

¿Cómo construir un plan estratégico?

Caso Red de Juventudes y cambio climático de Costa Rica:

El planeamiento estratégico en las organizaciones como catalizador de acción climática.



Es común que los grupos enfrenten algunos problemas que los distraen de su labor, por ejemplo: en liderazgo, de financiamiento, en resolución o manejo de conflictos, entre otros. Uno de los problemas graves es la falta de claridad sobre el accionar y los objetivos que los guíen hacia las metas futuras, es decir, síntomas de la falta de un planeamiento estratégico.

Esta guía reúne la experiencia que se llevó a cabo con la Red de Juventudes y cambio climático de Costa Rica (RJCCCR) en la formulación de su planeamiento estratégico y extraemos de ella una serie de recomendaciones, en **10 pasos:**



1

Consolidar un equipo

Un **equipo estratégico** es aquel equipo que está formado por **personas multifuncionales**, de diferentes áreas y todas están orientadas a los resultados estratégicos.

Estos equipos se caracterizan por poseer **personas proactivas** que trabajan activamente en conjunto haciendo cada quien lo que le corresponde y ayudando activamente a las demás.



2

Acercarse y escuchar a las personas y los grupos alrededor.

Hacer **una lista y contactar a todas las posibles personas y organizaciones** (grandes, pequeñas, nacionales e internacionales) que tengan interés en la temática de la organización.

A través de **eventos grupales** (reuniones o talleres), donde ustedes les convoquen, **escuchen sus intereses e inquietudes que tienen sobre el tema**. Tomen nota de todo, especialmente busquen puntos de común, y percepciones sobre la organización y cómo lograr mejores vinculaciones.



3

Estado de la organización

Reúnan **información propia y externa** que les permita valorar el estado actual de la organización y su relación con el entorno (diagnóstico). **Algunas técnicas:**

- Revisión de **información documental existente**.
- Realizar un **ciclo de entrevistas a profundidad** con personas clave de la organización.
- **Sistematización y análisis de Información** (documenten hallazgos).



4

Realizar talleres

Realizar talleres participativos con grupos internos y externos a la organización.

- Escuchar el sentir de su grupo y las expectativas de las partes de interés (socios y aliados).
- Animarse a visitar otros sitios, regiones, comunidades o grupos que comparten su lucha en la labor desde diferentes realidades.

Con esto, se logra recolectar insumos y **ayuda a perfilar una visión más amplia sobre la causa.** Este tipo de espacios son claves para la **identificación y calibración de los instrumentos para iniciar la travesía hacia el plan.**



*Con la RJCCCR se realizó un taller sobre cambio climático en Costa de Pájaros con personas de diferentes organizaciones.

5

Análisis del entorno

Analicen del entorno interno y externo del grupo (con toda la información recolectada).
Recomendamos como herramientas: **FODA**, **PESTEL**.

- **FODA:** técnica usada para identificar las fortalezas, las oportunidades, las debilidades y las amenazas de la organización.
- **PESTEL:** Análisis descriptivo del contexto externo de la empresa. En este caso, se analizan los factores Políticos, Económicos, Sociales, Tecnológicos, Ambiental y Legal que están ocurriendo fuera del grupo.



6

Crear estrategias para atender a su entorno

Potencien lo positivo (fortalezas + oportunidades) y **atiendan lo negativo** (traten de volver toda debilidad o amenaza en una oportunidad para mejorar).

Herramientas recomendadas:

- **CAME:** complementa al análisis FODA, y brinda la información esencial para idear tácticas estratégicas del tipo ofensivas (potenciando lo positivo), defensivas (reconociendo que hay elementos por mejorar), de orientación (asumiendo los cambios requeridos) y de sobre-vivencia (cuando el entorno externo se torna muy retador).
- **Teoría del Cambio:** es una estrategia que permite planificar para el cambio y nos permite reflexionar y re-evaluar los logros en el camino.



7

¡Validar!

Es **esencial compartir y validar** las estrategias creadas con el equipo interno.

➤ **Convocar a reuniones y espacios** de consulta donde se pueda discutir lo realizado hasta el momento. La idea de todo plan, es que las personas que integran la organización, **se sientan identificadas con lo creado.**



8

¡Crear!

Con **todos los insumos y la información** recolectada, anímesen a escribir la misión y la visión de la organización, así como valores, período de tiempo/vigencia y el área geográfica donde se desarrollará el cambio.



9

¡Delimitar objetivos y ejes!

Además, con toda la información, delimitar objetivos de trabajo y los ejes en el accionar estratégico que les ayudarán en la consecución de los objetivos. **¡Recuerden ser realistas!**

Entender la capacidad y tiempo de su equipo a la hora de ejecutar.

Se recomienda: ejes estratégicos (las estrategias ofensivas y positivas que se logran con el análisis CAME) y ejes habilitadores (las estrategias internas del tipo administrativas y de gestión que suceden dentro de la organización para apoyar el despliegue de la estrategia global).



10

¡Manos a la obra!

Comuniquen y declaren formalmente su estrategia y échenla a andar.

Ejecutar y crear acciones para el plan es un gran reto. Es **cuestión de práctica y constancia** en las labores como equipo.





**Para más información, visitar
www.RJCCR.com o
escribir al correo redjcc.cr@gmail.com**



Esta guía fue elaborada por **Tríptico Consultores** en el marco del proyecto **ACCION Clima**, implementado por la **Cooperación alemana para el desarrollo GIZ** y el **Ministerio de Ambiente y Energía (MINAE)** con fondos de la **Iniciativa Climática Internacional** del gobierno de Alemania.

Copyright ©Julio 2022.

