Trabajo presentado por: Lic. Erika Hernández Lugo

kikahdz@hotmail.com

ACTIVIDAD 6 Resumen.

**INSTITUTO DE ADMINISTRACION PUBLICA DE CHIAPAS  
MAESTRIA: ADMINISTRACION Y CIENCIAS POLITICAS  
DR. ANTONIO PEREZ GOMEZ  
MODULO: PLANEACION ESTRATEGICA**

FUERZAS Y DEBILIDADES INTERNAS

Ventaja competitiva

**FUERZAS Y DEBILIDADES INTERNAS**

**(VENTAJA COMPETITIVA)**

* **Análisis y diagnóstico del ambiente interno de la organización.**

El objetivo de estos conceptos son: *conocer el análisis y el diagnóstico de la ventaja estratégica o competitiva de una organización*, definiendo a éste como el proceso por el cual los estrategas examinan los factores organizacionales de las finanzas, contabilidad, mercadotecnia, producción y operaciones, de personal y relaciones laborales; así como de los recursos corporativos; para de esta manera determinar cuáles en la organización son los aspectos fuertes y cuales los factores negativos y poder aprovechar las oportunidades y las debilidades como amenazas.

**¿Cuáles son estos factores estratégicos que se deben tomar en cuenta?**

Los factores estratégicos que debemos analizar y diagnosticar en una organización son tan importantes, como tomar en cuenta las fortalezas y debilidades; entre algunas de esos factores encontramos:

1. Factores de personal y relaciones laborales
2. Factores de producción y administración de operaciones
3. Factores de finanzas y contabilidad
4. Factores organizacionales.

1. Comenzaremos con mencionar brevemente, **los factores de personal y relaciones laborales**; se trata del resultado de las acciones del departamento de personal o recursos humanos y la cooperación de los gerentes de línea. Las organizaciones que tienen empleados de alta calidad, que cuentan con un equilibrio entre la experiencia funcional, que cuentan con relaciones efectivas con sus sindicatos positivamente, que sus empleados tienen políticas efectivas, con menos costos de mano de obra, tienen mayor probabilidad de éxito y se encuentran en gran ventaja con respecto de aquellas empresas que no tienen una organización concreta en sus recursos humanos y con empresas que no invierten en la capacitación y evaluación de sus empleados.

**2. factores de producción y administración de operaciones**.

Las organizaciones que producen a un costo menor que sus competidores, que tienen la capacidad de manejar su negocio en tiempo y lugares donde la competencia no puede y tienen la habilidad de surtir sus productos y ofrecer servicios cuando los competidores no pueden, tienen una gran ventaja competitiva estratégica.

**3. factores de finanzas y contabilidad.**

El objetivo del análisis es determinar si la organización es más fuerte que sus competidores, también se debe observar en este factor valores estratégicos para la empresa, una organización en un determinado tiempo, puede ser fuerte o débil, tanto que le permita soportar un cambio parcial o radical estratégico.

**4. Factores de mercadotecnia**:

El estratega debe observar si es más fuerte sustancialmente y estratégicamente que su competencia. Las empresas fuertes les dan una ventaja estratégica en los lanzamientos de nuevos productos o servicios, así como la defensa o incremento de su actual porción de mercado.

**5. Factores organizacionales**:

Estos factores pueden aumentar la habilidad de la organización para lograr sus objetivos, mediante la valoración de las estrategias de los demás factores.

**HERRAMIENTAS Y TECNICAS PARA ANALIZAR INTERNAMENTE A LA ORGANZIACION**

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. Es un sistema cuyos elementos son las finanzas y la contabilidad, la mercadotecnia, la producción, operación; la investigación, el desarrollo y los recursos humanos.

Una auditoria consta de tres pasos en general:

1. *Un diagnóstico previo*
2. *Diagnostico profundo* y;
3. *El establecimiento diagnóstico*, que es donde se presenta el perfil de la ventaja competitiva.

*El estratega que no tiene estados financieros confiables y oportunos como los originados por esta auditoría, no podrá realizar buenos diagnósticos y mucho menos, buenas estrategias y por lo consiguiente, no habrá toma de decisiones acertadas; pero si una considerable ineficiencia administración estratégica.*

**PERFIL DE FUERZAS Y DEBILIDADES DE LA ORGANIZACION (PERFIL DE LA VENTAJA COMPETITIVA PVC)**

Esto se refiere a la presentación tabular de los factores internos; considerados pertinentes, los cuales son ponderados de acuerdo a la importancia que le asigna el estratega, por lo tanto es subjetiva.

La meta de este perfil es auxiliar en el diagnóstico del ambiente interno para que mediante la observación de los factores se deduzcan las fuerzas de la organización y con ellos las ventajas competitivas.

Por el contrario, el factor que presente más y mayores valores negativos será el factor que le representa sus debilidades y por lo consiguiente las amenazas.

En el diagnostico interno, se deberá deducir el significado de los resultados obtenidos y conocer los factores que representan las fortalezas y las debilidades de la empresa, debiendo responder la pregunta, si la organización tiene alta o baja ventaja competitiva.

De estas respuestas, sin duda, depende la toma de decisiones, las líneas de acción a seguir en la empresa.

**OPINION PERSONAL**

Todos estos temas tratados dentro de las estrategias organizacionales y los estudios particulares sobre los diversos factores a tomar en cuenta en la organización empresarial, es muy interesante, porque uno logra darse cuenta que la vida diaria está regida por planes, por organizaciones.

Tenemos decenas de ejemplos de empresas u organizaciones ya sean públicas o privadas exitosas; pero que sin lugar a dudas comienza con un excelente diagnóstico sobre su situación competitiva; seguido de un análisis para planear estrategias.

Yo me desenvuelvo dentro del ámbito de las organizaciones gubernamentales y he logrado experimentar, aprender y aplicar muchas de estos instrumentos; percatándome, que es indispensable el conocimiento y la preparación dentro de este rubro para llevar eficientes políticas administrativas en las organizaciones, de lo contrario tenemos, también, decenas de ejemplos de instituciones que carecen de planes y estrategias, y que decir de análisis y diagnósticos para trabajar y ofrecer servicios o productos y por eso están destinados al fracaso, a la mediocridad en su funciones; empresas que todo el tiempo trabajan con numero negativos en sus finanzas.

Un modelo actual dentro de las Instituciones públicas, que lleva todo un mecanismo sistemático de planeación estratégica, es el Instituto Nacional Electoral; porque a raíz de sus diagnósticos específicos, detallados, estadísticos, cuantificables, incluyendo los aspectos no tangibles como la misma experiencia que aporta la realización de cada Proceso Electoral, es de gran utilidad para renovarse, innovarse en todos los aspectos; que incluye desde los factores financieros, laborales, tecnológicos, transparencia de cuentas, valores, organizacionales, etc.

Dada la enorme maquinaria con la que cuenta este Organismo Público, es indudable que para subsistir en el ámbito por tantos años (23); se requiere de estrategias y organización que debe ser aplicada disciplinadamente para rendir cuentas eficientes y confiables a la sociedad.

**REFERENCIA BIBLIOGRAFICA:**

Delgado Castillo Héctor. Administración Estratégica. Editorial Trillas México 2011 Capítulo 4.