



FREDERICK WINSLOW TAYLOR

Aspectos de su vida y su aporte a la
Administración

Roni Alexander Parí Gómez

Dedicatoria

El presente trabajo está dedicado a mi familia por haber sido mi apoyo a lo largo de toda mi carrera profesional y a lo largo de mi vida. A todas las personas especiales que me acompañaron en esta etapa, aportando a mi formación tanto profesional y como ser humano.

Agradecimiento

A mi familia, por haberme dado la oportunidad de formarme en este prestigioso instituto y haber sido mi apoyo durante todo este tiempo.

De manera especial a mi docente, por haberme guiado, no solo en la elaboración de este trabajo, sino a lo largo de mi carrera profesional y haberme brindado el apoyo para desarrollarme profesionalmente y seguir cultivando mis valores.

Resumen

Frederick Winslow Taylor (1856-1915) fue un ingeniero estadounidense que impulsó la organización científica del trabajo. Sus aportaciones han resultado claves en las organizaciones empresariales y en particular en la industria.

Gracias a su formación como ingeniero y a sus observaciones en el mundo industrial, Taylor aportó unas ideas que resultaron vitales en la transición de una producción artesanal a los modernos sistemas de producción en masa.

Tabla de contenido

INTRODUCCION	6
CAPITULO I. BIOGRAFIA DE FREDERICK TAYLOR	7
1.1 Semblanza	7
1.2 Obras	8
CAPITULO II. ADMINISTRACION CIENTIFICA	8
2.1 Introducción	8
2.2 Fundamentos de la Administración Científica	9
2.2.1 Identidad de los intereses del patrón y del obrero	9
2.2.2 Limitación de la producción.	10
2.2.3 Necesidad del estudio científico de las condiciones del trabajo.....	11
2.2.4 Necesidad de una organización científica	11
CAPITULO III. PRIMER PERIODO DE TAYLOR	12
CAPITULO IV. SEGUNDO PERIODO DE TAYLOR	13
CAPITULO V. LA TEORIA SE DIVIDE EN LA ADMINISTRACION COMO CIENCIA	14
5.1 Organización Racional Del Trabajo.....	15
5.1.1 Los principales aspectos de la Organización Racional del Trabajo:	15
5.1.2 Incentivos salariales y premios por producción.....	15
5.2 Análisis del Trabajo y Estudio del Tiempo y Movimientos.....	16
5.3 Estudio de la Fatiga Humana.....	16
5.4 División de Trabajo y Especialización del Obrero.....	17
5.5 Diseño de Cargo y Tareas	17
5.6 Incentivos Salariales y Premios por Producción.....	17
5.6 Concepto de Homo Economicus	18
5.7 Condiciones de Trabajo	18
5.8 Racionalidad del Trabajo	18
5.9 Estandarización	18
5.10 La Supervisión Funcional	19
5.11 Principios de la Administración Científicas de Taylor	19
CAPITULO IV. CONCLUSIONES.....	19
3.1 Conclusión	19
REFERENCIAS.....	20

INTRODUCCION

El análisis del trabajo hecho por Taylor permitió disminuir en gran cantidad los tiempos muertos en los movimientos hechos por los obreros, y en los cambios de procesos que involucraban además cambios de herramientas. También estableció, un salario por pieza fabricada, en relación con el tiempo estimado empleado, el cual era una motivación para mejorar el ritmo de trabajo. Esta estrategia ayudó a ir acabando poco a poco con la disputa entre trabajadores y jefes, por los estándares de productividad

CAPITULO I. BIOGRAFIA DE FREDERICK TAYLOR

1.1 Semblanza

Nacido el 20 de marzo de 1856 en Filadelfia, Pensilvania, Frederick Winslow Taylor fue un inventor e ingeniero estadounidense conocido como el padre de la administración científica. Su sistema de gestión industrial ha influido en el desarrollo de prácticamente todos los países que disfrutaron de los beneficios de la industria moderna.

