



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

**Maestría en
Administración y Políticas Públicas**

**Módulo:
Planeación Estratégica.**

**Docente:
Dr. Héctor Gabriel Guillén García**

**Actividad número 4:
SÍNTESIS DEL MODELO NACIONAL PARA LA COMPETITIVIDAD
MEDIANAS Y GRANDES EMPRESAS**

**Alumno:
Bernardo David Pérez Vázquez.**

Tapachula de Córdova y Ordoñez, Chiapas; 27 de febrero de 2014.

La capacitación al desarrollo de líderes que estén comprometidos con las organizaciones públicas y privadas y, que estos logren guiar a la organización a ser altamente competitiva, para lograr esto se tiene un Modelo Nacional para la Competitividad Medianas y Grandes Empresas.

Los cambios se están dando a una velocidad y diversidad sin precedentes acorde a las necesidades y crecimiento de las tecnologías, en un mundo donde las personas están desempeñándose a un ritmo muy acelerado en el vivir diario. Ante esta transformación, las organizaciones públicas y privadas buscan estar a la altura de estos cambios, adaptarse para responder a los nuevos desafíos que las llevan al replanteamiento de las estrategias, estructuras y procesos.

La administración pública advierte la necesidad de estar consciente de los cambios en el entorno y saber responder de manera ágil a las nuevas oportunidades o amenazas, requiere que su personal elabore, ejecute y evalúe resultados de las estrategias que los llevarán a la confianza de los que solicitan el servicio público, estar consciente de gestionar y obtener los recursos y capacidades requeridas para ejecutar su estrategia, realizar una evaluación sistemática del desempeño para conocer el avance en la implementación de sus estrategias y el valor generado a los usuarios del servicio y, elaborar un modelo de innovación para caracterizarse propiamente.

Los principios del Modelo Nacional para la Competitividad garantizan el éxito en la dirección para el impulso de la competitividad y sustentabilidad, promueve principios que contribuyen a dar forma a una cultura de alto desempeño, elementos que caracterizan el pensamiento y la acción de las organizaciones públicas y privadas a reflejarse ante sus clientes de una manera respetable y con alta confiabilidad por sus resultados obtenidos, reflejados en el servicio público.

Uno de los principios Liderazgo Estratégico, nos dice, los líderes “se caracterizan por su integridad y su capacidad para entender los retos del entorno, identificar

oportunidades, establecer estrategias y propuestas de valor para generar ventajas competitivas difíciles de imitar”.

El logro de resultados, nos indica la dirección estratégica de nuestra organización pública, mediante una ejecución sustentada en el alto desempeño y el logro de resultados balanceados.

El enfoque al cliente, en la administración pública necesitamos conocer y anticipar las necesidades de quienes solicitan servicios, alinearnos a ellas y generar valores a través de la propuesta de valor de nuestra organización.

Calidad de la operación, los procesos de calidad tienen que estar estructurados y confiables para facilitar la toma de decisiones basada en experiencias con el cliente para crear mejora continua e innovación.

Responsabilidad por la gente, sus funcionarios deben ser valorados y su desarrollo se basa en el aprendizaje continuo, el respeto y el facultamiento, lo que facilitará su alto desempeño, creando así sustentabilidad en la administración pública.

Impulso a la innovación, le permitirá a la organización, a través de sus modelos de prestación de servicio y administración, diferenciarse y ganarse la confianza de sus clientes y, alcanzar la sustentabilidad económica, social y ecológica.

Construcción de Alianzas, desarrollar y mantener alianzas estratégicas con clientes, proveedores, sociedad, otras instituciones, sector privado, que contribuyen a la generación de valor a través del desarrollo de sus capacidades clave, su crecimiento y sustentabilidad.

Corresponsabilidad Social, tener claro que la responsabilidad de que el municipio se distinga de los demás, contar con un comportamiento ético y de legalidad que refleja un compromiso sólido y proactivo con la sustentabilidad económica, social y ecológica.

Reflexión estratégica.

Planeación estratégica, en este componente debemos analizar las prácticas que la organización pública establece para fijar su rumbo con base a la creación de estrategias que se distribuyan en toda la organización, utilizando objetivos estratégicos y planes de acción, así como los ajustes que se hacen a éstos como

resultado de las evaluaciones periódicas o cambios que se presentan en el entorno.

Rumbo de la Organización, tener clara la misión, visión y los valores de la organización pública.

Entendimiento del entorno de la organización, identificar los factores que determinan el éxito o fracaso en la organización y que retos le plantean, apreciar a los clientes y conocer las tendencias económicas, tecnológicas, políticas, sociales, legales y ambientales podrían afectar el desempeño de la organización, conocer las amenazas y oportunidades que se presentan el entorno a la organización, clasificar y administrar los riesgos en lo que puede incurrir la organización para disminuir su impacto estratégico.

Análisis de las capacidades de la organización, contar con los recursos y capacidades de la organización, medir su desempeño actual, identificar fuerzas y debilidades internas de la organización.

Estrategias y Objetivos Estratégicos, crear retos prioritarios a los que la organización debe responder, crear estrategias, objetivos estratégicos, capitalizar sus capacidades y recursos para responder a los retos e impulsar la innovación, administrar los riesgos que generan las estrategias planteadas.

Alineación, Implementación y Evaluación de los Objetivos Estratégicos, definir la forma en que la organización convierte los objetivos estratégicos en planes de acción, alinear los recursos y capacidades para implementar el plan de acción, comunicar y desplegar los objetivos estratégicos en la organización, evaluar la ejecución de los objetivos estratégicos, mecanismos para responder con agilidad y flexibilidad a cambios del entorno y realizar los ajustes que sean requeridos en los objetivos estratégicos establecidos.

Ejecución.

Liderazgo, le corresponde a los directivos de la administración pública determinar el rumbo de la misma, el desarrollo de sus capacidades y la cultura organizacional, así como, la respuesta que se da a los requerimientos legales, sociales y ambientales.

Liderazgo del Grupo Directivo, involucrar al grupo directivo para fijar el rumbo de la

organización a través del desarrollo de una visión, misión y valores que guíen la toma de decisiones y den forma a la cultura, mecanismos para entender las necesidades presentes y futuras de sus grupos de interés y mantener una relación positiva, comunicar e impulsar las estrategias, objetivos estratégicos y planes de acción en toda la organización, evaluar los resultados alcanzados en la ejecución de la estrategia y tomar medidas para ajustar el rumbo.

Desarrollo de Competencias, evaluar el liderazgo del grupo directivo, actualizar su conocimiento profesional, cambios que se presentan en el entorno para responder con agilidad a los retos que éste plantea, motivar al aprendizaje y la innovación en toda la organización.

Cultura Organizacional, desarrollo de una cultura organizacional consistente con valores, crear mecanismos para impulsar una cultura característica al aprendizaje, la innovación, la participación, el facultamiento y el desarrollo del espíritu emprendedor en todos los niveles, involucrar líderes de la organización para promover la vivencia de los valores, políticas y ética.

Resultados.

La administración pública debe contemplar indicadores para evaluar la capacidad de la organización con base a los logros y mejoras, analizar los resultados a través de comparaciones referenciales con administraciones vecinas, identificar su rumbo estratégico a través de los indicadores que utiliza para medirse y con ello garantizar su competitividad y sustentabilidad.

Los resultados contemplan cinco indicadores clave de una organización:

1. Clientes,
2. Financieros,
3. Personal,
4. Procesos, y
5. Desarrollo Sustentable.