



SIERRA
MANUFACTURING

Inserts Made to Perform

Sierra Manufacturing

Crear Y Fomentar Una Cultura Corporativa Positiva
Perspectivas 2020

¿QUÉ ES LA CULTURA
CORPORATIVA?

Definición de Cultura Organizacional

Se puede definir como la colección específica de las normas y valores que son compartidos por personas y grupos en una organización y que controlan la forma en que interactúan entre sí dentro de la organización y con el exterior.

Manifestaciones de la Cultura Organizacional

1. Las formas en que la organización lleva a cabo sus actividades, trata a sus empleados, clientes y la comunidad en general.
2. El grado en que se permite la autonomía y la libertad en la toma de decisiones, el desarrollo de nuevas ideas, y la expresión personal.
3. Cómo se ejercita el poder y como fluye la información a través de su jerarquía.
4. La fuerza del compromiso de los empleados hacia los objetivos colectivos.



Luego, traduzca esas conductas esenciales en



Estructuras Organizacionales

HIERARCHICAL ORGANIZATIONS



Matrix Structure

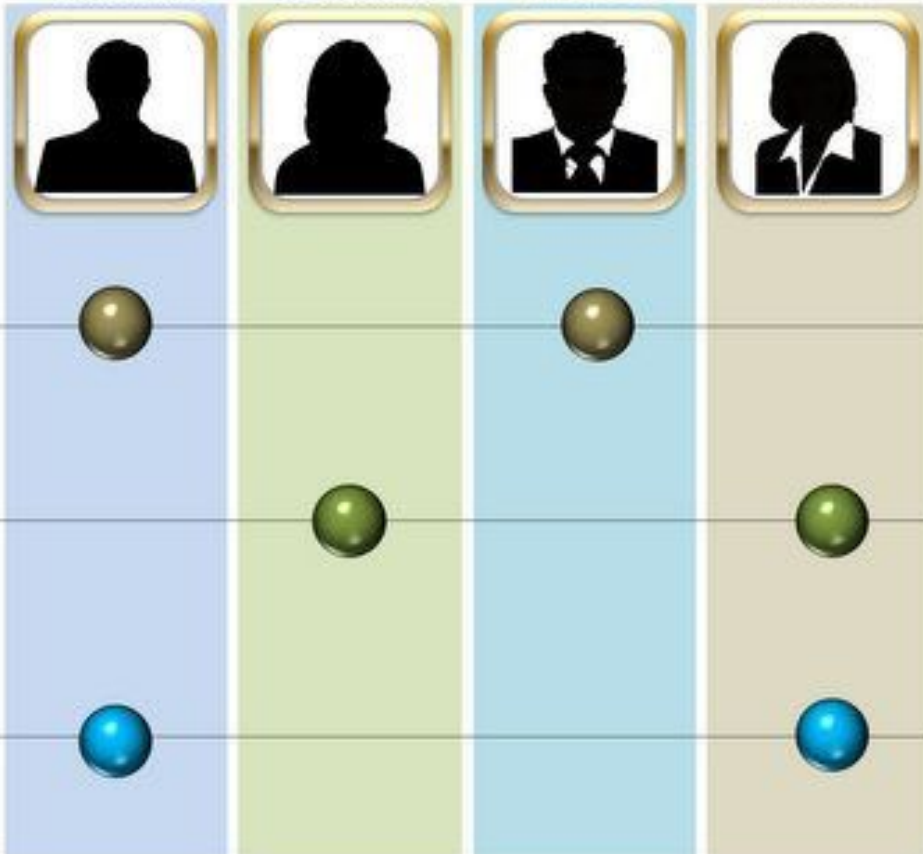
PRODUCT 1
PRODUCT 2
PRODUCT 3

Function 1

