



FORMULACIÓN E IMPLANTACIÓN DE LA ESTRATEGIA

LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SUS EFECTOS

La cultura organizacional comprende expectativas, valores y actitudes compartidos, influye en individuos, grupos y procesos organizacionales. Por ejemplo, la cultura influye en los integrantes de la organización para que sean buenos ciudadanos, además de que cooperen para el desarrollo y mejoramiento de la sociedad.

TAREAS PRINCIPALES PARA PONER EN PRÁCTICA LA ESTRATEGIA

- Los directivos de la empresa deben sensibilizar al capital humano, para trabajar en equipo y ejecutar una estrategia efectiva.
- Crear una organización con las competencias, capacidades y fortalezas de recursos para llevar a cabo la estrategia con éxito.
- Elaborar un presupuesto para asignar recursos suficientes a las actividades de la cadena de valor que son cruciales para el éxito estratégico.
- Establecer políticas, programas y procedimientos que apoyen la estrategia.
- Instituir las mejores prácticas y prestar para mejorar continuamente la manera en que se desempeñan las actividades de la cadena de valor.

CREACIÓN DE UNA ORGANIZACIÓN EFECTIVA

Ejecutar de manera correcta la estrategia depende del capital humano competente, las potencialidades competitivas superiores al promedio, así como la organización interna eficaz y efectiva. Por esto, la creación de una empresa capaz es siempre la principal prioridad en la ejecución de la empresa.

DOTAR DE PERSONAL LA ORGANIZACIÓN

• Integración de un equipo de dirección fuerte. La integración de un equipo de dirección efectivo es una de las bases de la creación de la organización. Los directivos que ejecutan la estrategia deben formar el equipo de dirección que requieran y luego localizar a la gente con el perfil adecuado para ocupar cada puesto. • La capacidad más importante para integrar los cuadros ejecutivos básicos es percibir que combinación de antecedentes, perfil, experiencias, conocimientos, valores, creencias, estilo de dirección y personalidades contribuirá a lograr el éxito de la ejecución de la estrategia.

ADECUACIÓN DE LA ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACIÓN A LA ESTRATEGIA

Las gráficas de organización (organigramas) de cada empresa son su esencia estructural que refleja sus guías organizacionales anteriores, circunstancias internas variables, criterios ejecutivos sobre las relaciones de colaboración y las políticas respecto de quien se le asigna la responsabilidad.

VINCULACIÓN ESTRATEGICA DE LOS PRESUPUESTOS

Para poner en práctica y ejecutar la estrategia, los administradores deben pensar sobre cómo se están asignando los recursos de la empresa, es decir, el presupuesto, que es el plan financiero preparado y expresado en unidades monetarias o físicas para un periodo determinado cuyas estimaciones estén basadas en métodos y experiencias, y que con la coordinación y control de todas las funciones de la empresa se lograrán los resultados esperados. Las partes de la estructura de la empresa requieren el suficiente presupuesto y recurso para llevar a cabo las partes que le corresponden del plan estratégico con efectividad. Si es justificable tiene que haber un financiamiento suficiente para fortalecer las competencias y capacidades existentes o crear nuevas.

BENCHMARKING

El benchmarking es un proceso sistemático que se utiliza para evaluar los productos, servicios y procesos de trabajo de las organizaciones reconocidas como representantes de las prácticas más sobresalientes, con el propósito de realizar mejoras en las empresas que lo llevan a cabo.

La manera creativa en que las actividades o procesos son desempeñados por compañías identificadas como las mejores en la industria o las unidades internas consideradas como las mejores en la compañía, que comúnmente se llaman mejores prácticas, proporcionan objetivos de desempeño útiles que las unidades organizacionales deben lograr o con los cuales pueden compararse. Es necesario entender que no basta identificar las mejores prácticas de otras empresas, en particular de aquellas en otras industrias.