

PROPUESTA TÉCNICA Y ECONÓMICA PARA ANLIS MALBRÁN

SEMINARIO INTERACTIVO DE BÚSQUEDA DEL FUTURO ORGANIZACIONAL DESEADO¹

Un programa diferente donde los actores de una organización definen su futuro mediante la obtención del consenso acerca de metas y estrategias para el desarrollo de la organización y orientado hacia el futuro deseado

I. CONCEPTOS ORIENTADORES ²

Las fuerzas de la naturaleza, de la dinámica social y política, de los descubrimientos científicos y de la innovación tecnológica determinan en gran medida el futuro de las personas, de las comunidades y de las organizaciones públicas y privadas. Sin embargo, la elección y la decisión del hombre, y en este caso de los líderes, cada vez más moldea el futuro.

La sociedad y las organizaciones no pueden controlar completamente el futuro, pero puede tener gran influencia en el curso de su propia historia. Esta influencia hace que el esfuerzo de considerar el balance entre lo que queremos y lo que es posible, valga la pena.

El propósito de la Metodología Prospectiva es explorar, crear y probar sistemáticamente ambas visiones del futuro, las posibles y la deseable. En su aplicación a este seminario interactivo, los conceptos principales de esta disciplina han servido de plataforma para su diseño.

¹ El método SEFUTORG que sirve de base a esta propuesta tiene Registro de Propiedad Intelectual de validez internacional.

² Notas extraídas parcialmente y parafraseadas de la Introducción, Capítulo 1, de la publicación "Futures Research Methodology", Jerome Glenn Editor y Compilador, publicado por el American Council for the United Nations University, Washington, 1999

Las visiones del futuro adecuadamente elaboradas y consensuadas ayudan a generar políticas, estrategias y planes a corto, mediano largo plazo, que permiten acercar las circunstancias futuras deseables y posibles.

Solicitar a la gente que coopere en la construcción de un mañana mejor *no es razonable sin una imagen compartida, abarcativa y consistente del futuro.* La forma y calidad con que se elaboran dichas imágenes influye directamente en la calidad del futuro a obtener.

II. FUNDAMENTOS

En momentos de creciente complejidad y exigencias de eficiencia y competitividad es posible anticiparse a los problemas y desafíos de estos y los futuros tiempos, y asumir desde hoy la responsabilidad que a todos los miembros de una organización les cabe en la construcción del futuro común.

Este seminario está dirigido a proyectar a corto, mediano y largo plazos el desarrollo del ámbito organizacional, involucrando al gobierno corporativo, entidades sindicales y sociales vinculadas, si es posible la academia a través de procesos prospectivos³ de innovación.

En este análisis prospectivo se buscará la participación de los actores vinculados con la organización. Se espera contar especialmente con:

- a) Dirección General
- b) Direcciones y sectores subordinados
- c) Organizaciones sindicales

Y si fuese posible y se lo considera apropiado, puede convocarse también a:

- d) Organizaciones profesionales vinculadas
- e) Cámaras y organizaciones comerciales y corporativas relacionadas
- f) Instituciones educativas vinculadas
- g) Otras organizaciones de la comunidad

³ Prospectiva o Estudios/Investigación de Futuros tienen el mismo sentido y alcance. Las diferentes denominaciones provienen de su origen según sea la escuela europea o anglosajona.

El Seminario aporta el suficiente herramental metodológico de la investigación de futuros, para obtener una visión compartida del futuro organizacional deseado que sirva de base en la elaboración de los proyectos específicos de desarrollo.

III. CARACTERÍSTICAS DE ESTA PROPUESTA

El desarrollo y la búsqueda de éxito y por ende bienestar de la organización se basaron generalmente en relaciones burocráticas y modelos rígidos y repetidos a lo largo del tiempo. Normalmente, han sido planificados a partir de visiones de corto plazo, donde predominaron actitudes reactivas, un gran peso de las experiencias exitosas del pasado y estrategias paliativas.

Estos procesos de planificación tradicionales no han podido evitar que las organizaciones se encuentren constantemente sorprendidas por la realidad. Las visiones de mediano y largo plazo se imponen como objetivo prioritario frente al corto plazo. Para recorrer ese camino, debe apelarse a la Prospectiva Estratégica.

El mundo vive momentos de rápidos y profundos cambios. Las reglas de juego de la sociedad tradicional a que estamos acostumbrados pronto serán obsoletas. El mundo del futuro se perfila diferente al mundo del pasado. Ello exige y supone prepararse para las innovaciones que se están gestando y que transformarán nuestra manera de ser y de vivir. Y es fundamental que, conociendo la magnitud del cambio y de las fuerzas que lo acompañan, se reconozca y diseñe el espacio que responda a una visión compartida del futuro organizacional.

Anticipar el futuro y construirlo como queremos que sea, son tareas propias de la Prospectiva Estratégica; y nuestro objetivo es, mediante este seminario, brindar a las organizaciones la posibilidad de realizar su propio estudio orientado a definir el Escenario de Futuro Deseado propio que será construido.

IV. OBJETIVOS

- a. Facilitar a los participantes los conceptos y técnicas de Prospectiva

Estratégica que les permita desarrollar organizadamente un estudio desde el pasado y hacia el futuro deseado.

