

***UNIVERSIDAD DEL
SURESTE
UDS***

Profesor: Verónica Martínez

**Asignatura: Estructuras
Organizacionales**

Trabajo: Súper nota {1.5-2.1}

**Nombre del alumno: Yahana Lineth
Roblero Montoya**

**Carrera: Trabajo Social
Cuarto cuatrimestre**

1.5 DIMENSIONES DEL DISEÑO ORGANIZACIONAL

El primer paso para entender a las organizaciones es buscar dimensiones que describan los rasgos de diseño organizacional específicos. Estas dimensiones describen a las organizaciones de manera muy similar a como los rasgos de personalidad y físicos describen a las personas.

DIMENSIONES ESTRUCTURALES

DIMENSIONES 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



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

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

La tecnología organizacional se refiere a las herramientas, técnicas y acciones empleadas para transformar los insumos en productos.

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. A menudo, las metas se anotan como una declaración duradera de la misión de una empresa.

La cultura de una organización es el conjunto subyacente de valores, creencias, entendimientos y normas clave compartidos por los empleados.

1.6 ENTORNO DE LAS ORGANIZACIONES

MICROENTORNO

El caso de los proveedores, los intermediarios, los competidores y otras instituciones comerciales que facilitan o promueven la actividad comercial o velan por el normal desarrollo de la misma.

