

Manual de Planeación Estratégica Partido

CAMBIO **RA** **ADICAL**

Manual de Planeación Estratégica Partido Cambio Radical

Antecedentes	4
1. Planeación Estratégica e Integridad Partidista.....	5
1.1. Principio de Integridad.....	5
1.1.1. Organización Política centrada en el ciudadano.....	6
1.1.2. Inclusión significativa de grupos de interés.....	6
1.1.3. Toma de decisiones incluyente.....	6
1.1.4. Comportamiento y Prácticas Éticas, Transparentes y Responsables.....	6
1.2. Responsables y participantes	7
1.2.1. Dependencias Estatutarias.....	8
1.2.1.1. Comité Central.....	8
1.2.1.2. Director Nacional.....	8
1.2.1.3. Comisión Política Nacional.....	8
1.2.1.4. Secretario General.....	8
1.2.1.5. Consejo de Control Ético	8
1.2.1.6. Veedor	8
1.2.1.7. Directorios Departamentales, Distritales, Municipales y Locales.....	8
1.2.1.8. Comités de Mujeres, Juventudes, Minorías Étnicas y los demás que se creen por resolución	8
1.2.2. Dependencias administrativas.....	9
1.2.2.1. Dirección Administrativa y Financiera.....	9
1.2.2.1.1. Auditoría de Gestión Electoral.....	9
1.2.2.1.2. Coordinación Contable, Administrativa y de Talento Humano	9
1.2.2.1.3. Coordinación de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC).....	9
1.2.2.2. Dirección Jurídica Nacional.....	9
1.2.2.3. Coordinación Política.....	9
1.2.2.4. Oficina de Comunicaciones.....	9
2. Modelo de Planeación Estratégica.....	10
2.1. Identificación de los actores	12
2.2. Ejecución del proceso	14
2.2.1. Recopilar y analizar la información.....	14
2.2.2. Matriz de procesos.....	15
2.2.2.1. Programático	16
2.2.2.2. Electoral.....	16
2.2.2.3. Organizativo.....	16

2.2.2.4.	Integridad	17
2.2.2.5.	Formación y desarrollo de capacidades.....	17
2.2.2.6.	Gestión del conocimiento	17
2.2.2.7.	Medios de comunicación y prensa	17
2.2.2.8.	Gestión de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC).....	17
2.2.3.	Generar espacios específicos de reflexión colectiva.....	18
3.	Los cuatro pasos para construir un Plan Estratégico.....	19
3.1.	Paso 1: Definición del horizonte.....	19
3.2.	Paso 2: Diagnóstico y análisis de problemas.....	19
3.3.	Paso 3: Desarrollar y priorizar opciones	19
3.4.	Paso 4: Definir los objetivos estratégicos.....	20
4.	Metodología e insumos para el desarrollo de las sesiones de planeación	21
4.1.	Implementación del diagnóstico sobre el marco de evaluación de Integridad del Partido Cambio Radical.....	21
4.2.	Gestión de las reuniones de Planeación Estratégica.....	21
4.3.	Metodología por sesión.....	22
4.3.1.	Claves metodológicas.....	22
4.3.2.	Propuesta de reglas del juego.....	22
4.3.3.	Sesión 1: Visión de futuro y diagnóstico.....	22
4.3.4.	Sesión 2 : Desarrollar y priorizar opciones y definir objetivos estratégicos.....	25
4.3.5.	Resultados y Productos	27
	Ilustración 1: Integridad Interna del Partido Político.....	5
	Ilustración 2: Organigrama Partido Cambio Radical.....	7
	Ilustración 3: Pasos para la Planeación Estratégica	10
	Ilustración 4: Mapa de procesos.....	11
	Tabla 1: Actores de la Planeación Estratégica	12
	Tabla 2: Matriz de procesos Partido Cambio Radical.....	15
	Anexo 1:.....	28
	Anexo 2:.....	29

“Las opiniones vertidas en el presente documento pertenecen a los autores
y no necesariamente reflejan las opiniones del Instituto Nacional Demócrata”

Antecedentes

En el marco del cumplimiento de la Ley de Transparencia y Derecho de Acceso a la Información Pública (Ley 1712 de 2014), en febrero del año 2019 el Partido Cambio Radical inició el proceso de cumplimiento y avances en Transparencia. Junto con el Instituto Holandés para la Democracia Multipartidaria (NIMD), se llevó a cabo una encuesta de autodiagnóstico de implementación para verificar los índices de Transparencia activa, pasiva, gestión documental y rendición de cuentas. El resultado general fue del 29%; en transparencia activa 27%, en transparencia pasiva 50%, en gestión documental 19% y rendición de cuentas 3%.

Con este resultado se inició un plan de mejora dentro del Partido con el acompañamiento del NIMD, la Procuraduría General de la Nación y el Archivo General de la Nación, donde se realizaron capacitaciones y actividades con base en las asesorías técnicas de estas entidades, logrando así subir el índice de cumplimiento en un 45%. Sin embargo, es necesario alcanzar el 100%.

A comienzos del 2020 se inició la creación del modelo estratégico de planeación del Partido, en su Fase I. Para la construcción de esta herramienta, y pese a las dificultades presentadas a raíz de la pandemia, se hicieron más de 50 reuniones durante el año, denominadas: “Diálogos de Pla-

neación Estratégica”, donde se fomentó el debate y la reflexión partidista. Espacios en los que hubo representación de todos los departamentos y una participación efectiva de más de 1385 integrantes y militantes del Partido. Todo, con el acompañamiento permanente del Instituto Nacional Demócrata; organización que ha prestado una asesoría técnica y logística, para la conceptualización y estructuración del proceso de planeación.

Posteriormente se ejecutó un plan piloto en el departamento de Boyacá, donde se realizaron más de 12 reuniones virtuales con miembros del Congreso de la República, la Asamblea Departamental, Concejos Municipales, Juntas Administradoras Locales y Directivas Departamentales de los 123 municipios.

Con base en este primer momento (Fase I), se elaboró el modelo de Planeación Estratégica socializado en la Convención Nacional celebrada en octubre de 2020, y el cual se aprueba en el presente manual, con el fin orientar y planear las acciones del Partido tanto en el corto, como en el mediano y largo plazo.

Podemos concluir que el trabajo técnico y político que se ha desarrollado se escalará a todos los niveles del Partido, con el objetivo de transformar la tendencia de la organización hacia la *Integridad*.

1. Planeación Estratégica e Integridad Partidista

1.1. Principio de Integridad

La Integridad es un valor que permite reconstruir la confianza pública, por medio de la inclusión de los grupos de interés y su transparencia en el acceso a la información pública para promover y generar credibilidad en nosotros; esta característica deberá generarse a nivel personal y colectivo, con el fin de que nuestros militantes y miembros simpatizantes tengan un comportamiento íntegro, basado en principios y valores que exalten la moralidad pública del quehacer político.

Para consolidar la integridad del partido político Cambio Radical es necesario incentivar la toma de decisiones incluyentes, en donde la conducta de los integrantes y participantes del partido sea reconocida por su ética, transparencia y responsabilidad.

Con base en este principio que nos refiere a la integridad, se utilizará como herramienta diagnóstica, metodología que permita fortalecer a la capacidad organizativa del Partido en lo referente a los momentos y procesos a tener en cuenta en la Planeación Estratégica. A continuación, presentamos de manera amplia la aproximación sobre integridad a manera de contextualización del ejercicio de construir la línea estratégica del Partido hacia futuro.

