

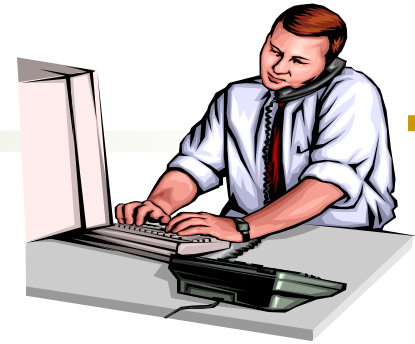
EL ESTUDIO DEL TRABAJO Y EL FACTOR HUMANO.



[Si se quiere que el estudio del trabajo contribuya seriamente al aumento de la productividad, antes de pensar en aplicarlo habrá que lograr que **las relaciones** entre la dirección y los trabajadores **sean bastante buenas** y que los trabajadores **crean** en la sinceridad de la dirección, pues de lo contrario pensarán que es un nuevo truco para hacerlos trabajar más sin ningún beneficio alguno para ellos.]



La dirección.



**Estudio del
trabajo**

Los supervisores



Los trabajadores



Todo estudio analítico del trabajo bien hecho es tan sistemático que implacablemente va poniendo al descubierto uno por uno, los puntos donde se desperdicia tiempo y energía.

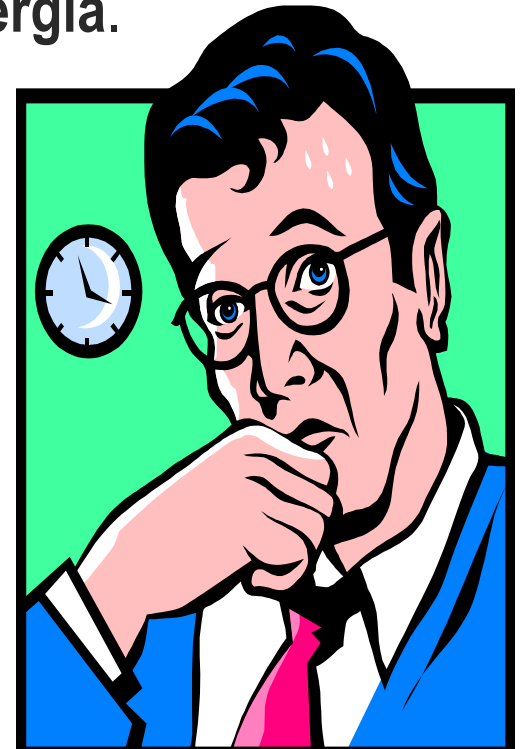
Para suprimir ese desperdicio hay que determinar sus causas, que suelen ser:

Mala planificación y organización.

Control insuficiente

Formación inadecuada.

Como la empresa contrata gerentes, administradores, ingenieros para ocuparse de eso, se podría suponer que no supieron cumplir sus funciones.



Se debe explicar al supervisor el objetivo del trabajo, de lo contrario se puede oponer por las siguientes razones:

Es el más afectado por el estudio, le están cuestionando el trabajo que ha dirigido por mucho tiempo y si gracias al estudio se mejora la productividad, tal vez piense que quedará desprestigiado



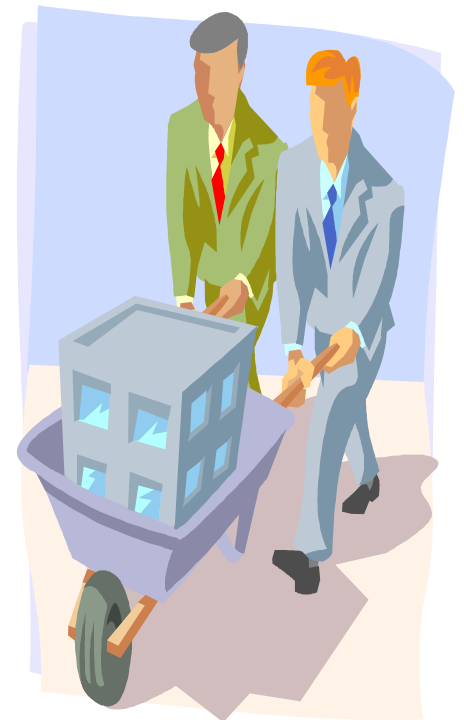
El supervisor pensará que ha perdido categoría por el simple hecho de que le hayan quitado algunas funciones.

Si surgen conflictos, el supervisor es el primer llamado a resolver la situación y le será difícil hacerlo con justicia si no comprende el problema.



