

Tarea 2 Gobierno Corporativo Gestión de Talentos Mtro: Diego Espinoza Pinto

Herramientas para planeación Estratégica

- Filosofía de gestión empresarial: compuesta por la misión, la visión y los valores de la empresa.
- Análisis FODA: identifica las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de la empresa.
- Análisis PESTEL: evalúa los factores políticos, económicos, sociales, tecnológicos, ecológicos y legales que afectan a la empresa.
- Análisis de los actores: reconoce los intereses y expectativas de los grupos de interés de la empresa.
- Análisis de las 5 fuerzas de Porter: analiza la competencia y el atractivo del sector en el que opera la empresa.
- Análisis de matrices: como la matriz Ansoff, la matriz BCG o la matriz de crecimiento-participación, que permiten definir las estrategias de crecimiento, diversificación y posicionamiento de la empresa.
- Diagramas: como el RCA, el de Ishikawa, el de flujo, el de control o el de Pareto, que facilitan la visualización y solución de problemas.



¿Cómo podríamos usar el Foda para una planeación estratégica?

Definir el objetivo:

El primer paso es establecer un objetivo claro para la planeación estratégica.
¿Qué queremos lograr con esta iniciativa? ¿Aumentar la retención de talento?
¿Mejorar la eficiencia de los procesos de reclutamiento? Definir un objetivo específico guiará el análisis FODA y la posterior toma de decisiones.

Realizar el análisis FODA:

Fortalezas:

Equipo de Recursos Humanos altamente calificado y con experiencia.

Sólidos procesos de selección y onboarding.

Cultura organizacional fuerte y positiva.

Buena relación con los empleados.

Oportunidades:

Crecimiento del mercado laboral en el sector de la empresa.

Nuevos avances tecnológicos en gestión de Recursos Humanos.

Posibilidad de atraer talento joven e innovador.

Debilidades:

Falta de presupuesto para implementar nuevas iniciativas.

Procesos manuales que consumen tiempo y recursos.

Dificultad para medir el impacto de las estrategias de Recursos Humanos.

Amenazas:

Aumento de la competencia por el talento.

Cambios en las leyes laborales.

Crisis económica que afecte el sector empresarial.

3. Desarrollar estrategias:

Una vez realizado el análisis FODA, se pueden formular estrategias que aprovechen las fortalezas, exploten las oportunidades, minimicen las debilidades y contrarresten las amenazas.

Ejemplos de estrategias:

Fortalecer las habilidades del equipo de Recursos Humanos a través de capacitaciones.

Implementar un software de gestión de Recursos Humanos para automatizar procesos.

Desarrollar programas de reconocimiento y beneficios para mejorar la retención de talento.

Realizar análisis de mercado para identificar las tendencias en el ámbito laboral.

4. Implementar y evaluar las estrategias:

Es fundamental establecer un plan de acción para implementar las estrategias definidas, con responsables, plazos y recursos asignados. También es importante realizar un seguimiento y evaluación constante para medir el impacto de las estrategias y realizar ajustes cuando sea necesario.

Beneficios del FODA para la planeación estratégica de Recursos Humanos:

Mejora la toma de decisiones: El análisis FODA proporciona información valiosa para tomar decisiones estratégicas basadas en datos y no en intuiciones.

Aumenta la eficiencia: Permite identificar áreas de mejora y optimizar los procesos de Recursos Humanos.

Promueve la alineación: Ayuda a alinear las estrategias de Recursos Humanos con los objetivos generales de la empresa.

Fortalece la cultura organizacional: Permite crear un ambiente de trabajo más positivo y productivo.

¿Qué es gobierno corporativo? El gobierno corporativo es un conjunto de normas, sistemas, procesos y prácticas que se aplican para controlar y dirigir el funcionamiento de una empresa.

Estructuras organizacionales:

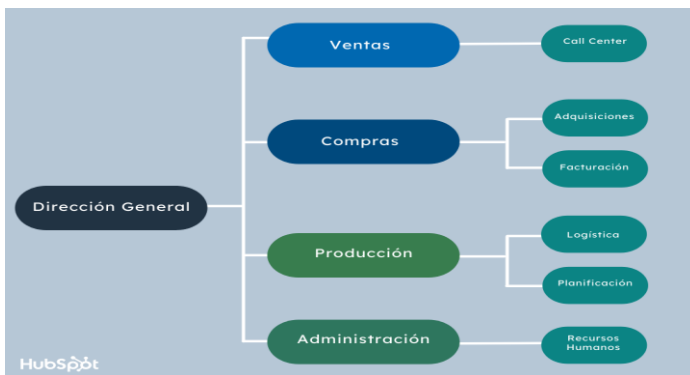
1. Lineal

Sobre todo, la estructura lineal se basa fundamentalmente en los niveles de autoridad y se maneja un sistema de decisión centralizada. Esta se estructura de forma piramidal, mientras más alta es la jerarquía disminuyen los puestos, pero aumenta en cada cargo el número de responsabilidades.



