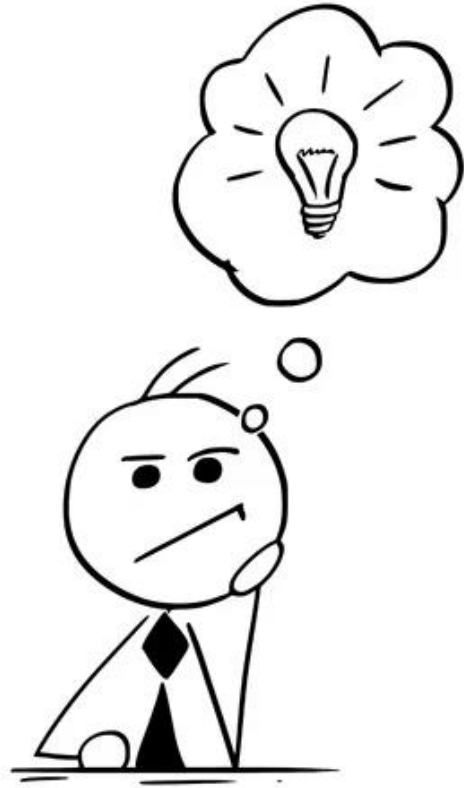


Título del documento	
Introducción al Desarrollo Organizacional	
Nombre del docente	
Cinthia Adalid Jerónimo Martínez	
Fecha de producción	Lugar
19.04.2022	Santiago de Querétaro
Programa educativo (Marque un solo programa con una X):	
Administración de Capital Humano	
Nombre de la asignatura	Unidad Temática
Modelos de Desarrollo Organizacional	Unidad I Introducción al Desarrollo Organizacional
Propósito	
Distinguir los conceptos básicos de desarrollo organizacional, antecedentes, objetivos e importancia del DO	
Referencia (en formato APA):	Licencia Creative Commons:
<p>Chiavenato, I. (1982). <i>Introducción a la Teoría General de la Administración</i>. México: Mc Graw-Hill.</p> <p>Ferrer, L. (2007). <i>Desarrollo Organizacional</i>. México: Editorial Trillas.</p> <p>Guízar, R. (2013). <i>Desarrollo Organizacional Principios y Aplicaciones</i>. México: Mc Graw</p>	<p>http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/
Este obra está bajo una licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional.</p>

The background features abstract, overlapping geometric shapes in various shades of blue, ranging from light sky blue to deep navy blue. These shapes are primarily located on the left and right sides of the frame, creating a modern, dynamic feel. The central area is white, providing a clean space for the text.

UNIDAD I

INTRODUCCIÓN AL DESARROLLO ORGANIZACIONAL



¿Que es el Desarrollo Organizacional?



Según Warren Bennis el DO es *“Una respuesta al cambio, una compleja estrategia educacional que pretende cambiar creencias , actitudes, valores y estructura de las organizaciones de tal manera que puedan adaptarse mejor a las nuevas tecnologías, los nuevos mercados y los varios retos, incluyendo el mismo cambio vertiginoso”*.

Richard Beckhard menciona que *“El DO es un esfuerzo planificado de toda la organización y administrado desde la alta gerencia para aumentar la efectividad y bienestar de la organización por medio de intervenciones planificadas en los procesos de la entidad , los cuales aplican los conocimientos de la ciencia del comportamiento.”*



“El DO es la aplicación creativa de largo alcance de un sistema de valores, técnicas y procesos, administrado desde la alta gerencia y basado en las ciencias del comportamiento, para lograr mayor efectividad y salud de las organizaciones mediante un cambio planificado según las exigencias del ambiente exterior y/o interior que las condiciona.” (Luis Ferrer)



Palabras clave

- Aplicación creativa
- De largo alcance
- Sistema de valores, técnicas y proceso
- Administrado desde la alta gerencia
- Basado en ciencias del comportamiento
- Mayor efectividad y salud
- Mediante un cambio



Actividad



- Con tus palabras elabora tu definición de desarrollo organizacional.

Teorías de la administración que contribuyeron al DO

**Teoría Clásica
(Henry Fayol)
1916**



- Énfasis en la organización formal y a la racionalización de los métodos de trabajo (ingeniería Industrial).
- Mayor efectividad y eficiencia en las organizaciones.
- Trata a la organización como una máquina.
- Especialización y competencia técnica.
- Enfatiza las tareas o la tecnología.
- Autoridad centralizada.
- Líneas claras de autoridad.
- Confianza en las reglas y en los reglamentos.
- Clara separación entre línea y staff.

