

# Taylorismo y Fordismo



Cátedra de Economía Política  
Licenciatura en Trabajo Social  
Facultad de Ciencia Política y RR.II  
UNR

Lic. Matías Piatti - Lic. Silvana Paris

# Línea del tiempo de la organización de la producción

Verlagersystem  
ó putting-out  
system

Transición.  
Taller  
Capitalista

Taylorismo y  
Fordismo

Posfordismo -  
Toyotismo

Mitad s. XIV

s. XVIII

Fines s. XIX

Fines s. XX

Actualidad



# Frederick Taylor

Ingeniero, empresario y consultor norteamericano.

Desde su agencia generaba diagnósticos y proponía estrategias de optimización del sistema productivo.

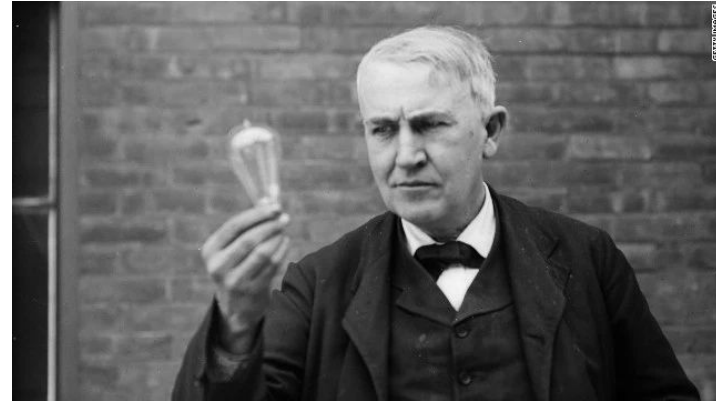
En “*Management*” (1891) propondrá una “organización científica del trabajo” al interior de las fábricas para expandir la producción y volver más eficientes a las empresas.



*Frederick Taylor (1856-1915)*

# Contexto de la época

- 2da Revolución industrial (electricidad, petróleo, industrias químicas, metalmeccánica).
- Surgimiento de nuevas potencias industriales (Estados Unidos y Alemania).
- Nuevos medios de transporte (el automóvil).
- Fin de la guerra de secesión norteamericana: triunfo del norte capitalista y abolicionista frente al sur esclavista y agrario.
- Inmigraciones masivas procedentes del norte de Europa.
- Incrementos en la producción por empleo de trabajadores más que por dotación de capital.



*T. A. Edison sosteniendo una bombilla eléctrica*

# La situación en las fábricas

- Amplia diversidad:
  - ausencia de rutinas (no había manuales de procedimiento)
  - diferentes niveles de calificación laboral (aprendices, oficiales y maestros-expertos)
  - herramientas aportadas por los propios trabajadores.
  - diferentes niveles de productividad (cantidad de productos fabricados/tiempo)
- “Artesanalidad”
- Saber tácito, hereditario, concentrado en gremios y asociaciones de artesanos y maestros de oficio
- Extensas jornadas de trabajo (10, 12, 14 hs/día)



# Causas del atraso según Taylor

*“todas las personas pueden autosuperarse y hacer más de lo que hacen actualmente”*

- Porosidad y “tiempos muertos”
- “Tendencia a la vagancia” de los trabajadores
- Miedo al desempleo
- Remuneración por hora o por jornada (todos cobran por igual y trabajan al ritmo del más lento)
- Desconocimiento de la Organización Científica por parte de los empresarios

# Nueva Organización Científica del Trabajo

- “Hallar de diez a quince obreros (si es posible en distintas empresas y de distintas regiones) que sean particularmente hábiles en el trabajo a analizar.
- Definir la serie exacta de movimientos elementales que cada uno de estos obreros lleva a cabo para ejecutar el trabajo analizado, así como los útiles y materiales que emplean.
- Determinar con un cronómetro el tiempo necesario para realizar cada uno de estos movimientos elementales y elegir el modo más simple de ejecución.
- Eliminar todos los movimientos mal concebidos, los lentos o inútiles.
- Tras haber suprimido así todos los movimientos inútiles, reunir en una secuencia los movimientos más rápidos y los que mejor permiten emplear los mejores materiales y útiles.”