El marco de Evaluación de Integridad de los Partidos Políticos del NDI propone que la Integridad de los partidos políticos se defina ampliamente en cuatro (4) aspectos:

1. Organización política centrada en el ciudadano.
2. Inclusión significativa de grupos de interés
3. Toma de decisiones incluyente
4. Comportamiento y prácticas éticas, transparentes y responsables

A continuación, presentamos de manera amplia la aproximación sobre integridad a manera de contextualización del ejercicio de planeación, con el fin de construir las líneas estratégicas del Partido hacia futuro.

Ilustración 1: Integridad interna del Partido Político



1.1.1. Organización política centrada en el ciudadano

La Integridad en el Partido Cambio Radical tiene como objetivo generar confianza y credibilidad en los ciudadanos, con el fin de visibilizar su importancia y aumentar la representación política en Colombia.

Los partidos políticos son los actores principales en la democracia, y el propósito no es insistir únicamente sobre las dificultades y crisis, sino ser propositivos en el cumplimiento de las expectativas de los ciudadanos.

Lograr que la ciudadanía sea parte de las decisiones que afecten sus territorios, a través de la participación política en Cambio Radical es fundamental para que nuestros líderes políticos sirvan de manera íntegra y propositiva.

1.1.2. Inclusión significativa de grupos de interés

La Integridad exige proporcionar un entorno propicio para que las mujeres, jóvenes, personas con discapacidades, minorías de orientación sexual, expresión de género y minorías étnicas y religiosas participen de manera significativa y sean tomados en serio en los órganos de toma de decisiones y sirvan en otros roles de liderazgo senior.

El Partido dispone de espacios políticos específicos para la participación activa de todos, el esfuerzo se verá concentrado en construir agenda incluyente que deberá reflejarse y ser plasmada en los objetivos estratégicos que se construyan en los respectivos territorios

1.1.3. Toma de decisiones incluyente

La Integridad en el Partido Cambio Radical construye y refuerza mecanismos que garantizan que todos los miembros del Partido y las ramas dentro de la estructura del Partido tengan la oportunidad de deliberar sobre opciones, aportar ideas e influir en la toma de decisiones del Partido.

La democracia interna del Partido supone la aplicación de los principios de este sistema político en el interior de la organización. Desde una perspectiva pluralista eso significa la inclusión del

criterio de competencia, desarrollo de valores democráticos tales como la libertad de expresión y la libertad de elección para sus miembros y, por tanto, la utilización de mecanismos competitivos en el proceso de toma de decisiones, la participación del afiliado en la formación de la voluntad partidista y la existencia de canales que permitan el ejercicio efectivo del control político.

Es así como los Directorios¹ y Comités², departamentales, municipales y locales constituyen un eje fundamental para la toma de decisiones, la descentralización y acercamiento con las bases, son los órganos políticos, temáticos e incluyentes, responsables en la representación partidista territorial.

1.1.4. Comportamiento y prácticas éticas, transparentes y responsables

La integridad en el Partido construye las bases en los sistemas y prácticas de comportamiento ético y responsable para los líderes, militantes y miembros simpatizantes del Partido (Art. 4 Estatutos del Partido) que hacen que el Partido funcione. También se extiende a cómo el Partido trata con otros miembros y competidores. Además, la Integridad incluye una gestión rigurosa de los fondos públicos y una responsabilidad financiera sensata con las donaciones de los ciudadanos y el rechazo hacia actos que podrían conducir a una ganancia financiera personal a expensas de la confianza pública.

A continuación, describiremos la ruta metodológica para la aplicación del marco de evaluación de la Integridad de los partidos políticos (construida con el DNI), el cual involucró las distintas áreas e instancias del Partido con el fin de valorar y construir un modelo de plan estratégico a partir del año 2021.

1. La resolución 020 de 2019, en su artículo 1, define a los directorios como "(...) órganos de representación política a nivel territorial."

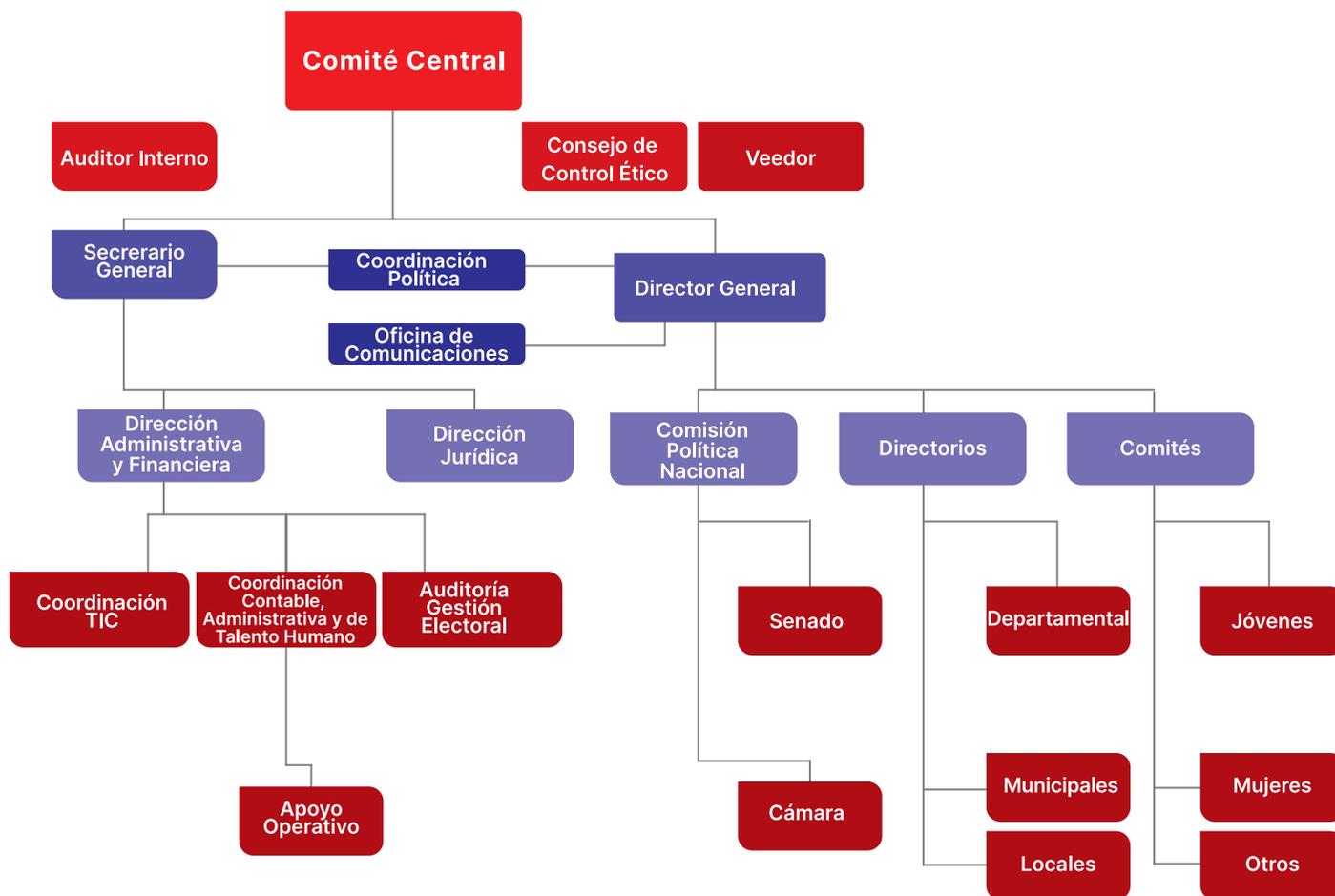
2. La resolución 021 de 2019, en su artículo 1, define a los comités como "(...) las unidades de acción de democracia interna y temática, mediante las cuales se abren espacios de opinión y participación incluyentes para todos los grupos sociales y ciudadanía en general para el aumento de la identidad partidista"

1.2. Responsables y participantes

El Partido Cambio Radical será responsable de la creación de un Equipo de Evaluación de Integridad dentro del mismo Partido, en el cual participan la Dirección General, la Secretaría General, el Consejo de Control Ético y el Veedor. Dichos órganos designarán un delegado, los cuales gestionarán la aplicación de la evaluación y realizarán el respectivo seguimiento. Esta será una herramienta para la definición del horizonte de la Planeación Estratégica, se utilizará el cuerpo principal, especialmente en el punto dos de la metodología para diagnóstico y análisis de problemas, la evaluación de Integridad del Partido a nivel general será el insumo de los directorios y comités para el planteamiento y la redacción del Plan Estratégico.

