



INSTITUTO DE  
ADMINISTRACIÓN  
PÚBLICA DEL ESTADO  
DE CHIAPAS, A.C.

# CAP. 4: FUERZAS Y DEBILIDADES INTERNAS

---

## RESUMEN

PLANEACION  
ESTRATÉGICA

DR. ANTONIO  
PÉREZ GÓMEZ

VIRIDIANA FIGUEROA GARCIA

## **FUERZAS Y DEBILIDADES INTERNAS: VENTAJA COMPETITIVA**

El análisis y diagnóstico de la organización es de vital importancia, para ellos se requiere identificar claramente las fuerzas y debilidades de la misma, tratando de evitar todo tipo de subjetividad para que estas permitan contrarrestar las amenazas y aprovechar oportunidades que nos brinda el ambiente externo.

Los factores estratégicos que se deben considerar son:

- Factores del personal y relaciones laborales.
- Factores de producción y administración de operaciones.
- Factores de mercadotecnia.
- Factores organizacionales.

Así mismo hay que considerar las herramientas y técnicas que permiten analizar internamente a la organización; la auditoría administrativa y el perfil de fuerzas y debilidades de la organización (perfil de ventaja competitiva: PVC)

La auditoría administrativa, consiste en la revisión de la efectividad de los sistemas y procedimientos de la organización.

Fases de la auditoría administrativa:

- Diagnóstico previo en que se establece la historia de la organización
- Diagnóstico profundo se caracteriza por realizándose de estudios directos a las áreas que el diagnóstico previo estableció como prioritarios.
- Establecimiento de diagnóstico es el que se presenta en el perfil de la ventaja competitiva.

Por otro lado el perfil fuerzas y debilidades de la organización es la presentación tabular de los factores internos, considerados pertinentes, los cuales son ponderados de acuerdo con la importancia que le asigna el estratega.

## **Opinión respecto a la lectura y su aplicación a su área laboral.**

Toda organización, pública o privada requiere de la realización de un análisis tanto interno como externo. Los dos son de vital importancia. El análisis interno nos permite poder sentar las bases de la organización y enfrentar de mejor manera las amenazas que se presentan.

En la Secretaría de Equidad de Género del Gobierno Municipal de Tapachula se consideran los siguientes factores estratégicos:

**1.- Factores de personal y relaciones laborales:** Para las organizaciones públicas, este factor suele ser una debilidad, puesto que en la mayoría de las áreas no existe el personal capacitado debido a que no existe una selección de personal adecuada y los empleados sindicalizados suelen causar mayor problema.

**2.- Factores de producción y administración de operaciones.** Dentro de esta área se generan servicios destinados a beneficiar a la población vulnerable, regularmente se realizan sin costo alguno puesto que no existe un recurso dirigido a esta área, por lo que podemos decir que una fortaleza del área es el gestionar recursos ante dependencias municipales y estatales y realizar servicios con el menor costo.

**3.- Factores de finanzas y contabilidad.** En la Secretaría de Equidad de Género no existe un presupuesto asignado, sino los gastos que se van generando regularmente papelería y servicios básicos dependen de la secretaria de Administración. Sumando que somos una institución que brinda servicio social a la ciudadanía, el factor de finanzas y contabilidad es mínimo.

**4.- Factores de mercadotecnia.** Este factor es de vital importancia, por lo que existe una correlación con la secretaria de Comunicación social para poder difundir los servicios con los que contamos y generar el impacto que como área se requiere.

### **5.- Factores organizacionales.**

**Se ha considerado desde inicio de este periodo administrativo el mantener una imagen apropiada de la organización, basada en un plan de trabajo, en un manual de organización y procedimientos, estipulando funciones a cada uno de los empleados para no duplicar actividades y generando una imagen a la población de calidad en los programas y**

servicios. Se ha tratado de mejorar el funcionamiento y la atención de casa uno de los programas.

Regularmente la herramienta que se utiliza para realizar el análisis interno es la auditoría administrativa, en donde la secretaria de Equidad de Género se apoya con la contraloría interna para evaluar primeramente los errores cometidos.