

**Nombre del alumno:**  
**Enrique Montejo Pérez**

**Nombre del profesor:**  
**Dr. Gerardo Garduño Ortega**

**Nombre del trabajo: Ensayo**  
**El desarrollo organizacional**

**Materia: Desarrollo Organizacional**  
**Doctorado en Administración**

Villahermosa, Tabasco 06 de Marzo de 2021



## El desarrollo Organizacional

(EL DO) “...es un proceso de creación de una cultura que institucionalice el uso de diversas tecnologías sociales para regular el diagnóstico y el cambio de comportamiento entre personas, entre grupos, especialmente los comportamientos relacionados con la toma de decisiones, la comunicación y la planeación en la organización.” (Hornstein y Burke, 1971).

Es una de las definiciones que en mi opinión contempla una diversidad de aspectos que nos ayudan al manejo apropiado en las empresas u organizaciones y con ello ejecutar de mejor manera nuestras funciones, tomando en cuenta la actualización en la implementación de los SI a los procesos administrativos, es decir lograr la automatización.

Es fundamental la trascendencia que contempla el desarrollo organizacional en la actualidad, sus aspectos nos indican la percepción de como tomamos a tal concepto (organización/organizacional) la primera, compuesta como una red de relaciones que se dan entre personas que las integran o forman. Dándonos a entender que su supervivencia depende de la interacción personal, generados por una necesidad ferviente de interacción. Por su parte la segunda perspectiva nos refiere a tal concepto como el conjunto de edificios, maquinaria, equipo, instalaciones en general, procedimientos, sistemas, es decir la imagen. En otras palabras es el complemento, el apoyo para que tal organización pueda desempeñarse de manera eficiente, tomando en cuenta a estos aspectos como recursos que le son conferidos a tales organizaciones para la obtención de mejores resultados y de entablar de manera continua su desarrollo.

El factor humano es fundamental para la creación de las organizaciones ya que ella depende su existencia, lo considero como un todo para su crecimiento y replicación del mismo, su expansión de pende de ello, puesto que su capacidad le permite tener metas y objetivos bastantes claros.



En las organizaciones se fijan objetivos los cuales se transmiten a los colaboradores a través de una misión y visión con la finalidad de que esta sea adoptada y compartida de manera efectiva para contar con personal eficiente y capaz de crecer y desarrollarse junto con la organización, por lo que el DO fija su objetivo en encaminar cada uno de los procesos que se generan por medio del factor humano comenzando por un buen líder, fijar estrategias correctas, crear un clima laboral saludable (cultura organizacional positiva), comunicación de lo que se pretende establecer e involucrar a todas las áreas con tácticas y estrategias de colaboración sin dejar de tomar en cuenta las políticas y lineamientos que mantengan una filosofía compartida que genere el cambio en el comportamiento entre personas, grupos para la toma de decisiones.

Podríamos decir que el objetivo principal del DO es aumentar la efectividad tanto de las personas que componen a la organización como a la organización misma, es un esfuerzo conjunto para el crecimiento, desarrollo que genera cambio constante, involucra una planificación avanzada, identificación del problema o intención de cambio y la correcta aplicación de las prácticas. Si se presenta al desarrollo organizacional como un agente de cambio conjunto y con los asesores correctos dando el sentido que deberá ser constante y con etapas de crecimiento podremos tener un DO que no solo sea visto como temporal, como una capacitación pasajera si no como una estrategia educativa que a su paso genere crecimiento personal, satisfacción laboral y resultados sostenibles de la organización lo cual encaminara a una situación deseada y una aceptación al cambio sin resistencia y con brechas de oportunidades para la organización y el personal que en ella se desempeña. El reclutamiento y selección de personal es una base para integrar colaboradores con compromiso y desempeño compatible con la organización.



A manera de conclusión el DO es decisivo para generar y adaptarse al cambio que en consecuencia definirán el éxito o deterioro de la organización. La importancia de la capacitación a los colaboradores y sobre todo el ambiente organizacional y la percepción que cada persona que integran la organización genere a través de las capacitaciones y comunicados para enfocarlos a los resultados como parte de su crecimiento personal generan mejor aceptación y desechar la resistencia al cambio. Podemos concluir que el DO se enfoca y concentra en la motivación, crecimiento y desarrollo del personal para la obtención de resultados positivos, es el funcionamiento, desarrollo y efectividad de la organización enfatizando los valores y filosofía de cada empresa.



## **Referencias Bibliográfica:**

Garduño, Ortega, Gerardo. Desarrollo Organizacional. Edit. UDS, México 2021.