

15.565 Integración de sistemas de información:

Factores tecnológicos, organizativos y estratégicos

15.578 Sistemas de información globales:

Comunicaciones y conectividad en sistemas de información

Primavera 2002

Clase 20

***ORGANIZACIONES DÉBILMENTE
Y FUERTEMENTE ACOPLADAS***

EJEMPLOS DE ERP



PERFIL

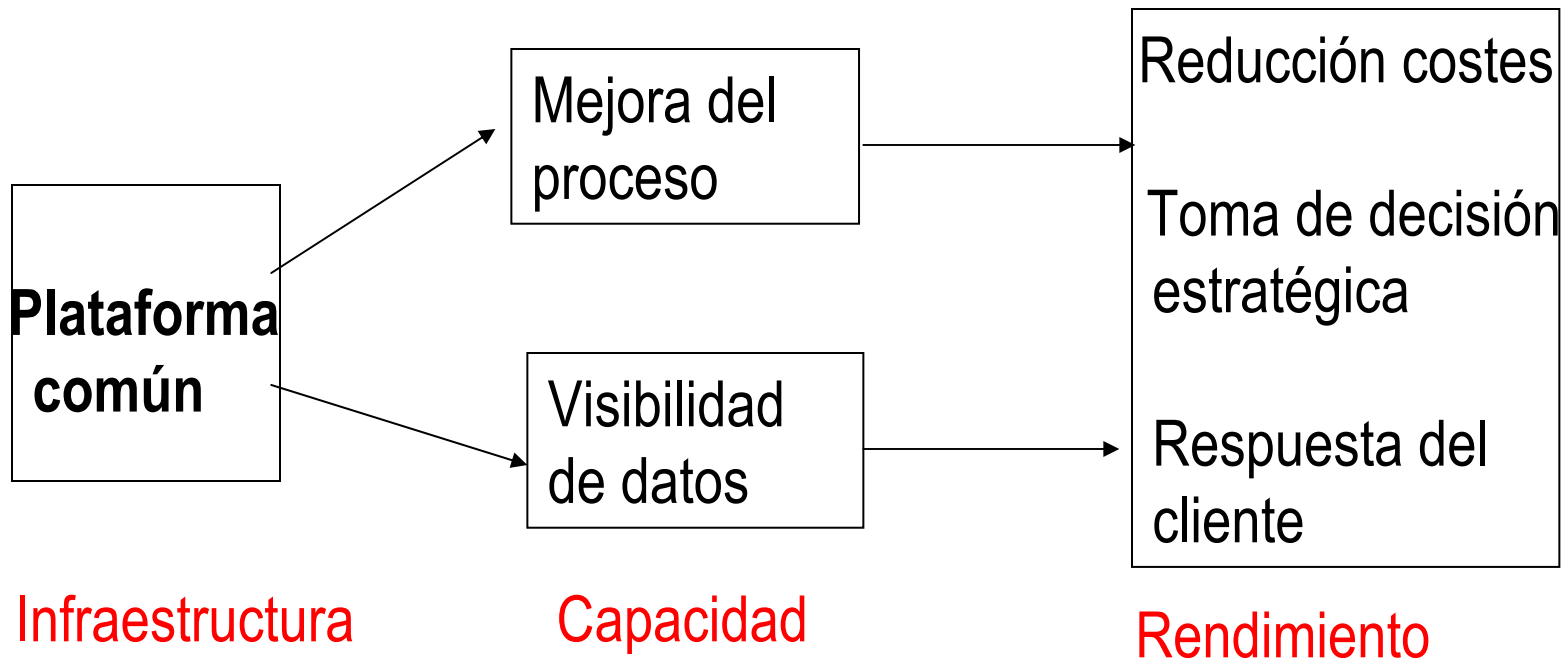
- Motivación para planificación de recursos empresariales (ERP)
- Obstáculos y factores de éxito de ERP
 - Se centra en organizaciones “**fuertemente acopladas**”
- Vistas de una organización
- “Organizaciones “**débilmente acopladas**” y beneficios

SISTEMAS DE PLANIFICACIÓN DE RECURSOS EMPRESARIALES (ERP)

- Definición
- Propósito
- Experiencia

MOTIVACIONES PARA EL SISTEMA DE PLANIFICACIÓN DE RECURSOS EMPRESARIALES

- Reemplazar sistemas heredados con sistema integrado
- Ofrecer una sola cara al cliente



INTEGRACIÓN EMPRESARIAL

Consulte 10 “factores de éxito cruciales” (*Computer World*)

OBSTÁCULOS Y FACTORES DE ÉXITO

1. Necesidad de métrica

- Si no son precisas, no determinan sus beneficios

2. Necesidad de requisitos constantes de recursos

- pero difícil mantener toda la atención de gestión

3. Necesidad de requisitos de informe de gestión

- Los ERP son mejores en el proceso de transacción, no de DSS

4. Tratar la resistencia

- Pérdida de control, vista más amplia del proceso, cultura/política

CONCLUSIONES

- Aportar disciplina a **organizaciones** que no la tienen
- Gran cambio cultural en la **organización**
- Normalizar datos y procesos de la **organización**

==> Clave para flexibilidad y éxito

¿QUÉ ES UNA ORGANIZACIÓN?

