

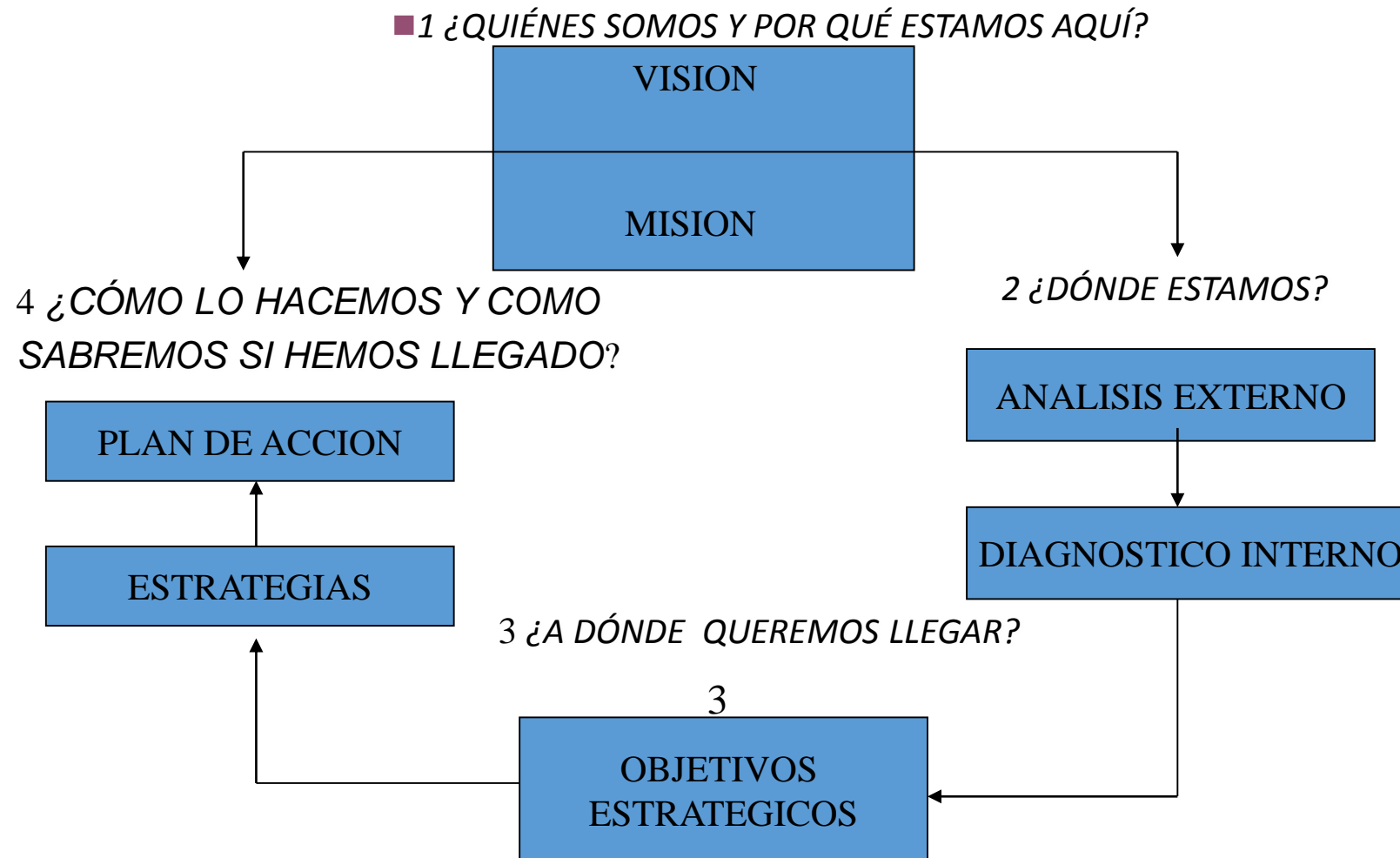
PLANEAMIENTO ESTRATEGICO

Docente: Mg. Juan Alberto Paucar Rupay

www.ingjuanpaucar.jimdo.com

4ta. y 5ta. Semana

EL PROCESO DEL PLANEAMIENTO ESTRATEGICO

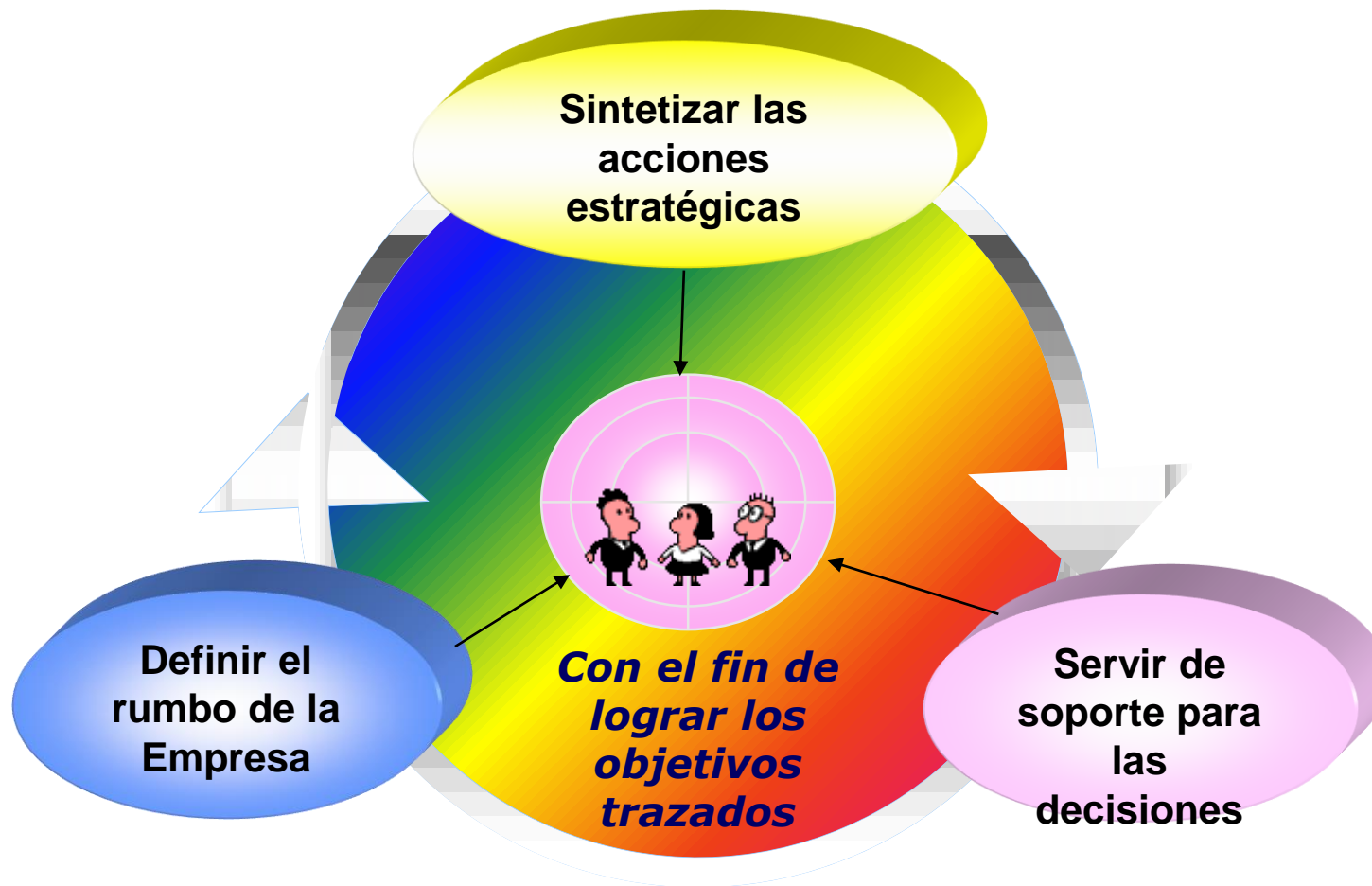


QUÉ ES EL PLAN ESTRATÉGICO



“Documento técnico especializado que sirve para determinar la dirección que debe tener una organización para conseguir sus objetivos y metas de corto, mediano y largo plazo”

QUÉ PERMITE EL PLAN ESTRATÉGICO



PROCESO DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

Lo que de verdad distingue a unas organizaciones de otras no es

- ✓ Si producen bienes u ofrecen servicios
- ✓ Si son de ámbito local, regional, de un solo país o multinacionales
- ✓ Si son grandes o pequeñas
- ✓ Si son públicas o privadas
- ✓ Si son con ánimo de lucro o sin ánimo de lucro
- ✓ ...

sino

- ✓ Si son **buenas o son malas**

... y las buenas son aquellas que

- ✓ Han incorporado **Dirección Estratégica**
- ✓ Han asumido el reto de la **Calidad Total**



¿Qué es la Dirección Estratégica?