MACROENTORNO

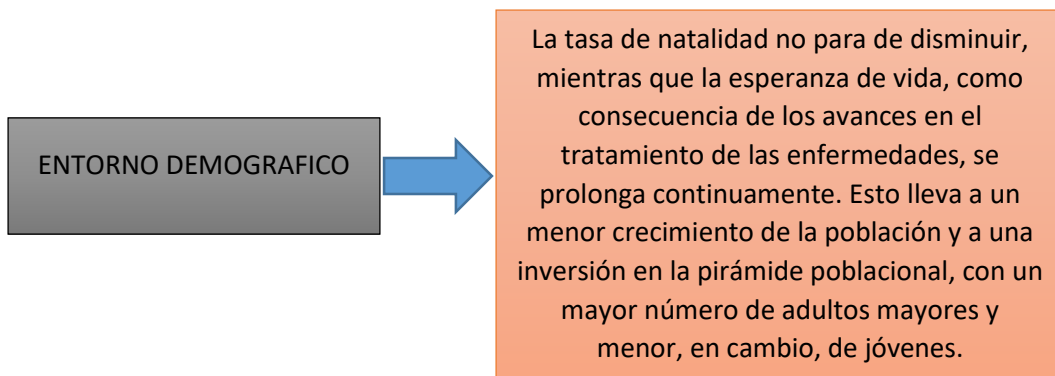
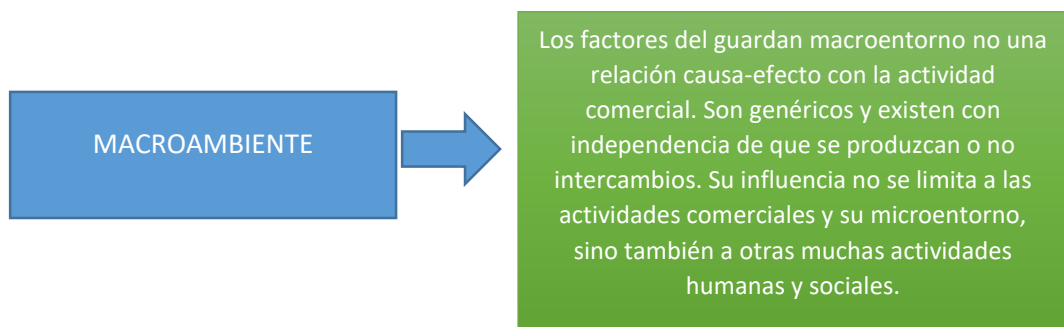
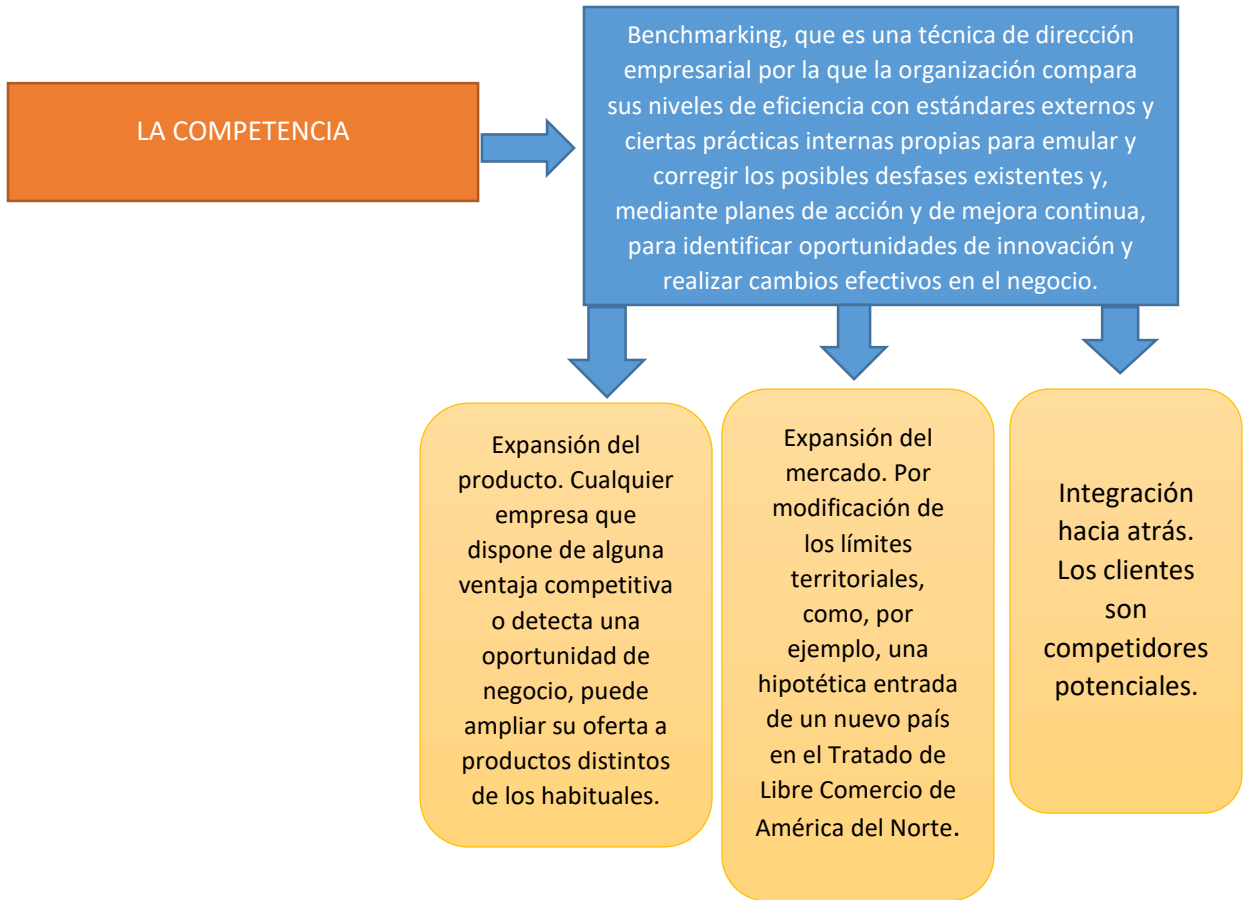
Otros factores, tienen una influencia menos inmediata, y afectan no sólo a la actividad comercial, sino también a otras actividades humanas y sociales. Así, los cambios demográficos, económicos, culturales, sociales, legales, políticos, tecnológicos y del medio ambiente afectan tanto a la actividad comercial como a otras actividades y aspectos de la vida y la sociedad.