Taylor era hijo de un abogado. Ingresó en la Academia Phillips Exeter en New Hampshire en 1872. Después de aprobar el examen de ingreso a Harvard, se vio obligado a abandonar los planes de matriculación, ya que su vista se había deteriorado por el estudio nocturno. En 1875, con su vista ya restaurada, ingresó como aprendiz en Enterprise Hydraulic Works en Filadelfia. Tres años más tarde se fue a Midvale Steel Company, donde, comenzando como obrero de taller de máquinas, se convirtió sucesivamente en empleado de taller, maquinista, capataz, capataz de mantenimiento, jefe de la oficina de dibujo e ingeniero jefe.

En 1881, a los 25 años, introdujo el estudio de tiempos en la planta de Midvale. La profesión del estudio del tiempo se basó en el éxito de este proyecto, que también formó la base de las teorías posteriores de Taylor sobre la ciencia administrativa. Esencialmente, Taylor sugirió que la eficiencia de producción en un taller o fábrica podría mejorarse en gran medida mediante la observación de cerca del trabajador individualmente y la eliminación de tiempo y movimientos perdidos en su operación. Aunque el sistema de Taylor provocó el resentimiento y la oposición del sistema laboral cuando se llevó al extremo, su valor para racionalizar la producción fue indiscutible y su impacto en el desarrollo de las técnicas de producción en masa fue inmenso.

Estudiando de noche, Taylor obtuvo un título en ingeniería mecánica en el Stevens Institute of Technology en 1883. Al año siguiente se convirtió en ingeniero jefe en Midvale y completó el diseño y la construcción de un nuevo taller de máquinas. Taylor pudo haber disfrutado de una brillante carrera a tiempo completo como inventor (tenía más de 40 patentes en su haber) pero su interés en lo que pronto se llamó administración científica lo llevó a renunciar a su puesto en Midvale y convertirse en gerente general de Manufacturing Investment Company (1890-1893), que a su vez lo llevó a desarrollar una "nueva profesión, la de ingeniero consultor en administración". Trabajó en una larga lista de firmas destacadas que terminaron con Bethlehem Steel Corporation; mientras estuvo en Bethlehem desarrolló acero de alta velocidad y realizó notables experimentos en el manejo de palas y arrabio.

Taylor se retiró a los 45 años, pero siguió dedicando tiempo y dinero a promover los principios de la gestión científica a través de conferencias en universidades y sociedades profesionales. De 1904 a 1914, con su esposa y tres hijos adoptados, Taylor vivió en Filadelfia. La Sociedad Estadounidense de Ingenieros Mecánicos lo eligió presidente en 1906, el mismo año en que la Universidad de Pensilvania le otorgó un doctorado honorario en ciencias. Entre sus influyentes publicaciones se cuentan "Notes on Belting" (1894), "A Piece-Rate System" (1895), "Shop Management" (1903) y "On the Art of Cutting Metals" (1906). Principios de Gestión Científica se publicó comercialmente en 1911.

La fama de Taylor aumentó después de su testimonio en 1912 en las audiencias ante un comité especial de la Cámara de Representantes de los Estados Unidos para investigar su propio sistema y otros sistemas de administración de tiendas. Considerándose un reformador, continuó exponiendo los ideales y principios de su sistema de gestión hasta su muerte.

1.2 Obras

Taylor (1856 – 1915) fundador de la administración científica, nació en Filadelfia, EE:UU. Procedente de una familia de cuáqueros de principios rígidos, se educó en la disciplina, la devoción al trabajo y al ahorro. En sus primeros estudios tuvo contacto directo con los problemas sociales y empresariales derivados de la revolución industrial.

En 1878, inició su vida profesional como obrero en la Midvale Steel Co, pasando después a ser capataz, supervisor, jefe de taller e ingeniero en 1885, después de graduarse en el Stevens Institute.

En esa época estaba de moda el pago por pieza o por tareas. Los patronos buscaban ganar el máximo al fijar el precio de la tarea; los obreros, a su vez, reducían a un tercio el ritmo de producción de las máquinas para equilibrar.

De tal modo el pago por pieza determinado por los primeros.

