****

**Instituto de Administración Pública del Estado de Chiapas.**

**Maestría en Administración y Políticas Públicas.**

**Desarrollo Organizacional.**

**Docente: Héctor Gabriel Guillen García.**

**Actividad 4:**

**SÍNTESIS DEL MODELO NACIONAL PARA LA COMPETITIVIDAD MEDIANAS Y GRANDES EMPRESAS**

**Maestrante: Dorian Alessandro Scott Vázquez.**

**Sede: Tapachula.**

**Tapachula, Chiapas. 27 de febrero. 2015**

**Modelo Nacional para la Competitividad en Medianas y Grandes Empresas.**

En la búsqueda por alcanzar el desarrollo óptimo de cada una de las áreas de una organización determinada, se han desarrollado diversas herramientas que estimulen las capacidades internas del funcionamiento con base a cada una de sus necesidades y de los cambios que obedecen a factores externos –mediante la modificación de esquemas y procesos internos- que permitan ubicar a la organización en un nivel de competitividad idónea, ya sea para mantener y reafirmar su liderazgo o para su supervivencia.

Con base al análisis del Modelo Nacional para la competitividad de las medianas y grandes empresas, realizado por el Instituto para el Fomento a la Calidad Total, en dónde se detallan los procesos de investigación, diseño y coordinación para este modelo, el cual además, mantiene como prioridad que las empresas se involucren con los preceptos de calidad y mejora continua, principalmente en cuanto a los requerimientos de sus clientes o usuarios ya sea de productos o servicios.

Este modelo, puede ser la referencia más inmediata para las medianas y grandes empresas.

Como lo plantea el programa Premio Nacional de la Calidad, reconocido por el Instituto Nacional del Emprendedor, donde se retoma el objetivo de este modelo que orienta al alto desempeño empresarial mediante un enfoque hacía el desarrollo de capacidades y ventajas competitivas difíciles de imitar para mejorar, aprovechar y responder oportunamente a los retos del entorno[[1]](#footnote-1).

Es pues para las empresas -o al menos debería serlo-, desarrollar constantemente el análisis del funcionamiento en sus diferentes áreas, medir su capacidad en relación a la satisfacción de las necesidades y demandas de sus clientes o usuarios, esto en el caso de organismos públicos.

De aquí se puede partir entonces luego de analizar estos factores externos para realizar los cambios estructurales, con la aplicación de estrategias competitivas que logren, mejorar el entorno general de la organización.

Con el replanteamiento a partir del 2007, de lo que era el modelo nacional para la calidad total, convertido en ese año en el Modelo Nacional para la Competitividad, se tomaron en cuenta aspectos de transformación instados por las condiciones de la economía global.

Por ello, a partir de entonces, las organizaciones mexicanas requieren del desarrollo de capacidades y recursos que les permitan garantizar su crecimiento y sustentabilidad, donde según el cambio continúo, les permita lograr la calidad total.**[[2]](#footnote-2)**

En el trabajo presentado se muestra que el proceso de investigación que dio origen a este documento determinó como premisas del modelo: a) La clave del éxito de la estrategia se encuentra al interior de la organización, en el manejo de sus recursos, ya sean humanos, materiales, financieros o de conocimiento, y b) La generación de ventajas competitivas se sustenta en el desarrollo y fortalecimiento de las capacidades clave de la organización.

Es por ello que el Modelo Nacional para la Competitividad está estructurado en las tres grandes áreas que debe contemplar la gestión organizacional: la medición de los resultados de competitividad y sustentabilidad; la reflexión estratégica sobre el rumbo de la organización —definición del mercado, la caracterización de sus clientes, los resultados de la planeación estratégica y la administración de sus recursos humanos y de su conocimiento—, y por último, el despliegue o ejecución de la estrategia.

Todo parte del análisis del entorno, de ahí, se puede medir los resultados de competitividad y sustentabilidad, aunque las áreas que definen estas variantes son la reflexión estratégica mediante la definición del rumbo a seguir tomando en cuenta el Liderazgo, Clientes y Planeación, así como la Alineación, que tiene que ver con los procesos, personal, información, conocimiento y responsabilidad social.

Por otro lado, se evalúan las capacidades organizacionales y se da paso a la ejecución en los márgenes de los puntos que abarca la reflexión estratégica, se trata de impactar a la hora de ejecutar las estrategias las cuales son medidas en cuanto a su funcionalidad de acuerdo a la capacidad de cada organización, midiendo como se dijo en un principio su competitividad y sustentabilidad.

**Reflexión Estratégica.**

En la Reflexión Estratégica, se analizan las prácticas que la organización establece para fijar su rumbo, con base a un conjunto de estrategias que se despliegan en toda la organización, a través de 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.

Es un proceso que resume el entendimiento de la organización y de su entorno, y cuyo resultado es una perspectiva integradora de la empresa que sienta las bases para la definición del rumbo y el establecimiento de su estrategia.

**Ejecución.**

La ejecución es el entendimiento de los procesos críticos para la implementación de la estrategia, cuyo impacto se refleja en el fortalecimiento de las capacidades organizacionales.

Aquí es donde los factores de cambio o estrategias se aplican y se deben hacer dentro de la ejecución contemplando factores de, Liderazgo, Clientes, Personal, Procesos, Información y Conocimiento, Desarrollo Sustentable.

**Resultados.**

Por último y el objetivo principal conlleva a la obtención de resultados favorables para medir la sustentabilidad y la competitividad, aquí se contempla la definición de indicadores para evaluar la capacidad de la organización con base a los logros y mejoras, asimismo los resultados se analizan a través de comparaciones referenciales con organizaciones caracterizadas por el alto desempeño y los competidores de la organización. Todo esto sobre el impacto en los Clientes, rubros financieros, Personal, Procesos y en un Desarrollo Sustentable.

Por todo esto, según la habilidad de la organización para integrar, construir y reconfigurar sus competencias internas y externas para responder a los cambios en el entorno, les permitirán alcanzar los objetivos de calidad y sustentabilidad que correspondan a las exigencias de los usuarios, clientes y personal en torno al funcionamiento y la satisfacción de necesidades para los que fue creado el organismo.

1. [www.pnc.org.mx](http://www.pnc.org.mx). Premio Nacional de la Calidad. [↑](#footnote-ref-1)
2. Modelo Nacional para la Competitividad. [↑](#footnote-ref-2)