

Unidad 1

Sistemas de Información



UNIDAD 1

Concepto de Dato e información. Concepto de Sistema de Información. Los sistemas de información en las Organizaciones. Objetivos de los Sistemas de Información. Tipos de Sistemas de Información. Funciones del Sistema de Información. Arquitectura de la Información. Los Sistemas de Información desde la perspectiva de los negocios.

Concepto de Organización



CONCEPTO DE ORGANIZACIÓN

Es un conjunto de elementos, compuesto principalmente por personas, que actúan e interactúan entre sí bajo una estructura pensada y diseñada para que los recursos humanos, financieros, físicos, de información y otros, de forma coordinada, ordenada y regulada por un conjunto de normas, logren determinados fines, los cuales pueden ser de lucro o no.



CARACTERÍSTICAS DE LA ORGANIZACIÓN

1 OBJETIVOS

Son los fines hacia los cuales se encamina la actividad de la organización

2 DIVISION DEL TRABAJO

Partición de las diferentes tareas que forman parte del proceso de producción de un bien o servicio.

3 REC. HUMANOS

Personas que trabajan en la organización y se relacionan entre sí.

4 REC. MATERIALES

Recursos materiales y financieros.

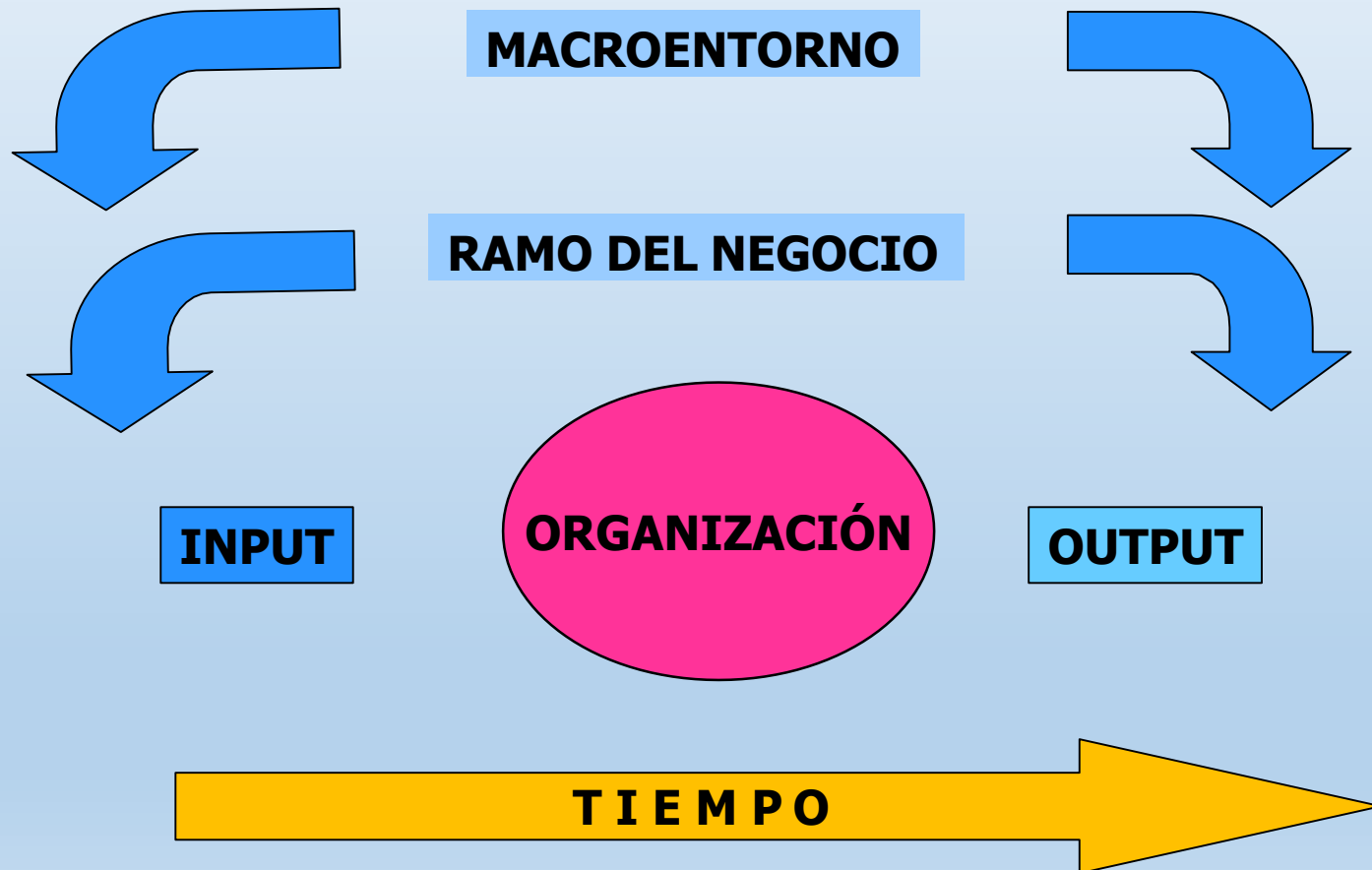
5 INFORMACIÓN

Fundamental para la toma de decisiones.



EL ENTORNO DE LA ORGANIZACIÓN

Es el conjunto de todos los elementos o actores externos a la organización que son pertinentes y relevantes para su actuación.



Entorno:

Es el conjunto de todos los elementos o actores externos a la organización que son pertinentes y relevantes para su actuación.