Esto llevó a Taylor a estudiar el problema de la producción en sus mínimos detalles, ya que gracia a su compañero de progreso en la compañía no quería decepcionar a sus patronos ni a sus compañeros de trabajo. Estos últimos esperaban que el entonces jefe de taller no lo tratase duramente en la planeación del trabajo por pieza.

CAPITULO II. ADMINISTRACION CIENTIFICA

2.1 Introducción

Taylor es el fundador del movimiento conocido como organización científica del trabajo. El pensamiento que lo guía es la eliminación de las pérdidas de tiempo, de dinero, etc, mediante un método científico. Afirma que «el principal objetivo de la administración debe ser asegurar el máximo de prosperidad, tanto para el empleador como para el empleado». Para el empleador, el máximo de prosperidad no significa la obtención de grandes beneficios a corto plazo, sino el desarrollo de todos los aspectos de la empresa para alcanzar un nivel de prosperidad. Para el empleado, el máximo de prosperidad no significa obtener grandes salarios de inmediato, sino un desarrollo personal para trabajar eficazmente, con calidad y utilizando sus dones personales. Taylor hace una distinción entre producción y productividad: «la máxima prosperidad es el resultado de la máxima productividad que, depende del entrenamiento de cada uno». Consciente de la oposición entre obreros y empleadores, da la siguiente explicación:

Existe una falsa creencia, de que un aumento de la producción traerá el desempleo,

Algunos malos sistemas de administración obligan al obrero a limitar su producción para proteger sus intereses pues, cuando él aumenta su ritmo de trabajo, el patrón se las arregla para no aumentarle su salario,

Hay métodos de trabajo desastrosos que desperdician los esfuerzos de los obreros que reciben poca ayuda y pocos consejos por parte de la dirección.

El objetivo de la organización científica del trabajo es derribar esos obstáculos y descubrir los métodos más eficaces para realizar una tarea y dirigir a los obreros: la «cooperación estrecha, íntima, personal, entre la administración y los obreros es la esencia misma de la organización científica del trabajo». «Lo que los trabajadores piden a sus empleadores es un salario elevado, y lo que los empleadores desean son bajos costos de producción la existencia o la ausencia de estos 2 elementos constituye el mejor indicio de una buena o de una mala administración».

2.2 Fundamentos de la Administración Científica

2.2.1 Identidad de los intereses del patrón y del obrero

El principal propósito de la administración debiera consistir en asegurar el máximo de prosperidad al empleador, unido al máximo de prosperidad para cada empleado.

Las palabras «máximo de prosperidad» son usadas, para significar grandes dividendos para la compañía y, el desarrollo de cada rama del negocio a su más alto grado de perfección, de manera que la prosperidad pueda ser permanente.

El máximo de prosperidad para cada empleado significa salarios más altos de los que reciben y, el desarrollo de cada hombre a su estado de máxima

eficiencia, de manera que pueda efectuar, el trabajo más apropiado a su capacidad natural.

Los hombres consideran que los intereses fundamentales de los empleados y los patrones son antagónicos. La administración científica se fundamenta en la convicción de que los verdaderos intereses de ambos son idénticos, que la prosperidad del patrón no puede existir a menos que vaya acompañada de la prosperidad para el empleado, y que es posible dar al obrero lo que más desea –altos salarios- y al patrón lo que más busca: mano de obra barata.

Cuando un hombre trabaja solo la mayor prosperidad puede existir cuando dicho individuo ha alcanzado su más alto grado de eficiencia; cuando rinde su mayor producción diaria

La mayor prosperidad permanente para el obrero, unida a la mayor prosperidad para el patrón, solo pueden ser alcanzadas cuando el trabajo del establecimiento se hace con el menor gasto combinado de esfuerzo humano, de materia prima, etc. La mayor prosperidad solo puede existir como resultado de la mayor productividad de los hombres y de las máquinas del establecimiento, cuando cada hombre y cada máquina están rindiendo la mayor producción posible.

