

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS

VELAZQUEZ VELASCO NADIA PAOLA

DESARROLLO ORGANIZACIONAL

ACTIVIDAD No. 4: “SÍNTESIS DEL MODELO NACIONAL PARA LA COMPETITIVIDAD MEDIANAS Y GRANDES EMPRESAS”

TAPACHULA CHIAPAS, 27 DE FEBRERO DE 2015

SÍNTESIS DEL MODELO NACIONAL PARA LA COMPETITIVIDAD MEDIANAS Y GRANDES EMPRESAS

Para ser una empresa competitiva, las organizaciones se deben adaptar a los cambios del entorno modificando sus estrategias, estructuras y procesos, para responder a todos los desafíos que se le presenten, identificar sus elementos claves para establecer su rumbo, alinear capacidades y recursos, ejecutar lo planeado de manera impecable y lograr su objetivo.

Las organizaciones deben estar conscientes de los cambios del entorno, responder de manera ágil a las nuevas oportunidades o amenazas, definir estrategias, tener los recursos y capacidades necesarias para ejecutarlas, crear ventajas competitivas que las distingan de sus competidores y evaluar su desempeño para conocer el avance del logro de la estrategia.

Con la finalidad de apoyar a las organizaciones a que logren la competitividad se creó el Modelo Nacional para la Competitividad actualizándose continuamente para garantizar su utilidad como guía directiva en el impulso de la competitividad y sustentabilidad.

El Modelo Nacional para la Competitividad promueve principios para crear una cultura de alto desempeño, elementos que caractericen el pensamiento y la acción de las organizaciones, como son:

**Liderazgo Estratégico:** los líderes se caracterizan por su integridad y su capacidad de identificar y aprovechar las oportunidades del entorno y establecer estrategias para crear ventajas competitivas.

**Logro de Resultados:** funcionamiento de las organizaciones de alto desempeño y logro de resultados.

**Enfoque al Cliente:** se anticipan a las necesidades de los clientes para generar valor.

**Calidad de la Operación:** organizaciones sustentadas en procesos de calidad, estructurados y confiables para la toma de decisiones para promover la mejora continua e innovación.

**Responsabilidad por la Gente:** el desarrollo del capital humano está basado en el aprendizaje continuo, ambiente de respeto lo que facilita el logro de los objetivos de la organización como los personales.

**Impulso a la innovación:** cultura de innovación reflejada en sus modelos de negocio y administración para alcanzar la sustentabilidad económica, social y ecológica de la organización.

**Construcción de Alianzas:** alianzas estratégicas con clientes, proveedores, sociedad, instituciones educativas y de gobierno, que contribuyen a la generación de valor.

**Corresponsabilidad Social:** el desarrollo de la organización se sustenta en un comportamiento ético y de legalidad que refleja un compromiso sólido y proactivo con la sustentabilidad económica, social y ecológica.

Modelo Nacional para la Competitividad, Medianas y Grandes Empresas es una herramienta directiva que tiene por objeto generar una reflexión estratégica, correcta ejecución de las estrategias para lograr los resultados esperados aprovechando las oportunidades para incrementar el desarrollo de sus capacidades y crear ventajas competitivas.

El modelo Nacional para la Competitividad está compuesto por tres elementos: reflexión estratégica, ejecución y resultados.

La reflexión estratégica se basa en analizar las prácticas que la organización establece para fijar su rumbo, definir las estrategias y planes de acción así como los ajustes necesarios que se hacen resultado de las evaluaciones periódicas o cambios del entorno. Se debe analizar a detalle la misión, visión y valores de la organización, elaborar un análisis FODA, para conocer las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas del entorno, conocer su capacidad y recursos y el nivel de desempeño. Una vez realizado el análisis, se establece las prioridades a las cuales deberá responder rápidamente la organización para evitar el fracaso, definir las estrategias, objetivos y evaluarlos para ajustar los planes de acción y establecer los mecanismos para responder a los cambios del entorno.