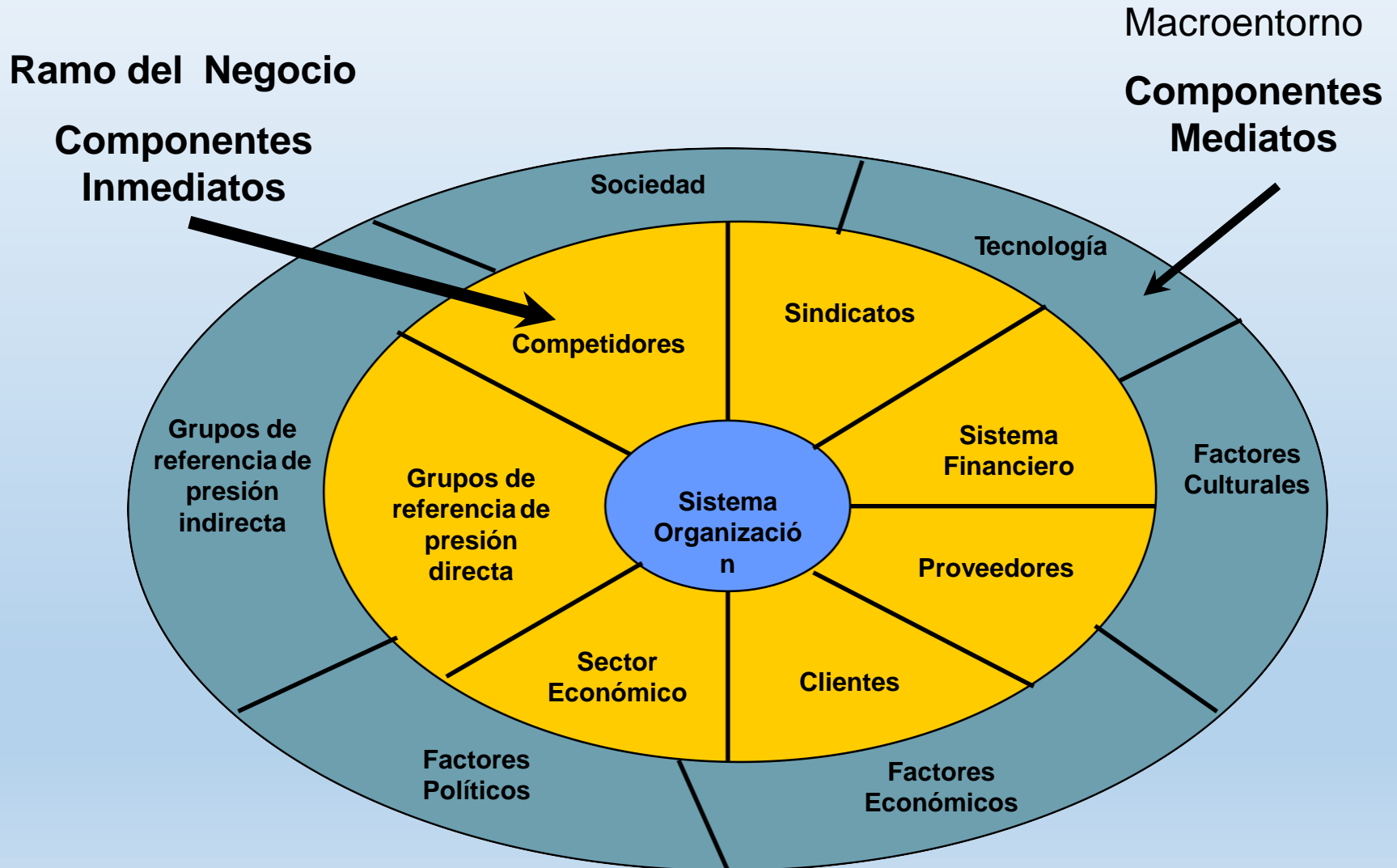
Macroentorno

- También llamado Componentes Mediatos.
- El Macroentorno puede ser internacional, nacional, regional.
- Se refiere a factores económicos, políticos, legales, sociales, culturales, demográficos y tecnológicos que afectan o pueden afectar a la organización.
- No son fácilmente controlables.
- Actúan con máxima incertidumbre.
- Tienen impacto directo sobre la estrategia.

Ramo del Negocio

- También llamado componentes Inmediatos
- Hace referencia al mercado actual y potencial.
- Ejercen influencia inmediata.
- Pueden ser controlables, su comportamiento es mas o menos predecible.
- Influyen sobre la estrategia.
- Por ejemplo: clientes, proveedores, competidores

Entorno de la Organización





Concepto de Estrategia

La **estrategia** es un procedimiento dispuesto para la toma de decisiones y/o para accionar frente a un determinado escenario. Es decir, la estrategia es un plan mediante el cual se busca lograr un objetivo.

. Una estrategia se compone de una serie de **acciones planificadas** que ayudan a **tomar decisiones** y a **conseguir los mejores resultados** posibles

La estrategia está orientada a alcanzar un objetivo siguiendo una pauta de actuación.





MEDIBLE



ALCANZABLE

OBJETIVOS

ESPECÍFICO



TIEMPO



REALISTA



OBJETIVOS SMART



S

SPECIFIC
(ESPECÍFICO)

Los objetivos deben de plantearse de forma detallada y correcta.



M

MESURABLE
(MEDIBLE)

Un buen objetivo puede medirse con facilidad.



A

ATTAINABLE
(ALCANZABLE)

Los objetivos no realistas pueden llevar al fracaso inmediato.



R

RELEVANT
(RELEVANTE)

Los objetivos deben ser relevantes para tu empresa.