El propósito más importante de los obreros, como de los jefes de administración, debe ser la capacitación y desarrollo de las facultades de cada individuo, de manera que pueda efectuar, al ritmo más rápido y con el máximo de eficiencia, el trabajo que mejor convenga a sus aptitudes naturales.

2.2.2 Limitación de la producción.

Trabajar menos de lo que se debe, trabajar despacio, es universal en los establecimientos industriales.

La producción de cada hombre y de cada máquina puede aumentar hasta el doble si se combaten la lentitud del trabajo y la «simulación de trabajo», y armonizando las relaciones entre patrón y empleado de manera tal que cada obrero trabaje lo mejor y más rápidamente posible bajo las indicaciones y con la ayuda de la dirección.

La eliminación de la «simulación de trabajo» y de las diversas causas de trabajo lento rebajaría el costo de producción, y el mercado interno y externo se ampliarían, y se podría competir con los rivales. Ello eliminaría una de las causas de ntras dificultades sociales: la falta de empleo y la pobreza, tendría un efecto permanente y de mayor alcance sobre estas dificultades. Ello aseguraría salarios más altos y haría posibles menos horas de labor y mejores condiciones de trabajo y de vida.

2.2.3 Necesidad del estudio científico de las condiciones del trabajo

Como los obreros de todos los oficios han aprendido los detalles de su trabajo por la observación de los obreros ya formados, existen muchas maneras de hacer la misma cosa, y hay una gran variedad de los implementos usados para cada clase de trabajo. Entre los diversos métodos y herramientas usados en cada tarea existen siempre un método y una herramienta más rápidos y mejores que los demás. Este mejor método y esa mejor herramienta sólo pueden ser descubiertos a través de un estudio y análisis científico de todos los métodos y herramientas en uso, juntamente con un estudio de los detalles, de los movimientos y del tiempo. Esto implica el reemplazo gradual de los métodos empíricos por métodos científicos en todas las partes mecánicas.

La ciencia que rige los actos de cada obrero es tan complicada que el obrero más competente es incapaz, de comprender esta ciencia sin la guía y ayuda de sus jefes y camaradas. El trabajo debe ser efectuado de acuerdo con leyes científicas, es necesario que haya una división equitativa de la responsabilidad entre la dirección y los obreros. Aquellos que desempeñan funciones directivas, y cuyo deber es desarrollar esta ciencia, deben guiar y ayudar al obrero, y asumir, una parte mayor de responsabilidad que la asumida por la administración bajo los sistemas antiguos.

Para hacer ejecutar el trabajo de acuerdo con leyes científicas, la dirección debe estudiar y ejecutar parte del trabajo que ahora se confía a la iniciativa de los obreros; todas las operaciones del taller debieran ser precedidas por uno o más actos preparatorios de la dirección que permitan al obrero hacer su trabajo mejor y más rápido. Y cada obrero debiera ser instruido diariamente por sus superiores y recibir de éstos ayuda.

Esta cooperación personal estrecha e íntima entre la dirección y los obreros constituye la esencia de la moderna administración científica.

La cooperación cordial repartiendo la carga de la labor diaria, hace desaparecer los obstáculos que se oponían a la obtención del rendimiento máximo de cada hombre y de cada máquina. Los obreros han comprendido que un gran aumento en la producción por obrero ocupado trae como resultado el empleo de un mayor número de ellos.

2.2.4 Necesidad de una organización científica

Mediante la adopción de la administración científica moderna podrá resolverse el problema de obtener el máximo de producción. La teoría o

filosofía de la administración científica comienza a ser entendida después de una evolución gradual del tipo de administración. Desde la implantación de este sistema no ha habido una sola huelga en las fábricas que lo aplican.

La administración científica consiste en ciertos principios generales, una cierta filosofía que puede ser aplicada en muchas formas; y cualquier descripción de lo que un individuo o conjunto de individuos considera como el mejor mecanismo para aplicar estos principios generales no debiera ser confundida con los principios mismos. Mientras haya hombres perezosos, mientras el vicio y el crimen existan, también existirán la pobreza, la miseria y el infortunio. Ningún sistema de administración, ningún recurso individual, puede asegurar una prosperidad a los obreros y a los patronos. La prosperidad depende de tantos factores que escapan al dominio de un grupo de hombres o de un país, que siempre se sucederán periodos en que ambas partes deberán sufrir. Bajo la administración científica, los periodos intermedios serán mucho más prósperos, y los periodos de crisis serán más cortos y menos frecuentes y crueles.

