



**Mi Universidad**

**Súper Nota.**

*Nombre del Alumno: Siomara Grisel Vázquez Gómez.*

*Nombre del tema: Formulación e implantación de la estrategia.*

*Parcial: 4*

*Nombre de la Materia: Organización y Estrategias Empresariales.*

*Nombre del profesor: Salomón Vázquez Guillén.*

*Nombre de la Licenciatura: Administración y Estrategia de Negocios.*

*Sexto Cuatrimestre*

*Comitán de Domínguez, Chiapas, 2 de agosto del 2024.*

# FORMULACIÓN E IMPLANTACIÓN DE LA ESTRATEGIA.

ELABORADO POR: SIOMARA GRISEL VÁZQUEZ GÓMEZ.

1

## 4.4.1 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.



2

En México, por ejemplo, Bimbo puede atraer, desarrollar y conservar empleados de gran calidad debido a la estabilidad y el orgullo que acompaña el formar parte de esta empresa. Es importante diferenciar entre culturas fuertes y débiles. Una fuerte se caracteriza por empleados que comparten valores básicos.



3

En las empresas con culturas débiles existe poca cohesión y unión entre las unidades organizacionales; los altos directivos no aceptan ninguna filosofía comercial ni muestran compromisos con valores específicos o encomian el uso de prácticas de operaciones particulares.



4

## 4.4.2 TAREAS PRINCIPALES PARA PONER EN PRÁCTICA LA ESTRATEGIA.

Existen ciertos aspectos que se tienen que cumplir sin importar las circunstancias de la empresa para poner en práctica a la estrategia; como los que se mencionan a continuación:

- Los directivos de la empresa deben sensibilizar al capital humano, para trabajar en equipo y ejecutar una estrategia efectiva.
- Establecer políticas, programas y procedimientos que apoyen la estrategia, entre otros.



5

## 4.4.3 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.



6

## 4.4.4 DOTAR DE PERSONAL A LA ORGANIZACIÓN.

La empresa busca desempeñar las funciones y actividades requeridas para una ejecución exitosa. Esto se busca al atraer directivos, gerentes capaces y empleados que aporten una base de aptitud efectiva. Las mejores empresas aplican una variedad de prácticas para desarrollar su base de conocimientos y adquirir capital intelectual, como son las siguientes:





7

- Asignan esfuerzos considerables en la selección y evaluación de solicitudes de empleo.
- Ubicar a los empleados en programas de capacitación.
- Rotan a los empleados en puestos que no solo son muy satisfactorios, sino que amplían las fronteras funcionales y geográficas.
- Motivan a los empleados a ser creativos e innovadores.
- Crear un ambiente de trabajo estimulante y atractivo.



8

#### 4.4.5 ADECUACIÓN DE LA ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACIÓN A LA ESTRATEGIA.

Las graficas 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.



9

Por otro lado, cada estrategia se basa en su conjunto de factores clave de éxito y actividades de la cadena de valor, así como su estructura correcta pese a la necesidad de tener estructuras de la organización específicas para la situación; algunas consideraciones son comunes en todas las empresas.



10

La respuesta, por lo general, apunta a las actividades cruciales donde se requiera una organización atenta y que apoye la estrategia.

- Razones para pensar en contratar externamente.
- Razones para pensar en asociarse con otros para adquirir otras capacidades competitivas.
- Conversión de las actividades cruciales para la estrategia en los principales componentes básicos.



11

En una empresa descentralizada, los directivos y gerentes poseen autoridad para actuar por su cuenta en sus áreas de responsabilidad. Los ejecutivos de la empresa están facultados para ordenar nuevo equipo si es necesario y hacer los arreglos requeridos con los proveedores en cuanto a partes y componentes; los equipos de trabajo están facultados para administrar y mejorar su proceso adecuado.



12

Facultar mayor autoridad en los gerentes, empleados y colaboradores crea una estructura organizacional mas horizontal con menor número de niveles de administración. La nueva preferencia por las estructuras de administración mas racionales y los recursos humanos facultados se basa en tres principios:



13

- Como en la economía mundial entra con rapidez la era de internet, las estructuras jerárquicas tradicionales, creadas en torno a la especialización funcional.
- La autoridad para tomar decisiones debe transferirse al nivel organizacional más bajo que sea capaz de tomar decisiones oportunas, informadas y competentes.
- Los empleados que se ubican en niveles inferiores a los rangos gerenciales deben ser autorizados para proceder según su criterio en asuntos relacionados con su trabajo.





# 14

## 4.4.6 VINCULACIÓN ESTRATEGICA DE LOS PRESUPUESTOS.

Para poner en practica y ejecutar la estrategia, los administradores deben pensar sobre como se están asimilando 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.



# 15

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.



# 16

Los administradores de la estrategia requieren ser activos y enérgicos para trasladar los recursos, reducir algunas áreas y aumentar otras con el objetivo no solo de financiar suficientemente las actividades que tienen una función básica en la nueva estrategia, sino también para evitar la ineficiencia y lograr las proyecciones de ganancias.



# 17

## 4.4.7 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 practicas mas sobresalientes, con el propósito de realizar mejoras en las empresas que lo llevan a cabo.

# 18

## 4.4.8 CALIDAD TOTAL.

Es la suma de las calidades; expresa el cumplimiento de los requisitos establecidos por los clientes; es la recolección de los esfuerzos de las personas que conforman una organización productora de bienes o servicios, sin los cuales la cadena de valor no sería posible.



# 19

La administracion de calidad total se concentra en la produccion de bienes de calidad y la entrega de una excelente atencion a los clientes. La TQM inspira entusiasmo y compromiso para hacer bien las cosas desde los niveles superiores hasta los mas bajos de una empresa.

