

CAPITULO 1

Para poner en práctica – Pag. 7

Ejemplo cultura organizacional Bimbo y Televisa

Bimbo

En 1945 Don Lorenzo Servitje, junto con Jaime Jorba, Jaime Sendra, Alfonso Velasco y José T. Mata, fundaron Panificación Bimbo, dedicada a la fabricación de pan de caja.

Grupo Bimbo Produce productos de panificación, panquelería, bollería y snacks, siendo la Empresa de Panificación más grande del mundo en términos de posicionamiento de marca, volúmenes de producción y ventas.

En Europa: Bimbo Iberia.

En Latinoamérica: Fargo, Lactal y Lagos del Sur.

En Estados Unidos: Weston Foods Inc., Sara Lee North American Fresh Bakery.

En Asia: Pan Rico Beijing.

En Centroamérica: Pan Europa y Los Sorchantes.

En México: Dulces VERO, Pastelerías El Globo, La Corona.

En febrero de 1980 Grupo Bimbo se registro en la bolsa Mexicana de valores

Grupo Bimbo no cotiza en el exterior no ha tenido la necesidad de financiarse en los mercados internacionales. Sus necesidades como empresa las ha cubierto

La misión de la compañía dice ser; “ Alimentar, Deleitar y Servir a nuestro mundo.”

Y su visión en 2015;

Una empresa con marcas líderes y confiables para nuestros consumidores.

El proveedor preferido de nuestros clientes.

Una empresa innovadora, que mira hacia el futuro.

Una empresa financieramente sólida.

Un lugar extraordinario para trabajar.

En 2015 se definen como “la mejor empresa de panificación en el mundo y un líder de la industria alimenticia, donde nuestra gente hace la diferencia todos los días. Buscamos ser una empresa altamente productiva y plenamente humana.”

La información ha sido extraída de la página web oficial de Bimbo grupobimbo.com

Televisa

Entre el año 2000 y 2010 Grupo Televisa vivió un proceso de transformación muy exitoso. El principal disparador de este proceso fue la situación financiera que exigía cambios radicales.

El proceso de cambio vivido tuvo un impacto muy fuerte en la cultura organizacional que se tenía en Televisa.

En un proceso de transformación tan drástico, los valores se convierten en una pieza fundamental ya que:

- El cambio en la parte financiera tiene que estar acompañado por la definición de una nueva cultura
- Son los principales contenidos de comunicación que se generan para que el personal asimile el cambio
- Definen los comportamientos que serán promovidos y aceptados en la nueva cultura

Nueva Cultura Organizacional en Grupo Televisa:

Visión:

“¿Hacia dónde vamos? Ser líder mundial en la producción y distribución de contenido de habla hispana para todas las plataformas actuales y futuras.”

Misión:

“Satisfacer las necesidades de entretenimiento e información de nuestras audiencias, cumpliendo a la vez con nuestras exigencias de rentabilidad a través de los más altos estándares de calidad, creatividad y responsabilidad social”

Compromisos:

“Sabemos que nuestra existencia como empresa depende de ellos, por eso estamos totalmente comprometidos con:

- Nuestro público
- Nuestros clientes
- Nuestros accionistas
- Nuestros proveedores
- Nuestra comunidad laboral
- Nuestra sociedad

Valores:

- Credibilidad
- Ética
- Integración
- Liderazgo
- Profesionalismo
- Innovación
- Comunicación
- Relación Humana
- Reconocimiento
- Rentabilidad

Esta información fue obtenida de la web oficial de Televisa.com