CAPITULO III. PRIMER PERIODO DE TAYLOR

Taylor inició sus experimentos y estudios a partir del trabajo del obrero y, más tarde, amplió sus conclusiones para la administración general: su teoría siguió un camino de abajo hacia arriba y de las partes hacia el todo.

En Midvale, empresa donde inició los experimentos que lo harían famoso, permaneció hasta 1889 cuando se vinculó a Bethlehem Steel Works, donde intentó aplicar sus conclusiones después de vencer la gran resistencia que despertaban sus ideas. Registro cerca de cincuenta patentes de invenciones de máquinas, herramienta y procesos de trabajo.

En 1895 presentó a la American Society of Mechanical Engineers un estudio experimental titulado Notas sobre Correas. Poco después publicó otro trabajo, Un sistema de remuneración por piezas, en el que abordaba la administración y dirección de la remuneración de los obreros.

El primer periodo de Taylor corresponde a la época de la publicación de su libro Shop Monagement (Abministracion de talleres) en 1903, en el que se preocupa exclusivamente por la técnica de racionalización del trabajo del obrero a través del estudio de tiempo y movimiento (Motion-time Study), Taylor comenzó por abajo, con los obreros de nivel de ejecución, efectuando un paciente trabajo de análisis de las tareas de cada obrero, descomponiendo sus movimientos y procesos de trabajo para perfeccionarlos y racionalizarlos gradualmente.

Comprobó que el obrero medio producía mucho menos de lo que era potencialmente capaz, con el equipo a su disposición concluyó que si el obrero diligente y más dispuesto a la

productividad percibía que, al final, terminaría ganando la misma remuneración que su colega menos interesado y menos productivo, acabaría por acomodarse perdiendo el interés y dejando de producir según su capacidad. De allí la necesidad de crear condiciones para pagar más a quien produjese más

- El objetivo de una buena administración es pagar salarios altos y tener bajos costos unitarios de producción
- Para lograr ese objetivo, la administración debe aplicar métodos científicos de investigación y experimentación a su problema global.
- Los empleados deben ser distribuidos científicamente en servicios o puestos de trabajo donde los materiales y las condiciones laborales sean adecuados, para que las normas puedan cumplirse.
- Los empleados deben ser entrenados científicamente en la ejecución del servicio o la tarea para perfeccionar sus aptitudes, de modo que se cumpla la producción normal.
- Debe establecerse una atmósfera de íntima y cordial cooperación entre la administración y los trabajadores para garantizar la continuidad de éste ambiente psicológico.

CAPITULO IV. SEGUNDO PERIODO DE TAYLOR

Corresponde a la época de la publicación de su libro Principios de administración Científica (1911), cuando concluyó que la racionalización del trabajo operativo debería estar apoyada por una estructura general de la empresa que diera coherencia a la aplicación de sus principios. En este segundo periodo desarrolló sus estudios sobre la administración general a la cual denominó administración científica, sin abandonar su preocupación por la tarea del obrero.

Taylor aseguraba que las industrias de su época padecían males que podían agruparse en tres factores.

1º Holgazanería sistemática de los obreros, que reducían deliberadamente la producción a casi un tercio de la que sería normal, para evitar que la gerencia redujese los salarios. Existen tres causas determinadas del ocio en el trabajo.

2º El error difundido entre los trabajadores, según el cual el mayor rendimiento del hombre y de la máquina causara el desempleo de gran número de obreros.

3º El sistema deficiente de administración, comúnmente en uso, que obliga a los obreros a la ociosidad en el trabajo, con el fin de proteger mejor su interés.

4º Los métodos empíricos ineficientes, utilizados generalmente en las empresas, con los cuales el obrero desperdicia gran parte de su esfuerzo y su tiempo.

