

ESTRATEGIA, ¿LA MISMA PARA TODOS?

María de Lourdes Aguilar Romero¹

RESUMEN

Este trabajo presenta un análisis de lo que es una estrategia, así como de sus orígenes. Se presenta un breve resumen de las teorías de Druker, (pensador más influyente del mundo en el campo de la administración de empresas), padre del “Management” , la Teoría (que aun no esta totalmente aceptada) de Albero Pérez, quien asegura que “una teoría estratégica que no tenga en cuenta el poder de la comunicación para crear y compartir valores y promover transformaciones se quedará irremisiblemente corta.”, y finalmente de la Teoría de Porter, economista por la Universidad de Harvard y experto mundial en competitividad.

Finalmente se hace una reflexión de como estas teorías se complementan, logrando una fuerte cohesión entre Competitividad, Management y Comunicación.

Palabras clave:

Estrategias, teorías, complementación

ABSTRACT

This work portrays an analysis of what a strategy is, as well as its origins.

¹ Profesora en la Universidad Panamericana, Campus Guadalajara, María de Lourdes Aguilar Romero tiene una formación interdisciplinar, siendo química Farmacobióloga por la Universidad Autónoma de Guadalajara (México), ha obtenido la Especialidad en materia Fiscal, y actualmente cursa la Maestría en Administración de Negocios con Especialidad en Mercadotecnia, en el TecMilenio, Campus Guadalajara. En cuanto al desarrollo profesional, María de Lourdes Aguilar Romero se ha enfocado en la docencia, especialmente en el área de Estadística. Estuvo a cargo de la Coordinación de grupos universitarios, en la Universidad Panamericana. Participó en la elaboración del Manual de la Microindustria para Jalisco. Actualmente profesora en la Universidad Panamericana.

A brief summary of Druker's theories is included. He was the most influential thinker in the business administration field and the father of "Management". Alberto Perez's Theory (although it is not completely accepted), is also included, which states that "a strategic theory that does not consider the power of communication to create and share values and promote transformations shall unequivocally fall short", and Porter's Theory. The latter is a Harvard University economist and competitiveness expert.

"Finally, a reflection is made as to how these theories complement each other, achieving a strong cohesion between Competitiveness, Management and Communication."

Keywords:

Strategies, theories, complementation

INDICE

1. Introducción	4
2. Planteamiento	4
2.1 Hipótesis	4
3. Desarrollo	5
3.1 Estrategia	6
3.2 Teoría del Doctor Rafael Pérez	5
3.3 Teoría de Peter Drucker	8
3.4 Teoría de Porter	12
5. Conclusiones Generales	14
6. Anexos	15
7. Bibliografía	17

INTRODUCCIÓN:

El objetivo de este trabajo es conocer las Teorías de tres grandes estrategas Alberto Pérez, Drucker y Porter, cómo cada una de ellas ha surgido conforme ha evolucionado el mundo, ante situaciones económicas, políticas, sociales, así como de recursos y competidores cada vez más agresivos.

¿Qué es una teoría? ¿Qué es una estrategia?, ¿Porqué la necesidad de una estrategia? Quién es: ¿Alberto Pérez?, ¿Drucker?, ¿Porter? ¿Cuáles son los puntos sobre los cuales elaboraron sus teorías?, ¿Cuáles son los puntos más sobresalientes, que los han hecho “grandes estrategas”?

La importancia de ésta investigación es crear en nosotros conciencia de que no hay una teoría buena o mala, que debemos ampliar nuestros horizontes culturales, y nos permitamos analizar cada una de ellas, para tomar de cada una lo que mejor aplique a nuestra empresa.

Hipótesis:

Debemos ser bastante inteligentes para aceptar que estos tres estrategias no se contradicen ni se quedan cortos en su visión, simplemente son teorías complementarias, que conociendo cada una de ellas, seremos capaces de determinar como haremos crecer nuestra empresa e hoy en adelante, con bases sólidas y probadas.

Planeamiento

Este trabajo presenta un análisis de lo que es una estrategia, así como de sus orígenes. Se mencionan algunos de los autores que han desarrollado teorías y que han dejado huella para la posteridad.

Se analizarán las teorías de Druker, (pensador más influyente del mundo en el campo de la administración de empresas), padre del “Management” , la Teoría (que aun no esta totalmente aceptada) de Albero Pérez, quien asegura que “una teoría estratégica que no tenga en cuenta el poder de la comunicación para crear y compartir valores y promover transformaciones se quedará irremisiblemente corta.”, y finalmente de la Teoría de Porter, economista por la Universidad de Harvard y experto mundial en competitividad.

