I.- Datos Generales

Código	Título:
EC0448	Elaboración de programas de competitividad para pequeñas y medianas empresas

Propósito del Estándar de Competencia
Servir como referente para la evaluación y certificación de las personas que se desempeñan como empresarios interesados en lograr que las pequeñas y medianas empresas mexicanas, alcancen un nivel de competitividad que les permita posicionarse en el mercado global.

Asimismo, puede ser referente para el desarrollo de programas de capacitación y de formación basados en Estándares de Competencia (EC).

El presente EC se refiere únicamente a funciones para cuya realización no se requiere por disposición legal, la posesión de un título profesional. Por lo que para certificarse en este EC no deberá ser requisito el poseer dicho documento académico

Descripción general del Estándar de Competencia
El Estándar de Competencia describe los desempeños y conocimientos que deben saber ejecutar y aplicar aquellas personas interesada en inducir el nivel de competitividad de la pequeñas y medianas empresas, mismo que les permitirá posicionarse en el mercado global e integrarse plenamente como proveedor de grandes empresas; cuyas competencias se basan en el manejo y financiamiento de las PyMEs y un mayor conocimiento de factores humanos que desarrollen las habilidades y posibilidades de un negocio. También establece los conocimientos teóricos, básicos y prácticos con los que debe contar para realizar su trabajo, así como las actitudes relevantes en su desempeño.

El presente EC se fundamenta en criterios rectores de legalidad, competitividad, libre acceso, respeto, trabajo digno y responsabilidad social.

Nivel en el Sistema Nacional de Competencias: Cinco
Desempeña una amplia gama de actividades tanto programadas poco rutinarias como impredecibles que implican la aplicación de un rango variado de principios fundamentales y técnicas complejas, Emite lineamientos generales a sus subordinados. Es el último responsable de la planeación y la programación de las actividades de la organización o grupo de trabajo. Es el último responsable de los resultados finales del trabajo de todos los equipos y personas que de él dependen.

Comité de Gestión por Competencias que lo desarrolló
Sector de desarrollo empresarial de Jalisco

Fecha de aprobación por el Comité Técnico del CONOCER:	Fecha de publicación en el Diario Oficial de la Federación:
24 de abril 2014	12 de junio de 2014
Periodo de revisión/actualización del EC:	**Tiempo de Vigencia del Certificado de competencia en este EC:**
2 años	5 años

Ocupaciones relacionadas con este EC de acuerdo con el Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones (SINCO)

Grupo Unitario
113 Directores de organizaciones políticas, sindicales y civiles

Ocupaciones asociadas
1133 Directores de organizaciones empresariales

Ocupaciones no contenidas en el Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones y reconocidas en el Sector para este EC
No aplica.

Clasificación según el sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (SCIAN)
Sector:
56 Servicios de apoyo a los negocios y manejo de desechos y servicios de remediación
Subsector:
561 Servicios de apoyo a los negocios
Rama:
5611 Servicios de administración de negocios
Subrama:
56111 Servicios de administración de negocios
Clase:
561110 Servicios de administración de negocios CAN, EE.UU

El presente EC, una vez publicado en el Diario Oficial de la Federación, se integrará en el Registro Nacional de Estándares de Competencia que opera el CONOCER a fin de facilitar su uso y consulta gratuita.

Organizaciones participantes en el desarrollo del Estándar de Competencia
- Instituto Latinoamericano de la Comunicación Educativa
- Wisen

Relación con otros estándares de competencia

Estándares relacionados
EC0359 Proporcionar servicios de consultoría a PyME’s

Aspectos relevantes de la evaluación

Detalles de la práctica:
- Para demostrar las competencias del EC se recomienda que la evaluación se lleve a cabo en el lugar de trabajo y durante su jornada laboral.

Apoyos/Requerimientos:
- Para llevar a cabo la evaluación es necesario contar con lo siguiente: Sala de reuniones, personal para formar el grupo de trabajo.

Duración estimada de la evaluación
1 hora en gabinete y 3 horas en campo, totalizando 4 horas

Referencias de Información:

- Covey, S. R. (2006). *El liderazgo centrado en principios.* Editorial Paidos.
- Covey, S. R. (2000). *Primero, lo primero.* Editorial Paidos.
- Dilts, R. (2008). *El Arte de comunicar.* Editorial Rigden.
- Gerber, M. E. (1997). *El mito del emprendedor .* Editorial Paidos.
- Gitman, L., & Zutter, C. (2013). *Principios de Administración Financiera.* Editorial Prentice Hall.
- Hammer, M. (2005). *Reingenieria.* Grupo Editorial Norma USA.
- Porter, M. (2012). *Estrategia Competitiva.* Piramide Ediciones.
- Porter, M. (2010). *Ventaja Competitiva.* Piramide Ediciones.
- Rosanas, J. M. (2008). *Contabilidad de Costes.* Editorial Desclee de Brouwer.
- Steinner, G. (1993). *Planeación Estratégica.* Compañia Editorial Continental.

