

Metodologías para implementar desarrollo organizacional

Trabajando el desarrollo organizacional se llega a ampliar el conocimiento y la eficacia de las personas, a la vez que se puede lograr que las cotas de rendimiento se eleven y la resistencia ante los cambios en el seno de la empresa quede minimizada. No obstante, hay que tener en cuenta que no se trata de una acción puntual, sino de un proceso continuo de diagnóstico, planificación de acciones, implementación y evaluación, que debe tener como objetivo la mejora continua de conocimientos y habilidades dentro de la organización, como modo más acertado de optimizar su capacidad para resolver problemas y gestionar los cambios que haya que afrontar.

Según **Mario Enrique Pinto Cristiani** en su libro **Desarrollo Organizacional** menciona que Generalmente, uno de los problemas que generan las acciones de cambio en las organizaciones, es que no existe colaboración, confianza, apertura al diálogo y no se acepta que los problemas tienen solución.

La cuestión política y los grupos de poder que se dan en las organizaciones, desvían la atención de las personas en lugar de centrarlas en los problemas reales que viven día con día en sus unidades de trabajo. Esto trae consigo la necesidad de educar a los miembros sobre la conciencia de sí mismos, la tolerancia y, algo fundamental, las relaciones mutuas e intergrupales.

Existen estrategias para lograr lo antes mencionado, entre las más importantes están:

- **Consultoría de procesos:** en este proceso la persona asignada, llamada también consultor, detecta las necesidades del grupo; su responsabilidad consiste en ayudarlos a identificar sus deficiencias y a vencerlas, en otras palabras, asiste al grupo para que lleguen a ser más conscientes de la forma en que están trabajando.
- **Retroalimentación de datos:** consiste en dar a conocer al grupo, la información recabada durante las entrevistas que se efectúan sobre la manera como los miembros de la organización ven sus problemas. Es primordial que las personas que reciban la retroalimentación reconozcan sus errores y acepten las sugerencias.
- **Desarrollo de equipo:** este generalmente es puesto en marcha para generar habilidades y destrezas de grupo que tiendan a la eficiencia, todo esto deberá ser examinado y evaluado.
- **Solución de problemas:** se refiere a los asuntos y problemas que surgen cuando dos grupos necesitan trabajar juntos, esto se da por las distintas formas de llevar a cabo las actividades, esto traerá gran experiencia para

futuros conflictos que se produzcan, y así tener un conocimiento previo para resolver otros conflictos.

- **Cambio tecnológico y cultural:** esto tiende a tener mayor impacto en la organización como un todo, se da por la estrecha relación entre la cultura, la estructura y la tecnología, es necesario que los individuos estén abiertos a la idea de que estos factores suelen cambiar de manera constante y, en ese sentido, los colaboradores deben estar preparados para saber enfrentar tales circunstancias.
- **Entrenamiento:** los miembros de la organización deben contar con una capacitación permanente y continúa para el logro de los objetivos, sin esto la empresa no avanza, al contrario, retrocede y no llega a ser competitiva.