

- Presentación
- Situación de partida
- Claves de gestión
- Misión – Visión - Valores
- Análisis DAFO
- Mapa estratégico
- Cronograma
- Mapa de Procesos
- Sistema de Gestión



SEGUIMIENTO-ACTUALIZACIÓN DINÁMICA



PUNTOS DÉBILES

PUNTOS FUERTES

Matriz DAFO

Es un análisis de los puntos FUERTES y DÉBILES de la organización, en relación a las OPORTUNIDADES y AMENAZAS del entorno

Recoge:

- los puntos Fuertes en que nos debemos apoyar
- los puntos Débiles que debemos superar
- las Oportunidades que tenemos que aprovechar
- las Amenazas de las que nos tenemos que defender

Debe ser:

Más que una simple identificación: los puntos más Fuertes y más Débiles, en relación a las Oportunidades y Amenazas

OPORTUNIDADES

AMENAZAS



1 er. ciclo de mejora

Matriz Confrontación

	O1	O2	O3	O4	O5	Σ	A1	A2	A3	A4	A5	Σ	Σ+Σ
F1	1	1	1	1	1		3	3	3	3	3		
F2	1	1	1	1	1		3	3	3	3	3		
F3	1	1	1	1	1		3	3	3	3	3		
F4	1	1	1	1	1		3	3	3	3	3		
F5	1	1	1	1	1		3	3	3	3	3		
Σ						1						2	3
D1	3	3	3	3	3		1	1	1	1	1		
D2	3	3	3	3	3		1	1	1	1	1		
D3	3	3	3	3	3		1	1	1	1	1		
D4	3	3	3	3	3		1	1	1	1	1		
D5	3	3	3	3	3		1	1	1	1	1		
Σ						3						4	7
Σ+Σ						4						6	

ESTRATEGIAS OFENSIVAS:
potenciar las Fortalezas para aprovechar las Oportunidades.

ESTRATEGIAS DEFENSIVAS:
potenciar las Fortalezas para defendernos de los efectos de las Amenazas.

ESTRATEGIAS ADAPTATIVAS:
superar las Debilidades para aprovechar las Oportunidades.

ESTRATEGIAS DE SUPERVIVENCIA:
superar las Debilidades para defendernos de los efectos de las Amenazas.

0 si no hay relación; 1 si la relación es baja; 2 si la relación es media; 3 si la relación es alta.

No se trata sólo de enumerar, sino de identificar los puntos más fuertes y más débiles en relación a las oportunidades y amenazas. Esto ayudará a definir los grandes ejes estratégicos y objetivos de la institución.

[volver a menú](#) [estrategias-acciones](#) [alineación](#)

PRIORIZACIÓN DE ACCIONES ESTRATEGICAS

Objetivos	Estrategias	RETO	Criterios de selección (evaluar cada uno de los criterios de 1 a 5)					Horizonte temporal	Seleccionar SI para pasarla al Plan de Acción
			Utilidad	Viabilidad	Coste	Notoriedad	Valor medio	AÑO	
PERSONAS									
1	a	<div style="background-color: orange; padding: 5px; text-align: center;">Comunicar</div> <div style="background-color: #d9e1f2; padding: 5px; margin-top: 5px;">Comunicarse a todos los niveles de la organización y explicarse en detalle.</div>					..		
	b						..		
	c						..		
	d						..		
	e						..		
	f						..		

ir a plan operativo >

COMPARACIÓN CON ORGANIZACIONES DE REFERENCIA (BENCHMARKING)

La medición y comparación de las operaciones, prácticas y resultados de la organización frente a otras es útil para identificar las mejores prácticas.

PLAN DE ACCION

volver a menú | objetivos-estrategias | alineación

Estrategias	Acciones seleccionadas				SEGUIMIENTO Y CONTROL							
					Indicador de seguimiento							
	Título	Descripción	Responsable	Presupuesto (€)	Indicador asociado	Forma de cálculo	Fecha inicio	Valor inicio	Valor objetivo	Fecha final	Valor alcanzado	Grado consecución

PERSONAS

Responsables	
• Tiene que sentirse "propietario" del proceso y participar en él operativamente	2
• Deberá rendir cuentas	2
• Con nombres y apellidos	1
• Cuantas más personas impliquemos, más nos aseguramos su despliegue	1
	2

Indicadores	
• Instrumentos de medida	
• Pocos, pero significativos (especialmente pensando en los clientes)	
• Pueden ser de tiempo, de coste, de actividad, pero mejor, de resultados. Cuantitativos o cualitativos	
• Preferible un pequeño "sistema" de indicadores que no uno solo	
• Fáciles de obtener	
• Permiten introducir medidas correctoras	