T

TIMELY
(TIEMPO)

Un marco de tiempo apropiado es necesario para crear cierta urgencia.

Objetivos

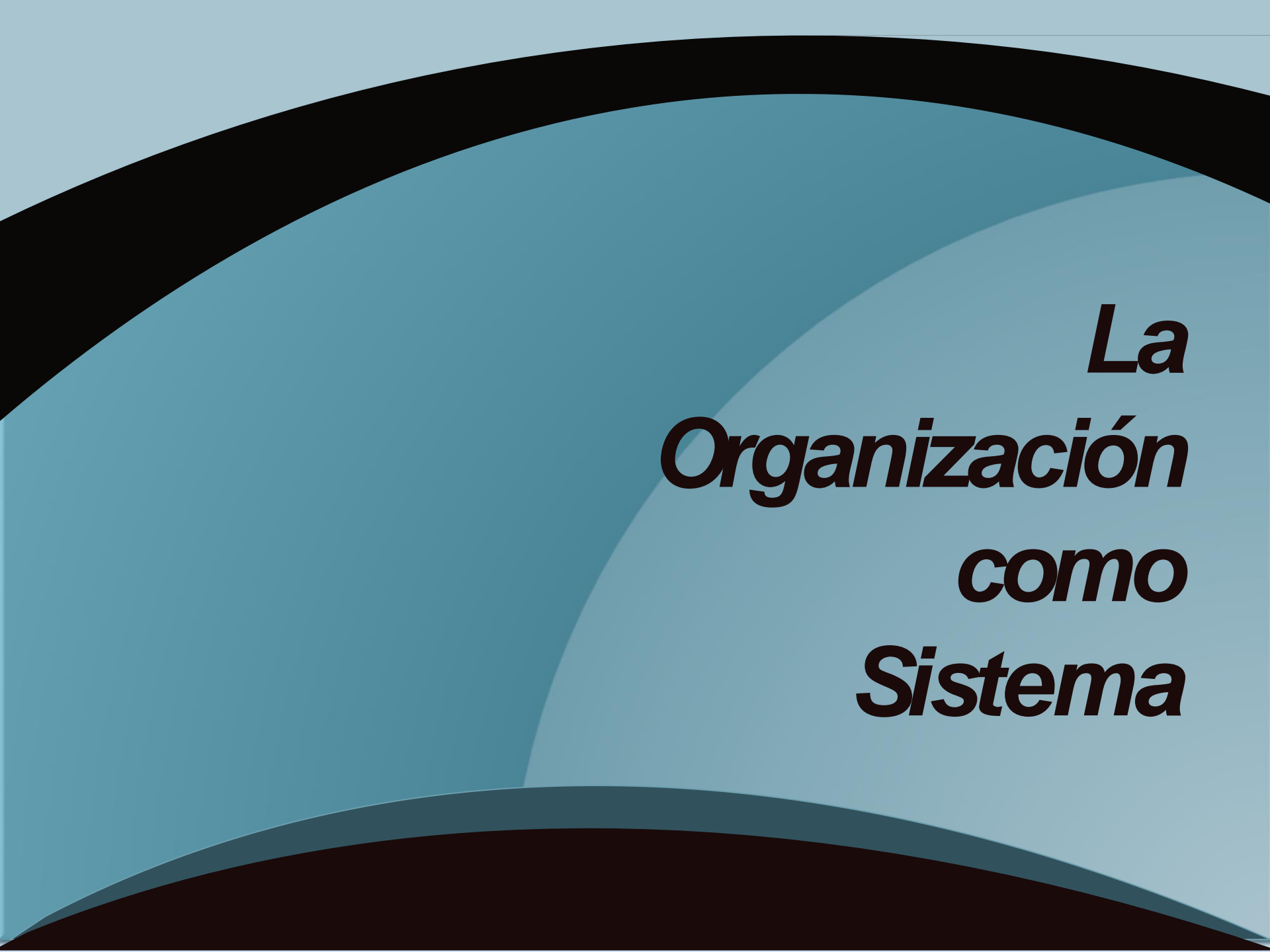
S	M	A	R	T
Specific	Measurable	Achievable	Realistic	Timely
Específicos	Medibles	Alcanzables	Realistas	Con tiempo específico
¿Qué exactamente quieres alcanzar?	¿Cómo vas a saber si lo lograste?	¿Está en tu manos el poder lograrlo?	¿Es posible realmente lograrlo?	¿Cuándo exactamente quieres lograrlo?

Ejemplos

Acondicionar la conectividad al SCD de las 5 Celdas de trabajo para el 10 de Diciembre de 2022

Incorporar al módulo CRM del SI el 100% de los clientes nacionales para el 15 de Febrero de 2023

Lograr el Monitoreo en Tiempo Real de 75 % de las máquinas de la Planta Industrial para 12 de Mayo de 2023



