Unidad 4. Organización.

4.1. Estructura organizacional.

4.1.1 Constitución de la empresa.

La constitución de una empresa se basa en hacer papeleos por medio de documentos oficiales que permita hacer reconocimiento de la empresa hacia el mercado y todo lo que lo conforma. Los pasos para constituir una empresa son:

1. Elección del tipo de sociedad.
2. Autorizar el uso de la denominación o razón social.
3. Acta constitutiva.
4. Aviso de uso de denominación.
5. Inscripción al Registro Público de Comercio.
6. Inscripción al RFC.
7. Alta patronal (IMSS).
8. Inscripciones y aperturas adicionales.

4.1.2 Organigrama de la empresa.

También llamado diagrama organizacional, permite mostrar la estructura de la organización, incluidas las relaciones y categorías que lo conforman. Existen tres tipos de organigramas:

* Organigrama jerárquico.
* Organigrama horizontal.
* Organigrama matricial.

4.2. Capital humano.

En las empresas se utiliza el concepto de capital humano para estimar el valor productivo y económico de las habilidades profesionales de los empleados. Es importante ya que representa los recursos que contiene una empresa. El capital humano se caracteriza por:

* Forma parte del análisis de las nuevas dinámicas económicas.
* Promueve la cultura organizacional.
* Refiere al uso eficaz de los recursos tecnológicos en pro de la empresa y de su entorno.
* Realiza el valor de la empresa u organización.

4.2.1 Identificación de las necesidades.

La necesidad es referida a la sensación de carencia de algún factor material, económico o del capital humano existente en la empresa. Necesitar no es lo mismo a desear, ya que la necesidad es la falta de algún elemento en la empresa, y lo cual si ello no es posible avanzar en un área empresarial; por otro lado, el deseo es lo que la empresa quiere tener o alcanzar a tener, volviéndolo en algo innecesario para la empresa. Para identificar las necesidades podemos aplicar las siguientes estrategias:

● Análisis organizacional.

● Análisis de tareas.

● Análisis de personas.

4.2.2 Estrategias de cambio.

Existen varias estrategias de cambio, estas son:

1. Aumentar las oportunidades de participación. La mejor manera de iniciar, implementar y sostener el cambio es alentar la participación de quienes están llamados a cambiar. De esa manera podemos hacerles preguntas, abordar sus inquietudes y brindarles respuestas. Esto fomenta el compromiso al permitirles estar más involucrados en la toma de decisiones y aportar factores y opiniones. La pérdida de control percibida aumenta la resistencia al cambio. Por lo tanto, aumentar la influencia de estas personas sobre sus decisiones reduce su resistencia.
2. Explicar las razones empresariales. Esta estrategia aborda el escenario de preocupación por falta de información. Al analizar y explicar la información que condujo a la decisión, las personas comprenden las motivaciones y por qué seguir como siempre ya no es una opción viable. Por lo tanto, debe preguntar después de compartir la información porque la gente piensa que debería cambiarse.
3. Prever el futuro. Tienes que desarrollar una visión que inspire, que sea capaz de motivar y emocionar. También conseguir el compromiso de los empleados de querer trabajar por el cambio.

4.2.3. Reclutamiento y contratación.

El reclutamiento y selección de personal es el proceso en el que las empresas contratan el talento adecuado para cubrir un puesto, por ello es de vital importancia contar con una estrategia y planificación de reclutamiento, ya que sin el capital humano necesario ninguna empresa puede ser competitiva.

Las fases para el reclutamiento y contratación son:

1. Analizar las necesidades.
2. Reclutamiento.
3. Selección.
4. Contratación.

4.2.4 Políticas operativas.

Son estrategias diseñadas por el departamento de recursos humanos de una empresa y diseñado para gestionar todo el ciclo de vida de los empleados. Desde su adquisición hasta su retención y crecimiento dentro de la organización. Se caracteriza por:

- Se enfoca en un departamento específico dentro de la organización. Únicamente quienes integran esa área tendrán la obligación de cumplir con lo dispuesto.

- El principal efecto de las políticas operativas de una empresa es el cambio en la operación del área operativa; y por lo tanto la empresa.

- Las políticas operativas de una empresa están orientadas hacia el logro de los objetivos de la empresa. En el área operativa es principalmente la satisfacción del usuario final.

4.2.5 Capacitación.

La capacitación es una forma de proporcionar a los trabajadores los conocimientos y las habilidades que necesitan para ser altamente eficientes en sus trabajos. Por lo general, esta es responsabilidad de los equipos de capacitación y desarrollo/talento en las empresas más grandes y del departamento de recursos humanos en las empresas más pequeñas. Estos son los encargados de identificar las necesidades de formación, desarrollar programas de formación y ponerlos a disposición de los empleados. Los tipos de programas en los que se divide la capacitación son:

1. Incorporación y orientación.
2. Capacitación sobre cumplimiento.
3. Capacitación en hard skills (habilidades duras).
4. Capacitación sobre productos.

