

TRABAJO INTEGRAL  
GESTIÓN ORGANIZACIONAL 5° 1°

Profesora: Cecilia Carmelini

La ARMONIOSA es una empresa familiar que nació en el año 1980 sus propietarios la familia Hernández, se dedicada a la elaboración y comercialización de dulce de leche, se ubica en un pequeño pueblo de la provincia de Santa Fé teniendo como objetivo abastecer a la zona.

Dado que nació como una empresa familiar y que era la única industria de la ciudad siempre se caracterizó por su ambiente laboral familiar y el reconocimiento del trabajo de sus empleados. A medida que pasó el tiempo LA ARMONIOSA fue creciendo pasando abastecer no sólo la zona sino también al país, las distintas generaciones de los HERNANDEZ estuvieron a cargo de la dirección de la empresa.

En el año 2015 la familia Hernandez decidió no continuar con la empresa familiar y vendieron a un grupo de inversores Alemanes que se hicieron cargo de la firma.

Luego de leer el caso de LA ARMONIOSA les pido que respondan a las siguientes preguntas

1) argumenta dentro de qué tipo de empresa se ubicaría LA ARMONIOSA

2) ¿Con que recursos debió contar esta empresa para su funcionamiento?

**3) Ingresar al link y mira el video <https://www.youtube.com/watch?v=JO3oMefFuMQ>**

a) De acuerdo al relato cuáles serían los rasgos característicos de la cultura de la ARMONIOSA.

b) ¿Luego del cambio de propietarios su cultura es la misma?

c) Señala a qué tipo de cultura responde en cada etapa.

4) Buscan información acerca de las “empresas recuperadas” ¿Qué son? ¿cómo surgen?

a) Plantea la situación de que LA ARMONIOSA hubiese quebrado, ¿podría haberse convertido en una empresa recuperada por sus empleados?

b) ¿qué rasgos características hubiese tenido en este caso?

**ORGANIZACIONES SIN FINES DE LUCRO**

1) Busquen y señale características de las organizaciones sin fines de lucro.

2) Elija una organización sin fines de lucro de nuestro país y realice una descripción de la misma ( objetivo, surgimiento, historia, actividades)

**MATERIAL PARA LA REALIZACIÓN DEL TRABAJO**

La organización es un sistema que tiene una dinámica interna, los cuales constituyen sus procesos

internos que también se denominan flujos y en ella existen los siguientes:

- Un flujo físico, de materias primas e insumos que se convierten en bienes o servicios.
- Un flujo económico, compuesto por la circulación de dinero y mercancías.
- Un flujo de trabajo, compuesto por las tareas y actividades humanas que conforman redes de trabajo.
- Un flujo de información, producto de la comunicación formal e informal entre los miembros.
- Un flujo de autoridad, donde el poder se desplaza desde la cúspide hasta la base.
- Un flujo de decisiones, son las opciones escogidas que guían las acciones hacia los objetivos.
- Un flujo psicológico, de actitudes y valores que crean y condicionan el clima y la cultura organizacional.

#### TIPOS DE ORGANIZACIÓN

Existen dos grandes tipos de organizaciones

CON FINES DE LUCRO: su objetivo es obtener ganancia son todas las denominadas empresas

SIN FINES DE LUCRO su objetivo es el bien común y no el beneficio económico

Podemos clasificar la empresa desde distintos aspectos:

- Según la titularidad del capital de la empresa:

Empresa privada: Es aquella que corresponde a particulares.

Empresa pública: El estado, u otros entes públicos son los propietarios.

Empresa mixta: La propiedad es compartida entre los particulares y el estado o entes públicos.

- Según el número de propietarios:

Empresa unipersonal: La propiedad corresponde a una sola persona.

Empresa societaria: Los propietarios son dos o mas personas que se asocian para desarrollar una actividad en común.

- Según los sectores de actividad:

Empresa del sector primario: Su actividad se relaciona con los recursos naturales.

Empresas del sector secundario: Su actividad se relaciona con las industrias, o la transformación de bienes.

Empresas del sector terciario: Su actividad se relaciona con la prestación de servicios.

- Según la dimensión de la empresa:

Grandes: están conformadas por mas de 400 trabajadores.

Medianas: están conformadas por entre 50 y 400 trabajadores.

Pequeñas: poseen menos de 50 trabajadores.

Además podemos diferenciarlas de acuerdo a otros aspectos tales como:

Volumen de producción, montos de ventas, capital, amplitud de mercado, superficie de plantas, beneficios brutos que obtienen, cash flow (circulante de dinero), puntos de venta, etc.

- Según su personalidad jurídica:

Personalidad física: La empresa individual y su propietario tienen la misma personalidad.

Personalidad jurídica: Es cuando la personalidad de los propietarios no es la misma que la de la organización o sociedad.

- Según su naturaleza jurídica:

Asociaciones y sociedades civiles, sociedades de personas, colectivas, en comandita, de capital e industrial, de responsabilidad limitadas, de capital por acciones, anónima, en comandita por acciones, de economía mixta, sociedades cooperativas, etc.

- Según su relación o vínculos con otras empresas:

Independientes: aquellas que no mantienen relaciones o vínculos con ninguna otra empresa.

Vinculadas sin relación de dependencia: Aquellas en las que la participación del capital es superior al 10% pero inferior al 50%. En ellas existe un vínculo pero no una relación de dependencia ya que no se posee el control absoluto.

Controlantes y controladas: Las primeras son llamadas principales, poseen más del 50% del capital de otra, influyendo en sus decisiones y el control de la misma. Las segundas son dependientes, es decir que el capital, el control, y las decisiones están en manos de otros.

- Según el origen de su capital:

Empresas nacionales: Los capitales son de propietarios del propio país.

Empresas extranjeras: Los capitales provienen de otros países

- Según su ámbito geográfico:

Globales, nacionales, regionales, locales

## 1. tipos de cultura

A). Cultura organizacional orientada al poder

Su objetivo es la competitividad empresarial, por eso los valores y la cultura en general están

orientados a destacar su posición en el mercado. El liderazgo empresarial es su principal vertiente. Esta cultura ve al empleado como quien presta un servicio. Llama a formar grupos de trabajo entre los directivos de área únicamente cuando surgen problemas; fuera de estos incidentes, el trabajo es individual y la información de cada área es privada.

#### B. Cultura organizacional orientada a las normas

Busca la estabilidad y seguridad de la compañía con un cumplimiento estricto de las normas y reglas internas; por lo tanto, es común que se apliquen sanciones a todo el que las infringe. Se apega a los procesos, protocolos y procedimientos para garantizar un funcionamiento correcto, por lo que establece funciones y responsabilidades.

#### C. Cultura organizacional orientada a los resultados

Su objetivo es la eficacia y la optimización de los procesos laborales; además, prioriza las metas a corto plazo y fomenta el ahorro de recursos, tanto materiales como humanos.

#### D. Cultura organizacional orientada a las personas

Esta cultura se centra en el desarrollo personal y profesional de su equipo de trabajo, fomenta valores sociales e incita a la motivación y la creatividad. También es incluyente y busca la satisfacción de los clientes y de los colaboradores.

En la actualidad, muchas empresas han optado por cuidar a sus empleados porque ven en ellos algo más que la prestación de un servicio: los consideran como los principales representantes de la marca.