

**INVESTIGACION DOCUMENTAL: PRINCIPALES TEORICOS DE LA PLANEACION ESTRATEGICA.**

**MAESTRIA EN ADMINISTRACION Y POLITICAS PÚBLICAS**

**PLANEACION ESTRATEGICA**

**LIC. LESTER GERARDO MONTES DE OCA CHAVEZ**

**OBJETIVOS GENERALES:**

Entre los principales objetivos que podemos mencionar acerca del trabajo de Planeación Estratégica están los siguientes:

* Conocer el significado de la Planeación Estratégica
* Tener el conocimiento de las tres preguntas que debe reunir una planeación estratégica.
* Por qué hacer Planeación Estratégica.

**DESCRIPCION:**

La Planeación es de tipo fundamental para la organización ya que en ésta se planean y toman decisiones futuras que ayudaran al Éxito o a la buena marcha de la empresa u organización, en este estudio de Planeación Estratégica es donde se va a prever el futuro de la empresa, así como el desarrollo de las actividades para el buen funcionamiento de la misma.

Durante el proceso de Planeación definiremos tres aspectos importantes los cuales son: Hacia dónde vamos, cuales son nuestros objetivos a largo plazo, Cuales son nuestros entornos o lo que nos rodea en cuanto a lo Microeconómico, el sistema competitivo (ver cómo está la competencia) y cuáles son las brechas o los caminos más fáciles para el cumplimiento de las metas que nos proponemos, Como lograremos nuestros objetivos y de qué forma.

El plan estratégico es una herramienta básica de gestión institucional que permite conducir voluntaria y racionalmente los destinos de la organización hacia una situación objetivo, ampliamente acordada, deseada y compartida por todos sus miembros, asumiendo, a su vez, que existen otros órganos que también planifican y hacen apuestas estratégicas que al identificarlas se pueden establecer alianzas, asociaciones o cooperaciones para potenciar la capacidad y calidad de respuesta ante las necesidades manifiesta de la ciudadanía o la institucionalidad pública.

Para lograrlo hay que formar una directriz clara o molde de acción mayormente conocido como visión, esta representa la imagen u objetivo de la institución.

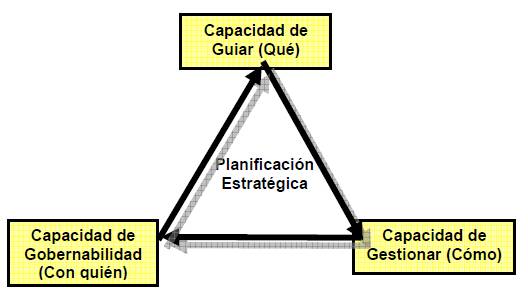
• Debe ser retadora: La visión debe provocar un desafío en el colectivo donde todos se vean incluidos y hagan el esfuerzo necesario para lograr una situación que se considera deseada o favorable en un determinado plazo de tiempo. El reto impulsa a la gente a derrumbar barreras, a construir futuro, a organizar ideas, a ser proactivo, a desarrollar identidades y talento corporativo. En fin, el reto constituye el [motor](http://www.monografias.com/trabajos10/motore/motore.shtml) que alimenta y alinea la energía y el espíritu de la gente para desafiar la realidad y crear nuevas situaciones en el colectivo.

• Debe ser creíble: La visión es un estado ideal, la cual debe ser lo suficientemente convincente, verosímil y aglutinadora para que la gente dirija todos sus esfuerzo en lograrla.

• Debe ser compartida: Todos los miembros de la organización deben conocer la intencionalidad y [potencia](http://www.monografias.com/trabajos14/trmnpot/trmnpot.shtml) de la visión para que exista un compromiso sincero de parte de cada uno en realizar los esfuerzos necesarios hasta hacer realidad el deseo.

• Debe ser posible: Cuando se piensa en la visión todo lo deseado tiene que ser factible de realizar, de lo contrario estaríamos en el campo de la utopía y del engaño.

La visión está estrechamente ligada a la misión de la organización para que exista coherencia y sentido.



FREDDY CARRILLO (2011)

El triángulo de las Tres G se inicia con el [proceso](http://www.monografias.com/trabajos14/administ-procesos/administ-procesos.shtml#PROCE) de Capacidad de Guiar. Consiste en desarrollar el [pensamiento](http://www.monografias.com/trabajos14/genesispensamto/genesispensamto.shtml) estratégico de [la organización](http://www.monografias.com/trabajos6/napro/napro.shtml), iniciado por la formulación de la [filosofía](http://www.monografias.com/trabajos910/en-torno-filosofia/en-torno-filosofia.shtml) de gestión, la auditoria organizacional, la identificación de actores, la formulación de [proyectos](http://www.monografias.com/trabajos12/pmbok/pmbok.shtml) estratégicos y la elaboración del [presupuesto](http://www.monografias.com/trabajos13/clapre/clapre.shtml). Es una fase en la que se diseña a la organización respondiendo la pregunta ¿Qué se espera lograr?

No se puede culminar el proceso de planificación estratégica si algunos de los elementos del triángulo no han sido incluidos en el [análisis](http://www.monografias.com/trabajos11/metods/metods.shtml#ANALIT) y en el desarrollo de las decisiones estratégica de la organización.

El segundo eje lo constituye la Capacidad de Gestión. Consiste en identificar las capacidades que posee la organización para instrumentar los proyectos estratégicos. También implica poner en práctica el [sistema](http://www.monografias.com/trabajos11/teosis/teosis.shtml) de [control de gestión](http://www.monografias.com/trabajos15/sistemas-control/sistemas-control.shtml) que facilite medir el grado de avance de la ejecución con respecto a lo programado. Es una fase en la que se pone en práctica [el conocimiento](http://www.monografias.com/trabajos/epistemologia2/epistemologia2.shtml), la experiencia y el [cálculo](http://www.monografias.com/trabajos7/caes/caes.shtml) respondiendo la pregunta: ¿Cómo instrumentar el plan?.

