

Aproximación al pensamiento crítico de la visión Taylorista: Caso fábrica Imbabura

Alberto, Oña-Serrano¹; Kléber, Mejía-Guzmán²; Marlon, Ríos-Pozo³;
Grace, Plaza-Tubón^{4*}

Resumen

El objetivo de este estudio es presentar perspectivas teóricas antagónicas del Taylorismo y su aplicación en la que otrora fue el ícono de la producción textil de la provincia de Imbabura en Ecuador. En este contexto, la investigación busca conectar los momentos históricos, sociales y productivos de la dinámica organizacional de la Fábrica Imbabura con la teoría de la administración científica taylorista. Este estudio se destaca por la ambivalencia teórica que se pone de manifiesto entre articulación de posiciones a favor y en contra del taylorismo, consecuentemente esta confrontación posicional produce un ejercicio de reflexión crítica en el contexto espacial de la Fábrica Imbabura. Para articular el estudio se recurrió a una revisión de literatura sobre Administración Científica centrada en el Taylorismo, en artículos revisado por pares en las bases de datos Web of Science y DOAJ. Además, se recurrió a fuentes adicionales de información, como literatura gris y libros de texto para obtener más elementos que pueda nutrir el ensayo. La contribución del ensayo se refleja un aporte al campo de la perspectiva del pensamiento crítico del taylorismo en el contexto de un caso en particular.

Palabras Clave: Administración, fábrica Imbabura, producción, taylorismo.

Approach to the critical thinking of the Taylorist vision: Imbabura factory case

Abstract

The objective of this study is to present antagonistic theoretical perspectives of Taylorism and its application in what was once the icon of textile production in the province of Imbabura in Ecuador. In this context, the research seeks to connect the historical, social and productive moments of the organizational dynamics of the Imbabura Factory with the theory of Taylorist scientific administration. This study is highlighted by the theoretical ambivalence that is evident between articulation of positions in favor and against Taylorism, consequently this positional confrontation produces an exercise of critical reflection in the spatial context of the Imbabura Factory. To articulate the study, a review of the Scientific Administration literature focused on Taylorism, in peer-reviewed articles in the databases of Web of Science and DOAJ, was used. In addition, additional sources of information were used, such as gray literature and textbooks to obtain more elements that could support the essay. The contribution of the essay reflects a contribution to the field of perspective of the critical thinking of Taylorism in the context of a particular case.

Keywords: Imbabura factory, management, production, taylorism.

Recibido: 13 de noviembre de 2017
Aceptado: 31 de agosto de 2018

¹Docente de la Escuela Politécnica Nacional, Quito, Pichincha, Ecuador; xavier.ona@epn.edu.ec; <https://orcid.org/0000-0001-5807-3104>

²Docente de la Escuela Politécnica Nacional, Quito, Pichincha, Ecuador; klever.mejia@epn.edu.ec

³Gerente General de Secobraex Servicio de Cobranza Externa; mriospozo@yahoo.com; <https://orcid.org/0000-0003-2561-8272>

⁴Personal de apoyo académico de la Escuela Politécnica Nacional, Quito, Pichincha, Ecuador; andrea.plaza@epn.edu.ec; <https://orcid.org/0000-0002-6223-8175>

*Autor para correspondencia: andrea.plaza@epn.edu.ec

I. INTRODUCCIÓN

La administración científica de Taylor, ocurrió en una época en la que el capitalismo se caracterizó por la preponderancia de los grandes monopolios. Dichas empresas, como ayuda de los estados nacionales compartían el mundo y los mercados de acuerdo con su fuerza competitiva y su capacidad de acaparar los mercados. La obtención de ventajas competitivas se lo hacía por medio de la aplicación de la ciencia a la producción de forma intencional y sistemática (Prado y Guedes Pinto, 2014).

Los medios de producción funcionan como una herramienta que facilita el trabajo del ser humano, son complementarios, accesorios y útiles a éste; sin embargo, cuando las ideas y prácticas derivadas de la Teoría Taylorista, que se ubica en el ámbito de la llamada administración clásica, se aplican indiscriminadamente, surte un efecto criticable respecto a la visión microscópica del ser humano, ya que se pierde su calidad como tal y puede hasta violar la dignidad humana (Mayol Marcó, 2013).

La historia de la Fábrica Imbabura, muestra justamente a la teoría Taylorista, en una concepción clásica de la administración, dejando en manifiesto cómo un modelo exitoso de negocio, se transformó en el declive más grande de esta factoría, produciéndose huelgas de hambre por parte de los obreros quienes reclamaban la reducción de horas de trabajo y un salario digno, es decir la reincorporación de algunos derechos que los creían arrebatados.

El objetivo del presente estudio es analizar la Teoría Taylorista y establecer un debate teórico que permita no solo entender esta teoría, sino también desde el pensamiento crítico, formarse una opinión sobre el rol y la interacción que debe tener el ser humano y su trabajo, en el proceso productivo de las organizaciones.

Para el mencionado debate teórico, se realizó una revisión de literatura sobre la Administración Científica centrada en el Taylorismo, en artículos revisados por pares de las plataformas Web of Science y DOAJ. En relación a la primera plataforma, se generó una búsqueda en todas las bases de datos, a continuación, se seleccionó el período de tiempo entre los años 2000 al 2018. Posteriormente, el término de búsqueda en inglés fue Taylorism, además se determinó el dominio de investigación las Ciencias Sociales. Con estas consideraciones, el resultado

obtenido fue de 46 artículos. Posteriormente, se realizó un filtro de las temáticas de investigación más cercanas al estudio, es decir: Management (8*), History of philosophy of science (4*), Sociology (2*), Multidisciplinary sciences (1*). Se obtuvieron 15 artículos.

