

Dirección Estratégica, Formación de Alianzas y Redes

TALLER DE CAPACITACION

Quito, 20 de Septiembre del 2016

Agenda

- 10:00-10:30 Introducción, objetivos, reglas
- 10:30-11:30 La Dirección Estratégica: pensar en grande y actuar en el día a día.
- 11:30- 13:00 La construcción de alianzas y las relaciones institucionales
- 13:00- 14:00 Almuerzo
- 14:00- 15:00 Cómo sostener a una Organización ?
- 15:00-16:00 Ejercicios prácticos y cierre

Objetivos del taller

- Incrementar las destrezas de los participantes para conocer conceptos y herramientas para la Dirección Estratégica la formación de alianzas
- Tener mayor claridad conceptual sobre los desafíos de la sostenibilidad
- Conocer sobre modelos alternativos de una organización efectiva

QUÉ PREGUNTAS BUSCAMOS RESPONDER ?

- ¿Qué es la dirección estratégica?
- ¿Cómo desde mi accionar, como representante de la organización, debo dirigirla?
- ¿Qué elementos debo tener en cuenta?
- ¿Por qué es fundamental el trabajo en red?
- ¿Cómo hacer alianzas?

SOBRE LA DIRECCION ESTRATEGICA

- Dirección como una conceptualización dinámica: la estrategia, las estructuras, la cultura y las personas
- La DE se refiere a la toma de decisiones sobre los problemas más importantes que se presentan en una organización,

CONCEPTOS:

- La dialéctica de la organización con su entorno.
- El conjunto de decisiones que determinan la coherencia de las iniciativas y reacciones de la empresa frente a su entorno.
- El patrón de los principales objetivos, propósitos o metas y las políticas y planes esenciales para lograrlos.

COMPONENTES BÁSICOS DE TODA ESTRATEGIA

- **El ámbito** o campo de actividad: para qué estoy, qué es lo mío
- **Las capacidades** o competencias distintivas: con qué cuento, que sé,
- **Las ventajas** competitivas: en qué me diferencio de la competencia, que es lo que creo me hacer mejor que el otro.
- **La sinergia**: como me relaciono con los otros, como interactúo.

FASES DE UN PROCESO DE DIRECCIÓN ESTRATÉGICA

- Establecimiento de los fines y misión
- Análisis y pronóstico del entorno: amenazas y oportunidades del entorno (análisis externo).
- Análisis interno y determinación de la posición competitiva: fortalezas y debilidades de la empresa.
- Formulación y diseño de estrategias
- Elaboración del plan estratégico y control estratégico

FORMACION DE ALIANZAS PARA SOSTENER ESFUERZOS

- El posible colaborador:
- Tiene un papel claro en el ámbito local?
- Reputación-credibilidad
- Contactos útiles
- Acceso a información
- Tiene recursos que complementen los suyos
- Estructura administrativa sólida
- Cumple compromisos
- Firmeza en momentos de tensión ?

Principios claves de la Alianza

- Equidad: respeto, no poder
- Transparencia: honestidad, apertura
- Beneficio mutuo

FORMALIZANDO LAS ALIANZAS

- Informal
- Memorándum de entendimiento
- Convenio o acuerdo formal
- Contenidos: Información sobre los colaboradores, objetivos comunes, declaración de compromisos, estructuras y procedimientos, recursos, revisión y auditoría de acuerdos, otros, firmas

Cómo formar una alianza

- Involucre a los interesados
- Identifique con ellos las necesidades
- Declare la visión y objetivos del emprendimiento
- Formule el proyecto
- Tenga claridad sobre los recursos necesarios
- Genere encuentros a varios niveles
- Evalúe los avances, sistematice lo aprendido
- Rinda cuentas

NUESTRAS RELACIONES EXTERNAS

- En qué consisten ?
- Con quien queremos relacionarnos?
- Cuáles son los beneficios de las Relaciones Externas ?
- Qué temas relacionados con su trabajo afectan sus relaciones externas ?

CONSTRUYA SUS RELACIONES EXTERNAS

- Póngase en los zapatos del otro
- Considere los Pros y los Contras
- Entienda las altas y las bajas
- Utilice en lenguaje apropiado
- Llegando a los demás
- Respondiendo ante una crisis

Diseño de un Plan Estratégico de Relaciones Externas

- Actualice su PEI
- Haga un mapa de contexto de relaciones externas
- Identifique sus metas
- Seleccione sus aliados potenciales
- Decida como aproximarse a ellos
- Constituya sus equipos de trabajo

¿ Qué es la sostenibilidad ?

