



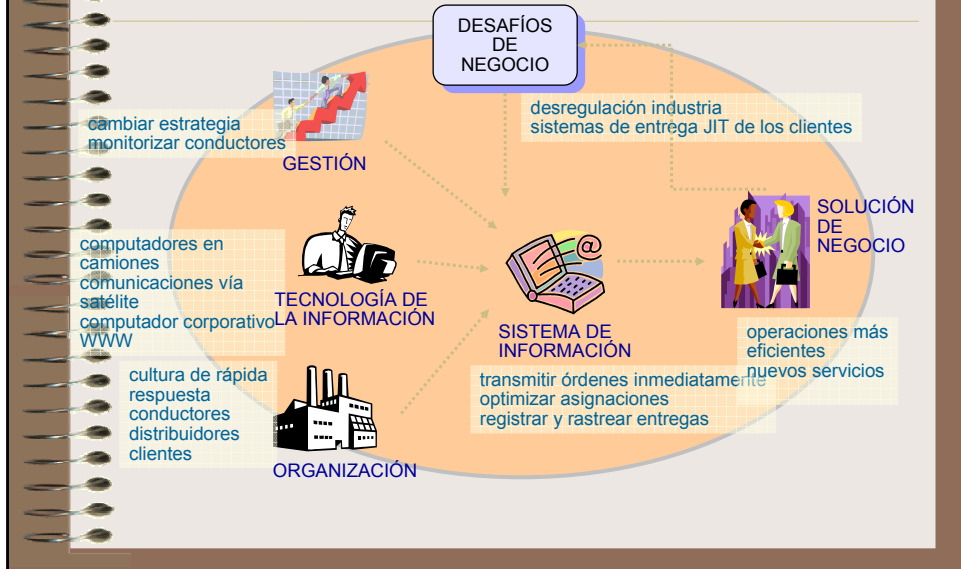
tema 1 – Concepto de organización



objetivos

- describir características de las organizaciones

caso práctico



desafíos de gestión

- dificultades para gestionar el cambio
 - inercia de las organizaciones: retrasa el adaptar el cambio a través de los sistemas de información y las tecnologías de la información.
 - organizaciones y entorno cambian: la dirección debe buscar los mecanismos de adaptación
- ajustar la tecnología y la organización
 - adaptar la ti al plan de negocio, la política estratégica de la alta dirección, y los procedimientos estándares del negocio.
 - el plan de negocio puede resulta obsoleto o incompatible con la tecnología.
 - necesidad de adaptar tanto la organización como la tecnología.

organización y sistemas de información



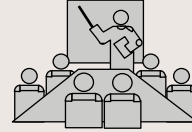
3.5

¿qué es una organización?

- enfoques complementarios:
 - modelo microeconómico:
 - dice cómo miles de empresas en mercados competitivos combinan capital, trabajo y tecnologías de la información.
 - factores de producción primarios: trabajo y capital.
 - la organización transforma estos inputs en productos y servicios en una función de producción.
 - los productos y servicios son consumidos por el entorno que vuelve a introducir inputs.
 - modelo de comportamiento:
 - “colección de derechos, privilegios, obligaciones y responsabilidades que se equilibran a lo largo del tiempo a través de conflictos y resolución de conflictos”
 - se centra en el interior de la empresa para mostrar cómo empresas específicas utilizan capital, trabajo y ti para producir outputs.
 - el cambio tecnológico requiere cambios en quien posee y controla la información, quien tiene derecho de acceder y modificarla, y quien toma decisiones sobre quien, cuando y cómo. ejemplo: sistema de información de schneider (permite que los gestores monitoricen el trabajo de los camioneros)

principales características de las organizaciones

- características comunes a las organizaciones
 - características estructurales
 - clara división del trabajo
 - jerarquía
 - reglas y procedimientos explícitos
 - juicios imparciales
 - cualificaciones técnicas de los puestos
 - máxima eficiencia organizativa
 - procedimientos operativos estándar (SOP, standard operating procedures)
 - política organizativa
 - cultura organizativa



características comunes: procedimientos operativos estándar

- organizaciones que sobreviven largo tiempo:
 - estabilizan su oferta de productos y servicios.
 - se vuelven eficientes, produciendo en base a rutinas estándar.
 - se desarrollan reglas, procedimientos y prácticas bastante precisos para prácticamente todas las situaciones: SOPs (standard operating procedures).
- eficiencia organizaciones modernas:
 - no se debe tanto al uso del computador como del desarrollo de los SOPs.
 - cambios en los SOPs:
 - implican gran esfuerzo de la organización
 - lentos; ejemplo: industria automovilística (modelo ford-taylor vs modelo japonés)

