



**Nombre de alumnos: Luisa Bethel
López Sánchez**

**Nombre del profesor: Julio Cesar
Medina López**

**Nombre del trabajo: Ensayo “El tamaño
organizacional y sus parámetros”**

Materia: Estructuras organizacionales

Grado: 3er. Cuatrimestre

Grupo: Único

Tamaño de la organización.

Los emprendedores con visiones marcadas suelen pensar en cómo hacer crecer sus empresas, este sentir es incluso más concreto que el de lograr hacer los mejores productos o ser mayoristas al ser útiles. Aun con esto gerentes de empresas grandes han puesto sus esfuerzos en otros objetivos.

El desempleo y la poca solvencia económica han llevado a los visionarios trabajadores a crear sus propias organizaciones. Pero a pesar de este impacto de las pequeñas empresas que cada día incrementan las grandes empresas no dejan de crecer en personal, territorio, mercado, etc., esto porque también fueron creadas por personas visionarias que buscaban nunca para de crecer.

Las organizaciones de cualquier campo están dispuestas a crecer y adquirir recursos materiales, económicos, de gente para cada día lograr ganar un espacio en el mercado mundial y ser una empresa que pueda navegar el globalmente por medio de la tecnología y los productos que cree, también el impacto que puedan causar en una población es importante. Una de las varias razones por las que las empresas deciden crecer es para no perder su fluidez en la economía. Para los que tienen el pensamiento de crecer, el nunca crecer parece perdida, el ser estable puede significar no poder satisfacer con sus servicios a los clientes o las empresas que van con ella mejoren y se apoderen del mercado. El tamaño grande puede ser de impacto en las empresas aun pequeñas y tener cierto nivel le da poder económico frente a cualquier otra.

Algunos de los dilemas del tamaño grande que se presentan como mencionábamos es que es necesario crecer, ¿pero hasta qué grado es necesario y cómo hacerlo?

Grande. Es necesario para que estas entren en la competencia del mercado global. Solo grandes empresas suelen tener grandes impactos que valgan millones de dólares y creen una red global. Su fuerza económica impulsa en los momentos de caída social. Aparte esta fuerza también puede reponer de manera rápida las caídas que sufre y su personal se siente respaldado de seguir adelante.

Pequeña. Esta parte se siente un poco más compacta haciéndola más social. Su mecanismo funciona con sus empleados haciendo tareas no específicas pero que mantengan a flote la economía de la organización. Suelen ser facilitadores de cambiar productos al ser el mercado tan cambiante. Quiere decir que las grandes empresas ya cuentan con ciertos parámetros que

hay que llenar, pero las pequeñas tienen esa flexibilidad para estar a la altura de los productos que crean.

Híbrido de empresa grande/empresa pequeña. Muchas de las empresas pequeñas pueden no estar buscando ciertos estándares que sin querer logran debido al éxito de fluidez de sus objetivos cumplidos. Esto las lleva a crecer debido a la demanda de sus servicios por el contrario las empresas grandes no suelen ser innovadoras y se quedan con los sistemas ya conocidos. El CEO retirado Jack Welch menciona que híbrido combina los recursos y el alcance de una corporación grande con la simplicidad y flexibilidad de una pequeña empresa. Por lo que se entiende es que ambas características pueden ser de ayuda para la fluidez de todo el sistema en ambos tipos de organizaciones.

Parámetros para medir el tamaño de la organización.

Para tener los factores que hacen el tamaño de una organización debe de tenerse los criterios adecuados para este proceso. El trabajo de Kimberly (1976) marca cuatro indicadores para poder medir a una organización:

1. La capacidad que tiene para lograr la cantidad deseada en la producción.
2. La forma de complejidad en la que sus recursos (de cualquier ámbito) entran y salen de la organización.
3. Los activos que tiene disponibles.
4. La cantidad de trabajadores.

El último de estos siendo el más fácil de contabilizar en cualquier empresa. Pero algunas otras razones que podemos tomar en cuenta son:

- Criterio práctico ya que casi todos los datos que están al alcance se clasifican a las organizaciones por el número de sus trabajadores.
- Por consiguiente, el número de los trabajadores sirve para armar una buena estructura.

En conclusión, entre más grande es una organización más compleja se ve, todos los factores que esta representa su estructura horizontal y vertical también se verán con mayor complejidad por lo que si es visionario debe mantener cierto estándar que le permita ser flexible e innovador. Pero todo esto en las investigaciones no es algo conclusivo pues la variedad que existen en estas es cambiante.