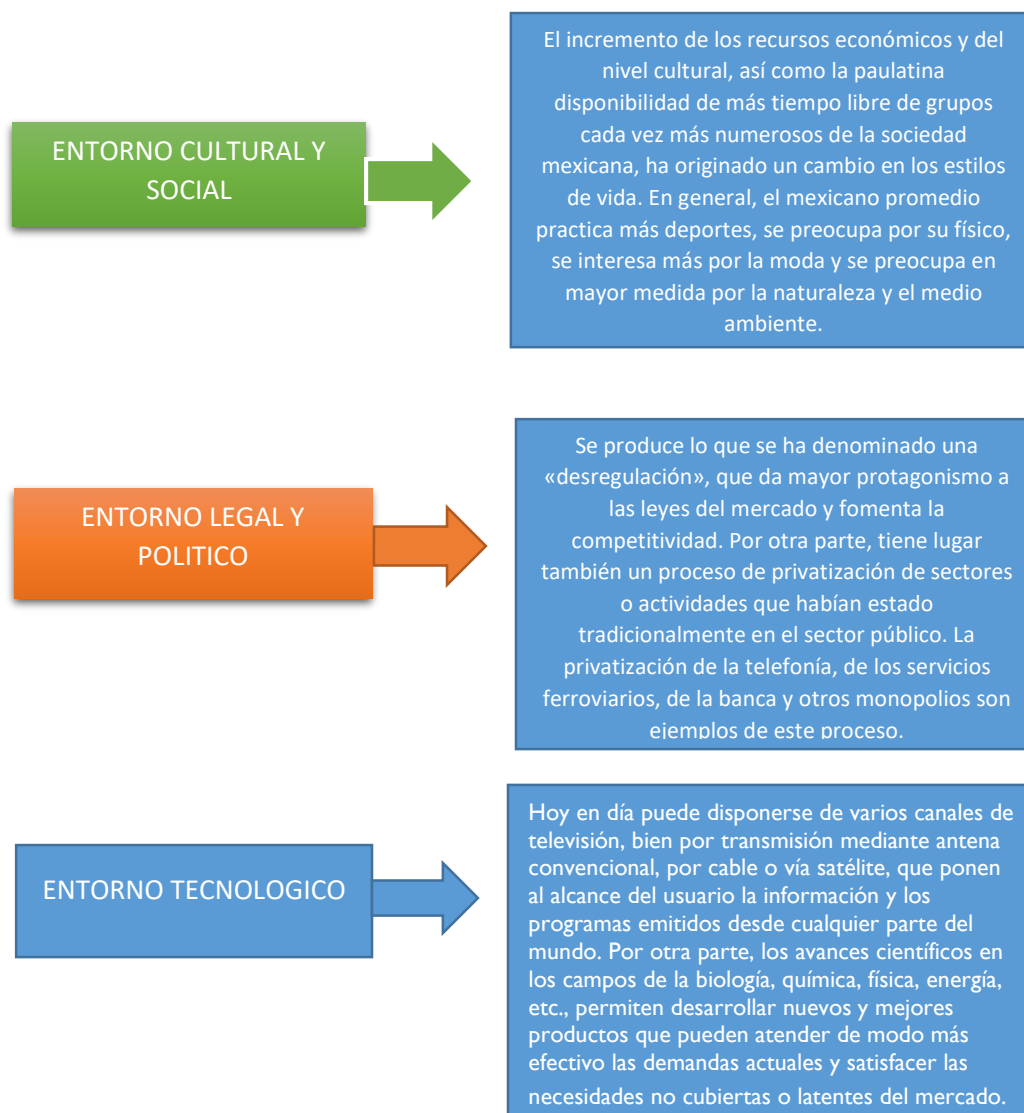
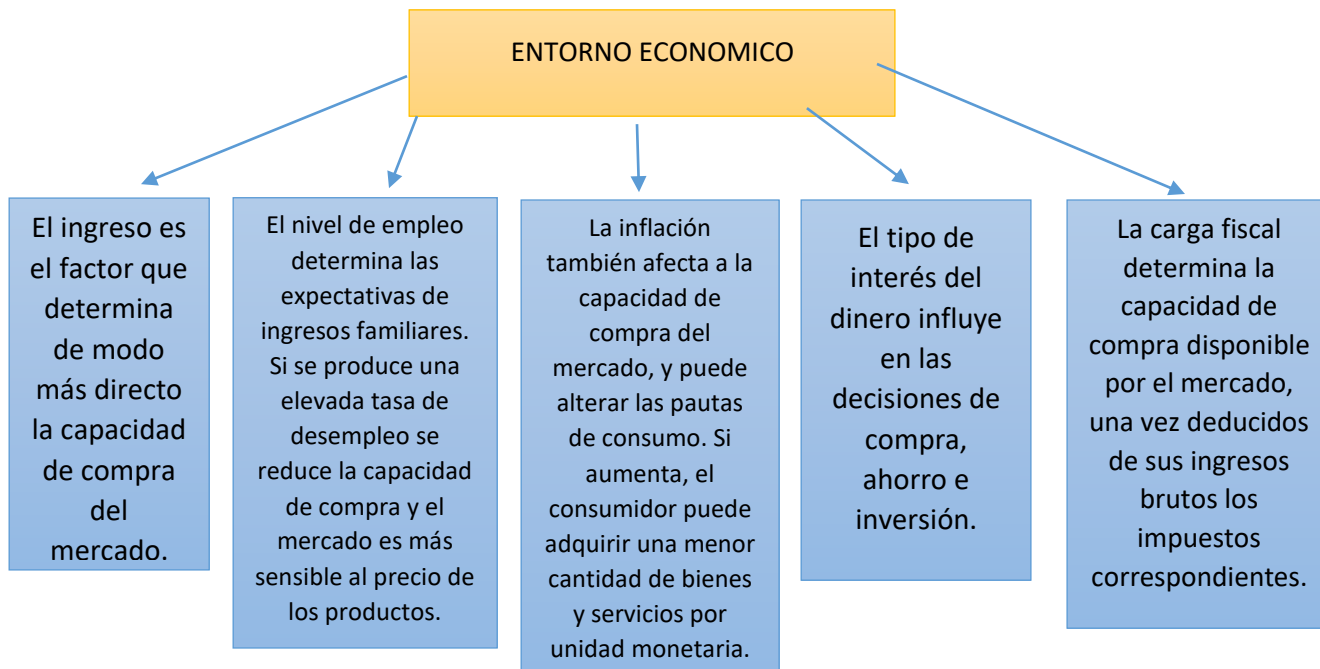
MICROAMBIENTE

