

GUIA TALLER 9: DOP

OBJETIVOS:

- Diagnosticar una organización y su sistema de cooperación.
 - Los participantes deberán entender la organización como un sistema.
 - Los participantes aprenderán herramientas para hacerlo ellos mismos con sus asociados, deberán adaptar de forma creativa el DOP para su organización.

Materiales: Cartulinas de colores, marcadores, cinta de enmascarar, guías del DOP para cada asistente y la presentación DOP en ppt.

Fuente de verificación: Lista de asistencia, registro fotográfico, formatos de programación participativa.

Tiempo: 8 días

Día 1

Duración	Actividad	Técnica
2:00 m.	DOP. Presentación. Paso 1 y 2	Trabajo en grupos
15 m.	Pausa: Café	
20 m.	DOP. Continuación Paso 3 y 4	Trabajo en grupos
60 m	Almuerzo	
15 m.	Pausa: Café	
2:45 m.	Plenaria DOP Puesta en común - evaluación	Plenaria
	Cena	

PROCEDIMIENTO:

1. Saludo y presentación sobre los objetivos del taller (10')

2. Ejercicio de integración "Los símbolos"

Objetivos: Crear un clima de confianza y comunicación interpersonal en el grupo. Descubrir los aspectos positivos que existen en la organización o grupo.

Materiales: Una hoja de papel para cada uno y lo necesario para escribir.

Desarrollo: Durante unos minutos, están todos en silencio, mientras cada uno escoge los símbolos que mejor representan la organización o grupo (características positivas). Luego se procede por orden. Todos van diciendo el símbolo que han representado al resto del grupo. El facilitador toma nota y hace la propia constelación de símbolos. Cuando todos han terminado, se tiene un intercambio sobre lo que opinan de *Cómo se ve la organización*: Si están de acuerdo, si están en desacuerdo, etc.

3. PASO 1 - Los hechos

Tarea 1:

El grupo de trabajo responde a las diez preguntas siguientes. Para ello, puede recurrir y hacer referencia a informes y documentos de la organización.

01 Forma jurídica: ¿Qué forma jurídica tiene la organización? (SA., asociación, cooperativa, institución de derecho público con comisión legal, etc.).

02 Fundación: ¿Cuándo fue fundada la organización? ¿Quién la fundó?

03 Miembros: Cuántas personas pertenecen a la organización como:

* Miembros (por ej. de movimientos sociales, grupos de base, asociaciones, etc.)

- en total

- colaboradores honorarios

• Personal permanente

- en función directiva

- en función ejecutiva

- personal auxiliar

• Personal temporario

04 Productos y clientela: ¿Qué bienes y servicios produce la organización? ¿Para quién? (En administraciones estatales también pertenecen a este aspecto el establecimiento de normas, la formulación y la imposición de leyes, trabajos de supervisión y coordinación; en movimientos sociales y asociaciones se trata de la capacitación, la salvaguardia de intereses, etc.) ¿Qué es lo mejor que puede hacer la organización? ¿Cuáles son los productos más demandados? ¿De parte de qué grupos de clientes?

05 Tareas: ¿Cuáles son las tareas principales que desempeña la organización?

• Tareas centrales (En administraciones, distinguir entre tareas normativas, de regulación y de supervisión y tareas de ejecución.)

• Tareas internas de apoyo

06 Diferenciación: ¿Cuántos niveles jerárquicos tiene la organización? ¿Cómo se los designa? ¿Cómo está distribuido el personal en esos niveles? ¿De qué calificaciones clave disponen esos grupos de personas?

07 Cobertura: ¿Qué extensión espacial (local, regional, nacional, internacional) tiene la organización en relación con'

• Su propia infraestructura (por ej. con sucursales)?

• Sus grupos de clientes?

• Sus contrapartes de cooperación y sus proveedores?

08 Recursos financieros: ¿De dónde provienen los recursos financieros?

• Venta, comisión

• Recursos propios, ganancias, reservas

• Créditos comerciales

- * Subsidios, contribuciones externas
- * Contribuciones de sus miembros

09 Infraestructura: ¿De qué infraestructura y materiales dispone la organización?

- Edificios
- * Instalaciones de producción y vehículos
- Medios de comunicación
- * otros

10 Planificación: ¿Cuándo y cómo planifica la organización su actividad?

Tarea 2

El grupo de trabajo escribe los hechos en forma de una exposición, por ej. en una cartelera, para permitir la comprensión, a través de la visualización.

4. PASO 2 - Relaciones de cooperación y puntos de intersección

Tarea 1

El grupo de trabajo ubica a la organización con sus relaciones con otras organizaciones en un paisaje organizacional. En el centro de este "arco iris" se encuentra la clientela o el grupo meta de un proyecto.

Tarea 2

El grupo de trabajo selecciona tres relaciones especialmente importantes y caracteriza los **puntos de intersección de las relaciones de cooperación**.

