CAPÍTULO 3. LA GLOBALIZACIÓN Y EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL

El Desarrollo Organizacional ha sido un campo ecléctico e interdisciplinario, puesto que se ha desarrollado a partir de la teoría de varios autores y la investigación, las mismas que han contribuido de forma altamente significativa a la administración, por ello el objetivo de capítulo es analizar autores clásicos y enfoques contemporáneos del Desarrollo Organizacional y contrastarlo con la variable de la globalización puesto que las empresas deben aprender a interactuar con su entorno si quieren sobrevivir, en este sentido se concluye que la globalización es un factor preponderante en el desarrollo organizacional, puesto que, ésta afecta o perjudica a todos los ámbitos empresariales y la misma esta llamada a responder a estos nuevos retos y si es necesario transformar toda su estructura para lograr sus objetivos dentro del nuevo entorno de las tendencias globalizadoras.

La globalización trasciende las fronteras de ciudades, países, naciones y continentes por lo que su impacto es directo en la sociedad, las empresas como parte fundamental del desarrollo de la misma no son ajenas a esta, colocándose hoy en día frente a nuevos retos, formas o modelos de actuación, evidenciándose que este es un proceso dinámico e imposible de evadir.

La globalización es una variable dinámica y dominante con un alcance global que descansa sobre sólidos fundamentos dentro del plano político, económico, tecnológico y cultural por lo que ha facilitado la interrelación entre las diferentes sociedades de todo el mundo, la apertura de mercados a escala global ha obligado a las economías a desarrollar estrategias que les permitan garantizar su subsistencia siendo más competitivas y aplicando la mejora continua.

Chiavenato, (2009) considera que el Desarrollo Organizacional “está profundamente asociado con los conceptos de cambio y de capacidad de adaptación de la organización a los cambios” mientras que para Robbins y Jude, (2013) el Desarrollo Organizacional “es un término que se usa para agrupar un conjunto de intervenciones para el cambio planeado con base en valores humanistas y democráticos que buscan mejorar la eficacia organizacional y el bienestar de los empleados”; definiciones que se conjugan y direccionan hacia un mismo fin que es el cambio y la capacidad de las empresas para realizarlo.

Viéndolo desde este primer punto de vista, las empresas se han visto obligadas insertarse en el fenómeno integrador mundial dependiendo del mercado al cual atienden, tomando en cuenta que los gobiernos son los llamados a no solo recaudar impuestos de ellas sino a incentivar la mayor competitividad de las mismas.

Por su parte la globalización al ser dinámica por naturaleza siempre está cambiando los modelos tradicionales por lo que están expuestas a un sin número de desafíos organizacionales ya que pueden operar en circunstancias impredecibles, es por ello que la globalización está estrechamente relacionada con el Desarrollo Organizacional, pues este contexto ha obligado a las empresas a innovar o incluso cambiar sus estructuras organizacionales para ser adecuadas a las exigencias de la misma.

Con la existencia del Desarrollo Organizacional que vincula el estudio de factores como: cultura organizacional, clima organizacional, comportamiento organizacional, adaptación al cambio, entre otras, también nos damos cuenta que actualmente existen factores intangibles como: el comportamiento de los trabajadores, su motivación, liderazgo y una variable de suma importancia que agrupa otros intangibles como es la cultura organizacional es así que Lugo, (2015) menciona que: “El Desarrollo Organizacional es un proceso que se enfoca en la cultura, los proceso y la estructura de la organización. El Desarrollo Organizacional es un proceso sistemático planificado, en el cual se introducen los principios y las prácticas de las ciencias del comportamiento en las organizaciones”, mientras que González, (2009) menciona que la cultura organizacional: “Es el repertorio de conductas, la manera de proceder y actuar de una organización en concordancia con los objetivos y metas. Refleja la imagen de la organización. Es como la personalidad de la organización.”

Entonces comienza a generarse la idea de que las empresas no deben ser valoradas únicamente en términos económicos sino también en de forma medioambiental y de respeto a los derechos de sus trabajadores entrando en un enfoque integral de la misma tomando en cuenta a las partes interesadas (steakholders).