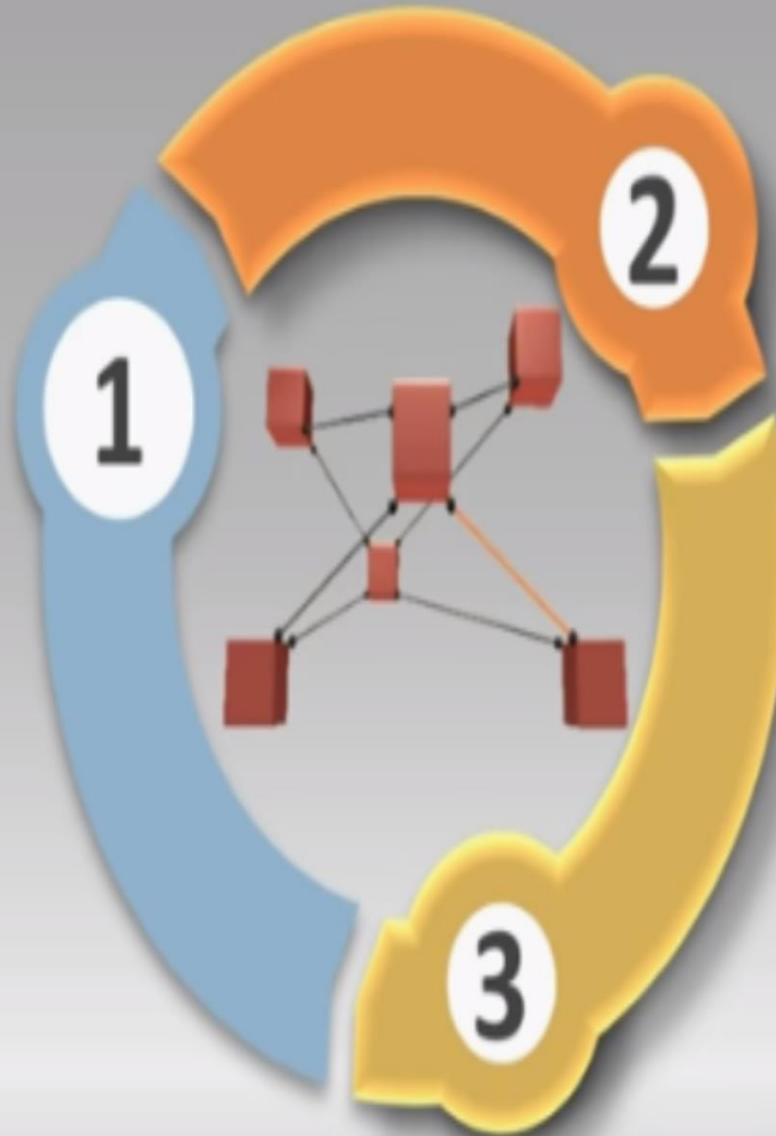
La Organización como Sistema

Premisas Básica de los Sistemas



LOS SISTEMAS EXISTEN DENTRO DE LOS SISTEMAS

Cada sistema se constituye de subsistemas, y al mismo tiempo, hace parte de un sistema más grande, el supra sistema



LOS SISTEMAS SON ABIERTOS

Cada sistema existe dentro de un ambiente constituido por otros sistemas



LAS FUNCIONES DE UN SISTEMA DEPENDE DE SU ESTRUCTURA

Cada sistema tiene un objetivo o finalidad que constituye su papel en el intercambio con otros sistemas dentro del medio ambiente

SISTEMA

Grupo de elementos o variables que se relacionan entre sí (variables endógenas)

Los elementos componentes del sistema tienen ciertas propiedades (atributos)

Relaciones existentes entre los elementos y los atributos de estos

El sistema actúa dentro de un entorno o contexto (variables exógenas)

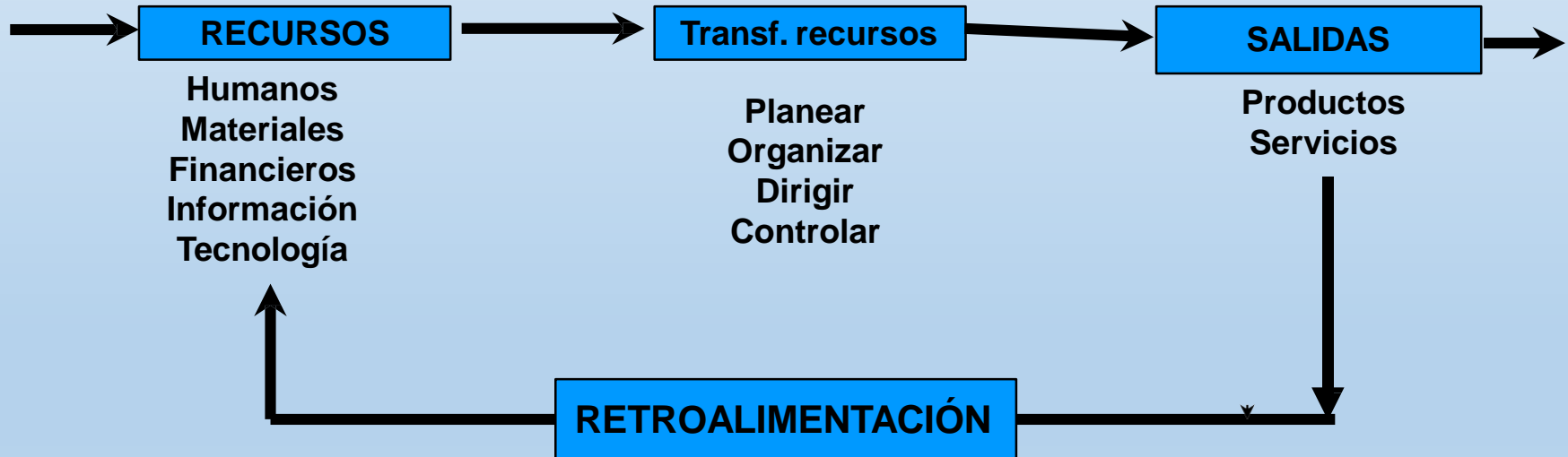
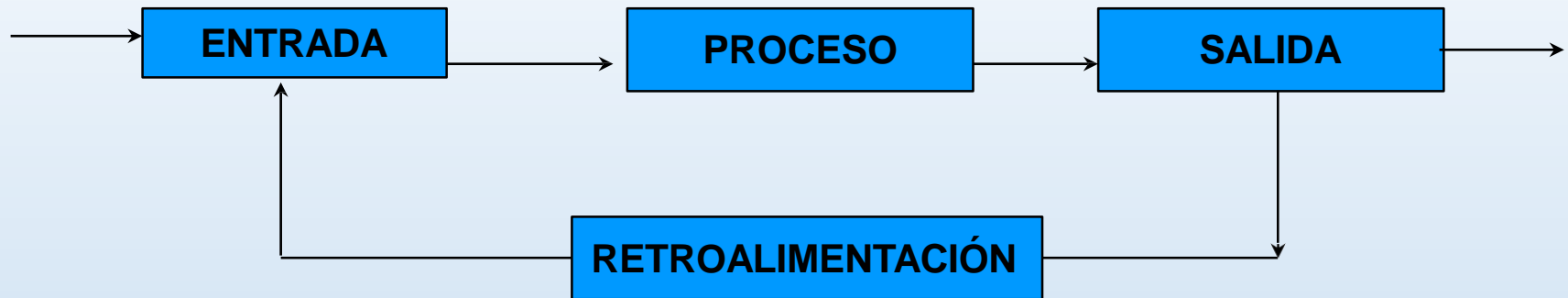
ORGANIZACIÓN

