

INVESTIGACION DOCUMENTAL

PRESENTADO POR: LUIS ENRIQUE SOLIS COUTIÑO.

MATERIA: PLANEACIÓN ESTRATÉGICA.

MAESTRIA: ADMINISTRACION Y POLITICAS PUBLICAS.

TAPACHULA CHIAPAS.

Oskar Morgenstern

Los principios fundamentales de la teoría de juegos habían sido enunciados por Neumann en 1928, pero no despertaron demasiado interés hasta que, en 1944, Neumann y Morgenstern publicaron su obra Teoría de los juegos y del comportamiento económico. La teoría de juegos es un instrumento lógico para describir el comportamiento humano competitivo, una racionalización de los conflictos de intereses. Basado en la consideración de la actuación de los demás participantes o jugadores, este intento de caracterización del comportamiento racional competitivo y cooperativo forma parte de un análisis más general de la teoría de la decisión, que el propio Neumann desarrollaría más adelante.

Como todo sistema lógico, la teoría de juegos se sustenta en una serie de supuestos de partida que delimitan su ámbito de aplicación, y traduce a lenguaje matemático conflictos de intereses entre jugadores racionales que compiten entre sí buscando la maximización de sus resultados. La teoría de juegos se mueve así en un entorno de información perfecta donde todos los jugadores conocen los valores asignados a cada estrategia y las utilidades que cada opción reporta a sus competidores. Este estrecho entorno tan condicionado puede luego ir relajando sus hipótesis para hacer sus resultados más realistas.

Desde una perspectiva económica, el interés de esta teoría radica en la posibilidad de dar soluciones a situaciones complicadas en las que no basta, ni es posible, encontrar una posición óptima, proporcionando una base normativa que ofrece las mejores decisiones dados unos determinados objetivos. La realidad ofrece ejemplos de oligopolios empresariales, de pactos políticos interrelacionados o de estrategias sociales de signo contrario a los que no se puede dar solución; sólo alcanzar un punto máximo. Es el caso del consumidor racional que maximiza su utilidad sujeto a un presupuesto, o el de la empresa monopolista que optimiza sus beneficios bajo una determinada restricción tecnológica. Por ello la teoría comienza a presentar limitaciones importantes a medida que se pretende aplicar a situaciones reales más complicadas.

Frederick Winslow Taylor

(Germantown, Pennsylvania, 1856 - Filadelfia, 1915) Ingeniero norteamericano que ideó la organización científica del trabajo. Procedente de una familia acomodada, Frederick Taylor abandonó sus estudios universitarios de derecho por un problema en la vista y a partir de 1875 se dedicó a trabajar como obrero en una de las empresas industriales siderúrgicas de Filadelfia.

Su formación y su capacidad personal permitieron a Taylor pasar enseguida a dirigir un taller de maquinaria, donde observó minuciosamente el trabajo de los obreros que se encargaban de cortar los metales. Y fue de esa observación práctica de donde Frederick W. Taylor extrajo la idea de analizar el trabajo, descomponiéndolo en tareas simples, cronometrándolas estrictamente y exigiendo a los trabajadores la realización de las tareas necesarias en el tiempo justo.

Este análisis del trabajo permitía, además, organizar las tareas de tal manera que se redujeran al mínimo los tiempos muertos por desplazamientos del trabajador o por cambios de actividad o de herramientas; y establecer un salario a destajo (por pieza producida) en función del tiempo de producción estimado, salario que debía actuar como incentivo para la intensificación del ritmo de trabajo. La tradición quedaba así sustituida por la planificación en los talleres, pasando el control del trabajo de manos de los obreros a los directivos de la empresa y poniendo fin al forcejeo entre trabajadores y empresarios en cuanto a los estándares de productividad.

Taylor se hizo ingeniero asistiendo a cursos nocturnos y, tras luchar personalmente por imponer el nuevo método en su taller, pasó a trabajar de ingeniero jefe en una gran compañía siderúrgica de Pennsylvania (la Bethlehem Steel Company) de 1898 a 1901. Taylor se rodeó de un equipo con el que desarrolló sus métodos, completó sus innovaciones organizativas con descubrimientos puramente técnicos (como los aceros de corte rápido, en 1900) y publicó varios libros defendiendo la «organización científica del trabajo» (el principal fue Principios y métodos de gestión científica, 1911).

La organización científica del trabajo o taylorismo se expandió por los Estados Unidos desde finales del siglo XIX, auspiciada por los empresarios industriales, que veían en ella la posibilidad de acrecentar su control sobre el proceso de trabajo, al tiempo que elevaban la productividad y podían emplear a trabajadores no cualificados (inmigrantes no sindicados) en tareas manuales cada vez más simplificadas, mecánicas y repetitivas.

Henry Fayol es sobre todo conocido por sus aportaciones en el terreno del pensamiento administrativo. Expuso sus ideas en la obra Administración industrial y general, publicada en Francia en 1916. Tras los aportaciones realizadas por Frederick Taylor en el terreno de la organización científica del trabajo, Fayol, utilizando una metodología positivista, consistente en observar los hechos, realizar experiencias y extraer reglas, desarrolló todo un modelo administrativo de gran rigor para su época. En otra obra suya, La incapacidad industrial del estado (1921), hizo una defensa de los postulados de la libre empresa frente a la intervención del Estado en la vida económica.

El modelo administrativo de Fayol se basa en tres aspectos fundamentales: la división del trabajo, la aplicación de un proceso administrativo y la formulación de los criterios técnicos que deben orientar la función administrativa. Para Fayol, la función administrativa tiene por objeto solamente al cuerpo social: mientras que las otras funciones inciden sobre la materia prima y las máquinas, la función administrativa sólo obra sobre el personal de la empresa.

Fayol resumió el resultado de sus investigaciones en una serie de principios que toda empresa debía aplicar: la división del trabajo, la disciplina, la autoridad, la unidad y jerarquía del mando, la centralización, la justa remuneración, la estabilidad del personal, el trabajo en equipo, la iniciativa, el interés general, etc. En el ámbito de la dirección de empresas distinguió cuatro áreas funcionales: planificación, organización, mando y coordinación y control. Su aportación más importante a la bibliografía de las ciencias administrativas, la citada Administración industrial y general (1916), no fue traducida al inglés hasta 1930 y no tuvo mucha repercusión hasta que no fue traducida por segunda vez en 1949.

<http://www.biografiasyvidas.com/biografia/f/fayol.htm>

<http://www.biografiasyvidas.com/biografia/t/taylor_frederick.htm>

<http://www.biografiasyvidas.com/biografia/m/morgenstern.htm>