

UNIVERSIDAD DEL SURESTE CAMPUS
OCOSINGO

TRABAJO:

ENSAYO

TEMA:

DIMENSIONES DEL DISEÑO ORGANIZACIONAL

MATERIA:

ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES

PROFESOR

LIC. HUGO ADALBERTO SANTIESTEBAN PANIAGUA

ALUMNA:

IRANY GUADALUPE DIAZ JIMENEZ

LICENCIATURA:

CONTADURIA PUBLICA

CUATRIMESTRE:

3

INTRODUCCION

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 dimensiones organizacionales corresponden a dos tipos: Estructurales y Contextuales que nos ayudaran a tener una mejor organización y claridad de lo que se debe hacer dentro de dicha organización por ejemplo en una universidad.

A continuación, se da a conocer más ampliamente dicho tema.

DIMENSIONES DEL DISEÑO ORGANIZACIONAL

Se entiende que el diseño organizacional es una metodología paso a paso que identifica los aspectos disfuncionales de procedimientos, estructuras y sistemas, realineándolos para encajar o adaptarse a los objetivos y realidades actuales del negocio. Entonces así se desarrollarán planes para implementar nuevos desafíos. El proceso se focaliza en mejorar tanto lo técnico como el lado humano del negocio.

Es importante entender que el paso para entender las organizaciones es determinar las dimensiones que describen las características específicas del diseño organizacional. Estas dimensiones describen a las organizaciones de la misma manera en que la personalidad y características físicas describen a una persona.

Estas dimensiones se dividen en dos tipos que son:

Las dimensiones estructurales y las dimensiones contextuales.

Entonces las dimensiones estructurales describen las características internas de una organización. Ellas establecen las bases para medir y comparar a las organizaciones.

Las dimensiones contextuales representan un conjunto de elementos en la que yacen las estructuras y los procesos de trabajo. Caracterizan a toda la organización incluyendo el tamaño, la tecnología, el ambiente externo y los objetivos. Ellas describen el conjunto organizacional que influencia y da forma a las dimensiones estructurales.

Nos queda claro que, para entender y evaluar a las organizaciones, uno debe examinar tanto las dimensiones contextuales como las estructurales. Estas dimensiones del diseño organizacional interactúan entre sí y pueden ser ajustadas para lograr los objetivos de la organización. Cada una de ellas tiene sus dimensiones básicas.

Las dimensiones estructurales son:

- La **Formalización** que 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.
- La **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.
- La **Estandarización** es la extensión en la cual actividades con trabajos similares son desarrolladas de una manera uniforme. En una organización altamente estandarizada como por ejemplo 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.
- La **Jerarquía de autoridad** describe quién reporta a quién y el tramo de control de cada administrador. Es indicada por las líneas verticales en un organigrama. 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.
- La **Complejidad** esta se refiere al número de actividades o subsistemas dentro de la organización. 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. Es considerado alto, cuando los empleados requieren periodos largos de entrenamiento para mantener los trabajos en la organización. 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.

Y el de las dimensiones contextuales son:

- El **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.

- **La 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** que 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 a la 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.

Estas dimensiones proporcionan una base para la meditación y análisis de las características que no pueden ser vistas a simple vista y revelan información importante acerca de una organización.

CONCLUSION

Concluyo con que estas dimensiones son interdependientes. Este tema nos enriquece mucho acerca de la organización, pues es muy importante para una empresa y también para nosotros pues nos ayuda a desarrollarnos y superarnos. Gracias a estas dimensiones podemos lograr que nuestra empresa sea exitosa y se lleve a cabo de manera formal, pues todo tiene un paso. Y con estos pasos se llega a tener un mejor éxito en distintos campos laborales.