



UNIVERSIDAD  
DEL SURESTE

Lic. Administración y Estrategias  
de Negocios

**Administración estratégica**

Profr.: Fernando López Sántiz

Actividad 1

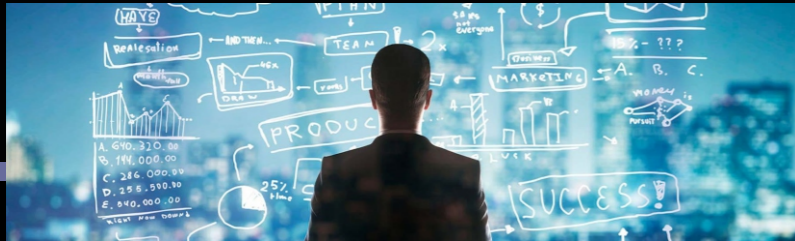
Miguel Gómez Méndez

20 de Septiembre del 2024. Ocosingo, Chiapas

# Administración estratégica

## Antecedentes

- La Administración estratégica surge como una respuesta a la creciente complejidad de los entornos empresariales y la necesidad de adaptarse rápidamente a los cambios.
- En la década de 1950 y 1960, se empieza a utilizar la planificación a largo plazo en las empresas.
- Durante los años 70, las empresas enfrentaron entornos más competitivos, lo que llevó al desarrollo de enfoques estratégicos para la supervivencia y el crecimiento.
- En los años 80, la administración estratégica se formalizó con teorías y modelos que incluyeron análisis de la competencia, posicionamiento y ventajas competitivas.
- Hoy en día, se enfoca en la adaptabilidad, el uso de tecnologías emergentes y la innovación como parte del proceso estratégico.



## Administradores de estrategia

- Son los encargados de formular, implementar y evaluar las estrategias dentro de una organización.
- Su rol incluye la coordinación de los esfuerzos estratégicos entre los diferentes niveles y áreas de la empresa.

Funciones clave:

1. Análisis del entorno externo e interno.
  2. Definición de objetivos estratégicos.
  3. Monitoreo y evaluación del desempeño estratégico.
- Trabajan estrechamente con directivos, gerentes de área y el personal clave para asegurar la alineación con la visión organizacional.



## Administradores corporativos

- Son responsables de las decisiones estratégicas de alto nivel en las empresas grandes o diversificadas.
- A menudo forman parte del consejo directivo o están en los niveles ejecutivos más altos, como CEO, CFO, COO.

Sus funciones incluyen:

1. Definir la misión y visión corporativa.
  2. Supervisar las estrategias de crecimiento y expansión (fusiones, adquisiciones, nuevas líneas de negocio).
  3. Gestionar la cartera de negocios y evaluar el rendimiento de las unidades estratégicas.
  4. Tomar decisiones sobre la asignación de recursos entre diferentes divisiones o proyectos.
- Su enfoque es más macro y a largo plazo, centrándose en el posicionamiento global de la empresa.



## Toma estratégica de decisiones

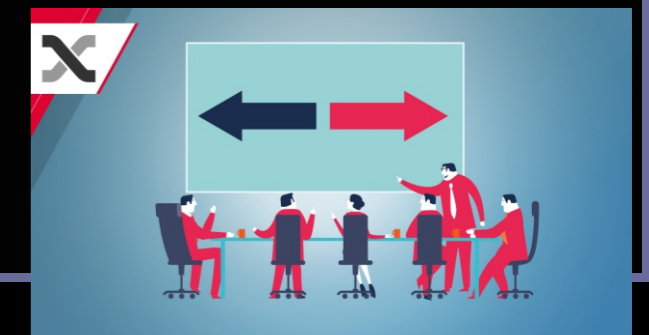
- Es el proceso de elegir entre varias alternativas estratégicas que determinarán el rumbo futuro de la organización.
- Implica analizar y priorizar las opciones en función de oportunidades y amenazas del entorno externo, fortalezas y debilidades internas de la empresa y objetivos organizacionales a largo plazo.
- Las decisiones estratégicas son normalmente irreversibles y tienen un impacto significativo en la empresa.



## Toma estratégica de decisiones

Factores clave en la toma de decisiones:

1. Análisis FODA (fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas).
2. Establecimiento de prioridades y enfoque en las ventajas competitivas.
3. Evaluación del riesgo y la incertidumbre asociados a cada decisión. Consideración de los intereses de los stakeholders (accionistas, empleados, clientes, etc.).



