

ESCUELA: C.E.N.S Nº 210

Docentes: Olivares Martin- Guillermo Castro.

Espacio Curricular: Administración de Mutualidades.

Año:Segundo. Divisiones: 2ª y 4ª. Nivel: Secundario Adultos

Turno: Noche

Tema: Mutuales y sus desafíos actuales

I. Las Mutuales como entidades organizativas y los desafíos actuales

Según (Jaya, 2016) los desafíos que enfrentan las organizaciones en los inicios del siglo XXI son muy diferentes a aquellos de los años 70 y 80 y por lo tanto el concepto de organizaciones y teoría de las organizaciones también está cambiando.

Uno de los **retos específicos** son los que detallamos a continuación:

1) **Competencia global:** Las organizaciones grandes o pequeñas enfrenta competencia ya sea en su lugar de origen y al mismo tiempo enfrenta la necesidad de competir en mercados.

Las organizaciones tienen que lidiar con el incremento de interdependencia global con productos, servicios, capital y recursos humanos que cruzan las fronteras a pasos vertiginosos.

2) **Renovación Organizacional:** Los cambios dramáticos de la economía y de los aspectos sociales de la actualidad hacen que las organizaciones de hoy en día estén reinventando los modelos de comportamiento y actitudes que un día fueron exitosos hoy no funcionan y nuevos modelos están emergiendo a través de la reingeniería, están rediseñando radicalmente sus procesos de negocios que pueden conducir a grandes resultados y a grandes despidos.

3) **Trabajo en equipo y el Empowerment de empleados:** Son los elementos claves de las compañías que están cambiando a lo que se está llamando “La organización que aprende”, es una organización en la que todo el mundo se involucra en identificar y resolver problemas, permitiendo a la organización continuamente experimentar, mejorar e incrementar sus capacidades. Cambiar las actitudes y el comportamiento de los empleados es clave para una continua renovación organizacional en el rápido mundo cambiante de hoy en día.

4) **La tecnología de la información:** Facilita la comunicación y formación de grupos que son necesarios para desarrollar proyectos y tareas. La tecnología aplanada dramáticamente la estructura de la organización, de tal manera que puede haber cientos de sitios alejados como almacenes u oficinas, todas ellas transmitiendo información a una oficina central. Nueva tecnología de la información también mejora la participación de los empleados (Empowerment), proporcionándoles acceso completo a la información lo cual les permite realizar las tareas en menor tiempo.

5) **Relaciones laborales:** Los avances y demanda por velocidad de la tecnología de información también juegan un rol en otro desafío que hoy en día están enfrentando las organizaciones y los trabajadores. Como las organizaciones llegan a ser más flexibles, también los empleados llegan a ser más flexibles en el sentido de que el trabajo de por vida están cambiándose a contratos de trabajo temporal e independiente

6) **Diversidad:** La fuerza de trabajo así como las características de los clientes está cambiando en términos de edad, género, raza, nacionalidad y habilidad física. El incremento de la diversidad de la fuerza de trabajo trae una variedad de desafíos, tales como el mantener una fuerte cultura corporativa mientras se soporta la diversidad balanceando el trabajo con los estilos de vida y preocupaciones familiares.

7) **Ética y responsabilidad social:** En la actualidad las organizaciones de todos los tamaños están adoptando códigos de ética, políticas y estructuras para motivar la conducta ética. Las compañías tienen problemas cuando fallan en poner atención a los asuntos éticos con la ciega ambición de hacer dinero. Muchas organizaciones están reconociendo los beneficios de la contribución con la comunidad.

II. El cambio en las Organizaciones

En las sociedades contemporáneas, el cambio se convierte en regla y la estabilidad la excepción. Pero las instituciones y las organizaciones que dirigen estas sociedades han sido concebidas para administrar en permanencia, para asegurar el orden, para garantizar la continuidad: resbalan sobre la multiplicación de las incertidumbres, de las rupturas, de las contradicciones.

Se muestran fundamentalmente incompetentes para regular estos nuevos desórdenes puesto que su esencia es precisamente negar el derecho a la existencia del desorden. Saben integrar, digerir los cambios muy lentos; pero se encuentran indefensas frente a cambios bruscos. Esta inadecuación de las instituciones, de las organizaciones a la realidad ¿no explica la mayoría de las disfunciones que hoy se conoce?

Ya sea que se trate de la empresa, del Estado, de las comunidades territoriales, de los sindicatos, de la política o del sistema educativo, es evidente que todas estas organizaciones no son indiferentes frente a un mundo que cambia. Pero, precisamente porque están desfasadas en relación con las realidades que deben administrar, están en estado de sobrefusión, una nada, un grano de arena las conduce a cambios rápidos e inesperados: las organizaciones conocen hoy su "big bang".

El big bang de las organizaciones es, sin duda, la desintegración creadora de un orden alcanzado que ya no encuentra en sí mismo bastante sentido para enfrentar un universo complejo.

En las empresas, el Estado, las administraciones, las comunidades, la vida sindical, las asociaciones, el campo político, se insinúan fallas, surgen diferencias, saltos cualitativos, pero, sobre todo, **aparecen nuevos operadores:** búsqueda de sentido, responsabilidad de los actores, integración en redes, apertura... que juegan poco a poco un rol de factores de atracción hacia un nuevo tipo de orden, todavía hoy no revelado, según Pozne.

Actividades Propuestas.

1. Enuncie los siete Retos o desafíos que enfrentan las organizaciones en los inicios del siglo XXI.
2. Esquematizar o explicar los siete retos.
3. En la Sociedades Contemporáneas ¿en que se convierte el cambio y la estabilidad?
4. ¿Qué es el big bang de las Organizaciones?
5. Enuncie los nuevos operadores que aparecen en la Organizaciones.

Directora: Lic Adriana Simone.