



# 15 Pasos para ejecutar una Estrategia con Rigor Científico y Base Matemática

Todos sabemos que **la Estrategia define el rumbo de una organización.**

Sin embargo, algunas organizaciones aun siguen creando su Plan Estratégico sin definir objetivamente el futuro de su Organización o lo hacen en base a criterios subjetivos que – aunque bien intencionados- carecen de rigor científico.

En la mayoría de los casos es porque todavía o no han incursionado en las metodologías y herramientas que, con base matemática, aportan valor objetivo a su Plan. O quizá porque no tienen tiempo para investigar las innovaciones en este tema vital o porque no quieren o no pueden invertir el dinero suficiente para comprar bibliografía, asistir a seminarios de capacitación o para contratar un consultor experto en esta disciplina que les aporte los conocimientos para dar rigor científico con base matemática a su Estrategia.

En el Club Tablero de Comando, hemos creado metodologías y herramientas que ayudan a crear un **Plan Estratégico con rigor científico y base matemática.** De esta forma, se logra una respuesta objetiva a por qué se crean los objetivos que luego se publican en el Plan Estratégico.

Hemos dividido el camino hacia la **Estrategia con rigor científico** en 3 etapas. Cada una de ellas abarca diferentes pasos que incluyen la utilización de métodos o herramientas con base matemática, lo que dará un resultado final libre de subjetividades.



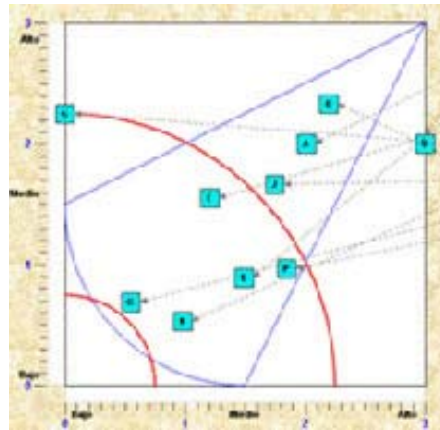
## Primera Etapa: *Planificar la Estrategia*

### 1) Excelencia Estratégica

Definir un modelo de excelencia estratégica para la gestión que se desea llevar adelante y luego evaluar matemáticamente el estado de la gestión en que se encuentra la organización.

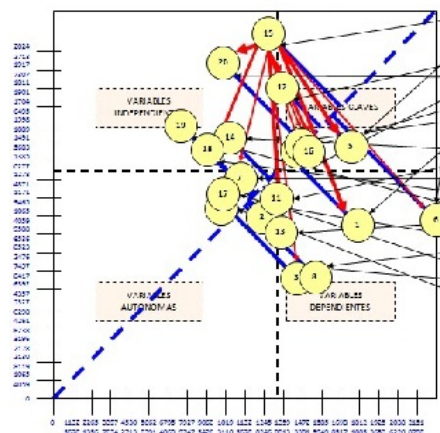
### 2) Factores Críticos de Éxito

Identificar matemáticamente los Factores Críticos de Éxito, que son determinantes de los resultados para recién después planificar en base a estos cuáles serán los resultados a lograr a través de Objetivos Estratégicos.



### 3) Análisis FODA

Con el resultado de la identificación de Factores Críticos de Éxito, realizar un análisis FODA Matemático para evaluar en forma endógena y exógena -y con criterio objetivo- las variables vitales que impactan en la organización.





#### 4) Plan Estratégico

Redactar el Plan Estratégico en función de los resultados obtenidos en los 3 pasos anteriores.

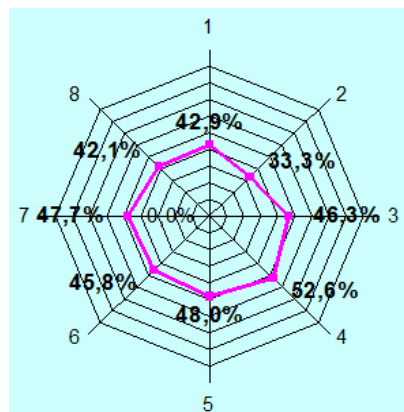
#### 5) Validación Matemática de la Misión y la Visión

Validar matemáticamente la Visión y la Misión para conocer su capacidad para crear valor.



#### 6) Simulación del Grado de Resistencia Estratégica de cada Objetivo

Realizar una simulación en Excel para conocer cuál es el grado de resistencia de cada objetivo (viendo qué le pasaría a la organización si un objetivo no lograra su meta) y crear, en consecuencia, Planes de Contingencia.



#### 7) Prevención de Riesgos

Confeccionar una Matriz de Riesgos Estratégicos identificados en base a la esperanza matemática. Con esta matriz, no solo se previenen, mitigan o eliminan los riesgos operativos financieros y laborales sino también los riesgos estratégicos.

