[](https://www.google.com.mx/url?sa=i&rct=j&q=&esrc=s&source=images&cd=&cad=rja&uact=8&ved=0CAcQjRw&url=https://twitter.com/iapchiapas&ei=Y-XwVPytGMK4ggTC14P4Ag&bvm=bv.87269000,d.cWc&psig=AFQjCNGiERvrkwZET4KqPjdT7G6Fb7Japg&ust=1425159899842686)**INSTITUTO DE ADMINISTRACION PÚBLICA DEL ESTADO DE CHIAPAS.**

**MAESTRIA EN ADMINISTRACION Y POLITICAS PÚBLICAS.**

**MATERIA: DESARROLLO ORGANIZACIONAL.**

**TEMA: SINTESIS DEL MODELO NACIONAL PARA LA COMPETITIVIDAD MEDIANAS Y GRANDES EMPRESAS.**

**DOCENTE: Dr. HECTOR GABRIEL GUILLEN GARCIA.**

**ALUMNO: NERI REYESL LOPEZ.**

**Tapachula de Córdova y Ordoñez, Chiapas.**

SISNTESIS DEL MODELO NACIONAL PARA LA COMPETITIVIDAD MEDIANAS Y GRANDES EMPRESAS.

El modelo nacional para la competitividad de medianas y grandes empresas, consiste en un mecanismo que se implementa en una organización, a través de la aplicación de estrategias que mejoren la productividad ejerciendo planes de acción y evaluando periódicamente las acciones para realizar ajustes en el modelo de organización.

Para desplegar un plan estratégico se tiene que partir desde el análisis en el que se encuentra la organización y como la queremos ver dentro den un tiempo determinado, dando paso a la formulación de la Visión y la Misión, que nos van a servir para tomar en cuenta todos aquellos valores que se deben practicar dentro de la organización, estos valores deberán tener un proceso de creación, ya que la organización debe de coincidir en la implementación de los valores y de qué forma van cultivar esos valores para tener una visión clara de lo que se pretende llegar a ser dentro de un tiempo determinado con el esfuerzo de la alta dirección y del personal en su totalidad.

Cuando se habla de un modelo de competitividad, tiene que analizarse el entorno de la organización, para estar en condiciones de conocer que factores van a influir en el éxito o fracaso de la organización, que es lo que más se valora así como todos aquellos recursos económicos, materiales y de cualquier índole.

Dentro del análisis de la organización se tiene que analizar el entorno externo e interno, para detectar cuáles son las amenazas y oportunidades, así como también las fortalezas y debilidades de las cuales se tiene que realizar una clasificación según la importancia que tengan.

Otro factor importante de un nuevo modelo de organización es analizar los recursos económicos con que cuenta la organización, en que consiste su productividad y su desempeño, así como la capacidad que tiene la organización para transformar todos aquellos objetivos estratégicos, en planes de acción que le permitan tener un liderazgo, con la participación de la alta dirección, del personal administrativo y operativo.

Los clientes y los competidores también juegan un papel muy importante en el cumplimiento de los objetivos de la organización porque a través de ellos se puede apreciar la satisfacción o la falta de satisfacción que está generando la organización en su conjunto, ya que cuando se habla de calidad, nos referimos que no solamente debe cumplir con la norma, si no que amerita que se le ponga un plus a los bienes y servicios que ofrece la organización debido que la, calidad significa producir bienes y o servicios según especificaciones que satisfagan la necesidad y expectativas de los clientes.

Los mecanismos de evaluación son muy importantes, porque nos van a ayudar a ver cómo se va desarrollando la operatividad de los planes estratégicos y están en condiciones de poder ser flexibles para adoptar cambios que permitan redirigir los objetivos o mejorarlos aún más, en caso de que los resultados de la evaluación sean negativos.

Por lo que se refiere a la parte de la ejecución del modelo de competitividad, nos vamos a referir al liderazgo que tiene la alta dirección para llevar la organización al éxito o al cumplimiento de los objetivos planteados dentro de una planeación estratégica y de cómo el grupo directivo realiza sus aportaciones para la formulación de la misión y visión, así como de los valores que se deberán practicar paralelamente a los mecanismos de acción para mantener una actitud positiva

El grupo directivo tiene que involucrase en la comunicación, y debe estar en una constante actualización en los mecanismos de liderazgo para soportar y alentar el desarrollo de las competencias y el aprendizaje, que permita una mayor calidad, para poder lograr una constante innovación.

El liderazgo del personal directivo debe de estar orientado para crear mecanismo que impulse una cultura deseada, para lograr mantener clientes satisfechos a través de un funcionamiento eficiente.

Parte importante de este modelo de calidad lo ocupan los clientes por que a través de ellos podemos evaluar las condiciones de satisfacción que se les ofrece así como los valores que aseguran la lealtad, a través de sus requerimientos como parte fundamental de estos mecanismos.

El personal operativo también tiene que estar comprometido con un desempeño, que vaya orientado a una mejora continua, que cada día que pasa sea mejor que el anterior con un enfoque de integración y desarrollo así como la participación e interacción personal.

La alta dirección debe tener un mecanismo de cómo ir implementando los procesos a través de los cuales permitan alcanzar los logros de los objetivos estratégicos, determinando una solidez en el funcionamiento de la organización tomando en cuenta que los aspectos fundamentales en esta parte es la innovación, la administración y las mejoras.

Dentro de esta modelo una de las tareas fundamentales están en la información y conocimiento, que esto va desde la manera en como la organización recopila, almacena, selecciona, administra y utiliza datos que le son útiles en todos los niveles de la organización, la parte de la ejecución es la parte más importante de todo modelo organizacional ya que es la aplicación operativa de toda la planeación estratégica.

Una vez que la organización ha logrado alcanzar sus objetivos, viene la parte del desarrollo sustentable que viene siendo la parte donde las organizaciones son capaces de identificar sus debilidades y utilizar sus fortalezas y oportunidades para crear un ambiente de estabilidad productiva.

En la parte de los resultados, podemos encontrar una serie de mecanismos de evaluación, que nos permiten ver los resultados que va generando la implementación de los objetivos estratégicos, podemos evaluar a través de indicadores de medición en los cuales vamos a ver reflejado el impacto que ha tenido la implementación de los recursos humanos, financieros y de cualquier otra índole dentro de la organización, podemos medir la satisfacción de los clientes, los montos de inversión, rendimiento de personal desarrollo sustentable entre otros, activos, pasivos, mermas, capital .

Esto con la finalidad de ir conociendo el aprovechamiento que se va teniendo y el rendimiento que se va generando, con la implementación de un nuevo modelo que cumpla con la exigencia del o de los clientes, del resultado de la evaluación va a permitir a la alta dirección identificar, las debilidades y las fortalezas con la que cuenta la organización y estar en condiciones de poder implementar acciones de ajuste y flexibilidad para reorientar sus objetivos estratégicos.