



NOMBRE DEL ALUMNO: Daniela
Adriana Mendoza Pérez.

CARRERA: Psicología.

CUATRIMESTRE: 3^o “A”

FECHA: 12/05/2020

DOCENTE: Hugo Adalberto
Santiesteban.

TIPO DE TRABAJO: Ensayo
“Dimensiones del diseño organizacional”.

“Dimensiones del diseño organizacional”

Las dimensiones organizacionales se dividen en dos tipos: Estructurales y contextuales, describen las características internas de una organización. Ellas establecen las bases para medir y comparar a las organizaciones. Las dimensiones contextuales caracterizan a toda la organización incluyendo el tamaño, la tecnología, el ambiente externo y los objetivos, ellas describen el conjunto organizacional que influye y da forma a las dimensiones estructurales. Las dimensiones contextuales representan un conjunto de elementos en la que yacen las estructuras y los procesos de trabajo. 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.

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.

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, pero 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, es relacionada al tramo de control.

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.

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.

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 y 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.

DIMENSIONES CONTEXTUALES:

Tamaño: es la magnitud de la organización representada por el número de empleados.

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.

El ambiente externo: incluye los elementos fuera de los límites de la organización.

La estrategia y objetivos de la organización: definen el propósito y técnicas competitivas que las diferencian de otras organizaciones similares.

La cultura de la organización: es el fundamento de un conjunto de valores claves, creencias, entendimientos y normas que comparten los empleados.

Las trece dimensiones contextuales y estructurales son interdependientes, por ejemplo, una organización de tamaño grande, con una tecnología rutinaria y un ambiente externo estable, tienden a crear una organización que tiene una mayor formalización, especialización y centralización. Estas dimensiones proveen las bases para la medida y análisis de las características de una organización y ellos revelan información importante en la misma.

Bibliografía.

<http://mabebareneld.blogspot.com/p/dimensiones-del-diseno.html>

<https://diseoorganizacionalo3rgani.wordpress.com/2016/08/02/dimensiones-del-diseno-de-la-organizacion/>