**

**ALUMNO:**

**OLGA VIRIDIANA CARREÑO PEREZ**

**DR. HECTOR GABRIEL GUILLÉN GARCÍA.**

**CAMBIO ORGANIZACIONAL.**

**ACTIVIDAD 4.**

**“MODELO NACIONAL PARA LA COMPETITIVIDAD MEDIANAS Y GRANDES EMPREAS.**

**TAPACHULA DE CORDOBA Y ORDOÑEZ CHIAPAS, FEBRERO DE 2015**

**MODELO NACIONAL PARA LA COMPETITIVIDAD MEDIANAS Y GRANDES EMPREAS.**

El modelo Nacional para la competitividad es una guía de dirección, aplicable a todo tipo de empresa e instituciones independiente de su tamaño y sector. Su diseño ha sido pensado para facilitar un proceso de reflexión en los directivos sobre la dinámica del entorno en el que participa su organización, para definir estrategias que le permitan capitalizar retos y oportunidades y, generar valor en el corto, mediano y largo plazo.

El Modelo visualiza a la organización en un contexto integral, a través de un enfoque a resultados de competitividad y sustentabilidad, la mejora continua, innovación, flexibilidad y agilidad y, la creación de valor, como principios que orientan hacia la competitividad y sustentabilidad de la organización atributos que lo hacen único, creando una gran brecha respecto a los modelos de gestión existentes.

Con ello, el modelo impulsa el diseño de productos y servicios de calidad, a través de la administración óptima de sus recursos y alianzas, fortaleciendo sus ventajas competitivas e incrementando el valor generado a sus clientes y al negocio.

El Modelo Nacional para la Competitividad está estructurado en las tres grandes áreas que debe contemplar la gestión organizacional.

A su vez, cada una de estas grandes áreas se desagrega en una serie de prácticas, que se exponen en forma de preguntas, con el afán de impulsar la reflexión del grupo directivo en cuanto a la validación de las mismas de acuerdo a los requerimientos que establece la estrategia de la organización y las desarrolla para fortalecer diferenciadores que impulsen su competitividad. (http://www.pnc.org.mx/modelo-nacional-competitividad-medianas-grande-empresas/ s.f.)

A continuación se hace mención:

**Reflexión estratégica**

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.

En esta parte se fija el rumbo de la organización y para ello se lleva a cabo la definición de la misión, visión y valores que estimulen e inspiren la acción y evolución de la organización. Así mismo la evolución que esta vaya teniendo, y para ello es necesario que los lideres puedan ir analizando la información interna y externa para identificar los principales retos y definir las prioridades de la organización.

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. En la cual se debe contar con una serie de elementos que deben de interrelacionarse para el logro del mismo fin.

La evaluación de la estrategia se mide en los ámbitos de Liderazgo, Clientes, Planeación, Procesos, Personal, Información y Conocimiento y Responsabilidad social.

**Liderazgo,** para desarrollar las bases de la cultura requerida por el rumbo establecido, para asegurar la aplicación del código de conducta, Rol del líder en la ejecución y evaluación de la estrategia

**Clientes:** para el impulso y promoción de productos o servicios, la introducción de nuevos productos o servicios, conseguir una interacción positiva con los clientes, asegurar el cumplimiento de los compromisos establecidos, analizar las capacidades organizacionales respecto a la estrategia y su desempeño de mercados y clientes.

**Planeación:** para la implementación y revisión de la estrategia y análisis de su desempeño.

**Procesos:** para su gestión, innovación, la gestión de proveedores y asociados y el análisis de su desempeño.

**Personal:** para la definición del sistema de trabajo, desarrollar las competencias del personal, llevar a cabo la administración del personal, generar un clima organizacional positivo, asegurar la salud, seguridad y bienestar del personal y análisis de su desempeño.

**Información y Conocimiento,** para incentivar la mejora a partir del análisis del desempeño organizacional, consolidar los procesos de generación y administración del conocimiento organizacional, consolidar el proceso de toma de decisiones, robustecer el conocimiento organizacional y análisis de su desempeño.

**Responsabilidad Social,** para asegurar un menor impacto ambiental, responder a los requerimientos de la comunidad y los consumidores, rendir cuentas ante la sociedad y el análisis de su desempeño.

**Resultados**

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.

La organización debe precisar una política de cumplimiento de las expectativas de sus grupos de interés y demostrar su capacidad de asegurar su competitividad y sustentabilidad, mediante los indicadores de evaluación de los resultados de desempeño, de sustentabilidad y la gestión de los riesgos y oportunidad.

Los resultados de una organización podemos encontrarlos mediante cinco indicadores claves que a continuación se mencionan:

Los resultados del desempeño de la relación con **clientes** son la satisfacción con sus servicios y productos, pero también con sus quejas y reclamaciones, de esta forma se puede llegar a esta medición.

En los resultados **financieros** se toman aspectos sobre el rendimiento de la inversión, la utilización de activos, margen de operación, apalancamiento financiero, costo de mercado de obra, productividad de la operación y crecimiento de la empresa en tres años

En referencia los resultados de **personal** de organización podemos encontrar los niveles de participación, aprendizaje de desarrollo del personal, satisfacción, seguridad y bienestar y la rotación del personal que son importantes en una organización.

Los resultados de **procesos** en una organización son, el diseño del producto, tiempo de ciclo, productividad, desempeño de proveedores, reducción de costos generados por alianza con proveedores, mejora continua de procesos e infraestructura de sistemas.

.

**Resultados de sustentabilidad**: en esta parte los indicadores son utilizados para evaluar el riesgo en el mediano y largo plazo, la permanencia de la organización, la relevancia tecnológica de sus productos y servicios, las capacidades organizacionales en el futuro y posición respecto a principales competidores y mercados en base a los niveles alcanzados.

ISOTools es la plataforma tecnológica que da soporte al proceso de autoevaluación mediante el modelo nacional para la competitividad. ISOTools facilita la evaluación de la organización en base a las tres áreas de reflexión, capacidades y estrategia que propone el modelo. La potente herramienta de indicadores permite obtener resultados inmediatos y comparar con otras áreas o periodos.

(http://www.isotools.org/2012/07/19/modelo-nacional-para-la-competitividad-de-mexico/ 2012).