

# El Desarrollo Organizacional en México

El D.O. es percibido de diferentes maneras dependiendo del enfoque que se le dé. Existen diferentes definiciones, por lo cual, a continuación, se presenta “lo que debe ser, lo que requiere y lo que implica el D.O.”; cuadros que publican en su libro los autores Audirac, De León, Domínguez, López y Puerta 2012 p. 25 y 26. Ellos hacen la observación de que el cuadro no tiene un orden; es decir, se puede leer de arriba hacia abajo y viceversa, en diagonal, de derecha a izquierda o derecha a izquierda.

El D.O. debe ser:

|                             |                          |                                     |                                 |                                                    |
|-----------------------------|--------------------------|-------------------------------------|---------------------------------|----------------------------------------------------|
| Un proceso                  | Dinámico                 | Dialéctico                          | Continuo                        | De cambios planeados                               |
| De diagnóstico              | De situaciones realistas | Usando estrategias                  | De métodos                      | Con instrumentos                                   |
| Para mejorar la interacción | Entre personas y grupos  | Para un constante perfeccionamiento | Renovación de sistemas abiertos | De comportamiento técnico, humano y administrativo |
| De manera que aumente       | Con eficacia             | La salud                            | De la organización              | Asegurando así la supervivencia                    |
| El desarrollo               | Común                    | De la empresa                       | Y de sus empleados              | Constantemente                                     |

# El Desarrollo Organizacional en México

El D.O. requiere:

|                        |                                       |                     |
|------------------------|---------------------------------------|---------------------|
| Visión de              | Globalidad                            | De la empresa       |
| Y enfoque              | De sistemas                           | Abiertos / apertura |
| De compatibilidad      | Con las condiciones                   | Del medio externo   |
| De contrato consciente | Y responsable                         | De los directivos   |
| Y desarrollo de        | De/con potencialidades                | De personas         |
| Subsistemas            | De sus relaciones internas y externas | Y de los grupos     |

El D.O. implica:

|             |                                |              |                  |                |
|-------------|--------------------------------|--------------|------------------|----------------|
| Valores     | Realmente                      | Humanos      | A la empresa     | Para el hombre |
| Y el hombre | Para la empresa                | Y adaptación | En evolución y/o | Renovación     |
| Cambios     | Que aunque siendo tecnológicos | Económicos   | Administración   | Estructurales  |

# El Desarrollo Organizacional en México

| Que implican    | En última instancia | Análisis | Con modificaciones | De hábitos                      |
|-----------------|---------------------|----------|--------------------|---------------------------------|
| Comportamientos | Nuevos procesos     | En mismo | sí Constantemente  | Lo cual lleva a lo trascendente |

Al hablar de D.O. y conocer un poco de sus antecedentes y cuál fue su origen, podemos darnos cuenta que este ha traído grandes beneficios a las organizaciones ya que su esencia es lograr un cambio para llegar a la eficacia organizacional, que, mediante el cambio planeado de acuerdo a las necesidades, demandas o ya sea que existan ciertas condiciones que se requieran satisfacer dentro de la organización, este cambio planeado se diseñará en función a que se cumplan tales requerimientos. Todo esto se hace posible con el apoyo del factor humano, quienes deben contar con una eficiente conducción, con el fin de desarrollar relaciones humanas donde se prevengan conflictos y si los hubiera se puedan resolver rápida y oportunamente.

Ya que el D.O. propicia un cambio, es indispensable mencionar que para que esto sea posible es necesario un cambio en la cultura, creencias, valores, hábitos, etc. de las personas que conforman la organización y hacerles partícipes de los logros que se obtengan, todo con el fin de que se sientan identificados como parte importante de la organización.

Actualmente el D.O. es visto como medio para lograr la calidad total en la organización donde los beneficiados son por supuesto la organización, pero a la par de las personas que colaboran en ella ya que todos estos cambios que se han

# El Desarrollo Organizacional en México

mencionado como las actitudes y creencias, entre otros, las personas los llevan a su vida diaria, mejorando muchos aspectos en todos los ámbitos.

## REFERENCIAS:

Torres, S. (2003) Teoría y práctica del desarrollo organizacional. Recuperado el día 18 de septiembre de 2016, a partir de

<http://www.gestiopolis.com/teoria-y-practica-del-desarrollo-organizacional/>

Audirac, C; De León, V; Domínguez, A; López, M; Puerta, L. 2012. ABC del desarrollo organizacional. Ed. Trillas. México