# Administración estratégica

## El proceso de la administración estratégica

- **Análisis Estratégico:**
  1. Evaluación del entorno externo (análisis PESTEL, fuerzas de Porter) y del entorno interno (análisis de recursos, capacidades y competencias).
  2. Identificación de las oportunidades y amenazas en el entorno, así como las fortalezas y debilidades de la empresa.
- **Formulación de Estrategias:**
  1. Definición de la visión, misión y objetivos organizacionales.
  2. Creación de estrategias a nivel corporativo (estrategias de crecimiento, diversificación), a nivel de negocios (estrategias competitivas como liderazgo en costos o diferenciación) y a nivel funcional (optimización de áreas como producción, marketing, finanzas).
- **Implementación de Estrategias:**
  1. Traducción de los planes estratégicos en acciones operativas.
  2. Asignación de recursos (humanos, financieros y tecnológicos) para ejecutar las estrategias.
  3. Coordinación entre departamentos para lograr una ejecución eficiente.
- **Evaluación y Control:**
  1. Monitoreo continuo del desempeño estratégico.
  2. Ajustes y correcciones en función de los resultados obtenidos y las condiciones cambiantes del entorno.



## Liderazgo Estratégico: Manejo del Proceso de Elaboración de Estrategias para la Ventaja Competitiva

- **Definición:**

El liderazgo estratégico implica la capacidad de un líder para gestionar el proceso de elaboración e implementación de estrategias que permitan alcanzar una ventaja competitiva sostenida.
- **Funciones del Líder Estratégico:**
  1. **Visión y Dirección:** Crear y comunicar una visión clara de hacia dónde debe dirigirse la empresa.
  2. **Involucramiento Directo:** Supervisar y participar activamente en la formulación y ajuste de estrategias.
  3. **Inspira y Motivar:** Movilizar a la organización hacia el logro de sus objetivos estratégicos, fomentando un ambiente de innovación y adaptación al cambio.
- **Manejo del Proceso Estratégico:**
  1. **Evaluación de Oportunidades:** El líder estratégico debe identificar oportunidades en el entorno que puedan ser explotadas para obtener una ventaja competitiva.
  2. **Fomentar la Cultura de Estrategia:** Crear una cultura en la que cada miembro de la organización entienda y apoye los objetivos estratégicos.
  3. **Adaptabilidad y Flexibilidad:** El líder debe ser capaz de ajustar la estrategia en respuesta a los cambios del entorno y asegurar que la empresa esté bien posicionada para aprovechar nuevas oportunidades.
- **Obtención de la Ventaja Competitiva:**
  1. Se logra mediante la creación de diferenciación, ya sea en costos o en productos/servicios.
  2. El liderazgo estratégico se asegura de que la empresa tenga una ventaja sostenible, difícil de replicar por la competencia.
  3. Fomentar el desarrollo de capacidades únicas y recursos estratégicos que permitan mantener una posición de liderazgo en el mercado.



# Bibliografía

<https://padlet.com/nenita99bb/antecedentes-hist-ricos-de-la-administraci-n-estrat-gica-p4ppvnbgintgovfz>

<https://www.unila.edu.mx/administracion-estrategica/#:~:text=La%20administraci%C3%B3n%20estrat%C3%A9gica%20se%20enfoca,el%20%C3%A9xito%20de%20una%20organizaci%C3%B3n.>

<https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/docs/libro/LAN/262ad9cdcb2f951b7287a43ed9d44595-LC-%20LAN701%20ADMINISTRACION%20ESTRATEGICA.pdf#page=13.70>

[https://dmd.unadmexico.mx/contenidos/DCSA/BLOQUE2/PPS/06/PAE/recursos/unidad\\_02/descargables/PAE\\_U2\\_Contenido.pdf](https://dmd.unadmexico.mx/contenidos/DCSA/BLOQUE2/PPS/06/PAE/recursos/unidad_02/descargables/PAE_U2_Contenido.pdf)



UNIVERSIDAD  
DEL SURESTE

# Lic. Administración y Estrategias de Negocios

## Administración estratégica

Profr.: Fernando López Sántiz

Actividad 2

## Miguel Gómez Méndez

18 de Octubre del 2024. Ocosingo, Chiapas

Integración de la estrategia y la cultura organizacional

Estrategia Organizacional

Definición

Conjunto de decisiones y acciones planificadas para alcanzar los objetivos organizacionales y lograr una ventaja competitiva sostenida.

Elementos clave

Visión y misión

La visión representa la aspiración a largo plazo de la organización. La misión es la razón de ser y describe qué hace la empresa, para quién lo hace y cómo lo hace.

Objetivos estratégicos

Son los resultados específicos que la organización desea alcanzar dentro de un plazo determinado.

Análisis FODA

Evaluación de las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas internas y externas para planificar estratégicamente.