4.2.6 cultura corporativa.

La cultura en la empresa define las actitudes y comportamientos

necesarios para lograr el Propósito de la organización. Su poder es enorme, al alinear los intereses personales, los valores empresariales y la estrategia, las capacidades de la organización se multiplican.

Pero la cultura no es algo estático, puede y debe evolucionar con los cambios del entorno, las nuevas oportunidades y las demandas del mercado.

Las dos principales variables que definen el estilo de una organización son la capacidad de respuesta a los cambios y el modelo de relación entre las personas, su combinación nos ayuda a describir el modelo de liderazgo y el comportamiento de los equipos.

4.2.7 Mentoría.

La mentoría es un proceso de desarrollo personal donde actúan dos participantes. En primer lugar, está el mentor, que cuenta con una dilatada experiencia en un determinado campo, encargándose de enseñar, aconsejar, orientar y ayudar al segundo actor, el alumno, buscando su pleno crecimiento personal y profesional. La finalidad de este proceso es lograr un óptimo desarrollo de las funciones del alumno, a través de la transferencia de los conocimientos acumulados en las personas dentro de una organización y/o sociedad que puedan aportar sus experiencias a favor de la misma. Consiste en etapas, dichas etapas son:

1. Trazar objetivos factibles.
2. Determinar mentores y pupilos.
3. Incluir capacitaciones formales.
4. Implementar el programa.
5. Realizar evaluaciones.

4.2.8 Liderazgo.

El liderazgo empresarial puede entenderse como el conjunto de habilidades gerenciales que posee un individuo dentro de una empresa para intervenir en la forma de ser o proceder en un determinado grupo de trabajo. Por lo tanto, la meta es lograr que este equipo actúe con entusiasmo hacia el logro de sus metas y objetivos. Por supuesto, está estrechamente relacionado con la noción de líder. En general, el liderazgo se entiende como la capacidad de influir en los demás. El liderazgo empresarial es de suma importancia en una organización porque permite tomar decisiones acertadas. Además, es el principal pilar del correcto trabajo en equipo.

4.2.9 Coaching.

El coaching hace referencia a la configuración de una nueva forma de aprendizaje y gestión del conocimiento que capacita a los profesionales para optimizar su trabajo y rol dentro de una empresa, además de atender a la consecución de objetivos y mejoras en áreas relacionadas con el día a día de los mismos, así como como sus habilidades generales en el lugar de trabajo.

El COACHING puede entenderse como un fenómeno que atiende tanto a propósitos relacionados con los RRHH de una organización, como con el entorno laboral y personal específico de la persona que pasa por el proceso, posibilitando la generación y transferencia de conocimiento para lograr la mejor versión de una empresa y sus componentes. Los tipos de coaching existentes son:

* Coaching empresarial.
* Coaching organizacional.
* Coaching ejecutivo.
* Coaching comercial y de ventas.

4.2.10 Perfil de puestos.

El perfil del puesto permite identificar las aptitudes, cualidades y capacidades que, según su descripción, son fundamentales para la ocupación y desempeño del mismo. Algunos elementos del perfil de puestos son:

* Escolaridad o áreas de conocimiento.
* Experiencia.
* Condiciones de trabajo.
* Capacidades.

*Tomar en cuenta esta unidad es gran importancia, ya que es fundamental constituir nuestra empresa para tener seriedad en el área del mercado. También debe ser importante asignar en cada puesto de nuestra estructura organizacional a integrantes que tengan experiencia, para así buscar trabajadores pupilos y que sean guiados de manera confiable en la capacitación del área al que se les asignará, sin olvidar la fomentación del respeto entre mentor y pupilo. Hay que tomar en cuenta que es recomendable tener una organización de las jerarquías entre los integrantes de la empresa.*

Unidad 5. Análisis Financiero y Estados Financieros del Proyecto.

Estados contables.

* + 1. Estado de flujo de caja.

El flujo de caja, también conocido como flujo de liquidez, es un estado financiero (informe) en el

cual se detallan los ingresos y egresos de dinero que tuvo una empresa durante un período determinado. Es decir, en él se detallan los movimientos de dinero en la caja de una empresa u organización.

Este informe permite ver qué tanta liquidez se maneja en el negocio y si este es viable o no. La empresa podrá ser viable cuando el flujo de caja que ingresa sea mayor al que egresa.

A diferencia del estado de resultado, en el flujo de caja no se analizan las ganancias o pérdidas, sino más bien el saldo de una empresa, información que posteriormente se utiliza para la toma de decisiones. Son de gran importancia ya que debes cerciorarte de generar suficiente efectivo y tener una liquidez de caja operativa estable, para que tu empresa se mantenga fluida y funcionando sin inconvenientes. Los flujos de caja se dividen en tres tipos:

* Flujo de caja operativo.
* Flujo de caja de inversión.
* Flujo de caja financiero.

