

**LCC. Ana Karen Ortega Guillén**

**Maestría en Administración Políticas Públicas**

**Materia –Planeación Estratégica-**

**Unidad 3**

**Realizar lectura del capítulo 4 del libro  “Administración Estratégica”.**

**24 de Abril de 2014**

**FUERZAS Y DEBILIDADES INTERNAS**

**(Ventajas Competitivas)**

**Capítulo 4**

Análisis y Diagnóstico del Ambiente Interno de la Organización

**Factores estratégicos:**

Son aquellos que están en el seno de la misma organización y que la administración deberá analizar y diagnosticar para determinar las fuerzas y debilidades internas con las cuales pueda encarar oportunidades y amenazas del medio ambiente, se debe tratar de evitar todo tipo de subjetividad. Los valores que se deben de considerar son:

1. Factores de personal y relaciones laborales, se debe analizar si el personal administrativo, su destreza y moral, son debilidades o fortalezas para la empresa, considerar si existen eficientes y efectivas relaciones de personal comparado con la competencia, etc.
2. Factores de producción y administración de operaciones, se puede estudiar los costos y disponibilidad de materiales, localización de las instalaciones, su distribución, la eficiencia y costo/beneficios de equipo, entre otros.
3. Factores de finanzas y contabilidad, son aquellos elementos como la habilidad para conseguir fondos a corto plazo, capital de trabajo, tamaño financiero, efectivo y eficiente sistema contable para costos, presupuestos y planeación de utilidades, etc.
4. Factores de Mercadotecnia, aquellos esfuerzos que la empresa hace para que su mercado se leal a la marca, así como la mezcla y potencial de expansión de productos/servicios, entro otros aspectos.
5. Factores organizacionales, los generales como la estructura organizacional, la imagen y prestigio, el sistema de comunicación, el clima organizacional, etc.

**HERRAMIENTAS Y TÉCNICAS PARA ANALIZAR INTERNAMENTE A LA ORGANIZACIÓN**

Sirven para determinar la ventaja competitiva, núcleo del análisis de fuerzas y debilidades.

* **Auditoría administrativa** es aquella en la que se revisa la efectividad de los sistemas y procedimientos que se realizan en la organización. Tiene 3 fases:

1. Diagnóstico previo, se establece la historia de la organización y se priorizan los aspectos para analizar.
2. Diagnóstico profundo, se estudian directamente las áreas que el diagnóstico previo estableció como prioritarios y así determinar factores causales.
3. Establecimiento de diagnóstico, se presenta en el perfil de la ventaja competitiva.

* **Perfil de Fuerzas y Debilidades de la Organización** (Perfil de la Ventaja Competitiva: PVC), es la presentación tabular de los factores internos, considerados pertinentes, los cuales son ponderados de acuerdo a la importancia que se le asigne. (la ponderación es subjetiva, dependiendo de la experiencia y personalidad del estratega)

La finalidad es observar los factores que son mayormente positivos, que se deducen como fortalezas.

* **Diagnóstico Interno,** en este se reducen los resultados obtenidos para poder continuar el proceso de la administración estratégica. Se deberán conocer los factores que representan fortalezas para la empresa y poder aprovechar las ventajas que ya se han detectado en el análisis y diagnóstico interno. Lo más importante es que responderá a la pregunta: la organización ¿Tiene alta o baja ventaja competitiva?

El objetivo de este diagnóstico es la determinación de los puntos fuertes, debilidades de la empresa y sus competencias distintivas, la identificación de las fortalezas, debilidades y de los factores claves para el éxito de la empresa, por un lado, para que los recursos a los aspectos posibles que puedan comprometer para su desarrollo futuro, y por el otro, para construir la estrategia en función de su competencia.

La herramienta que se usa en la dependencia en la que trabajo es la auditoría, aunque en el área el PVC podría ser utilizado de la siguiente manera:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Perfil de fuerzas y debilidades internas**  **Perfil de la ventaja competitiva**  **PVC** | | |
| Secretaría de la Función Pública  Área de Gestión Ejecutiva  24 de abril de 2015 | | |
| Factores y subfactores internos | | Ponderación  -50 a +50 |
| **Recursos humanos** | | |
|  | Calidad del personal | +50 |
|  | Estructura organizacional | +30 |
| **Producción** | | |
|  | Tiempo | +50 |
|  | Eficacia | +40 |
|  | Instalaciones | -20 |
|  | Tecnología | -10 |