

**LA IMPORTANCIA DE LA PARTICIPACIÓN EN LA TOMA DE DECISIONES
PARA EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL**

AUTORAS

**ESTHER OROZCO JIMÉNEZ
OSIRIS PRIMO CASTRO**

**ENSAYO PRESENTADO PARA OPTAR EL TÍTULO DE TRABAJADOR
SOCIAL**

**CORPORACIÓN EDUCATIVA MAYOR DEL DESARROLLO
SIMON BOLÍVAR**

**FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL
DIPLOMADO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
BARRANQUILLA - 2000**

INTRODUCCIÓN

El presente Trabajo: Desarrollo Organizacional Tiene por objetivo expresar la Importancia del Talento Humano en la toma de decisión para un desarrollo efectivo Organizacional.

Las Autoras pretenden dejar en claro, que tanto incide el hombre en los procesos de crecimiento tanto individual como grupal; partiendo de bases concreta en la toma de decisiones, ya que no es aislado el proceso de desarrollo organizacional, del actuar del ser humano.

Se considera importante nuestro ensayo, porque contribuye a mirar con una óptica critica constructiva a los procesos de desarrollo organizacional en la actualidad, su cambio positivo y el trabajo del Recurso Humano en su proceso.

Analizamos varios enfoque sobre la participación en el desarrollo organizacional con los que pretendemos mostrar que el Talento Humano es un factor decisivo en el desarrollo social.

LA IMPORTANCIA DE LA PARTICIPACIÓN EN LA TOMA DE DECISIONES PARA EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL

A través de la humanidad se ha venido dando una participación ecuaníme, aislada del sentir humano. Hoy con la modernidad* y modernización** como proceso, se han dado respuestas al desarrollo que han generado cambios, donde se considera que el ser humano es la razón de la existencia de las organizaciones, en conjunto con una serie de factores tales como la apertura económica, la diversidad de culturas, que dan paso al desarrollo organizacional, no dejando de lado la variabilidad de caracteres que hacen complejo el sistema Humano-social.

“Hace siglo, las sociedades primitivas y luego las más evolucionadas esencialmente sobre el mismo espíritu de hoy practicaron la participación, Griegos y Romanos la Cultivaron en el marco de una fuerte democracia participativa con las peculiaridades del desarrollo social, político, jurídico y económico de entonces.”¹

“Desde 1993 el grado de participación ciudadanas es uno de los factores considerado como determinante del índice del desarrollo humano. En Colombia las posibilidades de participación dadas por la organización Jurídica son suficientemente ampliadas, aunque naturalmente perfeccionables”²

* Modernidad y Modernización*

*Modernidad se considera como un proceso ajeno a la tradiciones de un país, de una región o de una organización.

**Modernización: consideramos un cambio de instrumento por otro.

Ambas posiciones acentúan la participación no de hoy, sino de siempre, como un proceso de desarrollo humano, dando pie a que el talento humano dentro de cualquier grupo social, llámese organización es un factor decisivo en su crecimiento.

A lo largo del proceso del desarrollo humano hemos encontrado modificaciones dentro de su terminología, anteriormente se denomina al conglomerado de personas dentro de una organización como Recursos Humano, seguidamente se le dio el nombre de Talento Humano, Capital Intelectual o Capital Social, que son manejados en la actualidad.

“El Capital Intelectual (IC), debe incluir no solo el conocimiento y las habilidades sino también la infraestructura, las relaciones con los clientes, la motivación de los empleados y otros procesos de vital importancia para alcanzar metas.”³

La práctica nos muestra que las personas se organizan con un fin, ese fin es satisfacer sus necesidades; Teoría sustentada por Abraham Maslow, según el cual los seres humanos manifiestan necesidades como: alimentarse, vestirse, vivienda, status y éxitos entre otras; las cuales al no satisfacerse crean un estado totalmente desequilibrado, motivándolo así a organizarse y satisfacer las necesidades de todo ser.

¹ CALDERON BRUGES, Jaime. Participación Social. Revista sobre la Participación. Pontificia Universidad Javeriana Santa Fe de Bogotá, Revistas Universitas N° 94, Junio 1996, P.221-229.

² CALDERON. Ob. Cit., PP, 228-229.

Lo anterior resulta como respuesta de un Bienestar Social, haciendo coparticipe al hombre en el desarrollo organizacional.

Dentro de una organización la participación es de vital importancia, teniendo en cuenta el talento humano como foco de desarrollo de la cultura dentro de la organización y que a mayor participación, mayor son los resultados dentro y fuera de la organización, encontrando las personas que están en la organización, manteniéndola siempre motivadas en su desarrollo.

