



**Nombre de alumnos: María Esther
Gómez alegría**

**Nombre del profesor: julio cesar
medina López**

Nombre del trabajo: ensayo

Materia: estructura organizacionales

Grado: único

Grupo: psicología

Pichucalco, Chiapas a 3 de julio de 2020.

Este trabajo, de naturaleza cuantitativa, tiene como objetivo aportar evidencias teóricas y empíricas sobre la relación entre el tamaño de la organización como factor de contingencia y la estructura de la organización. Con este fin, y partiendo de la revisión de trabajos de relevancia en el diseño organizativo y bajo el enfoque contingente, se identificaron tres de las principales dimensiones estructurales: centralización, formalización y complejidad. El estudio empírico se llevó a cabo en una población de medianas empresas de todos los sectores económicos del estado Lara, Venezuela. El tratamiento de los datos se realizó mediante la aplicación de pruebas estadísticas descriptiva y multivalente. Entre los resultados más importantes se observa que el tamaño de la organización se comporta como una variable contingente que mantiene una relación significativa y explicativa de las dimensiones estructurales, tal como lo indica la teoría de la organización. Esos investigadores consideraron una serie de argumentaciones que establecían que la organización debería responder a las condiciones impuestas por el contexto, o factores de contingencias, tales como el entorno, la tecnología, la estrategia y el tamaño de la organización. Es decir, se plantearon la idea de que no era posible una forma de organización universalmente eficiente, sin tomar en cuenta principalmente el impacto de los factores de contingencia (Zapata y Mirabal, 2013; Zapata, 2014), en contraposición con los trabajos anteriores de los universalistas Taylor (1911) y Weber (1922)². Es un foco de estudio de esta teoría la estructura de la organización, cuya orientación definió lo que se conoce hoy como la teoría contingente estructural. La teoría contingente estructural ha dado un papel de primera línea al concepto del fit, o ajuste, entre las variables o dimensiones de diseño estructurales y los factores de contingencia. Dicho ajuste es una condición necesaria para que la organización alcance los niveles de eficiencia necesarios

Las empresas pueden responder de forma distinta a un mismo conjunto de factores contingentes, y tener éxito en sus diferentes respuestas, siempre que éstas se realicen con un adecuado fit, o ajuste, entre las variables de la organización. (p.95) De los estudios vinculados con la teoría contingente y sus factores asociados, el tamaño de la organización “representa la principal contingencia de la teoría burocrática, ya que tiene un papel de suma importancia en la definición de una gran cantidad de variables de la estructura de la organización” (Donaldson, 2001, p.21). Un amplio conjunto de investigaciones lo han sugerido así³. Dichas investigaciones vinculan esa variable tamaño de manera especial con las dimensiones estructurales centralización, formalización y complejidad. Si bien el estudio de la estructura organizativa de la empresa en el marco del enfoque contingente y su relación con los factores contextuales, o de contingencia, ha sido un tema central en la literatura de la teoría de la organización, en nuestro medio académico latinoamericano y especialmente en Venezuela ha sido de muy bajo abordaje, no obstante su importancia para el diseño y comprensión del funcionamiento de las organizaciones. De este modo, la presente investigación va orientada en ese sentido, y toma como caso de estudio una población de medianas empresas de todos los sectores económicos del estado Lara, Venezuela. Para cumplir con su objetivo, el artículo se divide en tres apartados. En el primero se lleva a cabo el desarrollo del marco teórico que sustenta a la investigación y abarca el estudio de las dimensiones estructurales de diseño organizativo y el tamaño de la organización. Luego, en el segundo apartado, se hace referencia a los aspectos metodológicos de la investigación, cuya

naturaleza es de carácter cuantitativo. En el tercero se exponen los hallazgos y resultados del análisis y tratamiento de los datos obtenidos en el estudio de campo; esto se logra mediante la aplicación de técnicas estadísticas descriptiva y multivalente. Finalmente, se presentan las principales conclusiones del estudio. que incluye la división del trabajo, la formación de unidades organizativas, la distribución del poder formal entre los diferentes niveles jerárquicos, y la forma como todo ello se comporta como un conjunto” (Moreno-Luzón et al., 2001, p.155). Proporciona los mecanismos formales para llevar a cabo la coordinación y el control de las unidades que la conforman (Nadler y Tushman, 1998), y se refiere a la manera como el trabajo y los trabajadores están organizados en la empresa de acuerdo con sus actividades y un conjunto de reglas, métodos y procedimientos formales. Ello a su vez define el grado de autoridad, la distribución de recursos y la capacidad para la toma de decisiones (Prakash y Gupta, 2008; Foss et al., 2015). Constituye así una arquitectura social que describe: (a) cómo un gran número de personas se organizan en grupos pequeños y diferenciados, y (b) cómo las acciones y las actividades independientes de esos grupos se coordinan y producen holísticamente un conjunto de bienes o servicios según el propósito de la organización (Hollenbeck et al., 2002). El aspecto dominante de la estructura organizativa es su patrón de regularidad