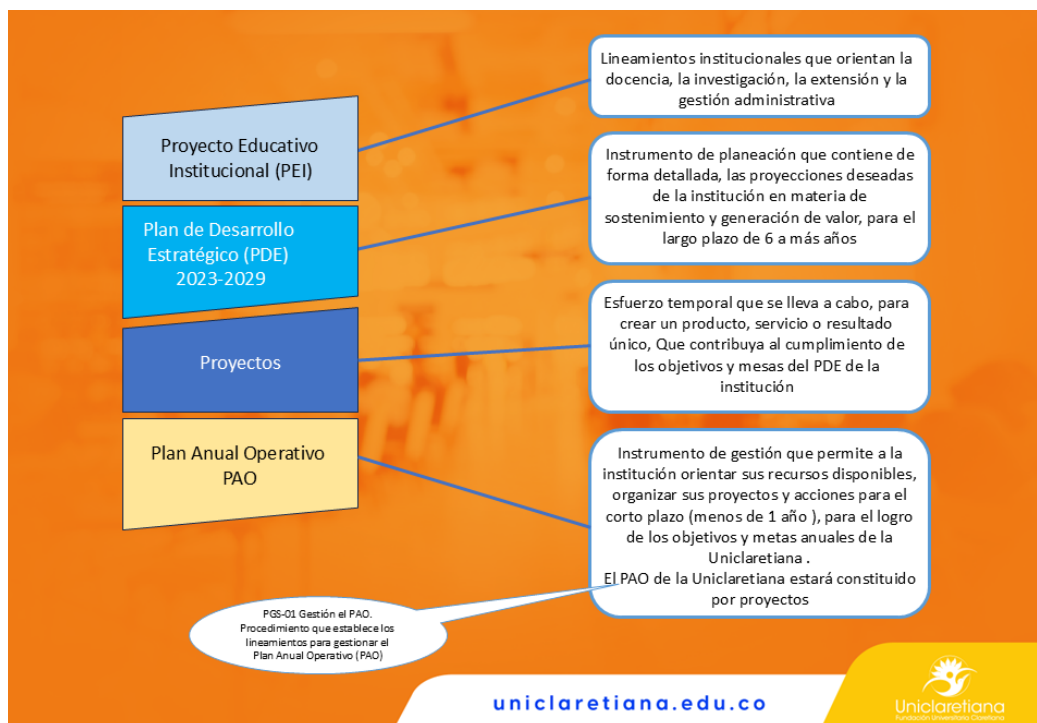
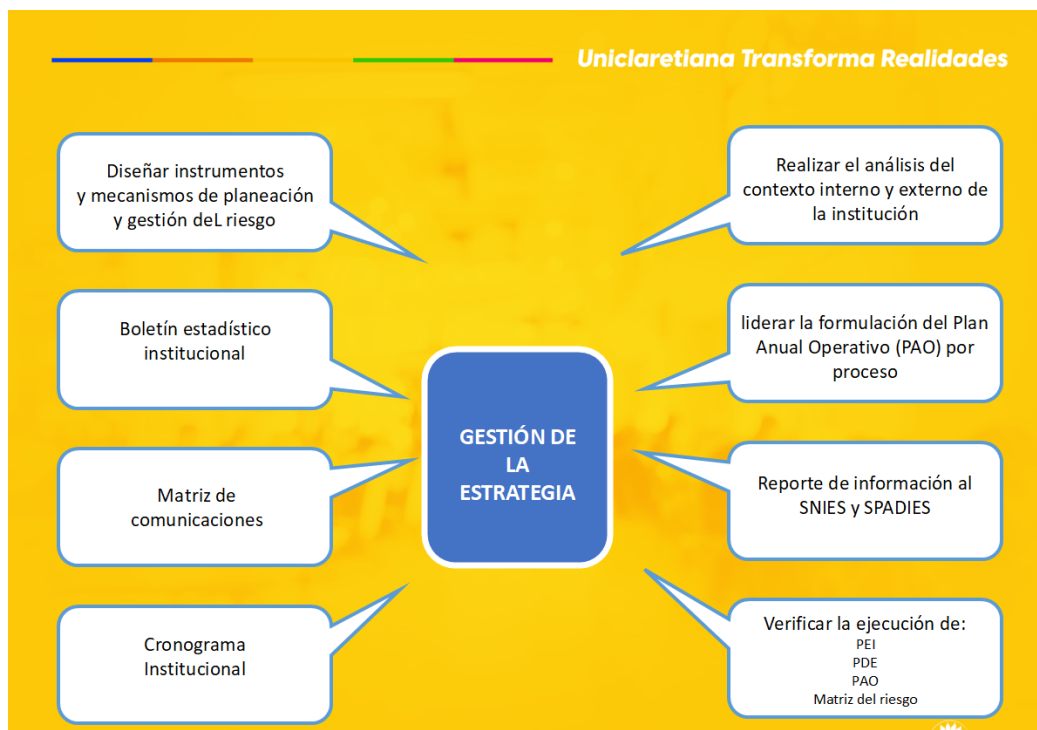


