



Nombre de alumno: Aridai Morales Rodríguez

Nombre del profesor: Víctor Tadeo Cruz Recinos

Nombre del trabajo: Cuadro sinóptico

Materia: Fundamentos de la administración

Grado: Primer cuatrimestre

Grupo: A

Frontera Comalapa, Chiapas a 18 de octubre del 2020

**ADMINISTRACIÓN
ESTRATÉGICA Y DEL
SIGLO XXI**

**LA DIRECCIÓN
ESTRATÉGICA**

Es el proceso de formulación, ejecución y control de estrategias a seguir para cumplir los objetivos previstos. Una herramienta importante para las empresas del nuevo mundo, al permitirles una revisión constante de las capacidades internas junto al estudio del entorno donde se desarrolla, elemento fundamental para el logro de los objetivos a corto, mediano o largo plazo.

PROPOSITOS

Superar las deficiencias de la Planificación Estratégica y de proveer a la empresa de un enfoque de dirección, que le permita formular los propósitos y objetivos a partir de una evaluación profunda de todos los factores externos e internos que los condicionan, y lograr su cumplimiento a través de una ampliación de la planificación, que incorpora un conjunto bien definido de planes y programas, donde se determinan las acciones y tareas, los recursos necesarios, y la designación de los responsables y plazos que harán posible alcanzar las metas fijadas.

**PASOS
GENERALES
ADECUADOS EN
CADA CASO A LA
ORGANIZACIÓN**

- Determinación y establecimiento de la misión y las metas o fines de la organización.
- Diagnóstico estratégico.
- Búsqueda y determinación de las opciones estratégicas.
- Evaluación y selección de estrategias.
- Implantación de la estrategia seleccionada.
- Seguimiento y control estratégico.

ETAPAS O FASES DE LA DIRECCIÓN ESTRATÉGICA

FASE DE FORMULACIÓN DE ESTRATEGIAS

Se recoge básicamente el planteamiento de la planificación estratégica, ampliando el alcance del análisis desde las variables técnico, económicas hasta las sociopolíticas y culturales.

FASE DE EJECUCIÓN DE ESTRATEGIAS

Se deben movilizar tanto los empleados como los gerentes, para llevar a cabo las estrategias ya formuladas. Requiere la fijación de metas, políticas y la asignación de recursos según las prioridades de la organización.

FASE DE CONTROL DE ESTRATEGIAS

Permite determinar la efectividad de las estrategias formuladas y tomar medidas correctivas en el momento que lo requiera sobre la base de las desviaciones entre los resultados obtenidos y los esperados.