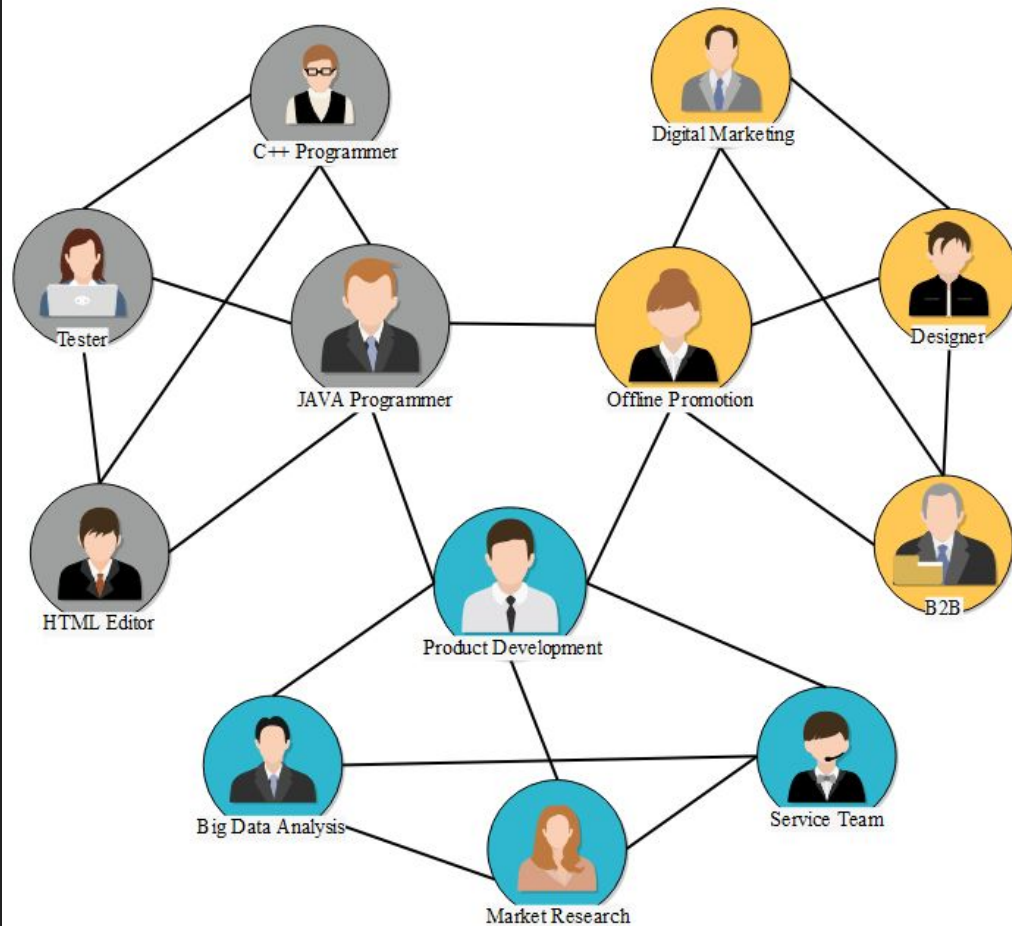
Function 2

Function 3

Function 4



Flat Org Chart Example



Visión Estratégica De 3 Años

Mediante software, ingeniería, tecnología, automatización y una fuerza laboral altamente capacitada, Sierra diseñará y entregará soluciones de herramientas de corte a sus clientes en tiempos y calidad inigualables en nuestra industria.

Percibiremos los problemas antes de que surjan. Propondremos soluciones antes de que sepan que hay un problema. Pondremos los pedidos en producción antes de que el cliente haga las órdenes de compra.

Solo podemos lograr esto unidos detrás de una visión y una cultura con objetivos compartidos, respeto mutuo y prosperidad compartida.

¿Cuáles Son Los Pasos Para Identificar,
Crear Y Fomentar Una Cultura
Corporativa Positiva?

Paso 1: Defina cómo quiere que se vean la cultura y los valores de su empresa.

1. ¿Por qué nuestra empresa hace lo que hace (es decir, por qué existimos)?
2. ¿Qué creemos (es decir, cuáles son nuestros valores)?
3. ¿Dónde queremos ir con la empresa (es decir, cuál es nuestra visión para la empresa)?

Punto de acción: definir nuestros valores fundamentales.

