

CLAVES PARA UN PLAN ESTRATÉGICO EXITOSO



PRAXIS

Consultores S.A.S

CLAVES PARA UN PLAN ESTRATÉGICO EXITOSO

Todos nos preguntamos cual es la clave para hacer crecer nuestro negocio, para vender más, ser más rentables, hacer que nuestro equipo de trabajo sea más productivo. Escuchamos con frecuencia noticias sobre nuevas startup que crecen rápidamente.

Queremos compartirle 7 claves para lograr todos estos objetivos tan anhelados a través del diseño y ejecución de un plan estratégico exitoso.

- ❖ ANÁLISIS DEL CONTEXTO ACTUAL
- ❖ REVISIÓN DE TENDENCIAS.
- ❖ INCORPORAR LA INNOVACIÓN COMO UN PILAR FUNDAMENTAL
- ❖ ALINEACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL
- ❖ INVOLUCRAR Y EMPODERAR AL EQUIPO DE TRABAJO.
- ❖ DESARROLLA LA HABILIDAD CORPORATIVA DE GESTIÓN DE CAMBIO PARA ADOPTAR TODOS LOS CAMBIOS.
- ❖ ACOMPAÑAMIENTO, SEGUIMIENTO ,RETROALIMENTACIÓN Y REDIRECCIÓN CONSTANTE.

No te pierdas el desarrollo de cada punto en nuestro EBOOK.

1. Análisis del Contexto

Todos conocemos y aplicamos el típico análisis DOFA y la definición de estrategias según lo allí identificado, pero pocos priorizan que fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades valen la pena gestionar, pues son apreciada o necesarias para alcanzar la proyección deseada. Por lo tanto un plan estratégico exitosa, Prioriza las fortalezas a mantener, las debilidades a atacar, la oportunidades a abordar y las amenazas a mitigar, según:

- ❖ La capacidad operativa actual y creciente que tenga la organización
- ❖ La capacidad financiera actual y creciente que tenga la organización.
- ❖ El impacto en el beneficio recibido para las partes interesadas.

Para esto debes crear una matriz que te permita calificar estas variables por cada uno de los aspectos del DOFA y así priorizar en los que realmente aportan valor, evitando desgastar la organización en acciones que tal vez son necesarias pero que no generarán un impacto real o que en este momento no se tiene la capacidad actual ni a través de inversión para lograrlo.

2. Revisión de Tendencias

Hace algunos años era muy común definir un plan estratégico a 10 años, hoy la recomendación es realizarlo máximo a 5 años e idealmente a 3 años. Estamos en un mundo que los cambios son tan rápido que en ocasiones no logramos adoptarlos y ya hay un nuevo cambio. Por lo tanto conocer las tendencias es clave para ser de los primero en ofrecer productos y servicios alineados con estas tendencias.

Es clave no solo ver el sector si no las tendencias de otras industrias y en general del mundo. En ocasiones nos limitamos porque pensamos que estar alineado con las tendencias puede llegar a ser muy costoso e inalcanzable, una de las claves es realizar alianzas estratégicas o tomar las tendencias enfocada a preferencias en el servicio que no requieran grandes inversiones.

Por lo tanto un plan estratégico exitoso define objetivos estratégicos para alinear los productos y servicios a las nuevas tendencias mundiales .

3. Incorporar la Innovación como pilar Fundamental

La innovación se ha convertido desde hace algunos años en un pilar fundamental para el crecimiento de las organizaciones.

Pero ¿cómo lograrlo? El objetivo debería ser ¿crear producto o servicios innovadores? La innovación es un aspecto transversal en la organización que no solo se debe enfocar en los productos y servicios, si no también en los procesos y operación en general de la organización. Así que un primer objetivo si hasta ahora esta iniciando en el mundo de la innovación podría ser incorporar la gestión de la innovación como un proceso organizacional y como un atributo de la cultura organizacional.

Un plan estratégico exitoso incorpora un objetivo que asegure que la innovación es parte del ADN de la compañía y no lo limita solo a los productos y servicios.

4. Alineación del Plan Estratégico con la cultura organizacional

En muchos casos se define un plan exitoso, se dan los recursos financieros, de equipo de trabajo para lograrlo, pero no se alcanzan los objetivos. Cual es la razón oculta detrás de estos resultados?.. “ LA CULTURA”, un factor invisible que pocas organizaciones tienen en cuenta en el momento de definir el plan estratégico, por lo tanto al definir cada objetivo estratégico, deberíamos preguntarnos, la cultura actual facilita el cumplimiento de este objetivo?, Que valor y que comportamientos asociados debemos ajustar en nuestra cultura para lograrlo?. Por lo tanto un plan estratégico exitoso incluye estrategias y actividades relacionadas con la cultura organizacional que permitirán hacer una realidad el objetivo estratégico.