Distintas áreas operativas o funcionales que se integran en una red interactiva

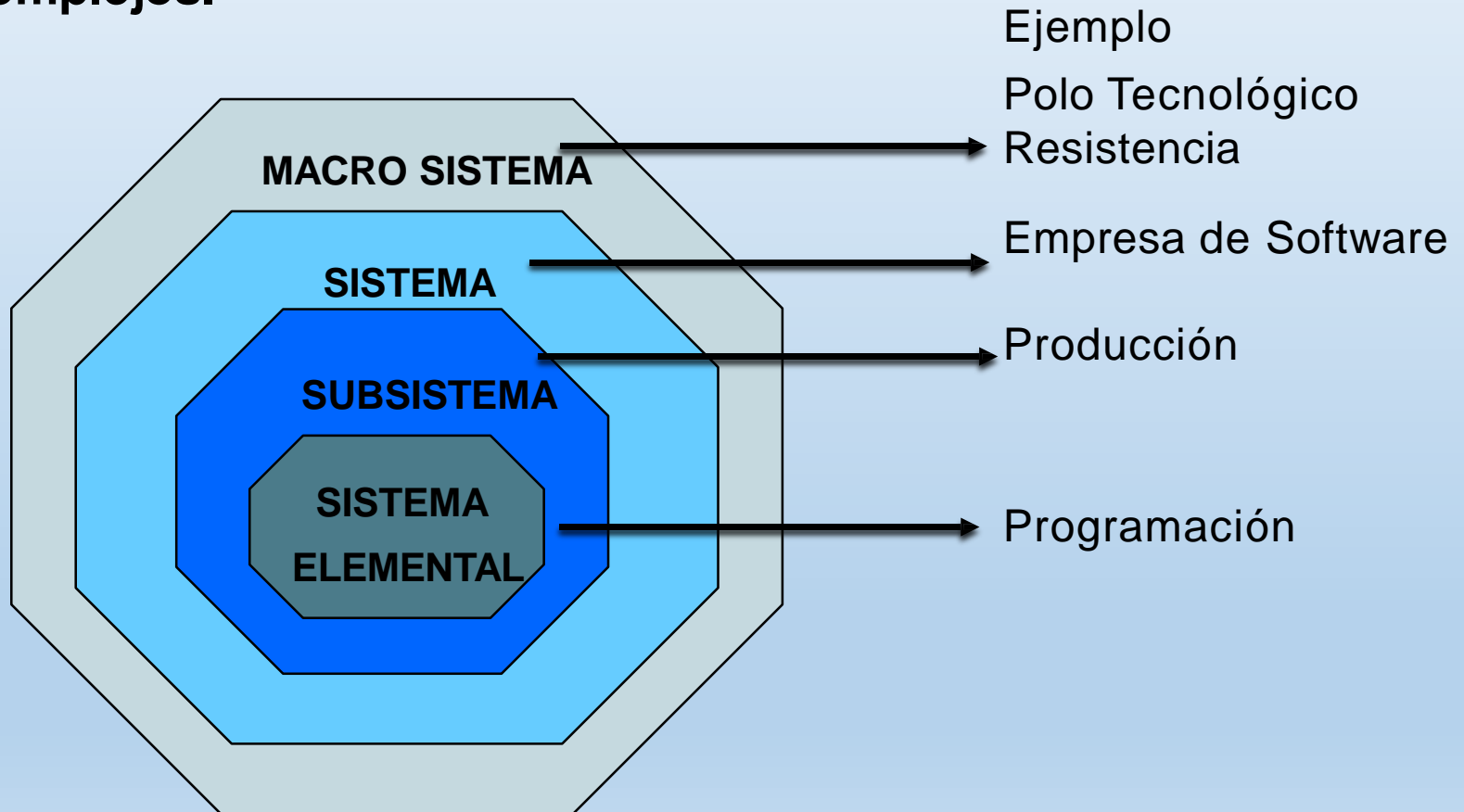
Funciones que desempeña cada una de las áreas

Relaciones entre áreas operativas y sus funciones. Son estas vinculaciones las que forman un todo

En el entorno están los clientes, proveedores, bancos, competidores, etc.-



Los niveles de organización o jerarquías se refieren al orden en distintos niveles de organización de los sistemas más simples a los más complejos.