En lo que respecta a DOAJ, se realizó la búsqueda por palabras clave en inglés, esto es, Taylorism y Scientific Management. Posteriormente, se seleccionó el tipo de publicación relacionado con artículos de investigación; además los dominios de investigación estuvieron ligados a toda la base de DOAJ (ciencias sociales, sociología, negocios, etc.). Con estos insumos se obtuvo como resultado preliminar 33 artículos. Finalmente, se aplicó un filtro ligado a Social sciences (8*), *Sociology general* (5*), *Business* (5*) y *Labor* (2*). El resultado fueron 20 artículos. Cabe mencionar que no se generó ninguna restricción de tiempo en la búsqueda.

En lo que respecta a las fuentes adicionales de información, se utilizaron tanto literatura gris como libros de texto para obtener más elementos que pueda nutrir el estudio.

La investigación considera, en un primer momento, explicar la relación existente entre la Teoría Taylorista y el caso de estudio, seguidamente analiza cómo se produce esta interacción entre la teoría clásica de la administración y los hechos suscitados en la Fábrica Imbabura, para en una tercera parte intentar establecer una discusión teórica entre la Teoría Taylorista y varios autores que la critican. Finalmente, se exponen los resultados alcanzados en la investigación.

II. DESARROLLO

1. Metodología

1.1. Contextualización de la dinámica organizacional de la Fábrica Imbabura

Hablar de la Fábrica Imbabura es referirse a la historia de una de las primeras industrias textiles del país y su contribución al desarrollo del Cantón Antonio Ante, de la provincia de Imbabura. La producción abastecía los mercados de las principales ciudades de Ecuador como Quito y Guayaquil, y se exportaba a Europa y al país vecino de Colombia (Benalcázar, 2017).

Los españoles Francisco y Antonio Dalmau, migrantes de Cataluña llegan al Ecuador e inician la construcción de la Fábrica Imbabura en 1924,

empezando las operaciones en 1926. En 1913, inauguran en las ciudades de Ambato (“La Industrial Algodonera”) y Riobamba (“El Prado”) las primeras fábricas textiles de la época (Posso, 2008). La Fábrica Imbabura se ubicó en el caserío de Lourdes, del cantón Ibarra, debido a la cercanía a la estación del tren, las características de buenos trabajadores de las personas del sector y por la distancia a zonas de producción de algodón de excelente calidad como los Valles del Chota y Chaltura (Posso, 2008).

La Textil Imbabura desde sus inicios ganó renombre en el país por la calidad y cantidad producida de telas e hilos, llegando a contar con 1200 obreros para abastecer la demanda nacional

e internacional. (Posso, 2008). La importancia e influencia que tenía la fábrica en el sector, se reflejó en situaciones sociales, culturales, políticas y económicas (Posso, 2008). Se destacan, por ejemplo, la adecuación de la plaza central de Atuntaqui, el apoyo a la fundación de la Escuela de los Hermanos Cristianos, la creación de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “Tex Atuntaqui”, la realización de espectáculos musicales y representaciones dramáticas, entre otras acciones. Uno de los aspectos a resaltar es la creación de la radio “La Voz del Obrero”, utilizada como un medio para informar del trabajo de la Fábrica a la comunidad (ver Figura 1).



Figura 1. Fábrica Imbabura, Complejo Cultural.

Fuente: (Fábrica Imbabura- Ministerio de Cultura y Patrimonio, 2015)

En la estructura fabril, existió una planta eléctrica, alimentada con las aguas del río Ambi que pasaba cerca de las instalaciones y, se aprovechaba el agua caliente que salía de los calderos, para distribuirla a las Villas que se habían construido con estilo europeo y en forma de mini ciudadelas, utilizadas por el personal técnico de la Fábrica (Posso, 2008).

Según los archivos de la fábrica Imbabura, las dificultades administrativas aparecen en 1948, ya que se produce la primera huelga de hambre de los obreros, como forma de presión para reducir las horas de trabajo y salarios dignos; esta paralización tuvo una duración de 44 días y fallecieron dos obreros. Para 1963 luego de las administraciones de Luis Humberto Espinosa (1929-

1962) y de Araujo Luna, llega a la fábrica Imbabura el español José Villageliu, quien hizo cambios por la presencia de nuevas fábricas textiles en la ciudad de Quito como la Internacional, la cual construyó un complejo con máquinas modernas para la época, logrando una reducción en sus costos de producción. Ante esta realidad, Villageliu tomó decisiones como reducir la calidad de los insumos de las telas e hilos para poder ser competitivo en precios. Comenzaron a bajar sus ventas y por lo tanto una reducción en su producción, lo cual afectó al recurso humano (obreros) quienes fueron despedidos. Para ese momento los sueldos eran menores a los estándares de la época y de la industria (ver Figura 2).



Figura 2. Fundación del "Sindicato Textil Fábrica Imbabura".

Fuente: (Fábrica Imbabura- Ministerio de Cultura y Patrimonio, 2015)

En el año de 1964 los problemas eran más significativos generando mayor tensión entre los trabajadores y Jose Villageliu. Muchos obreros se reunieron en la estación del tren que se encontraba a 100 metros de la fábrica (Solano Espinosa, 2015), a lo que se sumó parte de la población, para luego de una conducta generada por la psicología de masas (citado por Posso, 2008, de Ruiz, 2010), ingresan a las oficinas administrativas, agreden y sacan a golpes al gerente hasta la línea férrea, la muchedumbre enardecida le dispara y mata en la plaza central de Atuntaqui.

