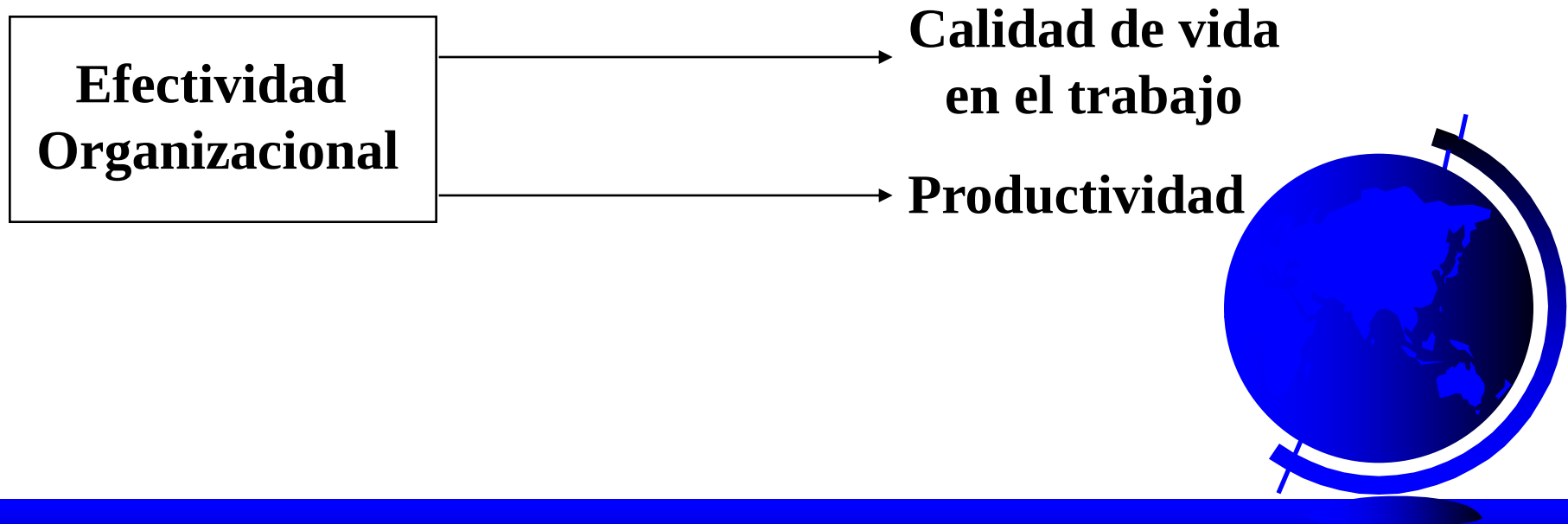


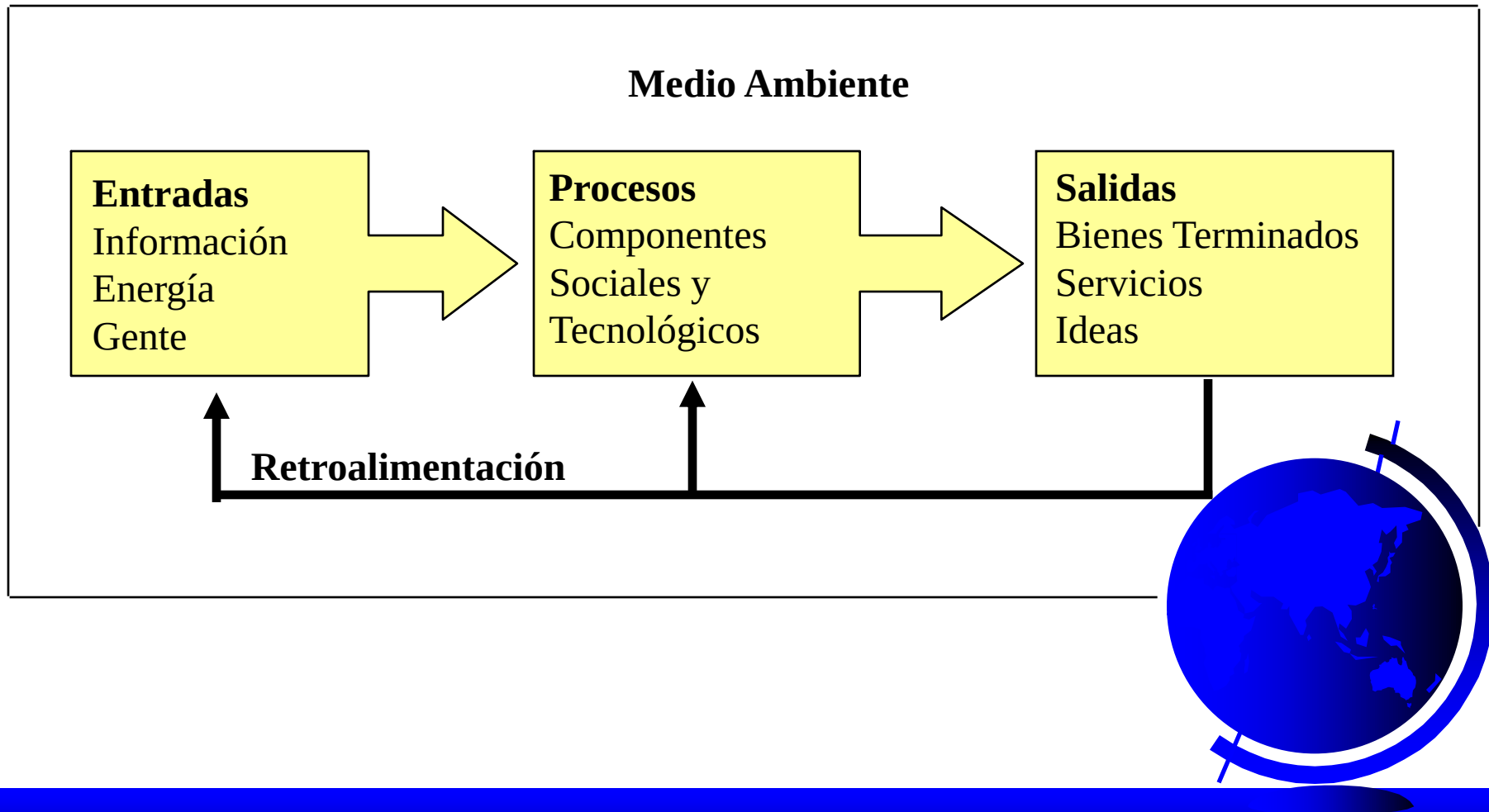
Desarrollo Organizacional

“El D.O. es una aplicación sistemática del conocimiento de las ciencias de la conducta para el desarrollo de planes y el reforzamiento de **estrategias organizacionales, estructuras y procesos** para mejorar la efectividad organizacional”



Desarrollo Organizacional

Sistema Abierto



Desarrollo Organizacional

Características de los sistemas abiertos :

1.- Importación de energía

- Instituciones
- Gente
- Ambiente material

2.- Procesamiento del insumo

- Los Sistemas Abiertos transforman la energía de que disponen

3.- Resultado

- Los Sistemas Abiertos importan algún producto al ambiente

4.- Los sistemas como ciclos de acontecimientos

- El producto exportado al ambiente proporciona fuentes de energía para que se repita el ciclo

5.- Entropía Negativa

- A fin de sobrevivir, los Sistemas Abiertos deben moverse para detener el proceso entrópico



Desarrollo Organizacional

Características de los sistemas abiertos :

6.- Insumo de información, retroalimentación negativa y proceso de codificación

- No sólo existe insumo material sino de información
- Sin la retroalimentación el sistema concluye
- Codificación = mecanismo de selección de insumos

