de gestión o por estrategias para la competitividad.

INTERVENCIÓN

Las organizaciones se ven forzadas a desarrollarse en un medio en el cual el cambio es constante, apareciendo cambios favorables o desfavorables, donde la única alternativa sería actuar o adaptarse en función de crecer y no desaparecer, logrando competencia. Por esa razón el cambio debe ser planificado, lo que significa preparar al sujeto organizacional para el mismo, partiendo de las ideas, presunciones, creencias y expectativas del mismo con respecto a la variación. Un cambio planeado no es sencillo, barato o sin dolor. Es necesario que los trabajadores cambien sus costumbres, normas, valores, reglas, en general su cultura. Solo así sería posible la sobrevivencia de la organización.

Los cambios de una organización son acciones complejas, no sólo porque deben introducirse variaciones prácticas, sino también porque suelen tener consecuencias psicológicas y psicosociales.

A partir de los cambios que ocurren en una empresa se reorganizará la estructura, la cultura, la dinámica, el ambiente, la visión y el comportamiento organizacional, ya que son factores que forman parte de la organización y están estrechamente relacionados. Toda esta estructura como guía para su trabajo, debe plantearse un enfoque sistémico, ya que la organización posee una constante relación con el medio, vista como un sistema abierto, formado por una serie de subsistemas en interacción constante uno con otros y con el exterior proyectados para cumplir unos objetivos de acuerdo a un plan. Por lo que se plantea una dinámica en la que se establece una interrelación entre los individuos y con la organización, vistos cada uno por sus diferencias individuales pero con intereses comunes.

Desafortunadamente en la práctica y en nuestro entorno, es de todos sabido que los cambios en nuestras organizaciones gubernamentales, que es en donde se debe dar el desarrollo organizacional, no siempre son por los argumentos vistos en estas lecturas, simplemente se dan por mera política (compromisos políticos), sin el menor análisis de las consecuencias o si son o no necesarios o viables.

CONCLUSIONES

El mundo que nos rodea está sometido a constantes cambios, las organizaciones son parte de ellos y blanco de todos los sucesos del mundo circundante, como parte del sistema abierto en constante interrelación que componen. Como parte de este proceso, en la mayoría de los casos no se conoce el por qué de su ocurrencia, como manejarlos o simplemente no se tiene la visión de que estos constituyen un proceso. Por lo que una vez que es comprendido este proceso de cambio, se pueden crear herramientas para aprender a manejarlo y convertirse en positivos agentes de cambios para una organización y no crear de ello una debilidad, sino una fortaleza.

Estamos sujetos día a día a un proceso de transformación, en el que constantemente debemos ir reajustando nuestra conducta e ideas a las nuevas formas de convivencia y desarrollo social. Todo cambio presupone el paso de un estado a otro, ya sea por causas externas o por causas internas. Las organizaciones como entidades o grupos que componen la sociedad son afectadas por estos cambios. Las mismas enfrentan un ambiente dinámico y cambiante, que demanda de estas una reestructuración y una adaptación.