***INSTITUTO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE CHIAPAS (IAP)***

***MAESTRÍA:***

***ADMINISTRACIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS***

***DOCENTE:***

***MTRO. HÉCTOR GABRIEL GUILLEN GARCÍA***

***MATERIA:***

***DESARROLLO ORGANIZACIONAL***

***TEMA:***

***ACTIVIDAD NO. 4***

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

***ALUMNO:***

***EDVIN ROLANDO MENDEZ TINO***

***TAPACHULA, CHIAPAS; A 27 DE FEBRERO DE 2015***

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

***1.- Reflexión estratégica****: Actualmente existen empresas con éxito, que han logrado a través de un análisis en la situación de la empresa antes (superación), durante (presente), y el después (futuro), tomando en cuenta a donde queremos llegar, reflexión: ¿Quiénes Somos?, ¿Qué hacemos?, ¿Qué queremos hacer?, ¿para qué queremos hacerlo?, ¿Qué podemos hacer?, ¿Qué recursos tenemos?.*

*Podemos tomar en cuenta las siguientes razones para una buena planificación:*

* *Para no ir a ninguna parte, cualquier camino es bueno.*
* *Si vas en sentido contrario, por lo menos no corras.*
* *Más vale hacer mal lo que se debe hacer, que hacer bien lo que no se debe hacer*

***Planeación estratégica****: En el proceso de la construcción del camino del éxito de la empresa es importante implementar un conjunto de estrategias planteadas acorde al objetivo principal, a través de planes de acciones los cuales evaluaran en base a los resultados obtenidos de manera periódica.*

*Es importante la implementación de una metodología de estudio de la situación de la organización, analizando sus características internas y su situación externa en una matriz cuadrada. Por ejemplo al análisis DAFO, y determinar las acciones estratégicas*

***Rumbo a la organización:*** *en la* ***misión*** *cual es Nuestra razón de ser, que ofrecemos, a que nos, quienes son nuestros clientes.* ***Valores*** *se satisface la necesidad, como lo hacemos, existe el plus que haga la diferencia entre los demás,* ***visión*** *pensar en la organización a futuro (ya me vi), debe ser breve, clara, compartida, alcanzable, motivante, y revisión periódica. Si tenemos claro definimos los objetivos de la organización.*

***Entorno, Capacidad estrategia y objetivo de la organización:*** *en el giro de la organización considero que la ubicación es factor determinante para el éxito o fracaso de la misma. El cliente valora tiempo, disponibilidad, servicio, atención, por ejemplo: una estación de servicio (gasolinera), buena ubicación, contar siempre con todos los productos (diésel, magna, Premium), servicio 24 hrs, pago efectivo o electrónico, restaurant, tienda de conveniencia, baños, cajeros automáticos, grúas, etc.*

***2.- Ejecución:*** *considero hacer hincapié en la habilidad o el proceso a través del cual el líder de la organización influye para satisfacer objetivos y necesidades de la organización, ¿Qué es un líder? El líder es aquella persona que es capaz de influir en los demás. Es la referencia dentro de un grupo (ya sea de un grupo, una organización, una compañía, el departamento de una empresa, etc.). Es la persona que lleva "la voz cantante" dentro del grupo; su opinión es la más valorada.*

*Considero que el liderazgo en la organización debe transformar a la organización, explotar las habilidades de cada uno de los integrantes, muchos expertos coinciden en que es el verdadero pilar dentro de los diferentes estilos de liderazgo ya sea, natural, participativo, empresarial, autocrático, burocrático, carismático en el entusiasmo que transmiten a las personas, aunque al final su ego no es tan grande y antepone el beneficio del grupo al suyo propio. Son una fuente de inspiración para sus equipos pero a la vez necesitan sentirse apoyados por el resto de personas. El líder transformacional, aparte de cumplir con los objetivos marcados de la mejor manera posible,  es el encargado de proponer nuevas iniciativas y agregar valor a las decisiones tomadas.*