**Teoría Humano-
Relacionista**
**George Elton
Mayo**

- Los factores físicos y psicológicos del trabajo y la comunicación.
- Grupos formales e informales.



**Teoría
Estructuralista
Weber, Chester,
Bernard Renate,
Maynta**

- Analiza los grupos formales e informales.
- Es una síntesis de la escuela clásica y de Relaciones Humanas.
- Estudia las compensaciones sociales y de materiales, y los efectos de unas sobre otras.
- Estudia todo tipo de empresas y el medio ambiental que las rodea.
- Critica las teorías existentes.
- Es crítica y descriptiva.
- No es propositiva.



**Teoría del
comportamiento
o Teoría
Behaviorista**

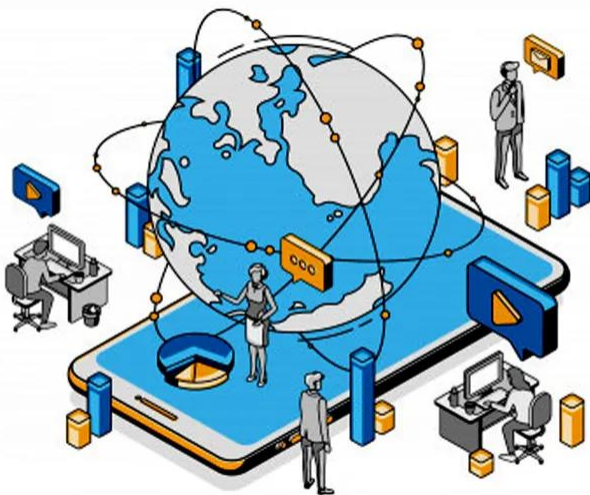
De la teoría del comportamiento nació el Desarrollo Organizacional

Dentro del campo de la motivación Maslow, Hezberg y Mc Clelland
Teorías de la motivación.



**Teoría de la contingencia
Chandler, Burns,
Stalker
Woodward y
Lawrence Lorsch**

- El enfoque de la contingencia destaca que no se puede alcanzar la eficacia organizacional siguiendo un único y exclusivo modelo organizacional, que hace necesario un modelo apropiado para cada situación que se presente.
- Diferentes ambientes requieren diferentes tecnologías que conducen a variaciones en la estructura organizacional.

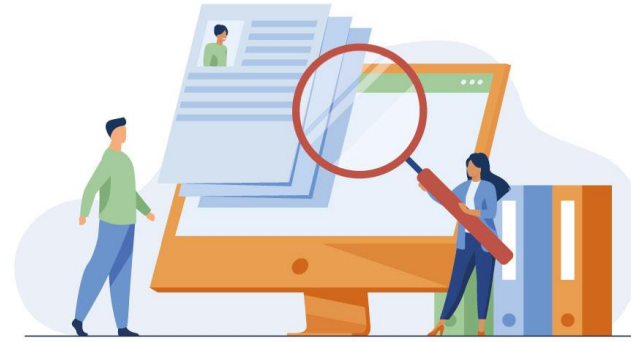


Teoría de la Burocracia Max Weber

- La burocracia es la forma más eficiente de organización, y ésta cuenta con una línea bien definida de autoridad. Tiene reglas y reglamentos claros, las cuales son estrictamente seguidas.



Antecedentes



El movimiento de desarrollo organizacional surgió a partir de 1962, con un complejo conjunto de ideas al respecto del hombre, de la organización y del medio ambiente, en el sentido de propiciar el crecimiento y desarrollo según sus potencialidades.

Historia

Año		Características
1920	Individuo	Orientación hacia relaciones humanas
1940	Grupo	Cambios del sistema social
1960	Intergrupos	Grupos de trabajo, sistemas de investigación y retroalimentación
1970	Organización	Sistema sociotécnico
1980	Entorno	Eficiencia, calidad de vida y trabajo
1990	Entorno	<i>Empowerment</i> , reingeniería, <i>assessment center</i>
2000	Competencias	Aprendizaje organizacional, economía y más del conocimiento, BSC, <i>outsourcing</i> , administración organizacional, <i>network</i>