Por último, se encuentra la fase de la Capacidad de [Gobierno](http://www.monografias.com/trabajos4/derpub/derpub.shtml). Consiste en identificar los [grupos sociales](http://www.monografias.com/trabajos11/apuntso/apuntso.shtml#grupo), instituciones o personas que pueden mantener algún tipo de alianza, asociación o cooperación con los proyectos incluidos en el plan institucional de la organización. También puede darse la posibilidad de identificar agentes que actual o potencialmente son o tienden ser opositores de los proyectos. En ambos tipos de circunstancias hay que diseñar estrategias viables para captar o contrarrestar las intencionalidades de los actores. Es una fase de análisis y de cálculo estratégico que responde a la pregunta ¿Con quién se establecen vínculos estratégicos para apoyar la [instrumentación](http://www.monografias.com/trabajos7/inba/inba.shtml) de los proyectos?

A.- Capacidad de Guiar (Qué)

La primera pregunta que surge es ¿Qué es lo que se guía? Se guía una situación presente a otra deseable y posible, es decir, la capacidad de conducir el futuro de la organización, lo que Carlos Matus (2000) conceptualiza como la capacidad de preceder y presidir la acción

**¿POR QUE HACER UNA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA?**

Proporciona el marco teórico para la acción y consiste en lograr la capacidad de administración estratégica de la organización y anticiparse a las jugadas del oponente.

[***Diseño***](http://www.monografias.com/trabajos13/diseprod/diseprod.shtml)***de la***[***Filosofía***](http://www.monografias.com/trabajos910/en-torno-filosofia/en-torno-filosofia.shtml)***de Gestión Institucional.***

La filosofía de gestión está compuesta por los siguientes elementos direccionales: Visión, Misión, [Objetivos](http://www.monografias.com/trabajos16/objetivos-educacion/objetivos-educacion.shtml), [Políticas](http://www.monografias.com/trabajos10/poli/poli.shtml) y Valores. Estudiemos cada uno de ellos.

Visión: Representa la [imagen](http://www.monografias.com/trabajos7/imco/imco.shtml) [objetivo](http://www.monografias.com/trabajos16/objetivos-educacion/objetivos-educacion.shtml) de la organización, relacionada con la situación ideal o deseada que se quiere alcanzar en el futuro. La visión reúne los siguientes elementos:

* Debe ser retadora
* Debe ser creíble
* Debe ser compartida
* Debe ser posible

• Debe ser retadora: La visión debe provocar un desafío en el colectivo donde todos se vean incluidos y hagan el esfuerzo necesario para lograr una situación que se considera deseada o favorable en un determinado plazo de tiempo. El reto impulsa a la gente a derrumbar barreras, a construir futuro, a organizar ideas, a ser proactivo, a desarrollar identidades y talento corporativo. En fin, el reto constituye el [motor](http://www.monografias.com/trabajos10/motore/motore.shtml) que alimenta y alinea la energía y el espíritu de la gente para desafiar la realidad y crear nuevas situaciones en el colectivo.

• Debe ser creíble: La visión es un estado ideal, la cual debe ser lo suficientemente convincente, verosímil y aglutinadora para que la gente dirija todos sus esfuerzo en lograrla.

• Debe ser compartida: Todos los miembros de la organización deben conocer la intencionalidad y [potencia](http://www.monografias.com/trabajos14/trmnpot/trmnpot.shtml) de la visión para que exista un compromiso sincero de parte de cada uno en realizar los esfuerzos necesarios hasta hacer realidad el deseo.

• Debe ser posible: Cuando se piensa en la visión todo lo deseado tiene que ser factible de realizar, de lo contrario estaríamos en el campo de la utopía y del engaño.

La visión está estrechamente ligada a la misión de la organización para que exista coherencia y sentido de direccionalidad

CONCLUSIONES

A través de este trabajo pudimos comprender la importancia de la planeación estratégica, ya que permite que la administración pública, desarrolle, organice y utilice de la mejor manera todos sus recursos y que comprenda su entorno, sus clientes actuales y potenciales, también sus propias capacidades y limitaciones.

Además proporciona una oportunidad para ajustarse en forma constante a los sucesos y acciones políticas. Permite que se desarrolle la organización detrás de una visión compartida y con convicción de que pueden llevar a cabo todos los objetivos propuestos en la visión.

La planeación estratégica es mucho más que un simple proceso, pues exige establecer metas y objetivos claros. El futuro siempre está al frente, por lo tanto, siempre se debe estar actualizando en los procesos de planeación e implementación de sus planes, por lo que constituye una herramienta importantísima para la administración publica en su accionar.

BIBLIOGRAFIA:

LEONARD D., COODSTEIN, PH. D TIMOTHY M. NOLAN, PH. D. J. WILLIAM PREFFER, PH. D. Planeación Estratégica Aplicada, Editorial MCGRAWHILL. Colombia, noviembre de 1997.

Mintzberg, Henry, Brian Quinn James. El proceso estratégico: conceptos, contextos y casos. Segunda [Edición](http://www.monografias.com/trabajos901/nuevas-tecnologias-edicion-montaje/nuevas-tecnologias-edicion-montaje.shtml). Editorial Prentice Hall Hispanoamericana S.A. 1993, Capítulo I pág. 5

FREDDY CARRILLO, protocolo de tesis, san Cristóbal de las casas Chiapas, 2011.