El Partido Cambio Radical liderará el modelo de Planeación Estratégica en cabeza de la Dirección Nacional, quien coordinará con las áreas estatutarias y administrativas, los órganos de control y los órganos políticos, la ejecución y evaluación de la planeación.

Ilustración 2: Organigrama Partido Cambio Radical



1.2.1. Dependencias estatutarias

1.2.1.1. Comité Central

El Comité Central, es el máximo órgano institucional del Partido, está integrado por un número plural de Siete (7) miembros determinados por el Comité en ejercicio, uno de los cuales es el Secretario General.

1.2.1.2. Director Nacional

El Director Nacional es la máxima representación política del Partido ante la Nación, entidades y funcionarios del Estado, autoridades electorales y órganos de control. Es elegido en la Convención Nacional, en caso de falta temporal o absoluta será nombrado por el Comité Central hasta la realización de la siguiente Convención Nacional. Se encarga de liderar y promover los procesos de Planeación Estratégica, formación y gestión del conocimiento para nuestros militantes en la gestión y representación política en los diferentes entes del Estado.

1.2.1.3. Comisión Política Nacional

Es el órgano de representación política en el Congreso Nacional y está integrada por los Senadores y Representantes a la Cámara elegidos con el aval del Partido.

1.2.1.4. Secretario General

El Secretario General es el Representante Legal del Partido y máximo ente administrativo del Partido. Es elegido por el Comité Central del Partido.

1.2.1.5. Consejo de Control Ético

El Consejo de Control Ético es un órgano de control al cual le corresponde la imposición de sanciones para los miembros, cuyas acciones violen o sean contrarias con los principios y funciones que

reglamentan las bancadas: Nacional, Departamental, Municipal y Local, cuyo conocimiento será abocado a petición de parte o de oficio y está integrado por cinco (5) miembros.

1.2.1.6. Veedor

El Veedor es un órgano de control y es quien vela por la integridad del actuar ético y moral de los militantes y afiliados del Partido, y podrá acusar ante el Consejo de Control Ético a aquellos miembros que incurran en violaciones de los estatutos, traicionen la Plataforma o violen el Código de Ética.

1.2.1.7. Directorios Departamentales, Distritales, Municipales y Locales

Son los órganos de representación política en cada uno de las Regiones, Departamentos, Municipios o Distritos, y Localidades que deberán corresponder según la circunscripción política administrativa del país.

1.2.1.8. Comités de Mujeres, Juventudes, Minorías Étnicas y los demás que se creen por Resolución.

Son las unidades de acción de democracia interna, mediante las cuales se abren espacios de opinión y participación incluyentes para todos los grupos sociales y ciudadanía en general. Forman parte del sistema nacional de participación y democracia interna para estos grupos poblacionales, mediante los cuales se garantiza la incidencia en la toma de decisiones, la representatividad y participación al interior y en nombre del Partido. Con una reglamentación propia y estructura del orden nacional, regional y local.

1.2.2. Dependencias Administrativas

1.2.2.1. Dirección Administrativa y Financiera

Es el órgano que realiza la eficaz y eficiente administración de los recursos humanos, financieros y físicos utilizados para el cumplimiento de las metas del Partido, y de ella dependen:

1.2.2.1.1. Auditoría de Gestión Electoral

Es el área que vela por el cumplimiento de las disposiciones sobre financiación de las campañas electorales, entre ellas las relacionadas con las sumas máximas de las donaciones y contribuciones de los particulares, y de los gastos máximos de las campañas electorales.

1.2.2.1.2. Coordinación Contable, Administrativa y de Talento Humano

Es el área que responde por los procesos de gestión contable, gestión humana y la gestión administrativa. Tiene a cargo las dependencias de apoyo, quienes realizan las actividades de la atención primaria del público y se encarga de la recepción, aseo y cafetería del Partido.

1.2.2.1.3. Coordinación de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC)

Es el área que asesora y gestiona el correcto funcionamiento de la infraestructura tecnológica, informática y sistemas de información.

1.2.2.2. Dirección Jurídica Nacional

Es el área que asesora y representa al Secretario General y Representante Legal como a las demás dependencias en el trámite y solución de todos los asuntos de carácter jurídico - legal que se presenten en la gestión del Partido.

1.2.2.3. Coordinación Política

Es el área que mantiene la coordinación con la Dirección Nacional y la Comisión Política Nacional (Honorables Representantes a la Cámara y Honorable Senadores de la República), así como, con los miembros de las corporaciones públicas a nivel territorial.

1.2.2.4. Oficina de Comunicaciones

Es el área que planea, diseña y ejecuta la estrategia general de la política de comunicaciones, imagen y divulgación del Partido.

2. Manual de Planeación Estratégica

Este ejercicio busca transformar la tendencia del Partido por atender de manera reactiva a las coyunturas, y en tal sentido se presenta una propuesta estructural que considera los distintos elementos del desarrollo del Partido como organización, así como los diferentes niveles territoriales en los que ejerce poder y/o pretende ejercerlo: nacional, departamental y local.

Identificar y cumplir objetivos es una tarea compleja, especialmente cuando se trabaja para superar problemas en contextos de incertidumbre y con la participación de muchas personas. Es fundamental que el partido desarrolle una estrategia y a través de esta pueda identificar la mejor manera de adaptarse a los entornos en los que se desarrolla y así mantener su vigencia en el futuro.

La planeación permite responder de manera efectiva a los problemas que se identifican en la or-

ganización, así como promover los cambios y atender las demandas que exige el entorno en el que esta se desenvuelve; ayuda a reaccionar ante los problemas y/o necesidades y a proponer y concretar propuesta de cambio (dimensión pro-activa).

Ahora bien, la Planificación Estratégica del Partido es la herramienta al servicio de los militantes y miembros simpatizantes, el cual pretende generar sistemas de cooperación desde lo territorial hasta lo nacional.

Esta planeación se realizará en cuatro pasos, a saber:

1. Visión de futuro
2. Diagnóstico
3. Análisis
4. Reflexión y decisión.

Ilustración 3: Pasos para la Planeación Estratégica



Se propone un ejercicio de Planificación Estratégica multinivel que considera a las diferentes estructuras territoriales: Directorios Departamentales, Municipales y los diferentes comités creados: juventud, mujeres, personas con discapacidades, minorías de orientación sexual y expresión de género y minorías étnicas y religiosas.

La propuesta metodológica que resulta de este ejercicio parte de la siguiente premisa: la garantía en la aplicabilidad del Plan Estratégico que se construya depende fundamentalmente de la capacidad para integrar a los actores involucrados en su implementación. En tal sentido, la participación en este ejercicio implica superar la visión centralista que actualmente rige los destinos de la organización política. Esto implica asumir el proceso como una construcción colectiva y en tal sentido se deben habilitar los mecanismos para garantizar la par-

ticipación de las personas de las distintas áreas y niveles del Partido.