- ✓ Organizar y hacer funcionar mirando siempre al futuro

*Cada paso tiene sentido
objetivos prefijados.*

- ✓ Dirigir es **POCA** cosa:

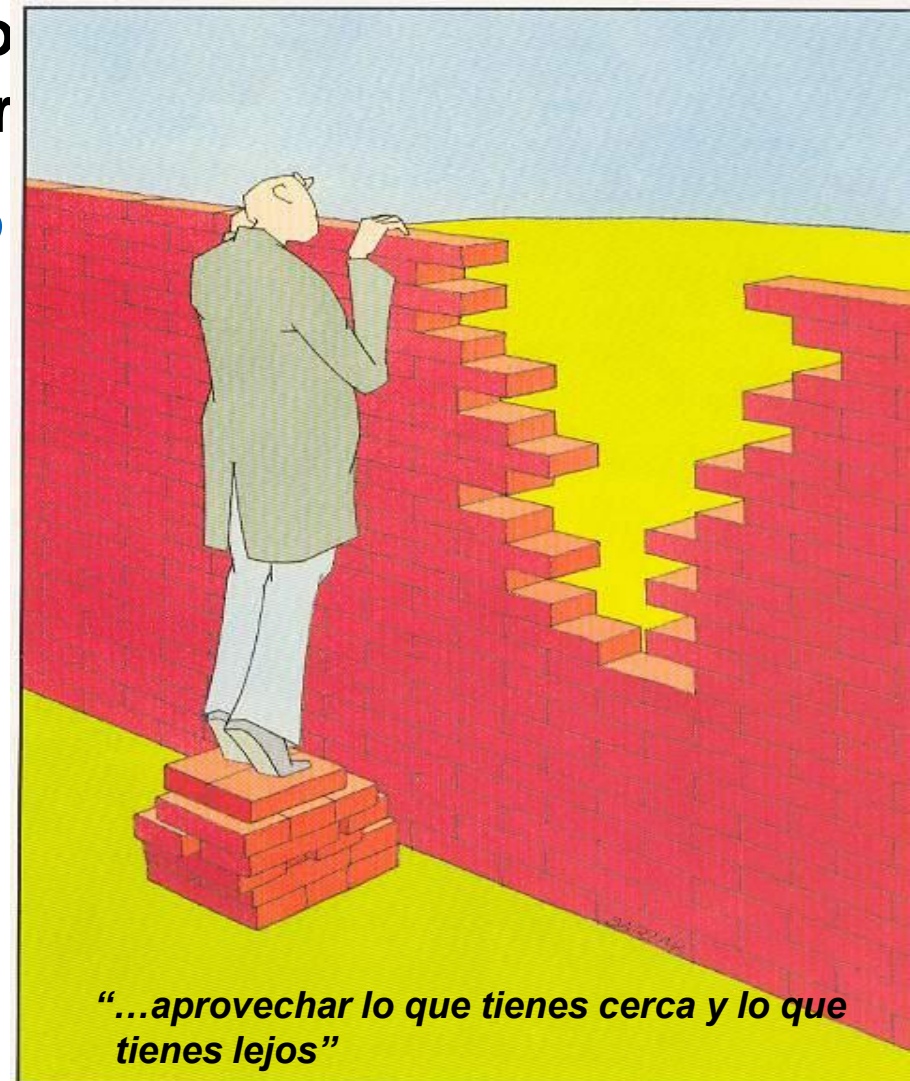
Planificar

Organizar

Coordinar

Acompañar

con
VISIÓN
de futuro





DIRECCIÓN ESTRATÉGICA = $P+E+E$





PLAN ESTRATÉGICO

¿Dónde diablos estamos?

4. EJES OBJETIVOS ACCIONES INDICADORES...

5. FUENTES

¿Adónde vamos?

2. VISIÓN

¿De dónde venimos?

