

2.4. Clasificación de la empresa

* Empresas según su tamaño

Según el número de trabajadores y el tipo de estructura que posean podemos diferenciar estos tipos de empresas:

- **Microempresas:** son empresas que tienen hasta un máximo de 10 trabajadores y suelen pertenecer a un único socio que también trabaja para la empresa. Muchas de estas empresas tienen gran potencial y pueden desarrollarse en empresas más grandes si se invierte en ellas, como es el caso de las startups.
- **Pequeñas empresas:** las pequeñas empresas poseen un número de trabajadores que va desde los 11 hasta los 49. Muchas de estas empresas son negocios familiares y ya poseen una estructura organizacional que deriva en una división del trabajo. Suelen ser empresas rentables e independientes, aunque no poseen grandes recursos financieros y de capital.

- Medianas empresas: las pequeñas y medianas empresas son gran parte de la economía y el tejido empresarial. Estas últimas poseen plantillas de entre 50 y 250 trabajadores con una estructura y departamentos organizados que permiten delimitar el trabajo y las responsabilidades.
- Grandes empresas: este tipo de empresas poseen más de 250 trabajadores y en la mayoría de ocasiones apuestan en la internacionalización con el objetivo de llevar sus productos por todo el mundo y conseguir mayores beneficios.

- **Empresas según su actividad**

Observando el tipo de actividad que se realice hablaremos de 3 tipos de empresa:

- **Empresas del sector primario:** la actividad de estas empresas requiere el uso de alguna materia prima procedente directamente de la naturaleza, como el agricultura, la ganadería o la minería.
- **Empresas del sector secundario:** son empresas dedicadas a la transformación y preparación de estas materias en productos a través de procesos de producción o fabricación.
- **Empresas del sector terciario:** denominado también como el sector servicios, se basa en aquellas actividades en las que no se producen bienes materiales. Por ello, puede ser la venta de cualquier producto o servicio.

- Empresas según la procedencia de su capital

Dependiendo de qué tipo de capital se utilice para la gestión de la empresa, podremos considerar los siguientes modelos de empresa.

- **Empresas privadas:** el capital y la inversión realizada en estas empresas proviene de personas particulares que buscan obtener una rentabilidad y beneficios a través de la actividad de la empresa.
- **Empresas públicas:** en estas empresas, el capital que se utiliza para su actividad proviene de las arcas públicas del Estado. Se utilizan para dar servicios a la población y no tienen por qué dar beneficios.
- **Empresas mixtas:** este tipo de empresa posee parte de capital público y parte de capital privado. Este modelo se produce cuando la inversión pública no es suficiente para el éxito de las empresas que trabajan para el Estado. Por ello, puede que aporten capital, mano de obra o equipos de trabajo.

- Empresas por su constitución legal
 - Unipersonal

Comúnmente son constituidas por una sola persona en la cual recaen todas las responsabilidades, deberes y claro, derechos pero, es un área peligrosa ya que al constituirse una empresa como unipersonal, el patrimonio del dueño estará a disposición para saldar cualquier deuda o daño a terceros por acciones legales.

- Sociedad colectiva

Está integrada por 2 o más socios y a diferencia de las empresas unipersonal, las responsabilidades y disposición de bienes es compartida.

- Cooperativas

Son asociaciones de trabajadores o productores que buscan generar beneficios para sus integrantes sin un fin lucrativo.

- Comanditarias

Están compuestas por 2 o más socios pero a diferencia de las asociaciones comunes, estas se subdividen en socios comanditarios (que no poseen voz de opinión dentro de la compañía y su responsabilidad se limita a la cantidad de capital invertido) y socios colectivos (quienes participan en la gestión de la compañía y su responsabilidad es ilimitada).

- Sociedad de responsabilidad limitada

A diferencia de la sociedad como tal, los socios no tienen obligación legal a responder con sus bienes por las acciones de la empresa y se limitan única y exclusivamente al capital invertido.

- Sociedad anónima

La responsabilidad del socio se limita al patrimonio (bienes) invertidos para el funcionamiento de la compañía pero los titulares de la compañía serán aquellos que participen en el capital social con acciones o títulos.

2.5.- Funciones básicas de la empresa

Un área funcional es un sector organizacional cuyos componentes habituales son el trabajo, las actividades y las tareas comunes y homogéneas por su naturaleza, mismas que contribuyen a un objetivo similar.

Importancia

Las empresas funcionan mercadeando, financiándose, produciendo y operando, así como manejando sus recursos humanos, materiales y tecnológicos. Esta labor permanece en contacto dinámico con el medio en el que se desenvuelven, y mucho del éxito de una empresa depende de la capacidad para advertir los cambios que ocurren en él.

Utilidad

La correcta administración de las áreas funcionales por parte de los directores o gerentes, hace que la empresa permanezca alerta y pueda identificar tanto las oportunidades como las amenazas que el entorno genera cuando algunas de sus variables – la tecnología, inflación, demografía, cultura, legislación, política, valores- cambien.

- **Recursos humanos (personal)**

Departamento de personal o de recursos humanos.

