



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO

**Instituto de Ciencias Económico
Administrativas**



– **ÁREA ACADÉMICA: ADMINISTRACIÓN:**

Administración

– **NOMBRE DE LA ASIGNATURA:**

Teoría General de la Administración

– **NOMBRE DEL TEMA:**

Modelo de Desarrollo Organizacional de Lawrence y Lorsch.

– **OBJETIVO GENERAL (DE LA ASIGNATURA):**

Conocer las aportaciones que han realizado los teóricos de la administración, así como la evolución y características de los modelos administrativos, mediante su análisis y comparación para determinar el modelo dominante de una organización lo que servirá de base para su desarrollo profesional.

– **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

Conocer e identificar la aportación y características el modelo de la teoría del Desarrollo Organizacional y su relación con la corriente humano relacionista

– **PROFESOR(A):**

Leticia Fernández Rodríguez
María Isabel Rivera López

– **PERIODO:**

Enero-Junio 2019



Tema: Organizational Development Model of Lawrence and Lorsch

Abstract:

Among the models of Organizational Development is Lawrence and Lorsch, also known as a model of diagnosis and action, taking as a differentiation and integration where the division of labor and coordination are important, leading to the concept of confrontations, aspects that occur within the work groups within the organization.

Keywords: Organizational Development, diagnosis, action, organization



Tema. Modelo de Desarrollo Organizacional de Lawrence y Lorsch.

- Resumen: Entre los modelos de Desarrollo Organizacional se encuentra el de Lawrence y Lorsch, conocido también como un modelo de diagnóstico y acción, toma como punto de partida la diferenciación y la integración en donde la división de trabajo y la coordinación son importantes, lo que lleva al concepto de confrontaciones, aspectos que se dan dentro de los grupos de trabajo al interior de la organización.

- Palabras clave: Desarrollo organizacional, diagnóstico, acción, organización.



Modelo de DO de Lawrence y Lorsch

- Diferenciación e integración: Se basa en la coordinación de las diferentes actividades que se realizan de manera individual en la organización a través de la división de trabajo.



Modelo de DO de Lawrence y Lorsch

- Integración: como consecuencia de la división de trabajo se tiene la necesidad de integrar provocando el trabajo conjunto, se establece por tanto que en medida de que se incrementa la diferenciación se hace necesaria la integración.



Modelo de DO de Lawrence y Lorsch

- Confrontaciones: El sistema social da como resultado la generación de grupos de personas que intercambian sus recursos en base a sus expectativas, es decir se da un sentimiento de reciprocidad, lo que se refleja también hacia el exterior a través del intercambio con clientes y proveedores.



Etapas del DO, según Lawrence y Lorsch



Elaboración propia a partir de: I, Chiavenato. Introducción a la teoría general de la administración, Mc Graw Hill, 2006

Etapas del DO, Lawrence y Lorsch

1. Diagnóstico:
 - a) Levantamiento de confrontaciones entre la organización y su ambiente.
 - b) Levantamiento de la confrontaciones entre grupos (alteraciones estructurales).
 - c) Levantamiento de confrontaciones entre participantes y la organización

El diagnóstico determina la dirección del DO a partir de la situación real a la situación deseada.



Etapas del DO, Lawrence y Lorsch

2. Planeación de la acción: En esta etapa se delinearán los métodos de cambio así como la secuencia necesaria; las acciones de cambio pueden ser:
 - 1) Naturaleza educacional
 - 2) Naturaleza estructural
 - 3) Naturaleza transaccional



Etapas del DO, Lawrence y Lorsch

3. Implementación de la acción: Es la etapa del modelo en la que se obtiene el compromiso de las personas y se abastece del cambio de recursos necesarios, aquí se da el acompañamiento del proceso.



Etapas del DO, Lawrence y Lorsch

4. Evaluación: Esta etapa cierra el proceso del DO y es posible altere el diagnóstico, lo que propicia el inicio nuevamente del proceso.

Este modelo es dinámico y se desarrolla si necesidad de interferencia externa.



Referencias Bibliográficas

Bibliografía

Castillon, M. A. (2005). *El desarrollo organizacional y el cambio palneado*. Bogota: Centro Editorial Uniersidad del Rosario.

Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: Mc Graw Hill.

