

**INSTITUTO DE ADMINISTRACION PÚBLICA DEL ESTADO DE CHIAPAS**

MAESTRIA EN ADMINISTRACION Y POLITICAS PÚBLICAS

**MATERIA:**

DESARROLLO ORGANIZACIONAL

**ACTIVIDAD 4:**

SINTESIS DEL MODELO NACIONAL PARA LA COMPETITIVIDAD

MEDIANAS Y GRANDES EMPRESAS

**DOCENTE:**

MTRO. HECTOR GABRIEL GUILLEN GARCIA

**ALUMNO:**

ING. DARIO CUETO REYES

TAPACHULA DE CORDOVA Y ORDOÑES CHIAPAS A 27 DE FEBRERO 2015.

**MODELO NACIONAL PARA LA COMPETITIVIDAD MEDIANAS Y GRANDES EMPRESAS**

Hoy en día, las organizaciones enfrentan retos muy grandes y complejos, ya que el entorno en el que están inmersos las transformaciones suceden de forma vertiginosa por lo cual deben adaptarse a dichos cambios, tratando la manera de adaptarse para responder ante estas oportunidades y/o amenazas que el medio ambiente les ofrezca, replanteando las estrategias, estructura y procesos.

Por lo cual las organizaciones necesitan contar con recursos materiales, financieros y humanos adecuados así como estrategias bien definidas para el cumplimiento de los objetivos establecidos por la organización.

Para que una empresa/organización sea más competitiva, se ha establecido *El modelo nacional para la competitividad mediana y grandes empresas* por la oficina del Premio Nacional de la calidad, con el objetivo de guiar en el entendimiento de su organización en cada una de estas áreas críticas de administración y además, orientarlo hacia una participación exitosa en el Premio Nacional de Calidad (PNC)[[1]](#footnote-1).

Dentro de este Modelo Nacional para la competitividad mediana y grandes empresas existen 8 principios que contribuyen al alto desempeño de la organización y son: liderazgo estratégico, logro de resultados, enfoque al cliente, calidad de la operación, responsabilidad por la gente, impulso a la innovación, construcción de alianzas y corresponsabilidad social[[2]](#footnote-2) .

El Modelo Nacional para la competitividad mediana y grandes empresas es una herramienta de la alta dirección que permite generar una reflexión estratégica que permite incidir en el desarrollo de las capacidades y ventajas competitivas difíciles de imitar, donde la ejecución correcta de las estrategias pueda concretarse oportunamente el aprovechamiento de las oportunidades que el entorno ofrece para poder acrecentar las posibilidades de crecimiento y sustentabilidad.

Por lo tanto este modelo permite optimizar los esfuerzos, recursos, capacidades en una integración administrativa e innovación organizacional, por ello es necesario analizarlo por sus etapas como son: reflexión estratégica, ejecución y resultados.

**a) 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[[3]](#footnote-3).

La alta dirección tiene que tener el conocimiento/información necesario para ver donde se encuentra la organización, ante qué problema o circunstancia enfrenta para ello la planeación estratégica juega un papel importante como una herramienta que permite a la alta dirección establecer el rumbo de la organización a base de estrategias que le permitan afrontar los cambios en el medio ambiente, ya sean las amenazas, estableciendo estrategias que amortigüen o contrarreste o por lo contrario capitalizar las oportunidades que el entorno ofrezca. Así como establecer objetivos estratégicos y planes de acción, y otro punto importante las adecuaciones necesarias que se tengan que realizar como resultado de las evaluaciones periódicas.

La organización debe tener claro y de manera precisa cual es su misión, es decir su razón de ser así como su visión, valores institucionales, metas, objetivos, etc. Porque a partir de ello sabrá a dónde dirigirse y obtener los medios/recursos que necesita para fortalecer sus debilidades.

Así mismo la alta dirección tiene que predecir en esta etapa, de qué manera el medio ambiente impactara el desempeño sobre la organización, las tendencias económicas, tecnológicas, políticas, sociales, educativas y culturales. Por lo que es indispensable anularlas, con las fortalezas con que cuente la organización.

Por ello es preciso realizar un diagnostico y análisis para determinar los principales recursos y capacidades de la organización para capitalizar las oportunidades del mercado o superar las amenazas del entorno. Dentro de las principales herramientas con que cuenta un analista es análisis FODA, matriz de posicionamiento entre otras.

**b) ejecución**

En esta etapa o proceso se entiende por el cumplimiento o realización de los planes de acción y objetivos estratégicos.

El liderazgo es clave dentro de la organización para la ejecución, ya que le da el rumbo de la misma, por que le permite el desarrollo de sus capacidades y la cultura organizacional, así como, la respuesta que se da a los requerimientos legales, sociales y ambientales[[4]](#footnote-4).

En la alta dirección debe existir el liderazgo, que le permita fijar el rumbo de la organización a través de una visión clara y tomando decisiones acertadas para el fortalecimiento de la misma.

Como parte del sano desarrollo de competencias dentro de la organización, los directivos deben contar con mecanismos para alentar el desarrollo de competencia de aprendizaje e innovación del personal. Por otro lado la organización debe tener bien desarrollada su cultura organizacional que consiste en los valores que rigen a la misma y otro punto importante el gobierno corporativo, que se refiere a la rendición de cuentas, con qué medios cuenta la organización para transparentar las actividades claves como podrían ser auditorías internas y externas.

**c) resultados**

Es un proceso clave dentro del modelo ya que 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[[5]](#footnote-5).

Contempla 5 indicadores claves de una organización:

**Clientes.-** satisfacción del cliente con sus productos o servicios, quejas y reclamaciones

**Financieros.-** crecimiento de la organización en los últimos 3 años, utilización de activos, productividad de la operación, liquidez.

**Personal.-** satisfacción del personal, seguridad y bienestar, rotación, entre otros

**Proceso.-** productividad, mejora continúa de procesos entre otras.

**Desarrollo sustentable.-** Indicadores utilizados para evaluar el impacto ambiental de la organización, b. Indicadores utilizados para medir el impacto en la sociedad.

A través de los indicadores nos podemos dar cuenta como se encuentra la organización, ya que nos arroja números que podemos analizar con graficas, tablas, etc.

1. Modelo Nacional de Competitividad Medianas y Grandes Empresas, México D.F (2014) p 1 [↑](#footnote-ref-1)
2. Modelo Nacional de Competitividad Medianas y Grandes Empresas, México D.F (2014) p 6 [↑](#footnote-ref-2)
3. Modelo Nacional de Competitividad Medianas y Grandes Empresas, México D.F (2014) p 9 [↑](#footnote-ref-3)
4. Modelo Nacional de Competitividad Medianas y Grandes Empresas, México D.F (2014) p 11 [↑](#footnote-ref-4)
5. Modelo Nacional de Competitividad Medianas y Grandes Empresas, México D.F (2014) p 20 [↑](#footnote-ref-5)