

UNIVERSIDAD ALONSO DE OJEDA
DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LA UNIDAD DE CALIDAD DE
VIDA EN LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE PDVSA
OCCIDENTE.

Autor a:

T.S.U. Sujam Azar

Tutora:

Lcda. Renata Moncini. MsC

Año: 2017

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo, analizar el desarrollo organizacional en la Unidad de Calidad de Vida en la Gerencia de Recursos Humanos en PDVSA Occidente, por ello, se sustenta en Chiavenato (2011), Mello (2012), Ramos y Díaz (2012), Audirac y otros (2014), entre otros. Asimismo, se calificó como una investigación analítica, con un diseño de campo, no experimental, transeccional, con una población censal de ochenta y siete (87) trabajadores de la entidad referida, a quienes se les aplicó la encuesta mediante un cuestionario mixto, validado mediante el juicio de tres (03) expertos, pero, no se calculó la confiabilidad por su carácter mixto. Luego, los datos obtenidos, se procesaron mediante la estadística descriptiva, llevando a concluir que la unidad, para el desarrollo organizacional, emplea los supuestos básicos del desarrollo organizacional, centrados en la organización estructural, cultura organizacional, cambio organizacional, interacción con el ambiente, interacción con los individuos, aplican las características del desarrollo organizacional, ejecutan las etapas del desarrollo organizacional, a través de la recolección, análisis de datos, diagnóstico organizacional, acción de intervención, y evaluación de las operaciones, además, usan las técnicas de intervención en el desarrollo organizacional, sin embargo los resultados tendieron a recomendar la conformación de equipos en virtud de la equidad en cuanto a los conocimientos, experiencias, aptitudes, actitudes, ampliar la determinación de la actitud, métodos de solución para abordar problemas particulares, formular estrategias, determinar fortalezas, debilidades, considerar la terapia psicológica para transformar los grupos de trabajos en equipos cohesionados, discutir con todo el equipo de trabajo los problemas.

Palabras Clave: desarrollo organizacional, calidad de vida, recursos humanos.

Cuadro 1. Operacionalización de la variable

| Objetivo general: Analizar el desarrollo organizacional en la Unidad de Calidad de Vida en la Gerencia de Recursos Humanos en PDVSA Occidente. | | | |
|---|--|---|--------------------------------|
| Objetivos específicos | Variable | Dimensión | Indicadores |
| Identificar los supuestos básicos del desarrollo organizacional aplicados en la Unidad de Calidad de Vida de la Gerencia de Recursos Humanos en PDVSA Occidente. | Desarrollo Organizacional | Supuestos básicos del desarrollo organizacional | Organización estructural |
| | | | Cultura organizacional |
| | | | Cambio organizacional |
| | | | Interacción con el ambiente |
| | | | Interacción con los individuos |
| Describir las características del desarrollo organizacional aplicadas en la Unidad de Calidad de Vida de la Gerencia de Recursos Humanos en PDVSA Occidente. | | Características del desarrollo organizacional | Enfoque global |
| | | | Orientación sistemática |
| | | | Agente de cambio |
| | | | Solución de problemas |
| | | | Aprendizaje por experiencia |
| | Procesos de grupo | | |
| | Realimentación intensa | | |
| Describir las etapas del desarrollo organizacional aplicadas en la Unidad de Calidad de Vida de la Gerencia de Recursos Humanos en PDVSA Occidente. | Etapas del desarrollo organizacional | Recolección y análisis de datos | |
| | | Diagnóstico organizacional | |
| | | Acción de intervención | |
| | | Evaluación de operaciones | |
| Determinar las técnicas de la intervención en el desarrollo organizacional presentes en la Unidad de Calidad de Vida de la Gerencia de Recursos Humanos en PDVSA Occidente. | Técnicas de intervención en el desarrollo organizacional | Entrenamiento de la sensibilidad | |
| | | Análisis transaccional | |
| | | Consultoría de procedimientos | |
| | | Reuniones de confrontación | |
| | | | Realimentación de datos |

Fuente: Recopilación por Azar (2017)

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. Caracas, Venezuela: Episteme.
- Arnal, R.; Rincón, T.; Latorre, A. & Sanz, D. (1995). *Técnicas de investigación en Ciencias Sociales*. España: Dy-kinson.
- Audirac, C.; León, V.; Domínguez, A.; López, M. y Puerta, L. (2012). *ABC del desarrollo organizacional*. México: Trillas.
- Bavaresco, A. (2001). *Proceso metodológico en la investigación: como hacer un diseño de investigación*. Venezuela: Universidad del Zulia.
- Castrejón, D. (2007). El desarrollo organizacional una visión para el cambio. Recuperado de www.universidadabierta.edu.mx/Biblio/C/Castrejon%20Dora-Vision%20cambio.htm.
- Chávez, N. (2007). *Introducción a la Investigación Educativa*. Venezuela: Gráfica González.
- Chiavenato I. (2011). *Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones*. España: Mc Graw Hill.
- Cortina, A. (2000). La dimensión pública de las éticas aplicadas. *Revista Iberoamericana de Educación*, 29,45-64.
- De Faria, A. (2010). *Desarrollo Organizacional, Enfoque Integral*. México: Trillas.
- Deal, T. y Kennedy A. (2005). *Cultura Corporativa y Productiva Organizacional*. Colombia: Legis.
- Ferrer, L. (2008). *Guía práctica de desarrollo organizacional*. México: Trillas.
- French, W. (2004). *Desarrollo Organizacional*. Aportaciones de las Ciencias de la Conducta para el mejoramiento de la Organización. México: Prentice Hall.
- Heller, T. (2000). Changing Authority Patterns: A Cultural Perspective“. EEUU: Academy of Management Review.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill Interamericana, S.A.
- Hurtado, J. (2008). *El Proyecto de Investigación. Comprensión holística de la metodología y la investigación*. Venezuela: Quirón.
- Kotter, O. y Schlessinger, P. (2002). *Estrategias para el cambio*. Miami, EEUU: Addison Wesley.
- Leonard, W. (2000). *Auditoría Administrativa Evaluación de los métodos y eficiencia administrativos*. México: Diana.

