INSTITUTO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE CHIAPAS A.C.

MAESTRÍA EN ADMINISTRACION Y POLÍTICAS PÚBLICAS

**ASIGNATURA:**

DESARROLLO ORGANIZACIONAL

**TEMA:**

“MODELO NACIONAL PARA LA COMPETITIVIDAD MEDIANAS Y GRANDES EMPRESAS”

**ALUMNO:**

ODUBER GUDIEL GALVEZ GALVEZ

**DOCENTE:**

MTRO. HECTOR GABRIEL GUILLÉN GARCÍA

**PALENQUE, CHIAPAS A 27 DE FEBRERO DE 2015.**

**Concepto, importancia y principios**

El modelo Nacional para la competitividad, Medianas y Grandes Empresas es una herramienta directiva que tiene por objeto generar una reflexión estratégica, que incida en el desarrollo de capacidades y ventajas competitivas para responder ante los desafíos del entorno.

Los principios que rigen este modelo son: liderazgo estratégico **1**, logro de resultados, enfoque al cliente, calidad de la operación, responsabilidad por la gente, impulso a la innovación, construcción de alianzas y corresponsabilidad social.

**Reflexión estratégica**

En el apartado de reflexión estratégica, se lleva a cabo un análisis de las prácticas que la organización establece para fijar su rumbo con base a un conjunto de estrategias que se despliegan en toda la organización, a través de objetivos estratégicos y planes de acción, así como de los ajustes que se hacen a éstos como resultado de las evaluaciones periódicas o cambios que se presentan en el entorno.

Por lo anterior, es necesario realizar los siguientes pasos que nos permita tener una visión estratégica de la organización, a saber, como sigue: Rumbo de la organización, entendimiento del entorno de la organización, análisis de las capacidades de la organización, estrategias y objetivos estratégicos y alineación. Implementación y evaluación de los objetivos estratégicos.

**Ejecución**

Por su parte, en la etapa de ejecución es de vital importancia identificar, analizar e implementar en los procesos los siguientes factores: liderazgo, clientes, personal, procesos, información y conocimiento y desarrollo sustentable.

El liderazgo en una organización, es clave para marcar su rumbo, el desarrollo de sus capacidades y la cultura de la organizacional, así como la respuesta que se da a los requerimientos legales, sociales y ambientales. Dentro de éstas, es necesario involucrar al grupo directivo en la fijación de la visión, metas, objetivos, mecanismos en las que deberá operar la organización para el logro de sus objetivos. Así también en el desarrollo de las competencias, es importante que el grupo directivo desarrolle sus habilidades, eleve su conocimiento profesional a través de la capacitación a fin de incentivar el aprendizaje e innovación.

La cultura organizacional juega un papel importante en el liderazgo, ya que en él se determinan los valores instituciones bajo los cuales se deberá regir la organización. Y por último, gobierno corporativo, donde se trata de dar transparencia y credibilidad a la organización a través de la rendición de cuentas, evaluaciones internas y externas y la manera en que se aplica la conducta ética y responsable en la organización.

Los clientes son la fuente de crecimiento de la organización, es por ello la importancia de definir el mercado y el enfoque de los clientes, cuáles son los requerimientos y qué valor les generan, establecer relaciones que aseguren la lealtad y evaluar sistemáticamente su satisfacción.

Por lo anterior, es de vital relevancia tomar en consideración los siguientes puntos clave para lograr captar, mantener y retener a los clientes de la organización: conocimiento de mercados y clientes, propuesta de valor, venta de productos y servicios, experiencia del cliente, lealtad del cliente y administración de portafolios de productos y servicios.

El personal es un factor clave en el alto desempeño organizacional, se logra a través de de la eficiencia operativa, productividad, mejora continua e innovación y, tienen su origen en los sistemas de trabajo de la organización que se caracterizan por el enfoque a la integración, desarrollo, motivación y la participación del personal. Los puntos a considerar en este factor son: planeación estratégica de personal, sistema de trabajo, desarrollo del personal, entorno de trabajo, reconocimiento y recompensa.

Por su parte, 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 considerar en ese rubro. Por ello, es necesario alinear los procesos a la estrategia de la organización, capacidades, diseño e innovación de procesos, administración y mejora de procesos, continuidad de la operación, cadena de suministro y comparación referencial.

La información y el conocimiento se enfocan al análisis de cómo la organización recopila, selecciona, administra y utiliza los datos para la toma de decisiones y la mejora e innovación en todos los niveles de la organización. En este punto se deberán alinear las estrategias, administrar la información y el conocimiento.

El 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. Por ello, se deben tomar en cuenta los siguientes pasos: tomar una estrategia de sustentabilidad, cuidado ambiental, involucramiento de la sociedad, rendición de cuentas y evaluación de la sustentabilidad.

**Resultados**

En esta última etapa del Modelo Nacional para la Competitividad Medianas y Grandes Empresas, se 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.

Existen 5 indicadores claves para garantizar la competitividad y sustentabilidad de una organización:

* Clientes,
* Financieros
* Personal,
* Procesos
* Desarrollo sustentable.