



Universidad Del Sureste

Licenciatura en Medicina Veterinaria y
Zootecnia

3^{er} Cuatrimestre

Carlos Ernesto Beltrán López



Resumen

Hay dos tipos de estructuras organizacionales: estructurales y contextuales. Las dimensiones contextuales caracterizan a toda la organización, incluyendo su tamaño, su tecnología, su entorno y sus metas. Las dimensiones contextuales son un conjunto de superpuestos subyacentes a la estructura y los procesos laborales de una organización.

Para entender y evaluar a las organizaciones, es preciso analizar tanto las dimensiones estructurales como las contextuales.

Dimensiones estructurales.

La formalización: Se refiere a la cantidad de documentación escrita en la organización. La documentación incluye procedimientos, descripciones de puestos, regulaciones y manuales de políticas. Estos documentos escritos describen el comportamiento y las actividades.

La especialización: es el grado en el que las tareas organizacionales se encuentran subdivididas en trabajos separados. Si la especialización es muy extensa, cada empleado realiza sólo un rango limitado de tareas.

La jerarquía de la autoridad: describe quién le reporta a quién y el tramo de control para cada gerente.

La centralización: se refiere al nivel jerárquico que tiene la autoridad para tomar una decisión. Cuando la toma de decisiones se mantiene en el nivel superior, la organización está centralizada. Cuando las decisiones son delegadas a niveles organizacionales más bajos, está descentralizada.

El profesionalismo: es el nivel de educación formal y capacitación de los empleados. El profesionalismo se considera alto cuando los empleados requieren largos periodos de capacitación para tener ciertos puestos en la organización.

Las razones de personal: se refieren a la distribución de personas entre las diversas funciones y departamentos. Las razones de personal incluyen la razón administrativa, la razón de oficina, la razón de personal profesional y la razón de empleados con labores directas a indirectas.

Dimensiones contextuales.

El tamaño para la organización se puede medir como un todo o por sus componentes específicos, como una planta o división.

La tecnología organizacional: se refiere a las herramientas, técnicas y acciones empleadas para transformar los insumos en productos. Tiene que ver con la forma en que la organización produce realmente los bienes y servicios que ofrece a sus clientes e incluye elementos como una manufactura flexible, sistemas de información avanzados e internet.

El entorno: incluye todos los elementos fuera de los límites de la organización. Los elementos clave incluyen la industria, el gobierno, los clientes, los proveedores y la comunidad financiera.

Las metas y la estrategia de una organización definen el propósito y las técnicas competitivas que la diferencian de otras organizaciones. Las metas y estrategias definen el alcance de las operaciones y la relación con empleados, clientes y competidores.

La cultura de una organización es el conjunto subyacente de valores, creencias, entendimientos y normas clave compartidos por los empleados. Estos valores y normas subyacentes pueden estar relacionados con el comportamiento ético, el compromiso con los empleados, la eficiencia o el servicio al cliente, y ofrecen el pegamento para mantener juntos a los miembros de la organización.

Las once dimensiones contextuales y estructurales aquí analizadas son dependientes entre sí.