



**Nombre de alumnos: EMILIA ANAHI
RODRIGUEZ MORALES.**

**Nombre del profesor: LIC. EDUARDO ALIKVVAN
ESCOBAR SOLIS**

Nombre del trabajo: ENSAYO

Materia: ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES

Grado: CUARTO CUATRIMESTRE

Grupo: "B"

Frontera Comalapa, Chiapas a 06 de Diciembre del 2020.

INTRODUCCION

En este tema encontraremos nuevos temas que tienen diferentes significados esto nos ayudara a conocer cómo se va desarrollando día a día, de esta manera cuando se presente sepamos distinguirlos de que trata, porque suele suceder que al transcurrir los años pueden haber modificaciones de esta forma como ya vamos a saber que significa lo vamos a poder distinguir, con base a los cambios nos vamos a adaptar a las nuevas estructuras, el parámetro para medir el tamaño de la organización es un tema amplio que nos es uno de los temas muy fundamentales que siempre está presente en varios temas y tiene una buena relación, es una de las profesiones que se enfoca a desarrollar sus conocimientos, lo más importante es que nosotros podamos saber cómo está estructurado, como se desarrolló, cuáles son sus elementos, nos abordara como se desarrolla qué es lo que nos tratara de transmitir y para que nos será útil, observaremos los procesos de cómo los seres humanos han venido evolucionando en nuestro planeta y veremos cómo está dividido los temas que abordaremos en este tema.

PARÁMETROS PARA MEDIR EL TAMAÑO DE LA ORGANIZACIÓN

La estructura de la organización Existen tres componentes clave en la definición de la estructura organizacional: la primera es 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. Estos tres elementos de estructura pertenecen a los aspectos vertical y horizontal de la organización, un ejemplo es; de los primeros dos elementos son el marco estructural, que es la jerarquía vertical. Alternativas del diseño organizacional; El diseño general de la estructura organizacional indica tres cosas: actividades de trabajo requeridas, relaciones de subordinación y agrupamiento departamental. El tamaño de la organización, es grande porque se inicia de pequeño con la noción del crecimiento y las razones por las que tantas organizaciones experimentan la necesidad. Un aspecto metodológico es importante en las investigaciones por que están vinculadas con la relación entre la estructura organizativa y el tamaño de la organización es elegir el criterio adecuado que debe utilizarse para definir esa variable. Nos hacía mención que el trabajo clásico de Kimberly (1976) quien señala cuatro indicadores del tamaño de la organización, los cuales son aplicables y conceptualmente independientes: A) La capacidad física, incluye equipos e instalaciones y la cantidad de actividades vinculadas con los procesos productivos. B) La complejidad de sus entradas y salidas, los insumos, productos de la organización. C) Los recursos disponibles, capacidad financiera y activos netos. D) El número de trabajadores. Este último indicador es el más utilizado debido a su fácil acceso y cuantificación en cualquier tipo de organización, y es el adoptado en esta investigación. El ciclo de vida de la organización, es una forma útil de pensar en el crecimiento y el cambio organizacional es el concepto de ciclo de vida de la organización, que sugiere que las organizaciones nacen, envejecen y con el paso del tiempo mueren. En las etapas de desarrollo del ciclo de vida la investigación sobre el ciclo de vida organizacional sugiere que hay cuatro etapas principales que caracterizan al desarrollo de la organización, y que el crecimiento no es fácil, de esta forma abordare cada uno de ellos; A) Esta etapa emprendedora, se da cuando una organización nace, el énfasis es en la creación de un producto o servicio y en sobrevivir en el mercado, los fundadores son personas emprendedoras y dedican todas sus

