

# Diagnóstico del Sistema Organizacional

Las organizaciones diariamente siguen sus procesos y planeaciones trabajando para lograr sus objetivos; lo cual puede resultar fácil cuando se tiene al personal y liderazgo idóneo, aun así, esto no garantiza que la organización vaya por el mejor camino. Por otra parte, la situación puede ser más complicada; es decir, no se cuenta con personal calificado, el líder no cumple con su función y todo se puede complicar mucho. Aun cuando el escenario de la organización no sea ni el mejor que se describe líneas arriba, pero tampoco sea el segundo mencionado, se requiere de un diagnóstico a la organización para conocer la situación de la empresa; las razones de requerir un diagnóstico pueden ser distintas en cada caso. Vamos a ponernos en un mismo contexto y definamos lo que es un “diagnóstico del sistema organizacional”.

Para Restrepo y Rubio (1992), el diagnóstico organizacional implica siempre una evaluación de la situación y toda evaluación corresponde a un proceso que permite valorar acciones y/o resultados en relación con ciertos objetivos que los generaron. Un diagnóstico, entonces, es una investigación sobre lo esencial, lo particular, lo singular, lo inherente a una situación para evaluarla, comprenderla y poder actuar sobre ella. Es, en síntesis, una investigación sobre lo individual.

Las necesidades de cada organización para diagnosticar, evaluar, analizar y, eventualmente iniciar un proceso de desarrollo en la organización, pueden tener diversos orígenes:

- El proceso natural de crecimiento de la organización que hace difícil continuar con los mismos esquemas organizativos anteriores, apropiados para una organización más pequeña, referida a otro mercado, con otra competencia y responsabilidades diversas.
- El proceso natural de deterioro de la organización. Es posible que la organización vea envejecer su personal, sus equipos, sus edificios. Es posible, además, que su producto haya ido quedando obsoleto.
- La organización ha sido sometida a cambios de importancia. En este caso, se requiere del diagnóstico como una forma de conocer el impacto que estos cambios han tenido en los diferentes sectores y subsistemas de la organización o prevenir las transformaciones que pudieran ser provocadas por los cambios que se implementarán.
- El aumento de complejidad del entorno de la organización demanda un cambio correspondiente en la complejidad de la propia organización.
- La organización desea mejorar su clima, aumentar la motivación de sus miembros, hacer, en definitiva, más agradable el trabajo dentro de ella. Para esto, se hace

# Diagnóstico del Sistema Organizacional

necesario conocer las aspiraciones y los problemas que los trabajadores tienen, para buscar una forma de superación de dificultades y de generación de este nuevo clima laboral más grato (Rodríguez, 1999).

Como podemos observar, el diagnóstico puede ser realizado bajo diferentes necesidades de las organizaciones; sin embargo, la mayoría de los autores y expertos en el tema ven al diagnóstico como una de las etapas del proceso de cambio organizacional que viene a ser uno de los enfoques del Desarrollo Organizacional.

**Referencia:**  
Diagnóstico organizacional y necesidad de cambio cultural. (s.f). Obtenido el día 8 de julio de 2019, a partir de [http://www.biblioteca.udep.edu.pe/BibVirUDEP/libro/pdf/1\\_48\\_204\\_13\\_363.pdf](http://www.biblioteca.udep.edu.pe/BibVirUDEP/libro/pdf/1_48_204_13_363.pdf)  
Restrepo, M. y Rubio, J. (1992). Intervenir en la organización. Santafé de Bogotá, Significantes de Papel Ediciones.