Este ejercicio de planeación considera el desarrollo y los avances en la consolidación de la estructura regional que se tienen a la fecha. En tal sentido, sin en un territorio no se cuenta con los Directorios, el primer ejercicio de la Planeación consistirá en conformarlos. En los lugares en los que ya existen, el proceso de Planeación deberá estar orientado a darle impulso a estas estructuras.

Se ejecutará el modelo bajo estas líneas y procesos estratégicos, así como los de gestión y operativos, las cuales serán articuladas por la Dirección Nacional del Partido. En los Diálogos de Planeación Estratégica y con el asesoramiento del NDI durante el año 2020, se creó y aprobó el Mapa de Procesos del Partido.

Ilustración 4: Mapa de Procesos



2.1. Identificación de los actores

La identificación de los actores es un aspecto clave en la definición del proceso. Lograr su involucramiento es una condición indispensable para que se pueda aplicar la metodología propuesta e implementar de manera efectiva las acciones y rutas de acción que se derivan de la construcción del Plan Estratégico.

Lo estratégico en esta propuesta para todas las áreas de la organización, se refiere a anticipar dificultades y necesidades, por los miembros y simpatizantes del Partido, para proyectar sus consecuencias antes de que ocurran, reducir el número y la gravedad de los errores y finalmente aumentar las posibilidades de éxito de las alternativas tomadas; esto se resume en:

1. Definir los objetivos a ser logrados.
2. Identificar el contexto particular (externo e interno) donde estos objetivos serán logrados.
3. Identificar los actores y acciones para lograr los objetivos.
4. Definir la secuencia de pasos para combinar actores y acciones hacia los objetivos.

Conforme al artículo 4 de los Estatutos, donde se establecen las reglas sobre la membresía y militancia, bajo el entendido que dichos ciudadanos y ciudadanas comparten y aceptan el programa del Partido, así como las decisiones de los directivos. Se entiende dos tipos de afiliados, a saber:

Militantes: Son los miembros elegidos en una corporación pública o servidores públicos en un cargo de elección popular, con el aval del Partido Cambio Radical. También son miembros, directivos nacionales, regionales o locales de la organización partidista. (Estatutos, numeral 1 del artículo 4)

Miembros simpatizantes: Son todos aquellos que reciban la credencial de identificación correspondiente, mediante solicitud de aceptación expresa de cumplir con los Estatutos y el Código de Ética del Partido. (Estatutos, numeral 2 del artículo 4)

A continuación, se definen las estructuras de la organización que deben estar en el ejercicio de Planeación Estratégica. Resultan de revisar los estatutos; en ellos se identifican algunas referencias que ayudan a identificar personas y responsabilidades asociadas al ejercicio de Planeación Estratégica.

Tabla 1: Actores de la Planeación Estratégica

Nivel	Estructura	Actor
Nacional	<ul style="list-style-type: none"> • Comité Central • Comisión Política • Secretario General • Comités del nivel nacional • Consejo de Control Ético • Veedor • Auditor Externo 	<p>Comité Central en tanto una de sus funciones es “aprobar el presupuesto anual y los estados financieros del Partido”. (Estatutos Art. 11)</p> <p>Comisión Política Nacional en tanto tienen la función de “fijar... Las orientaciones de acción política del Partido”. (Estatutos Art. 14)</p> <p>Secretario general del Partido en tanto algunas de sus funciones son: I) “determinar la estructura administrativa del Partido”, II) recaudar y administrar los fondos del Partido de acuerdo con el presupuesto aprobado”, (Estatutos Art. 16)</p>

Nivel	Estructura	Actor
		<p>Director Nacional en tanto una de sus funciones es “proponer con el fin de contribuir al cumplimiento de los fines del Partido”. (Estatutos Art. 10).</p> <p>Consejo de Control Ético. En tanto que su principal función es “Colaborar en la consolidación de la moral pública mediante el exámen de la conducta y la actividad que cumplan sus miembros dentro de la organización o como servidores públicos o en el desempeño en las corporaciones públicas de elección popular”. (Estatutos Art.18)</p> <p>Veedor. Velar por el cumplimiento de la plataforma y el código de ética. (estatutos Art. 19)</p> <p>Auditor Interno. El sistema de Auditoría Interna del Partido está bajo la dirección del Auditor General. (estatutos, Art. 59)</p> <p>Comité Nacional de Mujeres: Sistema nacional de participación de las mujeres del Partido Cambio Radical. (Estatutos Art.9 numeral 8)</p> <p>Comité Nacional de Jóvenes: Sistema nacional de participación de las juventudes del Partido Cambio Radical. (Estatutos Art.9 numeral 8)</p>
<p>Departamental</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Directorios departamentales • Comités del nivel departamental • Bancadas de nivel departamental y concejal D.C. 	<p>Directorios departamentales y distrital D.C. Órgano con funciones políticas (Estatutos: Art.9 numeral 7, Resolución 020 y 023 de 2019).</p> <p>Comités departamentales y distrital D.C. Son los órganos de representación política ciudadana. (Estatutos: Art.9 numeral 7, Resolución 021 de 2019).</p> <p>Las bancadas de las corporaciones públicas. Son “el conjunto de miembros avalados por el Partido Cambio Radical, que actúan dentro de una misma corporación pública (...); elegidos para un período constitucional determinado.” (Estatutos: Art.23)</p>
<p>Municipal y local</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Directorios Municipales y locales • Comités municipales y locales • Bancadas de nivel municipal y local • Miembros simpatizantes del partido 	<p>Directorios municipales y locales. (Estatutos Art.9 numeral 7 y la Resolución 020 y 023 de 2019).</p> <p>Comités municipales y locales. (Estatutos Art.9 numeral 7 y la Resolución 020 y 023 de 2019).</p> <p>Miembros simpatizantes del Partido en tanto tienen derecho a:</p> <ol style="list-style-type: none"> I) Tomar parte en los actos que organice el Partido. II) Recibir información sobre las actividades del Partido. III) Tienen el deber de promover, respetar y cumplir los objetivos, postulados y programas del Partido. (Estatutos Art. 5)

2.2. Ejecución del proceso

2.2.1. Recopilar y analizar la información

La información adecuada permite realizar interpretaciones y análisis cercanos a las realidades, a los sentires de quienes las viven e intervienen, a su vez facilita la identificación de alternativas y acciones factibles con posibilidades reales de ser implementadas para cumplir con nuestros objetivos como organización política con vocación de poder, así como para dar solución a los problemas identificados y/o aprovechar las oportunidades que nos ofrece el entorno.

Se deben valorar dos tipos de información, la soportada en datos primarios, que aportan personas pertenecientes al partido; podrían considerarse incluso ciudadanos sin ninguna filiación partidista, los cuales tienen una valoración del trabajo de la organización en los distintos niveles. También debe considerarse la información secundaria registrada en las últimas investigaciones sobre determinados temas y/o las que se pueden recoger de distintas fuentes de producción documental.

2.2.2. Matriz de procesos

A continuación, se presenta una definición básica de las líneas y procesos que se aprobaron. Estos surgen después de revisar el marco jurídico, estatutario y programático de la organización. Esta matriz se estableció con la correlación entre las obligaciones normativas de los partidos en Colom-

bia y el tipo de función que cumplen este tipo de organizaciones, En el ejercicio se avanza en una primera definición que debe ser complementada en función de las necesidades específicas del proceso de definición de objetivos.

