

**NOMBRE DEL ALUMNO:**

WILLIAMS GUTIÉRREZ DEMEZA

**CARRERA:**

LIC. EN CONTADURÍA PÚBLICA

**CUATRIMESTRE-GRUPO:**

3° A

**PRODUCTO ACADÉMICO:**

ENSAYO

**TEMA:**

DIMENSIONES DEL DISEÑO ORGANIZACIONAL

**MATERIA:**

ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES

**PROFESOR:**

L.C.P SANTIESTEBAN PANIAGUA HUGO  
ADALBERTO

**DIMENSIONES DEL  
DISEÑO  
ORGANIZACIONAL**

# INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo se da a conocer como las Dimensiones del Diseño Organizacional, como puede orientar a la adecuación de la Organización con su entorno implementando sus propios procesos para un mejor crecimiento sin importar el tamaño de esta.

Para entender las organizaciones es observar las dimensiones que describen rasgos específicos de diseño de la Organización. Estas dimensiones describen a las organizaciones de la misma manera en que la personalidad y los rasgos físicos lo hacen con la gente

# DESARROLLO

Estas dimensiones describen a las organizaciones en gran parte de la misma forma en que la personalidad y rasgos físicos lo que hace la gente.

Las organizaciones jóvenes y pequeñas pueden funcionar con un diseño organizacional relativamente simple e indiferenciado pero cuando se desarrollan y alcanzan un nivel de complejidad determinado se hacen inmanejables con esa escasa complejidad de diseño.

El proceso de diseño organizacional corresponde a una manera de orientar la adecuación de la organización con su entorno y con sus propios procesos de crecimiento.

La división del trabajo en actividades y sub actividades elementales reconoce dimensiones críticas tales como: funciones, cumplimiento de aquellas funciones necesarias para la consecución de la misión planteada por la organización (funciones de apoyo y funciones de operación); productos; mercado, etc. En la medida que las organizaciones crecen, desarrollan roles más especializados y se definen departamentos formados también por el criterio de especialización

.

Las dimensiones organizacionales corresponden a dos tipos: Estructurales y Contextuales.

## DIMENSIONES ESTRUCTURALES

**Formalización:** representa la cantidad de documentación escrita en la organización. La documentación incluye procedimientos, descripción de funciones, regulaciones y manual de políticas. La formalización a menudo es medida contando el número de páginas de la documentación señalada anteriormente que existe en la organización. Las universidades de tamaño grande tienden a tener alta formalización ya que existen reglamentación para estudiantes, trabajadores y profesores. En contraste, un pequeño negocio familiar puede no tener ninguna regla escrita y puede ser considerada informal.

**Especialización:** es el grado por el cual las tareas organizacionales son subdivididas en funciones separadas. Si la especialización es extensiva, cada empleado desarrolla solamente un rango angosto de tareas. Si la especialización es baja, los empleados desarrollan un amplio rango de tareas en sus trabajos. La especialización algunas veces se refiere a la división del trabajo.

**Estandarización:** Es la extensión en la cual actividades con trabajos similares son desarrolladas de una manera uniforme. En una organización altamente estandarizada como McDonald's el contenido del trabajo es descrito en detalle y el contenido del trabajo es desarrollado de la misma forma en todas las localidades.

**Jerarquía de autoridad:** Describe quién reporta a quién y el tramo de control de cada administrador. La jerarquía es indicada por las líneas

verticales en un organigrama. La jerarquía es relacionada al tramo de control (el número de empleados reportando a un supervisor). Cuando el tramo de control es bajo, la jerarquía tiende a ser alta. Cuando el tramo de control es amplio, la jerarquía de autoridad es baja.

**Complejidad:** Se refiere al número de actividades o subsistemas dentro de la organización. La complejidad puede ser medida a lo largo de tres dimensiones: vertical, horizontal y espacial. La complejidad vertical es el número de niveles jerárquicos. La complejidad horizontal es el número de funciones o departamentos que existen horizontalmente a lo largo de la organización. La complejidad espacial es el número de unidades geográficas.