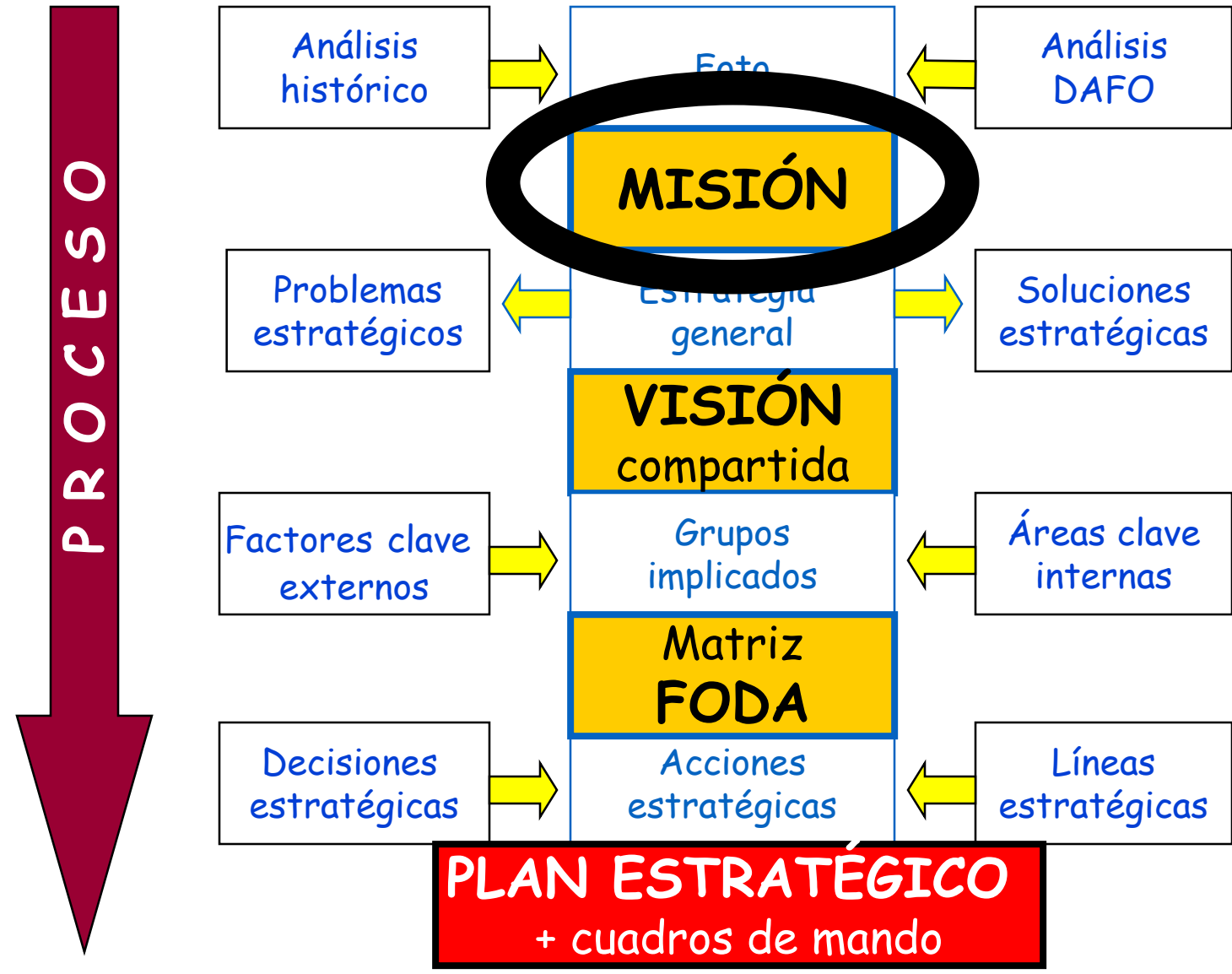
1. MISIÓN

¿Quiénes somos?

Nuevo Audi allroad quattro 4.2 V8 300 CV.

Hay preguntas para las que el hombre aún no tiene respuesta. ¿Por qué no buscarlas a bordo del nuevo Audi allroad quattro V8? Un automóvil capaz de desenvolverse con plena libertad por cualquier superficie. Su poderoso motor V8 de 300 CV de potencia unido a la tracción integral permanente quattro* y a su suspensión neumática regulable, lo convierten en un automóvil capaz de superar las dunas más inaccesibles por las que transcurre el Audi Adventure. Aunque al final del viaje surja una nueva pregunta: ¿dónde diablos estamos?

ELABORACIÓN DE UN PLAN ESTRATÉGICO



MISIÓN

La razón de ser de la organización

Respuesta a las preguntas:

- ✓ ¿Quiénes somos?
- ✓ ¿A qué nos dedicamos?
- ✓ ¿En qué nos diferenciamos?
- ✓ ¿Por qué y para qué hacemos lo que hacemos?
- ✓ ¿Para quién lo hacemos?
- ✓ ¿Cómo lo hacemos?
- ✓ ¿Qué valores respetamos?