Finalmente se hace una reflexión de como estas teorías se complementan, pues todas ellas vienen de investigaciones científicas con mucho peso, y que si entrelazamos los puntos medulares de ellas, es seguro que tendremos una empresa exitosa:

Competitividad + Managment + Comunicación = EXITO

Desarrollo

Estrategia, etimológicamente tiene su origen en el griego: ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗΣ que significa; Stratos estructura militar y Agein, guía o dirección. Más sin embargo es un método, un arte y una ciencia que tiene mayor antigüedad que la sociedad griega; es originaria de Oriente, especialmente: China, Tíbet y Japón.

En la cultura griega, la estrategia, estaba relacionada con el arte de la guerra en cuanto a conseguir propósitos y objetivos definidos con anterioridad y por ello, era un proceso que implicaba la existencia de: Planes. Organización, recursos, inteligencia, grados de independencia, grados de decisión y de objetivos

Establecer una estrategia o varias, implica conocer de antemano, mediante un grado de información estratégica necesaria las distintas formas o modelos en las que se da lugar a un conflicto o problema y a las formas de enfrentarlo, eligiendo o proponiendo las mejores metas que se desean alcanzar.

La estrategia tradicional es uno o varios planes que permiten la mejor distribución de los recursos, organización e inteligencia disponibles, a efectos de poder conseguir los objetivos deseados.

Teoría del Doctor Rafael Alberto Pérez

“Necesitamos una nueva teoría estratégica para la vida cotidiana, que sea menos geométrica y más cualitativa, menos racional, y en cambio más relacional” (Dr. Pérez)

“La llamada “nueva teoría” propugna una refundación de la Estrategia tomando al hombre, sus capacidades y procesos como punto de partida. Y, sobre esa base, aspira a construir una teoría unificada y general de la Estrategia.

Dado que el hombre es el objeto de muchas ciencias la primera tarea es acotar que parte, en concreto, de la conducta humana, constituye el objeto de estudio de la Estrategia. Estamos hablando del homo strategicus. Un ser relacional que vive y se constituye como tal en sociedad y que se ve compelido a conjugar su presente y su futuro con otras personas, fuerzas y sistemas.”(Rafael Pérez)

En esta nueva teoría El Dr. Pérez se dirigió a una estratégica mas orientada a la negociación, a la cooperación y al consenso que al conflicto, buscaba en la estrategia una orientación más dialogante, negociadora, cooperativa y consensual, añadiendo en la formulación estratégica a los factores económicos- que siempre estarán ahí- otros mas relacionales e intangibles.

Es aquí donde entra en juego la comunicación. El papel preciso y preciado que están llamada a jugar la comunicación y sus estrategias es el de realizar esos puentes entre las partes implicadas en los conflictos y el de hacer un ligue sólido con las fracturas sociales.

Los conflictos que existen en nuestros días son de tipo normativo y por tal motivo están basados en valores y prioridades, y la comunicación es una forma de llegar a una buena resolución.

La comunicación es la forma más real y directa de interacción de los seres humanos. El antropólogo Constantin von Barloewen afirmaba (2001): “La civilización mundial del siglo XXI no debe tener un carácter dogmático, sino aspirar al dialogo. No debe ser centralizada sino intercultural, en todos los campos de la vida”

La “nueva teoría” tiene tres puntos fundamentales:

- Escuchar a los “otros” y tratar de entender desde su punto de vista cómo funciona nuestra relación con ellos
- Reflexionar sobre cuál es el camino a seguir y
- Diseñar la estrategia que necesitamos

¿Cómo se puede construir una “nueva teoría”?

La “nueva teoría” asume que el hombre con sus complejas relaciones en las que se mueve socialmente y que con la carga genética que lleva, constituye la llave para entender la estrategia como fenómeno y como disciplina. El intento de comprensión de esa humanidad relacional y de trabajar a partir de ella- en vez de simplificarla o ignorarla- impregna el enfoque de la nueva teoría.

La “nueva teoría” también toma en cuenta de una manera especial a las diferencias humanas. Cada ser es diferente a los demás por las diferentes decisiones que toma y que lo llevan por caminos diferentes (estrategias), y como consecuencia se necesitan estrategias para resolver los problemas que se nos presentan en su camino y en su relación con los seres que se encuentran en él.