II.- Perfil del Estándar de Competencia

Estándar de Competencia

Elaborar programas de competitividad para pequeñas y medianas empresas

Elemento 1 de 2

Implantar estrategias para el crecimiento de una empresa

Elemento 2 de 2

Dirigir la empresa para lograr la competitividad

III.- Elementos que conforman el Estándar de Competencia

Referencia	Código	Título
1 de 2	E1459	Implantar estrategias para el crecimiento de una empresa.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

La persona es competente cuando obtiene los siguientes:

DESEMPEÑOS

1. Inicia una conversación con sus colaboradores:
- Estableciendo el objetivo de la reunión,
- Cuestionando a sus colaboradores sobre los temas a tratar en la reunión, y
- Explicando los objetivos que espera lograr.

2. Establece un diálogo de retroalimentación con sus colaboradores:
- Solicitando expongan sus alternativas para cumplir el objetivo, y
- Exponiendo sus puntos de vista, sobre las propuestas expuestas.

3. Elige en conjunto con su equipo las mejores sugerencias:
- Discerniendo conjuntamente las alternativas obtenidas,
- Definiendo las acciones a ejecutar utilizando la Regla de Pareto,
- Estableciendo tiempos para el cumplimiento de objetivos, y
- Definiendo al responsable que dará seguimiento a las acciones.

La persona es competente cuando demuestra las siguientes

ACTITUDES/HÁBITOS/VALORES

1. Amabilidad — La manera en la que se dirige de forma respetuosa a sus colaboradores.
2. Cooperación — La manera en que se coordina con sus colaboradores para cumplir los objetivos trazados de la empresa,
3. Tolerancia — La manera en la que comprende y atiende las diferencias con los demás,

GLOSARIO

1. Regla de Pareto: Es una técnica que enuncia que el 80% de las riquezas lo tiene solamente el 20% de la población, separando los “pocos vitales” de los “muchos triviales”.
También conocida como la regla 80-20, en donde el 20% de los recursos y/o acciones, generan el 80% de los resultados, esto permitirá identificar al 20% más valioso para el desarrollo de su negocio, logrando un crecimiento sólido.

Referencia	Código	Título
2 de 2	E1460	Dirigir la empresa para lograr la competitividad.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

La persona es competente cuando obtiene los siguientes:

PRODUCTOS

1.- EL Diagnóstico de la situación actual de la empresa:
- Incluye el FODA,
- Contiene el análisis de ventas de la empresa,
- Contiene el análisis de clientes,
- Incluye el análisis de operaciones y procesos de la empresa,
- Contiene el análisis de finanzas de la empresa,
- Describe un análisis sobre los recursos humanos que cuenta la empresa,
- Contiene análisis de mercadotecnia, imagen y diferenciación, y
- Incluye un análisis de costos.

2.- El informe sobre la estrategia competitiva elaborado:
- Describe la misión, visión, valores y código de conducta de la empresa,
- Contiene un análisis sobre las ventajas competitivas de la empresa, y
- Señala las áreas de oportunidad estratégica y potencialidades de la empresa.

La persona es competente cuando posee los siguientes:

CONOCIMIENTOS	NIVEL
1. Competitividad empresarial.	Conocimiento
2. Lograr crecimiento rentable y sustentable.	Aplicación
3. Planeación de Objetivos a largo plazo.	Aplicación
4. Elaboración de la misión y la visión.	Aplicación
5. La empresa como un sistema en la mejora de procesos.	Conocimiento
6. El enfoque basado en procesos.	Conocimiento

7. La empresa con procesos replicables, confiables y eficientes.	Conocimiento
8. Metodología de la reingeniería.	Conocimiento
9. Implementación de reingeniería.	Aplicación
10. Evaluación de cambios generados por la reingeniería.	Aplicación
11. Ventaja competitiva.	Conocimiento
12. Ejecución estratégica.	Aplicación
13. Estados financieros.	Aplicación
14. Indicadores financieros.	Aplicación
15. Modelos de costos.	Aplicación
16. Presupuestos.	Aplicación

GLOSARIO

1. FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas)	Es el análisis de variables controlables y de variables no controlables, permite analizar elementos internos a la empresa y por tanto controlables, tales como fortaleza y debilidades, además de factores externos a la misma y por tanto no controlables, tales como oportunidad y amenazas.