

PLANEACIÓN DELIBERADA Y REALIZADA

Cuellar Arturo¹

¹Docente: Facultad de Ciencias Económicas Financieras "Universidad Autónoma Juan Misael Saracho"

Correo electrónico: arleo.cuellar@gmail.com

Muchas organizaciones se han visto en situaciones incómodas porque han tenido que afrontar que sus planes no han podido ser ejecutados de acuerdo a lo planeado o en algunos casos directamente no se han realizado, y la verdad es que muy pocos planes se realizan según lo planificado. Estas situaciones algunas veces no han podido ser explicadas en dar a conocer que razones pueden haber ocurrido para que los planes se hayan visto interferidos en su realización.

Para poder exponer argumentos que nos permitan comprender en parte estas realidades de manera ordenada y sistemática es necesario partir de conceptualizar que un plan o una estrategia es una expresión de una Dirección que es debidamente formulada o planeada por lo que podemos establecer que todo plan o estrategia ha sido deliberada por un grupo de Directivos antes de ser puesta en marcha, seguramente aplicando un modelo de planificación, en el que se destacan las oportunidades o problemas que se quieren afrontar, los propósitos y objetivos a lograr, las acciones que se van a desarrollar, la estructura como medio para facilitar el realizar las acciones y la asignación de recursos necesarios para su ejecución.

Como podemos observar es claro que podemos explicar cómo surgen los planes o estrategias cuando se ajusta a un procedimiento porque podemos describir con soltura el proceso de formulación, pero, no resulta fácil explicar cómo se pone en práctica

estos planes o estrategias, simplemente podemos decir que el plan o estrategia que se utiliza realmente en la práctica es la que se ha realizado o ejecutado y que podemos comprobar que muchas veces no se parece mucho a lo planeado.

De ahí que muchos autores hagan hincapié en que la ejecución es la parte clave de un plan o estrategia, entonces podemos deducir en primera instancia que a la hora de planear es necesario tomar en cuenta una serie de situaciones que involucran la "ejecución del plan" no con la finalidad de hacer una plan perfecto, sino de considerar que al tomar en cuenta una serie de situaciones y contingencias habrá más probabilidad de una ejecución exitosa.

Esto supone que es importante conocer cómo podemos lograr una mayor certidumbre en la planeación y ejecución de los planes o estrategias, por eso ahora pretendemos explicar algunas relaciones que podrían tomarse en cuenta:

1. Es lógico que un plan o estrategia o proyecto tenga que ser conocido por varios grupos relacionados a la organización de manera interna y externa, este hecho hace que el mismo sea valorado especialmente en sus propósitos para considerar si cumple con sus expectativas e intereses; dado que en la mayoría de los casos no es posible satisfacer plenamente a todos, se ingresa a un proceso político de negociación donde es probable lograr acuerdos, sabiendo que influi-

rán y alteraran el plan o estrategia o proyecto original; qué podemos aprender de esta situación, que al planificar necesariamente debemos identificar a los probables y más influyentes grupos o personas que pueden afectar a nuestros planes, para tomar en cuenta sus intereses; esto no es malo. Para cualquier organización o institución se presenta este contexto pero hay que cuidar que estas influencias no nos desvíen de nuestro principal propósito o misión que está orientada a sobrevivir en el futuro. En caso de toparnos con aspectos negativos difíciles de superar, es preferible retrasar la ejecución hasta que se presente condiciones ambientales favorables y no hacer una ejecución del fracaso.

Pensamos que si se trata de ser un planificador o ejecutivo (líder) efectivo y eficaz el abrir la mente a los procesos de negociación es parte de la habilidad que se requiere para ser reconocido.

2. La dirección y la gestión de una organización o institución no se debe circunscribir a las técnicas de análisis, es importante recurrir a la experiencia acumulada a los largo de los años en la organización, debemos destacar que una organización es el resultado de una construcción cultural que le da ciertos rasgos de comportamiento organizacional similar a la personalidad de un individuo; Ese resultado puede comprender un conjunto de supuestos y rutinas anclados en el comportamiento de sus miembros, en este caso lo mismo a lo manifestado anteriormente, debe considerarse qué pasa con el comportamiento de la organización que afectará especialmente a la ejecución o puesta en práctica de un plan o estrategia y esta tendrá una mayor probabilidad de fracasar si no se ha considerado los intereses del personal (no solo nos referimos a los trabajadores, se incluye directivos y todo el personal de planta) de la organización o

institución. Como a cualquier persona, a la organización o institución le molesta los cambios radicales y transformativos, porque crean sentimientos de duda y desconcierto, dando lugar a lo que se denomina “resistencia al cambio” situación negativa para la realización de planes o estrategias; nuevamente tenemos que pensar en el costo del fracaso. De éste modo podemos decir que al interior de la organización se presentan problemas con la ejecución de los planes o estrategias que nos obligan a medir que grado de predisposición y condiciones favorables existen en la organización, esto requiere de saber cómo perciben los problemas los distintos ejecutivos, empleados y trabajadores, porque en definitiva son los operadores de los planes y estrategias. No llevemos al fracaso a la organización que puede derivar en el desastre en su responsabilidad social.

Entonces, tanto la planificación como la ejecución no son tareas lineales ni determinísticas, es un conjunto de tareas sistémicas y su característica principal es lo probabilística, situación que demanda alcanzar una experiencia de percibir el contexto social, político y cultural que influyen en la ejecución positiva o negativa de un plan o estrategia.

BIBLIOGRAFÍA

- (1) Estrategias Deliberadas y Realizadas pag. 44 (Dirección Estratégica- Gerry Johnson y Kevan Scholes)