2. Horizontal

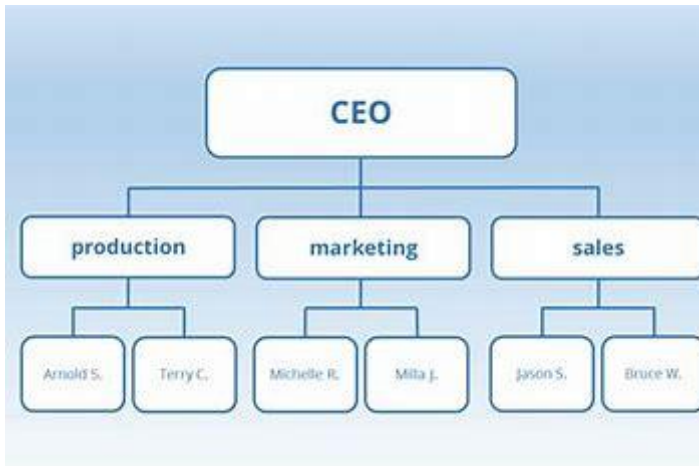
Mientras que, en esta estructura existen pocos mandos medios de autoridad, por lo que las personas que ocupan los niveles más altos de autoridad entran en contacto directo con todos los trabajadores de primera línea.



3. Funcional

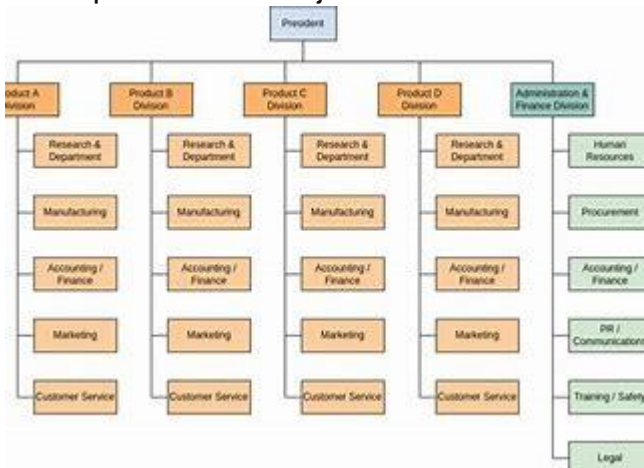
En cambio, el sistema funcional agrupa y ordena a las personas que ocupan puestos similares dentro de la empresa. Se basa fundamentalmente en las tareas que tiene que desarrollar cada jefe y su grupo de trabajo.

No obstante, todos los empleados dependen de un supervisor y cada equipo de trabajo se organiza en departamentos especializados. Por ejemplo, departamento de marketing, de ventas, de producción, de contabilidad, entre algunos que se pueden mencionar



4. Divisional

Por otra parte, el sistema divisional organiza a los trabajadores por un tipo de producto o de servicio específico que se ofrece al mercado. Cada grupo de trabajo es responsable del flujo de tareas en esa división en particular.



5. Matricial

Del mismo modo, en el sistema matricial la organización divide el esquema de trabajo tanto por cada área de funciones como por los tipos de proyecto que se desarrollan. Funciona como una matriz en la que cada empleado reporta a dos jefes inmediatos; un supervisor de proyecto y un supervisor de funciones.



6. Central

Finalmente, la estructura central se usa más en empresas que son muy grandes y por lo tanto su forma de trabajo es más compleja. Por eso cada empleado debe responder a muchos supervisores que se encuentran en diferentes áreas o en diferentes localizaciones.



Estructura Organizacional De Bimbo:



ESTRUCTURA DIRECTIVA

Diferencia de gobierno corporativo y estructura organizacional.

El gobierno corporativo se enfoca en el "qué" y el "por qué" de la toma de decisiones, mientras que la estructura organizacional se enfoca en el "quién" y el "cómo".

El gobierno corporativo es un marco general que abarca toda la empresa, mientras que la estructura organizacional puede variar según las necesidades de cada departamento o área.

Ambos son elementos importantes para el éxito de una empresa, ya que trabajan juntos para asegurar que la empresa se gestione de manera eficiente, responsable y transparente.

Bibliografía:

Konja, J. V. F., & Flores, A. E. R. (2008). El gobierno corporativo: un enfoque moderno. *Quipukamayoc*, 15(29), 7-22.

Lefort, F. (2003). Gobierno corporativo: ¿qué es? y ¿cómo andamos por casa?. *Cuadernos de economía*, 40(120), 207-237.

Marín-Idárraga, D. A., & Campos, L. Á. L. (2015). Estructura organizacional y relaciones inter-organizacionales: análisis en Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud públicas de Colombia. *Estudios Gerenciales*, 31(134), 88-99.

Parra Moreno, C. F., & Liz, A. D. P. (2009). La estructura organizacional y el diseño organizacional, una revisión bibliográfica. *Gestión y sociedad*, 2(1), 97-108.