Tabla 2: Matriz de procesos Partido Cambio Radical

Líneas	Procesos	Subprocesos
Estratégico	Electoral	Proceso electoral
		Coordinación política
		Auditoría de gestión electoral
	Programático	Planeación estratégica
		Régimen de bancadas
		Gestión de directorios
		Gestión de comités
	Organizativo	Gestión contable
		Gestión financiera
		Gestión de talento humano
		Gestión jurídica
		Gestión administrativa
Integridad	Gestión documental	
	Auditoría Interna	
	Seguimiento al Estatuto de la Oposición	
	Régimen interno disciplinario	
Gestión	Formación y desarrollo de capacidades	Veeduría
		Gestión de formación política y electoral
	Gestión del Conocimiento	Gestión de becas
Operativo	Medios de Comunicación y Prensa	Gestión con organizaciones
		Acompañamiento legislativo territorial
		Generación de contenido en medios de comunicación
	Gestión de Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC)	Manejo de redes sociales y plataforma WEB
		Manejo de imagen y marca
		Relacionamiento con medios de comunicación
		Asesoría y soporte tecnológico
Gestión de sistemas de Información		

2.2.2.1. Programático

Se planean asuntos relacionados con lo **programático**, para encontrar la cohesión ideológica y que la colectividad construya un lenguaje común. ¿Cuáles son las banderas que nos van a permitir llegar al poder?, ¿Quiénes las definen?, ¿Dónde se definen? y ¿Cuál es el lugar del nivel nacional, departamental, municipal y local en esta definición?

En esta línea se abordan, entre otros aspectos: la revisión y visibilización de la plataforma programática del partido, la proyección y acompañamiento al impulso de agendas legislativas en los distintos niveles y las alianzas con otras organizaciones políticas.

Es importante resaltar que la representación esta cimentada en vínculos programáticos entre representantes y representados es uno de los elementos centrales de un partido responsable, debido a que, por un lado, establece la relevancia de los programas electorales de los partidos políticos en la estructuración de la competencia y, por el otro, identifica la importancia del cumplimiento de las directrices ofertadas por los partidos al llegar al poder. En este sentido, los vínculos programáticos funcionarán mejor en la medida en que exista congruencia entre representantes, representados y las políticas públicas que se propongan y ejecuten.

2.2.2.2. Electoral

Se planean asuntos relacionados con lo electoral, la toma del poder vía elecciones para materializar el proyecto político resultado de la plataforma programática. Son los asuntos relacionados con el proceso electoral, y sus diferentes fases: preelec-

toral, electoral y poselectoral. La visibilización del componente programático del partido en este proceso es de gran importancia.

En esta línea se abordan entre otras, las elecciones parlamentarias, presidenciales, departamentales, distritales, municipales y locales. También se consideran las elecciones atípicas y otros procesos, como por ejemplo las de Consejos Municipales de Juventud o la definición de ternas en las que participa el Partido, entre otros.

2.2.2.3. Organizativo

Se planean asuntos relacionados con lo organizativo. Tienen que ver con la estructura interna de la organización a nivel nacional, departamental, municipal y local. Involucra las estructuras administrativas y políticas en los diferentes niveles. La estructura de administración a nivel nacional, en lo que respecta, entre otros, con el apoyo legal, fiscalización de recursos, comunicaciones, gestión de TIC, así como la conformación de directorios y comités y la movilización de las bases a nivel regional y local.

Se debe garantizar la institucionalización de los directorios y comités, mediante una descentralización e inclusión en la participación del Partido integrando los diferentes procesos y líneas de gestión, para fortalecer el liderazgo y control social y político.

Esta será liderada a nivel nacional por:

- Dirección Nacional o sus delgados
- Secretario General o sus delegados

2.2.2.4. Integridad

La integralidad deberá garantizar mecanismos para monitorear y asegurar que todos los miembros y simpatizantes del Partido Cambio Radical cumplan con las reglas y se comporten de manera ética con el fin de que exista un alto nivel de integralidad en las estructuras organizativas, en los procesos internos y en la cultura institucional siempre comprometidos con los valores y la ideología del Partido.

Esta será liderada a nivel nacional por:

- Veedor
- Consejo de Control Ético
- Auditor Interno

Estos serán los promotores de la integridad política del partido, deberán garantizar la inclusión y participación de todos los grupos de interés, en donde se realice una evaluación de integridad constante, que identifique resultados y genere unos compromisos de mejora.

2.2.2.5. Formación y desarrollo de capacidades

La formación de líderes políticos con características específicas señala la necesidad de mejorar la capacitación que actualmente reciben integrantes del Partido; es indispensable generar unos contenidos de formación específica y técnica de todos los miembros con el que cuenta el Partido, en aspectos propios de la organización política: planeación, régimen de bancadas, marketing político, liderazgo, inclusión, integridad; así como en temas relacionados con la ley electoral y el funcionamiento del Estado en sus diferentes niveles.

2.2.2.6. Gestión del conocimiento

Una organización política que aprende de sí misma y de su trabajo puede responder y adaptarse de

manera efectiva a las condiciones cambiantes del entorno. Los procesos de decisión que se tomen en los distintos niveles del partido deben estar soportados, en lo posible, por información cualificada sobre los diferentes aspectos de su competencia. En tal sentido, la gestión del conocimiento significa procesar y aprovechar los conocimientos ya existentes, hacer explícito el conocimiento implícito en las experiencias e institucionalizar instrumentos y procesos que fortalezca tales procesos.

2.2.2.7. Medios de comunicación y prensa

Reconoce la importancia de los medios de comunicación para materializar los propósitos de las demás áreas. Se concibe como un elemento soporte que aporta a la consolidación de tres áreas precedentes, a su vez gestiona la generación de contenido en medios de comunicación, de redes sociales y plataforma WEB, manejo de Imagen y marca y finalmente el relacionamiento con medios de comunicación.

2.2.2.8. Gestión de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC)

Las sociedades de todo el mundo están presentando una gran revolución, las cuales están contribuyendo a la reorganización del sistema democrático y productivo, componiendo un impacto directo al desarrollo económico, cultural y social del mundo y nuestro país; en el epicentro de dicha revolución están las Tecnologías de la Información y la Comunicación (en adelante TIC) que hoy se constituyen en un sector estratégico y convergente, de las cuales hacen parte la microelectrónica, la información (máquinas y software) y las telecomunicaciones (comunicaciones de datos y redes informáticas, como Internet); así como su conjunto de desarrollos y aplicaciones. Este proceso será apoyo en la gestión política y electoral en todo lo concerniente a la asesoría y soporte tecnológico en la gestión de los sistemas de Información.

2.2.3. Generación de espacios específicos de reflexión colectiva

Esto significa habilitar espacios de participación para discutir aspectos relacionados con la visión de futuro, el estado actual del Partido, los problemas que se enfrentan en los distintos niveles: nacional, departamental y municipal. En estos espacios, con la participación de los actores y en el marco de algunas de las estructuras del Partido que ya existen y que han sido señaladas anteriormente, se identifican y caracterizan los problemas que se enfrentan y se valoran las condiciones internas y elementos del entorno que permiten hacerles frente desde la aplicación de los enfoques diferenciales.

Estos espacios deben, en todos los casos, pasar por los distintos momentos señalados anteriormente:

1. Definir y/o revisar el horizonte (misión, visión, objetivos, funciones).
2. Diagnosticar y analizar los problemas, valorar internamente la organización y el entorno en el que se desarrolla el trabajo del partido en los distintos niveles, donde se usa la herramienta de marco de integridad como punto de referencia.
3. Identificar, desarrollar y priorizar opciones que permitan concretar la visión y las funciones del Partido, superar los problemas que se identifican y aprovechar las oportunidades del entorno.
4. Identificar objetivos estratégicos por las líneas y procesos aprobados por el Partido en el presente manual, con aplicación en cada territorio.

