



**Nombre de la alumna: Fany Giselle Oseguera Fino.**

**Nombre del profesor: Abel Estrada Dichi.**

**Nombre del trabajo: Estructura Organizacional.**

**Materia: Estructura Organizacional.**

**Grado: 3°**

**Grupo: Psicología.**

## CICLO DE VIDA DE UNA ORGANIZACIÓN.

El ciclo de vida organizacional, como sugiere su nombre, es el ciclo de vida de una organización desde el punto de su creación o inicio hasta el punto en que finaliza.



El ciclo de vida organizacional se describe como sistemas sociales en los que un grupo de personas se organiza en torno a un objetivo o propósito común. Se entregan a numerosas actividades como la planificación empresarial, la planificación estratégica, el marketing, el desarrollo de productos y la gestión financiera. Todas las actividades tienen objetivos tanto formales como informales e incluyen tomar medidas para lograr estos objetivos haciendo ajustes en el camino si es necesario. El sistema social se centra en toda la organización que proporciona a los individuos, equipos, productos, servicios, etc. y pasa por ciclos de vida regulares al igual que otros organismos vivos. Por primera vez las organizaciones fueron comparadas con organismos vivos por el economista Alfred Marshall en la década de 1890 y sesenta años después Kenneth Boulding demostró que las organizaciones pasan por un ciclo de vida muy similar al de los organismos vivos. Mason Haire fue el investigador a quien se le ocurrió la idea de que todas las organizaciones siguen un camino recto en el curso de su ciclo de vida que se puede explicar haciendo similitudes con las de los organismos vivos. Han pasado más de ciento treinta años desde que se publicó la primera investigación y el concepto de ciclo de vida organizacional ha ganado protagonismo a lo largo del tiempo por su utilidad para generar cambios que le ayuden a sobrellevar las dificultades de cada etapa.

### **Importancia de estudiar el ciclo organizacional:**

Se ha vuelto esencial comprender el ciclo de vida organizacional para que el propietario, junto con su gerencia, pueda hacer lo que sea para permanecer y prosperar en el negocio. Los líderes que han adquirido experiencia reconocen los síntomas que vinculan las teorías del ciclo de vida a su organización.

Con comparaciones viables, se vuelve más fácil comprender la fase por la que atraviesa su organización y los tipos de problemas que enfrentan y pueden enfrentar en esa etapa particular del ciclo de vida. Es esta comprensión la que les proporcionará la información para conocer los diversos problemas y cuestiones que una organización puede enfrentar durante cada ciclo. La perspectiva recién adquirida ayudará a la gerencia a tomar medidas para manejar los problemas y responder a las decisiones en el lugar de trabajo.



La comprensión que gana la gerencia después de estudiar las teorías del ciclo de vida organizacional les ayuda a priorizar los problemas y resolverlos. También ayuda a los sistemas a evolucionar y alcanzar la siguiente etapa con gracia. En caso de que la gerencia no pueda tomar medidas viables, puede conducir a la declinación o estancamiento de la organización, y esto sucede debido a roles poco claros, prioridades poco claras, conflictos, frustraciones y personas que viven en la organización.

Es un hecho que cuando intenta comprender una etapa particular de un sistema, la edad no importa porque lo que más importa es la naturaleza de sus actividades actuales y cuán viable es en la situación actual. Esto determinará la etapa por la que atraviesa para que se tomen las medidas adecuadas para que esa etapa sea mejor, productiva y provechosa.

#### **Etapas del ciclo de vida organizacional:**

Las organizaciones suelen cambiar en diferentes fases, y depende de una organización comprender la etapa o el ciclo de vida por el que atraviesa su empresa. Todas las etapas del ciclo de vida organizacional presentan desafíos y prioridades que deben cumplirse de frente para prosperar en este mundo. Las diversas etapas del ciclo de vida organizacional son las siguientes:

##### ➤ **La fase de puesta en marcha o existencia:**

Esta es la primera etapa del ciclo de vida organizacional y es conocida por varios nombres como:

- la etapa de nacimiento
- La etapa de la existencia
- La etapa de puesta en marcha
- La etapa emprendedora

