Unidad V

Retos de la gestión empresarial

Contenido

- 5.1. Desarrollo organizacional
- 5.2. Coaching
- 5.3. E-business
- 5.4. Sistema de Información Empresarial
- 5.5. Propiedad Intelectual
- 5.6. Globalización económica

Objetivo

- Aplica la gestión administrativa en su proyecto con base en los retos organizacionales competitivos.

5.1. Desarrollo Organizacional

Es un esfuerzo libre e incesante de la gerencia que se vale de todos los recursos de la organización con especialidad, el recurso humano a fin de hacer creíble, sostenible y funcional a la organización en el tiempo. Dinamiza los procesos, crea un estilo y señala un norte desde la institucionalidad.



5.1. Desarrollo Organizacional (cont.)

El doctor Richard Beckhard. La define como "Un esfuerzo:

(a) planeado,

(b) que cubre a la organización,

(c) administrado de desde la alta dirección

(d) que incrementa la efectividad y la salud de la organización, mediante

(e) la intervención deliberada en los procesos de la organización utilizando el conocimiento de las ciencias de la conducta".

5.1. Desarrollo Organizacional (cont.)

"Las organizaciones exitosas son aquellas que su adaptación y capacidad para asumir los cambios los encaran de forma positiva y proactiva, las organizaciones que aprenden, son aquellas que están dispuestas a asumir nuevos roles y responsabilidades y que, técnicamente, están en continuo avance y capacitación", según se plantea en su concepto de Mendoza Fung (2000, UPB).



5.1. Desarrollo Organizacional (cont.)



Características del desarrollo organizacional

5.1. Desarrollo Organizacional (cont.)

Un tema con el que tiene que vérselas la organización es con el cambio, es algo que se da a diario ¿cómo conservar el equilibrio? ¿Cómo adaptarse mientras todo va cambiando?

El cambio es un proceso proactivo de transformación que opera sobre la cultura organizacional.



5.1. Desarrollo Organizacional (cont.)

- El cambio organizacional tiene unas premisas que pueden enunciarse en lo siguiente:
  - Todo cambio que se da en alguna parte la empresa la afecta en su totalidad, se perciba o no por sus integrantes.
  - La actitud de los directivos ante el cambio debe estar orientada a establecer y mantener el equilibrio en sus grupos, y favorecer el ajuste de cada uno de sus integrantes, a las nuevas circunstancias.
  - La comunicación es vital en el momento de consolidar un cambio. Ya que este puede llegar a parecer injustificado cuando la gente no cuenta con elementos para ver claramente que sus beneficios compensan sus costos económicos, sicológicos y sociales.

5.1. Desarrollo Organizacional (cont.)

- Entre los implicados en el cambio hay distintos niveles de tolerancia al estrés que el mismo produce. En todo caso, rebasar el umbral de tolerancia puede dañar la salud física y sicológica de los individuos.
- Si el gerente como promotor del cambio hace que sus colaboradores participen activamente del proceso, logrará niveles de apertura y colaboración muy superiores a los que obtendría si únicamente se limitara a informarles acerca de los antecedentes, naturaleza y forma de implantación cambio.
- Aunque sea el gerente de desarrollo organizacional el que inicie los cambios, los resultados finales siempre dependen en gran medida de los colaboradores y su actitud hacia dicho cambio.

5.1. Desarrollo Organizacional (cont.)

- Una organización investiga sobre 4 elementos permanentes:
  - El Entorno: Al fin de establecer la viabilidad. Todo entorno presenta un FODA: Análisis de Fortalezas, Oportunidad, Debilidades y Amenazas, ya que este cambia de acuerdo a lo que se presente cada día.
  - El Mercado: Es el lugar de las transacciones. Se mueve de manera emocional.

5.1. Desarrollo Organizacional (cont.)

- La Organización: Una verdad que resulta clara es que las organizaciones no son lo que pretende ser, sino lo que la gente cree que son. Por eso hay que mirarse permanentemente a través de la competencia y mirarse en situaciones extremas, plantearse interrogantes, tales como:
- El Usuario y sus Tendencias: Hoy día muchas compañías trabajan con tendencias que privilegian el desarrollo para el cliente.



5.1. Desarrollo Organizacional (cont.)

- Dentro del proceso de innovación se suele separar la que se considera propiamente como Investigación y Desarrollo, y se desglosa a su vez en tres clases:
  - investigación básica,
  - investigación aplicada y
  - desarrollo tecnológico.