Aspecto	Actividad
objetivos	Fijamos objetivos periódicamente y en acción común
Contrato	Concertamos acuerdos claros e inequívocos sobre derechos y obligaciones
Fidelidad al contrato	Nos atenemos a los acuerdos establecidos
Ventajas	Extraemos ventajas de la cooperación
Confianza	Informamos activamente sobre nuestras intenciones
Comunización	ofrecemos interlocutores y ponemos a disposición medios de comunicación apropiados

5. PASO 3 - Vista de Pájaro

Tarea 1

El grupo de trabajo selecciona características relevantes de la organización y se pone de acuerdo sobre ocho características principales (cualitativas y cuantitativas).

Tarea 2

El grupo de trabajo diseña un logo, escudo o una bandera, que sea típica para la instantánea de la organización.

6. PASO 4 - Perfil de la organización

Tarea 1

El grupo de trabajo diseña el perfil de la organización. En el caso de que los miembros del grupo no se pusieran de acuerdo sobre una valoración, se dejará constancia de las diferentes estimaciones como una observación.

Criterios

01 Estrategia

La organización tiene (a) objetivos bien definidos y (b) una planificación a mediano plazo que describe la finalidad de la organización, clientela, productos y servicios, así como las contrapartes de cooperación.

02 Coherencia con los objetivos

Los miembros de la organización (colaboradores y colaboradoras) demuestran a través de su comportamiento que están de acuerdo con los objetivos declarados.

03 Centros de competencia

La organización se concentra en las tareas que puede llevar a cabo competentemente.

04 Ubicación en el mercado y orientación hacia el cliente

Las prestaciones de la organización son: (a) requeridas en el mercado, y la organización aprovecha (b) ventajas comparativas y presta atención a la calidad de los bienes y servicios ofrecidos a los clientes.

05 Estructura de tareas

La estructuración de las tareas abarca ciclos de tareas lo más completos posible, desde la preparación del trabajo (planificación). Pasando por la realización, hasta llegar a los controles de calidad.

06 Gestión del personal

La organización coloca personal profesionalmente calificado en el momento oportuno y en el lugar correcto, lo inicia en el trabajo con un mandato claro, lo capacita y apoya en sus funciones y en la toma de responsabilidades así como durante el desarrollo de las calificaciones clave necesarias para las tareas.

07 Reconocimiento y remuneración

Las exigencias de los trabajos son conocidas por los miembros; sus rendimientos son valorados y remunerados periódicamente.

08 Relaciones

Las perturbaciones y los conflictos son abordados enseguida, abierta y directamente con los involucrados.

09 Delegación

La competencia de decisión se encuentra allí, donde existen la información y la experiencia necesaria para la decisión.

10 Decisiones

En la organización se decide oportuna e inequívocamente.

11 Dirección

La gerencia de la organización se interesa (a) por las expectativas de sus subalternos sobre su rol directivo, (b) por la calidad de los productos y servicios para sus clientes, (c) por los cuellos de botella internos (factores limitantes) y (d) por las futuras tendencias de desarrollo.

12 Transparencia de los costos

La organización sabe lo que cuestan internamente sus prestaciones y, en función de ello, invierte sus recursos.

13 Administración y servicios técnicos

La organización dispone internamente de suficientes servicios técnico-administrativos

14 Cooperación

La organización cuida sus relaciones con otras organizaciones y es capaz de coordinar y promover la cooperación con ellas.

15 Información y autoobservación

La organización (a) produce oportunamente información relevante para la toma de decisiones y específica para los destinatarios, (b) dispone de procedimientos de autoobservación y evalúa sus experiencias regularmente.

16 Capacidad de adaptación y futuro

La organización (a) se adapta en poco tiempo a nuevas tareas, (b) invierte en el desarrollo de nuevos productos y servicios.

Tarea 2

El grupo de trabajo afina el **perfil**: cada uno de los criterios puede ser diferentemente sopesado con un factor, los criterios pueden ser subdivididos y se incorporan flechas para destacar una tendencia dinámica.

7. PASO 5 - Experiencias de cambio

Tarea 1

El grupo de trabajo responde en una conversación grupal las cuatro preguntas siguientes:

1 ¿Qué cambios se han producido en tiempos recientes en nuestra organización? Elija uno o dos cambios importantes.

2 ¿Qué impacto han tenido los cambios:

2.1 en la estructura de la organización?

2.2 en los procesos?

2.3 en el personal?

2.4 en la clientela?

3 ¿Quién ha participado en los cambios?

3.1 ¿Quién los ha decidido?

3.2 ¿Quién ha apoyado el cambio?

3.3 ¿Quién estaba en contra?

4 ¿Con qué resultados estamos satisfechos/insatisfechos?

Tarea 2

El grupo de trabajo responde a la siguiente pregunta. (Con ayuda de consulta con tarjetas y ponderación de las respuestas):

¿Cuáles son las tres cuestiones y desafíos más importantes, a los que la organización debería orientarse en un futuro próximo?

8. PLENARIA:

Se hace una exposición general de los resultados del DOP, hasta llegar a conclusiones sobre la priorización de problemas de la organización.

9. EVALUACIÓN Y ESTABLECIMIENTO DE COMPROMISOS.

Definir el cronograma de trabajo para que los participantes hagan el taller con los asociados en su comunidad. Dejar responsables.