5. Involucrar y empoderar el equipo de trabajo

Este factor de éxito es conocido por todos, pero aplicado por unos pocos, y cual es el paradigma detrás de el no querer involucrar y empoderar al equipo de trabajo?. Es común pensar:

- ❖ El plan estratégico puede ser copiado o entregado a la competencia por lo tanto es un riesgo que todo el personal lo conozca o participe en la construcción. El equipo es muy operativo por lo tanto no aportará mucho.
- ❖

Queremos compartirles información relevante sobre estos paradigmas y sobre como resolverlo.

El plan es una ruta y la formula para correr esta ruta es: Plan con acciones flexibles + Equipo motivado y involucrado.

Porque detalles flexibles, porque solo en el momento de poner las acciones en práctica nos damos cuenta si es viable cumplir lo allí definido o no y tener un margen de flexibilidad permitirá que los objetivos se cumplan a pesar de que no sea exactamente las actividades definidas; y esto solo se logra cuando el equipo de trabajo entiende el " para que" y siente un beneficio en realizar estas acciones, por lo tanto si nunca se involucra no logrará entender el objetivo y llegar a la meta a través de acciones flexibles.

Si es cierto que en ocasiones cuando los equipos son muy operativo pueden dificultar la definición de objetivos estratégicos ambiciosos, pues ellos suelen ver las cosas como hoy las hacen y no ven con facilidad como podrían proyectar los cambios para cumplir los nuevos objetivos. Esta situación a su vez es una verdadera oportunidad pues identificas resistencias que puedes gestionar antes de definir el plan estratégico y es la oportunidad perfecta para sensibilizar y mostrar que se acompañará en este cambio y será un crecimiento profesional y personal para el equipo.

Por lo tanto el involucrar al personal y empoderarlos es una clave de éxito de el plan estratégico.

6. Desarrollar Habilidades Corporativas de Gestión del Cambio

Es relativamente fácil definir objetivos estratégicos, lo mas difícil es hacer que sean una realidad. Muchos de estos implican cambios importante en las organizaciones y un número muy reducido de estas definen estrategias de gestión del cambio para acompañar la transición de los cambios desde el punto de vista técnico y humano. Las mas proactivas, realizan actividades de sensibilización, eventos, lanzamientos , outdoor y un sin número de actividades que tocan superficialmente el componente humano del cambio. Es por esto que hoy en día una competencia obligada dentro de las organizaciones es la gestión del cambio y al igual que la innovación debe ser parte del ADN organizacional, no solo documentado en un procedimiento, si no como un atributo de la cultura y una competencia organizacional.

Un plan estratégico exitosa incorpora acciones que ayudarán a transitar los cambioa asegurándose que estos abordar el componente técnico como el humano. Recomendamos investigar sobre el modelo PROSCI, como la metodología más usada en el mundo para gestionar los cambios organizacionales

7.

Acompañamiento, Seguimiento, Retroalimentación y Redirección constante

Actualmente se habla de una teoría que seguramente muchos de los lectores han escuchado. La improvisación estratégica; yo considero que más que improvisación estratégica es asegurarse e la flexibilidad y redirección del plan estratégico, para esto es clave estos 4 componentes.

- Acompañamiento
- Seguimiento
- Retroalimentación
- Redirección

Acompañamiento : El equipo directivo debe acompañar a su equipo en el desarrollo de las acciones que permiten cumplir el plan, para esto es clave escuchar sus dificultades, gestionar sus resistencias, motivarlos y esto solo se logra con espacios de acompañamiento donde con tiempo se entienda el trasfondo de las dificultades o retos de cada acción. No es suficiente el seguimiento pues este tiene un tiempo muy limitado y permite una interacción poco profunda.

Seguimiento: Este permite que el equipo se autoevalúe, por lo tanto es clave que integre datos cualitativos y cuantitativos, que se presente el avance en actividades pero ante todo la medición de los indicadores que miden la estrategia y los objetivos estratégicos.

Retroalimentación: Esta debe ser en doble vía tanto del equipo directivo a el equipo de trabajo sobre re direccionamiento de actividades claves para lograr la meta, como del equipo de trabajo a el equipo directivo, por esto sugerimos incorporar dentro de las presentaciones de seguimiento la presentación de riesgos, barreras y oportunidades de mejora al plan.

Re direccionamiento: Este es uno de los puntos mas importantes pues en la práctica sabemos que muchas actividades planteadas no logran ejecutarse al 100% por diversos factores, el re direccionamiento permite garantizar el cumplimiento del objetivo pero con otras actividades o reevaluar la meta propuesta. Es clave que idealmente la sugerencia del cambio de estas actividades surja del equipo de trabajo, para generar empoderamiento y desarrollar la competencia de liderazgo.

Diana Carolina Vasquez
Gerente de Proyectos e innovación
Praxis consultores.
Su Aliado en Gestión estratégica