 



Actividad | #3 | Modelos organizacionales y Métricas de Innovación

Seminario de Innovación y Creatividad

Ingeniería en Desarrollo de Software

TUTOR: Fátima Fernández de Lara Barrón

ALUMNO: Alejandra Ibarra Carmona

FECHA: 06/06/2025

Índice

Introducción…………………………………………………..3

Descripción…………………………………………………..3

Justificación………………………………………………….3

Desarrollo……………………………………………………4

Conclusiones……………………………………………….6

Referencias………………………………………………..6

Introducción

En la reingeniería organizacional han ocurrido cambios significativos en las organizaciones y prueba de ello es el resultado del aplanamiento y la subcontratación estas a su vez afectan en forma crucial la administración del recurso humano, las practicas del trabajo van cambiando constantemente debido a la influencia de la globalización y la tecnología.

El concepto de generación de una estructura organizacional mas plana u horizontal lo alcanzamos a definir como la reducción de niveles jerárquicos, verticales y ampliación del tramo del control de los diferentes gerentes ubicados en posiciones altas y medias de la organización. Por el contrario, el termino subcontratación se define como el proceso económico que ciertas empresas destinan recursos económicos que con esto lo orientan a cumplir ciertas tareas de una empresa externa todo esto mediante un contrato, cuando encontramos esta cierta subcontratación ocurre justo en el momento que se están juntando las firmas especializadas.

Descripción

Los recursos de una organización incluyen todos los activos intangibles y tangibles, capacidades, procesos organizaciones, atributos e información entre otros que son los que controlan las empresas, estos les permiten concebir e implementar estrategias que con la finalidad de mejorar su eficiencia y su eficacia. Dichos recursos mencionados se clasifican en cuatro que son los físicos, humanos, organizacionales y financieros y con el propósito de mejorar las condiciones económicas de un país las organizaciones se están enfocando en modernizar su enfoque hacia el crecimiento y la innovación, sin embargo que haya un sobre cargo excesivo de las regularizaciones, inestabilidad en el medio ambiente de un país y la evolución de las tendencias del consumo establecen desafíos para todas las operaciones de las empresas con una visión que se extiende en un largo plazo.

La llamada nueva normalidad exige un cambio radical en las estructuras y formas del trabajo de una organización y entornos del negocio.

Justificación

Los administradores buscan crear una cultura innovadora de un modo más sistemático y enfocado al mundo global, y por ende la globalización es un proceso económico, tecnológico, social y cultural que consiste en la creciente comunicación entre los distintos países del mundo, todo esto cuenta con un propósito que es unir mercados, sociedades y culturas a través de una serie de cambios que tienden hacia un cambio o enfoque compartido. La cultura organizacional se define con el termino de una suma de valores y normas que son compartidas por las personas e incluso con los grupos de las organizaciones y que con esto lo delinean con la forma de interactuar unos con otros, y todos ellos en conjunto con el entorno de la organización con los valores que tiene la organización delimitan las normas de las guias y expectativas que determinan los comportamientos apropiados de los empleados en todas las situaciones particulares.

Desarrollo

* Modelos organizacionales
* Google, Estructura en red basada en equipos: Esta organización opera con una estructura flexible y colaborativa, tiene un enfoque que se basa en los equipos interdisciplinarios que trabajan en proyectos específicos fomentando la innovación y la comunicación directa entre empleados, se cuenta con una toma de decisiones descentralizada, lo que nos permite una rápida adaptación a cambios y nuevas ideas.
* Amazon, Estructura jerárquica funcional: Amazon la tienda en línea más grande sigue una estructura organizacional jerárquica con divisiones funcionales que son bien definidas, cada uno de los departamentos con los que cuenta tiene roles en específico y se reporta por niveles como su estructura lo menciona en niveles superiores, el enfoque con eficiencia y optimización de procesos permite tener una gestión clara y estructurada que también esto nos ayuda a tener una mejor toma de decisiones.
* Análisis del modelo Organizacional

El análisis del modelo organizacional será de la empresa Amazon como en el punto anterior Amazon opera con un modelo organizacional de estructura jerárquica, esta es completamente formada por divisiones funcionales, su modelo está diseñado para gestionar la enorme escala con las operaciones complejas con esto permitiendo, eficiencia, innovación y expansión global aún más.