Esta es la etapa en la que las empresas tienen que acumular capital, desarrollar productos y servicios y contratar trabajadores. Por lo tanto, esta fase tiene que ver con el pensamiento empresarial e incluye escribir y formar un plan de negocios, formar varios equipos y hacer planes de inversión para poner en marcha el negocio. En caso de que una empresa no requiera fondos externos, entonces prepárese para sacar los fondos necesarios de la cuenta personal. En esta etapa, las empresas exhiben una estructura simple con poder centralizado en la parte superior de la jerarquía. El objetivo principal de este punto en el tiempo es establecer competencias y generar un éxito inicial en términos de productos y mercado. Esta es la etapa en la que encontrará muchas pruebas y errores, ya que las empresas deben cambiar sus productos y servicios de manera que se adapten a las demandas de sus clientes y establezcan competencias distintas. La búsqueda de una estrategia de nicho y las innovaciones frecuentes son parte de esta fase.

La etapa de desarrollo y entrega del producto durante la primera fase implica que los empleados desempeñen varios roles y que los líderes participen en niveles estratégicos y tácticos. Los atributos importantes en este entorno son la flexibilidad y la gestión eficiente de los activos y recursos para la existencia continua de la empresa. El éxito en esta etapa de nacimiento está en encontrar un producto/mercado de nicho que proporcione ingresos suficientes para mantener y desarrollar la organización y, a menudo, implica crecimiento a través de la visión y la creatividad. Comprender el modelo comercial ayudará a obtener una visión más cercana del panorama general para que sea posible saber cómo generar ganancias e ingresos y controlar los gastos para el crecimiento y desarrollo futuro de la empresa.

En general, se ve que al final de esta etapa, la organización experimenta con mayor frecuencia un crecimiento explosivo y sin precedentes. Para cumplir con las demandas, tiene que contratar rápidamente nuevos empleados porque las oportunidades de negocio comienzan a superar los recursos y la infraestructura.

➤ **La fase de crecimiento o supervivencia:**

La segunda etapa del ciclo de vida organizacional es la etapa de crecimiento, también conocida como etapa de supervivencia. Se llama acertadamente porque en este punto; las empresas buscan consolidar sus raíces, establecer un marco, perseguir el crecimiento y desarrollar sus capacidades. La responsabilidad está en establecer objetivos y generar ingresos para los planes de expansión y crecimiento. Hay dos escenarios posibles en la etapa de crecimiento; En primer lugar, algunas empresas disfrutan del éxito y el crecimiento y pueden dar el siguiente paso con aplomo, mientras que algunas organizaciones son incapaces de lograr el éxito deseado y, posteriormente, no logran sobrevivir.

La etapa de crecimiento es crucial para una organización, y es por eso que pone su responsabilidad en la diversificación temprana de productos y el crecimiento de las ventas. Las líneas de productos se amplían; los esfuerzos se centran en adaptar los productos para adaptarse a los nuevos mercados, los gerentes intentan identificar subgrupos de clientes y hacer pequeñas modificaciones en los productos y servicios para servirlos de una mejor manera. La estrategia de nicho a menudo se deja de lado por una fase temporal para abordar los mercados ampliados. Generalmente, las organizaciones obtienen rentabilidad en esta etapa y pueden requerir financiamiento adicional para cumplir con las numerosas oportunidades de crecimiento.

En esta etapa se establece una estructura de base funcional, se formalizan los procedimientos, se delega cierta autoridad a los mandos intermedios, los clientes influyen en las decisiones y el objetivo abarca cumplir en mayor grado los deseos del cliente. Los roles ahora se diferencian y hay un aumento en las ventas y el marketing para generar y cumplir con las demandas. En otras palabras, la diversificación de la base de clientes y la línea de productos da como resultado la especialización.

Para mantener el control, la organización introduce métodos formales y actividades transversales. Un problema que una organización puede enfrentar en esta etapa es la autonomía. Menos responsabilidades en las actividades de innovación y la descentralización limitada del poder pueden hacer que la empresa responda menos a los cambios del mercado. La etapa de crecimiento comenzará a terminar cuando las ventas de una organización comiencen a desacelerarse.

➤ **La fase de madurez:**

La siguiente etapa en el ciclo de vida organizacional es la etapa de madurez donde la empresa ingresa a una estructura jerárquica de gestión. En esta fase, las empresas pagan menos cargas por la expansión y más por salvaguardar sus intereses y mantener las estrategias y planes de crecimiento y desarrollo existentes. Son los mandos medios y superiores los que asumen el manto de especializarse en tareas como el trabajo rutinario, la planificación, la elaboración de estrategias, etc.