5.1. Desarrollo Organizacional (cont.)

- Dentro de las escalas de clima organizacional, se tienen algunos, tales como:
  - Desvinculación
  - Obstaculización
  - Espirit
  - Intimidad
  - Alejamiento
  - Consideración
  - Responsabilidad
  - Recompensa
  - Riesgo
  - Cordialidad
  - Apoyo



5.1. Desarrollo Organizacional (cont.)

- La cultura es la forma acostumbrada o tradicional de pensar y hacer las cosas, compartida en mayor o menor medida por los miembros de la organización, y que todos los miembros entrantes tienen que aprender y aceptar para ser aceptados como servidores de la empresa.



5.1. Desarrollo Organizacional (cont.)

- La cultura organizacional puede abordarse desde dos aspectos:
  - Cultura objetiva: Hace referencia al historial de la empresa, sus fundadores y héroes, monumentos y hazañas, ritos, ceremonias, artefactos, colores, símbolos arquitectura, señales, instituciones.
  - Cultura subjtiva: Está dada por:

A. Supuestos compartidos – como pensamos aquí
B. Valores compartidos – En que creemos aquí
C. Significados compartidos – como interpretamos las cosas
D. Entendidos compartidos – como se hacen las cosas aquí
E. Imagen corporativa compartida - como nos ven.

5.2. Coaching

El coaching es un proceso interactivo de dos personas (Líder y empleado), en el cual, el objetivo es mantener o mejorar la productividad y/o rendimiento del empleado, y/o alcanzar nuevas metas.



5.2. Coaching (cont.)

- Las Habilidades del coach son:
  - Crear un ambiente de trabajo seguro y confiable.
  - Hacer preguntas.
  - Escuchar activamente.
  - Ser un gran observador.
  - Sugerir, no ordenar.
  - Compartir el resultado del proceso (dar feedback).
  - Ofrecer reconocimiento y estimular los logros, por más pequeños que sean.



5.2. Coaching (cont.)

Los tipos de coaching de especialización son:

- Coaching personal - Ayuda a una persona a sobresalir en todos los campos de su vida cotidiana, bien se trate de sus relaciones interpersonales, su carrera, sus sueños o su familia.
- Coaching empresarial - Dirigido a la pequeña y mediana empresa (PYME).
- Coaching organizacional - Por lo general, es promovido por los departamentos de Recursos Humanos, ya que las metas que prevalecen son las de la compañía.



5.2. Coaching (cont.)

- Coaching para liderazgo – Se trata de alguien que irradia e inspira a los demás. Y no sólo de una persona con alto rango, que comanda, coordina y controla.
- Coaching ontológico - Trabaja sobre el tipo de observador que somos de la realidad. Supone que cada uno de nosotros tiene una experiencia del mundo que es coherente con nuestra manera de actuar.
- Coaching de atracción - Ayuda a aplicar la Ley de atracción y la física cuántica en tu vida. Estas disciplinas afirman que creamos nuestra propia realidad a través de los pensamientos. En pocas palabras, darnos todo aquello en lo que pensamos.

- Coaching ejecutivo – Se enfoca a los encargados de dirigir los departamentos o destinos de una empresa.



5.2. Coaching (cont.)

- Coaching familiar – Enfocado a las familias que desean mejorar sus relaciones y potenciar sus capacidades familiares.
- Coaching de sombra - Te observa actuar en contextos donde experimentas dificultades.
- Coaching transformacional - Ayuda a lograr un estado permanente de presencia, que permite recibir guía para identificar la oportunidad que hay detrás de cada evento y las infinitas posibilidades que se derivan de él.



5.2. Coaching (cont.)

Los tipos de coaching por modalidad de sesión son:

- Coaching individual - Permite imponer la agenda de lo que se quiere discutir en la sesión de coaching e interactuar privadamente con un Coach.
- Coaching grupal - Trabaja apoyando a un conjunto de personas que tienen una misma meta.
- Coaching por email - Se lleva a cabo con el apoyo de libros electrónicos, email y cursos por entregas entre otros.



5.2. Coaching (cont.)

- Coaching presencial - En esta opción, el Coach y la persona comparten el mismo recinto. Son muy apropiadas tanto si a la persona le gusta tener contacto visual con tu interlocutor.