En medio de la globalización el desarrollo organizacional viene cambiando su postura para centrarse en el consumidor, es así que, existen gobiernos que tiene como estrategia de marketing de su nación brindar propuestas de servicios y productos a nivel internacional, los estados ahora buscan ser aliados de las empresas para conjuntamente verse expuestos internacionalmente lo cual genera un mayor número de divisas al país, rotación de capital, generación de empleos entre otros beneficios.

Por otro lado, está la obligación del empresario de estar preparado para estos cambios y apertura de fronteras o condiciones para ser más competitivos y generar el tan anhelado desarrollo es así que podríamos decir que el desarrollo organizacional está cambiando sus prioridades hacia la competitividad para lograr satisfacer a clientes más exigentes puesto que esta misma competencia podría ofrecer lo mismo a un menor precio.

Dentro del avance científico y tecnológico la globalización hizo que este tipo de empresas lograran internacionalizarse con rapidez es el caso de la telefonía celular, internet, televisión y artefactos que revolucionan y solucionan problemas de forma ágil; esto a su vez obliga a los ciudadanos a dominar las Tecnologías de la Información y la Comunicación TIC´s. y los centros educativos también poseen un papel preponderante en este caso.

Los cambios descritos han impactado de lleno en la forma de ejecutar el trabajo en las organizaciones.

Entre los factores a destacar tenemos la economía global, la competencia muchas veces en desventaja, la necesidad de adaptarse constantemente a los cambios producidos en el ambiente ha incrementado notablemente el nivel de exigencia en las organizaciones, lo cual recae directamente sobre los trabajadores muchas veces de forma independiente al nivel jerárquico que estos ocupen, muchas veces cayendo en un estado de tensión o estrés laboral.

Las organizaciones, inmersas en contexto cambiante le proponen a sus colaboradores superarse a sí mismo una y otra vez, en relación a los resultados de su trabajo y la manera de hacer el trabajo se redefine contantemente en relación a la tecnología disponible, y las demandas cambiantes del mercado, lo que obliga a los trabajadores a cambiar la forma en que realizan su trabajo, y adaptarlo a las necesidades vacilantes propuestas por la Globalización.

Es así que se presentan un sin números de desafíos a las organizaciones y se han visto en la necesidad de cambiar sus canales de comunicación descendentes destinados a la trasmisión órdenes y ascendentes con el objeto de recibir reportes y optaron por dejar de utilizar estructuras rígidas para poder garantizar el cumplimiento de los objetivos bajo las condiciones ahora globalizadas.

El actual contexto, la nueva modalidad de gestión empresarial tiene un claro objetivo el cual es permitir la fácil adaptación de las empresas a un medio complejo, diverso y cambiante.

No todas las empresas responden a la globalización de la misma forma: algunas de ellas despliegan estrategias tendientes a minimizar los riesgos antes posibles impactos, otras ejecutan estrategias para adaptarse de forma efectiva al contexto, mientras que algunas simplemente la niegan pero absolutamente todas se encuentran inmersas en este proceso dinámico.

 La globalización, ofrece varias condiciones favorables para el desarrollo organizacional, pero esos aspectos positivos solo podrán ser aprovechados por aquellas sociedades que tengan, desarrollen o propongan políticas integrales capaces de crear condiciones óptimas para que esta no sea un problema sino la solución además los ciudadanos deberán ser globales y fomentar la investigación en ciencia y tecnología.

El desarrollo organizacional, debe tener como principal objetivo la obtención de ventajas competitivas que garanticen la sostenibilidad en mercados actuales y la inmersión en otros nuevos.

La globalización nos sugiere la generación de un pensamiento global con el fin de lograr una ventaja competitiva sostenible. No todas las empresas responden de la misma forma a la globalización, algunas tienen estrategias para mitigar sus riesgos, mientras que otras desarrollan estrategias para la obtención de una ventaja competitiva sobre el resto. El Desarrollo Organizacional es un factor sumamente importante en las organizaciones que posee características intangibles que inciden directamente en el comportamiento de los trabajadores encaminándolos al logro de objetivos.

Torres, N. (2019). Desarrollo Organizacional. Análisis de variables.