



Nombre de la alumna: Lesly Merari Utrilla López.

Nombre del profesor: Julio Cesar Medina.

Nombre del trabajo: ensayo.

Materia: estructuras organizacionales.

Grado: tercer cuatrimestre.

Grupo: psicología escolarizado "A".

“Ciclo de vida de la organización”

Todo en la vida da a través de ciclos, cuando se concibe a un ser humano comienza un proceso de crecimiento, a grandes rasgos las etapas de la vida que se mencionan siempre son: nacer, crecer, reproducirse y morir. Al pasar por cada etapa vamos experimentando aventuras, vivencias, aprendizajes, impactamos a los demás con nuestra persona, con lo que producimos, con lo que sabemos, etc.

Con las organizaciones, ya sean negocios o empresas, pasa lo mismo. El ciclo de las organizaciones es algo que todas comparten. Cada etapa posee su propia manera de afrontar el proceso de crecimiento. Así como nosotros nacemos y envejecemos, así es como el cambio en las organizaciones se presenta.

Estas etapas tienen un progreso natural y secuencia. El hecho que no todas las empresas lo completen no quiere decir que este proceso no sea verdadero. Aunque en ocasiones las primeras etapas se procuran que sean lo más rápidas posibles, sobre todo en empresas que tienen alta tecnología. Esto con el fin de presentar a una empresa competitiva, que tiene recursos, que puede ofrecerles a sus clientes y colaboradores, calidad de servicios y óptimas condiciones.

Al igual que en el desarrollo general del ser humano, el desarrollo de las organizaciones consta de cuatro etapas: emprendedora (inicial), colectividad, formalización, de elaboración.

La primera etapa que es la **emprendedora** consiste en el nacimiento, en el surgimiento de la organización, en el lanzamiento de un producto y perseverar su vida. *“Los fundadores son personas emprendedoras y dedican todas sus energías a las actividades técnicas de producción y marketing. 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”. (Antología: 66).*

En esta etapa no se tiene mucho orden, no se ha definido una estrategia sólida, no hay una consolidación como tal. Lo que provoca que sea una etapa de mucho ajuste.

El principal detalle o crisis en este periodo es el de la formación de nuevo liderazgo. Ya que conforme la organización aumenta en tamaño, aumenta en necesidad. Ya sea que necesiten más materia prima, más organización, más líderes o encargados de tareas específicas; todo eso a raíz de que los emprendedores empiezan a ocuparse de otras tareas como administrativas e incluso legales.

La segunda etapa es la de **colectividad**. Es de vital importancia que los trabajadores y todo aquel que se ocupe de la empresa este laboreando de la mejor manera. Si todo logra organizarse, si se emplean buenos líderes para cada una de las áreas, el proyecto comenzará a tomar forma y a plantar marchar. *“Se establecen departamentos una jerarquía de autoridad, se asignan los puestos y una división del trabajo inicial.” (Antología: 67).*

Una vez superado eso, la etapa de la colectividad entra en juego, cada uno tiene una responsabilidad y cada uno se identifica con los ideales de la empresa. Todos comienzan a sentirse parte de una “colectividad”, procuran entonces rendir y dar lo mejor de sí, para lograr que su organización avance y no que se quede estancada. Lo que respecta a la comunicación aún se centra en la informalidad, aun cuando la formalidad se comienza a presentar. Todavía no hay controles estrictos ni mucho menos sistemas especializados.

La principal crisis de este periodo es la delegación de la responsabilidad. *La organización debe encontrar mecanismos para controlar y coordinar los departamentos sin una supervisión directa del nivel superior. (Antología: 67).*

La penúltima etapa es la de **formalización**. Nombrada así por el proceso que se lleva en ese fragmento, ya que se comienza a establecer más orden, más reglas y más sistematización. La comunicación es menos frecuente y más formal. *Es posible añadir ingenieros, especialistas en recursos humanos y otros miembros del staff. La alta gerencia se empieza a preocupar por aspectos como la estrategia y la planeación y deja las operaciones de la empresa en manos de los gerentes de nivel medio. Es posible formar grupos del producto u otras unidades descentralizadas para mejorar la coordinación. (Antología: 68)*

En este caso la coordinación debe ser eficaz, ya siendo una etapa en la que casi se alcanza una “madurez organizacional”, todos los sistemas deben ser revisados a modo que optimicen las labores y recursos de la empresa. Se deben de tener relaciones fuertes y sanas dentro de, sobre todo debe a ver una relación de respeto entre los altos mandos y coordinadores, y quienes tienen actividades menores y de campo.

El principal problema de este bloque será el exceso de trabajos burocráticos. Se pueden crear tantos sistemas y programas que pueden abrumar a los empleados, incluso a los clientes mismos. Debido a todo eso, en ocasiones las innovaciones pueden estar bloqueadas o no siempre ser apoyadas. De pronto la organización se torna un poco intensiva, se pone atención en las *utilidades* resultantes y lo que le corresponde a cada uno.

La última etapa es la etapa de la **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. La burocracia tal vez ha llegado a su límite. El control social y la autodisciplina reducen la necesidad de controles formales. (Antología: 69).*

Quienes son responsables de áreas deben aprender a poner límites, aprender a agrupar los diferentes tipos de empleados de acuerdo a sus funciones (ahí es donde se forman los primeros “departamentos” o “áreas”). Por lo general las empresas grandes están en esta etapa, se mantienen en una misma situación, les conviene que su empresa se divida en escalones o niveles, con ello se puede mantener una ideología de empresa pequeña en cada caso. Se deben buscar las formas más adecuadas para que todo marche de lo más fluido.

Las posibles emergencias o crisis que pueden darse en este periodo es necesidad de revitalización. Lo vemos en empresas como de comidas, ya que hacen un cambio de imagen cada cierto tiempo. No solo en la imagen si no en actualizar el modo de trabajar. Se busca entonces un modo de modernizar e innovar parte de la empresa, todos los mandos (gerentes) deben cambiar en esta fase.

Ejemplos de estas etapas las vemos reflejadas en muchas empresas grandes, una de ellas es Aplee. Se ha visto desarrollar durante muchos años, hoy en día, se encuentra en la fase ultima y se ha tenido que renovar muchas veces. Ha dominado la organización, comprometerse con sus fundadores y no mezclarse tanto con la burocracia. Además de eso su producto es muy vendido en el mercado (la calidad juega un papel importante) y casi todos los que ven su símbolo reconocen de que están hablando. Si empresas como ellas que son maduras, no fomentan la modernidad y se pierde el orden podría significar una caída fatal.

Ya hemos dicho que los productos (consumo básico o diario, consumo regular) son a veces los que definen si una empresa crece o no, los dueños, y algunos otros factores. Cada una de las empresas que funcionan o no, son todas distintas. Una frase muy cierta dice “no inviertas en un negocio solo porque ves que a otro le va bien”, las condiciones siempre varían y no puedes cambiarlo.

Referencia consultada:

<https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/biblioteca/991c59316a0ab5b39d884e683b07ca62.pdf>