- Coaching online - El Coach y la persona están ubicados en lugares distintos y se comunican a través de teléfono, líneas puente o por Internet. Son ideales si no se cuenta con servicios de coaching en la localidad, si se desea ahorrar tiempo en desplazamientos o si a la persona no le gusta sentirse observada.



5.3. E-business

El E-business son el conjunto de actividades y técnicas para gestionar la empresa que aparecieron como resultado del uso de las TIC.

Dentro del modelo tecnológico del e-Business, se definen tres sistemas principales:

- Gestión de recursos tangibles,
- Gestión del conocimiento y
- Gestión de la demanda.



5.3. E-business (cont.)

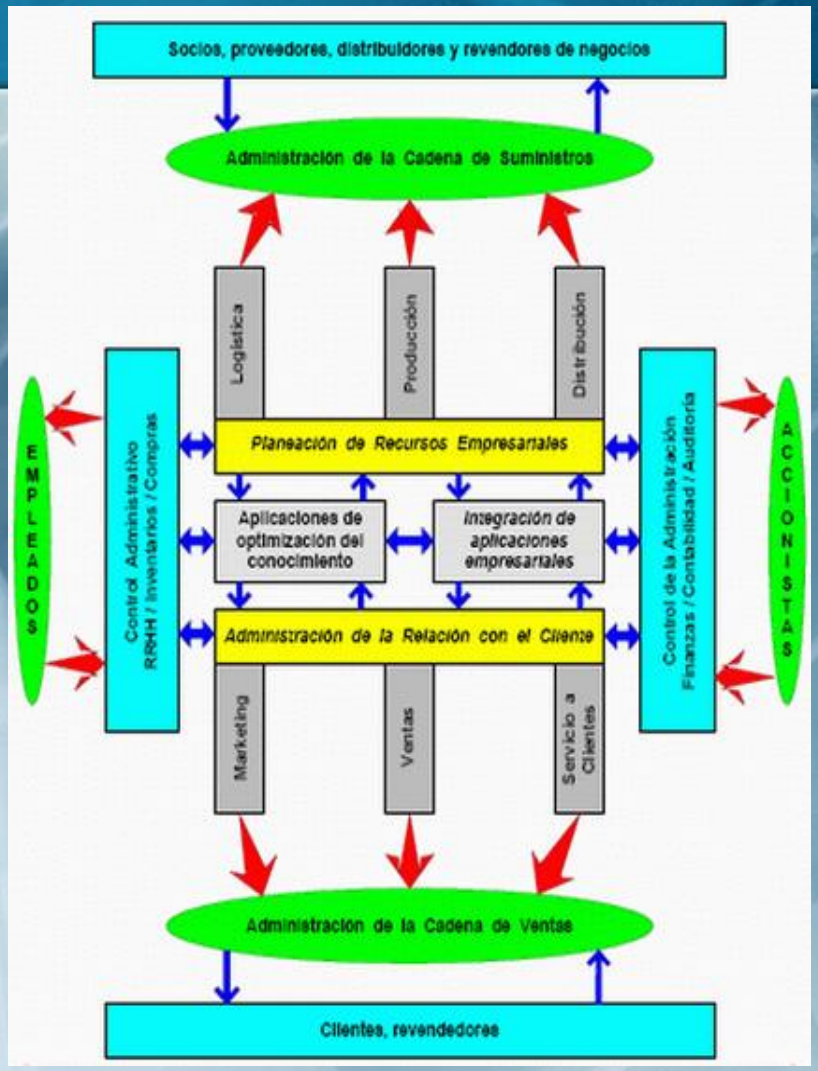
La gestión de recursos tangibles permite conocer cómo se está administrando los activos que tiene la empresa y si se están aprovechando al máximo de su capacidad.

La gestión del conocimiento permite tener en cuenta las habilidades y destrezas de la gente que labora en la empresa para delegar responsabilidades adecuadas a la gente adecuada.

La gestión de la demanda permite tener en cuenta el mercado que estamos incursionando, qué es lo que ya existe, quiénes son los que lo manejan y qué estrategias seguir para el crecimiento del negocio.



5.3. E-business (cont.)



Arquitectura de aplicaciones de E-business

5.4. Los Sistemas de Información Empresarial

A través del uso de los Sistemas de Información se logran importantes mejoras, pues automatizan los procesos operativos, suministran una plataforma de información necesaria para la toma de decisiones y, lo más importante, su implantación logra ventajas competitivas o reduce la ventaja de los rivales.