Es la capacidad de un proceso para consolidar e incrementar la interacción con la sociedad, en función de la contribución a su desarrollo

EL DESAFIO DE SOSTENERSE SIENDO EFICAZ

- El valor agregado de las actividades que desempeña
- La eficiencia interna
- La capacidad de vincularse con el entorno
- La posibilidad de mantenerse en el tiempo para continuar el trabajo sin interrupciones
- La adopción de una estrategia de desarrollo institucional de largo plazo

TIPOS DE SOSTENIBILIDAD

CONCEPTUAL Y METODOLOGICA

- La organización ha definido de manera consistente su misión para el largo plazo, la misma que es entendida y aceptada por los directores y el personal de la misma. Además cuenta con metodologías de trabajo sólidas y probadas que le permiten cumplir con su misión

INSTITUCIONAL

- La organización puede existir más allá de la presencia o influencia de cualquier individuo o institución y ha definido sus funciones, procedimientos, cultura organizacional y credibilidad

POLITICA Y SOCIAL

- La organización es aceptada y respetada por la sociedad en su conjunto, (instituciones de gobierno, organizaciones de la sociedad civil, beneficiarios, instituciones de cooperación internacional, medios de comunicación), y por lo tanto cuenta con su apoyo para ejecutar su trabajo sin interferencias

FINANCIERA

- La organización cuenta con los recursos necesarios para llevar a cabo su trabajo sin interrupciones significativas y con capacidad para crecer y enfrentar demandas crecientes de sus servicios

Planificación de largo plazo. Determinar donde quiere estar la organización en los próximos 10 años en términos de:

- Tamaño que se considera óptimo para cumplir plenamente con su misión
- Identificar cual es su nicho de acción y cual es la experticia necesaria para ocuparlo
- Definir que clase de capacidades profesionales se necesitan para desarrollar esa experticia
- Determinar que tipo de credibilidad social y política es necesaria para cumplir sus objetivos
- Señalar los recursos necesarios para contar con bases firmes para alcanzar la situación deseada en el largo plazo

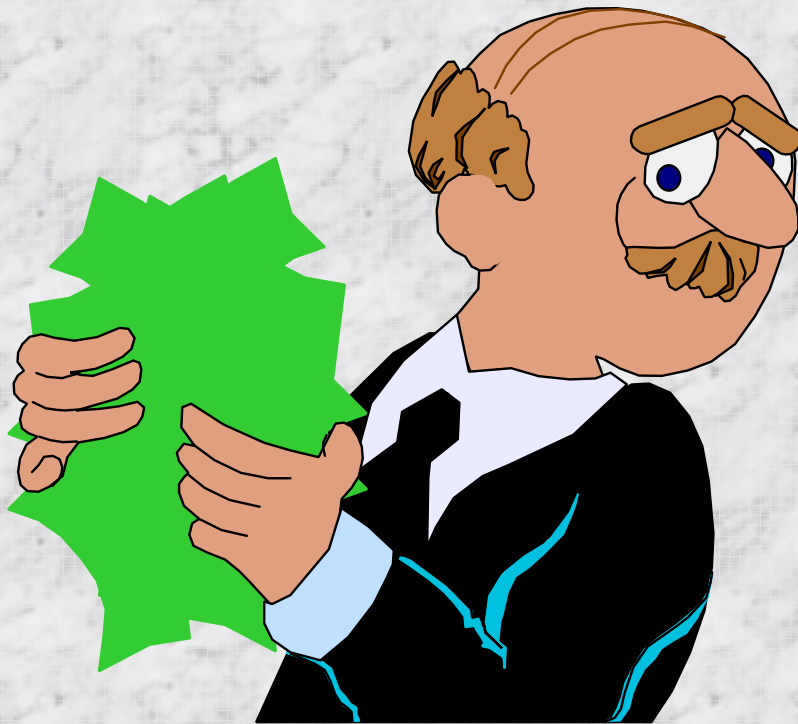
Desarrollar una cultura de sostenibilidad que incluya:

- Involucramiento de directores y personal técnico
- Actitudes y procedimientos modernos
- Compromiso con la institución, su misión y objetivos
- Pensamiento progresivo y proactivo
- Entrenamiento y crecimiento profesional
- Evaluación continua de resultados e impactos, frente a las metas

Creación de una base de apoyo y credibilidad sobre la base de:

- Construir relaciones de trabajo positivas con los medios de comunicación
- Contar con una junta directiva de amplia representación regional, sectorial, generacional y de género
- Crear la imagen de una institución que apoya causas buenas para la sociedad

Consejos de Peter Drucker



- ✎ Busque el futuro, no persiga el pasado
- ✎ Deje de hacer tareas improductivas
- ✎ Concéntrese en las oportunidades antes que en los problemas
- ✎ Mantenga altos propósitos y no aquellos seguros o fáciles