**DIEGO ALBERTO MANCILLA RAMÍREZ**

**PRINCIPALES TEÓRICOS DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA.**

**ABRIL 15, 2015**

**PRINCIPALES TEÓRICOS DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA.**

**Objetivos Generales**

* **La presente investigación tiene como principal objetivo el de dar a conocer las principales aportaciones de los diversos teóricos en la planeación estratégica.**
* **Generar una hipótesis sobre la importancia de la planeación estratégica.**

**A continuación de mencionan aportaciones de diferentes autores sobre la planeación estratégica. Se busca presentar diversas teorías para facilitar la comprensión del tema.**

**Aunque el hecho de planear no significa que se llegará a la meta, nos permite al menos estar muy cerca de la misma y planear nuevamente a partir de ese momento. Por lo anterior, se presentan a continuación los diferentes estilos de planeación estratégica.**

**En la mayoría de las definiciones la planeación estratégica surge al momento de determinar o enumerar las metas de la administración y se traza una línea para llegar a dicha meta.**

**La doctrina clásica.**

**Charles Babbage fue el primero en mencionar la especialización del trabajo será más fácil y eficiente que reclutar a los maestros artesanos. La división del trabajo busca que una persona realice una actividad rápida y eficiente, mientras que otras personas realizan tareas diferentes para integrar el mismo producto. Así mismo, Luther Gulik (1937) señala que nuestra habilidad para subdividir el trabajo tiene limitaciones; además de aquellas de índole humana, evidentes, cuando se realiza la disección de un proyecto que el trabajo de unir las partes; así, para que no se pierdan los beneficios correspondientes a la especialización, debe haber una ordenada sincronización de las tarea individuales, con la consumación del proyecto.**

**Por otra parte, Frederick Taylor (1911) señala que para tener esperanzas de obtener la iniciativa de los trabajadores, el gerente debe darles algún incentivo especial que supere a lo que ofrezcan otras empresas para el mismo empleo. Estos incentivos pueden darse de varios modos diferentes como, por ejemplo, la esperanza de un ascenso rápido, un salario más elevado, ya sea en la forma de tasas generosas por pieza producida o bonificaciones de algún tipo para los trabajadores rápidos y bien hechos; menos horas de trabajo, un mejor ambiente y mejores condiciones de trabajo de las que se ofrecen ordinariamente, etc. De acuerdo al tipo de ministración la responsabilidad varía entre el trabajador y el gerente. Así mismo el hecho mismo de la división de trabajo y delimitar responsabilidades nos trae a otro tema importante como lo es la coordinación y control. Como lo señalan algunos autores, la coordinación busca asegurar que la separación de trabajos lleguen a un buen fin, es decir, una unidad de esfuerzos para alcanzar un objetivo común.**

**Mooney y Reiley (1941) fomentaron éstos el concepto de que las organizaciones no pueden funcionar en ausencia de autoridad; osea el derecho a exigir la actividad de otros. Además, enfatizaron la idea de que la tarea de organizar esfuerzos de grupos puede guiarse por medio de principios. Por otra parte, se enunciaron los principios de la continuidad, la coordinación, la autoridad, distinción y correlación de las funciones que dependen fundamentalmente de la Estructura de la Organización.**

**Por otra parte, Jucius y Schlender (1965) parten del principio de la división del trabajo, en el que cada miembro de la organización se ve animado con la naturaleza de la especialización, a concentrarse en su tarea primaria. Cada uno de esos puestos se sincronizan con todos los demás de la empresa, se produce una coordinación. Se debe generar un plan para la conclusión sistemática del trabajo de cada puesto especializado, de modo que el total de la actividad realice el objetivo único. Este plan para la disposición sistemática del trabajo constituye la estructura de la organización.**

**Existen leyes básicas para una correcta organización. Una de las más relevantes son las que menciona Lyndall Urwich al definir la autoridad como el derecho formal para exigir la actividad de otros. Otro principio importante se menciona como el “principio de unidad de mando”, así como, plasmar por escrito tanto la responsabilidad como la autoridad de la unidad de mando.**

**Por otra parte, en la teoría de Max Weber cuando aborda las características de la burocracia se mencionan los principios de zonas de jurisdicción fijas y oficiales, que se ordenan generalmente por medio de reglas, osea, leyes o regulaciones administrativas. Así mismo, las actividades desempeñadas en la burocracia se distribuyen de modo fijo, mientras que la autoridad necesaria para dar las órdenes para realizar dichas actividades se desarrolla de manera estable. Por último, se toman disposiciones metódicas para el cumplimiento de esos deberes. La principal ventaja de la burocratización es que ofrece la posibilidad de aplicar el principio de especialización de las funciones administrativas, de acuerdo con consideraciones objetivas. Los desempeños individuales se asignan a funcionarios que tienen un que han sido capacitados para ello y que, por una práctica constante, se especializan.**

**Mooney y Reiley (1939) indican que la escala es una serie de peldaños, que en la organización significa la graduación de los deberes. Así también la Dirección es la forma que asume la autoridad cuando entra a formar parte del proceso escalar que no solo existe en la fuente, sino que, además se proyecta sobre la cadena escalar. Max weber señala que cuando la autoridad legal-racional implica un personal administrativo organizado toma la forma de una estructura “burocrática”. En ese caso cada miembro del personal ocupa un cargo con una delimitación específica de poderes y la distribución del trabajo.**

**Otros autores señalan como punto de partida la prospectiva en la planeación. Esta teoría consiste en atraer y concentrar la atención sobre el futuro imaginándolo a partir del futuro y no del presente. Otros puntos de vista parten del presente para determinar el futuro como serían la predicción, la previsión y la proyección.**

**Como conclusión, la planeación estratégica ya sea formal o informal en la administración pública, es de vital importancia para la toma de decisiones como para la determinación de metas alcanzables y cuantificables. Existen diversos y factores para tomar en cuenta y siempre deben de ser vistos desde la perspectiva organizacional dejando a un lado al sujeto. Por último, aunque la planeación estratégica no proporciona el éxito absoluto, juega un papel importante para un mejor desarrollo institucional al mismo tiempo que contempla diferentes eventualidades que se presentan durante su ejecución, lo que disminuye el riesgo en la ejecución de las actividades.**