Los problemas se profundizan en 1965, la fábrica deja de producir en 1966. En este año toman la administración empresarios del sector, quienes tuvieron

problemas de endeudamiento especialmente con el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. En 1997 se cierra la producción y deja de funcionar, pasando los activos a ser administrados por el IESS (Posso, 2008).

Actualmente la Fábrica Imbabura funciona como museo y centro de convenciones y eventos, esta transformación se realizó a partir del año 2007 cuando el Gobierno Municipal de Antonio Ante solicitó al IESS la entrega de las instalaciones, con la finalidad de convertirlas en un atractivo turístico de la provincia de Imbabura, como una forma de reconocimiento a su historia y contribución en el desarrollo de la industria textil de Atuntaqui (ver Figura 3).



Figura 3. La fábrica Imbabura, ícono textil de Atuntaqui

Fuente: (Campos, 2015)

1.2. La administración científica en la fábrica Imbabura

La concepción, estructura y funcionamiento de la fábrica, responde a las ideas imperantes de la época, especialmente las de Frederick Taylor. La economía y la ingeniería son las ideas centrales que orientan el pensamiento de Taylor, quien basado en su creencia de que las aplicaciones de métodos de investigación mejorarían la práctica de la gestión, desarrolló ideas en torno a la gestión científica y sus principios. También recomendó ubicar conforme las capacidades y habilidades a los empleados e implementar métodos de supervisión y esquemas de incentivos (Hatch y Cunliffe, 2013).

El Taylorismo tiene menos de un siglo de antigüedad y se resumía en el libro *Principles of Scientific Management*, publicada en 1911. Obra en la que se describía el análisis sistémico y objetivo del trabajo y cómo hacer el trabajo mejor, más rápido, más barato y de la mejor manera (Guidotti, 2011). El paradigma inspirador fue el de las ciencias positivistas con sustento en las ciencias físico-naturales.

Con los fundamentos expresados, surgen los preceptos y postulados de la “ciencia” de la Administración, que se estructura siguiendo el funcionamiento mecánico, olvidándose de la naturaleza eminentemente social del trabajo societario y su dinámica como espacio generador y reproductor de hechos y fenómenos diversos. Taylor centra sus ideas en nuevos esquemas de subdivisión de las tareas, repartición y control del trabajo, lo que se conoce como “organización científica del trabajo” (Murillo, 2007).

Como se manifestó, el funcionamiento de la fábrica, responde a las ideas imperantes, consecuencia de la modernidad y la revolución industrial, caracterizadas por el incremento de la eficiencia y la productividad, la división y especialización del trabajo, la optimización del tiempo. En estas circunstancias, Taylor incorpora en las organizaciones el uso de la ciencia administrativa. Los aportes de este autor junto con Smith, Fayol y Weber, constituyen el paradigma clásico de la organización (Naranjo, 2010). Cabe mencionar que, Cohen (2012) sostiene que antes de las ideas de Taylor, el trabajo se concebía de manera empírica y espontánea. La administración científica

de Taylor perfeccionó un cuerpo de conocimientos, preceptos, métodos y técnicas. Actividades que se distinguen radicalmente de sus predecesores. Así mismo, Pinto (2012) sostiene que, la producción a escala solamente se pudo realizar a través de la convergencia de la división técnica de funciones y las tareas de los procesos de trabajo desarrollado por el sistema Taylorista.

Sin embargo, Prado y Guedes Pinto (2014) sostienen que el Taylorismo convirtió al trabajador en una pieza del sistema de máquinas, en apéndices de los sistemas máquinas para que los trabajadores funcionen efectivamente. En estas circunstancias, la producción se organizó bajo un esquema burocrático y jerárquico porque se buscaba establecer un control externo que abarque los modos de trabajar. El sistema Taylorista aplicó de manera radical el principio mecánico a la producción determinados bajo la lógica de la rutina. De la misma manera, Vizeu (2010) manifiesta que la adopción de los principios Tayloristas en las fábricas de norteamérica generó una gran revuelta por parte de los obreros, afectados por esta doctrina como mecanismo para trabajar más.

En palabras de Taylor el obrero “simula su trabajo” lo que perjudica la producción y los intereses. Esta holgazanería o simulación provienen de dos causas: del instinto y la tendencia natural de los hombres a despreocuparse y buscar la comodidad, lo que podría denominarse holgazanería innata; y, de las relaciones con otros obreros, que podría ser denominada holgazanería sistemática. Aktouf y Suárez (2012), ante estas circunstancias, plantea el estudio científico de las condiciones de trabajo, la cooperación estrecha e íntima entre la dirección y los obreros, y el rendimiento máximo de cada hombre y de cada máquina.

La administración científica Taylorista se sustenta en cuatro principios: 1) El reemplazo de los antiguos métodos empíricos por la ciencia, 2) Selección científica del obrero (El hombre correcto en el puesto correcto), 3) Cooperación cordial de los dirigentes y los obreros, y 4) Distribución equitativa del trabajo y la responsabilidad entre la administración y los obreros (Murillo, 2007; Aktouf y Suárez, 2012).

El modelo gerencial Taylorista se diferencia de los sistemas de administración vigentes por

ser la única forma de obtener la iniciativa de los trabajadores, además permitía controlar el trabajo y al trabajador (Carvalho de Sousa y Batista dos Santos, 2017). Por medio del sistema Taylorista, los gerentes podían usar la ciencia del trabajo para obtener mejoras en los métodos de producción y la aplicación del método científico a la administración del proceso productivo (Bruce, 2016).