Es la unidad administrativa y organizacional que agrupa las funciones desde el reclutamiento hasta el manejo de las relaciones laborales, incluyendo la administración de nómina y prestaciones, así como el egreso y liquidación del personal.

El departamento de recursos humanos comprende las siguientes funciones:

- Ayuda y presta servicios a la organización, sus dirigentes, gerentes y empleados.
- Describe las responsabilidades que definen cada puesto laboral y las cualidades que debe tener la persona que lo ocupe.
- Evalúa el desempeño del personal, promocionando el desarrollo del liderazgo.
- Recluta el personal idóneo para cada puesto.

Reclutamiento, selección, contratación, inducción, promoción y transferencia de personal.

*** Reclutamiento.**

Es un sistema de acciones gerenciales dirigido a buscar y atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización. El reclutamiento se inicia con la búsqueda y termina cuando se reciben las solicitudes de empleo.

*** Selección de personal.**

Teniendo el grupo idóneo de personas reclutadas, inicia la selección del personal.

El proceso de selección implica entrevistas especializadas y pruebas, tanto psicológicas como técnicas, para conocer las actitudes (predisposición que define y orienta el sentido de la conducta), perfiles de personalidad, aptitudes (capacidad que muestra una persona respecto a alguna actividad), competencias, conocimientos y preparación que se consideran indispensables para ocupar y desempeñar adecuadamente un puesto.

* Contratación de personal.

La contratación es la parte jurídica del proceso y supone:

- Formalizar con apego a la ley la relación de trabajo para garantizar los derechos y las obligaciones, tanto del trabajador como de la empresa.
- Definir la duración del contrato, el cual podrá ser por tiempo indeterminado o determinado; el contrato deberá ser firmado por el director general, el responsable directo, el trabajador y, en algunas ocasiones, por el sindicato.
- La generación de movimientos de afiliación al IMSS, INFONAVIT y otras dependencias del gobierno federal, estatal o municipal que la ley establezca.
- La determinación de las claves de alta en nómina, el cumplimiento de las disposiciones fiscales, la retención del Impuesto Sobre la Renta (ISR), entre otros.

* Inducción de personal.

La inducción es un proceso de introducción del personal al ámbito organizacional de la empresa, el cual implica: ambiente de trabajo, clima de relaciones humanas, prácticas, usos y costumbres dentro de la empresa, políticas, manuales de organización, periodos vacacionales, forma de acceder a servicios, prestaciones, horarios de descanso, comida, equipos deportivos, clubes sociales, etc.

* Promoción y transferencia del personal.

Existen dos movimientos básicos que una empresa puede hacer, además del despido, son los siguientes:

- Promoción: que significa ascender a un trabajador al puesto inmediato superior – en forma directa o diagonal – debido a su desempeño, calidad de trabajo, lealtad o antigüedad.
- Transferencia: que se trata de un movimiento horizontal, es decir, en el mismo nivel de la organización de la empresa. No es un ascenso, sino el cubrimiento de una vacante emergente que aprovecha la experiencia del personal interno.

Finanzas

La función financiera es la que permite a las organizaciones obtener el dinero y bienes en forma adecuada y a bajo costo para crear una empresa, trabajar, expandirse, etc.

Las finanzas comprenden básicamente dos funciones:

1. El financiamiento, que es proveerse de recursos monetarios o en especie como materias primas, insumos o mercancías.
2. La inversión, que es la aplicación de los recursos obtenidos, es decir, su transformación en maquinaria, terrenos, inventarios, etc.

Producción

Producir es transformar materias primas e insumos en bienes deseados por los consumidores finales.

Ingeniería de desarrollo en cuanto a diseño y conclusión del producto.

La investigación y desarrollo de productos (I+D) se encarga de convertir las buenas ideas de los mercadólogos (especialista en planear y ejecutar estrategias para influir en el comportamiento de los compradores, consumidores, clientes, proveedores y competidores) y creativos en el diseño de productos, en realidades para el consumidor final mediante la ingeniería de producción.

Mercadotecnia

La mercadotecnia es la función que relaciona a la empresa con su entorno, especialmente con su mercado, o sea, con sus consumidores, compradores y competidores.

Para ello se considera el comportamiento de variables tales como la economía, demografía, cultura, legislación y tecnología, ya que pueden influir, perjudicando o favoreciendo las relaciones comerciales de la empresa con su mercado.

Administración de mercadotecnia.

La administración de mercadotecnia es la planeación, organización y control de todas aquellas actividades relacionadas con la facilitación y realización de intercambios entre la empresa y sus compradores actuales o potenciales.

UNIDAD III

FASE MECÁNICA DEL PROCESO ADMINISTRATIVO

Se refiere a la estructuración o construcción de la organización hasta llegar a integrarla en su plenitud funciona esta para el desarrollo.

3.1.- Planeación

Es la primera ficha de este rompecabezas, dentro de ella se siguen los siguientes pasos: investigación del entorno e interna, planteamiento de estrategias, políticas y propósitos, así como de acciones a ejecutar en el corto, medio y largo plazo.





