



**Universidad del Sureste**

**Licenciatura en medicina  
veterinaria y zootecnia**

Tercer cuatrimestre

**Estructura Organizacional**

“mapa conceptual: ciclo de vida de la  
organización”

Profesor: Estefy Darany Castro Pereyra

Alumna: Alejandra Morales López

Tuxtla Gutiérrez, Chiapas. A 10 de julio de 2020.

### Ciclo de vida de una organización



Las organizaciones nacen, envejecen y, con el tiempo, mueren. La estructura organizacional, el estilo de liderazgo y los sistemas administrativos siguen un patrón bastante predecible a todo lo largo de las etapas del ciclo de vida. Las etapas son secuenciales y siguen una progresión

natural.



Etapas de desarrollo del ciclo de vida:



- Etapa emprendedora: La organización es informal y no burocrática. Las jornadas de trabajo son largas. El control se basa en la supervisión personal de los propietarios. El crecimiento es a partir de un nuevo producto o servicio. g. La organización es informal y no burocrática. Las jornadas de trabajo son largas.
- Etapa de colectividad: Los empleados se identifican con la misión de la organización y pasan muchas horas ayudando a que la organización tenga éxito. Los miembros se sienten parte de una colectividad. La comunicación y el control son en gran parte informales, aun cuando empiezan a aparecer algunos sistemas formales.
  - Etapa de formalización: Implica el establecimiento y la utilización de reglas, procedimientos y sistemas de control. La comunicación es menos frecuente y más formal.
- Etapa de elaboración: El control social y la autodisciplina reducen la necesidad de controles formales. Los gerentes aprenden a trabajar dentro de los límites de la burocracia, sin sumarse a ella.

## Características organizacionales durante el ciclo de vida



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.



características organizacionales asociadas con cada etapa:



- **Emprendedora:** La energía organizacional está dedicada a la supervivencia y a la producción de un solo producto o servicio.
- **Colectividad:** El crecimiento es rápido y los empleados se sienten emocionados y comprometidos con la misión de la organización.
- **Formalización:** La organización está entrando a la etapa de madurez. Surgen las características burocráticas.
- **Elaboración:** La organización madura es grande y burocrática, con extensos sistemas de control, reglas y procedimientos.

## Burocracia y control de las organizaciones



las organizaciones progresan a lo largo del ciclo de vida y la mayoría adoptan características burocráticas a medida que son más grandes y complejas.



Max weber decía que el sistema burocrático es el sistema de organización más eficiente posible, Las reglas y los procedimientos estándar permitían que las actividades organizacionales se desempeñaran de forma predecible y rutinaria. Las obligaciones especializadas significaban que cada empleado tenía una tarea clara a desempeñar. La jerarquía de autoridad proporcionaba un mecanismo sensible para la supervisión y el control. La burocracia proporcionó muchas ventajas sobre las formas de organización basadas en el favoritismo, la posición social, las relaciones familiares o los sobornos.



El modelo de burocracia de Weber, muestra las relaciones entre elementos como especialización, formalización y estandarización.