

# Intervenciones enfocadas hacia el proceso

**Fuente:**

**Fabiola Contreras Gómez  
Osiris María Pérez Martínez**

# objetivos

## Analizar:

- ❖ Intervenciones de proceso humano
- ❖ Intervenciones tecnoestructurales
- ❖ Intervenciones de administración de recursos humanos
- ❖ Intervenciones estratégicas
- ❖ Grupo T
- ❖ Consultoría de procesos
- ❖ Intervención de la tercera parte



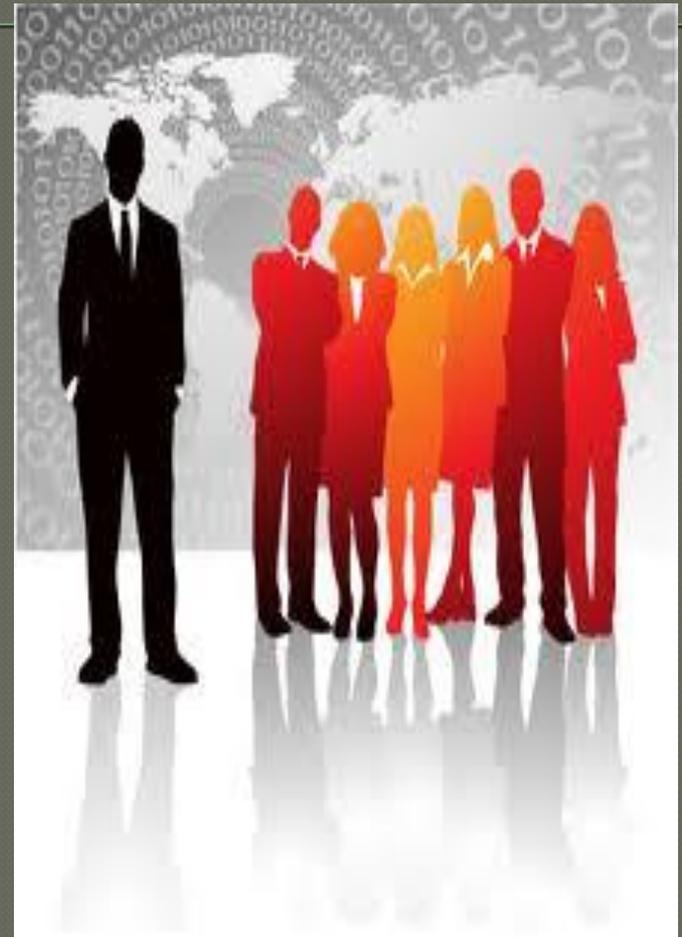
# intervenciones

---

Intervenciones son los medios de herramienta de que se vale esta disciplina para impulsar su programa de cambio planeados. Son acciones que ayudan a las organizaciones a incrementar su eficacia, la calidad de vida en el trabajo y la productividad.

## INTERVENCIONES EN PROCESOS HUMANOS

Estas intervenciones están dirigidas fundamentalmente al personal de las organizaciones así como hacia sus procesos de intervención, tales como comunicación, solución de problemas, liderazgo y dinámicas de grupo. Como su nombre lo indica, se enfoca en los aspectos humanos de las organizaciones que origina un cambio.



# INTERVENCIONES TECNOESTRUCTURALES

Estas intervenciones están orientadas hacia la tecnología y estructuras de las organizaciones para ligarlas con el personal.

La tecnología organizacional incluye métodos y flujos de trabajo, mientras las estructuras atienden la división, jerarquía y diseño de trabajo



# INTERVENCIONES EN ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Se enfoca principalmente en las relaciones con el personal, tales como los sistemas de recompensas y planeación y desarrollo de carreras. Para ello se utilizan mecanismos para integrarlo a las organizaciones, tradiciones relacionados con el campo de los recursos humanos mas que con el D.O.



# INTERVENCIONES ESTRATÉGICAS

Están dirigidas hacia la estrategia general de las organizaciones, es decir, como utilizar sus recursos para obtener mas ventajas competitiva en el medio.

**Preguntas que ayudan a elegir intervenciones:**

- 1.- ¿ la intervención que habrá de utilizarse va dirigida a producir resultados?
- 2.- ¿bajo que condiciones se pueden esperar resultados positivos?
- 3.-¿Cómo pueden implantarse las intervenciones?

