

## CAPITULO I

### ANTECEDENTES DEL DESARROLLO ORGANIZACIONAL

El término **Desarrollo Organizacional** o **D.O.**, la denominación más comúnmente empleada para designar este campo ha estado en uso por lo menos desde 1960; pero se tiene conocimiento que desde 1924 partiendo de las investigaciones de psicología aplicada al trabajo en la fábrica Hawthorne de la Western Electric, Co. se estudiaron los efectos sobre los índices de producción de modificaciones en las condiciones de trabajo, descubriendo la influencia de los factores de comportamiento.

El Desarrollo Organizacional, como campo no es todavía -- bastante conocido para que se defina en un diccionario, pero -- ha sobrevivido a épocas de turbulencia y con toda seguridad -- se encontrará en el futuro predecible; ya que para el año de -- 1958 con los trabajos dirigidos por Robert Blake y Herbert -- Shepard en la Standar Oil, Co. (ESSO) surgió la idea de utilizar los laboratorios de adiestramiento de sensibilidad, dinámica de grupo o Tgroups, no para favorecer esencialmente el desarrollo de los individuos, sino para desarrollar la organización, a través del trabajo realizado con grupos de personas -- pertenecientes a la misma empresa.

Existen otros investigadores que visualizaron el origen del D.O. alrededor de los años 1947 y 1950 considerando cada vez más la organización como un cliente, así también enfatizan que el foco en la organización total, que caracteriza específicamente el esfuerzo de D.O. surgió más concretamente con los trabajos iniciados por Douglas McGregor y John Paul Jones en 1957 en la Unión Carbide.

Ahora bien, el D.O. no es una ciencia nueva, ya que no se apoya predominantemente en descubrimientos o investigaciones recientes; aunque se basa en muchas cosas que ya se encontraban en el caudal de las ciencias humanas, sociales y administrativas, se trata de un arte diferente.

Explicar lo que es el D.O. y lo que hacen los profesionales de esta especialidad es algo que todavía resulta difícil, porque hasta cierto punto, aún se está dando forma a este campo y por que la práctica del D.O. tiene más de proceso que de procedimiento paso por paso; es decir, el D.O. es una consideración en general de cómo se hace el trabajo, de lo que las personas que llevan a cabo el trabajo creen y sienten respecto a su eficiencia y efectividad, más que una receta o algoritmo lineal, específico y concreto, paso por paso para lograr algo.

El D.O. tiene distintos significados para diferentes per

sonas, no existe una definición que complazca a todas, ya que para que sea D.O., el cambio dentro de una organización tiene que:

- Responder a una necesidad real del cambio, sentida por el cliente.
- Incluir al cliente en la planeación y puesta en obra del cambio, e
- Inducir al cambio en la cultura de la organización.

Así pues el Desarrollo Organizacional es un proceso de -- cambio fundamental en la cultura de cualquier organización, mediante las técnicas utilizadas dentro del modelo metodológico-general:

**DIAGNOSTICO.** Entrevistas tanto con individuos como con -- grupos, y observación, seguidas de análisis y organización de los datos captados.

**RETROALIMENTACION.** Dar cuenta de las personas de las que se obtuvieron los datos del significado colectivo de los problemas de la organización.

**ANALISIS.** Analizar lo que los datos significan y trazar -  
el plan de los pasos que habrán de darse como consecuencia.

**ACCION.** Dar esos pasos.

Por lo tanto Desarrollo Organizacional es un proceso de -  
cambio dentro de la cultura de una organización, mediante el -  
empleo de las tecnologías, la investigación y la teoría de las  
ciencias del comportamiento.