

## **RECOMENDACIONES TIPO – INSUMO PARA CONSTRUCCIÓN DIANGNÓSTICA**

### **Sugerencias Tipo para dimensión 1. Líder**

- Gestionar un proceso de capacitación para el líder en desarrollo de habilidades para la construcción de alianzas, que incremente sus habilidades y conocimientos en la materia.
- Fomentar un programa de capacitación constante para el personal, impulsando el desarrollo de las habilidades que aporten en corto y mediano plazo al progreso y proyección de la organización.
- Implementar espacios de participación con los empleados de la empresa en los que se les anime a tomar la iniciativa en la potenciación de sus habilidades y capacidades, retroalimentando objetivos y metas, y así se sientan responsables de su propio progreso permitiendo la incursión de nuevos actores.
- Involucrar en los procesos de la empresa herramientas tecnológicas y digitales para fortalecer el desarrollo de ideas innovadoras, conseguir nuevas experiencias por parte de la comunidad objetivo apropiando su uso constante y ampliando el espectro de nuevos mercados.
- Evaluar permanentemente el cumplimiento de objetivos, la ejecución de la estrategia y el compromiso del personal frente a las metas, tomando los resultados como elementos base para la toma de daciones y cambios organizacionales.
- Monitorear permanentemente el mercado, sus imitaciones, posibilidades, avances, innovaciones y reacciones de manera sistemática con el fin de permanecer a la vanguardia y aumentar la capacidad de reacción autónoma o en conjunto frente a los retos propuestos.
- Consolidar planes de trabajo basados en la planeación con tiempos delimitados, de esta manera pueden dimensionarse todas las actividades enfocadas al cambio contemplando la inclusión de otros actores que puedan aportar al cumplimiento de metas y objetivos organizacionales.
- Desarrollar ejercicios de prospectiva empresarial, para evitar cambios demasiado drásticos y promover una cultura de cambio constante que se adapte fácilmente a las modificaciones, garantizando que la organización esté a la altura de la modernidad y los retos que plantea la competencia.

### **Sugerencias Tipo para dimensión 2. Experiencia en la generación de alianzas**

- Construir un inventario de los colaboradores externos de la organización, incluyendo un análisis de las relaciones sostenidas en función de sus actividades, recursos destinados y misión. Esto profundiza en la comprensión de la naturaleza de cada alianza y su posición respecto a las otras.
- Promover la generación de alianzas como una estrategia organizacional impulsada por diversidad de motivaciones (lucrativas y no lucrativas), para llevar a las empresas hacia la integración de actividades filantrópicas y operativas que influirán positivamente en su identidad corporativa y éxito comercial.

- Establecer parámetros de relacionamiento en las alianzas generadas segmentándolas dentro de los tres espacios generales: Relación de solicitante-benefactor, cuando se delimita netamente a la donación, relación de colaboración, donde esta se centra en una actividad bien definida y los recursos desplegados aportan a la misma o relación de integración donde la colaboración evoluciona hacia una alianza estratégica sostenible.
- Estructurar y establecer parámetros de la relación de alianza basados en los beneficios mutuos y enfocados al cumplimiento de objetivos o generación de ventajas competitivas garantizando la correlación con los valores de las organizaciones.
- Involucrar en todo proceso de formalización de alianza un acuerdo tácito de los aportes de las partes, su naturaleza y los alcances de los mismos, así como la claridad de participación entre los involucrados y delimitar el proceso de toma de decisiones y el esquema de diseño de las estrategias que los conduzcan a cumplir el objetivo en común.
- Construir un protocolo interno en la organización que ofrezca una guía para saber por dónde comenzar y cómo implementar el proceso de creación de una alianza, donde se recopile un paso a paso general que permita su permanencia en el tiempo y arroje resultados tangibles.

