

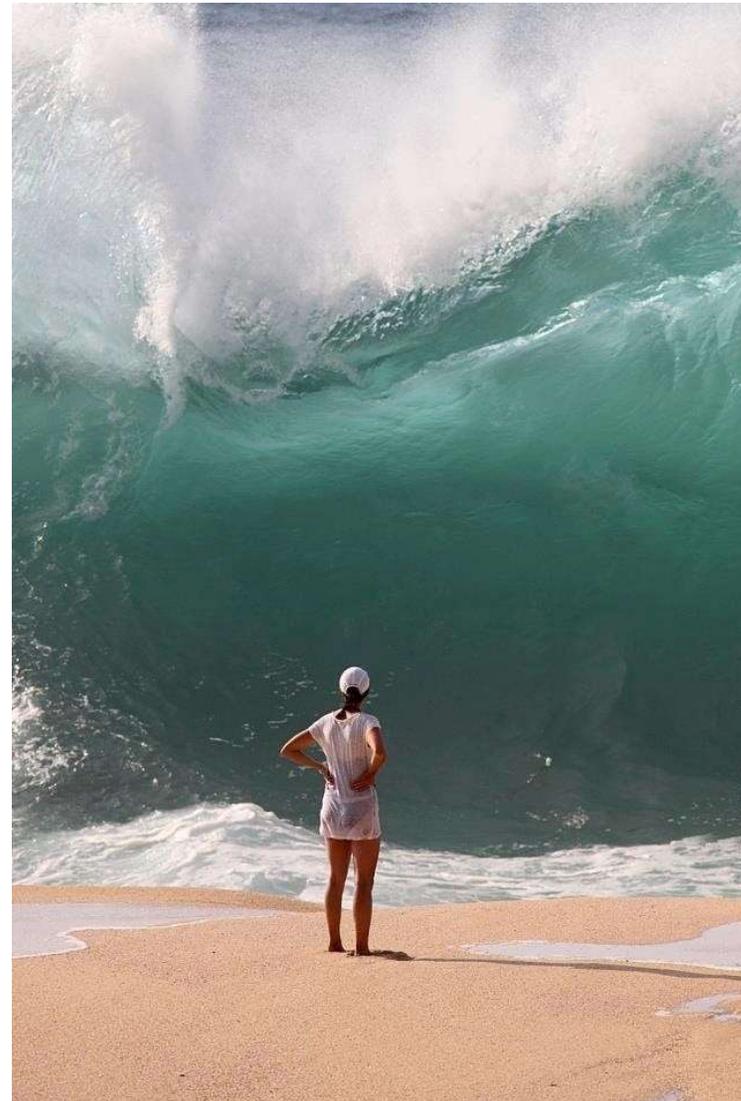
Alianzas entre Múltiples Partes Interesadas (MSP)

Taller de Planificación Regional Marco 2022 del Programa Selva Maya

Jueves 17.03.2022



Al principio
hay un
problema
grande,
complejo



Diferentes grupos comparten un problema común no obstante tienen diferentes intereses



Así se forman
asociaciones
de multiples
partes
interesadas



Toma de decisiones

Diferentes niveles



Aprender juntos

Ser escuchados

Impulsar innovación

Adaptar ideas

Involucra a las partes interesadas a la hora de establecer sus expectativas de cara a una buena alianza

