Instituto de Administración Pública del Estado de Chiapas, A. C.

Trabajo: Actividad. 4.

Asignatura: Planeación Estratégica

Catedrático: Mtro. Antonio Pérez Gómez

Alumno: Lizet Gómez Álvarez

Fecha:23 de abril de 2016

Unidad 3. Clase. La organización y la planeación.

La Planificación Estratégica es un proceso en el cual se definen de manera sistemática los lineamientos estratégicos, o líneas maestras, de la organización, y se pueden desarrollar en guías dedicadas para la acción, se asignan recursos de la manera más eficiente, y se plasman en documentos (PLANES). La planificación estratégica da claridad sobre lo que quieres lograr y cómo lo vas a conseguir.

3.1 Factores de Influencia

3.2 Procedimientos Generales

3.3 Manual

3.4 Objetivos Estratégicos, Tácticos y Operativos

**Plan Estratégico**

**Saber contestar el “Hacia donde y Para Qué Existimos”**

* A través de la Visión y Misión. Saber contestar el “ Qué y Cómo”
* A través de los Objetivos y las Estrategias

VISIÓN. ¿Qué queremos ser?

MISIÓN. ¿Qué somos y qué hacemos?

VALORES. ¿Por lo que trabajamos?,

* Normas
* Actitudes
* Comportamientos

Los valores son normas morales implícitas, no formales, que dan origen a pautas de comportamiento bien definidas.

Los valores organizacionales: al ser difundidos, se convierten en actitudes y las actitudes en conductas, lo cuál influye directamente en los resultados de la organización.

Filosofía organizacional: La filosofía organizacional es el conjunto de valores, prácticas y creencias que son la razón de ser de la empresa y representan el compromiso de la organización ante la sociedad.

POLÍTICAS. ¿Cómo nos comportamos?

Política Organizacional Es la orientación o directriz que debe ser divulgada, entendida y acatada por todos los miembros de la organización, en ella se contemplan las normas y responsabilidades de cada área de la organización.

OBJETIVOS. ¿La base de la competencia? (Qué logros vamos a tener)

El Objetivo Estratégico constituye el enunciado global sobre el resultado final que se pretende alcanzar (¿qué?, ¿dónde?, ¿para qué?). Precisa la finalidad, en cuanto a sus expectativas más amplias. Son aquellos que expresan un logro sumamente amplio y son formulados como propósito general de la organización. Deben expresarse con claridad y ser susceptibles de alcanzarse. Deben redactarse en tiempo infinitivo y han de expresar una sola acción por objetivo; Deben estructurarse en secuencia lógica, de lo más sencillo a lo más complejo. Deben apoyar el cumplimiento de la Visión y la Misión Deben establecer con precisión y claridad qué se pretende hacer. Deben permitir determinar la estrategia.

ESTRATEGIAS. ¿Cómo vamos a alcanzar los objetivos?

* Es el arte de preparar un plan de campaña.
* El arte de dirigir una armada hacia una posición decisiva.
* El arte de explorar las posiciones donde el mayor número de tropas debería ser colocadas para ganar la batalla. Charles H. Tabel

Kenichi Ohmae:

Estrategia: son las acciones que tienen como fin directo alterar la fortaleza de la compañía, en relación con la de sus competidores en la forma más eficaz.

¿Cómo elaborar una estrategia?

La estrategia indica cómo vamos a llegar a cumplir los objetivos, es el camino que debemos seguir. Para poder identificar esta estrategia es necesario establecer:

* Objetivos estratégicos
* Misión y visión que se haya definido en la organización
* Diagnostico Estratégico. La estrategia se convierte cursos de acción para responder a cada uno de los componentes. ¿Cómo vamos a lograr los objetivos? ¿Cómo vamos a cumplir con la misión? ¿Cómo vamos alcanzar la visión? ¿Cómo utilizamos las fuerzas para aprovechar las oportunidades? ¿Cómo utilizamos las fuerzas para evitar o minimizar las amenazas? ¿Cómo supero las debilidades para aprovechar las oportunidades? ¿Cómo Reducir las debilidades para evitar las amenazas?

METAS. ¿Medición de los avances?

