



“La importancia de la planeación estratégica para mejorar la vida de las y los trabajadores”



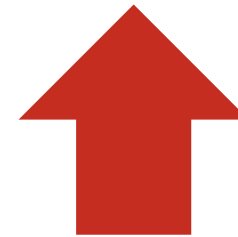
8 de Mayo, 2024

Objetivos del curso

- **Definir** que es planeación estratégica.
- Errores de la planeación estratégica.
- **Ejemplificar** algunos **términos** claves de la **planeación estratégica**.
- Describir la **importancia** de la **planeación estratégica**.
- **Etapas** de la planeación estratégica.
- Qué **elementos** debe tener mi plan estratégico.



Ventaja competitiva



Planeación Estratégica



Enfoque táctico

Generar planes para
enfrentar las
**decisiones en el corto
plazo**



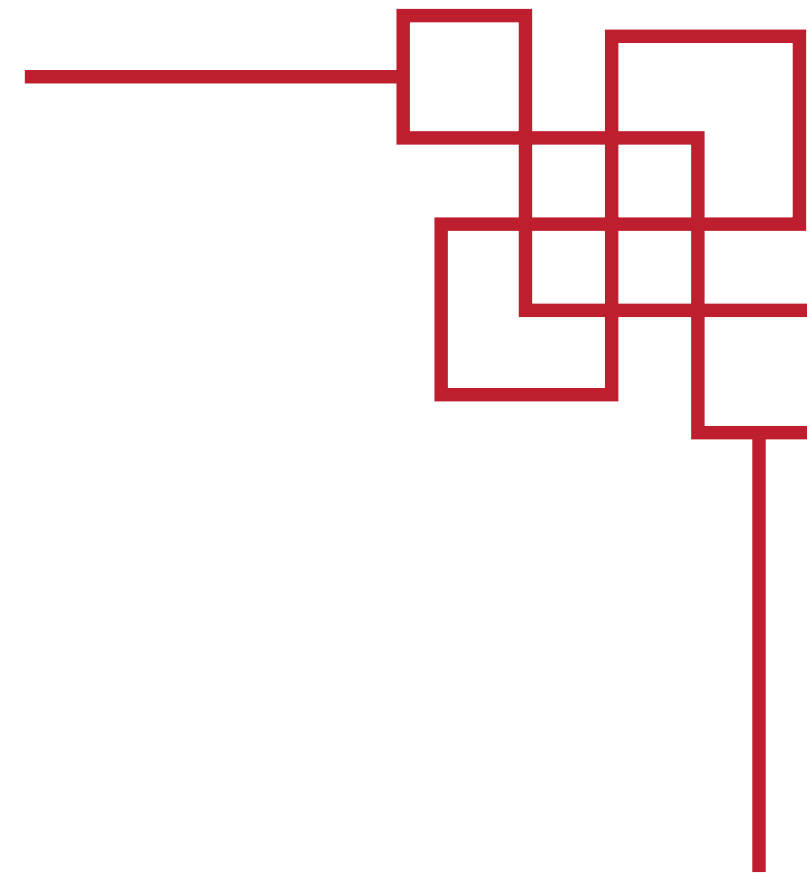
Permite

Enfoque estratégico

Planificar directrices que
encuadran el desarrollo de la
empresa en el **largo plazo**



¿Qué es la planeación estratégica?



Fred (2013) señala que la **Planeación Estratégica** es el **proceso** a través del cual **se declara la visión, la misión y los valores** de una organización, se **analiza su situación externa e interna**, se establecen los **objetivos a largo plazo**, y se **formulan las estrategias** que permitan alcanzarlos, se realiza a **nivel organizacional**; es decir, consideran un enfoque global de la organización, razón por la cual se basa en objetivos y estrategias que parecen simples y genéricos, pero que afectan a una gran variedad de actividades.



Errores de la Planeación Estratégica



CONSIDERAR

A la planeación estratégica algo innecesario y sin importancia.