Los directivos conocen las técnicas de trabajo y el saber hacer y los obreros solo están para ejecutarlas. Aquí hay una clara separación entre quienes piensan y quienes ejecutan (Murillo, 2007). El jefe concibe, piensa, prevé y ordena, mientras que los sucesivos eslabones de la jerarquía están para transmitir, obedecer y hacer obedecer. Del mismo modo, Vizeu (2010) menciona que el “principio de separación entre pensar y ejecutar el trabajo refleja la división social y económica impetrada en la era moderna por el capitalismo...” (p.791). En este sentido, De Montmollin (1975) manifiesta que las personas que diseñan el plan y preparan el trabajo no son las mismas que las ejecutan.

En esta lógica de eficacia el empleado es pasivo, al cual sólo se le pide la ejecución de lo que se le dicta. Las ideas de Taylor se complementan cuando introdujo un sistema de remuneraciones por unidades fabricadas, se preocupó de los problemas de cálculos de costes, de un sistema de informes, la solución de problemas técnicos de producción, el diseño de herramientas y nuevas máquinas y procedimientos (Murillo, 2007). Sin embargo, no analizó los aspectos sociales del trabajo y de la producción (Murillo, 2007)

Los pilares que sostienen el pensamiento de la administración clásica, aún dominante, son la disciplina, el orden, la obediencia, la jerarquía, las diferencias de estatus, la separación de los roles de concepción y realización, el individualismo y la convergencia de objetivos, la fe en una administración científica basada en herramientas sofisticadas, la visión de un empleado al que no es necesario consultar ni está dispuesto a participar más allá de ciertos límites, ni expresa sus puntos de vista, ni comparte sus decisiones, informaciones, resultados y recursos, la falta de preparación y de calificación de los obreros, considerados siempre como un costo y mantenidos en estatus de obediencia y sumisión (Aktouf y Suárez, 2012). Así mismo,

Souza y Da Costa (2013) afirman que en la sociedad disciplinaria de la lógica taylorista, se destaca: la obtención de mayor eficiencia productiva; el ejercicio sutil del poder; la disminución de resistencias y el adiestramiento de los cuerpos; la mirada jerárquica, sanción normalizadora y evaluación; y finalmente la generación de un saber.

Por otra parte, la literatura académica de investigación en administración y sociología, supone que la administración científica o el taylorismo eran extremadamente defectuosos o, dicho de otra manera, la fuente por excelencia anti-obrera. Así mismo, se describe al taylorismo como una serie de técnicas que permitían a los empleadores y directivos generar los mecanismos para aumentar el control sobre el trabajo y los trabajadores, especialmente a través de la descalificación y degradación (Kelly, 2016). En este mismo sentido, Lauer Schachter (2016) afirma que las ideas del Taylorismo siempre generaron controversia, hasta finales del siglo XX, los estudiosos todavía debatían acerca del papel que desempeñaba la técnica del estudio de tiempos en las organizaciones.

Un análisis interesante que debería tomarse en cuenta para contribuir a la crítica del Taylorismo son las ideas desarrolladas por el filósofo francés Michael Foucault. En este contexto, se destacan las posturas de Moulin & Mello (2013) acerca del abordaje del sistema Taylorista, tales como las manifestaciones del poder. Para Foucault el poder disciplinar emerge en la sociedad occidental en los siglos XVII y XVIII evidenciando prácticas sociales direccionadas al cuerpo y al control en sus relaciones, en su aprendizaje, en su aprovechamiento, en su producción y en volverlos dóciles; por esto los hombres deben ser vigilados, entrenados, utilizados y hasta castigados.

En esta perspectiva, la Administración Científica de Taylor al crear las técnicas de racionalización del trabajo, vuelve a los cuerpos de los trabajadores más útiles y productivos por medio de los estudios de tiempos y movimientos; por lo tanto, Taylor no está descubriendo nada nuevo, sino que es una nueva forma de poder que se articula con el poder disciplinar, que controla los cuerpos y los hombres en las fábricas. Es decir, no hay la posibilidad de dejar que el operario actúe con libertad (Moulin & Mello, 2013). En estas condiciones, se considera que

para la sociedad moderna el cuerpo útil, productivo y sumiso es primordial para las organizaciones (Procopiuk Walter, Gómez Winkler, & Crubellate, 2013). Al referirse al poder como las relaciones y prácticas sociales en las cuales este se ejerce, en el Taylorismo se va configurando un conjunto de verdades que colocan al operario o trabajador en condición de objeto en las relaciones establecidas. Es una concepción de la gestión de la fábrica exclusivamente centrada en la dominación y la represión (Procopiuk Walter, Gómez Winkler, & Crubellate, 2013).

En resumen, el Taylorismo puede considerarse como un sistema de organización de trabajo, estructurado con base en la separación de funciones, especialización de tareas, control de tiempos y movimientos y remuneración por desempeño (de Morais y Moura, 2017). El sistema de Taylor ha facilitado a los directivos un “...nuevo medio de control: individualizar, separar, descomponer, cronometrar y, finalmente, imponer un contenido de trabajo en el que el empleado no es más que una reserva de energía intercambiable a voluntad” (Aktouf y Suárez, 2012). Las mismas técnicas y herramientas utilizadas hoy en día, como la gestión por competencias y desempeño. Técnicas que buscan medir y clasificar al trabajador para volverlo dócil y productivo (Souza y Da Costa, 2013).

En la visión tayloriana el empleado es un factor de producción que debe “dar su máximo”, y el modelo mecánico se encuentra en la búsqueda del “modo de funcionamiento” de la “máquina humana”; el empleado continúa siendo la herramienta que se usa o que se teleguía (Aktouf y Suárez, 2012). La administración clásica, tradicional u ortodoxa, se enraíza en la lógica de estos modelos cuya eficacia es sinónimo de obediencia (Aktouf y Suárez, 2012). En las ideas y prácticas de Taylor la mecanización, los métodos y la tecnología tienen un alto grado de organización, su sistema cognitivo y de actuación es funcional, el espacio de relación dueños-trabajadores es fugaz y...sólo productiva y económica y el tiempo está dictado por el cronómetro (Naranjo, 2010). Tampoco considera el entendimiento, la responsabilidad y satisfacción individual, grupal y social (Salgado y Abad, 2015).