3. Los cuatro pasos para construir un Plan Estratégico

Como se ha señalado, la Planeación Estratégica tiene como fin discutir y deliberar los aspectos como el horizonte sobre el cual vamos a planear, la identificación y análisis de la problemática y la definición de objetivos y acciones que permitan avanzar en la construcción de la estrategia. A continuación, se presentan los distintos momentos que se deben generar en el proceso de Planeación Estratégica. Se presentan de manera secuencial, sin embargo, se sugiere que los pasos uno y dos se aborden de manera conjunta o paralela.

3.1. Paso 1: Definición del horizonte

Los actores involucrados en el proceso en los distintos niveles (nacional, departamental, municipal y local) deben identificar cuál es el contexto social y temporal en el que se va a llevar a cabo el proceso de Planificación Estratégica.

En concreto, es el momento de responder en cada una de las siguientes preguntas en todas las áreas, de todos los niveles, con todos los miembros, quienes deberán responder a las siguientes preguntas:

- ¿Dónde se ven dentro del partido a corto, mediano y largo plazo?
- ¿Cuáles son los valores, principios y acciones que lo representan y si estos están establecidos en el Partido?
- ¿Qué avances se pueden mostrar como Partido en su territorio en el cumplimiento de su función como miembro del Partido?
- ¿Cuáles deben ser los temas o áreas que el Partido debe priorizar para el contexto actual del país y específicamente en su territorio para trabajar a futuro?

Estas preguntas deberán ser el punto de partida para que cada miembro del partido que se identifique dentro de la organización y así se pueda generar un programa más claro de lo que se define como visión de futuro individual, así como organización política.

3.2. Paso 2: Diagnóstico y análisis de problemas

Este paso se desarrolla para conocer la situación de la organización en los distintos niveles, así como las causas de los problemas que impiden que se desarrollen las actividades que nos conducen al cumplimiento de los objetivos. Implica a su vez un análisis del entorno local (en el que el Partido se desempeña de manera directa), departamental y nacional.

Es el momento en el que se analizan los problemas. Este análisis debe cumplir dos funciones. Una descriptiva, en el sentido de identificar los aspectos que permiten caracterizar el problema, entenderlo; y otra explicativa, orientada a establecer relaciones de tipo causal, mediante la definición de las causas y las consecuencias de los problemas.

Para efectos de la planeación nacional y territorial, se utilizará el marco de integridad como herramienta diagnóstica, el cual se explicará en detalle más adelante.

3.3. Paso 3: Desarrollar y priorizar opciones

En este paso se identifican y analizan las posibles alternativas de acción. Para obtener un mismo objetivo se presentan diferentes alternativas. En tal sentido se debe seleccionar la mejor a partir de los criterios que la organización en cada uno de sus niveles y de los conocimientos del entorno que tienen sus integrantes.

En relación con la definición y priorización de las alternativas, el cruce de estas últimas con los resultados del análisis de las condiciones internas de la organización es fundamental. No es posible, ni viable priorizar alternativas y/o definir rumbos de acción para los cuales no contamos con las condiciones y/o capacidades. En algunos casos, la definición de acciones implica gradualidad en las mismas, es decir, priorizar primero unas acciones como pre-requisito para el desarrollo de nuevas acciones.

3.4. Paso 4: Definir los objetivos estratégicos

Este es el último paso de la Planeación Estratégica. Es el momento en el que se definen los alcances para los ejes de trabajo que serán presentados más adelante y que resumen de manera operativa las áreas en las que debemos concentrar todos nuestros esfuerzos en los distintos niveles.

Son los objetivos a largo plazo que resultan de los análisis del estado actual en la organización en términos del avance en el cumplimiento de su razón de ser y de la identificación de las oportunidades y amenazas que ofrece el entorno político del momento y el que se proyecta en los próximos años.

La definición de los objetivos estratégicos implica el reconocimiento de los alcances, las acciones claves para llegar a ellos, los recursos necesarios para desarrollarlas y los roles que se deben desempeñar.

Las acciones que permiten materializar estos objetivos pueden ser, entre otras:

1. Políticas que regulen y estandaricen la gestión (también pueden ser entendidas a manera de reglas básicas).
2. Conformar comisiones permanentes de trabajo para buscar soluciones a los problemas más graves del departamento o de cada uno de los municipios según el caso.
3. Acciones inmediatas y concretas orientadas a satisfacer necesidades y/o atender problemas específicos.

En cuanto al desarrollo de la estrategia, la identificación de los actores es un aspecto clave en la definición del proceso. Lograr su involucramiento es una condición indispensable para que se pueda aplicar la metodología propuesta e implementar de manera efectiva las acciones y rutas de acción que se derivan de la construcción del Plan Estratégico municipal y departamental.

4. Metodología e insumos para el desarrollo de las sesiones de planeación

4.1. Implementación del diagnóstico sobre el Marco de Evaluación de Integridad del Partido Cambio Radical

Aplicaremos la metodología de Marco de Evaluación de Integridad (MEI), desarrollada por el NDI. Se deberá realizar mínimo una vez al año. Tendrá como propósito evaluar periódicamente las prácticas internas, identificar áreas de mejora e implementar acciones sostenibles relacionadas con:

1. Estructuras organizativas y procesos internos. Involucran la toma de decisiones incluyente, cómo se seleccionan los miembros, el personal y los líderes de los partidos, y cómo se implementan los procesos efectivos de monitoreo, cumplimiento y quejas.
2. Cultura organizacional. Impulsa el comportamiento ético y responsable de los miembros del partido, el personal, los líderes del Partido y los funcionarios electos, y enfatiza un enfoque centrado en el servicio al ciudadano.
3. Procesos de investigación y selección de candidatos. Establecen los estándares éticos y claramente definidos para representar al Partido en el Gobierno.
4. Inclusión significativa de grupos de interés. Tales como de mujeres, jóvenes, minorías étnicas y otros grupos dentro de la estructura del Partido, como candidatos, candidatas y su inclusión en la toma de decisiones.
5. Recaudación de fondos políticos y gestión financiera. Su gestión deberá ser transparente, ética y acorde con los marcos legales que rigen el Partido.

El resultado de esta evaluación será el parámetro inicial para implementación y ejecución del modelo de planeación estratégica y será el insumo para el paso 1 y 2 de la metodología.

4.2. Gestión de las reuniones de Planeación Estratégica

Las sesiones tendrán dos opciones para su facilitación. Mediante herramientas virtuales que permiten optimizar y agilizar la construcción de los distintos procesos, atendiendo la coyuntura que se vive en el marco de la pandemia del COVID 19 en la cual hay restricciones de celebrar reuniones presenciales durante la emergencia sanitaria, o el caso de ser posible poder realizar reuniones presenciales, la metodología está diseñada para atender estos dos casos específicos.

En este orden de ideas se requiere organizar un cronograma por departamento para determinar en qué momentos se van a desarrollar las discusiones.

- 1- Plataforma Zoom y otras con salas habilitadas para trabajar en grupo, esta gestión la facilitará el equipo del NDI conjuntamente con el área de planeación del Partido.
- 2- Formularios físicos y /o virtuales en donde se van a discutir cada uno de los pasos de esta metodología con el fin de complementar las propuestas que los participantes desarrollen en las sesiones.
- 3- Tableros a través de plataformas digitales para poder incorporar y visualizar las ideas de los participantes de cada uno de los pasos.
- 4- Presentaciones de cada uno de los pasos de la metodología presentados en este documento.

Resultado Esperado:

Un Plan Estratégico que pueda marcar la línea priorizada por el Partido desde los niveles electoral, programático, gestión del conocimiento, entre otras áreas claves que identifique el Partido.

