

Modelos Básicos de D.O.

Como lo mencionamos líneas antes, el D.O. cuenta con diferentes modelos que se van a adecuar a las necesidades de las organizaciones; se elegirá uno que haya sido valorado y que atienda a la situación que está viviendo la empresa para el cambio planeado que se pretenda llevar a cabo.

Entre los varios modelos que podemos encontrar, algunos se enfocan más a la estructura, otros al desarrollo de habilidades en los trabajadores y otros más en los cambios tecnológicos. A continuación, exponemos tres que consideramos los modelos básicos en D.O.:

- **Modelo de proceso organizacional relacionado con cambio en el comportamiento.**

Para lograr cambios en el comportamiento y actitud del personal de una organización, se utiliza la capacitación con el fin de fomentar una mayor participación y que fluya la comunicación en la organización. El método o modelo más utilizado en la capacitación, es el role playing.

Para obtener un aprovechamiento real, es necesario mover al grupo; es decir, inculcarles el cambio para que se rompan paradigmas y obtengan resultados positivos, con ello se debe buscar incentivar el compañerismo y la identificación con los jefes. Esto lo obtendremos una vez que fluya la comunicación en ambos sentidos; es decir, que los colaboradores tengan la confianza de acercarse a sus jefes y viceversa, que el jefe escuche las aportaciones que le pueden sugerir sus colaboradores, haciéndolos sentir parte de las decisiones e identificados con la empresa. Entre los beneficios a obtener, se puede destacar la terminación de conflictos, los cuales pueden ser transformados en colaboración, además, se mejoran las habilidades para escuchar.

Modelos Básicos de D.O.

- **Modelos del proceso organizacional relacionados con cambios estructurales.**

Los cambios son inicialmente generados por la alta gerencia de la organización y varían de acuerdo con la situación que se vive, el ambiente de trabajo, así como con la estructura y la tecnología que utilice la organización. Se pueden encontrar cambios orientados hacia objetivos como:

- Cambios en los procedimientos de trabajo.
- Cambios en los productos.
- Cambios en la organización.
- Cambios en el ambiente de trabajo.

El origen del desarrollo organizacional menciona que los cambios tienen que y deben ser voluntarios y con la participación activa de los integrantes para propiciar el cambio deseado.

- **Modelos del desarrollo organizacional relacionados con alteraciones estructurales y de comportamiento.**

Según Reddin, los directivos deben crear consciencia de la contribución que tienen en el impulso de los cambios para mejorar su rendimiento. En toda empresa deben estar muy bien establecidos los roles de cada uno en la organización ya que debe esclarecerse quién es responsable de cada tarea para dar claridad a la distribución de responsabilidades. Se debe contar con directivos de alto desempeño y con recursos acordes con su necesidad para un óptimo funcionamiento. Por medio del proceso de efectividad se desarrolla un alto nivel de compromiso de cada persona, teniendo en cuenta los resultados estratégicos de la organización.

Modelos Básicos de D.O.

El método que propone Reddin tiene beneficios de su aplicación que se reflejan en impactos medibles como los siguientes:

- Disposición de una conciencia del negocio.
- Afirmación progresiva del liderazgo en el mercado por medio del fortalecimiento de la competitividad como de las diferencias competitivas.
- Oportunidad estratégica.
- Permite a la alta dirección tener claridad y dominio sobre los movimientos estratégicos necesarios para la creación del futuro.

Es obvio que los [modelos de desarrollo organizacional](#) aportan nuevas estrategias que posibilitarán el logro de sus objetivos y metas organizacionales; de este modo, prevén alcanzar altos niveles de eficiencia y eficacia respaldados en procesos de: planificación, organización, dirección control y [evaluación](#).

Referencia:

Elva, H. (2016). Teoría de Reddin o 3D. Obtenido el día 15 de junio de 2019, a partir de: <https://sites.google.com/site/tareasdesarrollorganizacional/modelo-del-cambio-planeado-de-lippitt-watson-y-westley/teoria-de-reddin>