5ª Desconocimiento de la gerencia en cuanto a la rutina de trabajo y el tiempo necesario para realizarlas

6º Faltas de uniformidad en las técnicas o métodos de trabajo.

Según el propio Taylor, la administración científica es, ante todo, una evolución más que una teoría, y tiene como ingrediente 75% de análisis y 25% de sentido común.

Taylor se preocupó por crear un sistema de producción basado en la intensificación del ritmo de trabajo, en la búsqueda de la eficiencia empresarial y, en un nivel más amplio, por destacar la enorme pérdida que su país venía sufriendo con la ociosidad e ineficiencia de los obreros en casi todos los actos diarios.

CAPITULO V. LA TEORIA SE DIVIDE EN LA ADMINISTRACION COMO CIENCIA

Para Taylor, la organización y la administración deben estudiarse y tratarse científicamente y no empíricamente, la improvisación debe ceder el lugar a la planeación, y el empirismo a la ciencia.

Taylor pretendía laborar una ciencia de la administración como pionero, el mayor mérito de Taylor está realmente en que contribuyó a que se abordase de manera sistemática el estudio de la organización, lo cual no sólo revolucionó por completo la empresa, si no que tuvo gran impacto en la administración.

Su obra debe evaluarse principalmente por la importancia de la aplicación de una metodología sistemática en el análisis y la solución de los problemas de la organización.

La administración científica constituye una combinación global que puede resumirse así: ciencia en vez de empirismo.

Armonía en vez de discordia.

Cooperación, no individualismo.

Rendimiento máximo en vez de producción reducida.

Desarrolló de cada hombre para alcanzar mayor eficiencia y prosperidad.

Para Taylor, los elementos de aplicación de la administración científica

a) Estudio de tiempo y estándares de producción.

Supervisión funcional.

c) Estandarización de herramientas e instrumentos.

d) Planeación de tareas y cargos.

Principios de excepción.

f) Utilización de la regla de cálculo e instrumentos destinados a economizar tiempo.

g) Fichas de instrucciones.

Incentivos de producción por la ejecución eficiente de las tareas.

l) Diseño de la rutina de trabajo.

5.1 Organización Racional Del Trabajo

Taylor comprobó que, en todos los oficios, los obreros aprendían la manera de ejecutar sus tareas observando a sus compañeros vecinos. Noto que eso originaba diferentes maneras y métodos de hacer una misma tarea en cada oficio, y una gran variedad de instrumentos y herramientas diferentes en cada operación. Puesto que entre los diferentes métodos e instrumentos utilizados en cada trabajo hay siempre un método más rápido y un instrumento más adecuado que lo demás. Ese intento de sustituir métodos empíricos y rudimentarios por métodos científicos en todos los oficios recibió el nombre de Organización Racional de Trabajo. Para Taylor, el obrero no tiene capacidad ni formación ni medios para analizar científicamente su trabajo y determinar racional mente cual es el metido o proceso más eficiente.

5.1.1 Los principales aspectos de la Organización Racional del Trabajo:

1. Análisis del trabajo y estudio de tiempo y movimiento
2. Estudio d la fatiga humana.
3. Dimisión del trabajo y especialización del obrero.
4. Diseño de cargos y tareas.

5.1.2 Incentivos salariales y premios por producción.

1. Concepto de Homo Economicus.
2. Condiciones ambientales de trabajo como iluminación, comodidad y otros.

3. Racionalidad de trabajo
4. Estandarización de métodos y de maquinas.
5. Supervisión funcional.

5.2 Análisis del Trabajo y Estudio del Tiempo y Movimientos.

Para Taylor y sus seguidores, el instrumento básico para racionalizar el trabajo de los obreros era el estudio de tiempos y movimiento (motion-time study). Partiendo de esta premisa, comprobó que el trabajo puede efectuarse mejor y más económicamente mediante el análisis del trabajo, esto es, de la división de todos los movimientos necesarios para la ejecución de las diversas operaciones de una tarea.

