



INSTITUTO NACIONAL
DE ESTUDIOS FISCALES

UNIVERSIDAD: INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDIOS
FISCALES.

MATERIA: GESTIÓN DE TALENTO

ALUMNO: TANIA LIZBETH GUILLEN AGUILAR

CATEDRATICO: DIEGO ESPINOSA PINTO

ACTIVIDAD: Tarea 2 conceptos

Herramientas que se utilizan para la planeación estratégica en general

- RCA o diagrama de Ishikawa
- Diagramas de flujo
- Diagramas causales
- **Análisis FODA**
- Análisis 360°
- Diagramas de control
- Diagramas de Pareto
- Análisis PESTEL
- Segmentación estratégica
- Matriz de producto-mercado
- Gestión de la cultura empresarial
- Fuerzas de Porter
- Diagrama de Gantt
- OKR
- Cuadro de mando integral

Análisis FODA

El diagnóstico situacional FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas) es una herramienta que posibilita conocer y evaluar las condiciones de operación reales de una organización, a partir del análisis de esas cuatro variables principales, con el fin de proponer acciones y estrategias para su beneficio. Las estrategias de una empresa deben surgir de un proceso de análisis y concatenación de recursos y fines, además ser explícitas, para que se constituyan en una “forma” viable de alcanzar sus objetivos.

- Fortaleza:** Es algo en lo que la organización es competente, se traduce en aquellos elementos o factores que estando bajo su control, mantiene un alto nivel de desempeño, generando ventajas o beneficios presentes y claro, con posibilidades atractivas en el futuro
- Debilidad:** Significa una deficiencia o carencia, algo en lo que la organización tiene bajos niveles de desempeño y por tanto es vulnerable, denota una desventaja ante la competencia, con posibilidades pesimistas o poco atractivas para el futuro.
- Oportunidades:** Son aquellas circunstancias del entorno que son potencialmente favorables para la organización y pueden ser cambios o tendencias que se detectan y que pueden ser utilizados ventajosamente para alcanzar o superar los objetivos.
- Amenazas:** Son factores del entorno que resultan en circunstancias adversas que ponen en riesgo el alcanzar los objetivos establecidos, pueden ser cambios o tendencias que se presentan repentinamente o de manera paulatina, las cuales crean una condición de incertidumbre e

inestabilidad en donde la empresa tiene muy poca o nula influencia, las amenazas también, pueden aparecer en cualquier sector como en la tecnología, competencia agresiva, productos nuevos más baratos, restricciones gubernamentales, impuestos, inflación, etc. (Rojas, s.f.)

Ejemplo:



¿Cómo se podría usar para la planeación estrategia de RH?

El análisis FODA proporciona a la función de recursos humanos una comprensión integral del entorno interno y externo de la empresa, lo que les permite desarrollar estrategias efectivas para reclutar, retener y desarrollar el talento humano necesario para el éxito organizacional.

Fortalezas

- Conocimientos en el reclutamiento y selección de personal.
- Políticas y procedimientos de operación establecidos por los directivos.
- Área encargada de la correcta comunicación dentro de la empresa.
- Área más cercana a los empleados.
- Área encargada de las tácticas para la mejora continua de competencias.

Oportunidades

- Capacitar al personal que colabora en la empresa.
- Conseguir las condiciones de trabajo más favorables para los colaboradores.
- Captación de nuevo talento.
- Establecimiento de prestaciones y remuneraciones.
- Prácticas y parámetros para el desarrollo del personal.

Debilidades:

- Reclutamiento y selección de personal deficiente.
- Falta de evaluación y desarrollo del personal.
- Poca claridad en las funciones de los empleados.
- Desconocimiento de las leyes laborales.
- Falta de presupuesto.

