

¿Qué es una organización?

Es una herramienta utilizada por la gente para coordinar sus acciones que les permite obtener algo que desean o valoran.

- Proveen bienes y servicios
- Emplean gente
- Reúnen *personas y recursos* para producir *productos y servicios*
- Existen para crear valor

Se clasifican por

- Tamaño

TAMAÑO	MICRO EMPRESA	PEQUEÑA	MEDIANA	GRANDE
EMPLEADOS	≤ 10	Entre 11 y 50	Entre 51 y 200	> 200
ACTIVOS TOTALES	< 501 SMLMV	Entre 501 y 5000 SMLMV	Entre 5001 y 30000 SMLMV	>30000 SMLMV

- Actividad económica

ACTIVIDAD ECONÓMICA (Sector)	PRIMARIO	SECUNDARIO	TERCIARIO
	Los bienes se obtienen de los recursos de la naturaleza	Transformación de bienes	Servicios y Comercio
	Empresas agrícolas.	Empresas industriales	Empresas de comercio.

- Origen del capital

Una empresa se puede clasificar en más de un sector ¿Ejemplos?	
ORIGEN DEL CAPITAL	ESTATAL Existe una participación mayoritaria de recursos públicos. (Ej. Entidades del gobierno)
	PRIVADO El capital es de inversionistas privados.

- Constitución jurídica

	La constitución jurídica diferencia a las empresas en términos de su registro y responsabilidades ante la ley, y la forma en cómo se deberían constituir (Número de accionistas, capital, etc...). Por ejemplo las sociedades anónimas o de responsabilidad limitada.
--	---

¿Cómo crea valor una organización?

La creación de valor tiene 3 etapas: Entrada, conversión y salida. Cada etapa es afectada por el *entorno organizacional*.

¡ Conjunto de fuerzas y condiciones que opera más allá de los límites de la organización, pero que afecta la habilidad de adquirir y usar recursos para crear valor

- **Entradas** Materia prima, capital, recurso humano e información y conocimiento
- **Conversión** Maquinaria, computadores y habilidades humanas

- **Entorno:** Clientes, accionistas, proveedores, distribuidores, gobierno y competidores
- **Salidas:** Productos terminados, servicios, dividendos, valor para stakeholders

¿Por qué existe una organización?

Las personas que trabajan juntas para producir bienes y servicios generan más valor que las personas que trabajan solas.

1. Aumentar especialización y división de trabajo
2. Utilizar tecnología a gran escala
3. Administrar el entorno externo
4. Ejercer poder y control
5. Economizar costos de transacción

Importancia del diseño y cambio organizacional

Un diseño efectivo es requerido para un alto desempeño organizacional.

Ventajas

1. Tratamiento de contingencias
2. Gestión de la diversidad
3. Generación de ventaja competitiva
4. Promoción de la eficiencia, velocidad e innovación

Desventajas

1. Decadencia de la organización
2. Menor rendimiento
3. Los recursos se vuelven más difíciles de adquirir
4. La crisis resultante puede terminar en fracaso organizacional

Cómo se mide la efectividad organizacional

- Externamente
- Internamente
- Técnicamente

Cultura organizacional

- Holística
- Decidido por la historia grupal
- Similar a la antropología, se debe tener respeto a los rituales y símbolos
- Construido socialmente

- Comportamientos (activos intangibles) más que bienes y servicios tangibles

Glosario

- Teoría organizacional:** Estudio de cómo funcionan las organizaciones y cómo afectan y son afectadas por el entorno en el que operan
- Estructura organizacional:** Sistema formal de tareas y relaciones de autoridad que controlan cómo la gente coordina sus acciones y utiliza sus recursos para lograr objetivos organizacionales.
- Cultura organizacional:** Conjunto de valores clave, creencias y actitudes compartidas por los miembros de la organización que ayuda a moldear el comportamiento dentro de la organización
- Diseño organizacional:** Proceso por el cual los gerentes seleccionan y administran aspectos de estructura y cultura para que la organización pueda controlar las actividades necesarias para lograr sus objetivos
- Cambio organizacional:** Proceso por el cual las organizaciones se mueven de su estado actual a un estado futuro deseado para aumentar su efectividad

Cultura organizacional

Conjunto de valores y normas compartidas que influyen en la manera en como los integrantes de una organización interactúan entre ellos y con personas externas a esta.

Valores organizacionales

- Valor terminal
- Valor instrumental

Socialización

Forma característica en que los recién llegados responden a una situación.

- Orientación institucionalizada
- Orientación individualizada

6 tácticas que generan una orientación



La cultura organizacional se desarrolla a partir de la interacción de cuatro factores:

- Las características personales de los individuos que la componen
- Le ética organizacional
- Sistema de derechos de propiedad
- La estructura de organizacional

La estructura organizacional

Es el sistema formal de las relaciones de tareas y autoridad que una organización establece para controlar sus actividades

- Estructura mecanicista
- Estructura orgánicas

La responsabilidad social

Se refiere al deber u obligación que tiene el gerente de tomar decisiones que preserven, protejan, mejoren y promuevan el bienestar de las partes interesadas y de la sociedad

Entorno organizacional

Conjunto de fuerzas y condiciones que opera más allá de los límites de la organización, pero que afecta la habilidad de adquirir y usar recursos para crear valor

Fuerzas de porter

1. Poder de negociación de los clientes
2. Rivalidad entre empresas
3. Amenaza de los nuevos entrantes
4. Poder de negociación de los proveedores
5. Amenaza de productos sustitutos

Business motivation model

1. Fines

- a. Visión: Describe el estado futuro de la organización
- b. Meta: Declaración de lo que se debe conseguir o mantener a través de los medios correspondientes
- c. Objetivo: Fin alcanzable, medible y definido en el tiempo para lograr una meta

2. Medios

- a. Misión: Razón de ser, propósito
- b. Estrategia: Componente de la misión y representa un curso de acción
- c. Táctica: Implementa la estrategia y canaliza los esfuerzos y canaliza los esfuerzos hacia los objetivos

Canvas

