



DESARROLLO ORGANIZACIONAL

POR: M. EN E. YAXCHEL GONZALEZ NAVARRO

DEFINICIÓN

Es una estrategia educativa adoptada para lograr un cambio planeado de la organización, que se centra en los valores, actitudes, relaciones y clima organizacional, tomando como punto de partida a las personas y se orienta hacia las metas, estructura o técnicas de la organización.



BENEFICIOS Y LIMITES DEL DO



CARACTERÍSTICAS DEL DO



CICLO DEL DO



FASES DEL DO



CAMBIO

Logra oportunidades y beneficios personales.

Informa y compromete.

Lo desconocido lleva a

Amenaza y temor del ego.

Ciclo de Innovación

Ciclo de resistencia

Estimula

Creatividad y participación de otros.

Refuerza la apertura al

Refuerza la resistencia al

Comportamiento defensivo.

Desencadena

CAMBIO

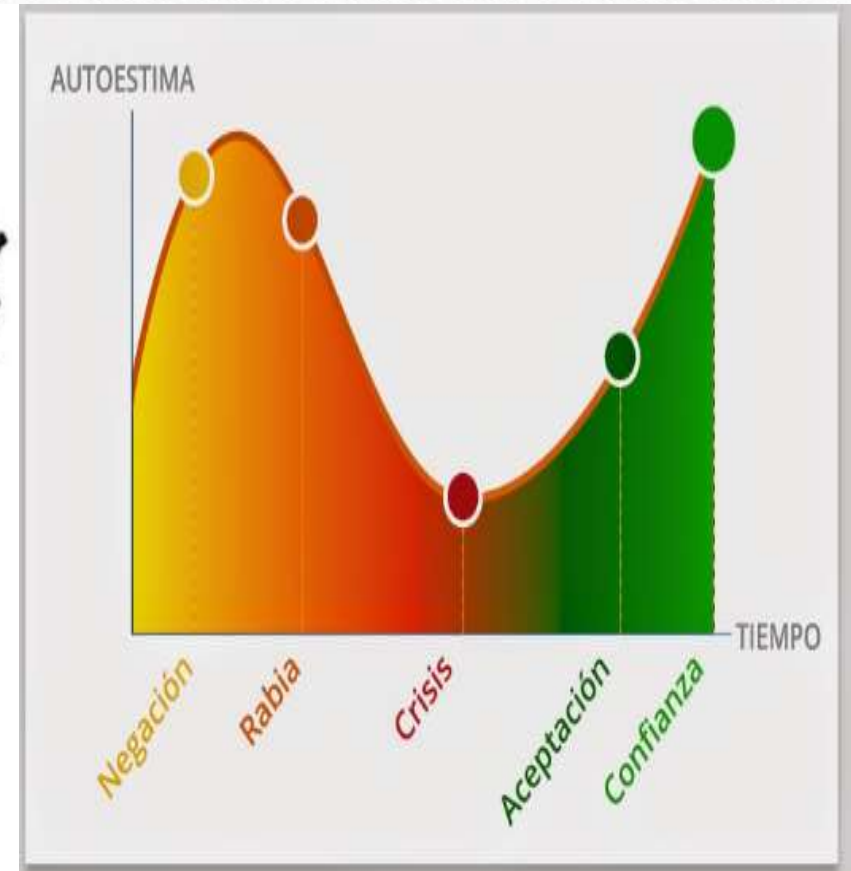
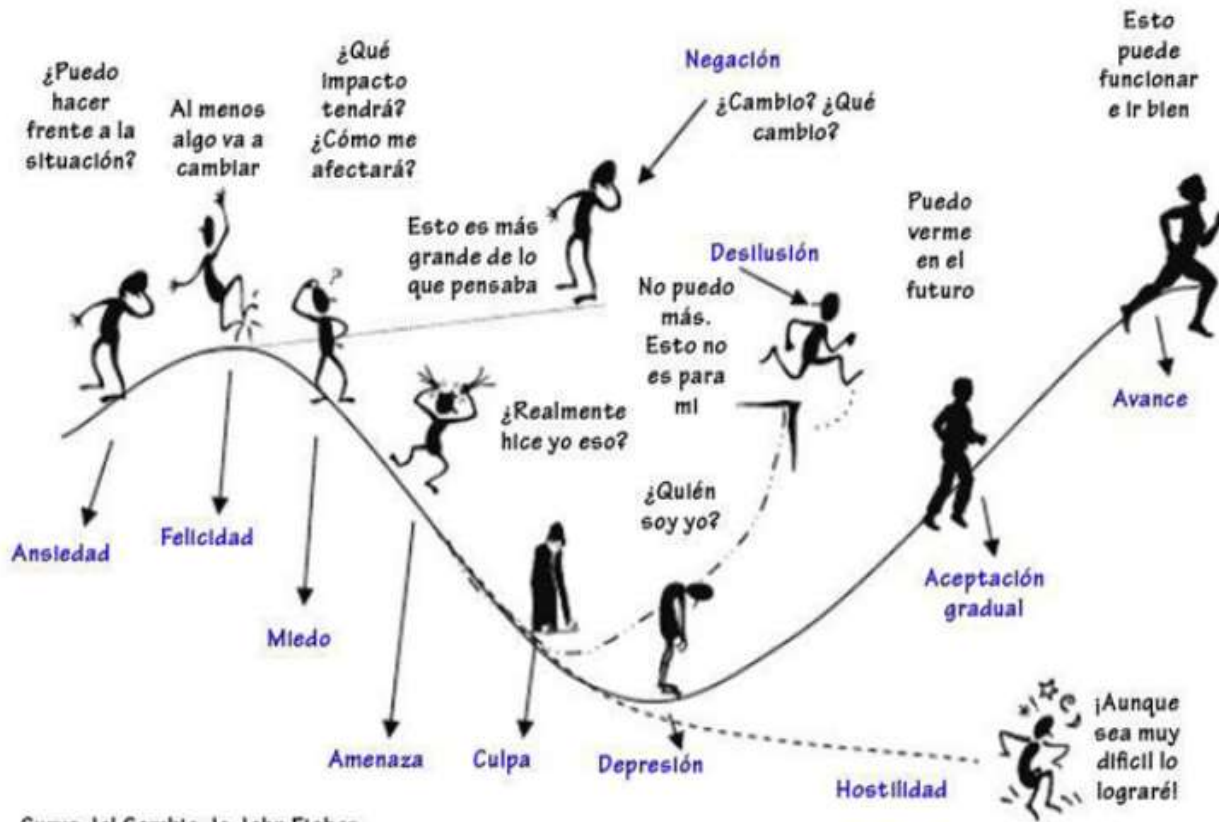