7.- Estado estable y la homeostasis dinámica

- Los Sistemas Abiertos tienden a un estado estable

8.- Diferenciación

- El desarrollo a partir de estructuras simples

9.- Equifinalidad

- Un sistema puede alcanzar el mismo estado final a partir de condiciones iniciales diferentes y caminos diversos



Desarrollo Organizacional

Principales problemas en no considerar a las organizaciones como sistemas abiertos

- Negar que las organizaciones dependen de los insumos provenientes del ambiente
- Se busca una integración y una coordinación para asegurar la estabilidad, cuando el requerimiento mas importante es la flexibilidad
- Negar el principio de equifinalidad, es decir, se cree que hay sólo un método correcto



Desarrollo Organizacional

Diferencias entre el D.O y los programas de mejora continua

- I.- El D.O. se aplica desde una perspectiva de sistemas
- II.- El D.O. se fundamenta en el conocimiento de las ciencias de la conducta y su práctica
- III.- El D.O. es una estrategia adaptativa para la planeación e implementación del cambio
- IV.- El D.O. crea y refuerza el cambio
- V.- El D.O. integra **estrategia, estructura y procesos de cambio**



Desarrollo Organizacional

Historia

- 1.- Crecimiento de los Laboratorios Nacionales de Capacitación
- 2.- Investigación de encuestas y retroalimentación
- 3.- Investigación-Acción
- 4.- Orientación hacia la productividad y calidad de vida en el trabajo



Desarrollo Organizacional

Valores de los Agentes de cambio

VALORES HUMANISTICOS TRADICIONALES

- Promoción de comunicaciones abiertas
- Involucramiento de empleados
- Crecimiento personal
- Desarrollo

NUEVOS VALORES

- Efectividad organizacional
- Competitividad
- Atención a las partes técnicas, estructurales y estratégicas de la organización