***El desarrollo de competencias:*** *Actualmente en México las organizaciones están adoptando prácticas y sistemas de recursos humanos basados en competencias. Esta orientación viene provocada por la necesidad de encontrar soluciones a los problemas de la organización y motivación de su personal en los nuevos entornos laborales. El desarrollo del valor añadido de las competencias permite que el sujeto sea competente más allá de las exigencias básicas de un puesto de trabajo. Por ejemplo la educación privada en la formación de nuestros hijos está basado en competencias, el cual considero que esta formación solo un grupo determinado podrá estar en un buen puesto de trabajo, con buen salario, y las condiciones de vida mucho más favorables, caso contrario a la educación pública, solo por dar un punto de vista.*

***Cultura organizacional:*** *considero que la cultura son los hábitos, normas, creencias, valores y experiencias que son los encargados de dar una caracterización determinada a un grupo en concreto, compañía, organización empresa. En este caso, nos enfocaremos exclusivamente en un ámbito empresarial, como un negocio, una administración, institución o corporación, organización entre otras. La cultura organizacional dentro de la empresa es de gran utilidad para poder detectar problemas y encontrar una solución lo antes posible. Con ella se pueden formar grupos de trabajo con aptitudes similares con el fin de ofrecer un rendimiento mucho más productivo. Además, tenerla bien definida nos permite integrar y pulir al personal nuevo para que vaya adquiriendo los objetivos de la organización. O si nos encontramos en fase de contratación, nos ayudará a encontrar el perfil que más se adapta a nuestros requisitos*

***Gobierno corporativo:*** *considero que es importante contar con el personal competente que cuente con el conocimiento y la formación académica que tenga la capacidad de toma de decisiones, de relacionarse con su entorno los demás departamentos de la organización, para que la información de la organización fluya de manera eficiente además tener el respaldo de la alta gerencia (insumos, personal, equipamiento, tecnologías, manuales de operación, reglamentos, etc. Contar con todas las herramientas para ejecutar todo lo necesario y de manera correcta, en el caso de la administración pública (Ley de Transparencia y acceso a la información Pública Gubernamental).*

***Resultados:*** *considero que los resultados es el producto final, el cual llevo un proceso de diagnóstico, con la implementación de mecanismo con acciones estratégicas, el cual determino la capacidad de la organización, si es competente, si logra sus objetivos, si cumple las necesidades por cual existe la organización. Si sobresale sobre las demás organizaciones.*

*En los resultados obtenemos si la organización garantiza la existencia o competitividad de la misma y contemplan cinco indicadores clave:*

* *Clientes: lo primero es satisfacer las demandas del cliente son los servicios, así que haya la lealtad, quejas y reclamaciones, esto es, muy importante que se considere dentro de la organización*
* *Resultados financieros: este indicador hace referencia del desempeño de la organización, si hubo rendimiento sobre la inversión el costo de la mano de obra costo de producción entre otros.*
* *Resultado del personal: este indicador da a conocer que tanto rinde el factor humano, si participa, si hay un buen desempeño, si hay seguridad y bienestar.*
* *Procesos: este indicador hace referencia a los resultados de procesos de la organización como: diseño de producto, tiempo de ciclo, productividad desempeño de proveedores, mejora continua de procesos.*
* *Desarrollo sustentable: este indicador mide la sustentabilidad de la empresa para su existencia y evalúa el impacto ambiental de la organización, así como como para medir el impacto en la sociedad.*

***Conclusión:*** *Es de vital importancia que en la organización tenga bien cimentado los objetivos, la misión, la visión, los valores, y para lograrlo tener un buen diagnóstico de la organización, para la implementación de acciones estratégicas y apoyarse de la planeación estratégica, conociendo su entorno, y contar con un buen líder que desarrolle de competencias, y así ofrecer un servicio de calidad y el cliente se le garantice satisfacción total.*

*Participación: Edvin Rolando Méndez Tino*

*Actividad 04.*

*Desarrollo Organizacional*

*Maestro: Héctor Gabriel Guillen García.*