Las Tecnologías de la Información han sido conceptualizadas como la integración y convergencia de la computación, las telecomunicaciones y la técnica para el procesamiento de datos.



5.4. Los sistemas de información empresarial (cont).

Un Sistema de Información realiza cuatro actividades básicas:

1. Entrada de información - proceso en el cual el sistema toma los datos que requiere para procesar la información.
2. Almacenamiento de información – a través de esta propiedad el sistema puede recordar la información guardada en la sesión o proceso anterior.
3. Procesamiento de la información - permite la transformación de los datos fuente en información que puede ser utilizada para la toma de decisiones.
4. Salida de información- es la capacidad de un SI para compartir la información procesada al exterior.

5.4. Los sistemas de información empresarial (cont).

La información no es sólo un subproducto de la conducción empresarial, sino que a la vez; ésta alimenta a los negocios y puede ser uno de los tantos factores críticos para la determinación del éxito o fracaso de éstos.



5.4. Los sistemas de información empresarial (cont).

Los Sistemas de Información cumplirán tres objetivos básicos dentro de las organizaciones:

1. Automatización de procesos operativos.
2. Proporcionar información que sirva de apoyo al proceso de toma de decisiones.
3. Lograr ventajas competitivas a través de su implantación y uso.



5.4. Los sistemas de información empresarial (cont).

Los tipos de Sistemas de Información:

- Sistemas Transaccionales - Son recolectores de información, pues a través de estos sistemas se cargan las grandes bases de información para su explotación posterior.
- Sistemas de Apoyo a las Decisiones - La información que generan sirve de apoyo a los mandos intermedios y a la alta administración en el proceso de toma de decisiones.
- Sistemas Estratégicos - Apoyan el proceso de innovación de productos y proceso dentro de la empresa debido a que buscan ventajas respecto a los competidores y una forma de hacerlo es innovando o creando productos y procesos.



5.5. Propiedad Intelectual

La propiedad intelectual tiene que ver con las creaciones de la mente: las invenciones, las obras literarias y artísticas, los símbolos, los nombres, las imágenes y los dibujos y modelos utilizados en el comercio.

La propiedad intelectual se divide en dos categorías: la propiedad industrial y el derecho de autor.





5.5. Propiedad Intelectual (cont.)

La Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI) fue establecida para velar por la protección de los derechos de los creadores y los titulares de propiedad intelectual a nivel mundial y contribuir a que se reconozca y se recompense el ingenio de los inventores, autores y artistas.

La protección internacional estimula la creatividad humana, ensancha las fronteras de la ciencia y la tecnología y enriquece el mundo de la literatura y de las artes. Al crear un marco estable para la comercialización de los productos de la propiedad intelectual, también facilita el comercio internacional.



5.6. Globalización

La globalización se refiere a una nueva perspectiva de las relaciones con otros países, a las relaciones empresariales realizadas a través de las fronteras internacionales con un alcance, forma, cantidad y complejidad sin precedentes.

La globalización está compuesta por tres factores interrelacionados: la proximidad, la ubicación y la actitud.



5.6. Globalización (cont.)

- La proximidad permite a la gente de todo el mundo compartir información oral, en video o copia facsimilar en cuestión de minutos.
- La ubicación facilita la integración de las operaciones de una organización realizadas a través de diversas fronteras internacionales.
- La actitud hacia la globalización combina una curiosidad acerca del mundo en que se encuentra, a las fronteras del país propio y una disposición para desarrollar las capacidades necesarias para participar en la economía global.



5.6. Globalización (cont.)

Las ventajas competitivas son pasajeras, van cambiando en la medida que los competidores cambian sus estrategias, los países sus regulaciones y los bloques su organización interna.

Si la organización posee una estrategia auténticamente global, se puede decir que está en condiciones de competir tanto local como regionalmente



Referencias

- [1] http://www.enciclopediafinanciera.com/organizaciondeempresas/desarrollo-organizacional.html
- [2] http://www.monografias.com/trabajos12/desorgan/desorgan.shtml
- [3] http://www.todo-sobre-coaching.com/tipos-de-coaching.html
- [4] http://www.monografias.com/trabajos36/e-business-e-commerce/e-business-e-commerce2.shtml