

LA TEORÍA CIENTÍFICA Y SU IMPACTO EN LA EMPRESA ACTUAL

The Theory Scientific and Its Impact In The Present Company

RESUMEN:

En el presente artículo se explora la aplicabilidad en las organizaciones actuales de la Teoría Científica desarrollada por Frederick Taylor. Primeramente, se hace una revisión de algunos aportes teóricos relacionados con dicha teoría, posteriormente se revisan los principales planteamientos del taylorismo para analizar y retomar aquellos que son viables en la actualidad, estableciéndose como principales conclusiones, que dicha teoría excluye la posibilidad de que el trabajador genere innovación en la organización, siendo este un recurso para incrementar la competitividad, sin embargo, si esta teoría se aplica con los mismos principios de Taylor, tendría beneficios en toda la comunidad.

PALABRAS CLAVES: efectividad, eficiencia, importancia, organizaciones, relaciones humanas, taylorismo, urgencia.

ABSTRACT:

This service is currently unavailable the aplicabilidad in now actual organizations of Teoría Científica development for Frederick Taylor. Firstly, a revision becomes of some theoretical contributions related to this theory, later the main expositions of the taylorismo are reviewed in order to analyze and to retake those that are viable at the present time, settling down like main conclusions, that this theory excludes the possibility that the worker generates innovation in the organization, being a this resource to increase the competitiveness, nevertheless, if this theory is applied such with principles of Taylor, it would have benefits in all the community.

KEYWORDS: *effectiveness, efficiency, importance, organizations, human relations, taylorismo, urgency.*

1. INTRODUCCIÓN

Koontz, H. y H. Weihreich (1987) plantean que: "la administración es una actividad esencial; asegura la coordinación de esfuerzos individuales para el logro de metas grupales. El propósito de todo administrador es establecer un medio ambiente en el cual las personas puedan lograr metas de grupo con la menor cantidad de tiempo, dinero, materiales e insatisfacciones personales".¹

La primera cuestión a considerar es que los seres humanos vivimos en un constante devenir, en un estado de incompletitud e insatisfacción y que a lo largo de nuestra vida necesitamos buscarle sentido a nuestra existencia. Esta característica presupone que contamos

**LILIANA MARGARITA
PORTILLA***

Administradora Financiera
Profesor Auxiliar
Facultad Ingeniería Industrial
Universidad Tecnológica de Pereira
lilipor@utp.edu.co

CARLA LILIANA VILLA*

Administradora de empresas.
Gerente Administrativa
Servicentro Esso La Romelia
cavilla74@hotmail.com

LEONEL ARIAS MONTOYA**

Ingeniero Industrial, M.Sc
Profesor Asistente
Facultad de Ingeniería Industrial
Universidad Tecnológica de Pereira
leoarias@utp.edu.co

***GRUPO DE INVESTIGACIÓN
ADMINISTRACIÓN DEL
DESARROLLO HUMANO Y
ORGANIZACIONAL.**

****GRUPO DE
INVESTIGACIÓN
ADMINISTRACIÓN
ECONÓMICA Y FINANCIERA**

con una natural fuerza impulsora hacia el cambio, pero en forma paralela, somos una gran fuerza conservadora que concibe al cambio sólo como una opción secundaria porque lo percibimos como una amenaza a nuestro núcleo básico de coherencia y estabilidad, sin embargo cuando se dan condiciones adecuadas, nuestras fuerzas personales impulsoras del cambio superan con creces a las fuerzas conservadoras que lo resisten.

La gerencia² es un proceso complejo que incorpora el uso de conocimientos, creatividad e innovación. Estas exigencias requieren que las empresas desarrollen capacidades de aprendizaje y la realización de innovaciones en procesos organizacionales, por tal motivo, es importante que ellas identifiquen, analicen,

¹ Pedro Zayas Agüero Licenciad Centro de Estudios de Gestión Empresarial de la Universidad de Holguín, Cuba

² Chiavenato, Idalberto. Introducción a la Teoría General de la Administración, Mc. Graw Hill, Colombia, 1995.

planifiquen y controlen las acciones para generar activos que permitan alcanzar objetivos organizacionales.

