



SALUD

CURSO-TALLER “CONSTRUCCIÓN DE LA MATRIZ DEL MARCO LÓGICO”

Ejercicio

A continuación usted deberá identificar cuáles son los factores que influyen en el desempeño de su Dirección y definir cuál es la mejor estrategia de fortalecimiento de la misma.

Análisis externo:

A: Análisis de actores interesados

El desempeño de su Dirección depende del valor agregado que perciben los actores interesados en la misma. Como actores interesados se pueden identificar a los funcionarios de la Secretaría, la comunidad de beneficiarios, los proveedores, el Director General, los empleados, dependencias públicas específicas, entre otros. El interés de cada uno de estos actores en su Dirección es específico, así como su importancia para el desempeño de ésta.

1. En este ejercicio identifique a los cinco actores interesados más importantes para su Dirección y describa el interés principal de cada uno de ellos con el fin de entender el contexto del desempeño de su Dirección. Es importante ser concreto y exacto en las respuestas, identifique a las partes interesadas con sus nombres propios.

Nombre del actor interesado	Interés específico en la Dirección Regional	Prioridad sobre el desempeño de la Dirección Regional (identifique el rango de 1 a 5)



SALUD

2. Priorice a los 3 actores interesados de mayor influencia en las estrategias de su Dirección y describa la manera como sus intereses orientan las estrategias y prioridades de su Dirección.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

B: Análisis de factores

Identifique los factores externos que influyen para promover o restringir el desempeño de su Dirección e incluya los atributos por los que considera que influyen en su desempeño.

-
-
-
-
-
-

C: Análisis de estrategia

La estrategia consiste en mejorar su eficacia, efectividad y eficiencia y de esta manera generar valor agregado para los actores interesados en su Dirección. Las estrategias, en general, se enmarcan dentro de dos caminos complementarios: **la diferenciación por eficiencia**



(utilización más racional de los recursos a disposición) y la diferenciación por servicio (servicios mejores por su calidad, funcionalidad, etc.). Asimismo, existen combinaciones de estas estrategias.

En las siguientes líneas, describa la estrategia de su Dirección para elevar su desempeño.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Análisis Interno:

A: Capacidad para lograr cambios en su Dirección.

La posibilidad de implementar correctamente planes estratégicos y, en especial, obtener los resultados esperados en una Dirección depende del conjunto de criterios culturales, económicos y técnicos de la misma. Por ejemplo de una Dirección con problemas de comunicación no puede esperarse un desempeño coherente de todos sus miembros.

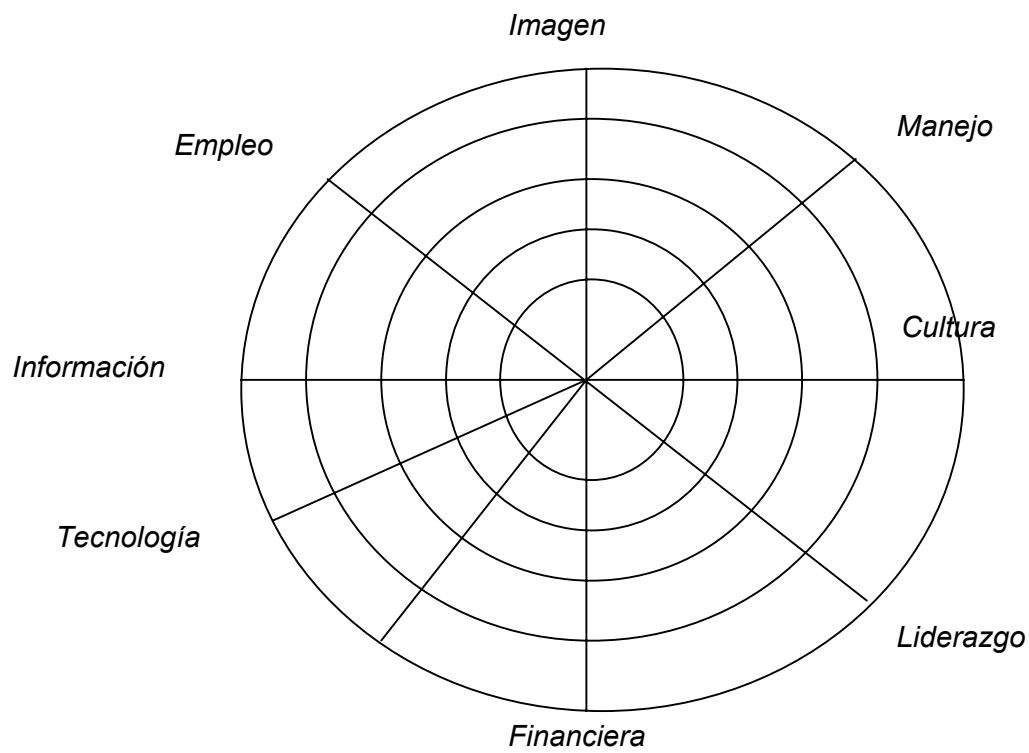
En este ejercicio se valoran las capacidades internas de su Dirección con el fin de identificar los cuellos de botella para el proceso de cambio. De esta forma se llena el cuestionario valorando los criterios desde 1 (bajo) hasta 5 (alto) y se utiliza la rueda en la siguiente página para visualizar las capacidades internas de su Dirección. Es importante que diferentes personas de su Dirección den sus respuestas en forma independiente y que después se reúnan para hacer el promedio que es lo que se representará en la gráfica.



SALUD

Aspecto	Valor				
Imagen					
¿Cómo perciben los empleados a la Dirección?	1	2	3	4	5
¿Cómo perciben los beneficiarios a la Dirección?	1	2	3	4	5
¿Cómo percibe la Dirección General a la Dirección?	1	2	3	4	5
¿Cómo perciben las dependencias públicas a la Dirección?	1	2	3	4	5
<i>Promedio</i>					
Información					
¿Cómo es la disponibilidad de la información interna?	1	2	3	4	5
¿Cómo es la disponibilidad de la información externa?	1	2	3	4	5
<i>Promedio</i>					
Liderazgo					
¿Cómo es la capacidad para manejar situaciones inseguras?	1	2	3	4	5
<i>Promedio</i>					
Financiera					
¿Cómo es el presupuesto de la Dirección a corto plazo?	1	2	3	4	5
¿Cómo es el poder de gestionar recursos a largo plazo?	1	2	3	4	5
<i>Promedio</i>					
Manejo					
Centralización de la toma de decisiones	1	2	3	4	5
Estímulo para iniciativas propias	1	2	3	4	5
<i>Promedio</i>					
Empleo					
Nivel de educación de los empleados	1	2	3	4	5
Habilidad de los empleados	1	2	3	4	5
Capacidad de los empleados	1	2	3	4	5
<i>Promedio</i>					
Cultura					
Todo el mundo habla con todo el mundo	1	2	3	4	5
Todo los temas son discutibles dentro de la Dirección	1	2	3	4	5
<i>Promedio</i>					
Tecnología					
¿Cómo es el nivel del equipo de la Dirección en comparación con las necesidades?	1	2	3	4	5
<i>Promedio</i>					

La rueda para visualizar la capacidad interna de la Dirección Regional



Barreras para la aplicación de la Planeación Estratégica

A continuación defina ¿cuáles son las posibles barreras que puede tener su Dirección en la aplicación de estrategias, tanto a nivel externo (entorno de la Dirección) como al interior de la misma?

Tipo de Barrera	Descripción
Normativa	
Organizacional	



SALUD

Tecnológica	
Financiera	
Otra: defina	