Mantiene un equilibrio entre enfoques „Bottom-up“ y „top-down“

Abarca diferentes sectores y escalas

“Situación problemática” u oportunidad compartida y definida

Todas las partes interesadas clave participan en la alianza

Trabaja con diferencias de poder y conflictos

Promueve el aprendizaje de las partes interesadas

Hace posible el cambio transformador e institucional

Sigue un proceso y calendario acordados pero dinámicos

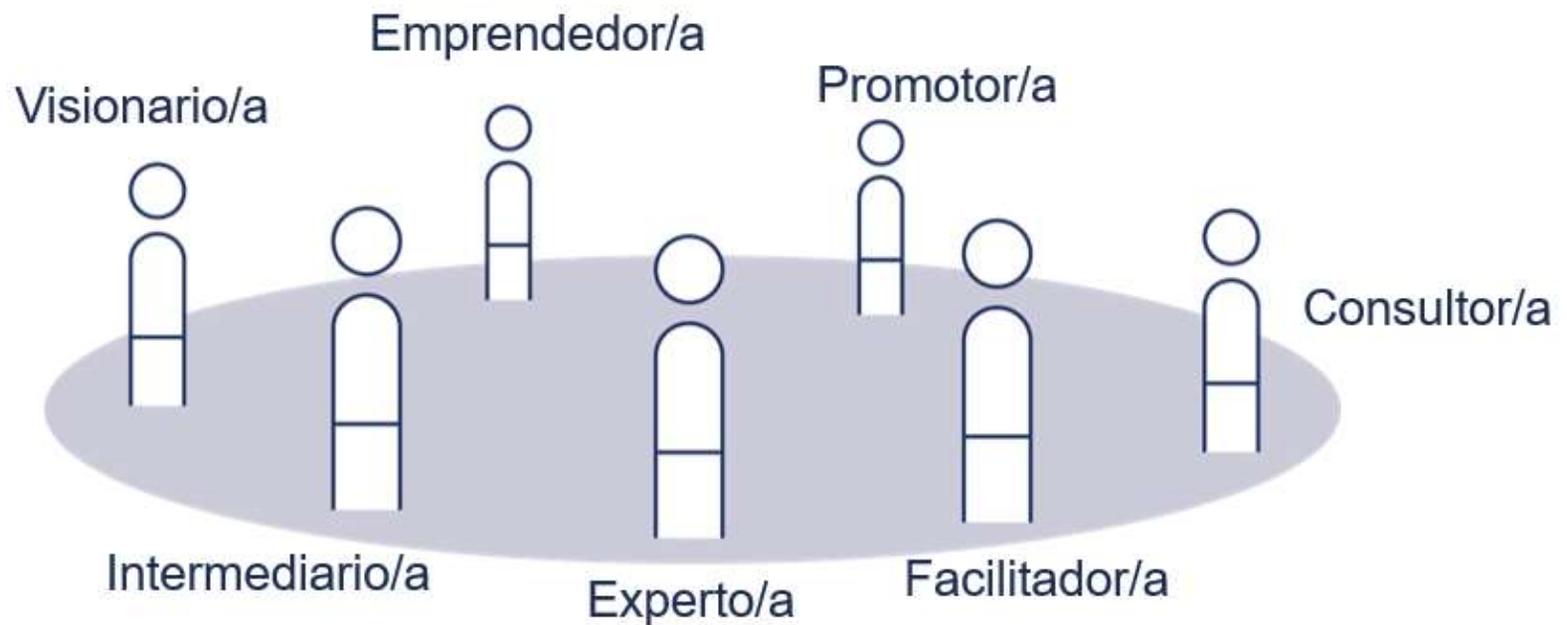
Características de una MSP

Cual es la actitud que más representa su carácter de trabajo?



- | | |
|-----------------------|----------------------|
| 1. Curioso (a) | 13. Aprendiz |
| 2. Empático (a) | 14. Maestro (a) |
| 3. Asertivo (a) | 15. Mente abierta |
| 4. Creativo (a) | 16. Solidario (a) |
| 5. Autocontrolado (a) | 17. Arriesgado (a) |
| 6. Investigador (a) | 18. Influencer |
| 7. Indagador (a) | 19. Solucionador (a) |
| 8. Autoconfianza | 20. Adaptable |
| 9. Visionario (a) | 21. Sociable |
| 10. Estratega | 22. Enfocado (a) |
| 11. Analítico (a) | 23. Persistente |
| 12. Evaluador (a) | 24. Servicial |