Historia en México

Año	Características
1967-1968	Se comenta la existencia del DO en los seminarios de administración de personal del ITESM
1969-1970	Surge la primera colección de libros sobre DO Se analiza la implantación de las primeras gerencias de DO en Vitro y en Hylsa
1971-1972	Se inscriben los primeros mexicanos en el NTL en USA
1973-1974	Se aplica de manera directa en DO en varias empresas, Cydsa, Fundidora, ITESM, Cervecería Cuauhtémoc
	Eficiencia, calidad de vida y trabajoX1
1975-1976	<i>Cobra auge el DO en instituciones educativas la UDEM inicia maestría en DO</i>
1977	Se considera un enfoque más integral del desarrollo que incluye intervenciones
1982 a la fecha	Se celebra un congreso internacional de DO.

Objetivos del DO

Desarrollar un sistema viable y capaz de autorrenovarse

Efectividad en el sistema estable como en proyectos temporales

Colaboración y competencia

Manejo adecuado de conflictos

Aumento de nivel de confianza y apoyo

Apertura de las comunicaciones

Entusiasmo y satisfacción personales

Soluciones creativas

Valor tradicional	Valor del DO
El hombre es básicamente malo (Teoría X de Douglas Me Gregor)	El hombre es esencialmente bueno (Teoría Y de Douglas Me Gregor)
El hombre no puede cambiar	Las personas pueden cambiar y desarrollarse
Existe resistencia y temor a las diferencias individuales	Se encausan las diferencias individuales hacia la creatividad e innovación
La posición jerárquica equivale a poder y prestigio	La posición jerárquica sirve a los fines organizacionales
Hay desconfianza en el personal	Existe una confianza básica en las personas
Se evaden riesgos	Hay disposición para aceptar riesgo
Se privilegia la competencia	Se privilegia la colaboración

Importancia del DO

- Ayuda a manejar los cambios y desajustes en la organización.
- Provee los medios para mejorar las relaciones personales
- Ayuda a las organizaciones a sobrevivir en un contexto de cambios acelerados: económicos, políticos, sociales y tecnológicos.
- Se concentra en la solución de problemas, para lo cual capacita al personal, lo que da lugar a la retroalimentación.
- Se dirige a conformar organizaciones más eficaces y sanas.



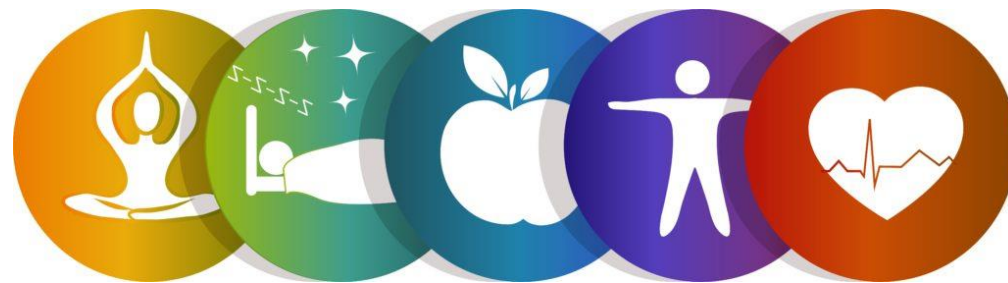
Organizaciones eficaces

- ▶ La organización que puede adaptarse a su ambiente.
- ▶ Capacidad de recibir y comunicar información confiable y válida.
- ▶ Flexibilidad interna y creatividad
- ▶ Integración y compromiso c/metras
- ▶ Clima de respaldo y libre de amenazas



Organizaciones sanas

- Cumplimiento de las tareas: metas claras, alcanzables y apropiadas.
- Se interesa por la integración interna: utilización de recursos, cohesión e identidad, moral elevada.
- Adaptación de la organización y su ambiente



Actividad



Observa el siguiente video

<https://www.youtube.com/watch?v=FyjiObX-dks>

¿Según lo mencionado en el video, que objetivos del DO cumple esta empresa?

¿Crees que existe un cambio planificado? , Si tu respuesta es sí ¿cómo lo hacen?

Bibliografía

Chiavenato, I. (1982). *Introducción a la Teoría General de la Administración*.

México: Mc Graw–Hill.

Ferrer, L. (2007). *Desarrollo Organizacional*. México: Editorial Trillas.

Guízar, R. (2013). *Desarrollo Organizacional Principios y Aplicaciones*. México:

Mc Graw Hill/Interamericana Editores, S.A. De C.V.