



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

DESARROLLO ORGANIZACIONAL

MATERIA:

MTRO. HECTOR GABRIEL GUILLEN GARCIA

CATEDRÁTICO:

4

ACTIVIDAD:

**SINTESIS DEL MODELO NACIONAL PARA LA CONMPETITIVIDAD
MEDIANAS Y GRANDES EMPRESAS**

TEMA:

ERNESTO ROSS REYES

NOMBRE DEL ALUMNO:

TAPACHULA CHIS, A 27 DE FEBRERO DEL 2015

SINTESIS DEL MODELO NACIONAL PARA LA COMPETITIVIDAD MEDIANAS Y GRANDES EMPRESAS

Días tras días, minuto tras minuto el mundo en el que vivimos tiene grandes y significativos cambios en los últimos años por lo que las organizaciones requieren desarrollar nuevas competencias y recursos, es decir, que deben cambiar según la situación o el contexto. Entonces como el ser humano no se encuentra en ningún momento estable, surge la necesidad de las grandes y medianas empresas de tener un modelo de competitividad la cual es una herramienta básica para poder satisfacer y cumplir con las exigencias del cliente, no olvidando que el objetivo principal es el cliente, al cual le debemos de brindar calidad, innovación, atención y seguridad, y de esta manera asegurar la permanencia a largo plazo.

En el modelo nacional que las medianas y grandes empresas tienden a tener en cuenta para lograr su competitividad nos habla de componentes básicos que son de vital importancia y que se deben de seguir para poder mantenerse en el ámbito empresarial como lo son; la reflexión estratégica, la ejecución y los resultados.

Cuando se habla **reflexión estratégica** dentro del modelo de competitividad, se refiere a la parte esencial de la organización, quienes somos, que hacemos, que queremos hacer, para que queremos hacerlo, que podemos hacer y que recursos tenemos, el fin con la cual fue creada, la forma en que va a competir y las ventajas competitivas necesarias, es en ella en donde se encuentra definidas con claridad la misión y la visión de la empresa en la administración estas dos van de la mano y son quienes dan el rumbo de la empresa.

El rumbo de la organización se define por el liderazgo, los clientes y la planeación. En la parte del **liderazgo** es donde se fija el rumbo a seguir el cual debe de tener la habilidad o capacidad interpersonal de inducir y animar a los empleados a llevar a cabo los objetivos de la empresa con entusiasmo y por propia voluntad. Pero para que este pueda influir de manera eficiente en su personal deberá de contar con la existencia de planes, procedimiento estandarizado, formalización y firmeza organizacional. **Los clientes** también definen el rumbo de la organización, porque son ellos quienes definen el mercado, pero para poder lograr que este objetivo se cumpla se debe de hacer referencia a la vocación de servir debido a que las expectativas del cliente son diferentes dependiendo de su cultura, creencias y necesidades pero sin embargo todos requieren del servicio. Es por ello que la prestación de servicio requiere de recursos materiales, técnicos, financieros y lo más importante de todo ser humano, quien pone su alma al servir. Y por último

la **planeación** que es el entorno de la organización, es aquí en donde se da una redefinición de la misión y la visión, el diseño de estrategias, el riesgo tanto interno como externo y la adopción y/o elaboración de indicadores que permitan monitorear el alcance en el tiempo de los objetivos estratégicos planeados. Su construcción se efectúa a partir de las condiciones específicas de las organizaciones y se convierte en la bitácora que acompañará la construcción de un futuro competitivo y exitoso. Planear y medir son elementos fundamentales para lograr resultados (consolidarse y crecer), que en una economía de mercado se traduce en subsistir de manera competitiva, sostenible y sustentable.

La capacidad organizacional se define como la habilidad o aptitud de la organización para realizar sus actividades productivas de una manera eficiente y efectiva mediante el uso, la combinación y la coordinación de sus recursos y competencias a través de procesos creadores de valor, de acuerdo con los objetivos previamente establecidos, es por ello que dentro de la organización se debe tener en cuenta cual es el desempeño que se está teniendo en cuanto a brindar algún tipo de servicio, desde esta situación nos damos cuenta como estamos en cuanto a nuestros competidores y es el punto de partida para poder efectuar un análisis previo para ver cuáles pueden ser nuestras fortalezas y nuestras debilidades, esto nos permitirá direccionar nuestra organización.

Hablar de **ejecución** dentro del modelo de la competitividad de medianas y grandes empresas u organizaciones consiste en poner en marcha lo planificado, está relacionada con la acción y tiene mucho que ver con las personas. Es un proceso activo, donde es necesario la motivación, el liderazgo y la comunicación, como elementos para obtener las metas y objetivos propuestos. Proceso que aplicado a las empresas puede favorecer el logro eficaz y eficiente del objetivo, logrando la producción de conocimiento en correspondencia con las exigencias del contexto social. Por lo tanto, se requiere de un líder capaz de establecer una comunicación abierta y motivar al factor humano en la realización y cumplimiento de sus actividades, crear un ambiente adecuado para que trabajen en conjunto hacia el logro de las metas u objetivos establecidos. La planificación y ejecución son procesos necesarios en toda organización. En esta parte en donde se requiere de del liderazgo y de la existencia de un ambiente de trabajo armónico, creando un ambiente de trabajo agradable y productivo a fin de aumentar el conocimiento, fomentando la comunicación, permitiendo, promoviendo la participación de los integrantes de los equipos, donde se aproveche el desacuerdo para buscar una mejora en el desempeño.

En esta parte de la ejecución es en donde debemos de tener presente la cultura organizacional de las empresas debido a que el acelerado ritmo de desarrollo tecnológico y de la globalización del mercado en el ámbito mundial, han hecho que todas las organizaciones vean la innovación, tecnología y calidad como factores claves para mantener su competitividad. Hoy en día, las empresas de producción y servicios tratan de incorporar un patrón de comportamiento general, a través de la transmisión de creencias y valores comunes a sus miembros, este está recogido, de una forma u otra, en su misión institucional para contribuir a elevar la cohesión interna y a profundizar el sentido de pertenencia. Un Sistema de calidad sólido, con un buen funcionamiento, constituye un factor esencial para el desempeño económico, tecnológico y productivo de una organización, lo que permitiría lograr impactos de aporte económico, científico y social. La cultura en la organización puede llegar a facilitar o dificultar los cambios. Tanto los valores como las creencias, contenidas generalmente en la filosofía de la gestión, orientan a los trabajadores y les dan identidad, los integran o los fraccionan, como miembros de una organización.

La **cultura organizacional** permite a los integrantes de la organización, ciertas conductas e inhibe otras. Una cultura laboral abierta y humana alienta la participación y conducta madura de todos los miembros de la organización, si las personas se comprometen y son responsables, se debe a que la cultura laboral se lo permite. Es una fortaleza que encamina a las organizaciones hacia la excelencia, hacia el éxito. Por ello, los directivos de la empresa están creando un clima de participación, donde las decisiones se distribuyan equitativamente en toda la organización, se está creando un escenario favorable, para que los trabajadores logren un nivel de motivación adecuado para lograr la calidad, a través de sus tres indicadores básicos, estos son: la eficiencia, concebida en términos de la utilización óptima de los recursos para el cumplimiento de las metas. La eficacia que se refiere a la capacidad para lograr los objetivos y metas planificadas por la organización, y la efectividad, que se expresa a través del impacto de los proyectos de la empresa. Entre los factores que se verán fortalecidos con la aplicación del sistema de gestión de la calidad, están: el trabajo en equipo, la integración, la gestión de los procesos, la comunicación interna y el mejoramiento continuo de los productos y servicios que ofertamos.