INSUFICIENTE

Planeación que ocasionan problemas actuales.

**FORMALIZAR
EXCESIVAMENTE**

La planeación que no haya cabida para la flexibilidad y creatividad.



Errores de la Planeación Estratégica

DELEGAR

La planeación estratégica a un planeador en vez de involucrar a todos .

**NO
INVOLUGRAR**

A los empleados en la fase de planeación.

**NO
COMUNICAR**

El plan a los colaboradores, las y los trabajadores.





Misión

Indica el objeto, propósito o razón de ser una organización.

Defender los derechos humanos y constitucionales de los trabajadores y sus familias, buscando siempre mejorar sus intereses económicos, sociales y culturales.



Visión

Indica hacia dónde se dirige una organización, es aquello en lo que pretende convertirse en el largo plazo.

Ser una organización profesional y de vanguardia, útil por su contribución a la justicia social y al desarrollo económico del país.



Valores

Cualidades, principios o creencias que posee una organización.

- Lucha
- Honestidad
- Protección
- Vida digna
- Solidaridad
- Familia



Valores

Cualidades, principios o creencias que posee una organización.

- Lucha
- **Honestidad**
- Protección
- Vida digna
- Solidaridad
- Familia



Honestidad

Hablamos de frente y con la verdad siendo congruentes con lo que decimos y lo que hacemos. No participamos en soborno, ni cohechos y respetamos lo ajeno.

¿Analizando el entorno ?

Externo

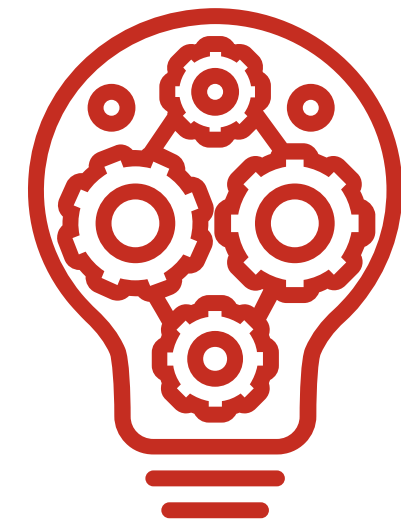
Determinar los diferentes **factores** que puedan **existir** en el **entorno de una organización**, con el fin de conocer los **acontecimientos, cambios y tendencias**:

- Factores económicos
- Factores sociales
- Factores tecnológicos
- Factores ambientales
- Competencia
- Consumidores



Interno

Factores que puedan existir **dentro de una organización** con el fin de conocer los recursos y capacidades con los que ésta cuenta.



Análisis FODA

El FODA es el diagnóstico y situación actual de la organización.

Aspectos Positivos

F

FORTALEZAS

- F1. Visión por parte del Comité Ejecutivo Nacional.
- F2. Instalaciones dignas, en todo el país, para atender a las y los trabajadores.
- F3. Buen posicionamiento a nivel nacional y reconocimiento de Instituciones, Organismos Públicos y Privados.
- F4. Conocimiento y experiencia amplia sobre el funcionamiento del sindicalismo
- F5. Afiliación con presencia en todo el país.
- otras...

Aspectos Negativos

D

DEBILIDADES

- D1.- Desconocimiento de la base sobre las leyes para la defensa de sus derechos laborales(LFT, INFONAVIT, IMSS, etc..)
- D2.- No sistematizar procesos sindicales por medio de la planeación estratégica.
- D3.- No tener certificados al 100% de las y los trabajadores en los diferentes Estándares de Competencia del CONOCER..
- Otras...

OPORTUNIDADES

- O1. 15 millones de trabajadores formales que no legitimaron su CCT.
- O2. Jóvenes(afiliación)
- O3.- Reforma laboral.
- O4. Ley Federal del Trabajo.
- O5. Libertad y democracia sindical (Convenios 87 y 98 de la OIT).
- Otras...

