

La evolución del trabajo a lo largo de la historia

En la clase de hoy vamos a explicar la función de organización y la evolución histórica de la organización del trabajo. Vamos a empezar con ello definiendo la organización, consiste en determinar cuál es la estructura organizativa de la empresa, es decir, que hay que delimitar cuáles son las tareas que se tienen que realizar para llevar a cabo todas las labores de una empresa, hay que decir cuáles son las responsabilidades que va a tener cada trabajador en cada puesto y hay que determinar la jerarquía, es decir, la autoridad que el trabajador va a ejercer sobre quién. A partir de aquí, vamos a ver cómo ha evolucionado históricamente toda esta organización.

Taylor: La Organización Científica del Trabajo

Lo primero que hizo Taylor fue incorporar el método científico a la organización del trabajo. Descomponía todos los movimientos que necesitamos para realizar una tarea, de manera que se centraba en cada uno de ellos para mejorarlo individualmente. Por ejemplo, en una pizzería, se reduce el número de movimientos que tienen que hacer los trabajadores para reducir los tiempos muertos. Además, Taylor le daba mucha importancia a la división del trabajo y a la especialización de cada tarea. También propuso un sistema de incentivos económicos para aquellos trabajadores que fueran más eficientes. Sin embargo, el trabajo podría volverse monótono y aburrido al realizar el mismo movimiento todos los días.

Fayol: La Administración y la Organización de la Empresa

Fayol se centró en estudiar cómo los directivos podían dirigir mejor la empresa. Elaboró 14 principios sobre cómo los directivos tendrían que administrar mejor la empresa. Uno de los principios destacados fue el de la unidad de mando, donde los trabajadores solo recibían órdenes de un jefe para evitar mensajes contradictorios y clarificar las responsabilidades.

Mayo: La Escuela de las Relaciones Humanas

Mayo se dio cuenta de que, aunque Taylor y Fayol lograron aumentar la productividad, los trabajadores estaban cada vez más desanimados por la monotonía del trabajo. Realizó un experimento en una fábrica en el cual permitió más descansos, mejor iluminación y música. La productividad aumentó debido a que los trabajadores estaban más a gusto. Mayo concluyó que las relaciones humanas en el trabajo son fundamentales, los trabajadores trabajan mejor en grupo que de manera aislada, y que no solo los incentivos económicos son importantes, sino también sentirse parte de un grupo y sentirse importantes.

Tabla de Comparación de las Escuelas de Organización del Trabajo

Escuela	Enfoque	Principales Ideas
Taylor – Organización Científica del Trabajo	Método científico y eficiencia	Descomposición de tareas, división del trabajo, especialización, incentivos económicos

Fayol – Administración y Organización de la Empresa	Organización jerárquica y administración	Principios de administración, unidad de mando
Mayo – Escuela de las Relaciones Humanas	Relaciones humanas y bienestar laboral	Importancia de las relaciones humanas, trabajo en grupo, motivación

Preguntas frecuentes

Aquí respondemos algunas preguntas comunes sobre la organización del trabajo:

1. ¿Cuál es el objetivo de la organización del trabajo?

El objetivo es determinar la estructura organizativa de la empresa, definiendo las tareas, las responsabilidades y la jerarquía de los trabajadores.

2. ¿Qué importancia tienen las relaciones humanas en el trabajo?

Las relaciones humanas son fundamentales para el buen funcionamiento de la organización del trabajo. Los trabajadores trabajan mejor en grupo y es importante que se sientan parte de un equipo.

3. ¿Por qué es importante la especialización y la división del trabajo?

La especialización y la división del trabajo permiten que los trabajadores se enfoquen en tareas específicas, lo que aumenta la eficiencia y la calidad de los resultados.

4. ¿Cuál es la diferencia entre la escuela de organización científica del trabajo y la escuela de las relaciones humanas?

La escuela de organización científica del trabajo se enfoca en

la eficiencia y la división del trabajo, mientras que la escuela de las relaciones humanas se centra en las relaciones humanas, el bienestar laboral y la motivación de los trabajadores.

Con esto, concluimos la clase. Nos vemos en la siguiente con más interesantes temas relacionados con la organización del trabajo. ¡No olvides revisar nuestros artículos relacionados!

