

LA CIENCIA DEL TRABAJO Y SU METODOLOGÍA

Tabla de contenido

Objetivo	6
Introducción	7
Conceptos: trabajo y ciencia del trabajo	8
Metodología de la ciencia del trabajo: análisis del trabajo y sus aplicaciones	10
Análisis organizacional	14
Modelo del enfoque de procesos y el sistema de gestión de talento	17
Cierre	20
Referencias	21

Objetivo

Aprender los conceptos básicos que fundamentan la ciencia del trabajo, la importancia del estudio y análisis de este, su naturaleza, estructura, alcance y aplicaciones en los procesos de gestión del talento.

Introducción

La historia del hombre siempre ha estado marcada por una necesidad de progreso espiritual, intelectual y material. Como seres humanos nos diferenciamos de otras especies, particularmente por las capacidades que hemos desarrollado para aprender, crear y mejorar nuestro entorno. La necesidad de progreso derivó con el tiempo en una de las más importantes revoluciones de la humanidad, la Revolución Industrial. El proceso se inició en Inglaterra a mediados del siglo XVIII con la invención del motor a vapor y el impacto que esto generó en las empresas de manufactura y en el contexto político, social, económico, cultural y tecnológico en Europa y Estados Unidos. Con los cambios que se generaron durante la revolución industrial en las relaciones de trabajo y de producción, surge una preocupación importante en los estudiosos y en las Universidades por los temas que se relacionan con la actividad laboral, todos los elementos que la componen y los resultados que se espera de esta. En este tema se compartirán los conceptos claves del estudio del trabajo como ciencia, haciendo algunas consideraciones sobre su importancia y alcance, para luego profundizar en la metodología que esta ciencia ha desarrollado para legitimar el análisis objetivo de los puestos de trabajo como elemento central y punto de partida de los pasos posteriores de valoración de cargos y asignación salarial.

Conceptos: Trabajo y Ciencia del Trabajo

Concepto de trabajo

El trabajo o labor, en términos científicos se define como la actividad que las personas realizan con esfuerzo físico o mental, que implica racionalidad y método, para el logro de la subsistencia personal o para contribuir, junto con otros factores de producción, a un fin económico, cultural o social.

La aproximación al concepto de trabajo puede tener distintos sentidos y es precisamente esto lo que enriquece y le da complejidad a esa actividad natural y esencial del ser humano:

- El trabajo como actividad.
- El trabajo como producto.
- El trabajo como exigencia.
- El trabajo como tarea, empleo, oficio, ocupación.

A lo largo de la historia y coexistiendo entre ellas, ha habido muchas formas de organización del trabajo y de la producción, desde la esclavitud al pequeño taller artesano, pasando por la servidumbre y las contrataciones por obras terminadas. Pero desde el siglo XIX y la revolución industrial, sin desaparecer otras formas, el trabajo asalariado es la forma dominante.

La ciencia del trabajo

En su sentido más amplio, la ciencia del trabajo, estudia la actividad laboral humana desde distintas perspectivas que lo integran, incluye dimensiones como la biológica, la técnica, la económica, la social, jurídica.

En un sentido más estricto, centrado en el ámbito económico que es el que nos atañe en la asignatura Compensación del trabajo I, se define como ciencia porque:

- Tiene un objeto formal de estudio: la actividad laboral

- Tiene una metodología para el análisis empírico de la actividad, lo que permite estandarizar principios comunes
- Tiene como objetivo: la resolución de los problemas que pueden surgir de su configuración o de las relaciones de trabajo
- Tiene sus propios resultados que están relacionados con la mejora de la eficiencia, el desempeño, la satisfacción del trabajador y la paz laboral.

El profesor y rector alemán, de la Universidad Forestal de Eberswalde, Hubert Hugo Hilf, definió la ciencia del trabajo como "la búsqueda y acumulación de conocimientos sobre el trabajo humano, apoyada en la investigación, consolidada por la experiencia, elaborada metodológicamente, expuesta sistemáticamente, y con pretensiones de validez general por los resultados positivos que se obtiene de ella".

Sistematización de la ciencia del trabajo

La sistematización en el ámbito científico se entiende como: el proceso reflexivo que permite la reconstrucción y el ordenamiento de la experiencia, de la producción de conocimientos, la conceptualización de la práctica y la creación de nuevos conocimientos teóricos y prácticos. En la ciencia de trabajo la sistematización se integra en cuatro grandes áreas:

1. La filosofía de la ciencia del trabajo, profundiza en el significado histórico que se centra en el estudio de las experiencias y en el ámbito teórico.
2. La metodología de la ciencia del trabajo, que resulta de especial interés para esta asignatura, y es en la que se profundizará para entender y aprender a analizar el trabajo.
3. El contenido de la ciencia del trabajo, que comprende:
 - La técnica del trabajo desde los fundamentos biológicos, como los procedimientos mecánicos.
 - La ordenación de la actividad laboral que integra la organización, la planificación y la dirección, así como la valoración técnica y objetiva de

esta. También se incluye la evaluación del desempeño de la persona que realiza la actividad.

