

MAESTRIA EN ADMINISTRACION

Y POLITICAS PÚBLICAS.

MODULO:

PLANEACION ESTRATEGICA

CATEDRATICO.

DR ANTONIO PEREZ GOMEZ

MERVIN FAUSTO GÁLVEZ RAMÍREZ

TAPACHULA CHIAPAS. NOVIEMBRE DEL 2014

**FACTORES ESTRATÉGICOS**

Para poder analizar y diagnosticar a la organización es muy importante identificar claramente las fuerzas y debilidades de la misma, tratando de evitar todo tipo de subjetividad. Para esto, será necesario contar con la información lo más fidedigna que se pueda. Si no se tiene, ya se descubre, de entrada una gran debilidad.

Los factores estratégicos que hay que considerar son los siguientes:

**FACTORES DE PERSONAL Y RELACIONES LABORALES**

La ventaja estratégica del personal es el resultado de las acciones del departamento de personal humanos, y la cooperación de los gerentes de línea.

**FACTORES DE FINANZAS Y CONTABILIDAD.**

En resumen una empresa en un determinado tiempo puede ser fuerte (o débil) en términos financieros, que le permita soportar (o prevenir) el cambio estratégico.

**FACTORES DE MERCADOTECNIA**

El estratega debe observar si la empresa es sustancial y estratégicamente las más fuerte en mercadotecnia que la competencia.

Algunas empresas son fuertes en el mercado y esto les da una ventaja estratégica en el lanzamiento de nuevo productos o servicios, asi como en la defensa e incremento de su actual porción en el mercado.

**FACTORES ORGANIZACIONALES**

Estos factores pueden aumentar la habilidad de la organización para lograr sus objetivos, mediante la variación de las estrategias; corresponden a las consecuencias de las ventajas estratégicas de los demás factores.

**HERRAMIENTAS Y TÉCNICAS PARA ANALIZAR INTERNAMENTE A LA ORGANIZACIÓN**

Una de las principales herramientas es la auditoria administrativa, que es la revisión de la efectividad de los sistemas y procedimientos que se realizan en la organización. La auditoria administrativa es un sistema cuyos elementos son las finanzas y la contabilidad, la mercadotecnia, la producción/ operación, la investigación y el desarrollo y los recursos humanos. Las fases de la auditoria administrativa son:

1. Diagnóstico previo, en el cual se establece la historia de organización y se priorizan aspectos en los cuales deberá de dirigirse la atención de analista.
2. Diagnostico profundo. Esta fase se caracteriza por la realización de estudios directos a las áreas que el diagnóstico previo estableció como prioritarios, para determinar factores casuales y evitar confundir efectos con sus fuentes.
3. Establecimiento de diagnóstico, que no es otro que el diagnostico que se presenta en el perfil de la ventaja competitiva.

**Opinión y aplicación laboral.**

Si conocer nuestras fortalezas es importante lo es aún más conocer nuestras debilidades y atacar ese rubro, dentro de la planeación estrategita el estudio de estos rubros nos proporcionara un panorama más amplio y así poder priorizar las áreas me mayor debilidad con nuestras fortalezas.

La administración pública no es la excepción y en el caso de la administración de hospitales, tener estos conocimientos no solo nos dará mejores resultados si no que ayudar a salvar vidas, por eso la aplicación de estos conocimientos que han funcionado en las grandes empresas no puede quedar como opción en el ámbito hospitalarios sino más bien debe de incluirse en un plan de trabajo serio para poder mejorar nuestro servicio.