- Eliminar los movimientos inútiles para sustituirlo por otro mas eficaces.
- Volver mas racional la selección y el entrenamiento del personal.
- Mejorar la eficiencia del obrero y, en consecuencia, el rendimiento de la producción.
- Distribuir uniformemente el trabajo para que no haya periodos en que este falte o sea excesivo.
- Tener una base informe para fijar salarios equitativos y para conceder los premios por aumento de la producción.

Los objetivos del estudio de tiempo y movimiento eran los siguientes:

- Eliminación de todo desperdicio e esfuerzo humano.
- Adaptación de los obreros a la propia tarea.
- Entrenamiento de los obreros para que ejecuten mejor su trabajo.
- Mayor especialización de las actividades
- Establecimiento de norma bien detallada para ejecutar al trabajo

5.3 Estudio de la Fatiga Humana

Para Gilbreth, el estudio de los movimientos tiene una triple finalidad: evitar los movimientos inútiles en la ejecución de una tarea; ejecutar con la mayor economía posible desde el punto de vista fisiológico – los movimientos útiles; dar a los movimientos seleccionados una secuencia apropiada.

El estudio de los movimientos se basa en la anatomía de la fisiología humana.

En resumen, se considera que la fatiga reduce la eficiencia. Para disminuir la fatiga Gilbreth Propuso algunos principios de economía de movimientos que puede clasificarse en tres grupos:

1. Relativo al uso de cuerpo humano
2. Relativo a la distribución físicas del sitio de trabajo
3. R elativo al desempeño de las herramientas y del equipo.

5.4 División de Trabajo y Especialización del Obrero

El análisis del trabajo y el estudio del tiempo y movimiento crearon condiciones para la total reestructuración de las operaciones empresariales, eliminando los movimientos innecesarios y economizando energía y tiempo

5.5 Diseño de Cargo y Tareas

El primer intento de definir y establecer racionalmente los cargos y tareas desempeños por las personas se dio con la administración científica.

Tarea: es toda actividad ejecutada por alguien en desarrollo de su trabajo dentro de la organización. La tarea constituye la menor unidad posible dentro de la división de una organización.

Cargo: Es el conjunto de tareas ejecutadas de manera cíclica o repetitiva. Cada uno tiene uno o más ocupantes (personas) que ejecutan determinadas tareas específicas un cargo es muy sencillo y elemental.

Diseñar un cargo: Es especificar su contenido (tarea). El diseño de cargo es el medio mediante el cual estos se crean, se proyectan y se combinan con otros cargos para la ejecución de tareas mayores.

5.6 Incentivos Salariales y Premios por Producción

Para lograr la colaboración del obrero, Taylor y sus seguidores desarrollaron los planes de incentivos salariales y de premios por producción.

La idea fundamental era que la remuneración basada en el tiempo, por ejemplo: (empleados pagados por mes, por día o por hora) no estimulaba a trabajar más.

5.6 Concepto de Homo Economicus

Este hombre económico según el cual, se cree que toda persona está motivada a la recompensa salariales, económicas y materiales. En otras palabras.

El hombre económico no se limitaba a ver al hombre como alguien que se emplea por dinero que, peor aún, veía al obrero de la época como un individuo limitado y mezquino.

5.7 Condiciones de Trabajo

Las condiciones de trabajo que mas preocuparon a los ingenieros de la administración científica

- Adecuación de instrumentos y herramientas de trabajo y de equipos de producción para minimizar el esfuerzo del obrero y la pérdida de tiempo de la tarea.
- Distribución física de las máquinas y equipos para racionalizar el flujo de la producción.
- Mejoramiento del ambiente físico del trabajo, de manera que el ruido, la falta de ventilación, iluminación, y comedia general en el trabajo no reduzca la eficiencia del trabajo.
- Diseño de instrumento y equipos especiales para cargos específicos como transportadores clasificadores contadores y otros elementos para reducir movimientos innecesarios.