4.3. Metodología por sesión

4.3.1. Claves metodológicas

1. Definir el facilitador (a) de la Sesión, deberá ser miembro del respectivo directorio o comité nacional.
2. En el primer momento de la Sesión debe definirse la persona responsable de recolectar la metodología y sistematizar las conclusiones de cada sección de la reunión a través de una relatoría y los formatos destinados para tal fin.
3. Debido a lo ambicioso del tema en materia de discusiones y tiempos, se propone dividir los ejercicios de Planeación Estratégica en mínimo dos (2) sesiones de trabajo. Las sesiones deberían durar como máximo 2 horas.
4. Utilizar los recursos digitales establecidos previamente para tal fin.
5. Utilizar recursos como cronómetros para cuidar el uso del tiempo en los momentos y las intervenciones.

4.3.2. Propuesta de reglas del juego

Al inicio de cada sesión es importante contar con unas reglas para poder desarrollar la misma.

- Respetar a todos/as los/as participantes.
- No utilizar la violencia en ninguna de sus formas
- Si hay equivocaciones, no pasa nada (todos/as vinimos a construir).
- Participación libre y voluntaria (a nadie se obligará a hacer algo en contra de su voluntad)

- Solicitar el uso de la palabra.
- Mantener celulares en silencio.
- Todos los aportes son valiosos.
- Permitir incluir otras reglas que el grupo quiera proponer.

4.3.3. Sesión 1:

Visión de futuro y diagnóstico

El objetivo de esta sesión es desarrollar las discusiones sobre la definición del horizonte de la planeación y el diagnóstico e identificación de problemas.

4.1.3.1. Apertura y contexto

Descripción metodológica: Saludo y definición del marco de la reunión, se contextualiza el trabajo y la socialización de la agenda. Saludo de las directivas presentes en la reunión y la presentación de las reglas del juego.

Orientaciones metodológicas:

- Grabación de la reunión.
- Presentación de preguntas e interacciones.
- Elección de las personas responsables de relatoría. (integrantes del directorio)
- Se informa y solicita autorización sobre la grabación de la reunión.
- Se presentan las reglas del juego.

Materiales y recursos de recolección de información:

- Power Point u otros programas similares para las reglas del juego.

4.1.3.2. Presentación general de los pasos para la Planeación Estratégica

Descripción metodológica: Se recomienda mencionar los 4 pasos resumidos en este documento y explicarlos muy concretamente, apoyándonos en ejemplos para repasar con los participantes y sea más fácil conectarlos con la metodología.

Orientaciones metodológicas:

- Se socializa la herramienta de evaluación de integridad del partido Cambio Radical.
- Aspectos de Integridad, tales como, organización política centrada en el ciudadano, inclusión significativa de grupos de interés, toma de decisiones Incluyente, comportamiento y prácticas éticas, transparentes y responsables.

Materiales y recursos de recolección de información:

Presentación breve del modelo de Planeación Estratégica y los pasos para ejecutarla.

a. Paso 1.

Reflexión sobre el papel de los miembros y su visión.

Se realiza una intervención por el facilitador (es) enunciando los 11 objetivos del partido que se encuentran en los estatutos. También debe contextualizar la importancia del proceso de planeación y la metodología del paso 11. Se realiza el llamado de lista y se relacionan los nombres de los asistentes en el cuadro de actividad No. 1 *“definición del horizonte”* del presente paso.

En intervenciones de 2 minutos, cronometradas, cada uno de los participantes deberá responder las siguientes preguntas:

- ¿Dónde se ven dentro del Partido a corto, mediano y largo plazo?
- ¿Cuáles son los valores, principios y acciones que lo representan y si estos están establecidos en el Partido?
- ¿Qué avances podemos mostrar como Partido en su territorio, en el cumplimiento de su función como miembro del Partido?
- ¿Cuáles deben ser los temas o áreas que el Partido debe priorizar para el contexto actual del país y específicamente de su territorio para trabajar a futuro?

Se registran las respuestas en las respectivas casillas con el nombre del integrante respectivo, en el cuadro No. 1, con conceptos y frases cortas y precisas. Se hace una revisión general y relatoría sobre las respuestas de cada uno de los participantes.

Una vez terminado el ciclo de preguntas, los asistentes deberán nombrar (en un tiempo de 2 minutos) uno o más de los objetivos del Partido y responder siguiente la pregunta:

¿Cuáles creen, son los objetivos de trabajo del Partido en nuestro departamento/ municipio/localidad o área, según corresponda?

Cada respuesta deberá ser registrada en el siguiente cuadro:

Cuadro de actividad 1: Definir el horizonte

Integrantes	¿Dónde se ven dentro del Partido a corto, mediano y largo plazo?	¿Cuáles son los valores, principios y acciones que lo representan y si estos están establecidos en el Partido	¿Qué avances podemos mostrar como Partido en su territorio en el cumplimiento de su función como miembro del Partido?	¿Cuáles deben ser los temas o áreas que el Partido debe priorizar para el contexto actual del país y de específicamente de su territorio para trabajar a futuro?	¿Cuáles creemos son los objetivos de trabajo del Partido en nuestro departamento/ municipio/ localidad o área, según corresponda?
Nombre 1					
Nombre 2					
Nombre 3					
Nombre 4					

b. Paso 2. Diagnóstico y análisis de problemas

Con el fin de contextualizar la discusión en el marco de la identificación del problema, se utilizará el resultado y análisis de la aplicación de la encuesta en el marco de evaluación de Integridad del Partido.

Con base en la conclusión del diagnóstico nacional, se realiza el planteamiento del problema, conforme a los siguientes ítems de marco de Integridad.

1. Estructuras organizativas y procesos internos.
2. Cultura organizacional.
3. Procesos de investigación y selección de candidatos.
4. Garantía de la inclusión significativa de grupos de interés.
5. Recaudación de fondos políticos y gestión financiera.

Una vez socializados por el facilitador (es) se abre el debate sobre la situación interna del Partido, y como se relaciona con en el departamento, municipio o localidad. Se inicia la conversación abierta para la plenaria (intervenciones de 2 minutos, cronometradas), donde los participantes respondan las siguientes preguntas:

- ¿Cuál es la situación interna del Partido en el departamento/municipio/localidad respecto a cada aspecto y donde se encuentra?
- ¿Cuáles cree usted que son los ítems a considerar para mejorar la integridad del Partido y cómo aplicarlo en los directorios y comités del departamento, municipio o localidad?

El facilitador va ubicando en tarjetas las respuestas de manera clara y concisa a estas preguntas orientadoras y recoge las reflexiones colectivas de los participantes.

Cuadro de actividad 2: Diagnosticar y analizar el problema

¿Con base en el diagnóstico general, cuál es la situación de sus territorios en los siguientes aspectos?	
1. Estructuras organizativas y procesos internos.	
2. Cultura organizacional	
3. Procesos de investigación y selección de candidatos.	
4. Inclusión significativa de grupos de interés.	
5. Recaudación de fondos políticos y gestión financiera.	

El facilitador realiza las conclusiones, agenda el siguiente encuentro, evalúa la jornada y sugiere el fin de la primera sesión.

4.3.4. Sesión 2: Desarrollar, priorizar opciones y definir objetivos estratégicos

El objetivo es desarrollar las discusiones sobre la identificación de opciones y acciones estratégicas, definir los objetivos y los actores con los cuales se desarrollará el proceso de planeación.

4.3.4.1. Apertura de la sesión y recapitulación de las conclusiones Sesión 1

Descripción metodológica: Saludo y lectura de las conclusiones de la Sesión 1, se realiza la definición del marco de la reunión, se contextualiza el trabajo y la socialización de la agenda. Saludos de los participantes y la presentación de las reglas del juego.