Ejemplos De Valores Corporativos



Actitud
positiva



Responsabilidad



Persistencia



Transparencia



Autoconfianza



Espíritu de
colaboración



Entusiasmo



Sinceridad



Mentalidad
abierta



Deseo de
superación



Lealtad



Empatia



Amabilidad



Coherencia

Misión y Visión de Sierra 2012 - Presente

	Antes 2015	2015	2017	2020
Misión	Elaborar y entregar a los clientes nuestros productos y servicios especializados de herramientas de corte en plazos y a precios inmejorables por la competencia, cubriendo así las exigencias del mercado a través de nuestro superior conocimiento, innovación y servicio personalizado	Dar soluciones excepcionales de una forma rentable y ética en cuanto a insertos intercambiables con un valor y plazos sin igual.	Entregar, de manera rentable y ética, soluciones de herramientas indexables excepcionales a un precio y plazos sin igual en nuestra industria.	?
Visión	Sierra será el primer proveedor de insertos de carburo y cerámica personalizado en el mundo. Será reconocida por nuestras habilidades excepcionales y altos estándares en calidad y entrega.	Crece de manera sostenible y ética para ser la empresa más rentable y productiva en cuanto a soluciones en herramientas intercambiables de México. Nuestro compromiso es entregar valor al cliente e implementar mejoras continuas, elevando la calidad de vida e independencia de nuestros empleados, clientes, accionistas y consumidores.	Hacer crecer de forma sostenible y ética la empresa de soluciones de herramientas indexables más rentable y productiva de América. Nuestro compromiso de aportar un valor añadido al cliente, y una mejora continua mejorará la calidad de vida y la independencia de nuestros empleados, clientes, accionistas y usuarios finales.	?

Valores Actuales de la Empresa

- Honestidad
- Trabajo en Equipo
- Profesionalidad
- Entusiasmo

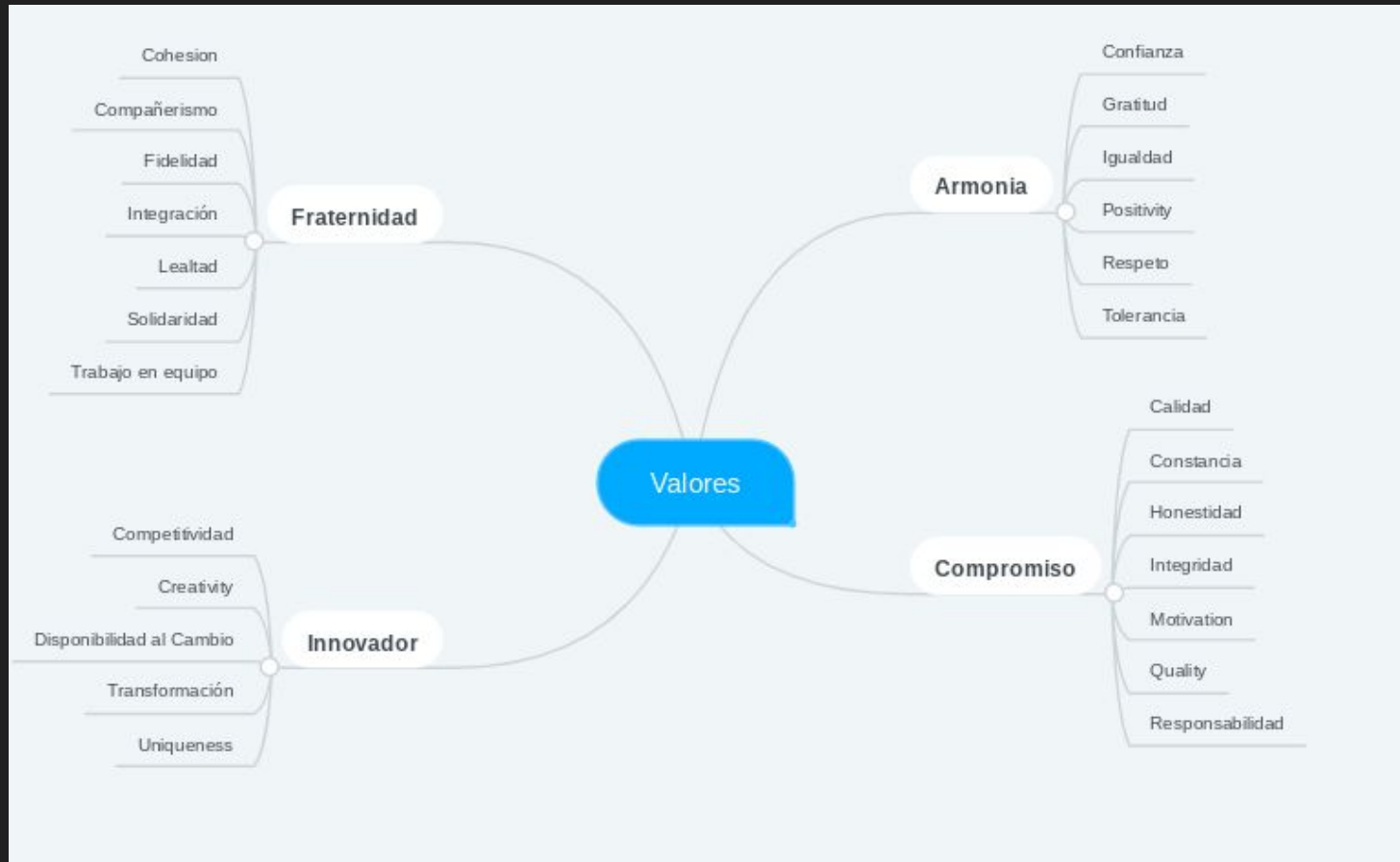
Punto de acción: definir nuestros valores para 2020 +