En este contexto, muchos teóricos de la administración y científicos sociales advirtieron lo alienante de los puestos de trabajo y lo extenuante de las jornadas. En esos intentos por racionalizar las prácticas administrativas en la industria se analizaron distintos autores que han escrito sobre administración científica; surgieron figuras como Frederick Taylor, considerado líder de la escuela tradicional.

Tomando este referente nos planteamos entonces, la pregunta: ¿cómo hacer funcional la teoría de Taylor en la actualidad a nivel organizacional y recuperar lo mejor de sus planteamientos? Para responder a este interrogante, se formula como objetivo de este artículo el explorar la administración en el taylorismo en el marco de la teoría sobre administración científica.

Para ello se analizan distintos factores, para posteriormente, elaborar las conclusiones en las cuales se observará como éste modelo es una herramienta que permite reconocer el terreno para la conducción de personas hacia objetivos comunes, y no como la receta perfecta del desempeño grupal. Además que sólo se utilizará en la medida que resulte útil para reunir los factores que en conjunto den como resultado la conducta guía, y obtener así el desarrollo integral de la organización.

2. LO URGENTE Y LO IMPORTANTE

La antigua fábula de Esopo, "La Gallina de los Huevos de Oro", es un excelente ejemplo para reconocer la ecuación que toda persona u organización debe resolver a cada momento, el equilibrio entre lo "Urgente" y lo "Importante"³, entre el "Hoy" y el "Mañana". Esta antigua fábula, mantiene vigente el enorme desafío al que nos enfrentamos hoy las personas: La cuestión de la sostenibilidad y el uso del tiempo.

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

Existen razones que determinaron que se considere al taylorismo como el punto de partida de los conocimientos en administración de empresas⁴, al respecto se plantea

que algunas de éstas fueron las siguientes a) a diferencia de sus antecesores, Taylor fue el primero en elaborar una concepción integral del trabajo humano en la industria, superando las elaboraciones sobre aspectos parciales o limitados; b) fue respuesta a una coyuntura histórica determinada (inexistencia de legislación social, organizaciones sindicales débiles y predominio de oferta de mano de obra conformada por mujeres, niños y obreros sin ninguna calificación).

Por otra parte, Taylor plantea que existe un tipo de administración plenamente aceptada como la mejor que es la administración de iniciativa, definida como aquella en la que sus trabajadores dan su mejor iniciativa y, a cambio de ella, reciben del patrón algún estímulo laborales especiales. Esto lo denominó Taylor administración de iniciativa.

"Muchas veces, al igual que el granjero de la fábula priorizamos los resultados a corto plazo (los huevos de oro) y ponemos en riesgo nuestro bienestar a largo plazo (la gallina)"

Al retomar estos planteamientos de Taylor, en un sentido muy rígidos; podemos rescatar aquellos coherentemente relacionados con el hoy, además que necesitamos pensar en una manera de manejar el tiempo desplazando a los métodos tradicionales basados primordialmente en la urgencia y la eficiencia, por aquellos que se preocupen por la importancia y la efectividad para la mejora y renovación de la gerencia⁵ pensando eso sí, en el ser humano.

3. UN ENFOQUE DE EFECTIVIDAD

El enfoque de efectividad, superador de la eficacia que sólo se preocupa por el logro de objetivos sin evaluar la relación costo-beneficio y también de la eficiencia, que se ocupa de optimizar el uso de los recursos sin tener en cuenta a veces el recurso fundamental: las necesidades de las personas involucradas en el proceso. En lo que Taylor denominaba sistemática tendencia de los obreros a trabajar menos de lo posible, para lo cual según él, este bajo rendimiento tiene su origen en dos causas: el instinto y tendencia natural en el hombre de tomarse las cosas con calma, a lo que se podría llamar "poco rendimiento natural", y, por último, las relaciones de unos trabajadores con otros, a lo que se podría llamar "bajo rendimiento sistemático". Es decir, los mejores hombres van, paulatina pero seguramente, reduciendo su paso hasta igualarlo al de los productores menos eficientes.