“Una de las mejores estrategias para la participación en la organización es lograr la satisfacción del individuo para que se encuentre motivado, siguiendo una serie de necesidades para su desarrollo: 1) Necesidades Fisiológicas y de Seguridad, 2) Necesidades Sociales, 3) Necesidades del YO, 4) Necesidades de Autorrelación; estas como respuestas al éxito.”⁴

La anterior afirmación parte de una conciencia Pura-Simple, para llegar a una conciencia Sana y desarrollada, las autoras del presente ensayo acentúan que la participación es propia del ser humano, aunque critican que la anterior descripción indirectamente aíslan al hombre de posibles situaciones vividas, donde estas dejan barreras y no dan paso al desarrollo personal, lo que hace sentir al ser humano incapacitado al logro de su metas.

⁴ ROOS, Jhan. Capital Intelectual. Revista Clase Empresarial. Colombia, N° 57, Marzo 1996, Pag. 86 - 91.

Mezclar los procesos de desarrollo personal con proceso de desarrollo organizacional, es darle crecimiento al ser humano, tanto individual como grupal, partiendo de la motivación hacia el desarrollo organizacional.

Grande ha sido el aporte de Abraham Maslow (1908-1970) al “Plantearse la teoría de la Motivación la cual señala que la satisfacción de las necesidades motivan el comportamiento humano.”⁵

Maslow expone en su teoría que la satisfacción de una secuencia de necesidades, originan la motivación tanto de carácter monetario como social; osea estas responden a un equilibrio Político, Social, y Económico del ser humano.

Douglas Mc Gregor (1906-1964) desarrollo las teorías X e Y, donde vincula la motivación y la dirección del Recurso Humano, en su teoría X, explica la negatividad y Apatía del trabajador frente a su labor dentro de la organización, encontrando desmotivado; incidiendo en que siempre debe ser vigilado en su trabajo, y la teoría y el trabajador se desembucve en su entorno laboral, es motivado ocasionando así el equilibrio entre los empleados dentro de la organización; ambas teorías involucran el Recurso Humano en el proceso de desarrollo personal.

⁴ CHARRIS RODRIGUEZ, Jorge A. Gerencia del Control Interno: En Entidades y Organismos del Estado. Pag. 61.

⁵ PALMA LE-BLANC, Arturo. Dirección de Organizaciones. Colección Economía y Gestión. Ediciones Dolmen. Cap 2.

Se es necesario hoy por hoy considerar la importancia del talento humano en el desarrollo organizacional, tomando como estrategia la capacitación y la motivación del ser humano.

“El Talento Humano acentúa la satisfacción personal dentro de la organización, su reconocimiento como ser humano, el respeto de su dignidad, la remuneración equitativa, las oportunidades de desarrollo, el trabajo en equipo y la evaluación justa”⁶

El autor en el anterior concepto hace una explicación de una amplia gama de factores donde el principal personaje dentro de las organizaciones es el ser humano, determinando así que el ser humano es la proeza que da cause al desarrollo y que se muestra como componente del mismo, originando la existencia de la Cultura Corporativa Organizacional.

El Talento Humano es altamente productivo si se es motivado en dar respuesta de calidad al Desarrollo Organizacional, entre más sea la motivación del factor humano dentro de una organización, más será la productividad y acrecentará la organización.

Un instrumento clave para lograr el Desarrollo Organizacional es la participación, así como lo mencionábamos al comienzo; donde la democracia social es la que impera en el proceso de desarrollo.

Las autoras definen la participación como el proceso de formar y tomar parte en toda acción o situación de toma de decisiones, involucrando al ser humano a decidir socialmente dentro de la organización.

⁶ CHARRIS. OB. CIT., PP. 61-67.

“La toma de decisiones puede definirse como el proceso de elegir una opción de entre un conjunto de alternativas <<racionales>>, por la cual se asocia con la planificación.”⁷

En la toma de decisiones es necesario la participación, involucrar al hombre en las situaciones vividas dentro de las organizaciones, y así satisfacer el bienestar de los que intervengan en la toma de decisiones, siendo esta efectiva haciéndola factible para las personas de la organización, teniendo siempre en cuenta que dentro de una organización, la toma de decisiones implica al trabajador y a los altos mandos de la misma, partiéndose de lo particular para llegar a la organizacional.

En efecto hemos podido identificar que en la toma de decisiones hay que afirmar que las repuestas a cambios organizacionales, se debe a la participación del ser humano como ser social capaz de transformar la esfera organizacional, equilibrando el desarrollo tanto en el

ambito laboral como en el jerárquico, determinando que no solo el desarrollo de la organización sea la parte productiva, si no el crecimiento de la calidad de vida de los que a ella pertenece directamente, dando pie a proyecciones sociales.

Como se ha venido afirmando ante todas las personas involucradas en los procesos organizacionales, se han concientizado sobre los espacios sociales fundamentalmente, como lo que es pertenecer a una organización y forma parte de los elementos principales de transformación y cambio socio-organizacional, para ello es necesario vencer toda barrera

⁷ PALMA.OB.CIT.,CAP3

política-humana que impide el florecimiento del desarrollo y lograr la participación en las decisiones que concentran a todo individuo o grupo en las organizaciones.