La gran mayoría de libros de administración están escritos para responder a las preguntas:

“cómo” o “cuánto”, pero casi nunca las de “por qué” o “para quién”. Ante esto es imperativo cuestionarse a fondo e intentar comprender en qué medida nuestra manera de concebir y manejar los objetivos económicos debe ser corregida, incorporando las preocupaciones globales más fundamentales, más ecológicas, más sociales y más humanas (Aktouf y Suárez, 2012).

Hay que pensar en principios alternativos de organización diferentes a la forma empresarial funcionalista, con una dinámica y lógica distinta al mercado, el lucro, la eficiencia, la productividad y el dinero por el dinero, en una dialéctica donde prime el diálogo, la reflexión y el respeto por la historia (Salgado y Abad, 2015). Es fundamental que se tome conciencia de un pensamiento crítico sobre la gestión de las organizaciones y las diferentes herramientas que se aplican, con prioridad en la búsqueda del bienestar tanto individual como colectivo (Naranjo, 2010). En esta perspectiva el trabajo debe ser tratado como espacio de emancipación del ser humano, la autoridad decisoria como espacio social deliberativo, y la racionalidad substantiva como el principio orientador del sistema social (Salgado y Abad, 2015).

1.3. Pensamiento crítico del taylorismo en la fábrica Imbabura

A la luz de los antecedentes expuestos anteriormente es casi innegable establecer un puente entre la aplicación de la administración científica de Taylor y la fábrica Imbabura. En este contexto se van a exponer una serie de postulados críticos que permitan relacionar la aplicación del taylorismo en la fábrica Imbabura.

Para efectos de este estudio se toman como punto de partida algunos postulados del propio Taylor. En esta línea, Murillo (2007), menciona la advertencia de la utilización inadecuada de la administración científica relacionada con el fracaso y desastre si está acompañada de un espíritu equivocado por parte de quienes la utilicen.

Además, los elementos de la administración científica al no estar acompañados de una verdadera filosofía de la administración pueden generar, en muchos casos, efectos desastrosos (Murillo, 2007).

En esta misma línea, Hatch (2013) aclara que en la época en la que emergió la administración

científica de Taylor, muchos trabajadores e incluso empleadores la habían considerado peligrosa y subversiva. Se pensaba que esta teoría arruinaría las relaciones entre la administración y los trabajadores, amenazando el capitalismo en la forma como Marx lo había predicho.

Por otro lado, como lo plantea Aktouf (1998), la administración científica entregó a los dirigentes los medios, que eran insospechados, para hacer que el trabajador común realizará más trabajo productivo. Además, en la misma línea crítica, Aktouf (1998) menciona que los dirigentes aprovechaban del sistema para obtener el máximo rendimiento de los obreros sin llegar a mejorar sus condiciones laborales ligadas a su salario, capacitación o promoción.

En este mismo sentido, Marcuse (1983) expresa que:

La productividad más alta del trabajo puede utilizarse para la perpetuación del trabajo, la industrialización más efectiva puede servir para la restricción y la manipulación de las necesidades. Al llegar a este punto, la dominación —disfrazada de opulencia y libertad— se extiende a todas las esferas de la existencia pública y privada, integra toda oposición auténtica, absorbe todas las alternativas (p. 48).

Cabe mencionar que en el análisis que presenta Aktouf (1998) de la administración científica de Taylor, también descubre otras contradicciones entre sus planteamientos y la ejecución de actividades del trabajador, en este sentido se pueden citar, las paradojas encontradas en las virtudes del trabajo en equipo, la necesidad de promover el espíritu de equipo, la realización razonable de las tareas. Además, señala que entregó a los administradores un temible método de control sobre el trabajador por medio de la individualización, separación, desagregación, medición, etc., y (Rao, 1960) de limitar a los trabajadores la capacidad para desarrollar tanto la iniciativa individual como la reflexión.

Otro aporte que contribuye a la visión crítica del taylorismo es el que se manifiesta Hatch (2013), en el sentido que los posmodernistas críticos no consideran que los postulados tayloristas hayan contribuido a generar organizaciones más racionales por medio de la eficiencia, sino que encontraron el mecanismo apropiado para justificar el poder de los

capitalistas y gerentes que disfrutaban actualmente.

La visión crítica del taylorismo también podría ser abordada desde la visión de Guerreiro Ramos (citado por Salgado y Abad, 2015), quien propone la revisión de la teoría social y administrativa a la luz de tres modelos del ser humano: el hombre operacional, el hombre reactivo y el hombre parentético. En este contexto, (Salgado y Abad, 2015) desde la perspectiva de la teoría administrativa de Taylor el ser humano se considera como un hombre operacional, el recurso que debe ser maximizado para la producción, un hombre movido por las recompensas materiales e independiente de los demás.

A manera de síntesis, como un punto intermedio entre el hombre operacional y el hombre parentético se encuentra el hombre reactivo, ese hombre que es influenciado por estímulos, que se ajusta al contexto laboral pero aún no se encuentra emancipado.

Finalmente, se presenta el hombre parentético, ese hombre que se encuentra entre paréntesis, que está consciente de su realidad pero que se encuentra en capacidad de reflexionar sobre su entorno.

