

**PLANEACIÓN ESTRATÉGICA**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS.**

**LIC. ARMANDO JAVIER CRUZ HOYOS.**

**INSTITUTO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE CHIAPAS**

**OCOSINGO, CHIAPAS A 23 DE ABRIL 2016**

**CATEDRATICO: MTRO. ANTONIO PEREZ GOMEZ**

***FUERZAS Y DEBILIDADES INTERNAS***

El objetivo es conocer el análisis y el diagnóstico de la ventaja estratégica o competitiva, o simplemente, análisis y diagnóstico de la organización definidos como el proceso por el cual los estrategas examinan los factores organizacionales de la finanzas y contabilidad, mercadotecnia, producción, operaciones, de personal y relaciones laborales, así como los recursos corporativos para determinar en cuál la organización tiene fuerzas o debilidades significativas para poder aprovechar las oportunidades y enfrentar las amenazas.

Los factores estratégicos permiten analizar y diagnosticar para determinar las fuerzas y debilidades internas las cuales puede encarar oportunidades y amenazas en el medio ambiente, así como poder establecer estrategias para alcanzar las metas y los objetivos. Dichos factores son:

* Factores de personal y relaciones laborales (resultado de las acciones de rec. Humanos, y la cooperación de los gerentes de línea)
* Factores de producción y administración de operaciones (estrategias en sus factores de producción y administración de operaciones sobre sus competidores)
* Factores de finanzas y contabilidad (determinar si la organización en cuestión es más fuerte, financieramente, que sus competidores)
* Factores de mercadotecnia (se debe de observar si la empresa es sustancial y estratégicamente más fuerte en mercadotecnia que la competencia)
* Factores de organización (pueden aumentar la habilidad de la organización para lograr sus objetivos, mediante la variación de las estrategias)

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, la auditoria administrativa es un sistema cuyos elementos son las finanzas y a contabilidad, la mercadotecnia, la producción/operación, la investigación y el desarrollo y los recursos humanos.  
Las fases de la auditoria son:

1. Diagnóstico previo
2. Diagnóstico profundo
3. Establecimiento de diagnóstico

En el diagnostico interno se debe deducir el significado de los resultados obtenidos para poder continuar el proceso de la administración estratégica: en este punto 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; así como las debilidades que tiene empresa, para evitar propuestas muy ambiciosas, o para fortalecer aquellas áreas que nos representan, tanto real como potencialmente, situaciones problemáticas.

El análisis de las fuerzas y debilidades internas nos sirven para hacer un diagnóstico de diversos factores estratégicos para la empresa que nos permiten establecer las fuerzas y debilidades, para poder así aprovechar las oportunidades y afrontar las amenazas; previendo todas aquellas ventajas que puedan representar al tomar las decisiones correctas. Mediante una auditoria se pueden establecer las fuerzas y debilidades, la manera de aprovechar y afrontarlas para que aquellas debilidades no representen un problema mayor para nuestra empresa.

De una forma personal este capítulo me recuerda al libro “el arte de la guerra”, el cual mediante análisis y una buena estrategia prevé todos aquellos factores que se darán dentro del campo de batalla desde las acciones del enemigo hasta las ventajas y desventajas de sus propias estrategias, generales y milicias.

Aplicado a mi área laboral este capítulo cuenta con un factor llamado de personal el cual es de mucha importancia para saber ¿con que tipo de personal contamos? ¿Qué nivel de preparación tienen los empleados? ¿Están preparados para afrontar situaciones adversas? Como he hecho mención hay diversas dificultades en el área donde me desempeño ya que las constantes presiones políticas, sociales, sindicales y organizacionales. No permite un buen funcionamiento toda vez que algunos empleados por estos factores que no contribuyen a un buen desempeño laboral. Ya que abusan faltando, no presentándose a trabajar, no acatando instrucciones, no desempeñando sus funciones, o simplemente solo presentándose a cobrar. Caso contrario es que hay trabajadores que debido a esas ineficiencias trabajan más y hacen un mejor desempeño para cubrir todas aquellas deficiencias y así poder con sus objetivos laborales, objetivos del área, objetivos del ayuntamiento y poder satisfacer las necesidades de la población.