Resultados de la Encuesta Sobre los Valores

- Hubo 47 respuestas a la encuesta de valores.
- De esas 47 respuestas, 25 fueron únicas.

	1	2	3	4	5
1	Confianza	Tolerancia	Motivation	Fidelidad	Competividad
2	Gratitud	Calidad	Quality	Integración	Creativity
3	Igualdad	Constancia	Responsabilidad	Lealtad	Disponibilidad al Cambio
4	Positivity	Honestidad	Cohesion	Solidaridad	Transformacion
5	Respeto	Integridad	Compañerismo	Trabajo en equipo	Uniqueness

Valores 2020



Paso 2: Vea Cómo Es Su Cultura Ahora, Y Si Necesita Para Hacer Cambios

¿Donde nos encontramos ahora? ¿Que está funcionando? ¿Qué no está funciona? Seamos francos.

Paso 3: Identificar (o contratar) alguien que será su persona de personas (People Person)

Paso 4: Invierta Tiempo En Construir Su Marca De Talento

Paso 7: Mida Si Su Cultura Está Efectivamente Atrayendo E Involucrando Talento

Medimos la efectividad de varias maneras, incluidas las encuestas de participación de los empleados, las tasas de derivación de empleados, las tasas de rotación voluntaria y las calificaciones de los empleados y los sitios de revisión. Estas medidas nos ayudan a determinar si estamos en el camino correcto con respecto a la creación del tipo de experiencia de los empleados que queremos crear

Paso 5: Optimice Su Proceso De Contratación Para Asegurarse De Atraer A Las Personas Adecuadas

1. Asegúrese de que los candidatos aprecian su cultura y valores
2. Priorice la actitud sobre las habilidades y la experiencia

No contrate a "mini-yo" - Ajuste cultural" no significa que un nuevo empleado se parezca, piense o actúe como usted y su equipo. Piense en ello como un "complemento cultural" : ¿es la persona alguien que aporta diversidad de opiniones, pensamientos, experiencias y antecedentes? Comprender esto a medida que contrata ayudará a traer un tipo de cultura equilibrada y verdaderamente diversa a su organización.

Paso 6: Encuentre Formas De Reforzar Constantemente Sus Valores Centrales

Tener programas e iniciativas en su lugar que refuerzan regularmente los valores centrales que conforman los inquilinos centrales de su cultura es clave para mantener su cultura próspera.

Apéndice

[Strategic Vision 2013](#)

[Strategic Vision 2014](#)

[Strategic Vision 2015](#)

[Strategic Vision 2017](#)

Strategic Vision 2020 - Mapa estratégico para los próximos 3 años