Proveedores: Pocas empresas u organizaciones son totalmente autosuficientes y pueden disponer de todos los recursos que integran los productos que elaboran, así como de los servicios adicionales (transporte, almacenaje, seguro, crédito, asesoría jurídica y económica)

Intermediarios: La distribución directa entre productor y consumidor no es posible en muchos productos, especialmente cuando el número de compradores potenciales es muy elevado y se encuentran dispersos en multitud de zonas geográficas.







2. FUNDAMENTOS DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL


Otros dos aspectos relacionados con el intento estratégico son la ventaja competitiva y la competencia central. La ventaja competitiva se refiere a lo que separa a la organización de los demás y le proporciona una ventaja distintiva. Una competencia central es algo que la organización hace extremadamente bien en comparación con los competidores.

Las estrategias pueden incluir cualquier cantidad de técnicas para alcanzar las metas establecidas. Dos modelos para formular las estrategias son las estrategias y fuerzas competitivas de Porter y la tipología estratégica de Miles y Snow.

Ningún enfoque es adecuado para todas las organizaciones, aunque cada uno ofrece algunas ventajas de las que otros carecen. Además, un enfoque más reciente para medir la efectividad es el enfoque del balanced scorecard, en el que se toma en consideración desempeño financiero, servicio al cliente, procesos de negocio internos y la capacidad de la organización para aprender y crecer.

La evaluación de la efectividad organizacional refleja la complejidad de las organizaciones como tema de estudio. No hay una medida fácil, simple ni garantizada que ofrezca una evaluación inequívoca del desempeño.

2.1 ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACIÓN



1. La estructura organizacional designa relaciones formales de subordinación, como el número de niveles en la jerarquía y el tramo de control de los gerentes y supervisores.

2. La estructura organizacional incluye el diseño de sistemas para garantizar la comunicación, la coordinación y la integración efectivas de los esfuerzos entre departamentos.

3. La estructura organizacional identifica el agrupamiento de individuos en departamentos y el de departamentos en la organización total.