Nuevos Modelos Organizacionales



Estamos inmersos en un **cambio de paradigma organizacional**. Desde un punto de vista de negocio, el **contexto VUCA (Volátil, Incierto, Complejo y Ambiguo)** y el foco puesto en el **cliente** provoca que las estructuras organizativas que imperan desde hace décadas no sean lo suficientemente ágiles y efectivas para dar respuesta a las necesidades y demandas de los clientes y del mercado.



Un modelo organizacional tradicional

¿Puede funcionar en este contexto cambiante?





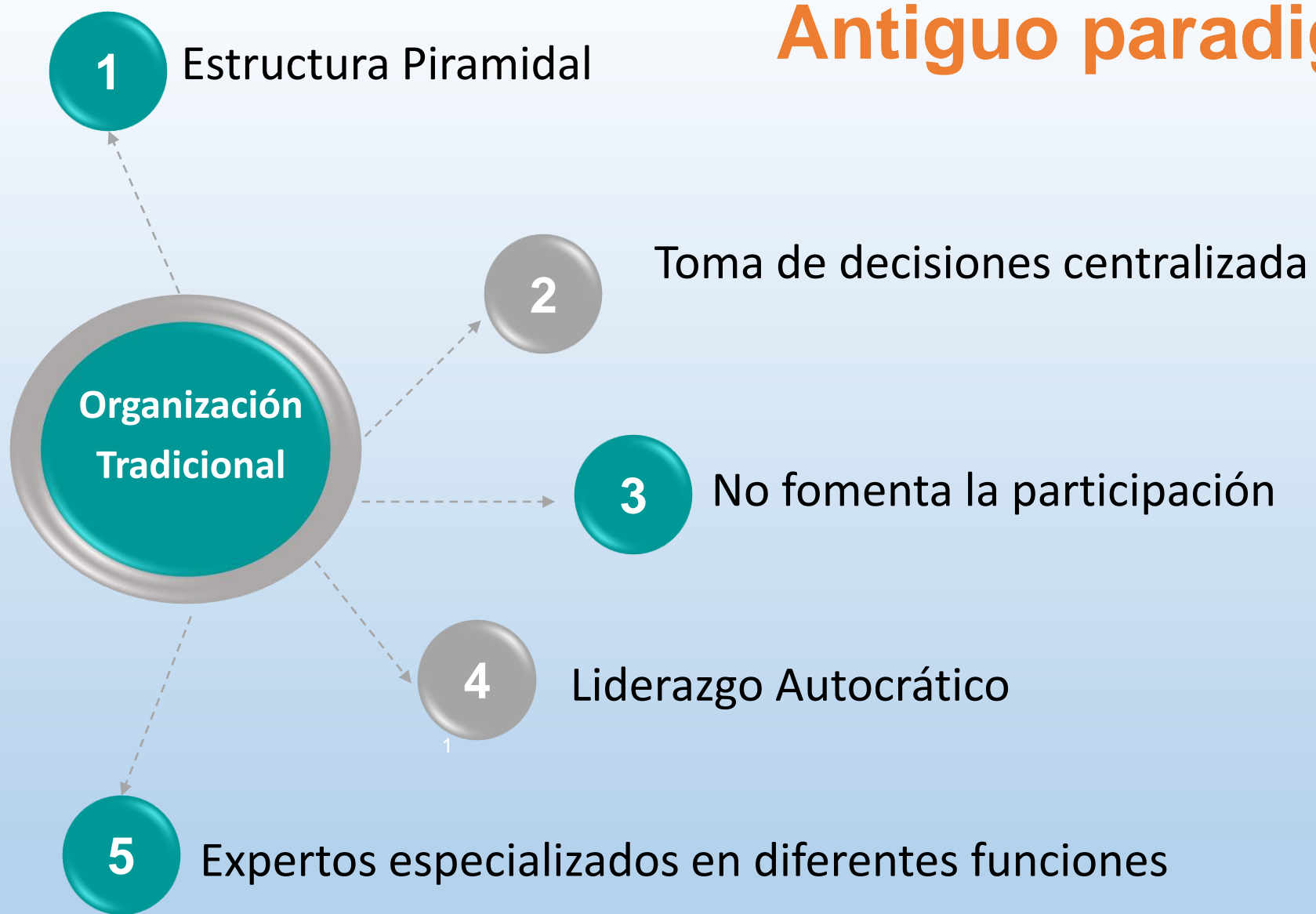
Un modelo organizacional tradicional

¿Puede funcionar en este contexto cambiante?

- En la actualidad se requiere pensar en un modelo organizacional que optimice los procesos internos.
- La tendencia es, sobre todo, enfocarse en **el trabajo colaborativo, prevalecer la escucha continua y fomentar la interconexión de los diferentes equipos** para tomar mejores decisiones y satisfacer eficazmente a los clientes.