Para la correcta ejecución de las estrategias y planes de acción participan varios factores claves; el liderazgo que determina el rumbo de la organización, el desarrollo de capacidades, la cultura organizacional y la respuesta que se le da a los requerimientos legales, sociales y ambientales. Es por ello que los directivos deben enfocar sus pensamientos y esfuerzos hacia las prioridades que impactan el rumbo de la organización, promover la comunicación efectiva y disciplina de evaluación objetiva que permita mejorar el desempeño, crear mecanismos para motivar al personal en el desarrollo de sus capacidades (aprendizaje, innovación, participación, espíritu emprendedor) y conocimiento profesional para responder con agilidad a los cambios del entorno, incrementar la velocidad de cambio de la cultura organizacional unificando talentos así como la transparencia y rendición de cuentas en el desarrollo de las actividades.

El mercado y los clientes son fundamentales para el desarrollo de la organización, tener identificado a quien va a dirigir su producto o servicio que ofrece, conocer cuáles son las necesidades presentes y futuras de los clientes para satisfacerlas y lograr clientes cautivos, buscando siempre la rentabilidad y competitividad de la organización.

Otro factor clave para la ejecución y el alto desempeño de la organización recae sobre el personal, a través de la eficiencia operativa, productividad, mejora continua, caracterizado por la integración, desarrollo personal y profesional, grado de pertenencia a la organización, motivación y participación para el logro de los objetivos de la organización. Para lograr la participación del personal es necesario que las estrategias de la organización incluyan los intereses del personal, estimularlos en su mejora continua, participación e innovación personal y grupal, establecer mecanismos adecuados para un clima laboral sano mediante reconocimientos y recompensas por su buen desempeño.

Los procesos son el medio a través del cual se logra la ejecución de los objetivos estratégicos y se asegura la solidez en la generación de valor para el cliente, es por ello que el diseño, la innovación, la administración y la mejora son temas fundamentales a analizar para saber si la organización cuenta con la capacidad necesaria para el logro de los objetivos, diseñar, innovar y mejorar los procesos clave, tener planeado como se administra la operación en caso de crisis por desastres naturales o emergencias, seleccionar adecuadamente los socios y proveedores para crear una comunicación efectiva entre ellos.

La última etapa del modelo está basado en los resultados que contempla los indicadores utilizados para evaluar la capacidad de la organización para analizar los logros y mejoras obtenidas haciendo comparación con las organizaciones caracterizadas por su alto desempeño. Los indicadores que utiliza este modelo son: clientes, financieros, personal, procesos y desarrollo sustentable.

El indicador de clientes muestra el grado de satisfacción con los productos y servicios que oferta la organización, lealtad, quejas y reclamaciones, participación en el mercado y las ventas.

Los resultados financieros muestra el rendimiento sobre la inversión, rotación de inventarios, liquidez, productividad y utilidades.

Resultados de personal indica la participación, aprendizaje, desarrollo satisfacción, y rotación del personal.

Los resultados de procesos hacen referencia al diseño del producto, productividad, desempeño de los proveedores, reducción de costos, mejora continua de procesos y la infraestructura de los sistemas.

El indicador del desarrollo sustentable hace énfasis en la reconciliación entre el crecimiento económico, los recursos naturales y la sociedad, evitando generar impactos ambientales y sociales.

Desde mi punto de vista el Modelo Nacional para la Competitividad representa una herramienta muy útil a implementar en las empresas para hacer frente a los cambios macro y microeconómicos globales logrando ventajas competitivas en el producto, marca, servicio al cliente, costos, tecnología, en el personal, logística, infraestructura, es decir, contar con tecnología para producir productos de calidad, procesos productivos eficientes reduciendo costos y a la vez vender a precios más bajos, sistema de distribución eficiente, personal calificado, entre otros. Sin embargo al ponerlo en práctica es un gran reto para las empresas coordinar los esfuerzos y recursos humanos, materiales, tecnológicos y financieros sobre un mismo objetivo sobre todo el capital humano ya que representa la operatividad de la organización.

Bibliografía

Premio Nacional de Calidad. (2015). Obtenido de <http://www.pnc.org.mx>