**Centralización:** Se refiere al nivel jerárquico que tiene una autoridad para tomar una decisión. Cuando la toma de decisiones es mantenida en el nivel superior, la organización es centralizada. Cuando las decisiones son delegadas a niveles más bajos es descentralizada. Decisiones organizacionales que podrían ser centralizadas o descentralizadas incluyen compra de equipos, establecimiento de objetivos, selección de suministros, establecimiento de precios, contratación de personal y el establecimiento de los territorios de mercadeo.

**Profesionalismo:** Es el nivel formal de educación y entrenamiento de empleados. El profesionalismo es considerado alto, cuando los empleados requieren periodos largos de entrenamiento para mantener los trabajos en la organización. El profesionalismo es generalmente medido

por el número de años de educación de los empleados el cual podría ser tan alto como veinte en una práctica médica y menos de diez en una compañía de construcción.

**Razones de personal:** Se refiere a la designación de personas a varias funciones y departamentos. Las razones de personal incluyen razones administrativas, razones del personal directivo, razones del personal profesional y razones de empleados directos e indirectos. Una razón de personal es medida dividiendo el número de empleados en una clasificación por el número total de empleados de la organización.

### **DIMENSIONES CONTEXTUALES**

**Tamaño:** es la magnitud de la organización representada por el número de empleados. Otras medidas tales como ventas totales o activos totales también reflejan la magnitud, pero ellas no indican el tamaño de la parte humana del sistema social ya que las organizaciones son consideradas sistemas sociales.

**Tecnología organizacional:** es la naturaleza del subsistema de producción, e incluye las acciones y técnicas usadas para cambiar las entradas de la organización en salidas. La línea de ensamblaje, el salón de clases de una universidad y una refinería de petróleo son tecnologías aunque difieren entre sí.

**El ambiente externo:** incluye los elementos fuera de los límites de la organización. Los elementos claves incluyen la industria, gobierno, clientes, proveedores y la comunidad financiera. Los elementos que afectan a una organización son a menudo otras organizaciones.

**La estrategia y objetivos de la organización:** definen el propósito y técnicas competitivas que las diferencian de otras organizaciones similares. Los objetivos a menudo se escriben como enunciados permanentes de lo que la compañía está tratando de lograr (misión, visión). Una estrategia es el plan de acción que incluye el medio ambiente el cual describe la asignación de recursos y actividades a desarrollar para alcanzar los objetivos de la organización. Los objetivos y al estrategia definen el campo de operaciones y las relaciones con empleados, clientes y competidores.

**La cultura de la organización:** es el fundamento de un conjunto de valores claves, creencias, entendimientos y normas que comparten los empleados. Estos valores pueden pertenecer al comportamiento ético, compromiso de los empleados, eficiencia o servicio al cliente y ellos proveen el aglutinante para mantener unidos a los miembros de la organización. La cultura de la organización no está escrita pero puede ser observada por sus historias, ceremonias y formas de actuar en el convivir diario.

# **CONCLUSIÓN**

En las organizaciones, los actos e interacciones de los participantes adquieren cierta estabilidad mediante el establecimiento de roles, normas y valores. Dichos fenómeno subyace en la idea de formalización

Y estructura como medio de lograr predicción y racionalidad en el Comportamiento organizativo.

Los diseños organizativos actuales buscan estructuras más descentralizadas, flexibles, innovadoras, con capacidad emprendedora para sus miembros y con procesos cada vez más eficientes en la adopción de decisiones

# **BIBLIOGRAFÍA**

RESUMEN DE LAS DIMENSIONES DEL DISEÑO ORGANIZACIONAL.

NOMBRE: HUMBERTO LEONEL YAM CAUICH

[HTTP://WWW.MITECNOLOGICO.COM/MAIN/DIMENSIONESDELADISEÑODELAORGANIZACIÓN](http://www.mitecnologico.com/Main/DIMENSIONESDELADISEÑODELAORGANIZACIÓN)

TEORÍA Y DISEÑO ORGANIZACIONAL

6TA EDICIÓN

RICHARD L. DAFT

PAG: 15-19