La “nueva teoría” también asume que la estrategia es una capacidad humana antes que una teoría, y en esa capacidad y en los procesos que involucra debemos centrar nuestro estudio.

El Dr. Pérez afirma: “aquellas teorías científicas que se construyen sobre capacidades humanas, tales como el Conocimiento, la Racionalidad, la Lógica, la Ética, la Decisión, la Prospectiva, la Creatividad, la Inteligencia (incluso la Artificial) y, en nuestro caso, la Estrategia, serán tanto mas perfectas/completas cuanto mejor comprendan, asimilen y expliquen la naturaleza última de dicha capacidad y de los procesos humanos que involucra. Por naturaleza última quiero significar: (a) la génesis evolutiva que la ha hecho emerger; (b) las subcapacidades que involucra (c) los procesos bio-fisiológicos y simbólicos que la soportan; (d) las interacciones internas y con su entorno y (e) las funciones que están designadas a cumplir. “

De aquí que la “nueva teoría” tiene cuatro líneas de investigación:

1. Enfoque de los paradigmas: La hipótesis que se plantea es que los cambios del entorno y los nuevos problemas están haciendo evidentes exigencias muy concretas (interculturalidad, recuperación de valores, integración de la comunicación) que tropiezan con algunos de los planteamientos de la teoría estratégica convencional (la pérdida del sujeto, el olvido de la comunicación, cambios sociales)
2. Recupera al hombre y sus capacidades: “Este línea de investigación sugiere la necesidad de reincorporar al ser humano en la teoría y con él las cualidades originarias de su capacidad estratégica y relacional (semántica, hermenéutica, prospectiva, comunicación, diálogo, etc.).”²
3. Enfocar la disciplina desde los avances científicos del siglo XX: Este enfoque pretende la nueva comprensión de la vida y del ser humano que ha surgido por la complejidad científica de este siglo.
4. Incorporar al factor humano Este enfoque pretende involucrar la factor cultural.

El Dr. Rafael Pérez comenta:

1. “Recuperar al ser humano, actualmente reemplazado por constructor artificiosos tales como el homo oeconomicus, el actor racional, el jugador, etc.
2. Negando la supuesta racionalidad de esos “actores” y poniendo en primer plano los procesos perceptivos, emocionales y valorativos, lo que desplaza el interés desde la información (en cuanto alimentadora de datos) a la comunicación (en cuanto configuradora de valores y cultura).
3. Viendo los conflictos/oportunidades como el resultado de lecturas mas o menos interesadas, pero siempre diferentes de una misma situación. Y la estrategia como la articulación de ese juego de percepciones.
4. *Poniéndose en el lugar del otro y dando así a la estrategia una orientación mas dialogante, negociadora, cooperativa y consensual.* Al enfatizar el punto de mira de los operadores, y sobre todo al devolverles su carácter de seres humanos relacionales, la “nueva teoría estratégica” permite la interpretación y la comunicación y al hacerlo se vuelve mas dialógica.
5. Añadiendo a los factores económicos- que siempre estarán ahí- otros mas relacionales e intangibles. Por ejemplo la de un medio ambiente sostenible
6. Se trata de una “teoría estratégica reformulada desde la comunicación”

La nueva teoría de la comunicación cumplirá una serie de funciones importantes:

- Función integradora: Brindar a la comunidad de una visión unitaria del mundo
- Función transformadora: En los cultural, lo social, en la organización
- Función autorreguladora
- Función de desarrollo sin perder la identidad
- Función de articulación con organizaciones, comunidades

Conclusiones

El Dr. Pérez concluye que las teorías que ignoren o se alejen de la naturaleza, en busca de una exactitud matemática, serán teorías limitadas que no han desarrollado del potencial del ser humano.

² II Encuentro Iberoamericano sobre estrategias de comunicaci

Su teoría aspira a

- Desarrollar una teoría estratégica general aplicable a los distintos campos de actividad humana
- Ser proactiva: Aspira a permitir que los hombres de acción adopten mejores decisiones ante la incertidumbre (conflictos/oportunidades) del nuevo entorno. No es contra nadie ni contra nada.
- Es o quiere ser heredera de la revolución científica del siglo
- Reformulada desde la comunicación

Teoría de Peter Drucker

Gran maestro de la estrategia, pensador y escritor sobresaliente en el campo de la administración de empresas. Comunicador con sólidas soluciones que parecen ganar vigencia con el tiempo. Drucker es considerado el más acertado de los exponentes en temas de administración, sus ideas y modismos vienen influenciando el mundo corporativo desde los años 40. Drucker es el primer científico social que utiliza la expresión "post-modernidad".