* Estructura Organizacional de Amazon.
* Divisiones funcionales: En este apartado se organiza por áreas claves como Retail Amazon Web Services, dispositivos de Amazon y Operaciones Globales.
* Jerarquía Global: En esta la toma de decisiones es estratégica por que se centraliza en la alta dirección con múltiples niveles de gestión para que se puedan implementar más estrategias.
* Equipos basados en proyectos: Amazon fomenta la colaboración entre equipos que claramente están especializados en desarrollar nuevos productos y optimizar procesos.
* Divisiones Geográficas: Amazon divide el mercado en estados unidos y de forma internacional, lo que de igual manera nos permite tener una gestión eficiente de las empresas globales que manejan sus productos en esta plataforma.
* Estabilidad en alta dirección: El equipo de Amazon mantiene un buen liderazgo estable lo que lo ayuda y contribuye a mantener una mejor estrategia empresarial.
* Métricas y justificación de propuesta

El caso de fracaso al que se le va a aplicar una métrica y exponer su propuesta de solución es el de General Motors, su fracaso de debió a varios factores, principalmente incluyendo la falta de adaptación de las nuevas tendencias que ya teníamos en el mercado, ellos querían seguir trabajando a la antigua por así decirlo, pero esto los llevo a fracasar, a aparte de que tenían una estructura financiera debilitada y su toma de decisiones era errónea. Se busca proponer una solución a corto y largo plazo y con esto evaluarlo, tomando en cuenta los siguientes aspectos:

Propuesta de solución

* Reestructura financiera: GM para poder lograrlo debe reducir su dependencia de inversiones especulativas y pasar a enfocarse en la producción automotriz eficiente.
* Innovación de productos: La empresa debe priorizar el desarrollo de vehículos eléctricos y tener una mejor tecnología esta debe ser sostenible para que pueda entrar al mercado a competir con las marcas emergentes.
* Optimización de costos: Se deben implementar estrategias de reducción de costos sin que claro se afecte la calidad de los productos, ni la competitividad por que anteriormente se estaba gastando demasiado, pero la producción no era la más adecuada para el mercado.
* Expansión de mercados emergentes: Podemos aprovechar las oportunidades en regiones con alta demanda de vehículos accesibles y ecológicos.

Viabilidad a corto plazo

* Recuperación financiera: Al tener una gestión eficiente la empresa puede estabilizar sus finanzas en pocos años, y con esto elevar su producción y ganancias.
* Mejor percepción de la marca: La inversión en la innovación y sostenibilidad puede ayudar a mejorar la imagen de la empresa rápidamente, atrayendo muchos clientes.
* Aumento de ventas: Como se mencionó en el primer punto la diversidad de productos puede generar una mayor ganancia y mayores ingresos de forma inmediata.

Viabilidad a largo plazo

* Liderazgo en el mercado eléctrico: Si la empresa invierte en la tecnología puede ayudarlo a posicionarse como un referente en movilidad sostenible.
* Sostenibilidad financiera: Manteniendo una estrategia sólida, la empresa puede evitar crisis futuras como la que se vivió en su época.
* Expansión Global: La adaptación que tendría con los mercados emergentes nos ayudara a garantizar su crecimiento continuo.

De acuerdo a la información expuesta, considero que el de corto plazo es más viable aplicar para esta empresa, ya que solo tenemos que cambiar ciertas rutinas y manejar mejor la estabilidad financiera para poder lograr el objetivo de entrar de nuevo al mercado y ser top número en ventas.

Conclusión

La medición de la innovación en cierto modo es una necesidad esto por que la innovación no solo requiere de una expresión de compromiso o incluso de un esfuerzo, si no un enfoque sistemático para la administración y todo esto se debe incluir en la insistencia de la alta administración sobre la medición, vigilancia y el mejoramiento continuo. Podemos pensar que la medición es un fenómeno sencillo de aplicar, pero la verdad es que no, implica una variedad de problemas y ramificaciones que con distintos actores organizacionales como los estrategas, contadores o gerentes de recursos humanos tienen cada uno una definición diferente de medición y claro también lo usan de manera distinta.

Al tratar de medir lo que con frecuencia es que se examinen ciertos atributos seleccionables que son del desempeño mismo, tiene un grado de dificultad que va aumentado con el hecho de que las medidas agregadas ya sea de forma ascendente las actividades individuales hasta el desempeño organizacional o bien desagregadas de forma descendente desde las metas estratégicas hasta los objetivos individuales.

Referencias