MISIÓN

La razón de ser de la organización

Debe ser una fórmula:

- ✓ Ambiciosa: Un reto
- ✓ Clara: De fácil interpretación
- ✓ Sencilla: para que todos la comprendan
- ✓ Corta, para que se pueda recordar fácilmente
- ✓ Compartida: Consensuada por las personas de la organización

ELABORACIÓN DE UN PLAN ESTRATÉGICO



VISIÓN Compartida

“La mejor manera de predecir el futuro es inventarlo” (Alan Kay, pionero de la informática)

“Planificar no significa saber qué decisión voy a tomar mañana, sino qué decisión debo tomar hoy para conseguir lo que quiero mañana” (Peter Drucker)

“Una acción sin visión...carece de sentido.

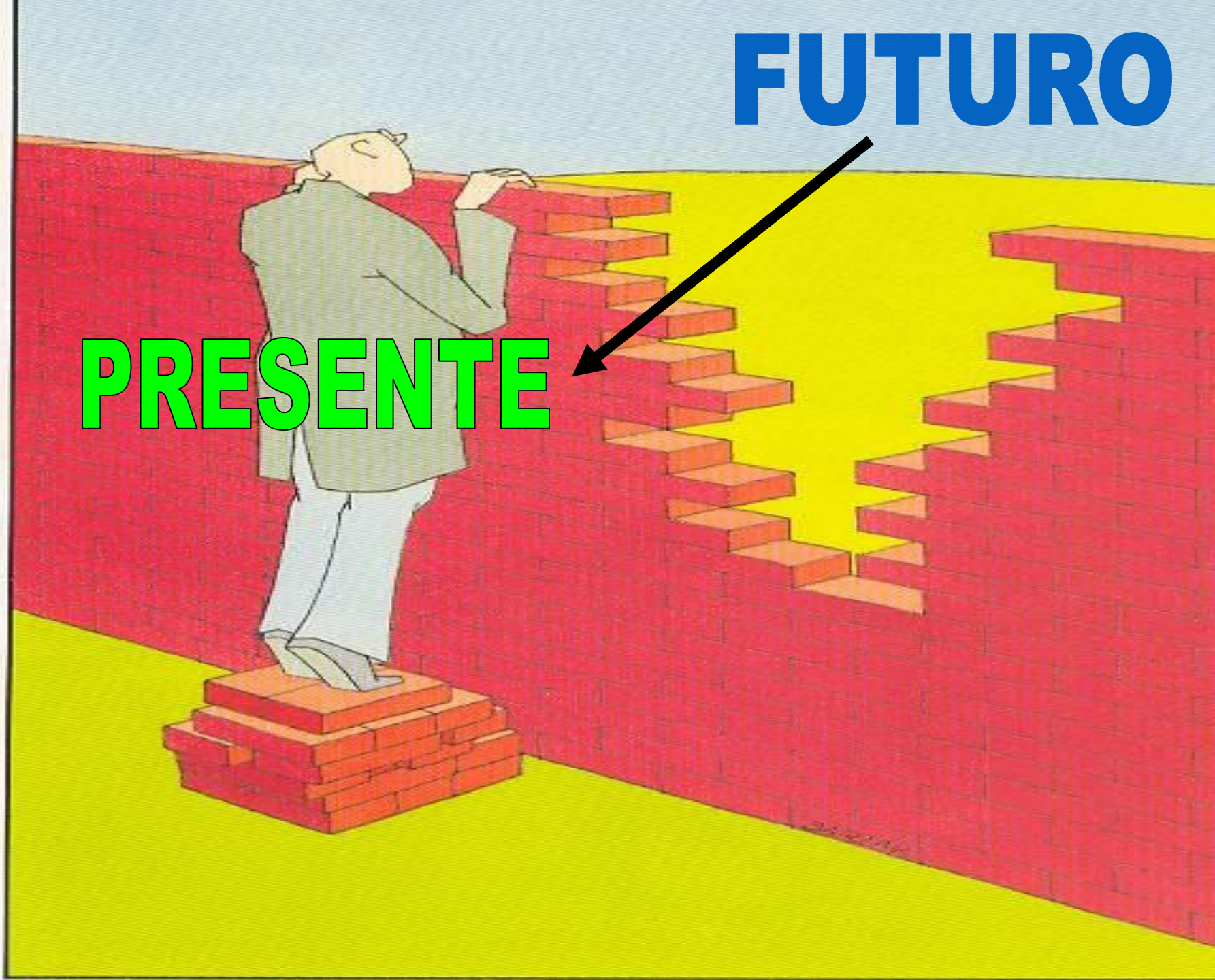
Una visión sin acción...es un sueño.

