

Contenido 1: Introducción al Desarrollo Organizacional

Caso de Estudio: El Dilema de la Startup "InnovaTech" - Del Garaje al Caos Estructurado

Descripción Detallada:

InnovaTech comenzó hace dos años como el sueño de cinco amigos apasionados por la tecnología, creando soluciones de software innovadoras. Su oficina inicial era el garaje de uno de ellos, y el ambiente era vibrante: ideas volaban, las decisiones se tomaban en el momento y la camaradería era palpable. Todos compartían una visión clara de "disrumpir el mercado con tecnología centrada en el usuario". Esta cultura inicial, basada en la **flexibilidad, la autonomía y la creatividad**, les permitió crecer exponencialmente. Pasaron de 5 a 50 empleados en tiempo récord, atrayendo a jóvenes talentos con la promesa de un ambiente de trabajo dinámico y sin las rigideces de las grandes corporaciones.

Sin embargo, el rápido crecimiento trajo consigo desafíos inesperados. Los fundadores, que antes gestionaban todo de forma informal, ahora se encuentran con equipos de desarrollo, marketing, ventas y soporte que operan casi como islas. La comunicación se ha vuelto un problema: hay **rumores constantes, falta de claridad en los roles y responsabilidades**, y a menudo se duplican esfuerzos. Algunos empleados se sienten desorientados, sin saber a quién reportar para ciertas tareas o cómo encaja su trabajo en la visión general de la empresa. La retroalimentación es escasa y, cuando ocurre, tiende a ser informal y a menudo malinterpretada.

El **clima organizacional** ha empezado a resentirse. Aunque el ambiente sigue siendo generalmente amigable, se percibe una creciente **desmotivación** en algunos equipos. Los talentos más prometedores, que buscaban un lugar donde sus ideas fueran valoradas, ahora sienten que sus voces se pierden en el creciente murmullo. La "cultura innovadora" que definía a InnovaTech parece estar diluyéndose entre la necesidad de procesos y estructuras. Los fundadores están en una encrucijada: saben que necesitan **estructurar la organización** para mantener la eficiencia, pero temen perder la **agilidad, el espíritu colaborativo y la cultura** que los hizo exitosos. Se preguntan cómo pueden profesionalizarse sin convertirse en una burocracia.

Preguntas para el Análisis:

1. Analiza la cultura organizacional original de InnovaTech. ¿Cuáles eran sus **premisas y valores** implícitos? ¿Cómo se manifestaban en el comportamiento de los empleados y en la toma de decisiones?
2. Desde la perspectiva del Desarrollo Organizacional (DO), ¿qué **fuentes que inciden en el DO** (por ejemplo, cambios tecnológicos, crecimiento, etc.) están afectando a InnovaTech? ¿Por qué es crucial para ellos adoptar una perspectiva de DO en este momento?
3. Identifica ejemplos concretos de cómo la **falta de estructura y procesos** está impactando negativamente el **clima y la cultura organizacional** en InnovaTech. ¿Qué indicadores te harían pensar que el clima se ha deteriorado?

4. Basado en los **objetivos básicos y principios del Desarrollo Organizacional**, ¿qué acciones iniciales recomendarías a InnovaTech para empezar a abordar sus desafíos sin perder su esencia?

Actividad:

- **Consultoría Estratégica para InnovaTech:** Divide a los estudiantes en grupos. Cada grupo actuará como un equipo de consultores de DO contratado por InnovaTech. Deben elaborar una presentación corta (5-7 minutos) para los fundadores, donde:
 1. Resuman los principales problemas identificados desde la perspectiva del DO.
 2. Propongan al menos tres objetivos de DO específicos y medibles para InnovaTech.
 3. Sugieran una primera intervención de DO (por ejemplo, un taller de diagnóstico participativo, una sesión de visión compartida) y expliquen cómo esta intervención se alinea con los principios del DO.