Calidad Educativa	Red de Sedes (distribución, dimensión de alumnos en Sedes por crisis)	Laboratorios, simuladores, incubadora (falta de recursos p/modernización)
Tecnología aplicada a: Docencia, investigación y al aula (falta de recursos)	Laboratorios, simuladores, incubadora de empresas y otros	Enfoque a la investigación
Posgrados y cursos de extensión insuficientes o inadecuados al entorno	Reputación e Imagen (riesgo de mala imagen a nivel institucional)	Infraestructura edilicia (deterioro o falta de recursos para acelerar refacciones)



## Segunda Etapa: *Ejecutar el Plan Estratégico*

### 8) Tablero de Comando

Implementar un Tablero de Comando (Cuadro de Mando Integral o Balanced Scorecard), para trasladar el Plan Estratégico a la acción, ubicando en el Mapa Estratégico los objetivos que provienen de la Visión ya validada, de la identificación matemática de los Factores Críticos de Éxito y del análisis FODA Matemático.



### 9) Tablero de Gestión

Implementar un Tablero de Gestión por área para que cada gerente gestione el logro de los objetivos que le competen y les dé seguimiento.



La imagen muestra una interfaz de software de gestión con un tablero de control. El tablero está dividido en varias columnas y filas, cada una con diferentes tipos de visualización de datos, como gráficos de barras, líneas y tablas de datos. El fondo del tablero es verde y azul, y hay un menú de opciones en la parte superior.

### 10) Sincronización

Sincronizar los Procesos horizontalmente con la Estrategia para que el logro del Plan Estratégico sea una tarea de todos en equipo.



## 11) Alineación

Alinear los Procesos verticalmente a través de los Tableros de Gestión para que todos ayuden a ejecutar el Plan Estratégico y sus propios objetivos.

Zoom	Actualizar	Ficha Indicadores	Graficar	Evaluar	Grabar	Borrar Historial	Grabar Historial
Anterior							
Inicio							
Consultas							
	Indicador						
	Indice de Satisfacción Cliente						
	Borrar Escalas						
	Semáforos						
Perspectiva	Objetivo Estratégico	Indicador	Peligro	Precaución	Meta	Resultado Actual	
01: Financiera	Aumentar Ingresos por ventas	% aumento ingresos	7,00	6,5	8	6,4	
01: Financiera	Reducir costos	% Reduccion de costos					
01: Financiera	Mejorar Rentabilidad	ROI	0,80	0,80	1	0,4	
02: Clientes	Percebir Satisfacción	Indice de Satisfaccion Cliente	2,00	5,00	8	3	
02: Clientes	Observar precios justos	% clientes observan precios justos					
03: Procesos	Implementar iso	% avance de implementacion					
04: Aprendizaje y Crecimiento	Capacitar al personal en ISO	Cantidad de personal que conoce y aplica ISO					

## Tercera Etapa: Verificar y Optimizar los Resultados

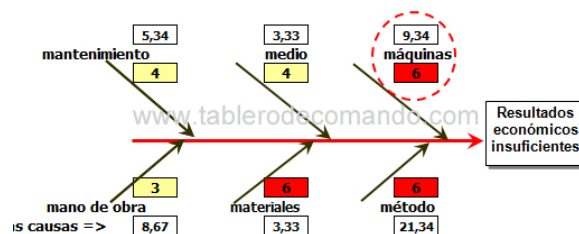
### 12) Indicadores de Gestión

Utilizar una metodología que permita redactar los indicadores en forma semántica y sintácticamente correcta, comprendiendo indicadores de:

- Eficacia
- Eficiencia
- Efectividad
- Procesos
- Proyectos
- Programa

### 13) Ishikawa Matemático

Si alguno de los indicadores toma el color rojo, analizar cuál es la causa raíz que provocó dicho incidente; es decir, por qué ese indicador no alcanzó su meta. Darle seguimiento para una mejora continua y que pueda llevarse nuevamente al color verde.





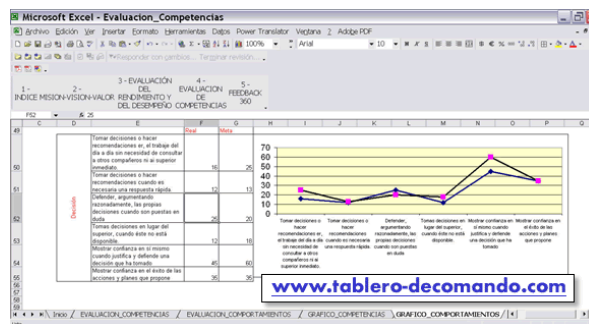
## 14) Remuneración Variable

Implementar un sistema de Compensación o Remuneración Variable, basado en la medición del desempeño del Balanced Scorecard como impulsor estratégico en el aumento de la productividad laboral. Una remuneración variable sujeta a resultados no implica riesgos para la organización y es una de las maneras de motivar a los colaboradores.



## 15) Gestión por Competencias Estratégicas

Realizar una evaluación de las competencias de los colaboradores, de manera que nadie ocupe un cargo para el cual no tenga las competencias que ese cargo requiere.



Seguramente conoces el dicho de Einstein: “Es insensato el ser humano que siempre hace lo mismo y espera mejores resultados”.

Si haces lo mismo, lograrás lo mismo. Tal vez un poco más, un poco menos. Te invito a explorar nuevas metodologías y herramientas que te ayuden a elevar tu capacidad de Planificar Estratégicamente, aplicando rigor científico con base matemática.

Búscanos en <http://www.tablerodecomando.com> y compartamos información sobre Estrategia.