Peter F. Drucker, pertenece a un movimiento heterogéneo, denominado escuela operacional, escuela de proceso administrativo, o bien la denominada teoría neoclásica.

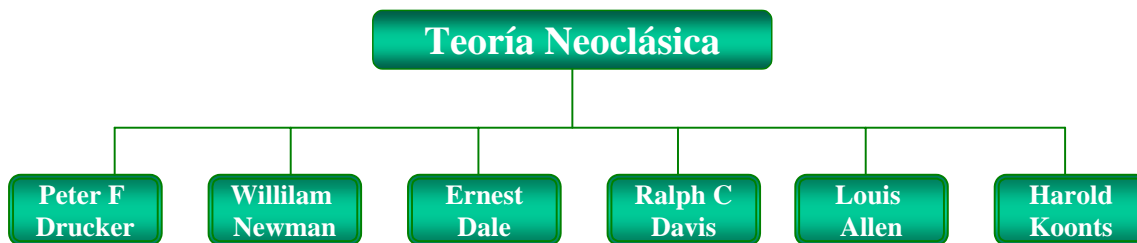
¿Cómo llegó Drucker a esta teoría?

Drucker se encontró con un paradigma y comenta:

1. “Vivimos en una época de transiciones”, una época en la cual el antiguo moderno ya no funciona pero da medios de expresión, normas de expectativa y herramientas que dan lo postmoderno.
2. La segunda visión de es la nueva percepción del orden, la innovación es un cambio generado por la gente organizada, inherente y arriesgada.

3. En la tercera visión él menciona que la organización no reemplaza al individuo, hace que el individuo sea eficiente en un equipo de trabajo.
4. La cuarta visión del futuro dice, es la educación, antes el tener educación significaba improductivo, ahora las personas con educación serán capaces de salir adelante en términos monetarios.”

Enfoque humanístico y del comportamiento en la Administración



Los neoclásicos ven a la administración como "una técnica social", pues le da al administrador bases y herramientas para llevar a cabo su trabajo en lo referente en orientar, dirigir y controlar los esfuerzos de los individuos a su cargo para lograr un objetivo común.

Características principales de la Teoría Neoclásica

- Énfasis en la práctica de la administración.
- Reafirmación relativa de los postulados clásicos.
- Énfasis en los principios generales de administración.
- Énfasis en los objetivos y en los resultados.

Peter Druker comenta que las organizaciones son diferentes y que van a existir, destaca tres aspectos principales:

- Objetivos.
- Administración.
- Desempeño individual.

También comenta que en la organización se tienen que ver las siguientes características:

- Eficacia: Alcanzar objetivos ó resultados.
- Eficiencia: Uso de los recursos.

Hace una diferencia entre estas dos características:

EFICIENCIA	EFICACIA
Énfasis en los medios .	Énfasis en los resultados.
Hacer correctamente las cosas.	Hacer las cosas correctas.
Resolver problemas .	Alcanzar objetivos.
Salvaguardar los recursos.	Optimizar el empleo de recursos.
Cumplir tareas y obligaciones .	Obtener resultados.
Entrenar a los subordinados.	Proporcionar eficacia a los subordinados.
Mantener las máquinas .	Máquinas disponibles.
Asistir a la Iglesia .	Práctica de los valores religiosos.
Rezar.	Ganar el cielo.
Jugar fútbol con arte.	Ganar el partido.

PRINCIPIOS BÁSICOS DE LA ORGANIZACIÓN

<http://www.monografias.com/trabajos15/teoria-humanistica/teoria-humanistica.shtml>

División del trabajo

La gran aceptación y difusión de la división del trabajo se debió a una serie de factores considerados positivos:

- Estandarización y simplificación de las actividades de los obreros y, posteriormente, del personal de nivel más elevado.
- Mayor especialización y explicación detallada de las tareas.
- Mejor aprovechamiento del trabajo especializado, gracias a la departamentalización, que se estudiará más adelante.

A corto plazo, las consecuencias de la división del trabajo fueron:

1. Mayor productividad y rendimiento del personal involucrado.
2. Mayor eficiencia de la organización.
3. Reducción de los costos de producción, en especial los de materias primas y fuerza laboral.

