



Mi Universidad

Resumen

Nombre del Alumno: Gpe Elizabeth Hidalgo Ruiz

Nombre del tema: Desarrollo Organizacional

Parcial: 4

Nombre de la Materia: Organización y administración de servicios

Nombre del profesor: Luz Maaria Castillo Moreno

Nombre de la Licenciatura: Nutrición

Cuatrimestre: Septimo

DESARROLLO ORGANIZACIONAL

El desarrollo organizacional surge como una respuesta a las características de continuo cambio de las organizaciones. Sus principales creadores son Warren Bennis y Richard Beckhar.

El desarrollo organizacional se basa en los siguientes supuestos:

- Cada época crea la forma de organización más acorde con sus características y necesidades. Debido a los cambios continuos en el entorno, es necesario revitalizar y reconstruir las estructuras organizacionales.
- Una de las formas de cambio en las organizaciones consiste en modificar la cultura organizacional.

Características

El DO se distingue de otros enfoques debido a que se caracteriza por:

- Una estrategia educativa para lograr un cambio planeado en la organización.
- Los cambios están ligados directamente a alguna de las siguientes necesidades: o Crecimiento, destino, identidad y revitalización. o Mejoramiento de clima organizacional. o Calidad y eficiencia.
- Se orienta hacia la administración participativa y al desarrollo de equipos de trabajo.
- El desarrollo organizacional se efectúa a través de un agente de cambio que normalmente es un consultor externo e implica una relación de colaboración con todos los miembros de la organización.
- Se utilizan una serie de estrategias educativas tales como:
 - o Mejoramiento en la competencia interpersonal.
 - o Desarrollo de una creciente comprensión entre los grupos de trabajo y entre los miembros de cada uno de éstos a fin de reducir las tensiones.
 - o Desarrollo de mejores métodos de “solución de conflictos”. En lugar de los métodos tradicionales que se basan en la represión, las transacciones o en los acuerdos intermedios, se utilizan métodos basados en las ciencias del comportamiento.

Requisitos

La implantación del DO en una empresa es un proceso largo y complejo, ya que implica un cambio en los sistemas de administración. Por lo que para implementarlo se requiere:

- ∞ Involucrar a todos los miembros de la organización.
- ∞ Contemplar los resultados a largo plazo.
- ∞ Participación y compromiso de la dirección.
- ∞ Preparar estrategias para la resistencia al cambio.
- ∞ Actividades de aprendizaje basadas en la experiencia.
- ∞ Trabajar principalmente en grupos.
- ∞ Implica un trabajo arduo y una considerable inversión en dinero y tiempo.
- ∞ Considerar que inicialmente puede ocasionar conflictos, desajuste y desaliento, pero que a mediano y largo plazo incide en la satisfacción de objetivos de grupo e individuales y en el incremento de la productividad.

Las finalidades básicas del desarrollo organizacional son:

- ∞ Lograr la colaboración y competencia sana entre las áreas.
- ∞ Crear condiciones en donde aflore y se aproveche el conflicto. ∞ Tomar decisiones asertivas.
- ∞ Crear un clima abierto a la solución de problemas.
- ∞ Incrementar la productividad.

Etapas

1. Sensibilización. Todo proceso de cambio se genera con la concientización del equipo directivo de la necesidad de efectuar mejoras y modificaciones a la organización para afrontar el entorno competitivo. Usualmente en esta primera etapa el agente de cambio sensibiliza a los directivos en las características, requisitos y etapas del proceso de desarrollo organizacional, así como en sus ventajas y limitaciones con la finalidad de lograr su compromiso, apoyo y participación a lo largo de todo el proyecto.
2. Educación. La educación es una constante durante todo el proceso de desarrollo organizacional; inicia con la capacitación de los miembros del equipo directivo en las principales estrategias educativas con la finalidad de que las apliquen en cada una de las etapas, posteriormente se capacita a todos los niveles de la organización para involucrarlos en las funciones que les corresponden para lograr el cambio. Las estrategias educativas del DO son los medios y técnicas que se utilizan para el cambio, estas técnicas son diversas y su aplicación depende de los recursos, características y necesidades de cada organización. La consultoría se realiza de manera simultánea a la etapa de educación, el agente de cambio asesora y entrena al grupo para retroalimentar el proceso y diseñar la estructura y procesos.
3. Diagnóstico. El agente de cambio junto con el equipo directivo definen, aplicando las estrategias del DO la situación actual de la cultura organizacional. El diagnóstico abarca dos subsistemas principales: el formal que comprende la estructura organizacional, los procesos y sistemas; y el informal, o sea los valores, tradiciones y mecanismos implícitos.

4. Diseño del modelo estratégico ideal. Una vez definida la situación actual se diseña el modelo estratégico ideal con la finalidad de lograr una mejor situación de la empresa, en esta etapa se determinan los objetivos del programa así como los cursos de acción necesarios y el tiempo para lograr un cambio planeado en la organización.
5. Implantación. Consiste en implementar de manera gradual y debidamente priorizada en todos los niveles, el modelo definido en la etapa anterior. Este proceso se facilita debido a que todo el personal participó en el diseño y está debidamente capacitado en su aplicación.
6. Retroinformación. Durante la implantación y la operación del modelo se establecen sistemas de retroalimentación para elaborar los ajustes y mejoras correspondientes

Referencias bibliograficas

Universidad del sureste. Antología *Organización y administración de servivios*
Pag. 88-93

<https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/docs/libro/LNU/753f2682fe54917041d39e7b94713179-LC-LNU705.pdf>