energías a las actividades técnicas de producción. B) Etapa de colectividad; Si el liderazgo en situaciones de crisis es resuelto, se obtiene un poderoso liderazgo y la organización empieza a desarrollar metas y una dirección claras, de esa forma se establecen departamentos en una jerarquía de autoridad, se asignan los puestos y una división del trabajo inicial. C) Etapa de formalización; es la etapa de formalización implica el establecimiento y la utilización de reglas, procedimientos y sistemas de control, la comunicación es menos frecuente y más formal. D) Etapa de elaboración; La solución a la crisis de los trámites burocráticos es un nuevo sentido de colaboración y de trabajo en equipo, a nivel de toda la organización, los gerentes desarrollan capacidades para enfrentarse a los problemas y trabajar juntos. Las características organizacionales durante el ciclo de vida, las organizaciones evolucionan a lo largo de las cuatro etapas del ciclo de vida, tienen lugar cambios en la estructura, los sistemas de control, la innovación y las metas. A continuación daré a conocer las características organizacionales asociadas con cada etapa: Emprendedora; al inicio, la organización es pequeña, no es burocrática y es como un espectáculo de sólo una persona. Colectividad; Es la etapa de la juventud de la organización. El crecimiento es rápido y los empleados se sienten emocionados y comprometidos con la misión de la organización. Formalización; En este punto, la organización está entrando a la etapa de madurez. Surgen las características burocráticas. La organización añade grupos de personal de apoyo, formaliza los procedimientos y establece una jerarquía clara y una división del trabajo. Elaboración; Los gerentes de la organización tratan de desarrollar una orientación al equipo dentro de la burocracia, con el fin de impedir una burocratización adicional. La burocracia y control de las organizaciones, las organizaciones progresan a lo largo del ciclo de vida, por lo general adoptan características burocráticas a medida que son más grandes y complejas, el estudio sistemático de la burocracia fue iniciado por Max Weber, un sociólogo que estudió las organizaciones gubernamentales en Europa y desarrolló un marco de referencia de características administrativas que haría que las organizaciones grandes fueran racionales y eficientes. La burocracia es como una amenaza para las libertades personales básicas, también reconocía que es el sistema de organización más eficiente posible, se predijo el triunfo de la burocracia, debido a su capacidad para

asegurar un funcionamiento más eficiente de las organizaciones, en escenarios tanto de negocios como del gobierno, las estrategias de control organizacional son muchas organizaciones que tratan de reducir la burocracia, modernizar las reglas y los procedimientos que restringen a los empleados, todas las corporaciones necesitan sistemas para guiarlas y controlarlas. Los empleados pueden tener más libertad en las empresas actuales, pero el control todavía es una responsabilidad importante de la gerencia, los gerentes en los niveles superiores y medio de una organización pueden elegir entre esas estrategias de control generales. El control burocrático es el uso de reglas, políticas, jerarquías de autoridad, documentación escrita, estandarización y otros mecanismos burocráticos para estandarizar el comportamiento y evaluar el desempeño. Para que el control burocrático dé resultado, los gerentes deben tener la autoridad para mantener el control sobre la organización. La autoridad racional, legal se basa en la creencia de los empleados en la legalidad de las reglas y su derecho para acceder a posiciones de autoridad para dar órdenes, la autoridad racional, legal es la base, tanto de la creación como del control de la mayoría de las organizaciones gubernamentales, es la base más común del control en las corporaciones en todo el mundo. La autoridad tradicional es la base del control en el caso de las monarquías, las iglesias y algunas organizaciones en América Latina y el Golfo Pérsico, la autoridad carismática se basa en la devoción al carácter ejemplar o al heroísmo de una persona y al orden definido por la misma. El control de mercado ocurre cuando la competencia de precios se utiliza para evaluar los resultados y la productividad de una organización o de sus principales departamentos y divisiones. La idea del control de mercado se originó en la economía. La utilización del control de mercado requiere que los resultados sean suficientemente explícitos para que se pueda asignar un precio y exista competencia. El control de clan es el uso de características sociales, como valores compartidos, compromiso, tradiciones y creencias, para controlar el comportamiento. Las organizaciones que utilizan el control de clan tienen poderosas culturas que hacen hincapié en los valores compartidos y la confianza entre los empleados, se utiliza con más frecuencia en las pequeñas organizaciones informales, una empresa ha tenido éxito con el control de clan que incluso cuando llegó a ser más grande.