4. La ética del trabajo, que contempla los principios de comportamiento laboral, y parte de la premisa que el trabajo es un valor ético y lo pone en el centro de la vida individual y social del ser humano.

Metodología de la Ciencia del Trabajo: Análisis del Trabajo y sus aplicaciones

El proceso de estudio, investigación e identificación técnica, a partir de un método sistematizado, de los elementos que componen la actividad laboral, es fundamental para entender y estructurar todos los aspectos del ámbito del trabajo humano que de este se deriva en una organización o empresa. Debe realizarse de forma precisa y objetiva, y el resultado se obtiene a partir de un proceso minucioso de observación y estudio para tener la información relacionada con la naturaleza de un trabajo específico. Esta metodología tiene un alcance que puede dividirse en tres niveles:

1. El primero, a nivel micro, referido al estudio y análisis de la actividad laboral que desempeña una persona en un lugar o puesto, bien sea que contemple esfuerzo físico o mental utilizando herramientas simples o especializadas dentro o fuera de una empresa u organización.
2. El segundo, en un nivel superior al anterior, se da en una empresa u organización, y se refiere al análisis de varias actividades laborales funcionalmente concatenadas y articuladas de manera ordenada y coherente en funciones para obtener resultados específicos.
3. A nivel macro-global, de un sector de la economía o de la sociedad, en el que se analiza el trabajo considerando los modos de producción de una nación o de una región.

Aplicaciones del análisis del trabajo

El análisis del trabajo, como se ha explicado, permite tener un conocimiento específico de la actividad laboral en cuanto a su naturaleza, alcance, estructura, así como las limitaciones y exigencias que se pueden presentar en algunos casos, con el objetivo de mejorar la eficiencia y lograr la satisfacción del trabajador. Por este motivo, tener un conocimiento minucioso sobre el trabajo, favorece y optimiza la aplicación de los distintos procesos de gestión de talento en las organizaciones. A continuación, se revisarán las diversas aplicaciones que tiene el análisis de trabajo:

1. En el proceso de selección de personal, se busca la incorporación de talento en la organización, aplicando varias etapas y técnicas con el objetivo de decantar a los mejores candidatos para seleccionar al que tiene una razonable probabilidad de ser el más idóneo, esto se hace a partir del análisis del trabajo que permite entender cuáles son las cualidades, características objetivas y subjetivas exigidas por el puesto a cubrir.
2. Para estructurar programas de formación, bien sea para colaboradores que se incorporan a una organización o para los que tienen continuidad y requieren en ambos casos desarrollar o consolidar algunas competencias, el análisis del trabajo resulta fundamental para tener claridad sobre las actividades, tareas funciones del puesto de trabajo.
3. Proponer ascensos y promociones, requiere un conocimiento detallado de los requisitos y los contenidos de los roles, para que, en función de los méritos y el desempeño de los colaboradores, los líderes puedan proyectar el talento de su gente.
4. Los Programas de seguridad pueden ser elaborados de manera adecuada a partir de un conocimiento detallado sobre las características y condiciones de higiene y seguridad de salud que requieren los roles para poder ser desempeñados.
5. Mejora de métodos y procedimientos definidos en la utilización de equipos o realización de procesos específicos para la obtención de resultados propios de un rol, requiere del análisis objetivo del trabajo.

6. La valoración de puestos o cargos, se fundamenta especialmente en el análisis del trabajo, puesto que el resultado de este permite conocer la naturaleza, los contenidos, las exigencias intrínsecas y extrínsecas, así como las habilidades y competencias requeridas por el ocupante de un rol.
7. Para plantear la evaluación del desempeño de los ocupantes de los cargos en una organización es necesario establecer los parámetros de calidad, cantidad, cumplimiento y conocimiento, entre otros, exigidos que se obtienen del análisis del trabajo.
8. La adecuada distribución de espacios de trabajo, bien sean plantas de producción, oficinas o áreas de servicios, deben basarse en el análisis del trabajo, puesto que permite conocer el tipo de maquinarias, herramientas, procesos y actividades que generan y la relación que se da con cada elemento involucrado en la producción.
9. Los programas de relaciones humanas en la empresa están orientados a mejorar y satisfacer los intereses de los colaboradores en la organización en cuanto a las relaciones internas entre miembros de los equipos de trabajo y las percepciones las dimensiones del ambiente donde se desempeñan, por lo que el análisis del trabajo es muy importante y permite conocer todos los elementos relacionados a este aspecto.
10. La organización estructural de la empresa, está determinada por el análisis del trabajo, puesto que permite tener claridad sobre las relaciones internas funcionales y de jerarquía de cada rol para el desarrollo de los procesos y de las relaciones externas con el contexto
11. Desarrollo organizacional se define como el proceso de conocer y modificar la cultura y el desempeño de la organización según requiera para poder cumplir con los retos que se plantea. El análisis del trabajo permite tener el conocimiento necesario para emprender los cambios necesarios.
12. La normalización de la terminología utilizada en general en el ámbito de las organizaciones, es necesaria y se deriva del resultado del análisis del trabajo que facilita el entendimiento y la conceptualización de los procesos, operaciones y puestos de trabajo.

