

**Nombre de alumnos:** Flor Grisell Zárate  
Gómez

**Nombre del profesor:** Julio Cesar Medina

**Nombre del trabajo:** Ensayo

**Materia:** Estructuras Organizacionales

**Grado:** 3er Cuatrimestre

**Grupo:** U

Pichucalco, Chiapas a 03 de Julio del 2020

Flor G. Zarate Gomez

Nombre del profesor: Julio C. Medina

3 de julio de 2020

## TAMAÑO ORGANIZACIONAL

Debemos saber que el tamaño organizacional es la dimensión que incluye un número de empleados Y volumen de las instalaciones de una empresa.

Las grandes empresas son más complejas, formalizadas y más burocratizadas que las empresas pequeñas por ende existe un tamaño organizacional grande Y un tamaño organizacional pequeño.

Empresas con tamaño organizacional grande como Coca-Cola tienen un sistema marketing intensivo por estrategias de expansión ya que esta es un detonador clave para la producción de riqueza. es el mejor método que una empresa de este nivel puede desarrollar según el empresario Mark Rogers. (expansión).

Este método es necesario para que la empresa pueda competir y darse a conocer globalmente y así obtener un mejor margen de ventas mundiales dándoles la oportunidad de invertir esos millones recaudados en la misma, para el beneficio de la compañía.

Estas compañías de alto nivel social y económico como Wal-Mart, Coca-Cola, etc. cuentan con los recursos económicos para ser una economía de apoyo Y fuerza social en tiempos de necesidad.

## **TAMAÑO ORGANIZACIONAL (PEQUEÑO)**

El tamaño pequeño de la dimensión organizacional requiere de flexibilidad y capacidad para el éxito en una economía global, estas son muy eficientes en los mercados dinámicos.

Las pequeñas empresas tienen una estructura plana Y orgánica que alienta las ganas de emprender e innovar, de igual forma recibiendo un mejor desempeño laboral de parte de los empleados ya que sienten ser parte de una comunidad que los apoya.

Un punto muy importante al momento de identificar a tus empleados ideales es saber si ellos se sienten identificados con la visión Y misión de la empresa ya que esto definirá su desempeño además que la participación personal de los empleados en las pequeñas empresas fomentan la motivación y el compromiso debido a que los empleados se identifican personalmente con la misión de la empresa.

El antropólogo Robín Dunbar propuso que 150 es el tamaño que optimo para que cualquier grupo alcance su meta. Más allá de este podría generar que la efectividad del grupo U Org. Decreciera debido a que hay muchas reglas, procedimientos y trámites burocráticos que demoran las cosas y minan la moral, el entusiasmo y el compromiso del grupo.

Pero como comentario personal referente al del antropólogo Robín Dunbar, considero que si se puede rebasar ese tamaño sin que se pierda el entusiasmo Y el compromiso del grupo siendo un líder ejemplar que motive A cada área y personal de la empresa apoyándolos a crecer y motivándolos a explotar su potencial propio.

BIBLIOGRAFIA:

ANTOLOGÍA UNIVERSIDAD DEL SURESTE