## *The Principles of Scientific Management*

BY  
FREDERICK WINSLOW TAYLOR, M.E., Sc.D.  
PAST PRESIDENT OF THE AMERICAN SOCIETY OF  
MECHANICAL ENGINEERS



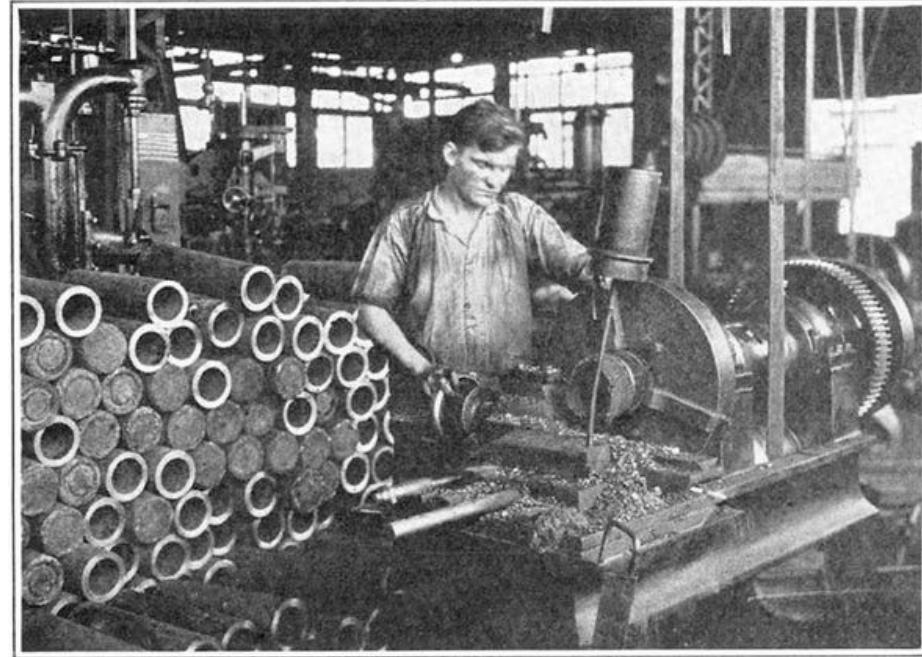
HARPER & BROTHERS PUBLISHERS  
NEW YORK AND LONDON  
1919

# Nueva Organización Científica del Trabajo

- División “social” del Trabajo: Separar “concepción” de “ejecución”:
  - Concepción: capitalistas
  - Ejecución: trabajadores
- División “técnica” del Trabajo: compartimentación, fragmentación de tareas al interior de la fábrica
- División “espacial” del trabajo: Concepción y ejecución en diferentes locaciones
- Cinematógrafo y cronómetro. Identificación de los trabajadores más veloces y apropiación del conocimiento por los capitalistas.
- Empleo de herramientas aportadas por el capitalista
- Normativización/estandarización: manuales de procedimiento, normas reguladoras (del trabajo, de los procedimientos, de las herramientas)
- Selección del personal (evaluaciones psicofísicas) para adaptar el trabajador a la tarea
- Supervisores/burocracia del control
- Pago por producción
- Capacitación técnica específica: la formación “integral” da paso a la capacitación “específica”. Del saber “general” al saber “indispensable”

# Consecuencias e impactos

- Heterogeneidad y estratificación social.
- Alienación, deshumanización
- Fatiga por las mayores exigencias
- Descalificación de la fuerza de trabajo
- Mayor control del proceso económico por parte del Capital.
- 1er Guerra Mundial (1914-1018) aplicación a la industria bélica.
- Replicación en la metalmecánica e industrias básicas.
- Plan marshall: organismos de racionalización en Europa y exportación de taylorismo a Occidente