Orientaciones metodológicas:

- Grabación de la reunión.
- Presentación de preguntas e interacciones.
- Elección de las personas responsables de relatoria. (integrantes del directorio).
- Se informa y solicita autorización sobre la grabación de la reunión.
- Se presentan las reglas del juego.

Materiales y recursos de recolección de información:

El facilitador hace una recapitulación de las conclusiones de la primera sesión sobre los primeros pasos.

a. Paso 3. Desarrollar y priorizar opciones

Se realiza un ejercicio de consensos (intervenciones de 2 minutos, cronometradas), donde los participantes respondan la siguiente pregunta:

¿Cuáles son las alternativas que tenemos para resolver los problemas identificados previamente en la primera sesión?

Las respuestas las registrará el facilitador en el cuadro de actividad No. 3 correspondiente, para dar continuidad al paso tres.

En este paso se identifican y analizan las posibles alternativas de acción. Para obtener un mismo objetivo se presentan diferentes alternativas. En tal sentido se debe seleccionar la mejor a partir de los criterios que la organización en cada uno de sus niveles y de los conocimientos del entorno que tienen sus integrantes.

Deberán registrarse los temas o áreas de una manera precisa y clara, en un máximo de una oración.

Cuadro de actividad 3: Desarrollar y priorizar opciones

¿Cuáles son las alternativas que tenemos para resolver los problemas identificados previamente en la primera sesión?

Integrantes / Tiempo	Corto Plazo (Máximo 1 año)	Mediano Plazo (De 1 a 3 años)	Largo Plazo (Superior a 3 años)
1			
2			
3			
4			

b. Definición de objetivos estratégicos

Con base en los ítems de Integridad y los temas priorizados, se tendrán que definir cuáles son las acciones a desarrollar, en esta oportunidad debemos construir los Objetivos Estratégicos.

De acuerdo con los temas priorizados en las anteriores secciones, formular los objetivos en el corto, mediano y largo plazo, acorde con los procesos estratégicos establecidas por el Partido:

- **Electoral**
- **Programático**
- **Organizativo**
- **Integridad**
- **Gestión de Formación y Desarrollo de Capacidades**
- **Gestión del Conocimiento**
- **Operativo**
- **Medios de Comunicación y Prensa**
- **Gestión de TIC**

Se iniciará con la construcción de consensos. Si se cuenta con la participación de más de 10 personas en el ejercicio se recomienda abrir grupos en la sesión y desarrollar una discusión de 20-30 minutos en donde los grupos construyan una propuesta de objetivos para ser presentada y votada en plenaria. Se reco-

mienda utilizar las salas de zoom u otras. O en su defecto dos salones diferentes si el evento es presencial.

Las siguientes son preguntas orientadoras en donde se propone la redacción de 2 objetivos a desarrollar en cada uno de los procesos estratégicos.

- *¿Cuáles creemos son los objetivos del Partido en el corto plazo?*
- *¿Cuáles creemos son los objetivos del Partido en el mediano plazo?*
- *¿Cuáles creemos deben ser los objetivos del Partido en el largo plazo?*
- *Se realiza la redacción final y se validan los Objetivos Estratégicos del Partido.*

Una vez se construyen los Objetivos Estratégicos, es necesario pensar en los actores que estarán involucrados para poder construir unas tareas concretas para avanzar en el cumplimiento de estos. En plenaria se someten las siguientes preguntas orientadoras a consideración.

- *¿Cuáles actores son importantes tanto dentro como fuera del Partido para poder cumplir los objetivos?*
- *¿Que necesitamos hacer con estos actores, o que necesitamos de ellos?*
- *¿Son actores influyentes que pueden aportar a nuestra estrategia?*

Actividad 4: Definir los objetivos estratégicos

Por favor definir los objetivos de acuerdo con los siguientes procesos estratégico de la organización

Proceso	Corto Plazo	Mediano Plazo	Largo Plazo
Electoral			
Programático			
Organizativo			
Integridad			
Formación y Desarrollo de Capacidades			
Gestión del Conocimiento			
Medios de Comunicación y Prensa			
Gestión de TIC			

Se deben redactar en verbo infinitivo, y respondiendo a las preguntas: ¿qué voy hacer? y ¿Para qué lo voy hacer?. En caso que por funciones, el área que realice la planeación, no gestione o haga parte del proceso, se registrara como “No Aplica”.

Para el registro del Proceso de Planeación Estratégica se utilizara el Formato de Planeación Estratégica (Ver anexo 1).

4.3.5. Resultados y Seguimiento

Es importante contar con un formato unificado basado en cada uno de los pasos de la metodología para que queden muy claras las conclusiones de cada sección. El Plan Estratégico deberá tener objetivos concretos a corto, mediano y largo plazo de todas las áreas estatutarias y administrativas, a nivel nacional, departamental, distrital, municipal y local que genere líneas de trabajo en el corto, mediano y largo plazo.

Como resultado se plasmará la estrategia a través del Formato de Seguimiento, Evaluación y Con-

trol del Plan estratégico de cada área responsable, de acuerdo con el plan de evaluación e implementación de la Integridad. Este formulario deberá ser enviado y/o registrado a la Dirección Nacional del Partido Cambio Radical, quien realizará el seguimiento y control de los objetivos planteados de manera anual.

Contará con los siguientes ítems (Ver Anexo 2).

- Procesos
- Objetivo
- Indicador
- Recursos
- Actividades
- Fecha Inicio
- Fecha Finalización
- Avance
- Evidencia
- Responsable

Anexo 1

	Formato: Planeación Estratégica	Código:	PR-PE-01
	Proceso: Construcción Plan Estratégico	Versión:	01
		Fecha:	2021-FEB-16

Construcción Plan Estratégico Anexo 1.			
Nombre y Apellido Responsable		Número de Identificación	
Cargo		Correo Electrónico	
Departamento		Municipio	
Directorio		Comité	

Actividad 1. Definir el horizonte					
Integrantes	¿Dónde se ven dentro del partido a corto, mediano y largo plazo?	¿Cuáles son los valores, principios y acciones que lo representan y si estos están establecidos en el partido?	¿Qué avances podemos mostrar como partido en su territorio en el cumplimiento de su función como miembro del partido?	¿Cuáles deben ser los temas o áreas que el partido debe priorizar para el contexto actual del país y de específicamente de su territorio para trabajar a futuro?	¿Cuáles creemos son los objetivos de trabajo del partido en nuestro departamento/ municipio/localidad o área, según corresponda?
1.					
2.					
3.					
4.					

Actividad 2. Diagnosticar y analizar el problema	
¿Con base en el diagnóstico general cuál es la situación en sus territorios de los siguientes aspectos?	
1. Estructuras organizativas y procesos internos.	
2. Cultura organizacional	
3. Procesos de investigación y selección de candidatos.	
4. Inclusión significativa grupos de interés.	

Anexo 2

	Proceso: Programático		Código:	PR-PE-02
	Subproceso: Planeación Estratégica		Versión:	01
			Fecha:	2021-FEB-16

Seguimiento de evaluación y control del plan estratégico Anexo 2.									
Procesos	Objetivo	Indicador	Recursos	Actividades	Fecha Inicio	Fecha Fin	Avance	Evidencia	Responsable
Electoral									
Programático									
Organizativo									
Integridad									
Formación y desarrollo de capacidades									
Gestión del conocimiento									
Medios de comunicación y prensa									
Gestión de TIC									

Partido Cambio Radical

PR-PE-02/VI/2021-FEB-16

