**¿Cuál es el concepto de Desarrollo Organizacional con el que más te identificas y por qué?**

El de **W. Bell y C. French**. Ya que creo que es el más completo, en el que podemos observar elementos de vital importancia como lo es la calidad, sin dejar aun lado la cultura, trabajo en equipo, visiones compartidas, y aprendizaje y capacitación que van de la mano para la formación de actitudes para el cambio. Aun cuando este es el concepto que creo más idóneo, lo cumplimentaría con la aportación de **Richard Beckhard,** de que es un esfuerzo planificado de toda la organización, controlado desde el nivel más alto, para incrementar la efectividad, y bienestar de la organización, mediante intervenciones planificadas en los procesos de la organización, aplicando conocimientos de las ciencia de las conductas.

El DO es un proceso continuo donde intervienen:

La trasformación de la organización,

La cultura,

El aprendizaje,

Los equipos,

La calidad,

Las visiones compartidas

Esta perspectiva involucra la capacitación para formar actitudes favorables al cambio y a la innovación. **W. Bell y C. French**

**Enlista los tres objetivos y cinco valores más representativos del Desarrollo Organizacional y explica su importancia.**

***Los tres objetivos:***

Definir metas y objetivos, en términos cuantitativos, y pertinentes con la realidad de la organización.

Desarrollar competencias en todos los integrantes de la organización, en las áreas: técnica, administrativa e interpersonal.

Compatibilizar y optimizar metas, recursos, estructuras, procedimientos y comportamientos.

Los tres objetivos antes mencionados considero que son la base para un Desarrollo Organizacional, sin metas y objetivos, sería difícil, si no es que imposible a donde dirigirse, en un momento de constantes cambios definitivamente deberán desarrollarse competencias, y por ultimo optimizar y compatibilizar todos los recursos, para hacer posible un cuarto objetivo: crear un clima de receptividad para reconocer la realidad y de apertura para buscar alternativas viables.

***Los cinco valores:***

Una mejoría en la competencia personal.

Desarrollo de un equipo gerencial más efectivo.

Mejores métodos para la resolución de conflictos.

Un cambio en los valores.

Desarrollar comprensión entre los grupos de trabajo.

Los valores son los ejes rectores de muchas conductas en el desempeño de las funciones y actitudes de un puesto, que deberá ir acompañado de responsabilidad, compromiso, trabajo en equipo, eficiencia , calidad entre otros.

**¿Por qué la administración pública es campo de acción del Desarrollo Organizacional?**

El Desarrollo Organizacional es de aplicación genérica, por tanto toda organización, institución, dependencia, empresas y otros, son campo de acción del DO, ya que este está enfocado en los procesos humanos sociales, teniendo como meta la efectividad, para una transformación idónea, ante los cambios demandantes de la globalización. Recordando que vivimos en una sociedad y por tanto en diversas formas de organización social.

La administración publica entonces es uno de los campos con mayores retos para el Desarrollo Organizacional, por el desarrollo de competencias en las personas que en ella laboran, optimizar la estructura orgánica y eficientarla, cambios de conductas y actitudes con base en valores, trabajo de liderazgos efectivos, comunicación, motivación, restructura de procesos y procedimientos con base en calidad, mejorar clima organizacional, adaptabilidad rápida a los cambios, mejorar el trabajo en equipo, etc. El reto es mayor por los cortos periodos de función de los gobiernos y las malas prácticas de no dar continuidad a los proyectos y el cambio casi en su totalidad de personal.