7 roles típicos en las cooperaciones



Fuente: *Managing Collaboration: Management Model for Successful Collaboration in the Public Sector* (2009)

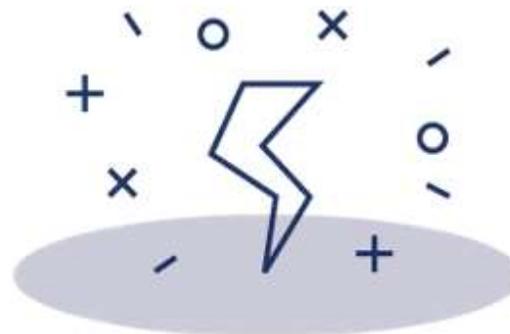
Conflictos entre roles (esto puede ocurrir también con cargos)

Mis roles son
desempeñados por otras
personas(duplicidad)

Las expectativas relativas
a un rol están en
conflicto con otro
(conflicto de intereses)

No se me permite /
No quiero desempeñar ese rol
(interés)

Demasiados
roles



Falta de claridad
en el rol

Expectativas
diferentes

Abuso del
rol propio

No puedo dotar a mi rol de
energía
(p. ej., recursos)

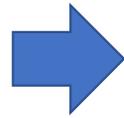
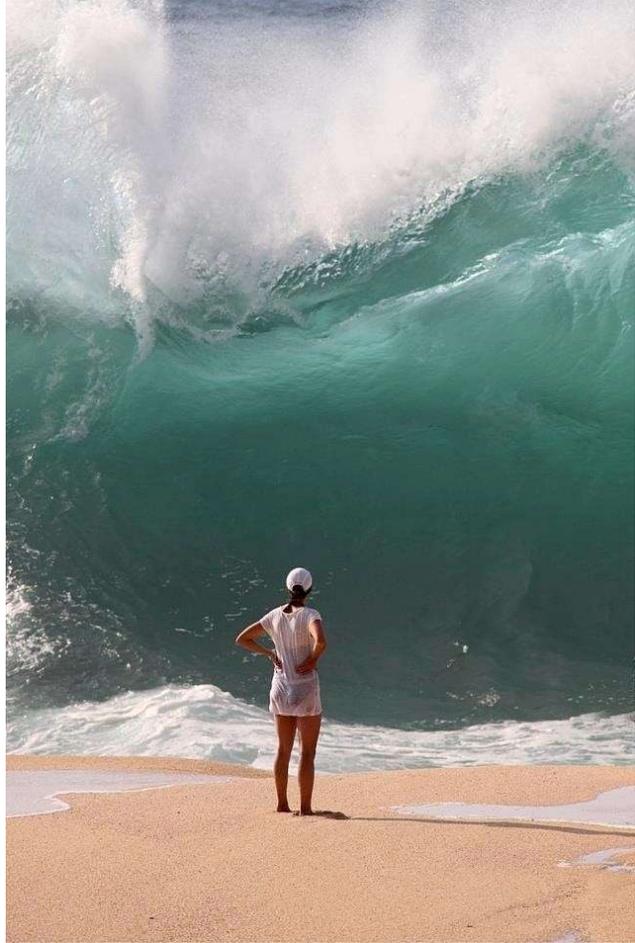


Reflexión

**En una MSP ideal – sin jerarquías
- sigue siendo importante el tema
de los roles?**

Desafíos





**¡Para comprometerse con el cambio
sistémico,
es necesario verse a sí mismo como parte
del sistema que necesita cambiar,
en lugar de pensar que necesita
cambiar a los demás!**

Guía de MSP

8 factores de éxito para las MSP

(basados en la experiencia y la evidencia)



Fuente: Petra Speier-Werner





Trabajo en Grupos!

**“Nunca duden de que un
pequeño grupo de ciudadanos y
ciudadanas conscientes y
comprometidos
pueda cambiar el mundo. De hecho,
son los únicos que lo han logrado”.**

Margaret Mead