Una visión con acción... puede cambiar al mundo.”
(Joel Arthur Barker)

Sin VISIÓN no hay futuro. Planificar mirando hacia atrás es resignarse a mejorar el pasado.

FUTURO

PRESENTE



VISION compartida

Es el futuro de la organización dentro de
X años (concretos)

Respuesta a las preguntas:

- ✓ ¿Qué y cómo queremos ser dentro de x años?
- ✓ ¿En qué nos queremos convertir?
- ✓ ¿Para quién trabajaremos?
- ✓ ¿En qué nos diferenciaremos?
- ✓ ¿Qué valores respetaremos?

VISIÓN compartida

Es el futuro de la organización dentro de
X años (concretos)

Debe ser una fórmula:

- ✓ Con visión de futuro, no de mejorar el pasado
- ✓ Coherente con la MISIÓN
- ✓ Ambiciosa: Un reto, pero realista, viable
- ✓ Clara: De fácil interpretación
- ✓ Sencilla: para que todos la comprendan
- ✓ Atractiva: para provocar ilusión
- ✓ Compartida: Consensuada por las personas de la organización

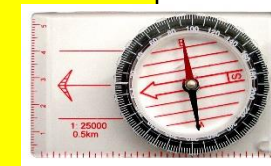
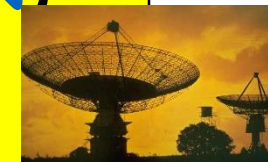
Visión de futuro = siempre mirando hacia adelante...!



¿Se puede planificar para el año 2023?

Sólo puedes navegar seguro

- si dispones de una buena brújula (**VISIÓN**)
- si consultas a menudo el GPS para saber donde te encuentras (**INDICADORES**)
- y si cuentas con un buen sistema de comunicaciones (**INFORMACIÓN, RED, INTRANETS, etc.**)



ELABORACIÓN DE UN PLAN ESTRATÉGICO



FODA

“Si conoces el entorno y te conoces a ti mismo no has de temer el resultado de cien batallas.

Si no conoces el entorno pero te conoces a ti mismo, tienes las mismas posibilidades de ganar que de perder.

Si no conoces el entorno ni te conoces a ti mismo, todos tus combates se convertirán en derrotas”.



Sun Tzu, *“El arte de la guerra”*
(en versión libre)

FODA

Es un análisis de los puntos FUERTES y DÉBILES de la organización, en relación a las OPORTUNIDADES y AMENAZAS del entorno

Recoge:

- los puntos Fuertes en que nos debemos apoyar
- los puntos Débiles que debemos superar
- las Oportunidades que tenemos que aprovechar
- las Amenazas de las que nos tenemos que defender

Debe ser:

- Más que una simple identificación: los puntos más Fuertes y más Débiles, en relación a las Oportunidades y Amenazas

Hay que empezar siempre
por los puntos fuertes y las
oportunidades, si no...!



ELABORACIÓN DE UN PLAN ESTRATÉGICO



PLAN ESTRATÉGICO

+ cuadros de mando

El PLAN ESTRATÉGICO puede tener los siguientes elementos:

- Una INTRODUCCIÓN, con la presentación de la institución, el objetivo del Plan, los antecedentes, la metodología utilizada, los participantes, los principales pasos del proceso, el tiempo de vigencia y el sistema de seguimiento y de evaluación
- La MISIÓN
- La VISIÓN
- Los principales elementos del FODA
- Los EJES ESTRATÉGICOS
- Los CUADROS DE MANDO

PLAN ESTRATÉGICO

+ cuadros de mando

EJES ESTRATÉGICOS

- Líneas básicas de desarrollo de la institución
- Agrupan un objetivo o varios que tienen un ámbito común
- Coherentes con la Misión, la Visión y el FODA
- No tienen por qué abarcar todos los aspectos importantes de la institución. Es necesario priorizar
- Homogéneos
- Muy pocos (5-10?)
- Son como un armario con su distribución



PLAN ESTRATÉGICO

+ cuadros de mando

OBJETIVOS

Objetivos Estratégicos

- Finalidades a conseguir para poder alcanzar la visión de futuro de la institución.
- Declaraciones amplias, no específicas, sin fecha
- Ámbitos distintos, aunque todos relacionados con el EJE correspondiente
- Homogéneos
- Pocos (1-3 por cada EJE)
- Viables, de acuerdo con el FODA

