

MAESTRIA EN ADMINISTRACION Y POLITICAS PÚBLICAS

DESARROLLO ORGANIZACIONAL

ACTIVIDAD 4: SÍNTESIS DEL MODELO NACIONAL PARA LA COMPETITIVIDAD MEDIANAS Y GRANDES EMPRESAS

LIC. BLANCA ISABEL SOTO BALLINAS.

TAPACHULA, CHIAPAS.

**DR. HECTOR GABRIEL GUILLÉN GARCÍA.**

**28 DE FEBRERO DEL 2015**

**TAPACHULA, CHIAPAS**

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

El Modelo Nacional para la Competitividad Micro y Pequeñas Empresas (anonimo, 2014) es una herramienta directiva que tiene por objeto provocar una reflexión sobre el Modelo de Negocio que incida en el desarrollo de capacidades de la organización y con éstas en la generación de ventajas competitivas en las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPyMES) que lo aplican.

Siendo una herramienta que se ha desarrollado para subir los estándares de las empresas, entendiendo que no por el simple hecho de ser grandes corporaciones o multinacionales dedicadas a la monopolización de productos y servicios, se debe dar lugar y crecimiento a las PYMES para evitar la globalización.

Es una adaptación del Modelo Nacional para la Competitividad para las organizaciones medianas y grandes, para apoyarlas en su crecimiento y sustentabilidad con base en el diseño de un modelo de negocios que se caracterice por su innovación.

Al igual que el Modelo Nacional para la Competitividad, este Modelo tiene como premisa el hecho que la clave del éxito y competitividad de la empresa se encuentra en el desarrollo de sus capacidades internas y en la gestión de sus recursos, humanos, materiales, financieros o de conocimiento.

El Modelo Nacional para la Competitividad Micro y Pequeñas Empresas está estructurado en preguntas que invitan a la reflexión y conocimiento de las áreas clave que debe contemplar el diseño del modelo de negocio de la micro, pequeña y mediana empresa.

El conocimiento del entorno, es decir, hacia qué tipo de mercado y clientes se dirige, los niveles socioeconómicos de la situación geográfica de la empresa, la administración de la relación con los clientes, la definición de la propuesta de valor de sus productos o servicios, la formalización de alianzas, la gestión de sus recursos y actividades clave, el papel que juega su consejo de administración, así como del control de sus fuentes de ingresos y de su estructura de costos; y finalmente, la medición de los resultados de su estrategia.

El Modelo responde a la necesidad de fortalecer la capacidad de administración de las MIPyMES para que ésta sirva como una plataforma que soporte su profesionalización, crecimiento y sustentabilidad.

El Modelo Nacional para la Competitividad Micro y Pequeñas Empresas promueve principios que contribuyen a dar forma a una cultura de alto desempeño, elementos que caracterizan el pensamiento y la acción de las organizaciones más admiradas y respetadas por sus resultados.

**REFLEXION ESTRATEGICA.**

Dentro de la reflexión estratégica se encuentra la planeación estratégica en la que se define el camino de la organización en base a los objetivos estratégicos, los cuales se trazan a corto plazo con el fin de cumplirse en el tiempo determinado; y los planes de acción, que a través del entorno:

* Rumbo de la organización: misión, visión y valores y cuando fueron definidos
* Entorno de la organización: cuál es la dinámica de su entorno de negocios, valoración de clientes, y las tendencias influyentes.
* Capacidades de la organización: recursos y capacidades; competidores, desempeño y amenazas y oportunidades concernientes a la empresa.
* Estrategias y objetivos estratégicos: Qué retos prioritarios, estrategias, objetivos estratégicos de la organización.
* Alineación, implementación y evaluación de los objetivos estratégicos: este punto se refiere en materializar los puntos, en que la organización se convierte en plan de acción, con sus soporte mediante recursos y capacidades para su ejecución; así como los mecanismos para realizar los ajustes necesarios.

**LIDERAZGO**

Es el punto clave de la organización ya que no es lo mismo ser jefe a ser líder, ser líder significa dar ejemplo, hacer las cosas correctamente, es ir en orden ascendente poniendo como base al líder o a los jefes inmediatos, son los que llevan el rumbo de la organización a través del desarrollo de las bases organizacionales.

* Competencias: se evaluará desde el grupo directivo, en base al conocimiento profesional, alentando al aprendizaje y la innovación en toda la organización.
* Cultura organizacional: cultura organizacional, va desde el conocimiento de la estructura de la empresa, como el organograma, que es a las personas a las cuales de va a desarrollar el espíritu emprendedor en todos los niveles, asi como el estudio de la cultura deseada y cual es el punto de referencia a llegar.

Los clientes son el punto angular de una empresa ya que los niveles de la organización llevan el fin de cumplir los servicios, se estudia los mercados y situaciones de que la organización participa; asegurando la propuesta de valor, ya asegurando la lealtad.

Los procesos clave de la organización 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 considerar en este tema.

El enfoque al desarrollo sustentable establece en la organización un compromiso con los grupos de interés, asegura con ello su crecimiento en el presente sin generar impactos ambientales o sociales que pongan en riesgo su permanencia en el futuro. Las organizaciones que se comprometen con este enfoque entienden los cambios que se generan en el medio ambiente y la sociedad, identifican las oportunidades y riesgos, asumen compromisos y toman decisiones para establecer las bases que inciden en una mayor competitividad.

**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.

En 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.

Los resultados contemplan cinco indicadores clave de una organización:

1. Clientes,

2. Financieros,

3. Personal,

4. Procesos,

5. Desarrollo Sustentable.

**BIBLIOGRAFIA**

* Modelo Nacional para la Competitividad de las Medianas y Grandes Empresas.