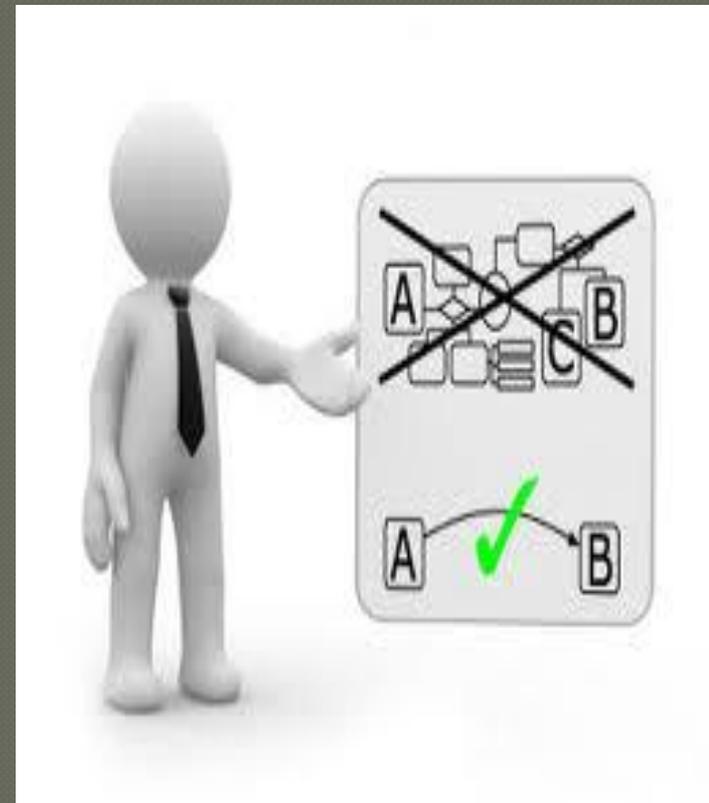
## INTERVENCIÓN GRUPOS T

**Los objetivos** de los grupos T son proporcionar a los empleados una conciencia de su conducta y de la forma en que otros los perciben, mayor sensibilidad ante el comportamiento ajeno y un mejor conocimiento de los procesos de grupo.



# INTERVENCIÓN: CONSULTORÍA DE PROCESOS

La finalidad de la consultoría de procesos consiste en que un asesor externo ayude a su cliente, generalmente un administrador, a percibir, entender y tomar medidas con respecto a ciertos hechos de un proceso que debe afrontar. Entre esos hechos se encuentra el flujo de trabajo, las relaciones informales entre miembros de la unidad y los canales formales de la comunicación.



# Intervención de la tercera parte

---

La intervención de la tercera parte se enfoca en conflictos interpersonales que surgen entre dos o mas miembros de una misma organización.

Si el proceso sigue un curso informal, se debe pedir a los dos grupos que se reúnan y discutan con franqueza sus actitudes y percepciones.

---

# Metodos teoricos de apoyo

# Modelo de desarrollo organizacional tipo Grid

---

Blake y Mouton fueron los pioneros en la introducción de una tecnología integrada y preprogramada de desarrollo organizacional. Ellos afirman que el cambio organizacional comienza con el cambio individual como un mecanismo de descongelamiento y que los problemas de procesos en los niveles interpersonales, grupales e intergrupales deben ocurrir antes de los cambios en la estrategias y en el ambiente interno de la organización.

Esta tecnología reposa sobre tres premisas sobre las organizaciones:

- a) Los individuos y las organizaciones reducen discrepancias sobre su autoimagen y la realidad.
- b) Las organizaciones alcanzan "satisfacciones" abajo de su potencial.
- c) Una tremenda cantidad de energía de las organizaciones se gasta en comportamiento disfuncionales como en las burocracias, provocando un "cultural drag".

El modelo de desarrollo organizacional tipo Grid es una malla compuesta de dos ejes. El eje horizontal representa la preocupación por la producción. Es una serie continua de nueve puntos en la cual nueve significa una elevada preocupación y uno una baja preocupación por la producción. El eje vertical representa la preocupación por las personas. Al igual que el eje horizontal, es una serie continua de nueve puntos.

# Modelo de desarrollo organizacional de Lawrence y Lorsch

---

Los principales puntos de referencia de este modelo son:

- a)** Concepto de sistema y de organización: Un sistema es cualquier unidad que procesa ciertos insumos con el fin de obtener ciertos productos. La organización "es la coordinación de diferentes actividades de contribuyentes individuales con la finalidad de efectuar transacciones planeadas con el ambiente".
- b)** Los subsistemas: El sistema total de la organización puede ser encarado en términos de una serie de subsistemas que, a su vez, pueden ser divididos en una porción de subsistemas. Esos sistemas forman un estándar complejo de hilos entrelazados de dependencia mutua y activación recíproca.
- c)** El sistema social: Todas las organizaciones pueden ser encaradas como sistemas esencialmente sociales. La organización es concebida como la coordinación de diferentes actividades de contribuyentes individuales para realizar transacciones planeadas con el ambiente.
- d)** Estadios del desarrollo organizacional: Los autores proponen un modelo de diagnóstico y acción con base en cuatro estadios, que forman un ciclo. Estos son: diagnóstico, planeamiento de la acción, implementación de la acción y evaluación. Cada tipo de confrontación debe ser sometido a los cuatro estadios antes mencionados.

# Modelo de desarrollo organizacional 3-D de Reddin

---

Este modelo se basa en el hecho de que al administrador se le exige ser eficaz en una variedad de situaciones y su eficacia puede ser medida en la proporción en que él es capaz de transformar su estilo de manera apropiada, a la situación de cambio. Para Reddin, la eficacia administrativa es el grado en el cual el administrador alcanza las exigencias de resultados de su posición en la organización. La única tarea del administrador es ser eficaz.