La efectividad puede hacer la diferencia en la calidad del clima relacional superando el malestar emocional que

3 Basado en: "Primero, lo primero" Autor: Stephen Covey.

4 Kliksberg (1975a:173)

5 GARCÍA M., Munich G. FUNDAMENTOS DE ADMINISTRACIÓN. México, 1998.

padecemos cuando tenemos la sensación de ser tratados como máquinas; mencionemos a Nicolás Maquiavelo, político, filósofo, escritor, artista, quien planteo unos principios en su libro “Los Discursos” que se pueden adaptar y aplicar a la administración de las organizaciones contemporáneas: “Una organización es más estable si sus miembros tienen el derecho de manifestar sus diferencias y resolver sus conflictos dentro de ella”.

De correr a los problemas siempre desde atrás, atender sólo lo urgente, vivir de crisis en crisis, veamos entonces ahora, las premisas y componentes de una administración del tiempo efectiva:

▪ **La visión de futuro:**

La existencia de una visión de futuro es un elemento indispensable para que exista la posibilidad de superación personal y colectiva. Respecto a esto Taylor señala que las personas de la dirección deben guiar y ayudar al obrero y han de asumir una parte mucho mayor de la responsabilidad por los resultados de la que la administración suele asumir bajo circunstancias usuales, puntualizaba además que para trabajar de acuerdo con leyes científicas, la administración debe hacerse cargo en gran parte del trabajo que antes se les dejaba a los obreros y ejecutarlo, estimular por todos los medios la ambición personal, estudiar y racionalizar cuidadosamente las tareas para implantar los incentivos, reemplazar aquellos operarios que no pudieran alcanzar los Standard de producción fijados.

Aclarando que nadie puede encontrar motivación para superarse teniendo en cuenta sólo ésta clase de situaciones. Por lo tanto, sin visión de futuro no hay motivación y sin motivación tampoco hay nadie que pueda mejorar su nivel dentro de una organización. Por lo que si no existe una visión de futuro o ni siquiera un modelo aproximado que nos impulse a imitar es indispensable crearlo.

Los planteamientos de Taylor evidencian que todo lo que signifique iniciativa y elaboración intelectual se concentra en la dirección, negando al operario cualquier actividad que pueda requerir un poco de creatividad.

Por lo que creemos que no se trata de triunfar en un rol a expensas de los demás. La sostenibilidad es equilibrio y el equilibrio es conjunción (y), de ninguna manera disyunción (o).

Podemos afirmar que si la posibilidad de cambiar distingue a las personas inteligentes de las que no lo son, entonces la posibilidad de lograr cambios efectivos, diferencia a su vez a las personas inteligentes de las que se destacan por poseer rasgos de sabiduría.

▪ **Puntos de partida para la mejora:**

Pareciera que en los planteamientos de Taylor está ausente el papel que desempeña el entorno de la empresa en la ejecución de las labores de los trabajadores, obviándose así una importante fuente de conocimiento en la organización.

Teniendo en cuenta que Taylor, representa un punto de partida para la administración, del cual sin duda se han tomado muchos referentes, a través del tiempo, con un ejemplo queremos recrear, aquello que se debe y no se debe hacer al interior de una organización:

Y que mejor que la historia Gung Ho⁶, el cual relata la historia de una empresa que esta a punto de la quiebra y en donde 1500 colaboradores, perderían su empleo. Por tanto serían muchas las familias que se verían afectadas. Utilizando el último recurso contratan a Peggy Sinclair, para que dirigiera la empresa y la rescatara. Ella es ayudada por uno de los gerentes, llamado Andy, quien le relata a manera de fábula el secreto de Gung Ho!. Que sería lo que después haría que la organización alcanzara la mayor productividad de la cadena Walton Works y por tanto múltiples premios y por supuesto la salvación de la misma.

