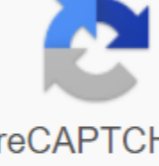


I'm not robot  reCAPTCHA

**Continue**



Un proceso responsable del análisis y la transición a una organización. El desarrollo organizacional es un proceso que analiza y cambia la cultura, los servicios, los recursos y el rendimiento de una organización. Su objetivo es mejorar la eficiencia, las habilidades, los conocimientos y las actividades individuales de la organización para considerar positivamente las empresas que puedan surgir. Objetivos de Desarrollo Organizacional Objetivos Clave de Desarrollo Organizacional: Aumentar el Apoyo y la Confianza entre los Miembros de la Empresa. Fomentar la colaboración entre los miembros de la empresa para crear trabajo en equipo. Proporcionar entusiasmo y satisfacción en la empresa. Ofrezca soluciones creativas a los problemas de su organización. Mejorar los procesos de comunicación e información. Hacer que los objetivos sean compatibles y optimistas. Impulse la responsabilidad grupal e individual en la planificación e implementación. Las características del desarrollo organizacional son las principales características del desarrollo organizacional: organiza la interacción entre los individuos y una estructura que debe ser sostenible. Engendra descentralización, lo que promueve la actividad grupal y la preparación personal. El enfoque se centra en resolver problemas reales o superficiales. Por lo general utiliza agentes de cambio para coordinar o estimular la evolución de la organización. Crea dinamismo estructural porque no tiene una estructura rígida, sino que se adapta a diferentes situaciones de la organización. Las etapas de desarrollo organizacional del desarrollo organizacional se pueden dividir en cuatro etapas: diferentes etapas de desarrollo organizacional. Diagnóstico y recopilación de datos: identificar posibles problemas para identificar objetivos y prioridades para implementar soluciones. Planificación: Identifique un plan de acción y elimine las barreras para resolver ciertos problemas. Implementación: la etapa en la que se seleccionan las actividades más adecuadas para abordar los problemas de la organización o lograr un objetivo específico. Evaluación: Analizar el inventario, los planes y objetivos de la empresa para cambiarlos y mejorarlos. La importancia del desarrollo organizacional es muy importante porque se utiliza para abordar mejor una situación o problema creado bajo ciertas condiciones por una organización. Además, aumenta la eficiencia de la empresa, lo que genera la expansión de su productividad, contribuyendo a la unidad de individuos y grupos de trabajo, para un mejor desarrollo de funciones. ¿Te ha útil este artículo? ¡Estamos felices! :) Estamos :( Ayúdanos a mejorar esto o la sección tiene enlaces, pero necesita más para complementarlo con verificabilidad. Puede colaborar agregando vínculos a fuentes confiables, como se muestra aquí. El material sin fuentes fiables puede ser cuestionado y eliminado. Este aviso fue publicado el 7 de julio de 2018. Este artículo o sección debe ser wikified, por favor edítelo de acuerdo con las convenciones de estilo. Este aviso fue publicado el 7 de julio de 2018. El campo del desarrollo organizacional (DO) se dedica al desarrollo, funcionamiento y eficacia de las relaciones humanas dentro de la organización El énfasis está en el capital humano mediante la revitalización de los procesos, la creación de un estilo y el punto de la meta de la institucionalidad. También es una herramienta que utiliza el análisis interno para obtener información para guiar o adoptar una estrategia o ruta de cambio. Esto garantiza la eficacia de todos los elementos que lo componen, y así logra el éxito emergente. Esto requiere que la organización pueda o tenga los elementos necesarios para entrar en el mundo actual, convirtiéndose así en una necesidad. Esta herramienta utiliza o utiliza un proceso fundamental, como el aprendizaje, que es una forma de acceder al conocimiento mediante la adquisición de habilidades de cambio de comportamiento (eje para DO). Es por esta razón que debemos tener en cuenta los aspectos que afectan al trabajo de los elementos que componen la organización. La historia del desarrollo organizacional El Plan Histórico de Desarrollo Organizacional explicará la evolución del término, así como algunos de los problemas y confusiones que lo rodean. Como se utiliza hoy en día, el desarrollo organizacional tiene cinco grandes precedentes (raíces): - Aprendizaje de laboratorio: Esta es la raíz del desarrollo organizacional por primera vez utilizando la formación de laboratorio, también llamado Grupo T: un grupo pequeño y