

# Administración científica – Principios –

LOS **administración científica** es un modelo de gestión creado por el estadounidense Frederick Winslow Taylor a finales del siglo XIX y principios del XX y que se basa en la aplicación de **método científico** en administración con el fin de asegurar el mejor costo / beneficio a los sistemas de producción.

Taylor buscaba una forma de elevar el nivel de **Frederick Taylor** productividad haciendo que el trabajador(1900) produjera más en menos tiempo sin aumentar los costos de producción. Por lo tanto, señaló que los sistemas administrativos de la época eran defectuosos. La falta de estandarización de los métodos de trabajo, el desconocimiento por parte de los administradores del trabajo de los trabajadores y la forma de remuneración utilizada fueron las principales fallas estudiadas por Taylor.

Así, en 1903 publicó el libro “Administración de talleres” donde expuso por primera vez sus teorías. Taylor propone la racionalización del trabajo mediante el estudio de **tiempos y movimientos**. Se debe descomponer, analizar y ensayar científicamente el trabajo, y se debe definir una metodología a seguir por todos los trabajadores con la estandarización del método y las herramientas.

Los trabajadores deben elegirse en función de su aptitud para realizar determinadas tareas (**División del trabajo**) y luego entrenados para rendir lo mejor posible en menos tiempo. Taylor, además, defiende que la remuneración del trabajador debe basarse en la producción lograda, porque de esta manera, tendría un incentivo para producir más.

# Principios de la administración científica

En su segundo libro "*Principios de la gestión científica*" (**Principios de la administración científica**), publicado en 1911, Taylor presenta sus estudios, pero con mayor énfasis en su filosofía, e introduce los cuatro **principios fundamentales de la administración científica**:

- **principio de planificación** – Sustitución de métodos empíricos por procedimientos científicos – La improvisación y el juicio individual sale de escena, la obra debe ser planificada y probada, descomponer sus movimientos para reducir y racionalizar su ejecución.
- **Principio de preparación de los trabajadores.** – seleccionar a los trabajadores según sus aptitudes y luego prepararlos y capacitarlos para producir más y mejor, según el método planificado para alcanzar la meta establecida.
- **principio de control** – controlar el desarrollo del trabajo para asegurarse de que se está llevando a cabo de acuerdo con la metodología establecida y dentro del objetivo.
- **Principio de ejecución** – distribuir asignaciones y responsabilidades para que el trabajo sea lo más disciplinado posible.

La teoría propuesta por Taylor y que provocó una auténtica revolución en el sistema productivo siguió perfeccionándose a lo largo de los años a pesar de las críticas y es sin duda la precursora de la **teoría administrativa**. Contribuyeron al desarrollo de la administración científica: Frank y Lilian Gilbreth, quienes profundizaron en los estudios de tiempos y movimientos y en el estudio de la fatiga, proponiendo principios relacionados con la economía de movimientos; Henry Grant, que trabajó con el sistema de pago de incentivos; Harrington Emerson, quien definió los doce principios de

eficiencia; Morris Cooke, quien extendió la aplicación de la gestión científica a la educación y la administración pública; y Henry Ford que creó la línea de montaje aplicando y perfeccionando el principio de racionalización propuesto por Taylor.

Las principales críticas a la administración científica de Taylor (SC) son:

- Para los críticos, AC convirtió al hombre en una máquina. El trabajador es tratado como un engranaje del sistema productivo, pasivo y desanimado de tomar iniciativas.
- La estandarización del trabajo sería más una intensificación de este trabajo que una forma de racionalizar el trabajo;
- La sobre-especialización del trabajador facilita la formación y supervisión del trabajo, sin embargo, esto reduce su satisfacción y adquiere solo una visión limitada del proceso;
- CA no tiene en cuenta el lado social y humano del trabajador. El análisis de su desempeño tiene en cuenta solo las tareas realizadas en la línea de producción;
- AC propone un enfoque científico de la gestión, sin embargo, él mismo carece de pruebas científicas y fue formulado con base en el conocimiento empírico;
- El CA se restringe a los aspectos formales de la organización, no cubriendo, por ejemplo, el conflicto que pueda existir entre los objetivos individuales y organizacionales;
- CA trata a la organización como un sistema cerrado sin considerar las influencias externas.

### **Fuentes**

CONEJITO. José Márcio; GONZAGA Ricardo Martins; Administración científica de Taylor: El hombre del tiempo. Consultado en: <http://www.administradores.com.br/producao-academica/administracao-cientifica-de-taylor-o-homem-do-tempo/318/>

TILLS. Dra. Maria Virginia; Administración científica de Taylor. Acceso: Scientific Administration por Taylor.ppt

Archivado en: Administración