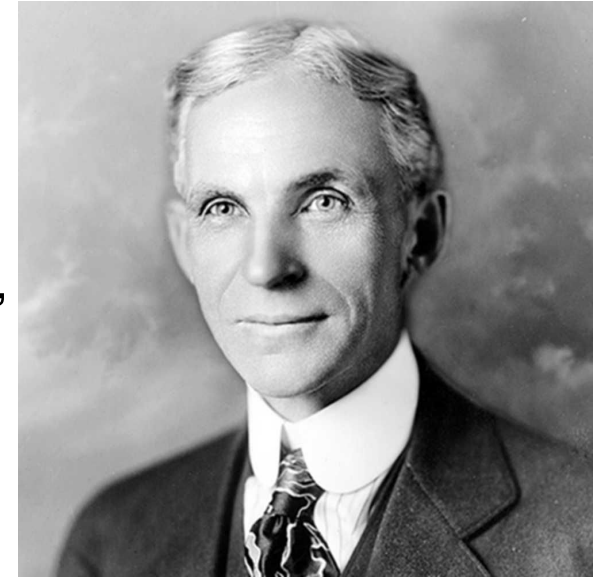


*Los cuerpos de los proyectiles de artillería se recortan a la longitud correcta en una fábrica de los EE. UU. Crédito: Scientific American Supplement, 23 de diciembre de 1916*

# Fordismo

*“todo debía moverse dentro de la empresa, menos el trabajador”*

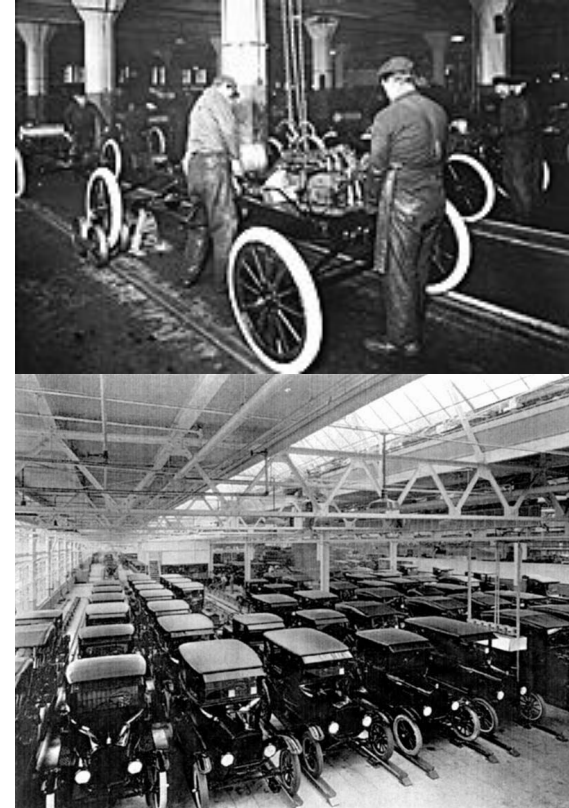
- **Propósitos:**
  - Aumentar la producción y mejorar la productividad
  - Incrementar los ingresos por venta a través de la “economía de escala”
- Recurre a la mecánica, la hidráulica, la ingeniería civil, la arquitectura, para acercarle al obrero los insumos y las herramientas con que fabricará el Ford T Negro.
- El trabajador permanecerá fijo en su puesto: elimina las “porosidades” heredadas del Taylorismo
- Cinta ó cadena de montaje: hace circular los insumos a lo largo de la fábrica, pasando por los diferentes puestos donde los operarios les agregarán progresivamente valor.



*Henry Ford (1863-1947)*

# Fordismo

- Regreso a la remuneración por tiempo de trabajo.
- La cadena de montaje “regula” los tiempos y ritmos.
- Mayor estandarización y homogeneización de los procesos, tareas, insumos y productos.
- Producción en economías de escala de bienes masivos, idénticos: **“Largas cadenas de productos homogéneos”**
- Mayor rigidez en el proceso productivo: las piezas producidas son réplicas milimétricas, intercambiables e/sí para ensamblarse correctamente en el bien que integran.
- Rutinas exigentes: concentración, movimientos mecánicos (atrofias musculares).
- Riesgo de interrupción/paralización de la producción por fallos en la cadena.
- Los Trabajadores son también Consumidores.
- Aumento de salarios a cambio de nuevas normas de vida
- Orden “dentro y fuera” de la fábrica
- “Pacto social fordista”



FIN