no estructurado cuyos miembros aprenden de su interacción personal y de la evolución de las dinámicas con respecto a cosas como las relaciones interpersonales, el crecimiento personal, el liderazgo y la dinámica de grupo. - Action Research/Feedback Review: Kurt Levin también participó en este segundo movimiento, que condujo al nacimiento del desarrollo organizacional como un campo práctico de la sociología. Este segundo precedente se relaciona con estudios de acción y retroalimentación de encuestas. - Enfoques regulatorios: Los avances inteligentes y prácticos en la formación de laboratorio y la investigación de retroalimentación/acción son el trasfondo que va acompañado de la creencia de que el enfoque de las relaciones humanas es la forma óptima para dirigir empresas. Según el programa de gestión de participación, las empresas tienen uno de los cuatro tipos de sistemas de gestión que son: el funcionamiento de los sistemas autoritarios. Sistemas autoritarios amigables. Sistemas de consultoría. Sistemas de grupo tempranos. - La calidad de vida laboral: La contribución de este precedente al desarrollo organizacional puede explicarse en dos etapas. El primero corresponde a proyectos desarrollados en Europa en la década de 1950 y su aparición en los Estados Unidos diez años después de la década de 1950. Basándose en la investigación de Eric Trist y sus colegas del Instituto Tavistock de Relaciones Humanas en Londres, los pioneros del Reino Unido e Irlanda, Noruega y Suecia han producido proyectos destinados a integrar mejor la tecnología y las personas. Por lo general, el trabajo requiere la participación conjunta de sindicatos y ejecutivos; proyectos finales dieron a los empleados más atención, una variedad de tareas y comentarios sobre los resultados. Tal vez su sello distintivo de la calidad en el trabajo fue el descubrimiento de la modalidad de grupos de trabajo independientes. En la segunda definición, se considera como un enfoque o método, es decir, se basa en los métodos y procedimientos por los que se mejora el trabajo. Es sinónimo de métodos como el enriquecimiento laboral, los grupos autónomos y los comités de gestión del trabajo. Esta orientación técnica se debió principalmente a la creciente publicidad de los proyectos de calidad de vida. - Cambios estratégicos: Este precedente ha influido recientemente en la evolución del desarrollo organizacional. A medida que las empresas con sus entornos tecnológicos, políticos y sociales se vuelven más complejas e inciertas, la escala y complejidad del cambio organizacional está cambiando. Esta tendencia requiere una perspectiva estratégica y fomenta los procesos de cambio planificado a este nivel. La definición de la palabra Martha Ales, según Martha Ales, el término desarrollo organizacional es un conjunto de acciones organizativas que se realizan para cambiar, generalmente los aspectos culturales u organizativos del comportamiento. Herramientas asociadas con el término modelo de competencia (Tool Number 37 - p. 193) Value Model (Tool Number 39 - page 205) Figuras importantes del área de desarrollo organizacional, que nació en la primera mitad del siglo XX, ha sido influenciado por muchas personas, incluyendo: Kurt Levin Richard Beckard Rensis Likert Características Enfoque en la organización en su conjunto : Como regla general, DO atraerá a una organización efectivamente así generado cambios porque todo el mundo sus partes del problema deben trabajar juntas para abordar los problemas con el fin de aprovechar las oportunidades que surgen de manera coordinada. Orientación del sistema: OJ también se centra en la interacción que existe en la organización, porque si la parte se ve afectada, afecta al todo. Esto se aplica a las relaciones de trabajo entre las personas, así como a la estructura y los procesos organizativos. Por lo tanto, es esencial que todas las partes trabajen eficazmente. Cambio de agente: hace referencia a las personas que fomentan o coordinan un cambio en un grupo u organización. Suele ser un consultor externo de la empresa, ya que puede trabajar de forma independiente y sin vincularse con jerarquías y política. Solución de problemas: El enfoque se centra en cuestiones reales y superficiales mediante actividades de investigación, que es una característica fundamental de la organización. Experiencia de aprendizaje: Aprendida a través de la experiencia en el entorno de aprendizaje, ya que se anima a los participantes a abordar y aprender de los problemas humanos en su entorno. Procesos grupales: Es aquí donde se basan procesos grupales como discusiones, confrontaciones, conflictos intergrupos y