- b. Reconocer y consensuar un Futuro Deseado organizacional en principio, posible de ser alcanzado en un horizonte temporal pre-establecido
- c. Realizar una búsqueda, también consensuada, de los aciertos, errores y falencias de la gestión y desarrollo organizacional en el pasado y presente

V. RESULTADOS ESPERADOS

1. Reconocer las condiciones sociales, económicas y políticas actuales y futuras que tendrán mayor influencia (positiva o negativa) en el largo plazo de la organización y aquellas que podrían ser las impulsoras del desarrollo y éxito de dicha organización.
2. Diagnosticar y prever la situación futura de los sectores de mayor incidencia en la organización y las capacidades de gestión para responder a dichos desafíos.
3. Precisar los sectores o áreas en los que la organización tendrá o podrá desarrollar ventajas competitivas y complementarias en los próximos años.
4. Ofrecer una visión general del futuro organizacional, estableciendo una primera aproximación a su relación con el marco general de su desempeño y mercado.

VI. MODALIDAD Y DURACIÓN

Debido a la situación actual motivada por la pandemia que se vive, es posible que este seminario deba realizarse de manera virtual, aunque existe también alguna posibilidad de realización presencial. Por lo tanto, se presentan ambas alternativas.

- **DESARROLLO PRESENCIAL**

En lo posible, se debe convocar a alrededor de no menos de 10 personas (y con un máximo de alrededor de 40 personas) que constituyan una clara representatividad del conjunto de la organización, lo más amplia y abierta posible en términos etarios, de género, de actividades, de intereses y de estratos.

En un salón suficientemente confortable, ventilado e iluminado o a la intemperie (según lo autorizado por los protocolos vigentes), se colocan mesas redondas u ovales para que se ubiquen entre cuatro y seis personas en cada mesa.

El grupo de personas que se sientan a una mesa debe ser perfectamente elegido y diagramado con la mayor heterogeneidad posible.

El seminario operará durante cinco periodos continuos (mañanas de una semana hábil). Debe reservarse la tarde del último día por si fuera necesario concluir parte del seminario, aunque algunas experiencias indican que puede avanzarse rápido y terminar en cuatro sesiones completas.

Cada mañana se trabajará alrededor de 2 a 3 horas, sugiriéndose no extender este tiempo para no producir saturación y cansancio.

Cada mesa tendrá disponible una pizarra o rotafolio y elementos de escritura y computación para ir graficando o conservando las ideas principales del debate. También es conveniente disponer de al menos una notebook o similar por mesa.

Cada grupo de personas (cada mesa) deberá designar en cada periodo de trabajo un moderador y un relator. Sus funciones serán explicadas antes del inicio del seminario. Los designados pueden ser distintos, o mantener sus cargos en más de un periodo.

- **DESARROLLO VIRTUAL**

Posee en general similares características que el desarrollo presencial, con las siguientes diferencias:

- Las mesas serán reemplazadas por grupos virtuales de trabajo.
- Se necesitará una plataforma de vinculación virtual que permita que todos participen en plenaria al mismo tiempo, y que en otros momentos puedan trabajar en grupos independientes a los que la dirección del seminario pueda acceder libremente.
- Se darán instrucciones especiales antes de comenzar el seminario

VII. SECUENCIA OPERATIVA BÁSICA

Seguidamente se mostrará sintéticamente la secuencia del seminario propuesto, y los grandes temas que se desarrollarán en cada periodo.

Los detalles, ritmo operativo, características del trabajo y participación, serán dadas por los monitores y por el coordinador general al comienzo de cada periodo.

- ❖ JORNADA 1: RECONOCER EL PASADO
¿Dónde hemos estado? ¿Qué hemos hecho bien y mal, y qué faltó hacer?
- ❖ JORNADA 2: NUESTRO PRESENTE
¿Dónde y cómo estamos?
- ❖ JORNADA 3: QUÉ FUTURO QUEREMOS
¿Qué queremos ser y cómo queremos estar en el año XXX?
- ❖ JORNADA 4: ¿CÓMO HACEMOS?
¿Cómo construir ese futuro? ¿Qué necesitamos lograr?
- ❖ JORNADA 5: FUTURO Y ACCIÓN
¿Qué ventajas competitivas y qué posibilidades de todo tipo tenemos?

VIII. RESPONSABILIDADES DE LAS PARTES

DE ANLIS MALBRÁN

- Seleccionar el personal participante del seminario
- Proveer la totalidad de las facilidades para el desarrollo del seminario, incluida la plataforma tecnológica
- Asegurar el buen desempeño de los moderadores y relatores de cada grupo, y su aporte al equipo de dirección del Seminario

DEL EQUIPO DIRECTOR

- Asegurar el buen desarrollo del seminario
- Proveer la información y capacitación a moderadores, relatores y otras personas que colaboren con el desarrollo del seminario
- Producir el informe final de resultado a la luz de lo logrado en el seminario.
- Proponer las acciones que ameriten ser importantes a la luz de los resultados obtenidos

IX. VALOR ECONÓMICO DE ESTA PROPUESTA

El desarrollo total del seminario que se propone, tiene, a juicio de nuestra organización, un valor mínimo de \$ 700.000,00 (Setecientos mil pesos) **libres de todo tipo de retenciones e impuestos**, pagaderos un 10 % 24 horas antes de iniciarse el seminario, y el resto dentro de los cinco días corridos posteriores a la entrega del Informe final. Este valor tiene una validez de 40 días a partir de la fecha. El monto de impuestos y retenciones a las que hubiese lugar, deberán ser sumados al valor mencionado.

Buenos Aires, 25 de agosto de 2021

De:
Eduardo Raúl Balbi
DNI 6.900.317
15 3628 6448
eduardorbalbi@gmail.com
www.anticiparse.org