Antiguo paradigma



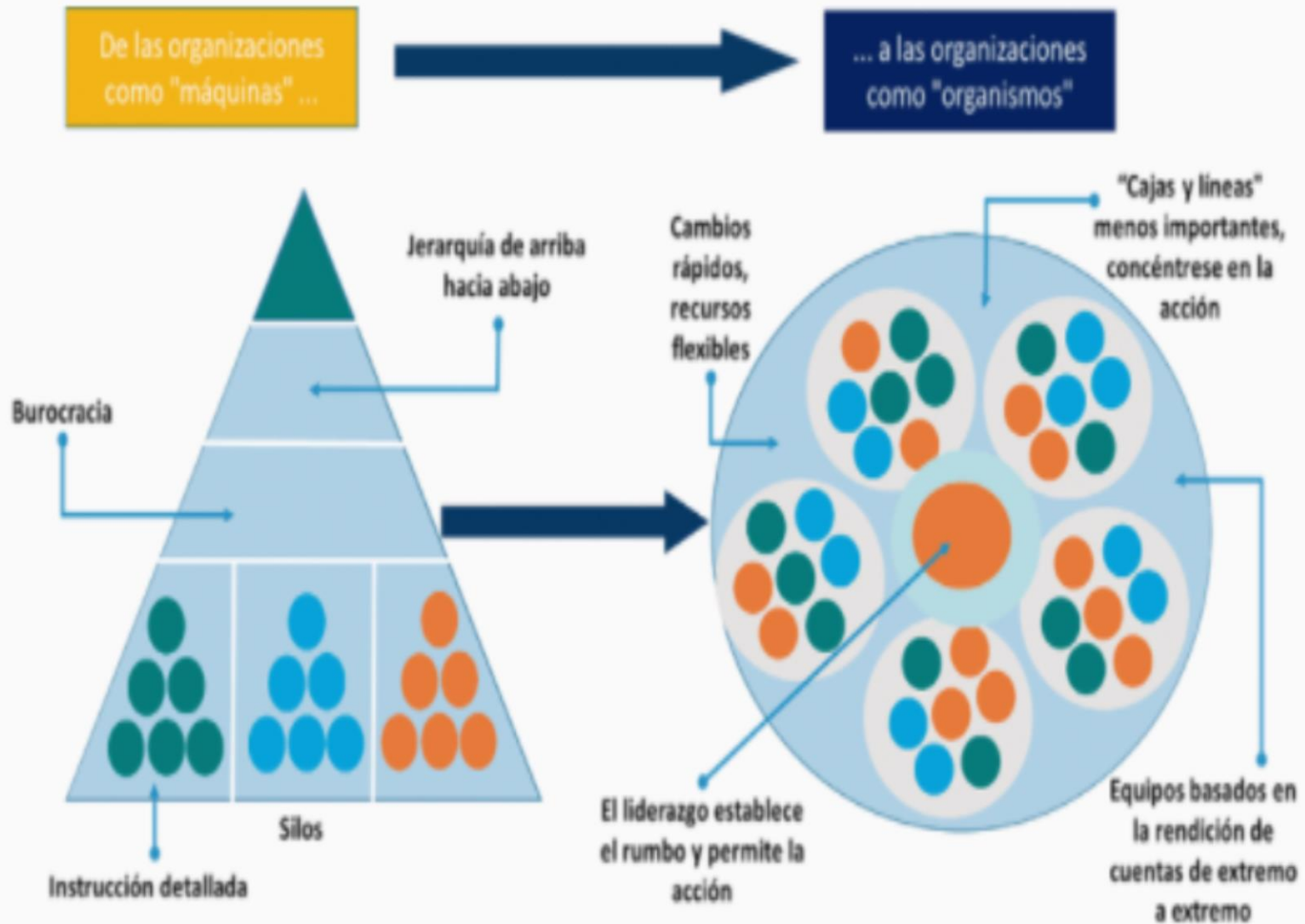
Tendencias disruptivas que desafían **al antiguo paradigma**

- Entorno que evoluciona rápidamente.
- Entorno que evoluciona rápidamente: Inteligencia Artificial, Internet de las cosas, automatización, robótica.
- Digitalización acelerada y democratizan de la información.
- La nueva guerra por el talento.

Nuevo Paradigma

- Un paradigma es una visión del mundo.
- Los paradigmas perduran hasta que ya no pueden explicar nuevas evidencias.
- Llegado es punto, los paradigmas deberán cambiar para incluir esa nueva información.
- Estamos presenciando un cambio de paradigma en cómo las organizaciones logran un equilibrio entre estabilidad y dinamismo.

Nuevo Paradigma





NUEVOS MODELOS ORGANIZACIONALES



Modelo Organización horizontal



Modelo Holocrático



Organización Ágil



MODELO HORIZONTAL

El rasgo característico de las estructuras horizontales es que se **transfiere la responsabilidad** en la escala de gestión, es decir, se capacita a los empleados para

- hacerse cargo,
- ayudar a tomar decisiones y
- sentirse responsables del éxito de la compañía.





X



Organizaciones verticales

Estructura alargada, generalmente, en forma de pirámide

El liderazgo se encuentra en la cima

Conforme se va bajando la autonomía, el poder de toma de decisiones disminuye

Existen roles muy específicos desde la punta hasta la base

Organizaciones horizontales

Organigrama plano o "aplastado"

No existe una presencia amplia de gerentes

Los colaboradores posean más libertad y autonomía

Ambiente de empoderamiento conectado con los objetivos generales

Ejemplo:

NETFLIX

La empresa, tomaron lo mejor del concepto de organización vertical y horizontal para crear una estructura “sin jefes”, permitiendo que la autoridad y la toma de decisiones se repartiera entre todos los miembros.

Aquí **mandan los objetivos** y para cada meta se establecen diferentes roles críticos y responsabilidades en donde los equipos se autogestionan en base al fin común.



MODELO HOLOCRÁTICO

En simples palabras puede decirse que cuando se refiere a Holocracia, se esta considerando una organización “sin jefes”.

Se trata de la concepción totalmente horizontal de la toma de decisiones dentro de una compañía



El significado de holocracia refiere a la distribución del poder. En la teoría de la holocracia de [Brian Robertson](#), el intelectual que definió el modelo holocrático para las empresas, **NO HAY PUESTOS, SINO ROLES, Y POR LO TANTO SON DINÁMICOS Y MÓVILES.**

La holocracia, según sus palabras, *“transforma las jerarquías rígidas y desactualizadas en un sistema de redes ágiles y autorreguladas”*.

