

# Universidad del Sureste

Supernota

*De Fuentes Gris Verónica*

*Intervención del DO*

*Unidad III*

*Desarrollo Organizacional*

*Dr. Gerardo Garduño*

*Segundo Cuatrimestre*

*Doctorado en Administración*

# INTERVENCION DEL DESARROLLO ORGANIZACIONAL

## LA PERSONA HUMANA

las personas diseñan y construyen organizaciones; buscan satisfacer sus necesidades personales.

## DIMENSION Y DO

Las dos ideas principales de esta definición son trabajo y tiempo, a través de los cuales la carrera proporciona una –perspectiva en movimiento|| de la interacción entre el individuo y las organizaciones en las que trabaja.

## MOTIVACIONES

1. Externa = Motivaciones Extrínsecas
2. Mixta = Motivaciones internalizadas
3. Autónoma = Motivaciones Intrínsecas y Transcendentes o prosociales

## QUE ES CAMBIAR UNA EMPRESA

Es modificar lo que hace mejorando su actuación, siendo más productiva o generando más valor a sus clientes a través de diversas herramientas como nuevas tecnologías, nuevos procesos, nuevas herramientas de gestión

## COMPONENTES DEL DO

*Diagnostico.* llevándose a cabo mediante la recopilación de datos y el consecuente y cuidadoso análisis de los mismos  
*Evaluación.* Un componente esencial de prácticamente todas las intervenciones del DO Organizacional consiste en formular planes de actuación, llevar está a cabo y evaluar las consecuencias resultantes.

## VALOR AL TRABAJO

"Las personas son nuestro más valioso activo"

## RE-ENFOQUE DEL PENSAMIENTO

Se hace necesaria una revolución en profundidad de la empresa, con tal de conferirle la sensibilidad y flexibilidad que necesita.

## PARADIGMAS

En la vida de las empresas, la percepción del cambio es incontrovertible

## CAMBIO DE PARADIGMAS

El objetivo del cambio se enfoca normalmente hacia aspectos tangibles de las organizaciones como sistemas, operaciones, procedimientos o estructura