2. PROCESO GESTIÓN DE LA ESTRATEGIA

El proceso de Gestión de la Estrategia tiene como objetivo generar una cultura de la planeación basado en herramientas de planeación estratégica y control de riesgos.

Para generar una cultura de planeación, se deben abordar esfuerzos desde diferentes enfoques, y establecer una ruta lo suficientemente clara, que incluya la complejidad del desarrollo de las labores de todos los procesos de la institución. Esta complejidad se acompaña de herramientas corporativas que se van actualizando; hoy contamos con la dicotomía de aplicar una planeación estratégica que en su corta obsolescencia está empezando a ser reemplazada por otras dinámicas, como las metodologías ágiles, que ayudan de manera más eficiente a medir la generación de valor, y alargar la existencia de las organizaciones en el mercado que cambia cada vez más rápido.

A continuación, se explican algunos productos entregados en el desarrollo de las labores de la Dirección de Planeación y se recomienda tenerlos en cuenta en el desarrollo y continuidad de los procesos:



- El Analista de Planeación y Control de Gestión, realiza los respectivos seguimientos del plan de desarrollo a través de los Planes Operativos Anuales. Estos sirven de guía a la rectoría y a sus respectivos asesores, para ejecutar y optimizar el presupuesto, teniendo en cuenta el horizonte de planeación, el desarrollo de la visión, la misión y los objetivos institucionales. El Plan de Desarrollo vigente cuenta con cuatro (4) ejes estratégicos, que son los enfoques de direccionamiento institucional para lograr el *deber ser* que programó la institución en un periodo determinado. Cada eje cuenta con unos objetivos y cada objetivo con unas metas.

El Analista de Planeación y Control de Gestión, mide el avance de estos, a través de los indicadores de los objetivos estratégicos y de las metas o acciones de cada año.

Se recomienda a la rectoría y la alta dirección, ejecutar su presupuesto de acuerdo con los resultados de este tipo de indicadores y la optimización de sus recursos para el logro de lo proyectado.

Se encontró una práctica que no mide esta asignación, de modo que los recursos pueden verse afectados si esta planeación no responde a las necesidades que priorizan la rectoría y la alta dirección. Los POA deben ser una herramienta de uso para los directivos, y un mapa para la toma de decisión que ayuden a optimizar cualquier tipo de recurso (humano, tecnológico, de tiempo, o financiero, entre otros). No todas las áreas requieren un POA; normalmente este es asignado a un líder de proceso o directivo, quien asigna por escrito tareas o planes de trabajo a su equipo. Esto genera la información de entrada para realizar las pertinentes evaluaciones de desempeño, así como también, para alimentar los procesos de gestión humana que se establecen en su respectiva caracterización de procesos.

El orden para que se adquiera una cultura de planeación en esta tarea central es el siguiente:

- Generar planes operativos, incluyendo los resultados de evaluaciones de planes de mejoramiento.
- Identificar proyectos.
- Planear necesidades.
- Solicitar y aprobar presupuesto.
- Asignar tareas y recursos de acuerdo con la restricción presupuestal aprobada y la prioridad identificada por la alta dirección.
- Ejecutar los planes programados.
- Presentar informes de gestión periódicos para medir avances.
- Presentar informes de gestión (Rendir cuentas en diferentes espacios).
- Hacer los ajustes pertinentes.
- Evaluar y medir resultados.
- Repetir planeación.



Editorial

Uniclaretiana