Robertson, luego de definir la holocracia, también creó conjuntamente HolacracyOne, marca mediante la cual se preocupan por difundir los métodos holocráticos.

<https://www.holacracy.org/holacracyone/about>



Ejemplos-Holocracia



Empresa estadounidense de calzado y ropa en línea con sede en Las Vegas, Nevada, Estados Unidos. La compañía fue fundada en 1999 por Nick Swinmurn.

<https://www.zappos.com/>



KOTEOS , es una empresa mexicana conformada por un grupo de personas apasionadas por la robótica, la inteligencia artificial, exoesqueletos, robots tripulados, equipos mecatrónicos y todo dispositivo que aumente el potencial humano.

<https://koteosgroup.com/nosotros/>



Empresa española de vending que desde hace más de 35 años, comercializa zonas de reunión informal .

<https://eboca.com/>





Organizaciones Ágiles





El Manifiesto Agile del 2001 recogía los puntos clave de éxito de los creadores de software.

Las organizaciones vieron en estas prácticas una posible manera de actuar para ser eficientes y sostenibles en un entorno VUCA (volátiles, inciertas, complejas y ambiguas).

¿Qué es el Manifiesto Agile?

Los integrantes de la reunión resumieron en cuatro postulados lo que ha quedado denominado como “Manifiesto Ágil”, que son los valores sobre los que se asientan estos métodos.


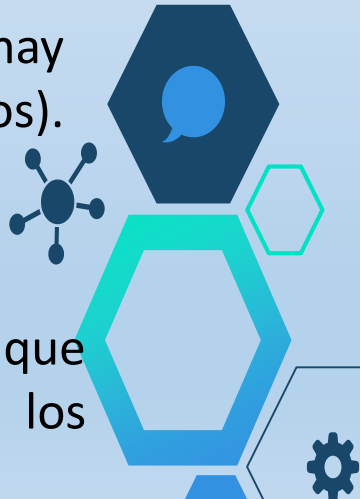
- 1 Valoramos más a los individuos y su interacción que a los procesos y las herramientas.**
- 2 Valoramos más el software que funciona que la documentación exhaustiva.**
- 3 Valoramos más la colaboración con el cliente que la negociación contractual.**
- 4 Valoramos más la respuesta al cambio que el seguimiento de un plan**



Definición

Una organización ágil es aquella que logra adaptarse a los cambios (y a la complejidad) con rapidez y sin dolor gracias a su mentalidad ágil.

Características

- 
- Las organizaciones ágiles son **cliente-céntricas**, es decir, entienden que el cliente es el jefe y hacen todo por “enamorarlo”. Ese es su objetivo central.
 - La colaboración con el cliente es fundamental. Se debe saber qué quiere en cada momento y eso solo se puede lograr involucrándolo. Involucrar no es vender. Confianza, confianza, confianza.
 - Los equipos tienen que ser pequeños, auto-gestionados y basados en una comunicación transparente y abierta. No solo no hay jerarquías sino que no hay egos (o al menos, no debería haberlos). Todos van de la mano, buscando un propósito en común.
 - El jefe pasa a ser un **líder ágil**. Un líder que confía en su equipo y que trabaja como un coach, ocupándose de liberar el talento de los miembros de su equipo.
- 



Características

❖ Las organizaciones ágiles son grandes **“aprendedoras”**. Esto no implica que se la pasen de curso de formación en curso de formación.

- Implica que tienen unos valores y unas prácticas orientadas al aprendizaje. El aprendizaje cruza la organización y nadie se queda fuera. Todos deben aprender y todos deben compartir lo aprendido.
- Y es que así mejora la motivación de las personas y también el capital de la organización.

MODELOS ORGANIZACIONALES

Organización Inteligente: Su insumo primordial es la innovación de conocimientos y tecnología, inventar y aprender .

Organización Flexible: Procesos ágiles para aumentar o disminuir procesos, ofrecer servicios a un menor costo.

Organización Molecular: Cada área es autónoma para tomar decisiones, la organización piramidal no es tomada en cuenta.

Organización virtual: no es necesario una oficina pues generan negocios por medio virtual.



**¿Creen que es posible
trabajar feliz?**





En el año 2022, por primera vez Globant participó y fue certificada globalmente por **Great Place to Work**.

Quedó rankeada como mejor lugar para trabajar en Argentina, Uruguay, Colombia e India y además fue distinguida dentro de las 20 mejores empresas para trabajar en todo Latinoamérica.

Las razones de estos reconocimientos son:

Justicia y equidad por sobre todas las cosas

Los Globers sienten que son tratados de manera equitativa, más allá de su edad (94%), raza (96,8%), género (94,8%) y orientación sexual (96,8%).

Credibilidad y autonomía

El 92% de los Globers cree que los líderes confían en que harán un buen trabajo, sin la necesidad de un control permanente por la base fuerte de confianza entre colaboradores y líderes.

Una cultura increíble

El 90% de los Globers piensa que Globant es un lugar divertido para trabajar, y que las personas se sienten bienvenidas, tanto en el momento que ingresan a la compañía como cuando tienen que cambiar de proyecto o de área. Nuestro talento destaca el espíritu de comunidad que se genera en la empresa: el 92% afirma que puede contar con la colaboración de las otras personas.





Verisure



PedidosYa



**Great
Place
To
Work®**

<https://www.greatplacetowork.com.ar/los-mejores-lugares-para-trabajar-en-argentina/2023>

