



Curso de Formación

ESTRATEGIAS URBANOS

HACIA UNA INSTITUCIONALIDAD METROPOLITANA
CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Módulo 10– 7 de Diciembre de 2017

La planificación estratégica en el ámbito de las Organizaciones Públicas: algunas lecciones aprendidas

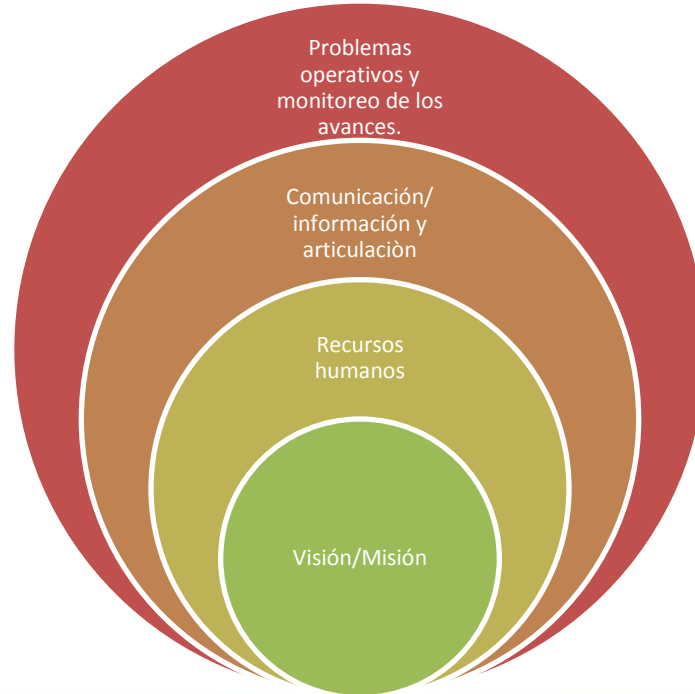
AUTOR AS: MARIANA COLOTTA

SONIA RAMELLA

¿Qué nos proponemos?

- Identificar algunos de los “soportes” transversales a todo el proceso de diagnóstico de la Planificación Estratégica.
- Enunciar los nudos críticos del proceso de diagnóstico organizacional.
- Reflexionar sobre algunas vías de solución.

¿Cuáles son los elementos constitutivos sobre los cuales centrar la atención?



La visión / Misión.

- Son la brújula de la organización (qué son).
- **Visión:** los valores que pregona la organización.
- **Misión:** ¿qué queremos hacer con esos valores?
- Tienden a estar vigente por un largo período de tiempo (para qué sirven)
- **Fecha de vencimiento:** cambia radicalmente el contexto/ desaparece la necesidad/ se transformó el espíritu de la organización.
- **Riesgo:** quedarse en el tiempo/ visión estrecha o miope de la realidad/ visión y misión sin sustento orgánico.
- **Desafío:** que la misión y la visión sean una guía pero no un techo.

Planificar los recursos humanos, implica....

- ¿Cuál es el origen de los miembros del área?
- ¿Qué trayectoria profesional han tenido (en especial dentro del área)?
- ¿Cuál es el perfil de nuestros equipos de trabajo?
- ¿Cómo se distribuyen las tareas y funciones?
- ¿Cuál es la situación de las mujeres dentro de la organización?, ¿tienen igualdad de oportunidades?, ¿sufren situaciones de violencia?
- ¿Qué preparación tienen los miembros del equipo?, ¿se capacitan?
- ¿Qué incentivos se otorgan para el perfeccionamiento y la mejora de la productividad?

Planificar los recursos humanos

Respecto de la cuestión de género, deben garantizarse....

- **Autonomía Física:** “mi cuerpo es mío” erradicando violencia y femicidios (¿tenemos protocolos contra la violencia de género?, Te renuevo en el cargo a promesas de no más futuros embarazos, etc).
- **Autonomía Política:** las mujeres deben romper techos de cristal, y ocupar cargos de liderazgo (cuántas mujeres tenemos en cargos de toma de decisiones).
- **Autonomía Económica:** alcanzar metas de igualdad de condiciones y oportunidades para desarrollarse económicamente. 45% de brecha salarial entre mujeres y varones en el segmento de mujeres que no tienen educación secundaria (hay paridad en el nivel de instrucción de ambos sexos?, ganan lo mismo?)

Pensar en el desarrollo profesional de las mujeres de la organización supone proyectar escenarios superadores de:

- **PISOS PEGAJOSOS** : las que les cuesta arrancar..más vulnerables, sin estudios, embarazo adolescente, jefas de hogar, trabajo informal y precario.
- **ESCALERAS ROTAS** : las económicamente activas, con estudios universitarios, les cuesta conciliar vida familiar y profesion.
- **TECHO DE CRISTAL**. Las que logran romperlos y asumir posiciones de liderazgo, demográficamente minoritarias pero dan visibilidad y referentes al empoderamiento femenino.

La comunicación, información y articulación supone cuestionarse...

Articulación interna/ externa:

- ¿Qué perfil posee la persona seleccionada para coordinar el proceso?
- ¿Quiénes son los interlocutores de cada área involucrada?
- ¿Se convocará a otros actores externos a la organización?, ¿cuál es la finalidad de la convocatoria?
- **Información necesaria:** ¿tenemos los datos desagregados de ese modo o supone un trabajo adicional?,
- ¿Quién debe proveer los datos?, ¿genera celos o resistencias los pedidos de información?
- ¿Qué trámites, permisos y autorizaciones son necesarios para la obtención de la información?

La estrategia comunicativa supone reflexionar sobre...

- ¿Qué mensaje se quiere dar y a quiénes?
- ¿Qué se necesita pedir a cada uno?
- ¿Con todas las áreas de la organización se tendrá la misma estrategia comunicativa?,
- ¿Quién centralizará la comunicación?

Planificar el monitoreo de la implementación implica pensar...

- ¿Qué prioridades tiene cada equipo? ¿cuánto esfuerzo adicional les requerirá el pedido expreso?
- ¿Los tiempos fijado para cumplir las metas son realistas respecto de los tiempos burocráticos?
- ¿Hay procedimientos que no se pueden cambiar/ simplificar?
- ¿Quién/es va a monitorear los avances en el proceso y de qué manera?

A modo de cierre....

- Una planificación estratégica exitosa supone adelantarse a los problemas de implementación (misión/ visión, Recursos humanos, aspectos operativos).
- Transmitir claramente la voluntad política y prioridad del proceso
- Mostrar receptividad respecto a las críticas, sugerencias y verdadera voluntad de cambio.
- Seleccionar a los interlocutores del proceso en base a su capacidad técnica y con la suficiente empatía con su equipo y otras áreas de la organización.
- Llevar adelante el proceso sin resignar la pluralidad de “visiones y opiniones” de otros actores afectados.

¡Muchas gracias!