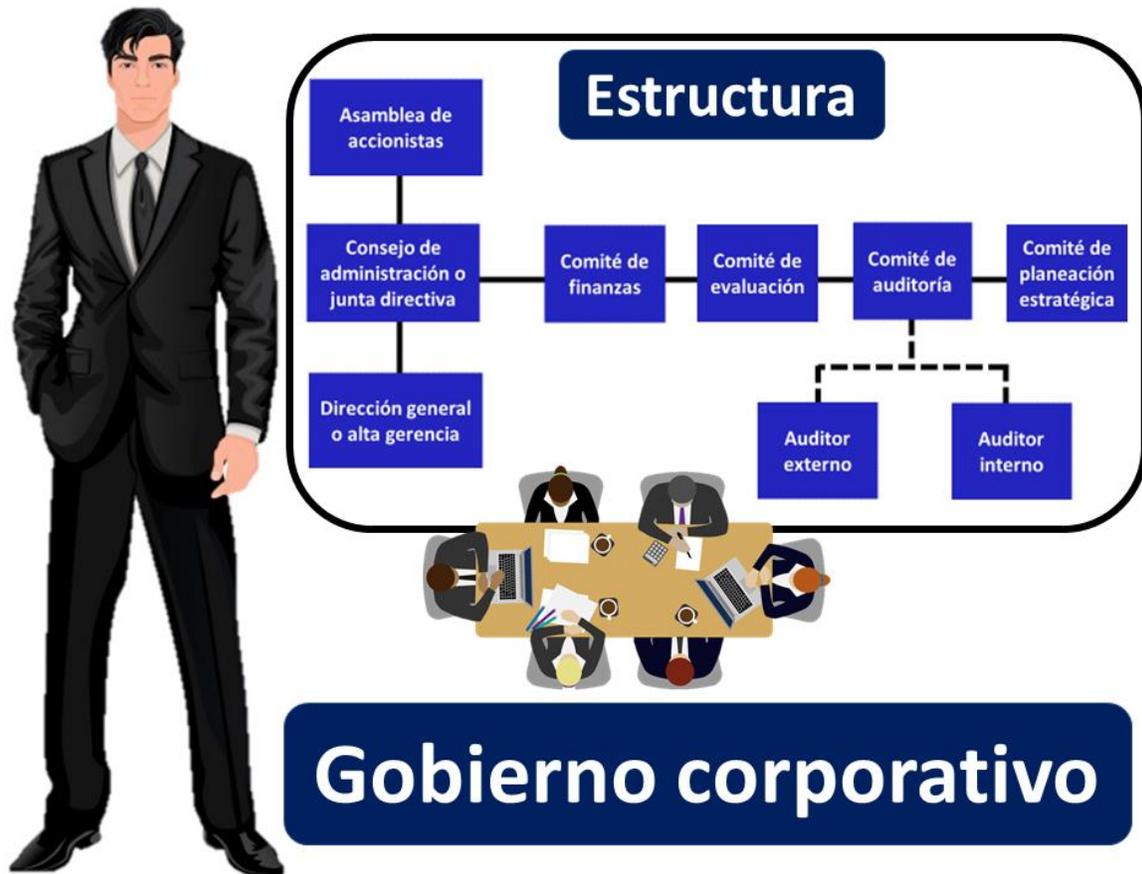
Amenazas:

- Candidatos sin competencias adecuadas
- Cambio en leyes tributarias.
- Falta de competitividad salarial.
- Ubicación de la empresa.
- Subcontratación con poca experiencia y seriedad. (ADECCO, s.f.)

1. ¿Qué es el gobierno corporativo?

El gobierno corporativo consiste en el conjunto de relaciones que se establecen entre los diferentes participantes en la empresa con el fin de garantizar que cada uno reciba lo que es justo. Esto es crucial para proveer los incentivos adecuados para que se realicen las inversiones necesarias para el desarrollo de la empresa. La razón para que esto no ocurra en forma automática es la existencia de asimetrías de información y la imposibilidad de implementar contratos frente a cada una de las posibles eventualidades futuras.

Son muchos los aspectos que conforman el gobierno corporativo y condicionan, de una u otra forma, el desempeño de la empresa. Entre los aspectos propios a la empresa se destacan el sistema de toma de decisiones, la estructura de capital, los mecanismos de compensación a los ejecutivos y los sistemas de monitoreo. Entre los aspectos exógenos a la empresa son fundamentales el sistema legal, el mercado por el control corporativo, el mercado por los servicios gerenciales y el grado de competencia en los mercados de bienes e insumos que enfrenta la empresa. (economía, 2003)



2. ¿Qué es una estructura organizacional?

Entendemos por estructuras organizacionales los diferentes patrones de relación y articulación entre las partes a través de los cuales una institución se organiza con el fin de cumplir las metas que se ha propuesto y lograr el objetivo deseado.

3. ¿Cuáles son las estructuras organizacionales?