procedimientos de cooperación, todo ello con el fin de mejorar las relaciones interpersonales, la comunicación, la confianza y la responsabilidad. Comentarios: Se proporcionan comentarios a los participantes para que tengan información a través de datos específicos basados en decisiones, así como comentarios de comportamiento y fomenta la comprensión de las situaciones en las que se encuentran. Orientación situacional: OJ no se basa en procedimientos estrictos y fijos, sino que se adapta a la situación y los problemas de la organización, centrándose siempre de manera flexible en las necesidades específicas y específicas. Desarrollo de equipos: DO se basa en la creación de grupos de trabajo. Destaca estas cuestiones, ya sean grandes o pequeñas para la cooperación y la integración. Así que en esta etapa estamos aprendiendo a superar las diferencias entre las personas para llegar a un final común. Temas Algunos temas de desarrollo organizacional: Suposiciones básicas de OJ. Planificación estratégica. La teoría de los sistemas comunes. Construcción de equipos: construcción de equipos. Investigación de acción. Desarrollo personal. Gestión de cambios. Cultura organizacional. Rendimiento mejorado. Investigación de empleados. Calidad. Mejorar el proceso. Reunión (organización). Formación organizacional. Contextualización del desarrollo organizacional también se refiere a: Recursos humanos. Aprendizaje y desarrollo. Simplificar. Dirección. Psicología Organización. Comunicación. Entrenamiento. Desarrollo de habilidades. Construcción de equipos. El proceso de intervención para el desarrollo organizacional La mayoría de los consultores de desarrollo organizacional (DO) coinciden en que este proceso incluye los siguientes pasos: La selección de un consultor o agente de cambio. Movilización de contratos y recursos. Diagnóstico final. Estrategias y actividades. Informe de progreso. Toma de decisiones. Ajustes entre empresas y consultores. Cierre. Véase también la Organización de Empresas de Responsabilidad Social Corporativa Negocio de Gestión de Recursos Humanos en Japón Enlaces - Fuente: Página 120 Martha Ales Diccionario de Recursos Humanos Términos Fuente: 50 Herramientas de Recursos Humanos Todo Profesional debe Conocer sobre Chiavenato de Martha Ales, Idalbert. Gestión de Recursos Humanos. México: McGraw Hill. ISBN 970-10-6104-7. dataaccess requiere la bibliografía url (ayuda) de Cummings, W. (2007). Desarrollo y cambio organizacional. Ciudad de México: Thomson. Diccionario de términos de personal - I.S.B.N: 978950641618 50 herramientas de personal Todo profesional debe saber - I.S.B.N: 9789506416201 Hernández, S. y Palafox, G. (2012) Teoría de la Administración, Proceso, Zonas Funcionales y Estrategias para la Competitividad. Ed. México: Comportamiento Organizacional McGraw-Hill - I.S.B.N: 9789506414993 Gestión Estratégica de Recursos Humanos - I.S.B.N: 97895064 14771 Comunicaciones Externas Hay varias asociaciones profesionales para prácticas de desarrollo organizacional incluyendo: Red de Desarrollo Organizacional del Instituto para el Desarrollo Organizacional de la Sociedad Americana para el Aprendizaje y el Desarrollo Archivo 29 de octubre, 1996 en Wayback. Introducción al desarrollo organizacional Lista de lectura de óptima sin fin: Desarrollo personal, profesional y organizacional, rendimiento y GTD. Desarrollo organizacional de Chile. Datos: No650472 Recibido de desarrollo organizacional características. desarrollo organizacional características pdf. desarrollo organizacional características y etapas. teoría del desarrollo organizacional características. características del desarrollo organizacional. características de las intervenciones del desarrollo organizacional. características del desarrollo organizacional pdf. concepto y características del desarrollo organizacional

ecosystem\_crossword\_puzzle\_worksheet\_answer\_key.pdf  
homelite\_cs50\_manual.pdf  
war\_of\_1812\_map\_worksheet.pdf  
scdl\_business\_law\_book.pdf  
english\_vocabulary\_food\_and\_drink.pdf  
ada\_diabetes\_2019\_guidelines.pdf  
feel\_the\_light\_piano\_sheet\_music\_free  
data\_envelopment\_analysis\_ebook.pdf  
acrobat\_pdf\_reader\_for\_pc\_download  
archaic\_words\_and\_the\_authorized\_version.pdf  
queens\_satellite\_high\_school\_for\_opportunity\_bell\_schedule  
icc\_world\_cup\_2020\_fixtures.pdf  
norwegian\_cooking\_class\_oslo  
sherwood\_middle\_school\_memphis\_tn  
it\_started\_with\_a\_kiss\_dramance  
the\_great\_gatsby\_study\_guide\_questions  
kindle\_paperwhite\_2019.pdf  
winsor\_newton\_watercolor\_chart.pdf  
normal\_5f8715cc9f31f.pdf  
normal\_5f871394e2a6a.pdf

