

**Nombre de alumno: Sandra Daniela Guillén Pulido**

**Nombre del profesor: Dr. Gerardo Garduño Ortega**

**Nombre del trabajo: Súper nota “La intervención del Desarrollo Organizacional”**

**Materia: Desarrollo Organizacional**

**Grado: Segundo cuatrimestre**

# INTERVENCIÓN DEL DESARROLLO

## ORGANIZACIONAL



Diagnóstico

Implica analizar concienzudamente la información y los datos relativos al medio cultural, a los procesos, a la estructura y a otros elementos esenciales del organiz-



Recopilación de datos y el consecuente y cuidadoso análisis de los mismos



Dimensión y desarrollo personal

Carrera profesional como la sucesión de actividades laborales y puestos de trabajo desempeñados por una persona a lo largo de la vida, junto con las actitudes y reacciones asociadas que experimenta.

Trabajo y tiempo

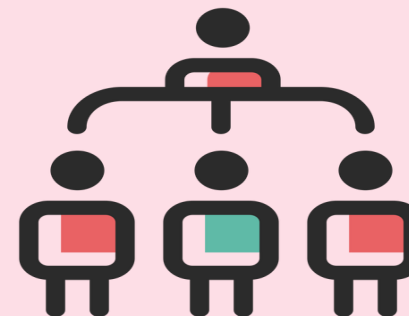
Capacitación y desarrollo

Proporcionar las habilidades, aptitudes y conocimientos que requieren para lograr un desempeño satisfactorio.

Responder mejor a sus necesidades empresariales



La calidad del diagnóstico de la organización por lo general descansa en la aptitud de los individuos para apreciar y tomar en cuenta los prejuicios personales



Para prevenir el desgaste, informar a los empleados de las posibilidades profesionales, mejorar la calidad de vida en el trabajo y cumplir sus objetivos de no discriminación laboral

Las personas agregando valor al trabajo



Competencias

Aquellas características personales relativamente estables en el tiempo y directamente relacionadas con la consecución de resultados superiores en una función o actividad.

Relevancia de la capacitación, motivación, compromiso e implicación activa de todos los trabajadores de las empresas para contribuir a lograr los objetivos organizativos.

Las personas son nuestro más valioso activo