Mejorar la calidad de la docencia, para conseguir resultados adecuados a los requerimientos del entorno

Objetivos Operativos

- Actuaciones generales orientadas a conseguir cada uno de los objetivos estratégicos
- Diferenciables, distinguibles
- Pocos (4-5 por cada Objetivo Estratégico)

. Planificación de la docencia
. Implantación de metodologías activas

PLAN ESTRATÉGICO

+ cuadros de mando

ACCIONES

- Pasos individuales o de grupo, necesarios para llegar a conseguir los objetivos operativos
- Permiten distribuir tareas y responsabilidades, calendario, recursos, indicadores, seguimiento y evaluación
- Realistas (consultar DAFO)
- Pueden estar encadenadas y depender unas de los resultados de la anterior (formar-proyectar-implementar...)
- Muy pocas (1-3). Las estrictamente necesarias

Responsables

- Tiene que sentirse "propietario" del proceso y participar en él desde el punto 0. Deberá rendir cuentas
- Con nombres y apellidos
- No es necesario que sean siempre los jefes

PLAN ESTRATÉGICO

+ cuadros de mando

Indicadores

- Instrumentos de medida
- Pocos, pero significativos (especialmente pensando en los clientes)
- Pueden ser de tiempo, de coste, de actividad, pero mejor, de resultados.
- Cuantitativos o cualitativos
- Preferible un pequeño "sistema" de indicadores que no uno solo
- Fáciles de obtener
- Permiten introducir medidas correctoras

PLAN ESTRATÉGICO

+ cuadros de mando

Estándar-Objetivo

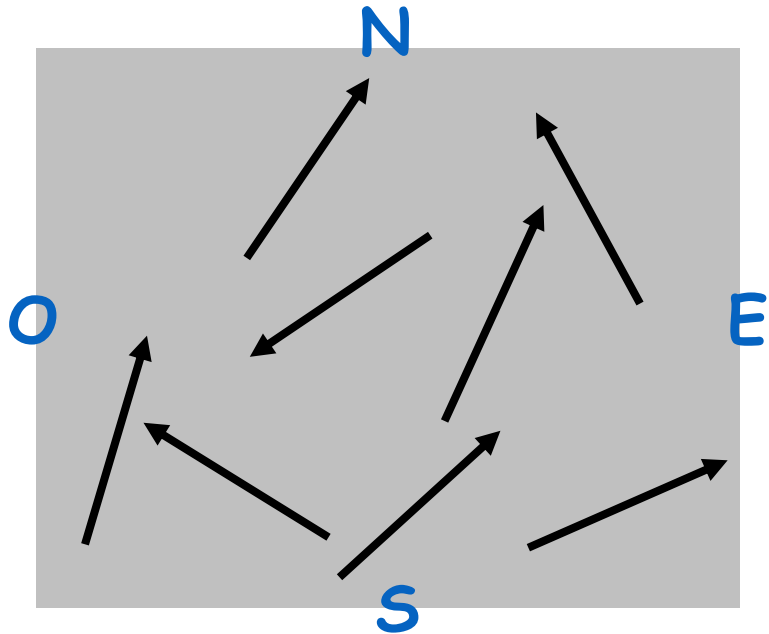
- Resultados deseados o previstos o nivel que se pretende alcanzar. Lo más concreto posible

Calendario

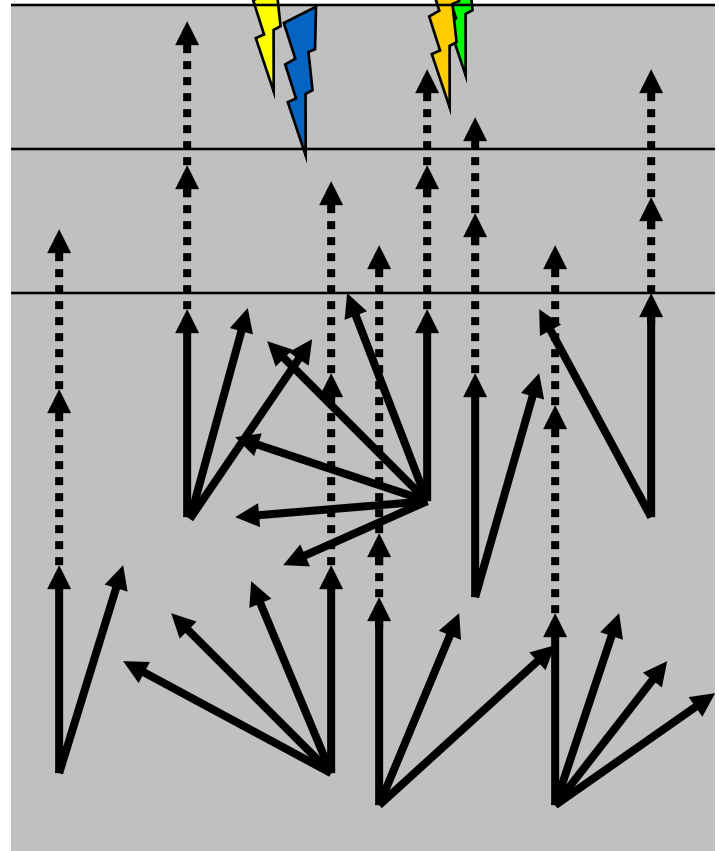
- Una fecha concreta (no un período).
- Permite realizar un seguimiento lo más preciso posible y reaccionar a tiempo
- Viable
- Si se planifica por 4 años, distribuir las acciones