Gung Ho! Es una palabra china que significa Trabajar Juntos, el cual había sido el lema de los aviadores de asalto de Carlson durante la Segunda Guerra Mundial. El abuelo de Andy había participado en la guerra y su forma de hablar estaba salpicada de frases y términos militares. De esta historia rescatamos los valores que los clasificamos así:

El espíritu de la Ardilla: Trabajo que vale la pena:

- El trabajo debe ser visto como algo importante, ser Importante.
- Debe llevar una meta comprendida y compartida por todos en equipo, Conducir a metas compartidas.
- Que los valores deben orientar todos los planes, las decisiones y las actuaciones, basarse en los valores.

El estilo del Castor: Ejercer el control sobre el cumplimiento de la meta:

- Control sobre el cumplimiento de la meta, seguimiento.
- Un campo de juego con el territorio claramente demarcado, reglas claras.
- Los pensamientos, las necesidades y los sueños son respetados, escuchados y se llevan a la acción, respeto y acción al equipo.

- Capaces pero conscientes del reto, seguridad y confianza en equipo.

El don del Ganso: Alentar a los demás a seguir adelante:

- Las congratulaciones, activas o pasivas deben ser verdaderas.
- Si no hay anotación no hay juego, felicitar por el progreso.
- El entusiasmo es igual a la misión multiplicada por el circulante y las congratulaciones.

Esta historia más que una enseñanza nos deja un legado de cómo hacer que una empresa funcione y que si no todos los que la componen, la mayoría este feliz con su trabajo lo que hace un trabajo excelente en equipo.

4. CONCLUSIONES:

Es importante retomar los planteamientos de Taylor referentes a que se necesita buscar nuevos métodos en el trabajo para conseguir mejores objetivos y logros en la producción y que hay que tener una buena organización en el trabajo y al mismo tiempo debe haber varias escalas de trabajadores, que cada quien realice sus tareas que le son asignadas para tener un gran rendimiento, a la par que estamos muy 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.

El inconveniente que se puede observar, de la teoría de Taylor es que en muchas empresas el obrero, 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. Además que, con este sistema no hay una buena comunicación con el director general. Otro punto negativo es que el obrero solo trabaja por incentivos económicos sin importar la satisfacción que pueda aportar por realizar su trabajo.

Sin embargo no se puede desconocer que la teoría de Taylor signífico 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.

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 del ejemplo, si

se realiza correctamente, y esa misma aplicación tendría beneficios en toda la comunidad.

5. BIBLIOGRAFÍA

- [1]. SERGIO HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, Administración. Pensamiento, proceso, estrategia y vanguardia. Editorial Mc Graw Hill, 1° Edición, 2002.
- [2]. W. WERTHER-K. DAVIS, Administración de personal y recursos humanos. Editorial Mc Graw Hill, 3° Edición 1991.
- [3]. IDALBERTO CHIVENATO, Administración en los nuevos tiempos, Editorial Mc Graw Hill.
- [4]. IDALBERTO CHIVENATO. Introducción a la Teoría General de la Administración, Mc. Graw Hill, Colombia, 1995.
- [5]. DRUCKER PETER, La gerencia en la sociedad futura, Grupo Editorial Norma, Bogota (2002)
- [6]. GARCÍA M. MUNICH G., Fundamentos De Administración. México, 1998.
- [7]. Elementos básicos de la administración. [Documento en Línea]. Disponible:<http://www.google.com/organizacion/elementosbasicosdelaadministracion/segunalgunosautores.htm>.