

## Plataforma de competitividad®

Todos los derechos reservados · estrategika 2009 · Registro propiedad intelectual N° 759707

### El concepto de competitividad

El test mide la capacidad competitiva de una unidad (empresa, organización, área, departamento). Se entiende a la competitividad como la capacidad de interacción de una unidad frente a determinadas exigencias del contexto manteniendo la generación de recursos y la dinámica de los procesos. Es un concepto que trasciende a la “rentabilidad” y se enfoca en los recursos para crear y transformar las condiciones de participación de una unidad bajo diferentes exigencias del entorno.

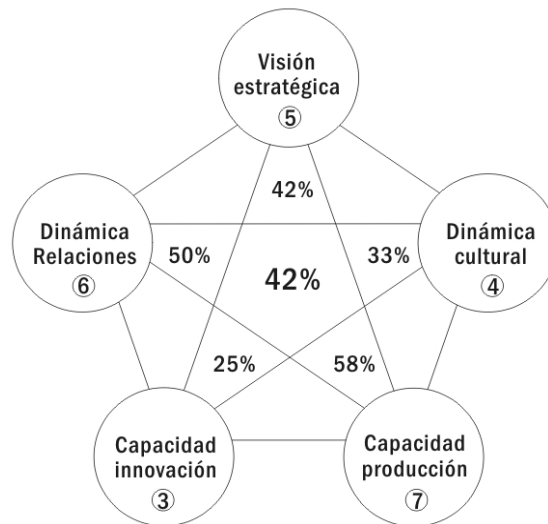
### La herramienta de análisis

Este concepto se materializa en una plataforma de competitividad que contempla 5 dimensiones de análisis e intervención:

VISIÓN ESTRATÉGICA	La potencialidad del diseño corporativo o del modelo de negocios que definen la dimensión del rumbo estratégico de la unidad.
DINÁMICA DE RELACIONES	Es la capacidad de vinculación con distintos sectores de públicos y el nivel de reconocimiento en diferentes procesos sociales.
DINÁMICA CULTURAL	Nivel de fortaleza del sistema cultural como marco de referencia operativo, ideológico y emocional de la unidad estratégica.
CAPACIDAD DE INNOVACIÓN	Es la capacidad de crear lo nuevo, generar alternativas de desarrollo y renovar procesos y productos.
CAPACIDAD DE PRODUCCIÓN	Es la capacidad para generar resultados, mantener el valor de los productos, servicios y procesos.

## Los resultados operativos del test

Las cinco dimensiones se evalúan en base a un protocolo de enunciados (en una escala de 4 puntos) que arroja un porcentaje de desempeño en cada dimensión en base al siguiente esquema:



Este no es un estudio comparativo con parámetros externos estadísticos o comparativos con la estructura o dinámica de otra unidad. Por el contrario, el objetivo es establecer parámetros internos de organización para responder de manera funcional y dinámica a los desafíos del contexto. Para ello, se toma en cuenta el siguiente criterio: una calificación del 100% representa el ideal de capacidad competitiva; una calificación del 50% o menor representa dimensiones que están trabajando al límite de su capacidad competitiva. Las dimensiones con calificaciones iguales o menores al 50% son las que pueden entrar en colapso cuando la unidad trabaja bajo exigencias extremas.

## Las perspectivas de intervención

Los resultados del test permiten orientar las intervenciones en la unidad siguiendo tres principios:

1. Orientar el desempeño de las dimensiones hacia el ideal del 100% de calificación para lograr procesos de mejora continua
2. Mantener la simetría de calificaciones en porcentajes similares, en las cinco dimensiones, para lograr una integralidad en la capacidad de respuesta
3. Priorizar las intervenciones en los puntos con menor calificación, dentro de cada dimensión, porque son los aspectos más vulnerables del sistema

## El protocolo de evaluación

Las cinco dimensiones se evalúan en base a un protocolo de enunciados calificados en una escala de 4 puntos en base al siguiente detalle de las variables:

VISIÓN	Alcance estratégico de la visión	Evalúe la fortaleza del rumbo estratégico para guiar el marco de desarrollo de la unidad.
	Nivel de integración de los valores	Evalúe si los valores corporativos forman parte de su práctica, más allá de los enunciados.
	Flexibilidad del modelo estructural	Evalúe la capacidad de adaptación o rigidez de la estructura de su unidad frente a los cambios.
RELACIONES	Nivel de presencia pública de la propuesta	Evalúe el nivel de imagen que tiene su unidad y la dimensión positiva o negativa de esa imagen.
	Nivel de aceptación/valoración	Evalúe el nivel de reconocimiento y preferencia de su propuesta en el mercado o comunidad.
	Capacidad de vinculación diferencial	Evalúe el conocimiento de públicos que lo rodean y si mantiene relaciones diferentes con cada uno.
CULTURA	Nivel de comunicación e integración interna	Evalúe la accesibilidad a la información adecuada y pertinente para tomar decisiones.
	Aporte del clima laboral al desarrollo	Evalúe el estado del clima de trabajo en su unidad como marco emocional de las acciones.
	Capacidad para compartir el conocimiento	Evalúe la capacidad de aprender a través del intercambio, formal e informal, de conocimiento.
INNOVACIÓN	Nivel de desarrollo de atributos diferenciales	Evalúe el nivel de insumos o procesos exclusivos que ha desarrollado en sus propuestas.
	Capacidad de anticipación de tendencias	Evalúe la capacidad de anticipar movimientos en el contexto comercial, social en el que trabaja.
	Nivel de integración de ideas y creatividad	Evalúe el nivel de participación de las personas en la renovación de productos y procesos.
PRODUCCIÓN	Niveles de resultados de la actividad	Evalúe el nivel de resultados actuales en base a los productos y procesos que desarrolla.
	Capacidad de respuesta diversificada	Evalúe la capacidad de crear de productos o acciones según las diferentes demandas
	Eficacia de los sistemas de gestión	Evalúe la existencia de políticas y estructuras de evaluación de desempeño de la gestión.