

INDICE

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO 1º: FUNDAMENTOS DE LA ADMINITRACION CIENTÍFICA

CAPÍTULO 2º: LOS PRINCIPIOS DE LA ADMINISTRACIÓN CIENTÍFICA

CRITICA

Taylor afirma que el principal objetivo de la administración debe ser asegurar el máximo de prosperidad, tanto para el empleado como para el empleado.

F. W. Taylor hace una clara distinción entre producción y productividad: la máxima prosperidad es el resultado de la máxima productividad que, a su vez, depende del entrenamiento de cada uno, consciente de la oposición entre obreros y empleadores, da la siguiente explicación: Existe una falsa creencia, afianzada en el pensamiento obrero, de que un aumento de la producción traerá aparejado el desempleo.

Taylor enunció muy bien sus 4 grandes principios de administración científica:

- 1º) El estudio científico del trabajo, que debe ser realizado por un equipo de especialistas, dará lugar en muchas empresas a la creación de una oficina o servicio de métodos de trabajo.
- 2º) La selección científica y el entrenamiento del obrero. Taylor recomienda una selección sistemática según las aptitudes.
- 3º) La unión del estudio científico del trabajo y de la selección científica del trabajador.
- 4º) La estrecha cooperación entre los dirigentes y los obreros.

El estudio científico tratará de calcular cuál es el lingote de peso y forma óptimos, de calcular los gestos más eficaces, el mejor procedimiento de alimentación, etcétera. De tal modo, la organización del trabajo debe ser ante todo una ciencia experimental.

INTRODUCCIÓN

El presidente Roosevelt, observaba proféticamente que: La conservación de nuestros recursos nacionales no es sino el paso previo al problema más general del rendimiento nacional .

Pretende convencer al lector que aplicar la administración científica es la solución a los problemas de la ineficiencia de los actos diarios.

CAPÍTULO 1: FUNDAMENTOS DE LA ADMINITRACION CIENTÍFICA

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.

El máximo de prosperidad para cada empleado significa el desarrollo de cada hombre a su estado de máxima eficiencia.

La administración científica se fundamenta en la firme convicción de que los verdaderos intereses de ambos son idénticos.

Limitación de la producción: 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, en todas sus formas, 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.

Existen tres causas que provocan la simulación del trabajo:

1º) El sofisma: creencia de que un aumento material en la producción de cada obrero o cada máquina traerá como resultado, a la larga, que un gran número de hombres quede sin trabajo.

2º) la ignorancia de los patrones respecto del tiempo correcto en que debe hacerse tal o cual trabajo favorece la tendencia del obrero a la simulación del trabajo.

3º) Los métodos empíricos, (el derroche de gran parte del esfuerzo de los obreros). holgazanería innata y holgazanería sistemática.

Necesidad del estudio científico de las condiciones del trabajo: icas, es necesario que haya una división mucho más equitativa de la responsabilidad entre la dirección y los obreros que la que existe bajo cualesquiera de los tipos ordinarios de administración.

Necesidad de una organización científica: Bajo la administración científica, los períodos intermedios serán mucho más prósperos, más felices y más cortos y menos frecuentes y crueles.

CAPÍTULO 2: LOS PRINCIPIOS DE LA ADMINISTRACIÓN CIENTÍFICA

Cada generación ha transmitido a la siguiente métodos mejores que los que ella había recibido y que eran el fruto de la inventiva y la experiencia. Pero el empirismo y la tradición constituyen aún el principal activo de cada hombre de negocios. Por tanto el problema que se plantea a la administración consiste en obtener de cada obrero la mejor iniciativa.

Hablando en términos generales, el mejor tipo de administración actualmente en uso puede ser definido como un sistema en que los obreros dan sus mejores esfuerzos y reciben en pago un estimulante especial de sus patrones. A este tipo de administración lo denominaremos de iniciativa e incentivo.

En el sistema de administración científica, la iniciativa de los obreros se obtiene con absoluta uniformidad y en mayor grado que bajo el sistema antiguo; y, además de esta mejora por parte de los obreros, los administradores aceptan nuevas cargas, nuevos deberes y responsabilidades desconocidos en el pasado.

Los cuatro principios fundamentales son:

1º) Desarrollar, para cada elemento del trabajo del obrero, una ciencia que reemplaza los antiguos métodos empíricos.

2º) Selecciona científicamente y luego instruye, enseña y forma al obrero de acuerdo con sus propias posibilidades.

3º) Cooperar cordialmente con los obreros para que todo el trabajo sea hecho de acuerdo con los principios científicos que se aplican.

4º) Distribuye equitativamente el trabajo y la responsabilidad entre la administración y los obreros.

En resumen: bajo la administración de iniciativa e incentivo todo el problema queda confiado completamente al obrero mientras que bajo la administración científica la mitad del problema pertenece completamente a la administración. Sin duda, el elemento más importante en la administración científica moderna es la idea de la tarea. El trabajo de cada obrero es preparado enteramente por la administración.

Ejemplos prácticos de la fuerza y efecto de los principios fundamentales

Demostrar la fuerza y el efecto de estos cuatro elementos mediante una serie de ejemplos prácticos.

Manipuleo de lingotes de hierro

Explica como llevó a cabo un estudio de los movimientos que realizaban los obreros en una empresa de manipulación del hierro, como a partir de la reducción de distancias entre materiales, la reducción de pesos, el resultado para la empresa era completamente positivo.