5.1.2 Presupuesto de ventas.

El presupuesto de ventas se define como un plan financiero que estima la rentabilidad de una compañía para un período determinado. Se centra en el número de productos vendidos y en el precio al que se venden, lo que se traduce en un pronóstico de ventas y registro de gastos. En resumen, un presupuesto de ventas sirve para:

* Evitar gastos innecesarios;
* Calcular mejor las inversiones;
* Fijar objetivos reales;
* Optimizar la gestión de actividades de toda la empresa.

El presupuesto de ventas se compone de:

* Ciclo para el que se hace el presupuesto;
* Información del ciclo anterior;
* Información del rol de la compañía en el sector y su evolución;
* Factores externos excepcionales;
* Información sobre la industria y las condiciones del segmento.
  + 1. Balance general.

Este documento presenta los activos y pasivos de la empresa, así como las aportaciones de los socios de cada uno de los socios y las ganancias que se han generado. Se divide en:

Activo. Total de recursos de que dispone una empresa para realizar sus operaciones; siendo todos los bienes y derechos que son propiedad de la empresa.

Pasivo. Total de deudas y obligaciones que contrae la empresa.

5.1.4. Estado de resultados.

Muestra una comparación entre los ingresos obtenidos con los costos que genera la empresa, para sacar los beneficios. Generalmente el periodo de la muestra se hace a un año.

* 1. Estados financieros.
     1. Presupuesto de inversión.

Es un documento donde se reflejan todas las inversiones de financiación a largo plazo, además de los gastos e ingresos en los que se incurren para su adquisición y las compras necesarias para ejercer la actividad de forma correcta a corto plazo. Existen tres tipos de inversión:

* Inversión fija. Elementos tangibles necesarios para que la empresa lleve a cabo sus actividades.
* Inversión diferida. Bienes y servicios intangibles que son indispensables para el desarrollo del negocio
* Capital de trabajo. Constituye el conjunto de recursos productivos necesarios para llevar a cabo la actividad empresarial.
  + 1. Razones de liquidez y rentabilidad.

Las razones financieras son indicadores que se utilizan para medir o cuantificar la situación financiera de una empresa, ya sea en su totalidad o en una unidad de ella.

Estos indicadores reflejan el estado financiero, el cual es una relación de cifras monetarias, que se enlazan con el funcionamiento de un negocio o empresa y se presentan mediante un orden determinado. Las dos existentes son:

* Razones de liquidez. Mide la capacidad de la empresa para cumplir con sus obligaciones de corto plazo.
* Razones de rentabilidad. Las razones financieras de rentabilidad son aquellas que permiten evaluar las utilidades de la empresa respecto a las ventas, los activos o la inversión de los propietarios.
  + 1. Análisis de sensibilidad.

El análisis de sensibilidad es una herramienta a través de la cual se estudia los cambios que se producen en una variable cuando se introducen ciertas variaciones en el modelo financiero. Así, el análisis de sensibilidad tiene por objeto permitir a una empresa o entidad a predecir cuáles serán los resultados que se obtengan con un proyecto determinado, además de que será fundamental para poder comprender las incertidumbres, las limitaciones y el alcance de cualquier decisión que se tome al respecto.

* + 1. Análisis del punto de equilibrio.

Un análisis del punto de equilibrio indica la cantidad de ingresos que necesitará para cubrir gastos antes de poder lograr una ganancia.

El punto de equilibrio (umbral de rentabilidad / break-even point) es cuando los ingresos de un negocio son iguales a los gastos. En otras palabras, la empresa gana la misma cantidad de dinero que necesita para operar.

* + 1. TIR y valor presente neto.

El VAN es el acrónimo del Valor Actual Neto, también conocido como Valor Presente Neto (VPN). Es uno de los indicadores financieros para valorar y determinar la viabilidad y la rentabilidad de un proyecto de inversión, más conocidos y utilizados.

TIR o Tasa Interna de Retorno es uno de los métodos de evaluación de proyectos de inversión más recomendables. Se utiliza frecuentemente para analizar la viabilidad de un proyecto y determinar la tasa de beneficio o rentabilidad que se puede obtener de dicha inversión.

En principio su mayor diferencia radica en que mientras el VAN calcula la rentabilidad de la inversión y arroja sus resultados en términos de unidades de valor monetario, el TIR realiza el análisis de esa misma rentabilidad, pero expresando sus resultados en términos relativos, en forma de porcentaje.

* + 1. Evaluación de riesgos.

La evaluación de riesgos laborales es el proceso dirigido a estimar la magnitud de los riesgos que no hayan podido evitarse, proporcionando al empresario la información necesaria para decidir sobre la necesidad de adoptar medidas adecuadas para garantizar la seguridad y la protección de la salud de los trabajadores.