Para conservar la estima y el respeto del supervisor, la persona que realiza un estudio del trabajo deberá mostrarle desde el principio que no trata de suplantarlo.

Hoy más que nunca el trabajo en equipo constituye una herramienta importante para el éxito de las organizaciones



En los últimos años se han llevado a cabo numerosas investigaciones para averiguar mejor cómo se conducen los seres humanos, con el objeto no solo de explicar su comportamiento, sino también, de ser posible de prever cómo reaccionarán ante una nueva situación.



Según los especialistas en ciencias del comportamiento, lo que mueve a las personas a actuar de tal o cual modo es el deseo de satisfacer determinada necesidad.

Una de las teorías más ampliamente aceptadas es la establecida por Abraham Maslow, quien afirmó que cada individuo tiene ciertas necesidades esenciales y que éstas se articulan entre sí conforme a un orden jerárquico.

Según Maslow cada una de las necesidades empezará a ejercer su influencia motivadora solamente cuando se haya satisfecho en gran parte la necesidad precedente en la jerarquía.





AUTORREALIZACION

INDIVIDUACION

INTEGRACION

SEGURIDAD

FISIOLOGICAS



A large black left square bracket and a large yellow right square bracket are positioned on the left and right sides of the page, respectively. A horizontal olive-green line spans across the page, passing through the middle of the first two text blocks.

FISIOLOGICAS.

Son las necesidades básicas que deben satisfacerse para mantenerse sencillamente en vida

SEGURIDAD.

La sensación de estar protegido contra cualquier daño físico y psicológico, además la seguridad en el empleo.

INTEGRACION.

Deseo de pertenecer a un grupo u organización y de alternar con otras personas.



INDIVIDUACION.

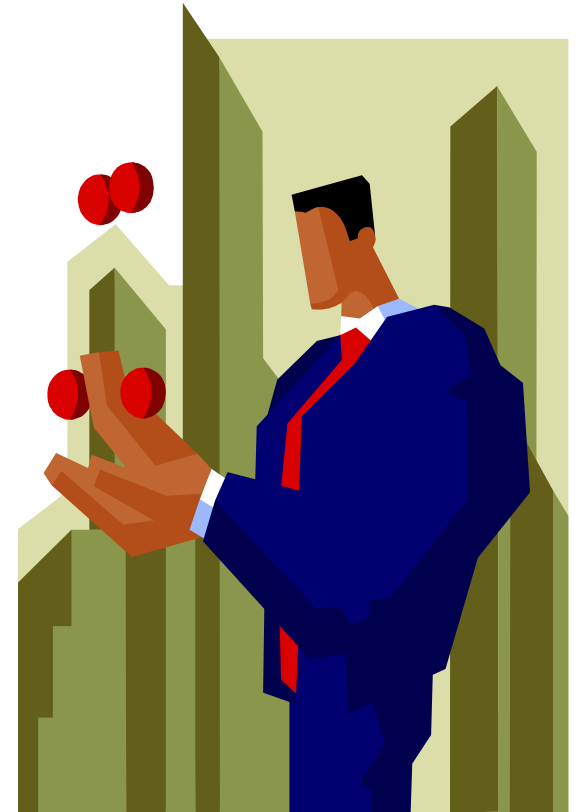
Consiste en la necesidad de que le reconozcan a la persona su individualidad.

AUTORREALIZACION.

Deseo de la persona y más aún del trabajador de que le den la posibilidad de mostrar sus habilidades propias.

[

En la práctica , la mayoría de las personas sólo satisfacen algunas de esas necesidades y únicamente en parte, quedándose con otras sin satisfacer en absoluto.



El estudio del trabajo puede influir en el operario de la siguiente manera.

NEGATIVAMENTE.

Resistencia al cambio.

Temor al despido.

POSITIVAMENTE.

Salud ocupacional.

Soy importante para la empresa.

Reconocimiento de mi trabajo.





ANALISTA.

Debe ser una persona que tenga conocimientos técnicos y también ciertas cualidades humanas:

sinceridad y honradez

entusiasmo

interés humano y don de gentes

tacto

buena presencia

confianza en sí mismo.



El esfuerzo conjunto del trabajador, el supervisor y el analista garantizan el éxito de un estudio de movimientos, ya que el operario es quien tiene más experiencia, el analista canaliza dichos conocimientos y se diseñan métodos que son el aporte de todos.

Lo anterior evita la resistencia al cambio, pues el operario siente el nuevo método como su idea, lógicamente hay que darle el mérito.



NOSOTROS

