



**Nombre del alumno: Domingo Abel  
Jiménez Pérez**

**Nombre del profesor: Dra. Yaneth  
Fabiola Solórzano Penagos**

**Nombre del trabajo: Ensayo  
Materia: Métodos y Técnicas De  
Investigación.**

**PASIÓN POR EDUCAR**

**Grado: 2°**

**Grupo: A**

En el presente ensayo hablaremos acerca del desarrollo organizacional, como bien sabemos la organización comprende el conjunto de personas que la integran para un fin en común, también la integran los bienes materiales que podemos considerarla como las herramientas necesarias para llevar a cabo las actividades a realizar. Es importante mencionar que de todos los elementos que integran una organización, vamos a destacar un elemento muy importante que se considera como la medula del funcionamiento de las organizaciones, esta son los seres humanos o las personas sin la existencia de los entes las organizaciones no tendrían vida.

Las organizaciones se encuentran formadas por dos subsistemas el primero es técnico administrativo en este subsistema engloba los objetivos organizacionales, los aspectos financieros y económicos, la estructura organizacional, los procesos y sistemas administrativos, las políticas, las normas, los puestos, las asignaciones de cargas de trabajo, de funciones, de responsabilidades, etcétera. El segundo subsistema recibe el nombre de psicosocial, humano o del comportamiento y está compuesto de las necesidades, los valores, las motivaciones, las aspiraciones, las actitudes, las percepciones, las expectativas, las emociones, el clima, la moral, la comunicación, los sentimientos, la cultura, la organización informal, etcétera; todos estos elementos en conjunto forman una organización.

En mi punto de vista defino al desarrollo organizacional como estrategias y métodos aplicados para obtener la mayor efectividad en los resultados, aplicando los subsistemas mencionados.

En México la DO, se originó por diferentes causas, las cuales se vio en la necesidad de implementar estrategias utilizando en especial la tecnología que era y es en la actualidad una de las herramientas más importantes para un buen resultado.

La DO como toda área considero también los valores de las personas que integran una organización, como lo hemos venido estudiando la actitud y el comportamiento influye mucho en el desempeño es por eso que en este apartado vamos a explicar los valores y principios que a continuación se desglosa:

Crea oportunidades para que las personas se desenvuelvan y así poder desarrollar sus potencial

Se esfuerza en ofrecer el mejor ambiente de trabajo para estimular al personal y así dar el mejor rendimiento laboral

El objetivo y la función principal de DO es examinar bien los procesos de ejecución que se realicen con profesionalismo, y responsabilidad, diagnosticar problemas y resolverlos con estrategias especiales.

Existen diferentes modelos de desarrollo de organizacional, en lo particular me llamo mucho la atención el modelo de Kurt Lewin. Lewin afirma que el cambio exitoso en las organizaciones, porque este modelo se realiza en tres paso los cuales en el primero nos habla acerca de lineamientos de cambio y las actitudes la voluntad de que el personal esté preparado para un nuevo impulso , esto se va dando conforme haya un deterioro o un problema que resolver. Esto implica la modificación real de las personas, actividades, estructura y tecnología.

El proceso o trámite del DO consiste fundamentalmente de tres pasos:

Recabar información. Recabar y analizar datos son actividades fundamentales para el buen funcionamiento de los programas de DO.

Diagnosticar la organización Se enfatiza en esta etapa en el proceso de solución de problemas.

C) Las intervenciones en la organización van desde el entrenamiento en sensibilización y el método de laboratorio, hasta el diseño, implementación y manejo de equipos de trabajo.

Las humanidad siempre está en constantes cambios en este caso no enfocaremos en el cambio de las organizaciones.

Cuando se presenta un cambio deben buscarse los ajustes necesarios para que la organización encuentre un nuevo equilibrio Por lo tanto, el objetivo de los

responsables de la administración del cambio es restablecer el equilibrio organizacional y los ajustes personales que han sido alterados por el cambio.

Las organizaciones para lograr una adecuada adaptación a los diferentes ambientes que enfrentan requieren el aprendizaje de la experiencia que van acumulando y estar al tanto del impacto y efectos que sus acciones provocan en el entorno social.

El cambio organizacional puede presentarse de diversas maneras, puede ser accidental o planeado, puede abarcar toda la empresa o sólo una parte de la misma, puede provocar una transformación radical o solamente en algunos aspectos organizacionales.

Los cambios de la organización puede darse por etapas las cuales describiremos a continuación; como aparición de conflictos , en esta los miembro debes acoplarse a los nuevos procesos, un nuevo ambiente y por si fuera poco a las nuevas exigencias y presiones , otro de las etapas seria la adaptación al cambio, generalmente se lleva a cabo mediante la actitud de los miembros de la organización, quienes reaccionan de manera condicionada a los sentimientos que los mismos desarrollan hacia el cambio. Otra causa es el ambiente laboral, que refleja el hecho de que los trabajadores son miembros de un grupo y que, como tales, son influidos por sus códigos, patrones y normas.