### **Sugerencias Tipo para dimensión 3. Capacidad operativa de producción/servucción**

- Involucrar dentro de la estrategia organizacional la generación de alianzas como una de las formas más efectivas de cristalizar una fuente efectiva de crecimiento, incrementar la visibilidad, llegar a un mayor número de clientes potenciales y construir rápidamente confianza y credibilidad, apoyándose en un tercero.
- Estructurar los procesos y procedimiento operativos de la organización con una visión integral, planteados desde las bondades o restricciones productivas, para que las partes de la alianza pueden operar juntos de forma fluida obteniendo los mejores beneficios de la gestión.
- Implicar en las actividades atadas a la generación de alianzas estratégicas, a miembros del equipo que cuenten con las habilidades necesarias para desempeñar sus tareas y trabajar colaborativamente, tanto en la parte operativa como en la estratégica de tal manera que tengan autonomía al actuar.
- Promover la innovación desde la cultura empresarial, fomentando la creatividad de los empleados, aumentando el valor de los recursos humanos como de los activos intangibles e implementando todas las actividades que puedan amentar el valor percibido por los involucrados.
- Apropiar el uso de la tecnología dentro de la organización como icono transformador bajo herramientas comparativas, colaborativas e instantáneas. Percibir la tecnología como recurso fundamental dentro de la empresa complementa el proceso de crecimiento con el que se logra la optimización y mejora de los procesos integrales aumentando los niveles de productividad y de expansión.
- Fortalecer el proceso de planeación de la organización mediante el análisis profundo y periódico de las situaciones, el establecimiento de objetivos, la formulación de estrategias que permitan alcanzar dichos objetivos, y el desarrollo de planes de acción que señalen cómo implementar dichas estrategias, Estas prácticas reducen la

incertidumbre y minimizan el riesgo: al prever los cambios del entorno y por supuesto generan eficiencia: permitiendo un mejor uso de los recursos.

- Convertir el uso de la propiedad intelectual en un recurso valioso para obtener beneficios futuros para la empresa, permitiendo ampliar la cuota de mercado y la percepción externa de su imagen, lo que en un horizonte de tiempo determinado incrementará el valor de la empresa para los inversores e instituciones financieras.
- Utilizar estratégicamente la propiedad intelectual para incrementar de manera sustancial la competitividad de la empresa reconociendo el valor de la misma y considerarla como un activo valioso. Esto aportará para que la empresa esté preparada, afronte nuevos desafíos y adopte medidas para explotar sus activos de propiedad intelectual siempre que sea posible.

#### **Sugerencias Tipo para dimensión 4. Capacidad financiera**

- Utilizar estrategias de planeación de flujos de recursos para evitar situaciones en las que la producción de la actividad deba verse afectada por la necesidad de financiación. Esto, puede lograrse mediante un control constante y exhaustivo de la evolución del presupuesto que sea plasmado en informes inmediatos y sirvan de insumo para la toma de decisiones conforme la organización lo considere conveniente.
- Consolidar una política interna de manejo de recursos que satisfaga los objetivos generales que busca alcanzar la organización; y sobre ella tenga potestad personal idóneo capacitado para velar por el bienestar financiero del largo, mediano y corto plazo.
- Considerar dentro de las inversiones periódicas de la organización, un monto destinado específicamente al fomento de la innovación el cual, en el mediano plazo genere mayores fortalezas e ingresos, haciendo la empresa más atractiva para los inversionistas e incrementando sus mercados. Esta inversión puede convertirse en un factor decisivo a la hora de entablar nuevas relaciones con nuevos actores o mercados.
- Realizar la revisión periódica de los indicadores financieros de la empresa para así aportar a la mejora continua y mantenerse al tanto de los movimientos de recursos. El análisis de esta revisión ofrece un estado general de la compañía y permite involucrar no solo un indicador sino varios de ellos y relacionarlos con diferentes áreas. Así, podrá cubrir la mayor parte de los aspectos que reflejan la realidad financiera de la organización y desembocar en la toma de decisiones con elementos de juicio numérico.