

**MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN Y POLITICAS**

**PÚBLICAS**

**DESARROLLO ORGANIZACIONAL**

Tarea Act. 4: **SÍNTESIS DEL MODELO NACIONAL PARA LA COMPETITIVIDAD MEDIANAS Y GRANDES EMPRESAS**

Lic. Belinda García Isasi.

**DR. HECTOR GABRIEL GUILLÉN GARCÍA.**

**27 DE FEBRERO DEL 2015.**

**TAPACHULA, CHIAPAS.**

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

**El modelo nacional de competitividad guía los procesos de transformación para responder de mejor manera a los desafíos y oportunidades que se presentan en las organizaciones.**

**Para que este modelo logre el objetivo de guiar a la dirección en las organizaciones, debe ser actualizado año con año; analizar su forma y contenido, realizar los ajustes que se consideren necesarios para mantenerse a la vanguardia y garantizar su utilidad como guía directiva para el impulso de competitividad y sustentabilidad de las organizaciones.**

El modelo de competitividad nacional para la competitividad, medianas y grandes empresas tiene como objetivo generar una reflexión estratégica, que incida en el desarrollo de capacidades y ventajas competitivas difíciles de imitar, que soporten la ejecución impecable de las estrategias, aproveche y responda a las oportunidades del entorno en el que operan, incrementando las posibilidades de crecimiento y sustentabilidad.

**Reflexión Estratégica**.

La planeación estratégica es un proceso sistemático de desarrollo e implementación de planes para alcanzar propósitos u objetivos.

La organización analiza las prácticas para fijar un rumbo con base a un conjunto de estrategias que se despliegan en la organización, a través de objetivos estratégicos y planes de acción, así como los ajustes que se hacen a estos, como resultado de las evaluaciones periódicas o cambios que se presentan en el entorno.

Es necesario tomar en cuenta cual es la misión, visión, valores de la organización, el cómo y cuándo fueron definidos.

También es importante, el entendimiento del entorno de la organización, cuál es su dinámica, los factores que determinan su éxito o fracaso, lo que más valoran los clientes, las tendencias económicas, políticas, legales, sociales, y ambientales que pueden llegar a afectar el desempeño de la organización. Sus factores externos y los retos que se plantean, las principales amenazas y oportunidades que presenta el entorno de la organización y el cómo se clasifican los riesgos en los que puede incurrir la organización para disminuir su impacto estratégico.

En cuanto a los análisis de las capacidades de la organización debemos tomar en cuenta sus principales recursos y capacidades, su nivel de desempeño, sus principales fuerzas y debilidades, los recursos y capacidades con los que cuenta para capitalizar oportunidades del mercado o superar amenazas del entorno y la competencia.

Los recursos de la organización pueden ser:

- Tangibles.- financieros y materiales.

- Intangibles.- cultura de la organización y desarrollo tecnológico.

- Humanos.- habilidades, comunicación, motivación.

Las capacidades se entienden como habilidades para integrar competencias internas de la organización.

**Ejecución.**

Liderazgo es el conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser de las personas o en un grupo de personas determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo, en el logro de metas y objetivos.

El liderazgo determina el rumbo de la organización, el desarrollo de sus capacidades y la cultura organizacional, da respuesta a requerimientos legales, sociales y ambientales.

Las organizaciones dependen para crecer y perdurar del liderazgo de sus dirigentes, un buen líder debe comprometerse con la misión, y la comunicación de la visión, debe tener confianza en sí mismo e integridad personal y sobre todo debe contar con ciertas virtudes que lo van a guiar en la toma de decisiones.

**Resultados.**

Se evalúa mediante indicadores la capacidad de la organización en base a logros y mejoras, los resultados se analizan a través de comparaciones referenciales con otras organizaciones que se caractericen por su alto desempeño y con la competencia.

“Una organización de alto desempeño se puede identificar su rumbo estratégico a través de los indicadores que utiliza para medirse y con ello garantizar su competitividad y sustentabilidad”

Principales indicadores de resultados para una organización:

* Clientes.- la satisfacción del cliente con sus servicios y productos, identificar la marca, Lealtad del cliente, quejas y reclamaciones, posicionamiento en el mercado, etc.
* Aspectos financieros.- rendimiento sobre la inversión, utilización de activos, margen de operación, productividad en operación, mano de obra, crecimiento de la empresa en los últimos años, etc.
* Resultados del personal.- nivel de participación, satisfacción del personal, seguridad y bienestar, rotación, aprendizaje y desarrollo, etc.
* Procesos.- diseño de productos, tiempo de ciclo, productividad, desempeño de proveedores, mejora en procesos, infraestructura en sistemas, etc.
* Desarrollo sustentable.- indicadores que se utilizan para evaluar el impacto ambiental de la organización, para medir el impacto en la sociedad, y para la medición de la sustentabilidad.

Es importante tomar en cuenta en donde se ubican las oportunidades de la organización, su nivel de desempeño, los resultados que son atractivos para los inversionistas y en que es excepcional la organización.

Bibliografía.

Calidad, O. d. (s.f.). Modelo Nacional para la Competitividad Medianas y Grandes Empresas. *Premio Nacional de Calidad*, 8.

Modelo Nacional para la Competitividad Medianas y Grandes Empresas. (s.f.). *Premio Nacional de Competitividad*, 1-28.