La división del trabajo obliga a que la propia empresa se desdoble en tres niveles administrativos que conforman el aparato administrativo necesario para dirigir la ejecución de tareas y operaciones:

1. Nivel institucional, compuesto por los dirigentes y directores de la organización.
2. Nivel intermedio, conformado por los gerentes.
3. Nivel operacional, formado por los supervisores que administran la ejecución de tareas y operaciones de la empresa.

Especialización

La especialización es consecuencia de la división del trabajo: cada órgano o cargo tiene funciones y tareas específicas y especializadas.

Jerarquía

Este concepto es otra consecuencia del principio de división del trabajo y de la intensa diversificación funcional dentro de la organización.

Distribución de la autoridad y la responsabilidad

La jerarquía de la organización formal representa la distribución de la autoridad y la responsabilidad entre los diversos niveles de la estructura.

La invención de la administración y el pensamiento de Drucker

En el año de 1954 Peter Drucker inventó la administración (management), la estableció como una disciplina. Las primeras aplicaciones de la teoría de la administración y de sus principios tuvieron lugar en el sector público (ejército).

La administración llega a dominar las circunstancias económicas y las altera por una acción directa y consciente. Respecto al gerente se le respeta más que al hombre más agradable. *Exige niveles muy rigurosos de trabajo con niveles muy altos y considera siempre que es lo que está bien y quien no tiene la razón.* La función principal de la administración es dirigir un negocio, su segunda función es dirigir a los gerentes y su tercera función es dirigir al trabajador y al trabajo.

Una organización para obtener ganancias debe crear clientes. Las empresas están orientadas al bien común por una armonía de virtud hecha por “la mano invisible del mercado”.

¿Cómo dirigir una empresa? Según él la primera función del gerente será saber la misión nuestro negocio y saber la visión y cual debería la filosofía.

Drucker hace una recomendación para un puesto gerencial, a un hombre Aquí está un hombre

- Que supo como enrolar
- A su servicio
- Mejores hombre que el mismo

Otra función de la administración es dirigir al trabajador y al trabajo. *Eliminar el miedo del trabajador* fue el principal resultado de la enorme riqueza producida por la industrialización. Drucker se dedicó a hacer ejecutivos eficaces.

En relaciones humanas Drucker afirmaba que la gente se desintegra física y moralmente si no trabaja. Se centra en la psicología individual y las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo.

Darle responsabilidad a un trabajador es lo mejor para reemplazar el temor, la manipulación y la tiranía del cronometro. La gente funciona mejor cuando se le da responsabilidad, pero ésta sólo se le puede dar a una persona madura laboralmente y centrada de pensamiento.

La organización hace que todos los que laboran se unan para aumentar el desempeño.

Según Drucker las realidades empresariales son ocho:

1. “Los recursos tanto como los resultados existen fuera no dentro de la empresa
2. Los resultados provienen de explotar las oportunidades no de solucionar los problemas
3. Para obtener resultados hay que adecuar los resultados a las oportunidades no a los problemas
4. Los resultados económicos no los consiguen los apostadores sino los lideres
5. El liderazgo es probable que no dure
6. Lo que existe envejece (decisiones, políticas, estrategias deben ser renovadas)
7. Lo que existe es probable que sea mal distribuido
8. Para lograr resultados económicos hay que concentrarse”

La nueva economía global da su teoría de comercio: “cuanto mas similares son dos países respecto a su estructura económica su tecnología y sus costos de manufactura mas importante y mas intensivo es el comercio entre ellos, pero el comercio competitivo basado en la información es lo que él llama centro de compras global.

La sociedad del conocimiento tendrá que enfrentar dos grandes problemas, uno económico y otro social. El gran peligro de la sociedad del conocimiento es su promesa de que será la primera sociedad en la cual la gente común no se ganara el pan de cada día con el sudor de

su frente. Al menos empezaron a entender que la gente es un recurso y no solo un costo. La administración afecta a la gente y sus vidas.