1. Claridad: una meta debe estar claramente definida, de tal forma que no revista ninguna duda en aquellos que son responsables de participaren su logro.
2. Flexibilidad: las metas deben ser lo suficientemente flexibles para ser modificadas cuando las circunstancias lo requieran.
3. Medibles o mesurables:la metas deben ser medibles en un horizonte de tiempo para poder determinar con precisión y objetividad su cumplimiento.
4. Realista: las metas deben ser factibles de lograrse.
5. Coherente: una meta debe definirse teniendo en cuenta que ésta debe servir a la organización. Las metas por áreas funcionales deben ser coherentes entre sí, es decir no deben contradecirse.
6. Motivadoras: las metas deben definirse de tal forma que se constituyan en elemento motivador, en un reto para las personas responsables de su cumplimiento.

INICIATIVAS (PROGRAMAS O PROYECTOS). ¿Acciones para alcanzar los objetivos?

La matriz FODA es una herramienta de análisis que puede ser aplicada a cualquier situación, individuo, producto, empresa, etc, que esté actuando como objeto de estudio en un momento determinado del tiempo.

Es como si se tomara una “radiografía” de una situación puntual de lo particular que se este estudiando. Las variables analizadas y lo que ellas representan en la matriz son particulares de ese momento. Luego de analizarlas, se deberán tomar decisiones estratégicas para mejorar la situación actual en el futuro.

El análisis FODA es una herramienta que permite conformar un cuadro de la situación actual del objeto de estudio (persona, empresa u organización, etc) permitiendo de esta manera obtener un diagnóstico preciso que permite, en función de ello, tomar decisiones acordes con los objetivos y políticas formulados.

Luego de haber realizado el primer análisis FODA, se aconseja realizar sucesivos análisis de forma periódica teniendo como referencia el primero, con el propósito de conocer si estamos cumpliendo con los objetivos planteados en nuestra formulación estratégica. Esto es aconsejable dado que las condiciones externas e internas son dinámicas y algunos factores cambian con el paso del tiempo, mientras que otros sufren modificaciones mínimas.

* Fortalezas: son las capacidades especiales con que cuenta la empresa, y que le permite tener una posición privilegiada frente a la competencia. Recursos que se controlan, capacidades y habilidades que se poseen, actividades que se desarrollan positivamente, etc.
* Oportunidades: son aquellos factores que resultan positivos, favorables, explotables, que se deben descubrir en el entorno en el que actúa la empresa, y que permiten obtener ventajas competitivas.
* Debilidades: son aquellos factores que provocan una posición desfavorable frente a la competencia, recursos de los que se carece, habilidades que no se poseen, actividades que no se desarrollan positivamente, etc.
* Amenazas: son aquellas situaciones que provienen del entorno y que pueden llegar a atentar incluso contra la permanencia de la organización.

Información. <http://www.matrizfoda.com/>

Tomando la información que se analiza en esta unidad y lo investigado en línea como parte del complemento, se puede concluir que es de suma importancia tomar la información y tomarse el tiempo para el análisis de la persona, empresa, etc. Y detectar los aspectos que podemos seguir usando para crecer y darle seguimiento, y los aspectos que están erróneos modificarlos y poder crecer con ellos. Llevándolo a la practica resulta un poco difícil poder mirar hacia adentro y analizar paso por paso para llegar a dichas conclusiones. Se trata de mucha honestidad.

La actividad que se maneja o se presente en este caso es la problemática de las agencias municipales que integran el Municipio de Carmen y que hoy día no se presenta el control respecto al pago del predial, ya que no existe un proceso exacto y concreto. Base a este tema presentado. Analizo.

|  |  |
| --- | --- |
| **Fortalezas.**   * Gobierno Municipal comprometido con la regularización de la recaudación, para contar con mejores procesos. * La disposición para implementar tecnología y procesos para el crecimiento de la recaudación que no afecte al contribuyente. | **Oportunidades**   * Nuevos gobernantes en las Agencias Municipales * Regularización de un padrón completo |
| **Debilidades**   * Falta de un proceso definido para el pago correcto * Falta de actualización del padrón | **Amenazas**   * La postura de los contribuyentes * El sistema para regular el pago que va de las Agencias a las Juntas y después al Municipio. |