

## ***Conclusiones y recomendaciones***

### ***Conclusiones***

Como vimos al principio de este trabajo de investigación, entendemos que para mantener unidos a los hombres no bastan los sellos y papeles, las camisetas de identidad o el que todos sean cubiertos bajo el mismo techo en un mismo recinto, es necesario crear vínculos más profundos, ahondar en una perspectiva común.

El desarrollo organizacional es un programa educativo a largo plazo, orientado a mejorar los procesos de solución de problemas y de renovación de una organización, mediante una administración que se base en la colaboración y en la efectividad de la cultura de la empresa, con ayuda de un agente de cambio, o mediante el uso de la teoría y de la tecnología pertinentes de acuerdo con la ciencia del comportamiento organizacional.

En la esencia del DO están involucrados los aspectos de revitalización, energía, actualización, activación y renovación de las empresas mediante los recursos técnicos y humanos, destacando la necesidad de evitar la decadencia y la obsolescencia empresarial, haciendo uso de sus procesos con el fin de producir resultados de cambios dentro de la organización para que puedan lograr sus objetivos empresariales.

El DO se encarga de transformar la empresa administrando correctamente el cambio y orientándola hacia un futuro prometedor. Busca transformar la cultura organizacional, mientras se van implementando los cambios en el diseño.

El DO se vale de programas de capacitación, para esto es indispensable que exista un líder en la organización, capaz de enfrentar las situaciones con las personas

que laboran en la institución, tratando de llevarlas hacia el cambio; para lograrlo se vale de un profesional del DO el cual los guiará por medio de los programas para lograr exitosos equipos de trabajo y puedan desarrollar todo su potencial dentro de la organización.

El desarrollo organizacional está dirigido a cambiar las actitudes, valores y creencias de los empleados a fin de que ellos mismos puedan identificar y aplicar los tipos de cambio técnicos que se requieren, generalmente con la ayuda de un agente de cambio externo o consultor.

En el DO, los participantes siempre se involucran en la obtención de datos sobre ellos mismos y su organización, buscando así lograr resolver esos problemas que no los deja salir adelante hacia los constantes cambios que se pueden presentar en una organización.

Como demostré en el trabajo de campo y análisis estadístico Menos del 90% de las Pequeñas y Medianas empresas afiliadas a CANACINTRA en Hermosillo, Sonora no utilizan el Desarrollo Organizacional en la administración de sus empresas que les permita lograr un desarrollo organizacional competitivo, funcional y productivas en circunstancias ambiguas e impredecibles a través de los equipos de trabajo con los que cuenta.

### ***Recomendaciones***

Estos resultados me permiten comprobar que existe un área de oportunidad para el Departamento de Administración que podría iniciarse en las PyMES afiliadas a

CANACINTRA, para lo cual considero necesario la aplicación de este proyecto de investigación que permita llegar a otorgar a estas empresas un programa de asesoría y consultoría que les permita poder determinar la manera de aprovechar de manera eficiente sus equipos de trabajo que les lleven a lograr un clima organizacional eficiente que les ayude a consolidarse en el mercado al que pertenecen.

Es recomendable que los ejecutivos de las empresas mantengan a sus trabajadores en constante capacitación para que puedan adaptarse a los diferentes cambios tecnológicos, a los nuevos métodos de trabajo, a las diferentes técnicas de grupo que faciliten la unión y la confianza de sus empleados.

En toda organización debe existir un líder el cual promueva la comunicación entre todos los individuos que la conforman y así poder resolver todos juntos los problemas que se enfrentan en toda organización.

Para lograr un buen desarrollo de la organización es imprescindible que todos los niveles jerárquicos se involucren entre sí, existiendo una retroalimentación de su cultura y valores para tener un mejor potencial y seguridad en el éxito de toda organización.

Hay que crear y desarrollar una actitud y mentalidad abierta a los cambios y una cultura que permita acoger las buenas iniciativas, así como desechar las malas.

Los cambios organizacionales no deben dejarse al azar, y mucho menos a la improvisación, ya que deben planificarse adecuadamente para lograr una renovada gestión en la organización.