- **Estructura burocrática clásica (o burocracia rígida):**

Se trata de un modelo propio de las instituciones y empresas formal-burocráticas de principios del siglo XX, inspirado en el paradigma militar y eclesial, que todavía está vigente en una gran mayoría de empresas convencionales estáticas. Consiste en una estructura jerárquica en que los miembros de la organización son guiados por una serie de reglas y reglamentos racionales. Se caracteriza por la especialización de tareas, los nombramientos por méritos, la oferta de oportunidades para que sus miembros hagan carrera, la rutinización de actividades y un clima impersonal y racional en la organización, que Weber llamó burocracia

- **Estructuras por departamentalización:**

Esta estructura consiste, como su nombre lo indica, en crear departamentos dentro de una organización. La constitución de departamentos se puede dar adoptando varios criterios: las funciones de trabajo desempeñadas, el servicio o producto ofrecido, el beneficiario atendido o el territorio geográfico cubierto:

- Departamentalización funcional
- Departamentalización por producto/servicio
- Departamentalización por territorio
- Departamentalización por beneficiario/destinatario

- **Estructura Matricial:**

Este tipo de estructura, algo más compleja, se caracteriza por plantear una subdivisión entre áreas funcionales de apoyo, y líneas de productos o proyectos, pasando a ser las primeras una especie de agencias internas para el desarrollo de las segundas. Es normal entonces que se dé la paradoja de que una misma persona tenga dos dependencias: la de su área funcional y la del proyecto en el que está integrada.

		Países																		
		A	B	B	C	C	C	E	E	E	G	H	H	N	P	P	P	R	V	
Programas		DIRECTOR NACIONAL																		
		R	O	R	H	H	O	C	L	S	U	A	O	I	A	A	E	D	E	
		G	L	A	A	I	L	U	S	P	A	I	N	C	N	R	R	O	N	
Coordinador Ejecutivo	Programas	P1	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	
	P2	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	
	P3	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	
	P4	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	
	P5	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	
	P6	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	
	P7	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	
	P8	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	
	P9	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	
	P10	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	

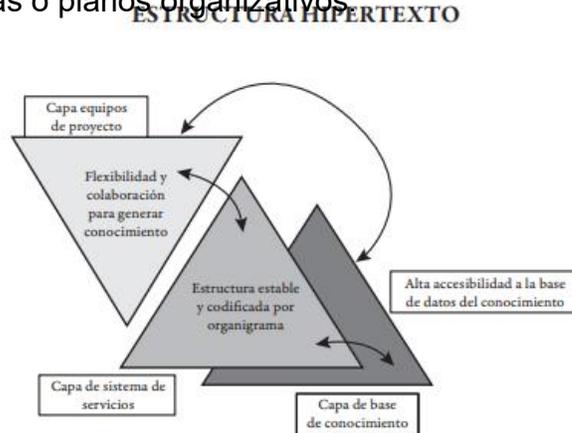
E = Enlace de Programa Federativo

- **Estructura en red:**

Estructura organizativa flexible y con gran capacidad de cambio. Sus cimientos están en la conexión de redes en torno a proyectos. Los nodos de la red están formados por equipos, dentro de los cuales se favorece el intercambio de información y conocimiento

- **Estructura hipertexto:**

Esta forma de organización se caracteriza por combinar rasgos de una organización burocrática con rasgos de una organización orgánica y flexible por unidades/equipos de trabajo. En ella coexisten y se superponen distintos estratos, capas o planos organizativos:



- **Estructura Circular:**

Son aquellas donde los niveles de autoridad son representados en círculos concéntricos, coordinados por un cuadro central, que corresponde a la autoridad máxima de la institución, y en su alrededor círculos que constituyen los distintos niveles de organización. En cada uno de esos círculos se colocan a los jefes inmediatos, y se les liga con las líneas que representan los canales de autoridad y responsabilidad. (Barone, 2009)



Estructura organizacional y organigrama de TESLA

La estructura organizacional del organigrama de Tesla está comandada por la junta de accionistas. Estos dirigen el destino de la compañía. Pero también son los encargados de fijar y monitorear que cada departamento cumpla con los objetivos determinados.



Organigrama



Gobierno corporativo

Committee Composition

Audit	Disclosure Controls	Compensation	Nominating and Governance
Robyn M. Denholm Chairperson Finance expert Independent director	Robyn M. Denholm Chairperson Finance expert Independent director	Ira Ehrenpreis Chairperson Independent director	Ira Ehrenpreis Chairperson Independent director
Joe Gebbia Independent director Member	James Murdoch Independent director Member	Robyn M. Denholm Finance expert Independent director Member	Robyn M. Denholm Finance expert Independent director Member
James Murdoch Independent director Member	Kathleen Wilson-Thompson Independent director Member	Kathleen Wilson-Thompson Independent director Member	James Murdoch Independent director Member

4. ¿Cuál es la diferencia entre gobierno corporativo y estructura organizacional?

El gobierno corporativo se enfoca en la supervisión y el control de la empresa para garantizar la eficiencia y la integridad, la estructura organizacional se refiere a cómo se organiza y gestiona la empresa en términos de su jerarquía, autoridad y relaciones internas