CONCLUSION

En este tema concluyo que los Parámetros para medir el tamaño de la organización tienen subtemas que son de importancia para cada uno de nosotros porque nos será de gran ayuda para cada trabajador social, cada uno de los temas nos abordan grandes contenidos que nos conllevan a recabar información de lo que aún no teníamos conocimientos, nos mencionaba que la teoría organizacional proporciona las herramientas para poder analizar, entender de qué manera es una empresa que puede ser grande y poderosa, que la organización no puede existir y que no puede estar sin interactuar con los clientes, proveedores, competidores y otros elementos de la sociedad, hoy en nuestros días algunas empresas incluso cooperan con sus competidores, compartiendo información y tecnología para beneficio mutuo, puedo observar que en algunas empresas se ayudan para obtener un buen beneficio para ambos y que no tienen problemas en cuanto a cada empresa, un aspecto metodológico es importante en las investigaciones por que están vinculadas con la relación entre la estructura organizativa y el tamaño de la organización, el ciclo de vida de la organización, es una forma útil de pensar en el crecimiento y el cambio organizacional es el concepto de ciclo de vida de la organización, en este subtema encontramos que las organizaciones están estructuradas por tres pasos que son; el nacimiento, jóvenes y envejecen con el paso del tiempo mueren, con el paso del tiempo los seres humanos estamos evolucionando de diferentes formas, con base a esto cada ser humano va observando diferentes transformaciones en sus cuerpos, porque cada cuerpo suelen tener diferente reacción. Tiene la necesidad de un nuevo liderazgo a medida que la organización empieza a crecer, el mayor número de empleados causa problemas, los propietarios, son creativos, están orientados técnicamente, que se enfrentan a problemas administrativos, pero a la vez prefieren concentrar sus energías en fabricar y vender el producto en el desarrollar de nuevos productos y servicios. De esta forma puede observar que son temas que nos ayudan porque obtendré los conocimientos adecuados para la elaboración de un tema, de la misma forma me ayudara en el transcurso que desempeñare mi carrera, gracias a estos temas puede obtener nuevas ideas y lo poder expresar a otras personas de forma correcta.

BIBLIOGRAFIA

*Daft Richard. (2014). Teoría y diseño organizacional. Cengage Learning

*Munch Galindo, Lourdes (2012). Organización y diseño de estructuras organizacionales de alto rendimiento. Trillas

*Rodríguez Valencia Joaquín (2011). Reorganización de la empresa. El cambio en la estructura organizacional. Trillas

BIBLIOGRAFIA

Adler, P. y Borys, B. (1996). Two Types of Bureaucracy: Enabling and Coercive, *Administrative Science Quarterly*, 41(1), 61-89. Akingbola, K. (2013). Contingency, Fit and Flexibility of HRM in Nonprofit Organizations. *Employee Relations*, 25(5), 479-49.

Amis, J. y Slack, T. (1986). The Size-Structure Relationship in Voluntary Sport Organizations *Journal of Sport Management*, 10, 76-86. . Baker, D. y Cullen, J. (1993). Administrative Reorganization and Configurational Context: The Contingency Effects of Age, Size, and Change Size. *Academy of Management Journal*, 36(6), 1251-1277.

Fernández, A. y Cordon, E. (2002). Tamaño, estructura e innovación organizacional. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 11(3), 103-120. Ford, J. y Slocum J. (1977). Size, Technology, Environment and the Structure of Organizations. *Academy of Management Review*, 2(4), 561-575. Foss, N. Lyngsie, J. Zahra, S. (2015). Organizational Design Correlates of Entrepreneurship: The Roles of Decentralization and Formalization for Opportunity Discovery and Realization. *Strategic Organization*, 13(1), 32-60. Fredrickson, J. (1986). The Strategic Decision Process and Organizational Structure. *Academy of Management Review*, 11(2), 280-297. Garengo, P. Bititci, U. (2007). Towards a Contingency Approach to Performance Measurement: An Empirical Study in Scottish SMEs. *International Journal of Operations & Production Management*, 27(8), 802-25. García-Gómez, M. (2003). La medición de la estructura organizativa. *Revista Europea de Dirección de Empresas*, 12(3), 163-176.