O

AMENAZAS

- A1. Cambios en la economía nacional e internacional.
- A2.- Congresistas que no conocen el mundo del trabajo.
- A3.- Cambio climático.
- A4. Pandemias.
- A5. Mala percepción del sindicalismo.
- Otras...

A

Factores Internos

Factores Externos

04

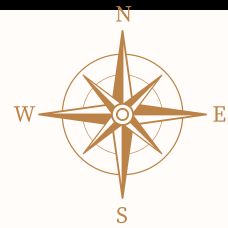
01

03

02



Corregir Debilidades



Estrategia de Reorientación

- Implementar la Planeación estratégica, realizar la medición de las metas a través de indicadores, que sea la constante en cada actividad que se realice dentro de la central, en los sindicatos, en las secciones, las y los delegados.
- Contar con un equipo técnico especializado (Abogados/as, Contadores/as, etc..)

Afrontar Amenazas



Estrategia de Supervivencia

- Campaña TIC´S para permear las buenas prácticas de la CROC entre sus seccionales y población abierta.
- Monitorear el entorno político, económico, social y ambiental, en el ámbito nacional e internacional.
- Analizar la competencia, el resto de las centrales sindicales que están haciendo.

Mantener Fortalezas



Estrategia Defensiva

- Réplicar los casos de éxito de todos los Contratos Colectivos de Trabajo que superan la línea de bienestar familiar, además de los Programas Sociales de la CROC entre todas y cada unas de las secciones.
- Cuidar las oficinas, edificios donde se atiende a las y los trabajadores

Explotar Oportunidades



Estrategia Ofensiva

- Dar a conocer la Ley Federal del Trabajo, de una forma sencilla y entendible para que las y los trabajadores tomen conciencia de la importancia de las leyes que respaldan sus derechos.
- Fomentar la afiliación entre Jóvenes y los 15 millones de trabajadores que no tienen CCT, dando a conocer los amplios beneficios de pertenecer al sindicalismo y en particular la CROC.
- Democratizar la productividad.



Características de los objetivos

✓ **Específicos**

✓ **Alcanzables**

✓ **Relevantes**

Aborda necesidades y preocupaciones de los trabajadores



Medibles

- % de incremento en prestaciones
- Niveles de ingresos
- No. o % de incremento de membresías



Temporales

Establecer un marco temporal alcanzar resultados específicos a corto, mediano y largo plazo.



Objetivo General del plan estratégico de la CROC



Mejorar la vida de las y los trabajadores, por medio de la defensa de sus derechos económicos, sociales y culturales, para lograr su movilidad social.

Pilares en la planeación estratégica de la



1. Salario y prestaciones

Por medio de la negociación colectiva, garantizar salarios prestaciones **superiores** a la Ley .

2. Salud

MÁS VALE
PREVENIMSS



3. Vivienda

Conocer y consultar tu información, hacer trámites en línea relacionados con tu crédito

-Adquirir casa o departamento en propiedad.

4. Educación

- Elevar el nivel educativo de las y los trabajadores en Primaria, Secundaria, Preparatoria, Universidad
- Certificaciones de competencias
- Educación en línea
- Otros

5. Leyes

Que la base conozca las leyes (LFT, INFONAVIT, IMSS, etc) para **despertar al movimiento obrero.**