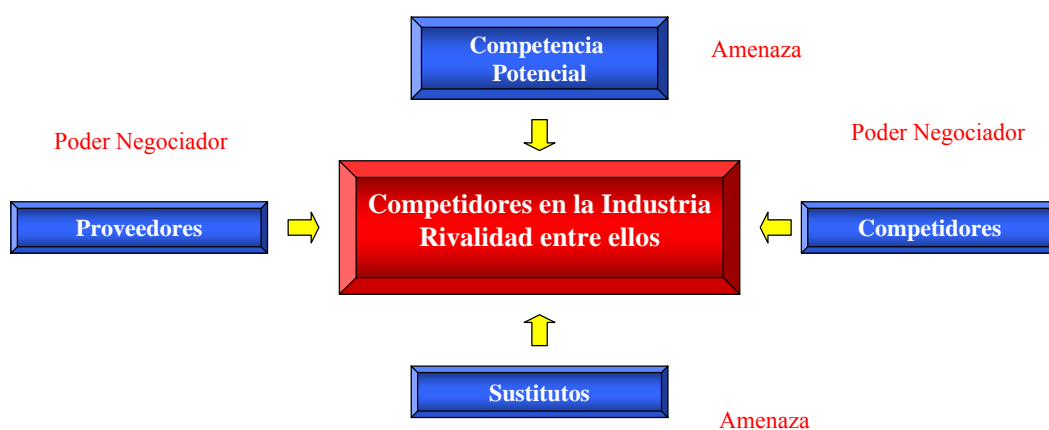
Teoría de Michael Porter

“Sólo hay una Institución en el mundo que puede generar riqueza, La Empresa, los gobiernos no creas riqueza” (Porter)

Michael Porter (1998) realizó una investigación para analizar el origen o causa de la competitividad de las naciones. Su objetivo era desarrollar una teoría, que fuera útil para orientar a los empresarios y ejecutivos en la toma de decisiones y en la formulación de políticas orientadas a promover la competitividad de una nación.

La teoría de Porter, afirma que el marco en que se originan las ventajas competitivas consta de cuatro atributos:

El Modelo de las 5 fuerzas de Porter



➤ *Amenaza de entrada de nuevos competidores*

El segmento del mercado no es atractivo dependiendo de las barreras de entrada para que nuevos participantes lleguen con nuevos recursos y más capacidades para ganar una porción del mercado.

➤ *La rivalidad entre los competidores*

Para una corporación le será más difícil competir en un mercado en donde los competidores están muy bien posicionados, sean numerosos y los costos fijos sean altos.

➤ *Poder de negociación de los proveedores*

Un segmento del mercado será muy difícil cuando los proveedores estén muy bien organizados gremialmente, pues tendrán el control sobre el precio y el volumen de recursos que quieran vender.

➤ *Poder de negociación de los compradores*

Un mercado o segmento será complicado cuando los clientes estén muy identificados con una marca, encuentren sustitutos del producto, o bien de menor costo. Ante esta situación la corporación tendrá que bajar sus costos provocando una situación crítica.

➤ *Amenaza de ingreso de productos sustitutos*

Un mercado o segmento es muy difícil cuando existen productos sustitutos reales o potenciales, y aun se complica más si los sustitutos cumplen normas de calidad muy altas y a precios bajos.

Porter también identificó seis barreras de entrada que una corporación puede utilizar para generar ventajas competitivas:

➤ Economías de Escala: Altos volúmenes permiten reducir costos

➤ Diferenciación del Producto: Diferenciar posicionar fuertemente al producto

➤ Inversiones de Capital: Tener fuertes recursos financieros

- Desventaja en Costos independientemente de la Escala: Para utilizar esta barrera la Corporación utiliza las ventajas que pueda tener (geográficas, patentes, materias primas), e invertir en campañas promocionales.
- Acceso a los Canales de Distribución: La Corporación debe de convencer a sus distribuidores que le ofrecerá los mejores márgenes de utilidad.
- Política Gubernamental: La Corporación debe de manejar las normas exigidas por el mercado.

Finalmente Porter propone ideas muy claras respecto al dinero:

Para desarrollar o activar un cluster no se necesita dinero. Es gratis. Lo que se requiere es cambiar las normas, conseguir una mayor colaboración, establecer prioridades claras, trabajar de manera más efectiva y remover obstáculos. No debemos ver el desarrollo de clusters como algo que requiere una cantidad enorme de recursos, sino una cantidad muy limitada de recursos. A veces, se necesita dinero para entrenamiento, infraestructura y para otras áreas muy seleccionadas y con frecuencia se puede usar dinero que se está desperdiciando en algún sitio y llevarlo a algo más productivo. Pero lo más importante es hacer que el sector privado trabaje

Conclusiones Generales:

Al analizar estas teorías llego a comprobar la hipótesis propuestas al afirmar que estas teorías no se oponen, si no que se complementan. (pag. 3). En los siguiente párrafos se describen algunas de ellas.