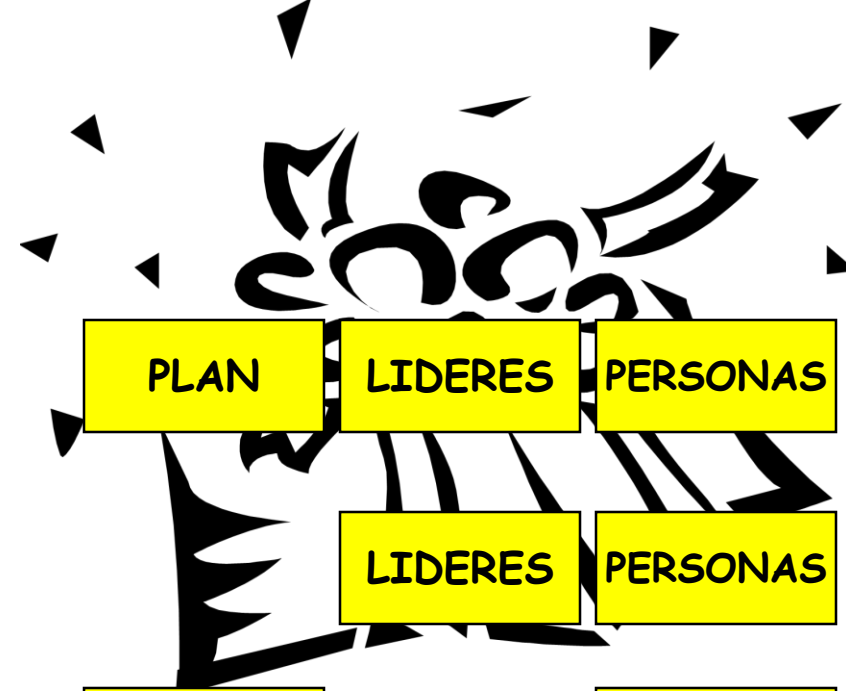
Recursos

- Los costes totales de cada acción, o por lo menos los costes añadidos, si los hay
- Si la suma de los recursos necesarios no es viable, es necesario rehacer el cuadro: Calendario, Estándar, Acciones e incluso objetivos



Dirección
Estratégica





PLAN LIDERES PERSONAS RECURSOS ACCION

ÉXITO

LIDERES PERSONAS RECURSOS ACCION

CONFUSIÓN

PLAN PERSONAS RECURSOS ACCION

ANSIEDAD

PLAN LIDERES RECURSOS ACCION

LENTITUD

PLAN LIDERES PERSONAS ACCION

FRUSTRACIÓN

PLAN LIDERES PERSONAS RECURSOS

SUENOS

¿... y después qué?

1. Seguimiento y evaluación del Plan Institucional

- controlar su correcta periodificación
- evaluar para tomar decisiones

2. Despliegue de los planes de sectores y áreas

- planes sectoriales coherentes con el plan institucional
- base para una buena gestión
- seguimiento, evaluación y revisión

3. Despliegue de los planes de las unidades

- planes estratégicos de cada unidad coherentes con el plan institucional y con los planes sectoriales
- seguimiento, evaluación y revisión

4. Revisión, renovación y siguientes vueltas de todo

- nuevo Plan Estratégico Institucional, nuevos planes sectoriales, nuevos planes de las Unidades

si no están dispuestos a dejarlo, por favor!
¡... déjenlo, ¡correr todo el camino...!

Gracias