Desarrollo Organizacional

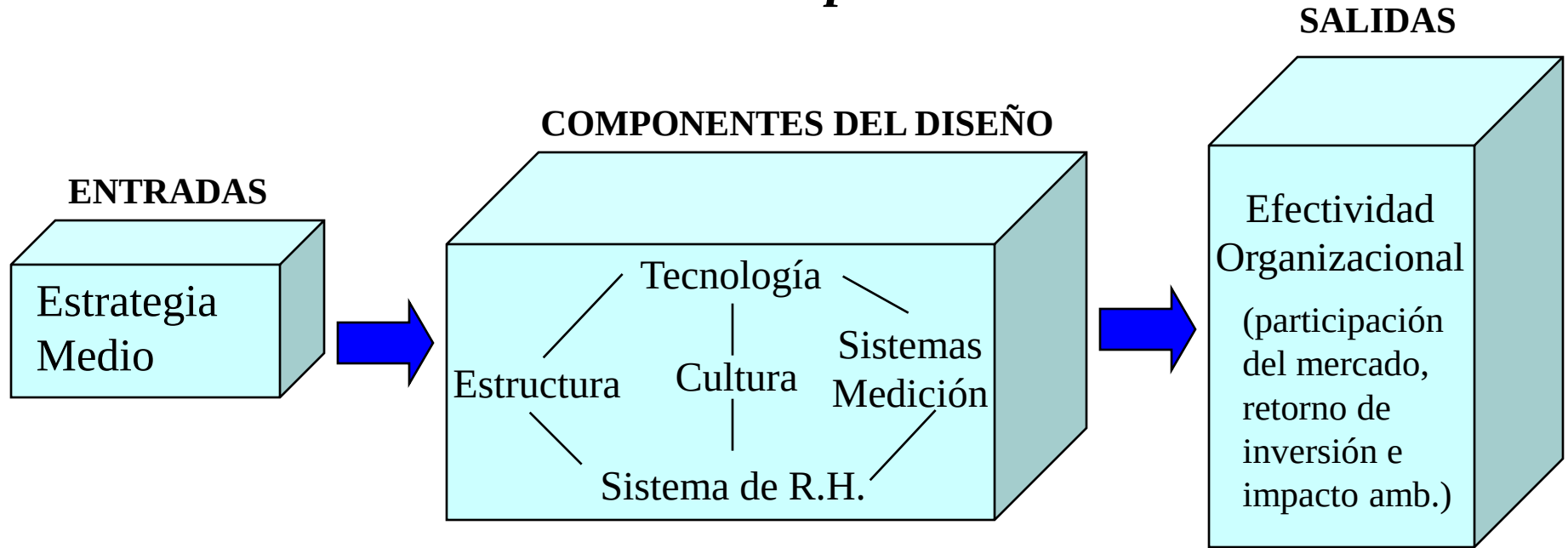
Etica de los Agentes de cambio

- Elección del tipo de intervención
- Uso de la información
- Compromiso con el servicio
- Dependencia del cliente
- Libertad para participar
- Manipulación al cliente



