



**INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL**  
**ESCUELA SUPERIOR DE CÓMPUTO**  
**Gestión Empresarial**



**Investigación:**

Desarrollo Organizacional

**Alumno:**

Meza Vargas Brandon David

**Boleta:**

2020630288

**Grupo:**

4CM12

**Profesor:**

Maldonado Muñoz Miguel Ángel



## Desarrollo organizacional

El desarrollo organizacional (DO) es un campo de estudio y práctica que se centra en mejorar la efectividad y el desempeño de las organizaciones a través de cambios planificados y sistemáticos en la estructura, cultura, procesos y comportamientos organizacionales. Se basa en la premisa de que las organizaciones son sistemas complejos que requieren un enfoque integral y participativo para lograr mejoras significativas.

El origen del desarrollo organizacional se remonta a la década de 1940 y principios de la década de 1950, en los Estados Unidos, como una respuesta a los desafíos que enfrentaban las organizaciones en un entorno empresarial en constante cambio. Se desarrolló como una alternativa a los enfoques tradicionales de gestión y se inspiró en varias disciplinas, como la psicología, la sociología y la teoría de sistemas.

Los principales impulsores del desarrollo organizacional fueron investigadores y profesionales como Kurt Lewin, Chris Argyris, Richard Beckhard y Warren Bennis, quienes aplicaron conceptos y técnicas de estas disciplinas para mejorar el funcionamiento y el rendimiento de las organizaciones.

### Objetivos principales

- **Mejorar el rendimiento y la productividad:** Este objetivo es esencial para cualquier organización, ya que busca optimizar el desempeño y lograr resultados óptimos.
- **Fortalecer la capacidad de adaptación al cambio:** En un entorno empresarial dinámico y competitivo, las organizaciones necesitan ser capaces de adaptarse rápidamente a los cambios y aprovechar las oportunidades.
- **Fomentar la colaboración y la comunicación efectiva:** La colaboración y la comunicación eficaz son fundamentales para el éxito de cualquier organización. El desarrollo organizacional busca mejorar las relaciones y la colaboración dentro de los equipos y departamentos, fomentando un ambiente de trabajo cooperativo y propicio para la comunicación abierta y efectiva.

### Aplicaciones

El desarrollo organizacional (DO) tiene diversas aplicaciones en el ámbito empresarial. Algunas de las principales aplicaciones del DO son:

- **Gestión del cambio:** Ayuda a las organizaciones a adaptarse a nuevos entornos, implementar nuevas estrategias y superar resistencias al cambio.
- **Desarrollo del liderazgo:** Se utiliza para identificar y desarrollar líderes efectivos, promover un estilo de liderazgo transformacional y crear una cultura de liderazgo compartido.
- **Mejora de la cultura organizacional:** Busca establecer valores compartidos, fortalecer la colaboración, promover la diversidad e inclusión, y crear un clima organizacional positivo.
- **Desarrollo de equipos y grupos de trabajo:** Se aplica para mejorar la efectividad de los equipos, fortalecer la comunicación y la colaboración, y mejorar la productividad colectiva.

- **Desarrollo del talento y gestión del desempeño:** Busca identificar y desarrollar habilidades clave, diseñar programas de capacitación y desarrollo, y promover la motivación y el compromiso de los empleados.

## Proceso

El proceso del desarrollo organizacional (DO) consta de varias etapas que se llevan a cabo de manera sistemática y planificada. A continuación, se presenta un resumen del proceso del desarrollo organizacional:

- **Diagnóstico organizacional:** Esta etapa implica recopilar datos y realizar un análisis exhaustivo de la organización para identificar las áreas de mejora y determinar las necesidades de cambio. Se utilizan diversas técnicas, como encuestas, entrevistas, observación y análisis de documentos, para obtener una comprensión profunda de la organización.
- **Planificación del cambio:** En esta etapa se elabora un plan estratégico para implementar los cambios necesarios en la organización. Se definen los objetivos, se establecen las acciones específicas a tomar y se determina la secuencia y el cronograma de las intervenciones de cambio.
- **Intervención y acción:** Esta etapa implica llevar a cabo las acciones planificadas para implementar los cambios en la organización. Puede incluir actividades como talleres de capacitación, coaching, reestructuración organizativa, mejora de procesos, cambios en políticas y procedimientos, entre otros.
- **Evaluación y seguimiento:** Es importante evaluar el impacto de las intervenciones de cambio y realizar un seguimiento de los resultados obtenidos. Se recopilan datos y se analizan para evaluar el progreso y el éxito de las intervenciones. Esta retroalimentación es fundamental para ajustar y adaptar las acciones futuras.
- **Consolidación y aprendizaje:** En esta etapa, se busca consolidar los cambios realizados y fomentar el aprendizaje organizacional. Se promueve la integración de nuevas prácticas y comportamientos en la cultura organizacional, y se comparten lecciones aprendidas para mejorar la capacidad de cambio y la adaptabilidad futura de la organización.

Es importante destacar que el proceso del desarrollo organizacional no es lineal y puede requerir iteraciones y ajustes a lo largo del tiempo. Además, la participación y el compromiso de los líderes y los miembros de la organización son fundamentales para el éxito del proceso.