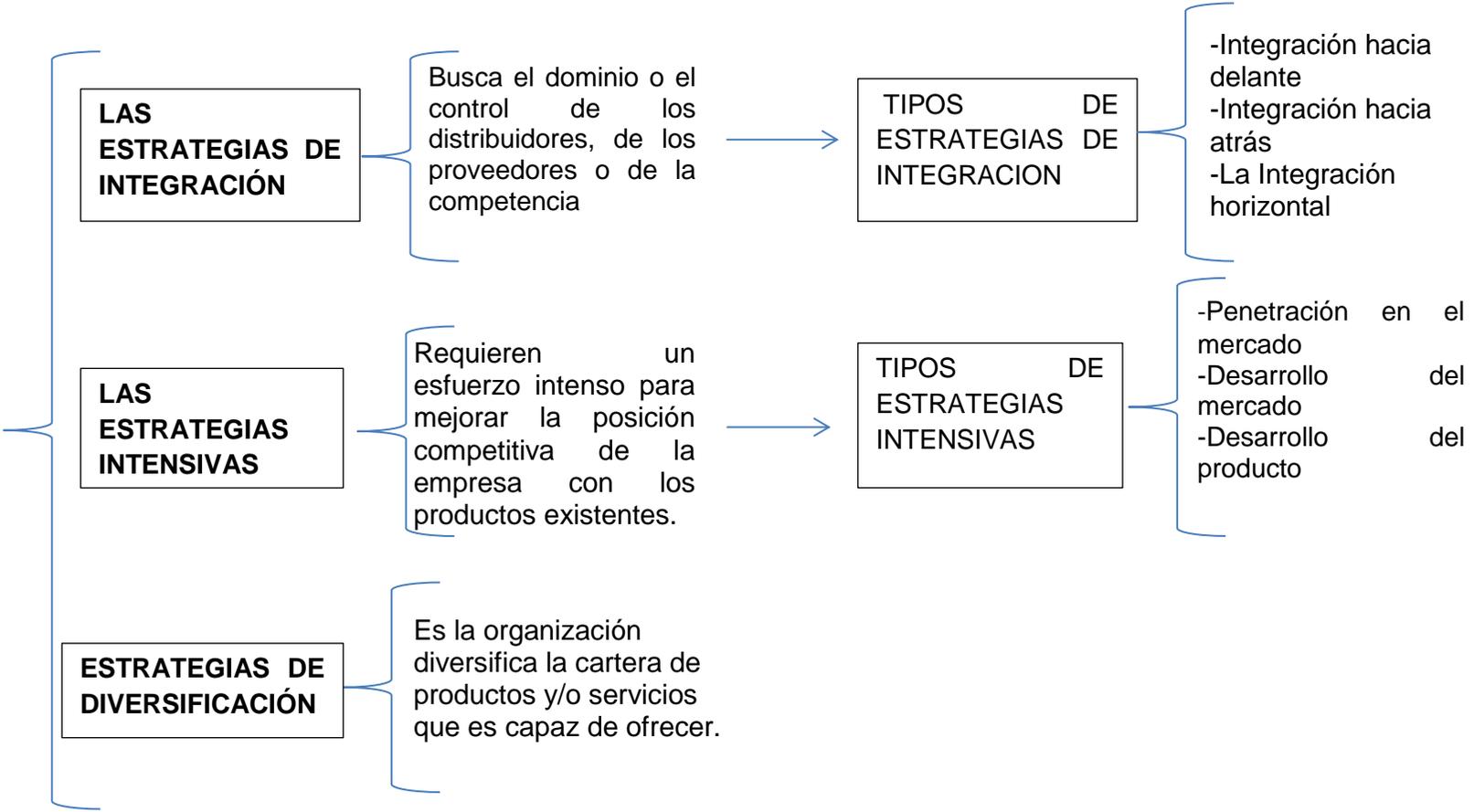
TRES ELEMENTOS DE RESULTADO

- Las aspiraciones de la alta dirección (para la empresa).
- Las oportunidades y amenazas que presenta el entorno.
- Las capacidades internas de la empresa.

INTEGRAR LA INTUICIÓN Y EL ANÁLISIS

La mayoría de las organizaciones pueden gozar de los beneficios de la administración estratégica, que actúa integrando la intuición y el análisis dentro de la toma de decisiones. Los gerentes en todos los niveles de una organización imprimen su intuición y juicio personales en los análisis de administración estratégica. El pensamiento analítico y el intuitivo se complementan. Como Drucker señala: "Creo en la intuición sólo cuando uno le imparte disciplina. Esto nos ayuda a diagnosticar."

TIPOS DE ESTRATEGIAS



ESTRATEGIAS DEFENSIVAS

Surge cuando existe la necesidad de resguardar los activos de la empresa, los mercados como clientes y proveedores.

ESTRATEGIAS DE CRECIMIENTO.

Se emplean para ampliar ventas, mercados y beneficios.

TIPOS DE ESTRATEGIAS DEFENSIVAS

- las estrategias de riesgo compartido
- de encogimiento
- desinversión
- Liquidación.

ESTRATEGIAS QUE SE DEBEN UTILIZAR PARA LOGRAR LA ESTRATEGIA DE CRECIMIENTO

ESTRATEGIAS DE ESTABILIDAD

Cuando se mantiene el tamaño y la línea de negocios no tienden a crecer en ventas o el desarrollo de nuevos productos o mercados.

ESTRATEGIAS DE REDUCCIÓN

Cuando los negocios no van bien y se decide reducir la organización, esto puede hacerse mediante la reorientación o cambio de negocio, para ello se realizan cortes de trabajadores, costos de distribución, etc.

ESTRATEGIAS GENÉRICAS

Este tipo de estrategias debe responder a la pregunta ¿Cómo se debe competir en el negocio escogido?

LIDERAZGO EN CONOCIMIENTO

Se propone a raíz de la importancia que cobra el conocimiento en el presente siglo, ya que cuanto mayor sea el conocimiento que posea la organización mayor diferenciación logrará en relación con las demás.

ESTRATEGIAS FUNCIONALES

contribuyen al cumplimiento de los objetivos, y de las estrategias maestras y/o de las de los diferentes sistemas o unidades estratégicas de actividades de una organización.

AMBIENTE ORGANIZACIONAL Y NATURAL

AMBIENTES LABORALES PRODUCTIVOS

Es un elemento de gran importancia en la satisfacción personal de la vida adulta y ayuda a lograr un equilibrio vital en relación con la trascendencia; traducido básicamente en estabilidad psicológica, autoestima adecuada e integración armónica entre vida familiar y trabajo. Económicamente hablando, el ambiente laboral también es importante para las empresas, pues resulta el modo de expresión de su cultura organizacional; en el que destaca fundamentalmente el clima organizacional.

ELEMENTOS QUE CONFORMAN LOS AMBIENTES LABORALES PRODUCTIVOS

1. Respeto real a la dignidad de las personas.
2. Valorar y reconocer las destrezas experiencias de los trabajadores.
3. Calidad de la comunicación.
4. Cuidado de la conducta ética.

CLIMA LABORAL COMO PARTE DE LA PSICOLOGÍA INDUSTRIAL ORGANIZACIONAL (I/O).

El Amplio espectro de posibilidades que surgen del estudio de las condiciones de trabajo de las personas, y que desanimamos: Clima Laboral, es parte integrante de la Psicología Industrial Organizacional (I/O), área de especialidad de Psicología General.

¿QUÉ ES LA PSICOLOGÍA INDUSTRIAL ORGANIZACIONAL (I/O).

Es el estudio científico de la relación entre el hombre y el mundo del trabajo: el estudio del ajuste de la gente a los lugares a los que van, a la gente que se encuentra, y las cosas que se hace en el proceso de hacerse un sitio”

CARACTERÍSTICAS

- 1) Es estrategia educativa planeada.
- 2) El cambio está ligado a las exigencias que la organización desea satisfacer como:
 - a) Problemas de destino. ¿A dónde desea ir la organización?
 - b) Problemas de crecimiento, identidad y revitalización
 - c) Problemas de eficiencia organizacional
- 3) Hace hincapié en el comportamiento humano
- 4) Los agentes de cambio o consultores son externos, aunque ya implantado el programa, pueda ser personal de la organización
- 5) Implica una relación cooperativa entre el agente de cambio y la organización
- 6) Los agentes de cambio comparten un conjunto de metas normativas