

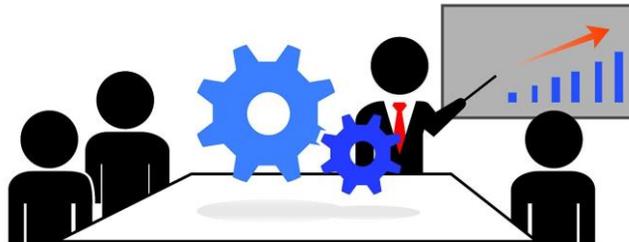
*Administración:
Teoría Científica*



El enfoque de la administración científica es el énfasis en las tareas, incluye métodos científicos como la observación y medición, para así lograr una buena eficiencia industrial.

A esta corriente se le llama Administración Científica por la racionalización que hace de los dos métodos de ingeniería aplicados a la administración debido a que desarrollan investigaciones experimentales orientadas hacia el rendimiento del trabajador.

La teoría científica de la administración se desarrolló durante los conflictos sociales originados durante el proceso de la revolución industrial como lo eran una variedad inmensa de empresas, con tamaños altamente diferenciados, problemas de bajo rendimiento de la maquinaria utilizada, desperdicio, insatisfacción generalizada entre los operarios, competencia intensa pero con tendencias poco definidas, elevado volumen de pérdidas cuando las decisiones eran mal tomadas por eso Frederick Winslow Taylor quien es considerado padre de la administración científica, fue consciente de estos conflictos y tuvo la idea de que muchos de los factores que los originaban podrían remediarse con la racionalización del trabajo.



Partió de la hipótesis de que al mejorar la eficiencia industrial se mejorarían las relaciones obrero-patronales, además de lograrse muchos otros beneficios. Taylor comprendió que las características de la producción industrial de ese entonces eran todo lo contrario de lo que podían llamarse producción eficiente.

Características

- Salarios altos y bajos costos unitarios de producción.
- Aplicar métodos científicos al problema global, con el fin de formular principios y establecer procesos estandarizados.
- Los empleados deben ser dispuestos científicamente en servicios o puestos de trabajo donde los materiales y las condiciones laborales sean seleccionados con criterios científicos, para que así las normas sean cumplidas.
- Los empleados deben ser entrenados científicamente para perfeccionar sus aptitudes.
- Debe cultivarse una atmósfera cordial de cooperación entre la gerencia y los trabajadores.
- La racionalización del trabajo productivo debería estar acompañada por una estructura general de la empresa que hiciese coherente la aplicación de sus principios.

Frederick Winslow Taylor, nació el 20 de marzo de 1856 en Filadelfia, Pensilvania, Estados Unidos- murió 21 de marzo de 1915 a la edad de 59 años en Filadelfia, Pensilvania, Estados Unidos. Creció en una familia de principios rígidos y disciplina dura, con una mentalidad de admiración al trabajo y al ahorro.

En 1878 efectuó sus primeras observaciones sobre la industria del trabajo en la industria del acero. Consecuente con esto hizo una serie de estudios analíticos sobre tiempos de ejecución y remuneración del trabajo. Afirma que "el principal objetivo de la administración debe ser asegurar el máximo de prosperidad, tanto para el empleador como para el empleado"

En su libro "Shop Management" trató el tema de racionalizar el trabajo del operario, a través del estudio de tiempos y movimientos, que surge por la necesidad de dejar métodos empíricos y remplazarlos por métodos prácticos y científicos en todos los oficios, puesto que él veía que todos los obreros realizaban su trabajo según lo que observaran de sus compañeros buscando la máxima productividad, eficiencia y rendimiento de los obreros.

Los principales aspectos de la ORT son:

1. Análisis del trabajo
2. Estudio de la fatiga humana
3. División del trabajo y especialización del obrero
4. Diseño de cargos y tareas
5. Incentivos salariales y premios por producción
6. Condiciones ambientales de trabajo buenas, como iluminación, comodidad, etc.
7. Estandarización de métodos y máquinas
8. Supervisión funcional

Principio de excepción

Taylor adoptó un sistema de control operacional bastante simple que se basaba no en el desempeño medio sino en la verificación de las excepciones o desvío de los patrones normales; todo lo que ocurre dentro de los patrones normales no deben ocupar demasiada atención del administrador.

Según este principio, las decisiones más frecuentes deben reducirse a la rutina y delegadas a los subordinados, dejando los problemas más serios e importantes para los superiores; este principio es un sistema



de información que presenta sus datos solamente cuando los resultados, efectivamente verificados en la práctica, presentan divergencias o se distancian de los resultados previstos en algún problema. Se fundamenta en informes condensados y resumidos que muestran apenas los desvíos, omitiendo los hechos normales, volviéndolos comparativos y de fácil utilización y visualización.

Estudiar cada trabajo antes de fijar el modo como deberá ser ejecutado.

- Seleccionar científicamente a los trabajadores de acuerdo con las tareas que le sean atribuidas.
- Dar a los trabajadores instrucciones técnicas sobre el modo de trabajar, o sea, entrenarlos adecuadamente.

- Separar las funciones de planeación de las de ejecución, dándoles atribuciones precisas y delimitadas.
- Especializar y entrenar a los trabajadores, tanto en la planeación y control del trabajo como en su ejecución.
- Preparar la producción, o sea, planearla y establecer premios e incentivos para cuando fueren alcanzados los estándares establecidos, también como otros premios e incentivos mayores para cuando los patrones fueren superados.
- Estandarizar los utensilios, materiales, maquinaria, equipo, métodos y procesos de trabajo a ser utilizados.
- Dividir proporcionalmente entre la empresa, los accionistas, los trabajadores y los consumidores las ventajas que resultan del aumento de la producción proporcionado por la racionalización.
- Controlar la ejecución del trabajo, para mantenerlos en niveles deseados, perfeccionarlo, corregirlo y premiarlo.





EDUFUTURO

853 palabras

Referencias

<http://proyectoteoriasadministrativas.blogspot.com/>
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422007000300009