Como colofón de reflexión crítica de este apartado, se cita el pensamiento de X (1983) expuesto en el Hombre Unidimensional:

“Una ausencia de libertad cómoda, suave, razonable y democrática, señal del progreso técnico, prevalece en la civilización industrial avanzada. ¿Qué podría ser, realmente más racional que la supresión de la individualidad en el proceso de mecanización de actuaciones socialmente necesarias, aunque dolorosas; que la concentración de empresas individuales en corporaciones más eficaces y productivas; que la regulación de la libre competencia entre sujetos económicos desigualmente provistos [...] (p. 31)?”

2. Resultados

La fábrica Imbabura o Industrial Algodonera, guarda toda una riqueza histórica por su influencia económica, social, cultural y productiva (Espinosa, 2013). Su funcionamiento cambió la dinámica y labores del Cantón Antonio Ante. Las actividades fabriles arrancaban con el sonido de una sirena, como una imitación de las fábricas de todo el mundo, transformando el algodón en telas, distribuidas

fundamentalmente en Quito y Guayaquil (Solano Espinosa, 2015). Su mayor producción y apogeo fue entre 1929-1962, lo que se refleja en los dos turnos de trabajo, “...en los índices más bajos de desempleo” (Solano Espinosa, 2015), el empleo de 1200 obreros, la práctica de deporte y actividades culturales y artísticas.

Con el cambio de administrador, a partir de 1963 las telas disminuyeron su calidad, se perdió paulatinamente mercado, quedó solo el turno del día con cuatro horas de trabajo; y, las consecuentes manifestaciones de malestar y disminución significativa de los salarios por debajo del promedio de la época. En 1964 empezaron problemas entre la administración, los trabajadores y la población, llegando al cierre de la fábrica. En 1965 por problemas obrero-patronales los accionistas cerraron las operaciones. En 1966 se reiniciaron las labores con otra administración sin alcanzar los niveles de producción anteriores y se acumularon deudas principalmente con el Seguro Social (Espinosa, 2013). A partir de 2001 es patrimonio cultural y actualmente un museo.

La historia laboral de la Fábrica Imbabura, muestra una estrecha relación con los principios del Taylorismo, pues evidencia la lucha de clases y el enfrentamiento de la clase obrera con la burguesa; quienes, en su afán de obtener los mayores réditos en la producción de textiles, obviaron entre otras cosas la calidad de la materia prima y cosificaron al ser humano como un medio de producción.

En ese sentido, “la organización científica del trabajo”, basada en una estructura funcionalista y mecanizada, provocó que los obreros de la Fábrica Imbabura laboren en condiciones precarias, llenas de controles excesivos y salarios subvalorados, con el fin de lograr una pseudo optimización de la producción. Pero qué pasa cuando el “ser”, eminentemente social, constructor de espacios colectivos de trabajo y; generador y productor de hechos y fenómenos diversos, acumula en su interior inconformidad y desmotivación; como se observa en este caso, aplicando la administración científica de Taylor, desencadena actos que rompen con el paradigma de obediencia, disciplina, y jerarquía, propios de la teoría clásica de la administración y; por el contrario, se liberan actos de violencia y caos social.

Con esto no se quiere dar a entender, que la actuación del ser social en una organización, se deba

a la improvisación o la actuación empírico-práctica o, a su subjetividad; por el contrario, hay que buscar y potenciar aquella iniciativa individual, de aquel hombre parentético, que consciente de su realidad reflexiona sobre su entorno y, de esta manera contribuye con la organización como parte de un todo. Es necesario cambiar o mejorar nuestras ideas y formas de dirigir.

3. Discusión de resultados

La aplicación de la Administración Científica en el esquema productivo impulsó condiciones laborales que buscaron el perfeccionamiento del bagaje de conocimientos, métodos y técnicas relacionadas con la producción. En estas condiciones, se pudieron obtener resultados favorables porque se estructuraron las condiciones para maximizar los procesos, gracias a la división técnica del trabajo, jerarquización organizacional, monitoreo del trabajador y sus actividades, salarios en función del desempeño laboral.

No obstante, a pesar de los resultados obtenidos por el sistema Taylorista en los procesos productivos, se deja de lado el análisis de las implicaciones en los obreros, es decir, las afectaciones como consecuencias de la aplicación de la Administración Científica. Los obreros estuvieron sometidos a un esquema en el que participaron solamente en la ejecución, ya que eran considerados como obedientes y sumisos. De la misma manera, esta “domesticación laboral” llevó al acoplamiento del obrero-máquina, donde el ser humano es visto como una extensión de la gran maquinaria productiva, instaurándose la rutina y repetición de tareas, que facilitaban el control y la vigilancia del trabajador so pretexto la eficiencia productiva.

Por otra parte, el ejercicio de la Administración Científica, devela una clara ruptura social del trabajo, la exclusión de la satisfacción individual y colectiva deriva en efectos negativos porque la esencia de la organización se fundamenta en la producción material y no en la valoración intrínseca del obrero.

Es necesario destacar que el análisis de la aplicación de los principios de la Administración Científica en las organizaciones actuales, a través de una investigación empírica, podría ayudar a detectar el grado de influencia o el legado de la gestión Taylorista. Es decir, se podría conocer la evolución de estos principios y tener un acercamiento a las nuevas manifestaciones teóricas que se presentan con otras denominaciones, pero que podrían contener la misma receta.