Por su parte el Dr. Pérez habla de la comunicación y de retomar al ser humano con valores, y que ésto se logra por medio de la comunicación; pero en éste punto debemos de tener en cuenta que puede haber excelente comunicación para realizar un trabajo definido, pero aquí

Druker complementa diciendo que debe de haber un procedimiento y habla del respeto al trabajador.

Otro punto importante es la postura de Drucker, en donde afirma que en la empresa debe de haber descentralización y delegación de poder a los empleados, lo cual sería lo ideal siempre y cuando los gerentes se pusieran *en el lugar del empleado para dar a la estrategia una orientación mas dialogante, negociadora, cooperativa y consensual*, tal y como lo propone la Teoría de Rafael; es evidente como estas teorías se complementan: la estrategia de Drucker con la comunicación y la esencia del ser humano de Rafael.

El mismo Drucker nos habla que la dirección de la empresa debe ser por Objetivos, y es importante enunciarlos para ver como en cada uno de esos puntos debe de haber una comunicación estrecha, sincera, abierta y honesta, tal como lo destaca Rafael en su teoría:

- “Conexión en cascada de las metas y objetivos de la organización”: ¿De qué manera se transmiten las ideas, los conocimientos para llegar a los objetivos, si no es a base de un buen entendimiento en la comunicación? Y esto lleva por consecuencia a una libre comunicación, de respeto, del saber escuchar, el de saber entender...
- Objetivos específicos para cada miembro: Alberto de nuevo con su teoría refuerza la importancia del ser humano para ser revalorado y aplica una de las funciones de su teoría en la que cada individuo tiene un desarrollo personal con su propia identidad.
- Toma de decisiones participativa: No se puede tomar decisiones si previamente no hubo un trabajo colaborativo, participativo y de comunicación, todo persona debe de ser proactiva.
- Periodo de tiempo explícito
- Evaluación de desempeño y provisión de retroalimentación: Punto más que importante para la teoría de Alberto Pérez, ¿cómo realizar una retroalimentación

para que dé los efectos deseados en los empleados? La palabra clave en todos estos puntos es “*Comunicación*”

En estos momentos la sociedad en México esta pasando por una crisis de identidad, en donde el ritmo de la vida ha cambiado nuestras prioridades y nuestros valores, haciendo que las relaciones se vuelvan complejas y agresivas.

Las teorías aquí estudiadas no se deben de quedar en nuestro trabajo, deben de llevarse al núcleo familiar, pues es aquí en donde empieza la difícil tarea de la “comunicación”, es aquí en donde se aprende a escuchar, a organizar, a tener respeto, a lograr metas como familia y como seres individuales, especiales, únicos.

Debemos de estar preparados ante un mundo globalizado lleno de conflictos en donde la comunicación juega un papel cada vez mas poderoso al hacer de pegamento de las fracturas sociales.

Se ha comentado en algunas ocasiones que a nueva teoría de Rafael abre un nuevo camino; pero para mí va más allá: “La nueva teoría nos da una luz para recuperar la esencia del hombre, como un ser Integral” y que este aspecto se había quedado en el camino, tal vez por el desarrollo acelerado de la tecnología, por la pérdida de valores que se ha venido dando, por lograr el poder, etc.

Finalmente puedo concluir que estas tres teorías son grandes herramientas administrativas y de relaciones y que haberlas estudiado dejó en mi un enorme aprendizaje.

Competitividad + Managment + Comunicación = EXITO

Anexos: Comparación de las teorías convencionales y la Nueva Teoría del Dr. Rafael Pérez

TEORÍA CONVENCIONAL	NUEVA TEORÍA
• Exacta	* Encauza conductas: buenas orientaciones
• Matemática, economicista y matricial	* Cualitativa, integra múltiples dimensiones aún aquellas de difícil o imposible medición
• Estática (estructural)	* Dinámica (sistémica)
• Orientada al management	* Válida para todos los asuntos humanos: política, cultura, salud...
• Enfoque parcial	* Visión holística
• Analítica	* Da mucha importancia a la síntesis creativa
• Mono o interdisciplinar	* Intradisciplinar, Teoría General
	* Integra los saberes y conocimientos del siglo XX
• Lineal: causa-efecto	* Asume las T. de la complejidad y el caos
	* Sistémica: Trabaja con múltiples feedbacks y feedforwards
• Razón paradigmática	* Razón discursiva narrativa
	* Una sola lógica pero una pluralidad de racionalidades culturales
• Ha perdido al sujeto	* Recupera al ser humano con sus contradicciones
• Actor racional	* El hombre como ser relacional Componente irracional y emocional
• Centrada en el conflicto	* Orientada a la negociación, la cooperación y el consenso
• Egoísta e instrumentalista	* Orientada a armonizar conductas
• Tiende al despotismo ilustrado	* Participativa y dialógica
• Ayuda a producir elecciones	* Ayuda a sus actores (personas y

