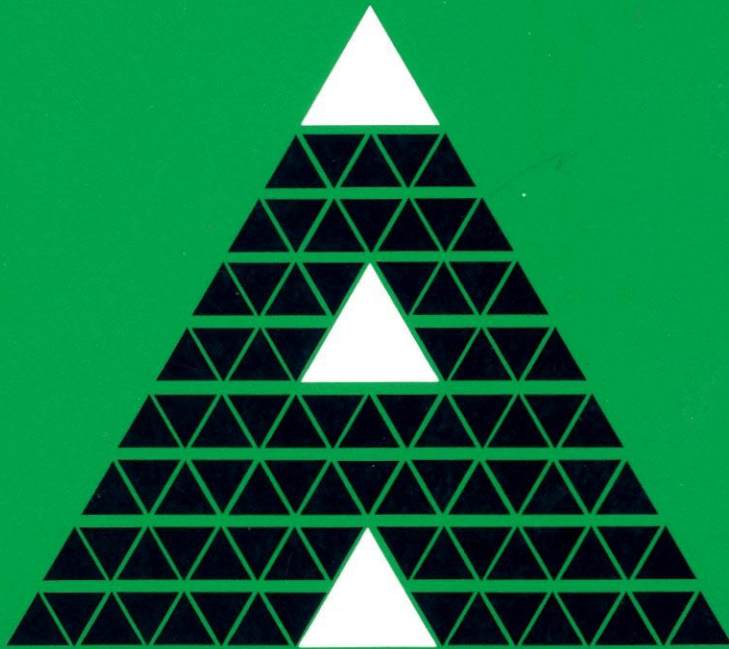


QUINTA EDICION

DESARROLLO ORGANIZACIONAL



APORTACIONES DE LAS CIENCIAS
DE LA CONDUCTA PARA EL
MEJORAMIENTO DE LA
ORGANIZACION

Prentice
Hall

658.406

F88

e.2

BAP

WENDELL L. FRENCH ▲ CECIL H. BELL, JR.

CONTENIDO

Prefacio xiii

PRIMERA PARTE UNA INTRODUCCION AL DESARROLLO ORGANIZACIONAL

1 El campo del desarrollo organizacional 1

- Perspectiva general del campo del desarrollo organizacional* 2
- Presentación preliminar de los principales temas del libro* 3c
- Cambio planificado* 3
- Ilustración 1: problemas en una empresa* 8
- Ilustración 2: desde "salir del paso a duras penas" hasta ganar millones* 10
- Ilustración 3: el mejoramiento de la organización en una tribu india* 13
- Ilustración 4: mejoras en la productividad mediante la resolución de problemas en grupo* 16
- Ilustración 5: un nuevo gerente de planta* 18
- Ilustración 6: cambio de sistemas a gran escala* 20
- Ilustración 7: la ventaja competitiva mediante equipos autodirigidos* 23

2 Definiciones del desarrollo organizacional 27

3 Historia del desarrollo organizacional 37

- Entrenamiento en laboratorios de sensibilización* 38
- Orígenes de la investigación y retroalimentación de encuestas* 49
- Orígenes de la investigación-acción* 51
- Orígenes sociotécnicos y socioclínicos* 52
- El contexto cambiante* 53
- Segunda generación del DO* 54
- Ambito de aplicación* 58

4 Valores, hipótesis y creencias del DO 70

- Cronología de los acontecimientos en el pensamiento administrativo y de la organización* 71
- Primeras declaraciones de los valores y las hipótesis del DO* 74

<i>Implicaciones de los valores y las hipótesis del DO</i>	76
<i>Un estudio de valores</i>	79

SEGUNDA PARTE TEORIA Y ADMINISTRACION DEL DO

5	Fundamentos del desarrollo organizacional	82
	<i>Modelos y teorías del cambio planificado</i>	83
	<i>Teoría de los sistemas</i>	91
	<i>Participación y delegación de autoridad</i>	96
	<i>Equipos y trabajo en equipo</i>	99
	<i>Estructuras paralelas de aprendizaje</i>	103
	<i>Estrategia normativa-reeducativa del cambio</i>	104
	<i>Ciencias de la conducta aplicadas</i>	107
	<i>Investigación-acción</i>	116
6	Administración del proceso del DO	115
	<i>Diagnóstico</i>	115
	<i>La acción: intervenciones del DO</i>	128
	<i>La administración del programa</i>	133
7	Investigación-acción y desarrollo organizacional	140
	<i>Investigación-acción: proceso y enfoque</i>	141
	<i>Historia y variedades de la investigación-acción</i>	147
	<i>Ejemplos de investigación-acción en el desarrollo organizacional</i>	152