Que funcionen las Comisiones Mixtas

Aplicar los Convenios de la OIT

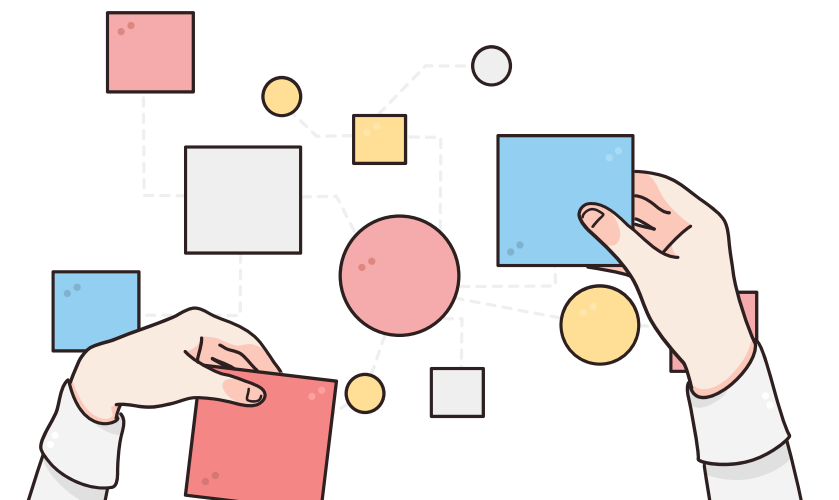
6. Mundo Digital

Redes sociales activas que permitan difundir las acciones realizadas por **CROC.**

“Lo que no se comunica, no existe”

Importancia de la planeación estratégica

Ramírez y Cabello (1997), señalan que la primera **herramienta** que una entidad debe de implementar **para transformarse** en una **organización competitiva** es la **planeación estratégica**, pues por medio de ella es posible **determinar** de manera clara a **dónde quiere ir**, partiendo de **donde se encuentra**, pueda **fijar las estrategias** necesarias para lograr **su misión**.



INDICADORES

Dentro de la planificación estratégica, los **indicadores son herramientas clave para medir el desempeño y el progreso hacia los objetivos establecidos.** Aquí hay algunos tipos de indicadores comunes utilizados en la planificación estratégica

Ejemplo, objetivo estratégico en **EDUCACIÓN**

- Porcentaje de afiliados capacitados en línea en las diferentes secciones sindicales en determinado periodo.
- La puntuación promedio obtenida en cada programa de capacitación.
- El número de solicitudes generadas a través del conocimiento adquirido **en capacitación.**



Plan estratégico de acción

Mejorar las condiciones laborales para las y los trabajadores en la industria X en los próximos tres años.

¿Qué? (a dónde vamos)	¿Para qué?	¿Cómo?	¿Quiénes?	¿Con qué?	¿Cuándo? Plazos	¿Cuáles son los indicadores?
Mejorar la vida de las y los trabajadores.	Lograr la movilidad social de las y los trabajadores y sus familias. Para que haya Justicia	Negociaciones contractuales exitosas. Fomentando la Salud, la Educación y capacitación continua, y Vivienda digna.	<ul style="list-style-type: none"> • Secretaría General de la CROC • Comité Ejecutivo Nacional • Federaciones estatales. • Sindicatos nacionales • Seccionales • Delegadas/os 	CCT ratificados Ley Federal del Trabajo, Ley INFONAVIT, Ley IMSS, otras Certificaciones de competencias laborales Elevar y democratizar la productividad.	Durante el primer trimestre de cada año, durante tres años.	<ul style="list-style-type: none"> • 20% en salarios y prestaciones cada año • Afiliados con mayor nivel educativo superior a 12 años de formación en 3 años. • Reducir en un 30% las enfermedades crónico degenerativas. • 70% de las y los trabajadores tengan vivienda en propiedad • 100% de las y los trabajadores conozcan sus derechos por medio de la Ley Federal del Trabajo.

¿Qué elementos debe tener mi plan estratégico?

Etapas de la planeación estratégica

✓ FORMULAR

1. Misión.
2. Visión.
3. FODA.
4. Objetivos (y metas).
5. Estrategias.
6. Indicadores.

✓ IMPLEMENTACIÓN

7. Plan de acción
Establecer niveles jerárquicos, objetivos a corto, mediano y largo plazo, **asignación de recursos**, motivación .

✓ EVALUACIÓN

- 8.- Resultados.
Medir el desempeño, aplicar acciones correctivas, estar al pendiente del entorno para reformular planes.

“Lo que no se mide no se puede controlar”



GRACIAS

Mtra. Adriana Isabel García



722 8911198