Este ejemplo pone de relieve tres de los cuatro elementos que constituyen la esencia de la administración científica: primero la selección cuidadosa del obrero; segundo y tercero, instruirlo, adiestrarlo y ayudarlo para que trabaje de acuerdo con el método científico.

Trabajo de pala

Explica los resultados obtenidos positivos con la aplicación de su teoría, e introduce la idea de control individual de cada obrero y la necesidad de que cada obrero tenga una tarea individual. Cuando esto ocurre, el obrero realizará dicha tarea con una mayor exactitud y calidad.

Trabajo de albañilería

Este ejemplo se relata con una sorprendente minuciosidad. Es te análisis es estudiado profundamente en su aplicación de la administración científica.

Verificación de municiones para bicicletas

En los laboratorios de fisiología de las universidades se realizan experimentos para determinar el Coeficiente personal de un individuo. Esta prueba demuestra que existe una gran diferencia en el coeficiente personal de los distintos hombres. Algunos individuos nacen con facultades de percepción y de acción refleja extraordinariamente rápidas. Este tipo de hombres son los de coeficiente de personal alto, mientras que los de percepción lenta y acción lenta tienen un coeficiente de personal bajo.

Uno de los peligros que deben evitarse cuando el salario del hombre o de la mujer depende de la cantidad de trabajo hecho, es que el esfuerzo para aumentar la cantidad no perjudique la calidad. Por lo tanto, el primer paso fue hacer imposible toda disminución en la calidad, sin que las obreras se dieran cuenta de ello. Esto se logró con lo que se conoce con el nombre de contra-verificaciones. Se adoptó un recurso efectivo para verificar la honestidad y exactitud de la contra-verificación. Y de esta manera se evitó toda tentación de descuidar el trabajo o efectuar devoluciones falsas.

Fabricación de piezas mecánicas

Los obreros fueron cuidadosamente seleccionados y casi todos los casos ascendidos de categoría e instruidos por sus capataces que se encontraron capacitados para ganar salarios más elevados. Este aumento en la rapidez de efectuar el trabajo implicó, una sustitución de los antiguos métodos empíricos personales por los

métodos más rápidos y un esmerado análisis del trabajo manual efectuado por cada obrero.

Corte de metales

Con la administración científica, los métodos y conocimientos científicos exactos habrán de remplazar tarde o temprano, en todas partes, a las reglas empíricas, mientras bajo el antiguo tipo de dirección es imposible el trabajo de acuerdo con las leyes científicas. Buscan una fórmula matemática mediante la cual se tuviesen en cuenta todas las variables posibles en el corte de metales. Como la fórmula encontrada era muy compleja su resolución llevaba como mínimo 6 horas, había un nuevo problema el cual se solucionó mediante la experiencia y en dos simples preguntas a formular por el obrero a la hora de cortar el metal.

Psicología del obrero

Existe otro tipo de investigación científica: el estudio minucioso de los móviles que gobiernan a los hombres.

Nuestros experimentos han demostrado que el porcentaje exacto de aumento requerido para hacer trabajar al obrero con la máxima rapidez, depende de la naturaleza de la tarea que realice. Esto implica que para que halla éxito no solo se debe fijar una tarea diaria a cada obrero, sino también pagarle un alto estipendio o premio, cada vez que consiga realizar su trabajo en el tiempo fijado. Estos dos elementos, la tarea y la prima, constituyen dos de los elementos más importantes del mecanismo de la administración científica.

Conclusiones

La administración científica no encierra necesariamente ninguna gran invención ni el descubrimiento de hechos nuevos o sorprendentes. Sin embargo, consiste en una cierta combinación de elementos que no existían en el pasado.

La aplicación de sus principios en cualquier empresa conllevará la aparición de los resultados de los ejemplo, si se realiza correctamente, y esa misma aplicación tendría beneficios en toda la comunidad.

CRITICA

Estoy de acuerdo con Taylor, en que se necesita buscar, nuevos métodos en el trabajo para conseguir mejores objetivos y logros en la producción. También estoy de acuerdo en que hay que tener una buena organización en el trabajo y que debe haber varias escalas de trabajadores, que cada quien realice sus tareas que le son asignadas para tener un gran rendimiento.

También estoy a favor en cuanto a que los obreros tengan una gran preparación y ayuda, es decir que cada obrero sea elegido para ocupar el puesto en el que realmente este mejor preparado y pueda rendir mejor.

La administración de una empresa tiene que estar realmente organizada, es decir, cada sector debe realizar sus tareas y por lo tanto con el método de Taylor, la administración de la empresa ayuda a la especialización del personal de manera que cada sector realice la producción de una manera excelente.

La iniciativa e incentivo hace que los obreros no desaprovechen el tiempo y realmente se dediquen a trabajar.

El inconveniente del método de Taylor es que muchas empresas llevan el cambio de una manera equivocada y esto lleva al fracaso del sistema, ya que el cambio se quiere realizar en un corto plazo y no logra llegar a ser una especialización adecuada del personal.

El obrero con el sistema de Taylor, solo es especializado en un área o tarea definida, por lo tanto, no realiza ningún trabajo que no pertenezca a su especialidad, entonces la empresa tiene que buscar trabajadores

especializados en cada área de la empresa.

Con este sistema no hay una buena comunicación con el director general.

Otro punto negativo de este método es que el obrero solo trabaja por incentivos económicos sin importar la satisfacción que pueda aportar por realizar su trabajo.

El método de Taylor significo un gran avance en la administración de las empresas llevándolas a un gran progreso, teniendo mayor productividad y prosperidad, tanto al obrero como a la administración.