

El Enfoque Actual del Desarrollo Organizacional

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 Enfoque Actual del Desarrollo Organizacional

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 Enfoque Actual del Desarrollo Organizacional

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 Enfoque Actual del Desarrollo Organizacional

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