



**Nombre de alumno: Raul Estrella Luna,**

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

**Nombre del trabajo: Investigación.**

**Materia: Estructuras organizacionales.**

**Grado: 3°.**

**Grupo: Psicología.**

## EL CICLO DE VIDA DE UNA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

El ciclo de vida de una estructura organizativa es un período de tiempo durante el cual la estructura atraviesa todas las etapas de su desarrollo, incluyendo: creación, crecimiento, madurez, decadencia.

Estos cambios en el estado de la estructura se producen con una cierta periodicidad y secuencia.

### CREACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

La etapa de creación (formación) de una organización se caracteriza por la ausencia de objetivos claros y el libre curso del proceso creativo. Los esfuerzos se dirigen, en primer lugar, tanto a la creación de un producto como a la supervivencia en las condiciones del mercado y el entorno competitivo. La organización en la mayoría de los casos es pequeña, y las relaciones entre los empleados son informales.

En esta etapa se establece la estructura organizativa de la empresa, la división y la especialización del trabajo directivo es débil. El creador, en la forma (por regla general) del más alto órgano de dirección, asume toda la responsabilidad de las decisiones tomadas. La producción y las finanzas están subordinadas a él.

### ETAPA DE CRECIMIENTO

El desarrollo intensivo de procesos innovadores y finalmente la misión formada de la estructura organizativa caracterizan una etapa de crecimiento. El control, junto con la comunicación, sigue siendo informal. A medida que la organización crece, los procesos de separación y especialización más profunda del trabajo de gestión se fortalecen, lo que a su vez conduce a la formación de nuevas divisiones. La estructura organizativa se hace más compleja, el número de niveles jerárquicos crece, aparecen nuevas instrucciones, normas, disposiciones de métodos de gestión administrativa.

La organización de la etapa de crecimiento en curso se enfrenta a las tareas de garantizar el crecimiento económico y lograr un alto nivel de calidad del producto final. La administración debe encontrar un equilibrio entre el mantenimiento de la estabilidad, la planificación del futuro y la innovación. La dirección se enfrenta a las siguientes tareas:

- Resolver los problemas sociales del equipo.
- Optimizar la relación entre la centralización y la descentralización en la gestión.
- Aplicar estructuras de gestión progresivas.

### MADUREZ DE LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

La etapa de madurez se caracteriza por la creciente complejidad de la estructura organizativa, la ramificación del árbol jerárquico, la introducción de nuevas normas y procedimientos, la creciente división del trabajo y la especialización de los empleados. El papel de la alta dirección está

aumentando y el proceso de toma de decisiones es cada vez más conservador. La eficiencia de las innovaciones y la estabilidad son los principales objetivos de la organización en esta etapa.

La organización resuelve tareas para asegurar la capacidad estratégica organizacional, preservar y fortalecer su posición en el mercado. El gerente, a su vez, se ocupa del desarrollo de nuevos productos, supervisa la estructura para su oportuna corrección, analiza el comportamiento de los competidores y realiza cambios en la estrategia de desarrollo si es necesario, aprovecha todas las oportunidades de reequipamiento tecnológico de la producción, crea las condiciones para fortalecer el potencial intelectual de la empresa.

#### ETAPA DE DECADENCIA

La Organización se enfrenta a una disminución de la demanda de su producto. La administración tiene que buscar formas de mantener los mercados. La necesidad de empleados con las habilidades más valiosas está aumentando. Hay un número creciente de conflictos. La organización es demasiado conservadora y extremadamente burocrática. A menudo se produce un cambio en la dirección de la empresa. La organización se encuentra bajo la presión de una menor demanda y una competencia más dura, el aumento de los requisitos de los proveedores, la creciente complejidad de la gestión de los activos, la disminución de los beneficios, un papel cada vez más importante de la calidad.

Un cambio drástico de la estrategia, junto con los cambios organizativos necesarios, puede hacer que la organización vuelva a la vida. El gerente debe considerar el uso de todos los recursos disponibles y centrarse en la dirección más rentable. Explorar las oportunidades de combinar con otras organizaciones para que el potencial existente pueda ser utilizado eficazmente con pérdidas mínimas. Conectar con nuevos mercados y embarcarse en cambios en el diseño de la organización.