

**LCC. Ana Karen Ortega Guillén**

**Maestría en Administración Políticas Públicas**

**Materia –Planeación Estratégica-**

**Unidad 1**

**Investigación Documental: Principales Teóricos de la Planeación Estratégica.**

**17 de Abril de 2014**

**Objetivo:**

* Mostrar las características de las denominadas teorías clásicas de la administración.
* Identificar las diferencias de la estructura de cada una de las teorías.
* Definir los elementos y los principios de la administración

**Planeación Prospectiva**

**Miklos Tomás y Tello Ma. Elena**

¿Qué es el futuro?

Es aquello que no está construido, lo que no existe, por ende es susceptible a construir.

-Reflexión antes de la acción-

La planeación prospectiva es aquello que se debe reflexionar antes de realizar una acción. Es un acto imaginativo y de creación, luego se debe de tomar conciencia y reflexión sobre el contexto y por ultimo un proceso de articulación y convergencia en las expectativas-deseos, intereses y capacidad de la sociedad para alcanzar ese por venir que se perfila como deseable.

Es posible planear el futuro; se tiene que aceptar que no está predeterminado, al menos no del todo, se pueden crear descubrir diseñar y construir futuros más conveniente, más factibles o más deseables. La Planeación Prospectiva es un instrumento que nos servirá para licitar futuros, su evaluación jerarquización y selección.

Se puede realizar una investigación del futuro de la siguiente manera:

* Definir y analizar alternativas.
* Conocer las posibles repercusiones o impacto, al cambiar.
* Prepararnos para los cambios manteniendo una actitud abierta.
* Brindar información relevante, para poder tomar medidas preventivas.

Antes de exponer la metodología de la Prospectiva, se exponen los elementos básicos dentro de la planeación.

Finalidad Constructora

**Metodología**

1. Normatividad

Es la conformación del futuro deseado

1. Definicional

Tomar en cuenta las características que son relevantes y cuales no, siempre tomar en cuenta el modelo de la realidad.

1. De confrontación estratégica y factibilidad

Evaluación del futuro deseable y la dirección del presente.

1. De determinación estratégica y factibilidad

Es el diseño y rediseño de alternativas

**Teoría Científica**

**Frederick Winslow Taylor**

Teoría de la Administración Científica de Taylor promueve la idea de que no hay "una forma correcta" de hacer algo. Como tal, está en contradicción con los planteamientos actuales como DPO (Dirección por Objetivos), las iniciativas de Mejora Continua, BPR (Reingeniería de Procesos de Negocios), y otras herramientas como ellos. Estos promueven la responsabilidad individual, y tratan de impulsar la toma de decisiones a través de todos los niveles de la organización.

El trabajo en equipo es otra área donde el taylorismo stá en oposición a la práctica actual. En esencia, el taylorismo rompe las tareas en pequeños pasos, y se centra en la forma en que cada persona puede hacer su serie de pasos específicos mejores. Metodologías modernas prefieren examinar los sistemas de trabajo más integral con el fin de evaluar la eficiencia y maximizar la productividad. La especialización extrema que taylorismo promueve lo contrario a los ideales modernos de la forma de proporcionar un lugar de trabajo motivador y satisfactorio.

Para el autor de esta teoría, la gerencia adquirió nuevas atribuciones y responsabilidades descritas por cuatro principios.

Esta teoría fui muy criticada debido a la rigidez y estática de las piezas que lo componen, se preocupaba más por las tareas, cargo y función del operario. Por eso se le conoce como la “Teoría de la Maquina”

**Teoría Clásica De La Administración**

**Henry Fayol**

Los principios de Fayol han sido una influencia significativa en la teoría de la gestión moderna. Su lista práctica de los principios ayudó a los gerentes de principios del siglo XX aprenden a organizar e interactuar con sus empleados de una manera productiva.

Los principios de Fayol se enumeran a continuación:

1. División del trabajo - Cuando están especializados empleados, la producción puede aumentar porque se vuelven cada vez más calificada y eficiente.
2. Autoridad - Los gerentes deben tener la autoridad para dar órdenes, sino que también deben tener en cuenta que con la autoridad viene la responsabilidad.
3. Disciplina - La disciplina debe ser confirmada en las organizaciones, pero los métodos para hacerlo puede variar.
4. La unidad de mando - Los empleados deben tener un solo supervisor directo.
5. Unidad de Dirección - Los equipos con el mismo objetivo debería estar trabajando bajo la dirección de un gerente, utilizando un solo plan. Esto asegurará que las acciones se coordinen adecuadamente.
6. Subordinación del interés individual al interés general - Los intereses de un empleado no se debe permitir llegar a ser más importantes que los del grupo. Esto incluye a los gerentes.
7. Retribución - Satisfacción de los empleados depende de una remuneración justa para todos. Esto incluye la compensación financiera y no financiera.
8. Centralización - Este principio se refiere a qué tan cerca están empleados en el proceso de toma de decisiones. Es importante apuntar a un equilibrio adecuado.
9. Cadena escalar - Los empleados deben ser conscientes de cuál es su posición en la jerarquía de la organización, o cadena de mando.
10. Orden - Las instalaciones del lugar de trabajo deben ser limpio, ordenado y seguro para los empleados. Todo debe tener su lugar.
11. Equidad - Los gerentes deben ser justos para el personal en todo momento, tanto en el mantenimiento de la disciplina cuando sea necesario y de actuar con bondad en su caso.
12. Estabilidad de la Tenencia de Personal - Los gerentes deben esforzarse por reducir la rotación de personal. Planificación del personal debe ser una prioridad.
13. Iniciativa - Los empleados deben tener el nivel necesario de la libertad para crear y llevar a cabo los planes.

**Principio de Administración para Urwick**

Para los autores clásicos no bastaba simplemente con enunciar los elementos de la administración, era necesario ir más allá, y establecer las condiciones y normas dentro de las cuales las funciones del administrador deberían ser aplicada y desarrolladas.

El administrador debe obedecer a ciertas normas o reglas de comportamiento que le permitan desempeñar bien sus funciones de planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar. De allí los llamados principios generales de la administración, desarrollados por casi todos los autores clásicos como normas y leyes capaces de resolver los problemas organizacionales.

Urwick fue un autor que procuró divulgar los puntos de vista de los autores clásicos de su época. A continuación dichos principios:

* Principio de la especialización: Cada persona debe realizar una sola función en cuanto fuere posible, lo que determina una división especializada del trabajo.
* Principio de autoridad: debe haber una línea de autoridad claramente definida, conocida y reconocidas por todos desde la cima de la organización hasta cada individuo de base.
* Principio de Amplitud Administrativa: este principio destaca que cada superior debe tener cierto número de subordinados a su cargo, dicho número dependerá del nivel del cargo y la naturaleza del mismo.
* Principio de la diferenciación: los deberes, autoridad y responsabilidad de cada cargo y sus relaciones con los otros cargos, deben ser definidos por escrito y comunicadas a todos.