COHEN, MARCH & OLSEN: “ES UN CONJUNTO DE OPCIONES QUE BUSCAN PROBLEMAS”

EMERY: “ES UN CONJUNTO DE TAREAS RELACIONADAS QUE PERSIGUE UN OBJETIVO COMÚN”

WEICK: “LA ORGANIZACIÓN COMO NOMBRE ES UN MITO... SON EVENTOS QUE SE ENTRELAZAN”

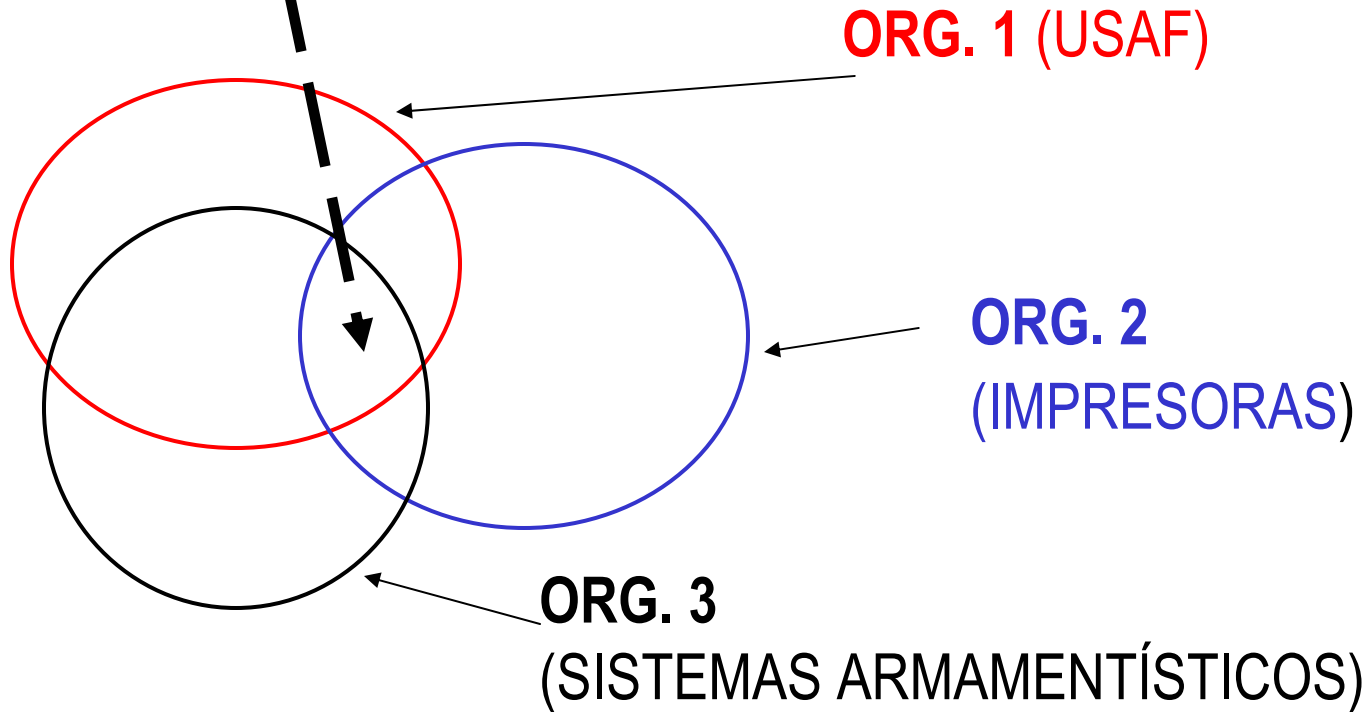
MADNICK: “ES UN CONJUNTO DE PERSONAS QUE COMPARTEN LAS MISMAS CREENCIAS, OBJETIVOS, COSTUMBRES Y/O AUTORIDAD”

VISTA CONVENCIONAL DE LA ORGANIZACIÓN

- **DISCIPLINADA**
 - PLANES
 - ANÁLISIS RENTABLE
 - DIVISIÓN DE EJECUCIÓN DE DESCRIPCIONES DE TRABAJO
 - SISTEMA DE EVALUACIÓN Y DE RECOMPENSA
- **¿Y EN LA PRÁCTICA?**
- **NO ES PRODUCTIVO VER EL COMPORTAMIENTO COMO ALGO "ABSURDO" O "IRRACIONAL"**
- **¿VENTAJAS DEL ACOPLAMIENTO DÉBIL?**

SITUACIÓN DE EJEMPLO:

