



Nombre del alumno: **Andrea Pulido Arguello**

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

Nombre del trabajo: **Ensayo “El Desarrollo
Organizacional”**

Materia: **Desarrollo Organizacional.**

Comitán de Domínguez, Chiapas a 05 de marzo de 2021

El Desarrollo Organizacional

El desarrollo organizacional, conocido por sus siglas como DO, surge en los años 60, como un conjunto de ideas con el propósito de facilitar del desarrollo de las organizaciones. Se basa en que el comportamiento es la forma en que interactúa con el ambiente. Es un proceso sistemático y planificado, se encarga del funcionamiento, desarrollo y efectividad de la organización.

Un DO busca la mejora continua y generar un sentido de pertenencia e identidad con la organización, así como mejorar el clima de trabajo. Es un esfuerzo de largo plazo, donde se busca ir cambiando los valores, estrategias y prácticas que constituyen a la organización, con el objetivo de desarrollar la capacidad de colaboración entre los individuos y grupos con el fin de potencializar el espíritu de equipo, perfeccionar los sistemas de información y comunicación, desarrollar el sentido de pertenencia para incrementar su lealtad a la empresa, establecer un clima de confianza, generar un clima de confianza con el fin de conocer las realidad dentro de la organización y diagnosticar problemas

Algunas de las características fundamentales para considerar que estamos hablando de un desarrollo organizacional puede ser el que se está implementando un nuevo estilo en la forma de conducir la empresa, de una forma más ágil, flexible y humana, que se lleva a cabo por medio de procesos innovadores en los cuales se use la tecnología, todo siempre con el objetivo de integrar a cada uno de los individuos.

La organización es un todo, donde la estructura, personas y los procesos trabajan de forma conjunta con eficacia para aprovechar las oportunidades. El desarrollo organización utiliza

agentes de cambio, que son los colaboradores que estimulan, orientan y coordinan el cambio dentro de la empresa, de igual manera debe existir un esfuerzo para desarrollar equipos, mejorar las relaciones interpersonales, abrir los canales de comunicación, generar confianza y crear responsabilidades entre los colaboradores.

Entre los principales autores y aportaciones para el DO están, Douglas McGregor que propuso la teoría X-Y, la teoría X se basa en que los colaboradores son flojos o no quieren responsabilidades y la teoría Y se basa en que los colaboradores si quieren trabajar y el líder los estimulan y ayuda a realizarse. Hebert Sheppard y Robert Blake que iniciaron una serie de pruebas, donde surgen los grupos T, su énfasis fue en las relaciones intergrupales, así como interpersonales. Kurt Lewin por medio de un plan de investigación presenta la teoría de grupos o T-Groups, que son sistemas sociales en los cuales las operaciones y el aprendizaje se enfocan a la conducta humana. Richard Beckhard, aporta uno de los principales programas para el DO y junto con Warren Bennis basaron el DO en que cada época crea la forma de organización más acorde a sus necesidades y características, consideraban que la única forma de cambiar a la organizaciones era por medio de la cultura organizacional, y también que los colaboradores debían crear un una nueva conciencia social.

Como sabemos todo desarrollo lleva un proceso, y del cambio puede llegar a ser un problema, debido a que el ser humano frente a esto a veces llega a presentar resistencia o miedo. Es por esto que deben buscarse los medios que creen un equilibrio organizacional. Y aunque este puede ser inesperado o planeado busca siempre la mejora, y todo esto se podrá llevar a cabo mediante los canales de comunicación adecuados, las herramientas e incluso capacitaciones para hacer las cosas de una forma óptima. Davis y Newstrom mencionan algunos puntos como apoyo a el cambio entre los cuales se habla de generar una fuerza de equipo, donde los integrantes sientan pertenencia y apego con la organización, un buen liderazgo, participación

de los integrantes desde el inicio hasta el final del proceso de cambio, brindar seguridad a cada uno de los integrantes presentando los beneficios que obtendrán con los cambios y generar una comunicación con la información adecuada.

Para finalizar, en cuanto al artículo compartido “Una sociedad de organizaciones”, me gustaría comentar algunos puntos específicos como el que el objetivo primordial de una organización es la productividad a su alcance, considero que esta última palabra da una pauta reducida pero a su vez enorme para las organizaciones, porque como sabemos la productividad siempre puede ser mejorada, ante lo cual creo que el alcance de una empresa siempre dependerá de a dónde quiere llegar. Otro punto sería el del saber no es permanente sino cambiante como el mundo y la sociedad, claramente lo menciona ahí, nada permanece, y mientras una organización no avance junto con los tiempos apoyándose en tecnologías o las diferentes herramientas a las cuales se va teniendo alcance, esta será una empresa estancada y lejos de generar un desarrollo organizacional crea un confort y puede llevarla hasta la desaparición de un mercado tan competitivo como es el actual.

Fuentes

Garduño Ortega , G.(2021). El Desarrollo Organizacional. Universidad del Sureste.

Herrera, L., & Murillo Antón, W. (2020). Estilo de dirección en una universidad del Perú desde la perspectiva de la Teoría “X” y “Y” de Douglas McGregor. Revista De Investigación Valor Agregado, 5(1), 50 - 57. <https://doi.org/10.17162/riva.v5i1.1281>

Guizar, R. (2013). Desarrollo Organizacional. Principios y Aplicaciones. México: McGraw Hill

De Faria, M. (2014). Desarrollo Organizacional. Enfoque Integral. México: Limusa