

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