con pretensión de éxito	organizaciones) a autoproducirse socialmente (uno es lo que elige y hace), a producir su significación relevante y a relacionarse
• Incorpora la anticipación y la prospectiva	* Incorpora además la semántica y la prospectiva comunicación
• Administra capacidades y conocimientos estratégicos	* Administra la capacidad estratégica del hombre con todas sus subcapacidades: intuitivas, imaginativas, valorativas, electivas, comunicativas
• Pretensión de objetividad.	* Es hermenéutica. Trabaja con la subjetividad de las percepciones y las construcciones mentales humanas
• Trabaja con datos	* Trabaja además con las percepciones y las imágenes ajenas (convertidas en datos)
• Trabaja con interacciones físicas y económicas	* Trabaja también con las interacciones simbólicas
• Orientada al valor económico	* Asume los costes de su responsabilidad social medioambiental
• Pendiente del valor bursátil	* No pierde de vista el largo plazo (ética de la eficacia)
• Produce desconfianza	* Se preocupa por establecer relaciones de confianza
• Gestiona la producción de bienes y servicios que promete como los mejores en entornos competitivos	* Gestiona producción de significación en entornos de fuerte ruido mediático. Y transmite, pone en valor y hace creíbles las ventajas comparativas de su oferta

II Encuentro Iberoamericana sobre estrategias de comunicación, de la www.fisec-estrategias.com.ar/1/fec_01_po_perez_ra.pdf,

http://www.fisec-estrategias.com.ar/1/fec_01_po_perez_ra.pdf,

BIBLIOGRAFÍA

II Encuentro Iberoamericana sobre estrategias de comunicación, de la www.

http://www.fisec-estrategias.com.ar/1/fec_01_po_perez_ra.pdf, consultada el 26 de julio de 2007

El diamante nacional de Porter, de la www.

<http://www.eumed.net/cursecon/libreria/2004/alv/1b.htm>, consultada el 28 de junio de 2007

La Nueva Teoría Estratégica

<http://www.fisecforo.org/rap2007/nuevateoria.htm>, consultada el 26 de julio de 2007

Enfoque humanístico y del comportamiento en la Administración

<http://www.monografias.com/trabajos15/teoria-humanistica/teoria-humanistica.shtml>, consultada el 25 de julio de 2007

Teoría Humanística, de la www.

<http://www.monografias.com/trabajos15/teoria-humanistica/teoria-humanistica.shtml>, consultada el 24 de julio de 2007

Tipo: Artículo | Fecha de Publicación: 08/2005, de la www.

<http://www.gestiopolis.com/canales/gerencial/articulos/65/drucker.htm>, consultada el 24 de julio de 2007

Teoría del negocio, de la www.

<http://www.slideshare.net/rpizarro2005/teora-del-negocio-25385/>, consultada el 24 de julio de 2007

Amenazas de las 5 fuerzas de Porter, de la www

<http://www.deguate.com/infocentros/gerencia/mercadeo/mk16.htm>, consultada el 24 de julio de 2007

Enfoque Humanístico de la Administración, consultada el 24 de julio de 2007

<http://www.monografias.com/trabajos15/teoria-humanistica/teoria-humanistica.shtml>

Peter Drucier, de la www.

http://estratega.typepad.com/estratega/2005/11/ha_muerto_peter.html, consultada el 22 de octubre de 2007

Rafael Alberto Pérez, de la www.

<http://www.caicyt.gov.ar/eidec-2005/perez.pdf/view>, consultada el 22 de octubre de 2007

Para citar este artículo:

Aguilar Romero, María de Lourdes (30-08-2007). ESTRATEGIA, ¿LA MISMA PARA TODOS?.

HOLOGRAMÁTICA - Facultad de Ciencias Sociales UNLZ

Año VI, Número 7, VII, pp.101-125

ISSN 1668-5024

URL del Documento : <http://www.cienciated.com.ar/ra/doc.php?n=773>