Desarrollo Organizacional

Ambito de aplicación

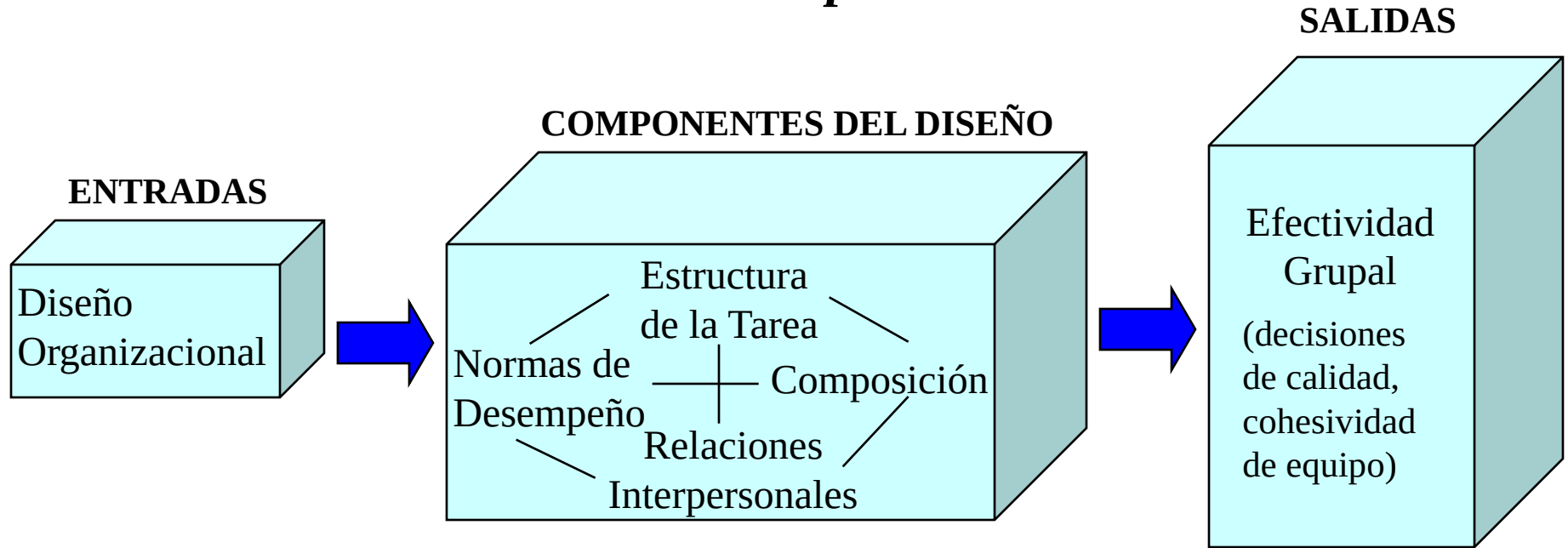


Nivel organizacional



Desarrollo Organizacional

Ambito de aplicación

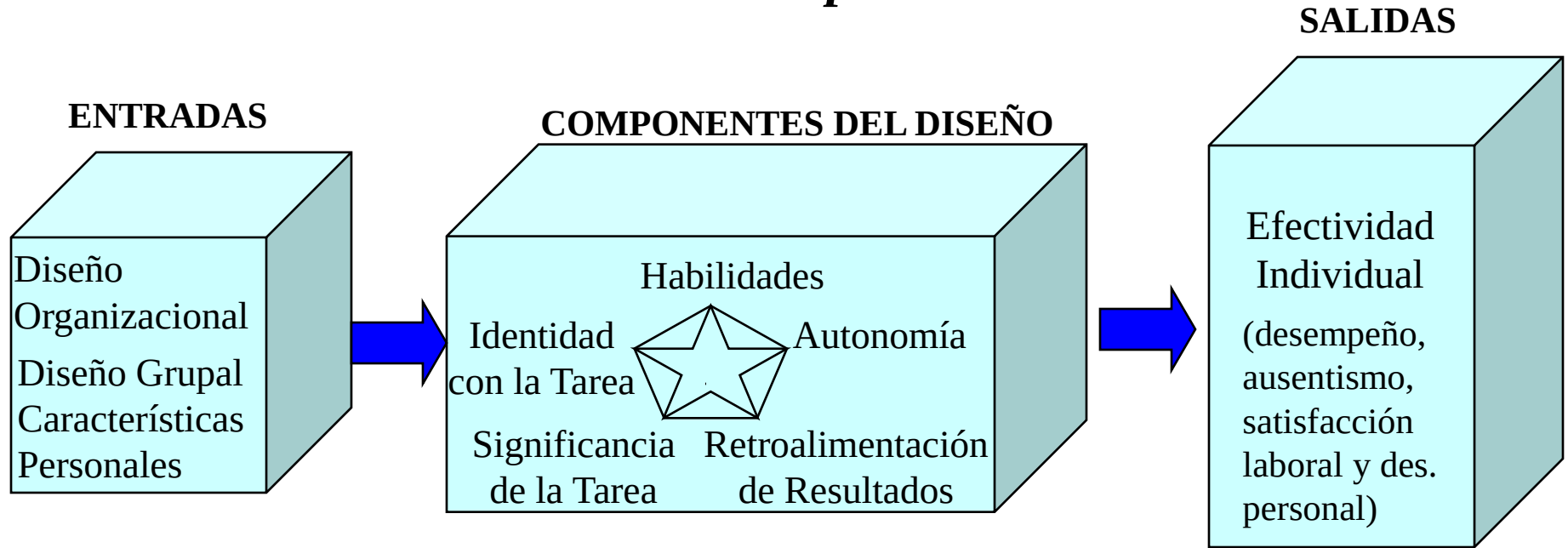


Nivel grupal



Desarrollo Organizacional

Ambito de aplicación

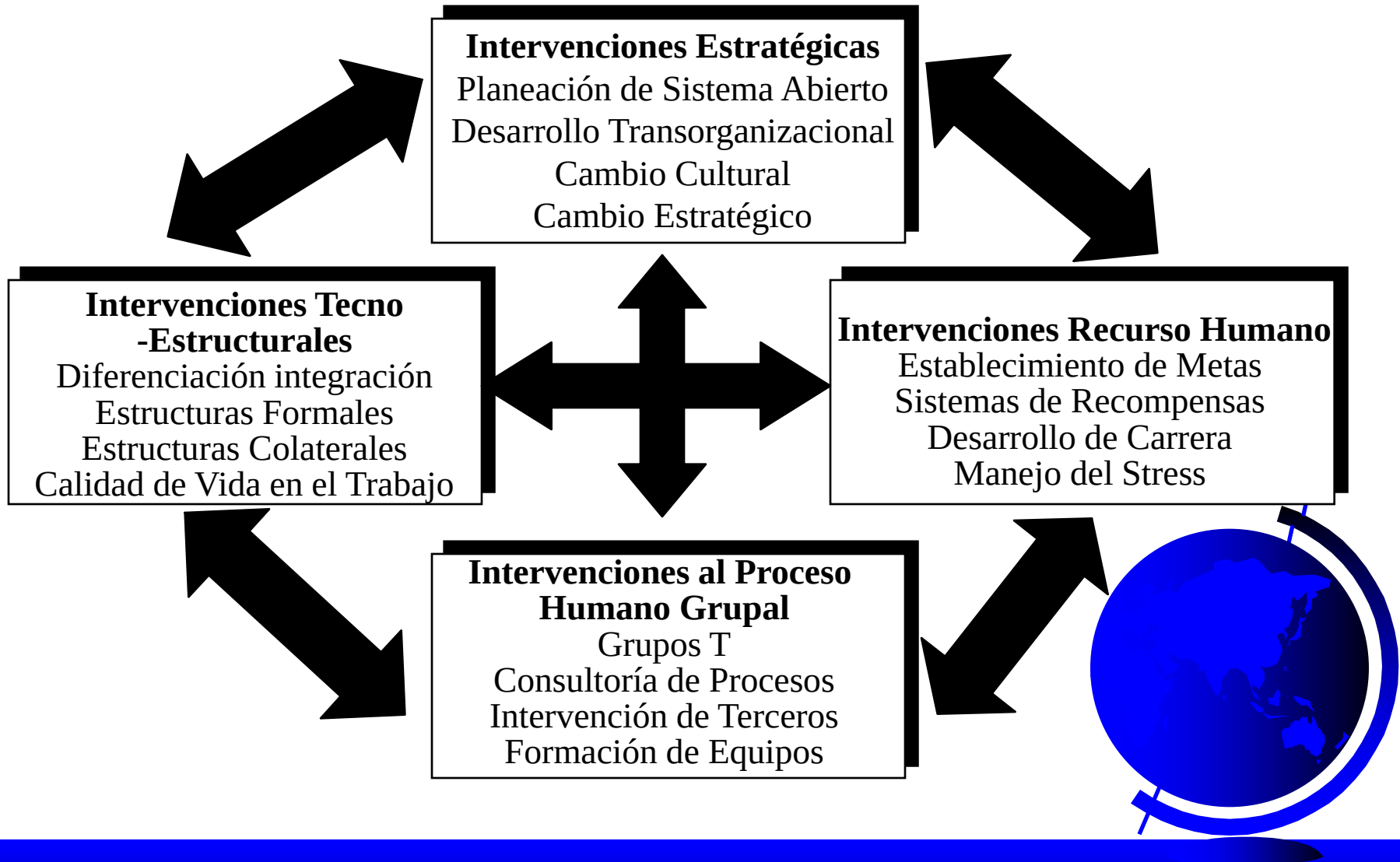


Nivel individual



Desarrollo Organizacional

Tipos de intervenciones en D.O.



Desarrollo Organizacional

Tipos de intervenciones en D.O.

Intervenciones Estratégicas

- ¿Qué funciones, productos servicios, mercados?
- ¿Cómo ganar ventaja competitiva?
- ¿Cómo relacionarse con el medio ambiente?
- ¿Qué valores establecer para guiar el funcionamiento organizacional?

Intervenciones Tecno-estructurales

- ¿Cómo hacer la división del trabajo?
- ¿Cómo coordinar los departamentos
- ¿Cómo producir los productos o servicios?
- ¿Cómo hacer el diseño de los puestos de trabajo?



Desarrollo Organizacional

Tipos de intervenciones en D.O.

Intervenciones al Manejo de los Recursos Humanos

- ¿Cómo allegarse de gente competente?
- ¿Cómo establecer metas y recompensas a la gente?
- ¿Cómo planear y desarrollar la carrera del personal?

Intervenciones al Proceso Humano Grupal

- ¿Cómo comunicarse?
- ¿Cómo resolver problemas?
- ¿Cómo tomar decisiones?
- ¿Cómo interactuar?
- ¿Cómo establecer liderazgos?