Tabla 1. Perspectivas teóricas del Taylorismo

Posiciones a favor		Posiciones en contra	
1	La administración científica permitió ubicar a los obreros de acuerdo a las capacidades y habilidades, además de generar métodos de supervisión e incentivos	1	En la práctica mecanicista, convirtió al trabajador en una extensión del sistema de máquinas, tan cambiante como cualquier pieza
2	El sistema Taylorista generó un análisis sistémico y objetivo del trabajo, es decir enfocados en la eficiencia.	2	La producción se organizó bajo un esquema de control burocrático y jerárquico, a fin de establecer un control efectivo en los modos de trabajar.
3	El esquema de gestión científica tomó como base las ciencias positivistas con sustento en las ciencias físico-naturales.	3	El sistema Taylorista aplicó de manera radical el principio mecánico a la producción, lo que derivó en la rutina y repetición de las formas de trabajo
4	La gestión científica determinó la organización del trabajo, es decir subdivisión de tareas, repartición y control de trabajo.	4	La adopción de los principios Tayloristas en las fábricas de Norteamérica, generó una gran revuelta de los obreros, afectados por esta doctrina de trabajo
5	La administración científica incorporó el uso de la ciencia administrativa, antes de este sistema el trabajo se concebía de manera empírica y espontánea.	5	La visión de un trabajador al que no es necesario consultar ni está dispuesto a participar más allá de ciertos límites, ni expresa sus puntos de vista, ni comparte sus decisiones, informaciones, resultados y recursos, su falta de preparación, considerado como costo, obediente y sumiso
6	Las técnicas, conocimientos, preceptos y métodos ligados a la gestión fueron perfeccionados por la gestión Taylorista.	6	Obtención de mayor eficiencia productiva, por el adiestramiento de los cuerpos y disminución de las resistencias; y el control de tiempos y las tareas
7	La producción a escala se hizo realidad gracias a la división técnica del trabajo.	7	No hay científicidad en sus principios, sino una mejor organización de la explotación obrera. Estas ideas son vistas por los obreros como opositores extremadamente defectuosos o, dicho de otra manera, la fuente por excelencia anti-obrera.
8	El sistema Taylorista determinó las condiciones de trabajo, cooperación estrecha dirección-obreros y rendimiento máximo de producción (hombre-máquina) de manera científica.	8	Sus prácticas están direccionadas al control del cuerpo y las relaciones en el trabajo, y de volverlos dóciles y sumisos.
9	La administración científica se concibió como la única forma de obtener control sobre el trabajo y el trabajador.	9	Los mecanismos de vigilancia, control y castigo son perfeccionados.
10	Los métodos de producción y los procesos productivos podían beneficiarse de la aplicación de un esquema jerárquico	10	Es una manifestación diversa del poder que disciplina y controla los cuerpos y las actividades en las fábricas.
11	La fragmentación de la planificación y ejecución del trabajo estaba determinado en el Sistema Taylorista	11	Para el proceso productivo de las organizaciones el cuerpo domesticado es primordial
12	La remuneraciones de los obreros estaba en función de su desempeño, además abordó los problemas de costes y sistemas de informes	12	Las condiciones en el espacio de trabajo colocan al operario en condición de objeto del proceso productivo
13	La aplicación de métodos de investigación buscaban mejorar la práctica de la gestión	13	El sistema taylorista busca: individualizar, separar, descomponer, cronometrar e imponer un contenido de trabajo, por lo que el obrero no es más que una reserva de energía y músculo
		14	Las técnicas y herramientas como la gestión por competencias y desempeños, siguen utilizándose hoy en día, las que buscan medir y clasificar al trabajador para volverlo dócil y productivo
		15	Los métodos y la tecnología contribuyen a un alto grado de organización funcional, donde la relación dueños-trabajadores es frágil y fugaz, y solo productiva y económica
		16	No toma en cuenta la satisfacción individual, grupal y social, así como los reconocimientos no monetarios
		17	La práctica de los principios de la "administración científica" al no estar acompañada de un trato humano de los trabajadores, puede generar, en muchos casos, efectos negativos y desastrosos
		18	Los postulados tayloristas hayan contribuido a generar organizaciones más racionales por medio de la eficiencia, y han encontrado el mecanismo apropiado para justificar y manifestar el poder del capital
		19	El ser humano es un recursos operacional que debe ser maximizado para la producción, ya que se motiva por las recompensas materiales
		20	El obrero "simula su trabajo" lo que perjudica la producción y los intereses
		21	El Taylorismo se basó en un funcionamiento mecánico, dejando de lado la naturaleza social del trabajo.

Nota. Información obtenida en el estudio

III. CONCLUSIONES

A la luz de la Administración Científica planteada por Taylor, se puede determinar que se articularon una serie de métodos y técnicas que impulsaron la eficiencia productiva organizacional, que se estima aún siguen vigentes, bajo otros modelos y denominaciones, asistidos por conexiones tecnológicas, sociales, económicas y culturales. Sin embargo, esta gestión científica tayloriana, se desconecta de la parte humana y social, ex profeso, en la perspectiva de integrar al trabajador en un sistema mecánico, orientado a moldear sus actividades laborales que los vuelve dóciles y sumisos, para un “mayor y mejor aprovechamiento” de su fuerza laboral.