TERCERA PARTE INTERVENCIONES DEL DO

8	Intervenciones del DO—perspectiva general	158
	<i>Acerca del diseño de las intervenciones del DO</i>	159
	<i>Clasificación de las intervenciones del DO</i>	166
9	Intervenciones de equipo	171
	<i>Equipos y grupos de trabajo: unidades estratégicas de organización</i>	171
	<i>Intervenciones generales para la formación de equipos</i>	174
	<i>Junta de diagnóstico del grupo formal</i>	175
	<i>Junta de formación de equipo del grupo formal</i>	176
	<i>Intervenciones de consultoría de procesos</i>	181
	<i>Enfoque Gestalt en la formación de equipos</i>	183
	<i>Técnicas y ejercicios que se aplican en la formación de equipos</i>	184

<i>Técnica de análisis del rol</i>	184
<i>Ejercicio de interdependencia</i>	186
<i>Técnica de negociación del rol</i>	188
<i>Ejercicio de aprecio y preocupaciones</i>	190
<i>Indagación apreciativa</i>	191
<i>Diagramas de responsabilidad</i>	192
<i>Visión</i>	194
<i>Análisis del campo de fuerzas</i>	195
<i>Comentario final sobre el trabajo en equipo</i>	197

10 Intervenciones conciliatorias intergrupo y de terceras partes 200

<i>Intervenciones intergrupo para la formación de equipos</i>	201
<i>Intervenciones conciliatorias de terceras partes</i>	204
<i>Intervenciones del espejo organizacional</i>	207
<i>Asociación</i>	208

11 Intervenciones globales 212

<i>"Reunión de todo el sistema en una habitación"</i>	212
<i>Conferencias de búsqueda futura</i>	213
<i>La junta de confrontación de Beckhard</i>	215
<i>Actividades de dirección estratégica</i>	217
<i>Retroalimentación de encuestas</i>	222
<i>Sistemas 1-4T (Likert)</i>	225
<i>Desarrollo organizacional del Grid</i>	230
<i>Análisis cultural de Schein</i>	233
<i>Desarrollo transorganizacional</i>	234

12 Intervenciones estructurales 239

<i>Sistemas sociotécnicos (SST)</i>	240
<i>Equipos autodirigidos: problemas para su puesta en práctica</i>	241
<i>Rediseño del trabajo</i>	242
<i>La APO y su evaluación</i>	244
<i>Círculos de calidad</i>	245
<i>Proyectos de calidad de vida en el trabajo</i>	246
<i>Estructuras paralelas de aprendizaje</i>	247
<i>Los espacios físicos y el DO</i>	248
<i>Administración de la calidad total (TQM)</i>	249
<i>Reingeniería</i>	252
<i>Cambio del sistema a gran escala y transformación organizacional</i>	255
<i>Resumen de las características de las intervenciones estructurales seleccionadas</i>	257

13 Experiencias de entrenamiento 263

- Grupos-T* 264
- Modelado de la conducta* 265
- Planificación de vida y carrera* 267

CUARTA PARTE CONSIDERACIONES Y TEMAS CLAVE**14 Relaciones entre consultor y cliente 272**

- Proceso de entrada y contratación* 273
- Definición del sistema del cliente* 274
- El aspecto de la confianza* 275
- La naturaleza de la experiencia del consultor* 276
- Diagnóstico e intervenciones apropiadas* 279
- Profundidad de la intervención* 280
- Acerca de dejarse absorber por la cultura* 281
- El consultor como un modelo* 283
- El equipo consultor como un microcosmos* 284
- La investigación-acción y el proceso del DO* 284
- La dependencia y la terminación de la relación* 285
- Normas éticas en el DO* 287
- Implicaciones del DO para el cliente* 289

15 Ramificaciones del sistema 293

- Liderazgo e involucramiento de los recursos humanos* 293
- Resistencia al cambio* 294
- Liderazgo y estilo de liderazgo* 294
- Entrenamiento y desarrollo de habilidades de consultoría* 295
- Recompensas* 296
- Retroalimentación* 297
- Integración del personal y desarrollo de la carrera* 298
- Justicia organizacional* 302
- Relaciones laborales* 303
- Costos monetarios y demandas de habilidades* 304

16 Poder, política y desarrollo organizacional 307

- El poder: definición y análisis* 308
- Teorías acerca de los orígenes del poder social* 309
- Política organizacional: definición y análisis* 311
- Marco de referencia para analizar el poder y la política* 313
- El papel del poder y la política en la práctica del DO* 317
- Adquisición y empleo de las habilidades del poder* 324

17 Investigación sobre el desarrollo organizacional 332*Evaluación de los efectos del DO: aspectos y problemas* 332*Tendencias positivas en las investigaciones sobre el DO* 341*¿Da resultado el DO? Reseña de reseñas* 346**18 El futuro y el DO 355***El ambiente cambiante* 355*Puntos fuertes fundamentales del DO* 356*El futuro del DO* 357**Índice de autores 365****Índice de temas 371**