



CGesT@mp

El fanzine de la CGT en Gestamp Bizkaia

MONOGRAFICO ESPECIAL: TAYLOR

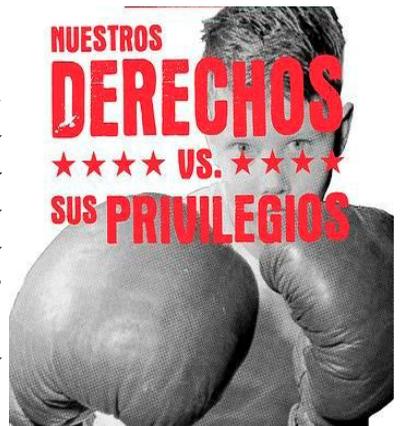
El origEn dEl flujo continuo

Frederick W. Taylor (1856-1915) 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 o la emplead@". Para el empleador, el máximo de prosperidad no significa la obtención de grandes beneficios a corto plazo, si no el desarrollo de todos los aspectos de la empresa para alcanzar un nivel de prosperidad.

Para el emplead@, el máximo de prosperidad no significa obtener grandes salarios de inmediato, si no 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 un@".

El objetivo de la organización científica del trabajo es descubrir los métodos más eficaces para realizar una tarea y dirigir a l@s obrer@s: la "cooperación estrecha, íntima, personal, entre la administración y l@s obrer@s es la esencia misma de la OCT". "Lo que l@s trabajadorxs 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



Taylor enunció 4 principios de administración científica:

1- **Estudio científico** del trabajo, debe ser realizado por un equipo de especialistas; ese estudio dará lugar a la creación de una oficina o servicio de métodos de trabajo. Se definirán los procesos operativos más económicos y se establecerá la cantidad de trabajo que debe realizar un obrero en condiciones óptimas; si el obrero obtiene esa cantidad deberá percibir un salario muy alto.

2- **Selección científica y entrenamiento obrero**. Taylor recomienda una selección sistemática según las aptitudes y estima que, cualquier trabajador/a puede resultar excelente para por lo menos un puesto de trabajo.

3- **Unión del estudio científico del trabajo y de la selección científica del trabajador/a**, "se trata de que los obreros apliquen la ciencia" y es allí donde fracasan muchos dirigentes y no los obreros, porque los dirigentes no quieren cambiar sus métodos,

4- **Cooperación entre los dirigentes y los obreros**; "el trabajo y la responsabilidad del trabajo se divide de manera casi igual entre dirigentes y obreros".

Taylor postuló que su método se aplica a todas las actividades humanas, no provocaba desempleo y aumentaba la remuneración y la formación profesional de los obreros. Buscamos que la persona conozca su oficio y pueda ser utilizada; la persona que ha sido formada por los demás. Cuando comprendamos que nuestro deber, como nuestra oportunidad, reside en cooperar en instruir y formar a esta persona competente y entre ellas.

Se podría hablar mucho de Taylor y su método, pero su administración científica del trabajo, tras el análisis en la empresa en la que se va a aplicar, se resume en:

Una combinación de elementos que no existían en el pasado; los conocimientos reunidos y analizados, agrupados y clasificados en leyes y reglas, acompañado de un cambio en la actitud recíproca de los trabajadores y de la dirección, da como resultado una nueva división de los deberes entre ambas partes y una cooperación íntima y cordial que resulta imposible de obtener bajo la filosofía del antiguo sistema de administración. La administración científica es Ciencia, Armonía, Cooperación, Rendimiento máximo y Formación de cada persona, hasta alcanzar su mayor eficiencia y prosperidad.

Dice Taylor, las ventajas se aplican al público en general. Las personas producen más. Este aumento de la productividad por el esfuerzo de cada obrero, produce una mayor prosperidad en todo el país. A los que temen, que con el aumento de la productividad, aumente el paro, Taylor les dice que la diferencia entre los países punteros y los de segundo orden, es que los primeros, son más productivos. Y añade utópicamente: La administración científica significará, para los patrones y los obreros que la adopten, la eliminación de todas las causas de disputas y desacuerdos. El aumento de los salarios eliminará la cuestión del salario como fuente de disputas. La estrecha e íntima cooperación y el contacto personal entre ambas partes harán disminuir las disputas y el descontento.

En un principio, las tesis de Taylor estaban bien, mejorar la producción mejorando el sistema productivo y condiciones de trabajo con el aumento del salario del trabajador/a que cumple el objetivo.

Pero hemos llegado al llamado Taylorismo del siglo XXI. Se cambia el sistema productivo, se aumenta la producción (a ser posible con menos personal), y siendo la persona empleada quien controle a su compañero (os suena algo eso de control de flujos) **y del salario.** Continuará...