IV. REFERENCIAS

- Aktouf, O., (1998). *La Administración entre la tradición y la renovación*. (Univalle, Ed.) (Primera ed). Colombia: Impresores Ltda.
- Aktouf, O., y Suárez, T. (2012). *Administración Tradición, revisión y renovación*. (M. E. Zahar Arellano, Ed.) (Primera ed). México: Pearson Education. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Benalcázar, W. (2017). La Fábrica textil Imbabura continúa marcando al cantón Antonio Ante. Retrieved from <https://www.elcomercio.com/tendencias/cultura/fabrica-textil-imbabura-continua-marcando.html>
- Bruce, K. (2016) "Management science, planning, and demand management", *Journal of Management History*, 22(2), 171-198. <https://doi.org/10.1108/JMH-10-2015-0203>
- Cohen, Y. (2012). O século de Taylor, Lênin e Freud. *Tempo Social*, 24(2), 211–232. <https://doi.org/10.1590/S0103-20702012000200011>
- Montmollin, M. (1975). Taylorism and Anti-Taylorism. *International Studies of Management and Organization*, 5(1974), 4–16. <https://doi.org/10.1080/00208825.1975.11656181>
- Morais, J., y Moura, D. (2017). Do Taylorismo/ Fordismo À Acumulação Flexível: Implicações Dos Regimes De Acumulação Para O Mundo Do Trabalho. *Revista Labor*, 1(17), 62-72. Recuperado de <http://www.periodicos.ufc.br/labor/article/view/19299>
- Campos, F. (28 de 06 de 2015). www.eltelegrafo.com.ec. Recuperado el 07 de 2018, de www.eltelegrafo.com.ec/noticias/regional/1/la-fabrica-imbabura-icono-textil-de-atuntaqui
- Carvalho de Sousa, J., y Batista dos Santos, A. C. (2017). A psicodinâmica do trabalho nas fases do capitalismo : análise comparativa do taylorismo-fordismo e do toyotismo nos contextos do capitalismo burocrático e do capitalismo flexível. *Rev. Ciênc. Admin*, 23(1), 186–216. <https://doi.org/dx.doi.org/10.5020/2318-0722.23.1.186-216>
- Espinosa Posso, S. (2013). *Fábrica Textil Imbabura* (tesis de pregrado). Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Quito. Retrieved from <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/5798/T-PUCE-5954%284%29.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Guidotti, T. L. (2011). Taylorism, the aging workforce, and the biopsychosocial model. *Archives of Environmental and Occupational Health*, 66(4), 191–192. <https://doi.org/10.1080/19338244.2011.622166>
- Hatch, M. J., y Cunliffe, A. L. (2013). *Organization Theory* (Third edit). Oxford: Oxford University Press.
- Kelly, D. (2016). Perceptions of Taylorism and a Marxist scientific manager, *Journal of Management*, 22(3), 298-319, <https://doi.org/10.1108/JMH-11-2015-0205>
- Schachter, H. L. (2018). Labor at the Taylor Society: Scientific management and a proactive approach to increase diversity for effective problem solving. *Journal of Management History*, 24(1), 7–19. <https://doi.org/10.1108/JMH-06-2017-0031>
- Marcuse, H., y Marcuse, H. (1983). *El hombre unidimensional. Ariel*. Buenos Aires: Planeta Argentina.
- Mayol Marcó, D. D. (2013). Taylor, Cien Años Después. *Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura*, 19(2), 195–209. Retrieved from www.redalyc.org/articulo.oa?id=36430103010
- Murillo, G. (2007). *Teorías clásicas de la organización y el management*. Bogotá, Colombia: Ecoe Ediciones.
- Naranjo, E. (2010). Caracterización de la gestión en las empresas públicas. *Revista Politécnica*, 18–28. Retrieved from <http://bibdigital.epn.edu.ec/handle/15000/4351>
- Pinto, Geraldo Augusto. (2012). De Demiurgo A Operário: Uma Análise Gramsciana Do

- Trabalho Sob O Taylorismo/ Fordismo. *Si Somos Americanos*, 12(2), 133-151. <https://dx.doi.org/10.4067/S0719-09482012000200006>
- Posso Yépez, M. A. (2008). Fábrica Textil Imbabura La Historia! Y los Acontecimientos más relevantes de Antonio Ante. *Gobierno Local de Antonio Ante y Pontificia Universidad Católica*
- Prado, E. F. S., y Guedes Pinto, P. J. (2014). Subsunção do trabalho imaterial ao capital. *Caderno CRH*, 27(70), 61-74. <https://doi.org/10.1590/S0103-49792014000100005>
- Procopiuk Walter, B. E., Gómez Winkler, C. A., & Crubellate, J. M. (2013). O ideário taylorista, a gestão da subjetividade e o poder pastoral. *Cadernos EBAP.EBR*, 11(1), 16-29. <https://doi.org/10.1590/S1679-39512013000100003>
- Rao, M. (1960). SCIENTIFIC MANAGEMENT IN RETROSPECT. *The Indian Journal of Political Science*, 21(1), 9-24.
- Solano Espinosa, E. (2015, August 16). La Fábrica Imbabura cuenta la historia textilera. Retrieved from <https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/regional/1/la-fabrica-imbabura-cuenta-la-historia-textilera>
- Souza, E. M. de, y Costa, A. M. da. (2013). Usos e significados do conhecimento histórico em estudos organizacionais: uma (re)leitura do taylorismo sob a perspectiva do poder disciplinar. *Cadernos EBAP.EBR*, 11(1), 01-15. <https://doi.org/10.1590/S1679-39512013000100002>
- Salgado, F. A. A. (2015). Utopía como imaginación organizacional en el pensamiento crítico de Guerreiro-Ramos. *Cadernos Ebap.Br*, 13(2), 220-236. Retrieved from <http://www.scielo.br/pdf/cebape/v13n2/1679-3951-cebape-13-02-00220.pdf>
- Vizeu, F. (2010). (Re) contando a Velha História : Reflexões sobre a Gênese do Management The Old Story (Re) told : Reflections about Management Genesis. *Revista de Administração Contemporânea*, 14(5), 780-797.

Ilustraciones

Fig. 1: Fábrica Imbabura-Ministerio de Cultura y Patrimonio. (2015). Recuperado de <https://tinyurl.com/y79ncctf>

Fig. 2: Fábrica Imbabura-Ministerio de Cultura y Patrimonio. (2015). Recuperado de <https://tinyurl.com/yburv7s5>