Ejecución de la estrategia

Implica la implementación práctica de los planes estratégicos a través de acciones concretas y recursos asignados.

Cultura organizacional

Definición

Conjunto de valores, creencias, normas y comportamientos compartidos que guían el modo en que los empleados interactúan y trabajan dentro de la organización.

Componentes

Valores organizacionales

Principios fundamentales que la organización promueve y que influyen en las decisiones y comportamientos.

Normas y prácticas

Reglas informales, rutinas y procesos que los empleados siguen habitualmente en el día a día.

Creencias compartidas

Convicciones profundas sobre cómo debe funcionar la organización y cómo deben actuar sus miembros.

Comportamientos

Acciones observables que reflejan los valores y creencias de la cultura.

Relación entre estrategia y cultura

Coherencia entre estrategia y cultura

La estrategia debe estar en línea con los valores y creencias culturales para que sea aceptada y apoyada por los empleados.

La cultura puede reforzar o dificultar la implementación de la estrategia.

Impacto mutuo

Estrategia-cambios en la cultura

Una estrategia nueva o modificada puede introducir nuevas prácticas, normas y comportamientos, que a su vez pueden cambiar la cultura a lo largo del tiempo.

Cultura-impacto en la estrategia

La cultura actual puede influir en cómo se formula y ejecuta la estrategia, limitando o facilitando su implementación.

Alineación cultural-estratégica

Para lograr el éxito, la estrategia debe considerar los valores culturales ya presentes en la organización.

Los líderes deben asegurar que los objetivos estratégicos y los valores culturales estén alineados para facilitar la aceptación.

Integración de estrategia y cultura

Alineación de valores y objetivos estratégicos

Identificación de sinergias: Buscar puntos en común entre los objetivos estratégicos y los valores culturales existentes.

Ajuste de la visión estratégica para reflejar los valores centrales y creencias compartidas.

Comunicación eficaz

Es necesario comunicar claramente los objetivos estratégicos y explicar cómo encajan en la cultura existente, promoviendo el compromiso de los empleados.

La comunicación debe ser transparente y continua, involucrando a todos los niveles de la organización.

Capacitación y desarrollo

Programas de capacitación y desarrollo organizacional pueden ayudar a ajustar la cultura, educando a los empleados sobre cómo adoptar nuevas prácticas y estrategias.

Liderazgo estratégico

Los líderes deben actuar como agentes de cambio, comunicando la importancia de la estrategia y mostrando cómo esta se conecta con la cultura.

El liderazgo transformacional es clave, promoviendo la adopción de nuevas estrategias mientras preservan elementos fundamentales de la cultura.

Cambio cultural

Si la cultura no apoya la nueva estrategia, es fundamental introducir cambios progresivos en la cultura organizacional.

Cambio planeado: Introducción de nuevas prácticas, valores y comportamientos que se alineen con la estrategia.

Resistencia al cambio: Los líderes deben gestionar la resistencia y fomentar una actitud abierta hacia la adopción de nuevos valores y comportamientos.

Beneficios de integrar estrategia y cultura

Mayor compromiso y satisfacción

Cuando la estrategia está alineada con la cultura, los empleados experimentan un mayor compromiso y satisfacción laboral, ya que sienten que los objetivos organizacionales reflejan sus valores y creencias.

Innovación y adaptabilidad

La integración promueve una cultura orientada al cambio y la innovación, fomentando una actitud abierta ante los desafíos y oportunidades en el entorno competitivo.

Mejor desempeño organizacional

Empresas con una cultura alineada con su estrategia tienden a mostrar un mejor rendimiento financiero y una mayor capacidad para adaptarse a los cambios del mercado.

Facilita la implementación de la estrategia

La cultura actúa como un facilitador para la implementación exitosa de la estrategia, minimizando la resistencia interna y optimizando la eficiencia operativa.

Ventaja competitiva sostenible

La sinergia entre estrategia y cultura crea una ventaja competitiva difícil de replicar, ya que el conjunto único de valores, creencias y comportamientos internos refuerza la estrategia de la organización.

## Bibliografía

<https://mx.indeed.com/orientacion-profesional/desarrollo-profesional/relacion-entre-estrategia-cultura-organizacional>

<https://www.redalyc.org/journal/1872/187260206007/html/>

<https://prezi.com/yz53vno3dknb/34-integracion-de-la-estrategia-y-la-cultura/>

<https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/docs/libro/LAN/262ad9cdcb2f951b7287a43ed9d44595-LC-%20LAN701%20ADMINISTRACION%20ESTRATEGICA.pdf#page=59.35>

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-46392019000200136&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-46392019000200136&script=sci_arttext)