Cuando una organización alcanza su nivel de madurez, se puede ver una estabilización en las ventas. Esto sucede debido a la saturación del mercado y los altos niveles de actividades competitivas. Algunas organizaciones son muy rentables y, por lo tanto, el objetivo es mantener un funcionamiento fluido para maximizar sus ganancias en caso de que la empresa atravesase una fase decreciente de crecimiento de las ventas. Las empresas apuestan por la eficiencia interna, y para ello comienzan a instalar mecanismos de control.

Las empresas permanecen centralizadas y funcionales, y las estructuras departamentales continúan existiendo, ya que son aptas para el alcance del mercado de productos. La delegación de poder es menor en comparación con la etapa de crecimiento porque las operaciones ahora son más estables y sencillas y no requieren el esfuerzo de muchas personas. Hay un énfasis en los presupuestos, los controles de costos formales, las medidas de desempeño y la coordinación para que varios departamentos y unidades puedan trabajar juntos de manera efectiva.

La fase de madurez en un ciclo de vida organizacional muestra una etapa de toma de decisiones menos proactiva y menos innovadora. Esto se debe a que el objetivo de la

empresa en este punto es evidente: centrarse en la eficiencia en lugar de en la novedad. Espera a que la competencia dé el primer paso y abra el camino y luego imita la innovación si es necesario. La etapa de madurez de una organización puede continuar durante un período muy largo porque mientras la organización muestre una buena cifra de ventas e ingresos, no hay necesidad de cambiar el statu quo o sacudir el barco.

➤ **La fase de renovación:**

La siguiente etapa en el ciclo de vida organizacional se conoce como la etapa de renovación. Esto se debe a que, en este punto, las empresas experimentarán una renovación en su estructura de gestión que pasa de una estructura organizativa jerárquica a un estilo de estructura organizativa matricial. Este cambio facilita la flexibilidad y la creatividad en la organización.

La etapa de renovación también se conoce como etapa de reactivación debido a sus funciones. Es una etapa opcional, y varias organizaciones no se responsabilizan de ella mientras que otras se encargan de ella diligentemente. La etapa de reactivación generalmente ocurre entre la madurez y una etapa de declive del ciclo de vida organizacional. Esto sucede porque una organización reconoce la necesidad de cambios drásticos e inicia planes para implementar las estrategias establecidas que pueden alterar su camino actual. La etapa de reactivación se considera para la expansión y diversificación del alcance del mercado de productos. Las empresas tratan de seguir una política de rápido crecimiento a través de la diversificación, la innovación y la adquisición. Esta etapa implica una mayor inversión y altos riesgos.

La firma forma equipos de proyecto y grupos de trabajo para analizar problemas y encontrar alternativas de solución sistemáticamente. El procesamiento de la información se expande y se vuelve diverso porque el requisito cambia de informes de desempeño y controles financieros a información sobre clientes y oportunidades de mercado. Esto es para identificar las nuevas tendencias y oportunidades para reactivar la estructura organizacional.

Los cambios significativos comienzan a tener lugar debido a la implementación de varias políticas por parte de la organización. La etapa de reactivación puede ser exitosa y luego la organización puede mantener y ver un alto crecimiento o no tener éxito, y esto puede identificarse por la falta del crecimiento de ventas esperado en la empresa.

➤ **La fase de declive:**

La última etapa del ciclo de vida organizacional es la etapa de declive que significa la muerte de una organización. Esto se puede identificar minimizando las cifras de ventas y la rentabilidad en la organización. Esto sucede debido al estancamiento del mercado, la renuencia a asumir riesgos, los desafíos externos y la falta de innovación.

En esta etapa del ciclo de vida organizacional, las organizaciones comienzan a asumir la responsabilidad de conservar los recursos. Sus cifras de ventas caen en picada debido a las líneas de productos poco atractivas y la falta de nuevas tecnologías en los productos. La comunicación entre los departamentos y los niveles es débil y no existe un mecanismo bien desarrollado para el procesamiento de la información. La etapa de declive es la peor en el ciclo de vida organizacional, ya que los individuos se preocupan por objetivos personales en lugar de metas y objetivos organizacionales. Esto destruye lenta y constantemente la viabilidad y la funcionalidad de toda la empresa.