Idalberto Chiavenato define el Desarrollo Organizacional "como un programa educativo a largo plazo, orientado a mejorar los procesos de solución de problemas y de una organización."⁸

La posición anterior se le debe hacer una crítica ya que el Desarrollo Organizacional no debe ser visto como una emmendadora, el desarrollo dentro de las organizaciones debe ser un proceso constante involucrando siempre el talento humano, que siempre se sienta motivado e identificado llamándolo así, Sentido de Pertenencia.

Podríamos afirmar que el Desarrollo Organizacional se apropia de espacios sociales organizados contenidos del ser humano.

El enfoque clásico en Desarrollo Organizacional de Warren G. Bennis, conceptualiza el Desarrollo Organizacional "como una respuesta al cambio, una compleja estrategia educativa cuya finalidad es cambiar las creencias, actitudes, valores y estructura de las organizaciones, en tal forma que estas puedan adaptarse mejor a nueva Tecnología, mercados y retos, así como el ritmo Vertiginoso del Cambio."⁹

⁸ CHIAVENATO, Idalberto. Administración de Recursos Humanos Edición #2. 1994.P 448-460.

El desarrollo organizacional tiene sus efectos, teniendo en cuenta las clasificaciones de la organización, sea esta micro o macro, abriendo sus espacios al ser humano, no dejando de lado que son sistemas complejos tanto el hombre como la organización, por permanecer ambos en constante desarrollo.

En todo proceso de desarrollo inciden factores que hacen caracterizar la organización, se introducen proceso de cambios; el proceso de desarrollo es dinámico y cambiante para mantenerse equilibrado.

“La cultura de una organización se define en las situaciones de apoyo y de infraestructura que dispone la Empresa.”¹⁰

“La cultura organizacional significa un modo de vida, un sistema de creencias, expectativas y valores una forma particular de interacción y de relación de determinada organización.”¹¹

Ambas posturas hacen una relación que si existe una cultura organizacional, si el hombre interactua en un sistema complejo, con diversidad de características que lo hacen diferente ante otros y únicos con la influencia de un clima organizacional. Conceptualizando el clima organizacional como el conjunto de elementos que hacen factible la satisfacción de necesidades, corporales del ser humano, dentro de las organizaciones que incentiven y motiven a las personas a desarrollarse como ser social con la toma de estrategias que desarrollen nuevas habilidades y la disposición de nuevas oportunidades que favorecen al desarrollo individual y grupal.

⁹ BENNIS, Warren.(Síntesis) Enfoque clásico en Desarrollo Organizacional. (Internet).

¹⁰ CHARRIS.Ob.Cit.,PP. 61-67

¹¹ CHIAVENATO.Ob.Cit.,PP. 448-460.

CONCLUSIÓN

Para que exista el desarrollo en las organizaciones es necesario conjugar factores tanto humano como tecnológicos, incentivando así aspectos sociales en el hombre como son la motivación, la creatividad y la participación.

Aunque por otro lado no se puede mirar por diferentes ángulos, el como la participación del hombre en el desarrollo organizacional es fundamental para su efectividad en el crecimiento de la organización.

Las autoras del ensayo sostienen las tesis sobre la satisfacción de las necesidades ya que las organizaciones surgen por lograr objetivos comunes entre el hombre y las organizaciones.

El Talento Humano es de mucha cuantía ya que es el único autor en el desarrollo; a mayor aporte, mayor calidad en las organizaciones aumentando así la satisfacción de las personas y sus espacios tanto intelectuales como sociales.

BIBLIOGRAFIA

- * CALDERON BRUGES, Jaime. Revista sobre la Participación. Revistas Universitas N° 94, Santa fe de Bogotá, Junio 1998.
 - * ROOS, Johan. Capital Intelectual. Revista Clase Empresarial. Colombia, N° 57, Marzo 1998.
 - * PALMA LE-BLANC, Arturo. Dirección de Organizaciones. Colección Economía y Gestión. Ediciones Dolmen.
 - * BENNIS, Warren. (Síntesis) Enfoque Clásico en Desarrollo Organizacional. (Internet).
 - * CHIAVENATO, Idalberto. Administración de Recursos Humanos cap 14.P.448-461 2 Edición.
 - * CHARRIS RODRIGUEZ, Jorge A. Gerencia del Control Interno: En Entidad y Organismo del Estado.
 - * OIT. La Empresa y su Dirección, La Empresa y los Factores que Influyen en su Funcionamiento. Ginebra.
 - * MENDEZ MORALES, José Silvestre. Economía y la Empresa. UNAM
 - * REALES UTRIA, Adalberto. Modelos para Elaborar Ensayos, Reseñas, Informes y Ponencias. Editorial Efemerides. 1996.
-