- Martínez, M. (2012). *Análisis y resolución de problemas: La gestión empresarial*. Recuperado de <https://books.google.co.ve/books?id=x5prwwvoZ18C&pg=PA151&dq=un+problema+es&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiX0cq49qTUAhVFIpokHW MvDVYQ6AEIQDAG#v=onepage&q=un%20problema%20es&f=false>.
- Maurice, T. (2006). *Auditoría de la Cultura Empresarial*. España: Díaz de Santos.
- Mello, F. (2012). *Desarrollo organizacional*. México: Limusa.
- Méndez, C. (2006). *Metodología, diseño y desarrollo del proceso de investigación*. Venezuela: Mc Graw Hill.
- Michael, S. (2000). *Técnicas para el cambio organizacional*. México: Mc. Graw Hill.
- Michael, S. (2010). *Técnicas para el cambio organizacional*. México: Mc. Graw Hill.
- Parella, S. & Martins, F. (2010). *Metodología de investigación cuantitativa*. Venezuela: Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador.
- Ramos, I. & Díaz, B. (2012). Influencia del liderazgo visionario en el desarrollo organizacional. *Revista Arbitrada Venezolana del Núcleo Luz-Costa Oriental del Lago*, 5, 137-153.
- Robbins, S. (2010). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice Hall.
- Rusque, A. (2007) *De la diversidad a la unidad en la investigación cualitativa*. Venezuela: Editores Vadell Hermanos.
- Sabino, C. (2002). *El proceso de la investigación*. Caracas, Venezuela: Panapo, C.A.
- Shein, E. (2003). *Organizational Cultura and Leadership*. EEUU: Jossey Bass.
- Stoner, J. (2002). *Administración*. México: Prentice Hall.
- Tamayo y Tamayo, M. (2003). *El proceso de investigación científica*. México. Limusa.
- Valarino, E. (2008). Gerencia del cambio y transición. Ponencia en la segunda Jornada de gerencia y Liderazgo. 30-31 de mayo y 1 de junio de 2002. Universidad Simón Bolívar, Caracas, Venezuela.

Desarrollo organizacional

| | | | | | | | | | | | | |
|---------------------------------|----|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| Equipos de trabajo | 28 | Los equipos de trabajos en la Unidad de Calidad de Vida en PDVSA Occidente, administran su: Cultura___Procesos___Sistemas___Normas___Principios___Políticas___Relaciones___Todas las anteriores___Ninguna de las anteriores___ | | | | | | | | | | |
| Recolección y análisis de datos | 29 | En la Unidad de Calidad de Vida en PDVSA Occidente, la información requerida para abordar las relaciones entre sus subsistemas se obtiene por medio de: Observación___Cuestionarios___Entrevistas___Encuestas___Mesas de trabajo___Todas las anteriores___Ninguna de las anteriores___ | | | | | | | | | | |
| | 30 | En la Unidad de Calidad de Vida en PDVSA Occidente, la información requerida para abordar los problemas, incluye: Métodos generales de la empresa___Técnicas generales de la empresa___Procesos específicos establecidos internamente___Todas las anteriores___Ninguna de las anteriores___ | | | | | | | | | | |
| Información requerida | | | | | | | | | | | | |
| Diagnóstico organizacional | 31 | En la Unidad de Calidad de Vida en PDVSA Occidente, se hace la recolección de la información para identificar: Problemas___Consecuencias___Establecer prioridades___Metas___Objetivos___Establecer recomendaciones___Todas las anteriores___Ninguna de las anteriores___ | | | | | | | | | | |
| | 32 | Posterior a la recolección de los datos, en la Unidad de Calidad de Vida en PDVSA Occidente, se procede a: Conjugar todas las variantes de la información___Organizarla, entenderla y trabajar con la información___Tomar decisiones en cuanto a la planeación estratégica___Programar la forma de ejecutar las actividades___Detectar los puntos de acción a ejecutar. ___Todas las anteriores___Ninguna de las anteriores:___ | | | | | | | | | | |
| Acción de intervención | 33 | En la Unidad de Calidad de Vida en PDVSA Occidente se determina la acción más adecuada para resolver un problema siendo esta: Acción planeada___Acción continua___Acción periódica___Acción esporádica___Todas las anteriores___Ninguna de las anteriores___ | | | | | | | | | | |
| | 34 | En la Unidad de Calidad de Vida en PDVSA Occidente se determina la actitud y método de solución para: Abordar un problema particular___Formular estrategias___Determinar fortalezas___Determinar debilidades___Tomar | | | | | | | | | | |