características comunes: política corporativa

- las personas ocupan diferentes puestos en una organización:
 - diferentes especialidades e intereses
 - diferencias en puntos de vista, perspectiva y opiniones sobre la aplicación de recursos, recompensas y penalizaciones.
 - luchas políticas, competencia y conflictos habituales:
 - lucha por el poder de individuos y grupos de interés
 - luchas a gran escala entre distintos grupos
- dificultad de cambio en SI en las organizaciones:
 - resistencia política ante cualquier cambio importante
 - cambios “importantes”: afectan directamente a qué hace cada quien, donde y cuando.
 - los si que implican cambios importantes en objetivos, procedimientos, productividad y personal tienen carga política.

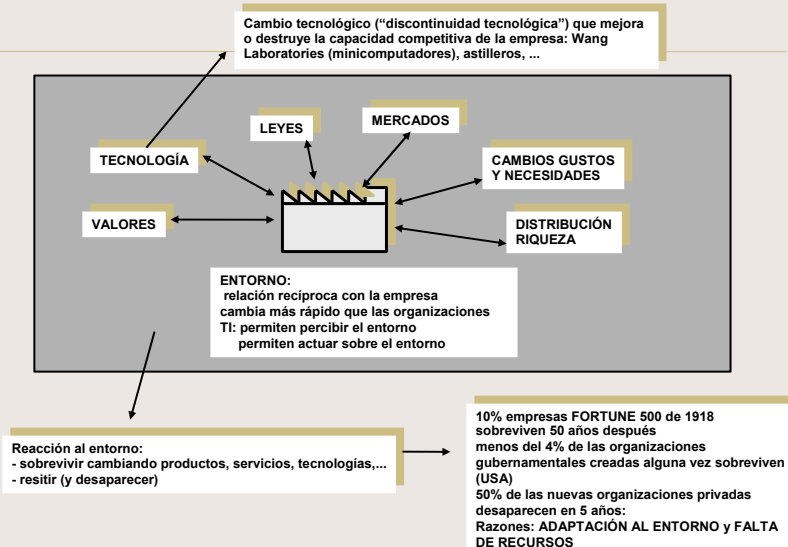
características comunes: cultura corporativa

- todas las organizaciones tienen suposiciones que definen los objetivos y productos de la organización.
- cultura organizativa: conjunto de suposiciones fundamentales sobre
 - objetivos
 - productos
 - procesos a usar
 - definición de los procesos
 - ética empresarial
 - venta: dónde, cómo y cuando
- se dan por hecho y no se suelen discutir.
- consecuencias de la cultura organizativa:
 - tiene una gran fuerza unificadora, que reduce el conflicto político y facilita el entendimiento, los acuerdos sobre procedimientos y las prácticas habituales
 - puede restringir el cambio, especialmente el tecnológico (ejemplo: cultura jerárquica y autoritaria en la industria automovilística)

características diferenciadoras: organizaciones y entorno

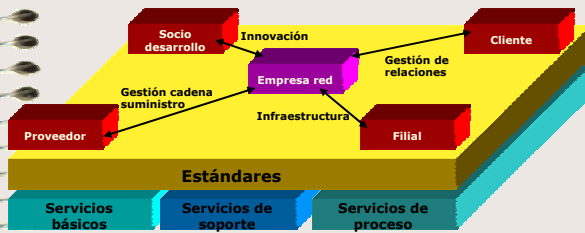
- organizaciones y entorno
 - dependen del entorno social y físico:
 - recursos financieros (instituciones financieras)
 - legitimidad (legislación y organismos públicos)
 - conocimiento y tecnología (industria, universidad,...):
 - formación
 - activos de conocimiento (repositorios de información,...)
 - influyen en el entorno social y físico:
 - alianzas (lobbys) para influenciar en el entorno político (impuestos, legislación,...)
 - influencia en gustos (aceptación de sus productos)
 - escoger participación en entornos:
 - general motors decide todos los días seguir en el mercado del automóvil

características diferenciadoras: organizaciones y entorno (II)





la empresa red



características

- difuminación de fronteras
- gestión menos jerárquica
- tareas orientadas a proyectos
- comunicación inter e intra empresarial mediante canales

tipos de empresa red

- internas
- estables
- dinámicas

tipos de red

- redes de proveedores
- redes de productores
- redes de clientes
- coaliciones de normalización
- redes de cooperación tecnológica

la cadena de valor

