**Instituto de Administración Pública del Estado de Chiapas**

**Maestría en Administración y políticas publicas**

****

**Nombre del Alumno:** Ing. Jesús Alberto Galdámez Vázquez

**Materia:** Planeación Estratégica

**Catedrático:** Dr. Antonio Pérez Gómez

**No. De Actividad:** 6

**Nombre de la Actividad:** lectura del capítulo 4 del libro Administración Estratégica

**Tuxtla Gutiérrez Chiapas a 24 de Abril del 2015**

**Resumen capítulo 4.- fuerzas y debilidades internas (ventaja competitiva).**

Este tema aborda el análisis y diagnóstico para determinar las fuerzas y debilidades de una organización, desde su ambiente interno desde el punto de vista de los factores estratégicos siguientes:

1. Factores de personal y relaciones laborales: la ventaja estratégica del personal es el resultado de las acciones del departamento de personal o recursos humanos, y la cooperación de los gerentes en línea.
2. Factores de producción y administración de operaciones: las claves de ventaja estratégica en esta función (conocida como POM, por sus siglas en inglés, production, operation, management. Son:

* ¿podemos producir a un costo menor que el de nuestros competidores?
* ¿Tenemos la capacidad de manejar los negocios en tiempos y lugares en donde la competencia no puede?
* ¿Tenemos la habilidad de surtir productos cuando nuestros competidores no pueden conseguir el material qu8e nosotros si pudimos conseguir?

Si se responde afirmativamente a las tres preguntas, se tiene una ventaja competitiva estratégica en los factores POM sobre la competencia.

1. Factores de finanzas y contabilidad: el objetivo del análisis de estos factores es determinar si la organización en cuestión, es más fuerte, financieramente, que sus competidores.

También se deberán observar los valores estratégicos para la empresa: la función de asesoría de la contabilidad, así como las políticas de esta y aquellas que regulan la evaluación de los inventarios, y la respuesta que dan a la inflación y otros cambios externos.

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

1. Factores de mercadotecnia: en este inciso, el estratega debe observar si la empresa es sustancial y estratégicamente más fuerte en mercadotecnia que la competencia.
2. 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.

**Aplicación en el ámbito laboral.**

Respecto a la lectura del capítulo 4 “fuerzas y debilidades internas”, los puntos que más se apegan a mi área laboral son el punto 1.- Factores de personal y relaciones laborales. Y el punto 5.- Factores organizacionales. Debido a que para el correcto funcionamiento de las áreas del ayuntamiento, y para lograr la mejor atención a la ciudadanía, se debe de contar con personal capacitado en todas las áreas laborales, ya que en gran medida el éxito de nuestra administración estará basado en el crecimiento de nuestro municipio en todos los rubros de servicios básicos, y esto solo será posible a través de un ayuntamiento perfectamente estructurado y organizado, que cuente con el personal adecuado de acorde a las actividades que debe desempeñar, con conocimientos, habilidades y experiencia necesaria para responder a las exigencias que se la administración pública conlleva.

En resumen, en la administración de un ayuntamiento, su estructura organizacional, así como el personal con el que cuente, será determinante en términos de debilidad o fortaleza, es decir, si se tiene un personal capacitado, y con experiencia en su ámbito laboral, aunado a un organigrama perfectamente definido, esto se verá reflejado como una fortaleza. En cambio si no se cuenta con personal adecuado y con una debida organización de las áreas de trabajo, se tendrá una debilidad, que se verá reflejado en una mala administración municipal y en el poco crecimiento del municipio.

Para concluir el trabajo y como comentario personal, agregaría una última opinión en cuanto a la estructura de un ayuntamiento, ya que actualmente la mayor parte de ellos se encuentra constituido por personas que “apoyaron en la campaña”, y no por personal de experiencia en la administración pública, por lo que considero que sería necesario tomar medidas en este sentido y conformar un ayuntamiento con personal profesional, especialmente en las áreas de tesorería y obras públicas, comenzando desde sus directivos, ya que la mayoría de ellos incluso no cuentan con estudios profesionales y mucho menos con experiencia en la administración pública. Es decir, crear la profesionalización de carrera.