

## **ESTRATEGIA DIRECTIVA**

### **Sesión 10**

#### **Objetivo**

**El alumno conocerá los fundamentos de la administración del cambio relacionado con el ambiente cambiante y el futuro del DO**

**Investigación de los efectos del desarrollo organizacional  
El ambiente cambiante por naturaleza  
El futuro del DO**

#### **tendencias positivas en la investigación del desarrollo organizacional**

(A) Exploración.

Los esfuerzos para medir y cambiar la cultura organizacional se hace mediante una exploración.

(B) Entrada.

Definir todos los procedimientos que va a permitir que se introduzcan nuevas normas, medidas, planes, programas, etc. Para iniciar un proceso de DO en la organización.

(C) Diagnóstico.

Recoger y analizar datos para evaluar problemas de diversa naturaleza en la organización

(D) Planeación de la estrategia.

La estrategia es el camino a seguir para adaptarse al entorno y alcanzar los objetivos, por lo tanto en el DO se debe planear para anticiparse a situaciones que pueden afectar, positiva o negativamente a la organización.

(E) Acción e intervención

Se refiere a todas aquellas intervenciones que servirán para mejorar a los individuos y la organización en su conjunto.

(F) Evaluación

Estimar los conocimientos, aptitudes y rendimiento tanto de las personas como de la organización.

(G) Terminación y seguimiento.

Es el proceso mediante el cual se evaluaron los resultados y se definieron los planes estratégicos de continuidad del DO.

**El comportamiento organizacional es una disciplina que ha ido creciendo con profundidad y amplitud, y seguirá madurando en el futuro. Las claves de su éxito pasa y futuro giran en torno a los procesos relacionados del desarrollo de teorías, la investigación y la práctica gerencial.**

Para cambiar una organización, es necesario:

- \* cambiar, toda la organización.
- \* que quienes la dirigen conduzcan el cambio.
- \* el esfuerzo debe hacerlo la misma organización y en una operación de conjunto.
- \* es necesario aplicar formas sistemáticas de análisis y reflexión con el fin de lograr un modelo de excelencia.
- \* es necesario ver, entender, y comprometer a sus miembros en el cambio de todas aquellas actividades que no son en la actualidad, lo que deberían ser.
- \* es necesario que quienes la dirigen estudien su situación en términos específicos y operacionales
- \* es necesario proceder en una forma ordenada y por etapas

## **El ambiente cambiante por naturaleza**

**EL AGENTE DE CAMBIO: es la persona que inicia el cambio.**

Está implicado en el diagnóstico y clasificación de los problemas, la identificación de los cursos de acción, y recomendaciones de procedimientos de cambio. Debe establecer confianza. Debe intervenir sólo en la medida necesaria para establecer cambios durables

### **TECNICAS E INTERVENCIONES DEL D. O. PARA HACER EL CAMBIO (Robbins)**

**1.- ENTRENAMIENTO EN SENSIBILIZACION**

**2.- RETROALIMENTACION DE ENCUESTAS**

**3.- CONSULTORIA DEL PROCESO**

**4.- INTEGRACION DE EQUIPOS**

## **5.- DESARROLLO INTERGRUPAL**

Ahora veamos cual sería el perfil del agente de cambio dentro de una organización.

### **Perfil ideal del Agente de Cambio:**

- capacidad de diagnóstico**
- conocimientos de la ciencia conductual**
- empatía**
- conocimientos y métodos de las propias disciplinas**
- capacidad para establecer metas**
- capacidad para solucionar problemas**
- ser sincero y preocupado de mejorar el bienestar**

El Desarrollo Organizacional (D. O.) es la disciplina de las ciencias de la conducta aplicadas, dedicadas a mejorar las organizacionales y a las personas que trabajan en ellas mediante el uso de la teoría y la práctica de un cambio planificado. El D. O. es un proceso para enseñar a las personas la forma de resolver los problemas, aprovechar las oportunidades y aprender a hacer todo eso cada vez mejor. El D. O. es un proceso que se enfoca en la cultura, los procesos y la estructura de la organización, utilizando una perspectiva total del sistema. El D. O. es la aplicación sistemática del conocimiento científico de la conducta al desarrollo y reforzamiento de las estrategias, estructuras y procesos, la meta clave de cualquier proceso de cambio debe ser la creación de escenarios laborales que promuevan y faciliten ciertas conductas:

- que los miembros tomen responsabilidades
- que trabajen con intensidad
- tomen iniciativas
- aprendan y dominen bien su trabajo
- se comprometan

Desarrollando a las personas podremos crear organizaciones más sanas y más eficiente.

O será al revés, que debemos desarrollar organizaciones más sanas para crear personas más sanas y más efectivas.

### **El futuro del desarrollo organizacional**

En el futuro el DO tendrá un potencial enorme, ya que todas las organizaciones necesitan de una persona capacitada que utilice enfoques orientados a las personas. Y este proceso es cada vez más necesario ya que vivimos en un mundo cada vez más competitivo y de más calidad humana, tecnológica, de servicios etc.

EL D. O. nació como un intento para comprender mejor los procesos de tipo grupal. Se crearon los "grupos T". En estos grupos la lógica es que si los miembros se logran entender mejor entre sí, así como el proceso de grupo, esto lo aplicarán a la organización y producirán un mejoramiento.

Sin embargo se hizo evidente que la capacidad de grupos pequeños de mejorar el autoaprendizaje y efectuar cambios no podía necesariamente generalizarse a sistemas sociales más grandes y complejos.