FASES DEL CAMBIO

- 1. *Descongelamiento (Estado inicial)*: Aquella en la que se encuentra la organización antes de llevar a cabo un plan de acción para alcanzar las metas futuras. Constituye una catarsis o participación en una serie de sesiones de sensibilización y capacitación gerencial.
- 2. *Reemplazo (Estado de transición)*: Período que transcurre desde que se toma la decisión de llevar a cabo un proceso de cambio hasta que dicho cambio finaliza. Es emprender la acción que cambiará el sistema social, llevándolo a un nuevo nivel de comportamiento o funcionamiento.
- 3. *Recongelamiento (Estado futuro)*: Condición o conjunto de condiciones que anuncian la finalización de un cambio particular. Es el establecimiento de un proceso que buscará que el nuevo nivel de comportamiento sea relativamente seguro contra el cambio.

¿MIEDO A CAMBIAR?

CURVA DE CAMBIO



RESISTENCIA AL CAMBIO



Fuentes de Resistencia Individual al cambio



Fuentes de Resistencia Organizacional al cambio



PROCESO DEL CAMBIO PLANEADO

- Diagnóstico de la situación (¿qué está pasando?)
- Determinación de la situación deseada (¿donde se quiere llegar?)
- Determinación de los cauces de acción a seguir (¿qué debo hacer?)
- Ejecución de las acciones (¿cómo se realizarán, quien, cuando?)
- Evaluación de los resultados. (¿Se hizo lo planeado, realmente se llegó donde se quería estar?)



CONSULTORÍA

- Es un proceso de ayuda que se obtiene de una relación establecida entre personas que tratan de resolver un problema o desarrollar una idea o plan y otras que intentan ayudar en estos esfuerzos.
- Tipos:
 - a) Ubicación (Interna y Externa)
 - b) Enfoque (Proceso y Tarea)
 - c) Tipo de consultor (Facilitador y Experto)

INTERVENCIÓN

- Conjunto de trabajos estructurados en los que las unidades elegidas (individuo, grupo, intergrupo o sistema total) emprenden una o varias tareas, cuyos objetivos se relacionan directa o indirectamente con mejoras organizacionales.

TECNICAS DE INTERVENCIÓN

| Proceso | Tarea |
|--|---|
| Mejorar la eficiencia de las personas | Forma en que se realiza el trabajo |
| <ul style="list-style-type: none"> • Planeación de vida y carrera • Análisis de desempeño de funciones • Confrontación • Asesoría, educación y/o entrenamiento para incrementar habilidades y conocimientos | <ul style="list-style-type: none"> • Sistema sociotécnico • <i>Just in Time</i> • Control total de calidad • Diseño del trabajo |
| Mejorar la eficiencia de equipos humanos y grupos | Diseño organizacional |
| <ul style="list-style-type: none"> • Juntas para lograr el cambio • Juntas para confrontación • Sesiones para formar equipos humanos • <i>Team Building</i> • Educación-Entrenamiento • Ayuda de una tercera parte | <ul style="list-style-type: none"> • Diseño o rediseño de la estructura • Clarificación de roles |
| Entender los procesos del grupo | Nuevos sistemas de administración y control |
| <ul style="list-style-type: none"> • <i>Feed-back</i> • Juntas de confrontación • Grupo T • Grupo de sensibilización | <ul style="list-style-type: none"> • Sistema sociotécnico • Planeación estratégica • Administración por objetivos • Control total de calidad • <i>Just in Time</i> |
| Entrenamiento de grupos inestructurados | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Grupos T • Grupo de sensibilización • Grupo de encuentro • Confrontación | |
| Conocimiento de la situación actual de la empresa | |
| <ul style="list-style-type: none"> • <i>Feed back</i> • Retroinformación de encuestas • Sesiones con grupos conexos • Ayuda de una tercera parte | |

MÉTODOS DE RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN

- CUESTIONARIOS
- ENTREVISTAS
- ENCUESTA
- COLLAGES Y DIBUJOS
- SONDEO