5.8 Racionalidad del Trabajo

La teoría de Taylor se vio enriquecida por otros aportes de sus contemporáneos: Henry Lawrence Grantt (1861-1919) ingeniero estadounidense que trabajo bajo la supervisión de Taylor. Estableció la primera oficina de racionalización aplicada, desarrollo sus trabajos independientemente de Taylor y aplico los principios de la administración científica.

5.9 Estandarización

La organización racional del trabajo no solo se preocupó por el analice del trabajo, el estudio del tiempos y movimiento la fatiga del obrero la división del trabajo la especialización del obrero y los planes de los incentivos salariales, sino fue el más allá y empezó a preocuparse además por la estandarización de los métodos

y procesos de trabajo y estandarización de los métodos y proceso de trabajo y la estandarización de equipos.

Una estanda es una unidad de medidas adoptada y aceptada comúnmente como criterios de referencia para la evaluación. La estandarización es la aplicación de patrones en una organización o sociedad para obtener uniformidad y reducir costo.

5.10 La Supervisión Funcional

La administración funcional consiste en dividir el trabajo de manera que cada hombre, desde el asistente hasta el superintendente, tenga que ejecutar la menor variedad posible de funciones siempre que sea posible, el trabajo de cada ampliado deberá delimitarse a la ejecución de una única función.

5.11 Principios de la Administración Científicas de Taylor

Según Taylor, la gerencia adquirió nuevas atribuciones y responsabilidades descrita por cuatro principios

1º principios de planeación: sustituir en el trabajo el criterio individual del obrero, la improvisación y la actuación empírico- práctica por los métodos basados en el procedimiento científico.

2º principio de preparación: seleccionar científicamente a los trabajadores de acuerdo con sus aptitudes, prepararlos y entrenarlos para producir más y mejor, en concordancia con el método planeado, así mismo preparar las máquinas y equipos de producción.

3º principios de control: controlar el trabajo para cerciorarse de que está ejecutándose de acuerdo con las normas establecidas según el plan previsto. La gerencia debe cooperar con los empleados para que la ejecución sea la mejor posible.

4º principio de ejecución: distribuir diferencialmente las atribuciones y las responsabilidades para que la ejecución del trabajo sea disciplinada.

CAPITULO IV. CONCLUSIONES

3.1 Conclusión

Después de realizar este informe, que es de suma importancia para el conocimiento de la administración, que el interés principal de Taylor era la de

acrecentar la productividad mediante una mayor eficacia en la producción y un pago mejor para los trabajadores mediante la aplicación del método científico. Sus principios recalcan el uso de la ciencia, la creación de armonía y cooperación de grupo, el logro de la producción máxima y el desarrollo de los trabajadores.

Se limitó solo en la empresa industrial y a los talleres de producción la única motivación que consiguiera es el salario, excluyendo vocación compañerismo, etc.

Los principios fundamentales que según Taylor, sustentaba el enfoque científico de la administración.

Algunas de las técnicas de Taylor y sus seguidores desarrollaron para llevar a la práctica su filosofía y principios tenían ciertos aspectos mecánicos.

REFERENCIAS

- Felipe, A. (2023, 14 enero). *Frederick Winslow Taylor*. Historia y biografía de. <https://historia-biografia.com/frederick-winslow-taylor/>
- Enríquez, R. M. (2020, 4 abril). *Frederick Winslow Taylor y sus aportes a la administración*. gestiopolis. <https://www.gestiopolis.com/frederick-winslow-taylor-y-sus-aportes-a-la-administracion/>
- *BuscaBiografias*. (s. f.). <https://www.buscabiografias.com/biografia/verDetalle/9167/Frederick+Taylor+-+Frederick+Winslow+Taylor>
- Erra, C. (2020, 5 septiembre). *Administración científica, fundamentos y principios de Taylor*. gestiopolis. <https://www.gestiopolis.com/administracion-cientifica-fundamentos-y-principios-de-taylor/>
- D. (2022, 24 octubre). *¿Qué Es Frederick Taylor Y Su Obra? - Su Definición Y Significado [2023]*. Definición.xyz. <https://definicion.xyz/frederick-taylor-y-su-obra/>