



INSTITUTO POLITÉCNICO
NACIONAL
ESCUELA SUPERIOR DE CÓMPUTO

Ingeniería en Inteligencia Artificial

Unidad de Aprendizaje: Gestion Empresarial

Desarrollo Organizacional: Orígenes, antecedentes, concepto,
objetivos, valores y modelos

Alumno:

Montoya Gutiérrez Pavel

Fecha: 3 de enero de 2026

Grupo: 8BM1

Profesor: Maldonado Muñoz Miguel Ángel

1. Desarrollo Organizacional: Introducción

El Desarrollo Organizacional (DO) es una disciplina que combina principios de las ciencias sociales y estudios empresariales para mejorar la eficiencia y salud de una organización. Su evolución es fundamental en el contexto contemporáneo para adaptarse a cambios rápidos y mantener un buen clima laboral. Esta investigación explora los orígenes, antecedentes, conceptos fundamentales, objetivos, valores y modelos del DO.

2. Orígenes y Antecedentes

El Desarrollo Organizacional surgió en la década de 1950, inspirado por la creciente necesidad de adaptabilidad en las organizaciones modernas. Los trabajos iniciales enfatizaron la importancia de las relaciones interpersonales y la dinámica de grupo. Lewin y sus contemporáneos señalaron la relevancia del cambio planificado. Por ejemplo, Lewin introdujo el concepto de 'campo de fuerzas', que describe cómo se debe aliviar la resistencia al cambio en una organización [1].

3. Concepto de Desarrollo Organizacional

El DO es un esfuerzo planeado a nivel organizacional, gestionado desde la alta dirección para aumentar la eficacia y salud de la organización a través de intervenciones en sus procesos, usando conocimientos de las ciencias del comportamiento [2].

4. Objetivos del Desarrollo Organizacional

Los objetivos del DO son variados pero generalmente incluyen:

- Mejorar la competencia global de la organización.
- Facilitar el cambio organizacional.
- Aumentar la comunicación y la colaboración internas.
- Desarrollar un aprendizaje organizacional continuo [3].

5. Valores del Desarrollo Organizacional

Los valores fundamentales del DO se centran en el respeto por la humanidad, la integridad y la veracidad. Estos valores promueven un ambiente de trabajo que permite a los individuos expresarse libremente, mejorando así la moral y la motivación organizacional [4].

6. Modelos de Desarrollo Organizacional

Existen varios modelos teóricos que guían la implementación del DO, cada uno con diferentes enfoques y aplicaciones:

6.1. Modelo de Lewin

El modelo de Kurt Lewin consta de tres etapas: descongelar, cambiar y recongelar. Este modelo ofrece un marco para gestionar el cambio planeado dentro de las organizaciones [5].

6.2. Modelo de las Seis Cajas de Weisbord

Este modelo diagnostica las organizaciones a través de seis áreas críticas: propósito, estructura, relaciones, recompensas, liderazgo y mecanismos útiles. Facilita la identificación de áreas problemáticas dentro de la organización [3].

7. Conclusión

El Desarrollo Organizacional continúa siendo una disciplina vital para el éxito organizacional, sobre todo en tiempos de cambios rápidos y continuos. Su enfoque en mejorar la eficiencia organizacional a través del cambio planificado y gestionado desde la alta dirección resalta su relevancia y aplicabilidad práctica en el mundo empresarial contemporáneo.

Referencias

- [1] K. Lewin, “Field theory in social science,” *Tavistock Publications*, 1951.
- [2] T. G. Cummings and C. G. Worley, *Organization Development: Principles and Practices*. Cengage Learning, 2015.
- [3] F. Friedlander and L. D. Brown, “The action research model,” *Handbook of Organization Development*, 1974.
- [4] R. A. Swanson and E. F. Holton III, *The Handbook of Human Resource Development*. Sage Publications, 2001.
- [5] E. H. Schein, “Change process: Step by step,” *Journal of Business Strategy*, vol. 6, no. 2, pp. 26–34, 1999.