AUTOMATIZACIÓN DE PEDIDOS TÉCNICOS (PARA) SU PROCESAMIENTO
EN LAS FUERZAS AÉREAS ESTADOUNIDENSES



VALOR DEL "ACOPLAMIENTO DÉBIL"

1. PERMITE LA PERSISTENCIA DE PARTES DE LA ORGANIZACIÓN

- + FUNCIONARIO ELECTO/ELECTORADO
- PUEDE DURAR DEMASIADO
- + DISMINUYE EL EFECTO DE LA VOLATILIDAD

2. MECANISMO DE SENSOR

- + MÁS FUENTES INDEPENDIENTES
- DEMASIADO VULNERABLE

3. ADAPTACIÓN LOCALIZADA

- + CAMBIO, ADAPTACIÓN ECONÓMICA
- LO OPUESTO A LA NORMALIZACIÓN

4. PERMITE MUTACIONES LÓGICAS Y EXISTENCIA DE NUEVAS SOLUCIONES

- + SE ADAPTA A DISTINTOS CAMBIOS
- PUEDE RALENTIZAR LAS MUTACIONES BENEFICIOSAS

5. AUSENCIA DE ERRORES

- + SE LOCALIZAN LOS PROBLEMAS
- PUEDE SER DIFÍCIL DIRIGIR Y REPARAR

6. LA AUTODETERMINACIÓN AUMENTA EL SENTIDO DE LA EFICACIA

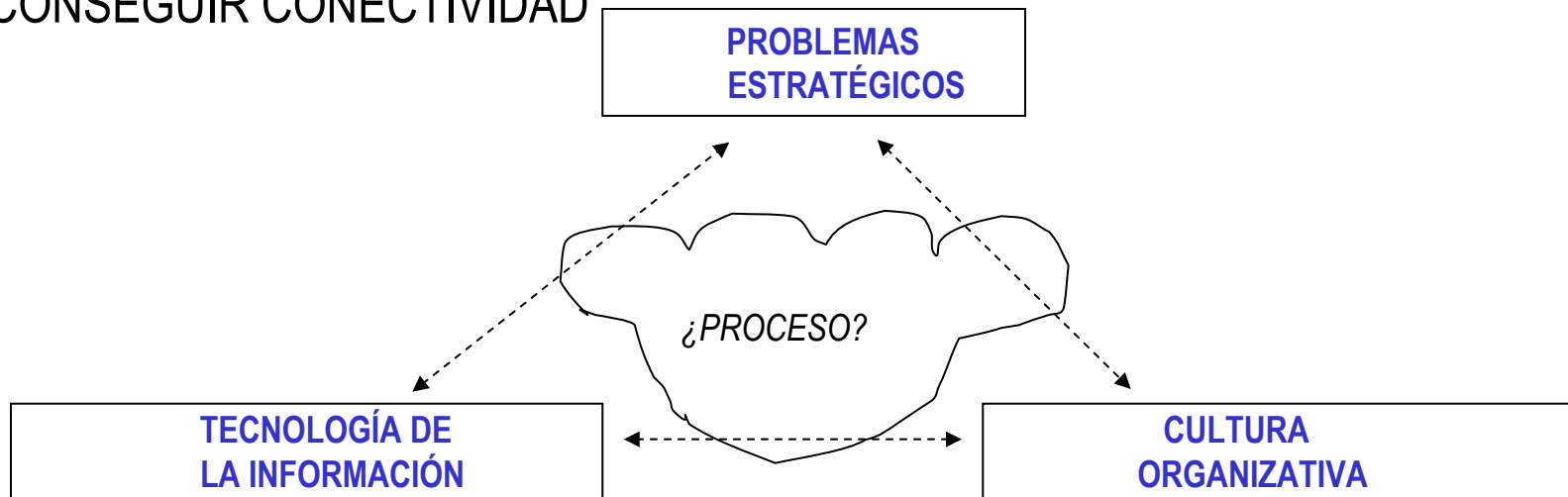
- + ENLAZA INTENCIÓN Y ACCIÓN
- NORMALIZACIÓN Y MÁS NEGOCIACIÓN

7. MENOR COSTE DE COORDINACIÓN

- + MENOS TIEMPO Y DINERO PARA COORDINAR
- PUEDE USAR RECURSOS INEFICAZMENTE

CONCLUSIONES

- NECESIDAD DE COMPRENDER LA INTERDEPENDENCIA EN PROBLEMAS ESTRATÉGICOS, ORGANIZATIVOS, CULTURALES Y TECNOLÓGICOS PARA CONSEGUIR CONECTIVIDAD



- PUEDE COMENZAR DESDE CUALQUIER COMPONENTE
- EN MUCHOS CASOS:
 - LOS PROBLEMAS ESTRATÉGICOS REQUIEREN **INTEGRACIÓN**
 - LA CULTURA ORGANIZATIVA FAVORECE LA **AUTONOMÍA**
 - LA TECNOLOGÍA PUEDE OFRECER **INTEGRACIÓN Y AUTONOMÍA**