Formulación heurística del análisis del trabajo.

El análisis del trabajo debe apoyarse, desde la perspectiva heurística, en un conjunto de reglas metodológicas o procedimientos que establecen cómo proceder para obtener resultados confiables que permitan ordenar, identificar y establecer criterios sólidos de los datos estudiados. En este sentido, encontramos la propuesta metodológica de la War Manpower Commission de los Estados Unidos aplicada para el estudio y enseñanza de las actividades laborales de la industria moderna. Básicamente, este método consistía en:

1. Responder a una serie de preguntas clave que permiten indagar y profundizar sobre cualquier tipo de labor o actividad: ¿qué hace? ¿cuándo? ¿cómo lo hace? ¿dónde? ¿para qué lo hace?
2. Profundizar, a partir de los aspectos identificados en la primera parte en la complejidad de las funciones, tareas actividades asociadas al trabajo de un puesto o un cargo
3. A partir de los resultados obtenidos en investigaciones anteriores se estandarizaron una serie de exigencias que se asocian a los puestos de trabajo, estas eran: el conocimiento requerido para desempeñar el cargo, la destreza o habilidad práctica, el esfuerzo físico o mental y la responsabilidad.
4. Todos estos elementos enmarcados en un contexto organizacional que comprende condiciones de trabajo, tensión psíquica y riesgos.
5. Técnicas metodológicas del análisis del trabajo.
6. El registro objetivo de las dimensiones del análisis del trabajo requiere de la utilización de técnicas metodológicas que le otorguen confiabilidad y capacidad de comprobación al proceso. Cada método tiene sus fortalezas y sus oportunidades de mejora, lo clave, para un análisis completo, es seleccionar el que más se adecua a las necesidades de la organización. Las más conocidas y utilizadas son:

- Método de observación, que exige una labor preparatoria de recabar información previa, conocer la documentación y estudiar todo lo que se tenga para comprender en profundidad el trabajo a analizar.
- Método de cuestionario, que se prepara con un grupo de preguntas estudiadas cuidadosamente para que se puedan adaptar a la naturaleza o tipos de trabajos, aplicadas a los ocupantes de los cargos o a los supervisores de los cargos analizados.
- La entrevista de lo que se hace o lo que se debería hacer.
- La simulación cuando las características del trabajo lo permitan.
- Método mixto que combina cualquiera de las explicadas anteriormente y permite darle solidez y consistencia al proceso de análisis del trabajo.

Análisis organizacional

El análisis organizacional es una disciplina teórica, metodológica y científica propia de la ciencia del trabajo cuyo objeto específico de análisis se centra en la organización.

Refiere un enfoque teórico porque plantea un modelo específico para el estudio de los casos. Al igual que el análisis del trabajo, considera una metodología porque parte de un análisis y de una intervención para resolver una determinada situación organizacional. Se considera una disciplina científica porque refiere la aplicación de las ciencias sociales al campo de la organización o la Empresa.

La finalidad del análisis organizacional es lograr cambios en una organización en función de las necesidades de los miembros, el trabajo y el contexto externo, puede intervenir en situaciones de conflicto y crisis organizacional en contextos turbulentos.

Como antecedentes la Revolución Industrial contribuyó al desarrollo de la idea de la organización como un sistema cerrado, separado del ambiente, en la que la concepción del hombre era como una herramienta más, un material racional económico, un apéndice de las máquinas. Las teorías humanistas pretendieron derribar las creencias del pensamiento atomista, introduciendo conceptos nuevos tales como metas, teleología, motivaciones inconscientes, adaptación al medio

ambiente, sistemas abiertos, más típicos de un pensamiento "sistémico", dinámico e integrador.

Las diferentes corrientes que se derivaron a partir de ese momento en el ámbito organizacional, concuerdan en los siguientes aspectos sobre el análisis organizacional:

- Refiere un campo del quehacer o trabajo profesional
- Plantea un método de investigación o de estudio de casos en profundidad
- Establece una teoría que se construye a partir de la existencia y un objeto que le es propio y que intenta definir
- Diseña una estrategia de cambio de sistemas micro-sociales.

El análisis organizacional, visto como un proceso de cambio, supone que se va desarrollando a través de etapas sucesivas. Por ser un proceso dinámico las etapas no siempre son iguales y absolutas, sin embargo, se pueden distinguir una serie de pasos en el desarrollo de este tipo de proyectos:

Se inicia a partir de una solicitud de consulta de un cliente que solicita la colaboración experta de un profesional o de un equipo para encarar un problema o conflicto organizacional, enfrentar una crisis o promover un desarrollo, tomando en cuenta aspectos humanos y organizativos.

El experto realiza un análisis sistemático de la situación organizativa, que a su vez contempla las siguientes fases:

1. Entrevistas y contactos preliminares.
2. Comienzo de la relación de consulta. Establecimiento de la relación. Acuerdos básicos: plan de trabajo y contrato.
3. Trabajo de campo. Análisis y definición del problema. Recopilación de información. Análisis de la información recogida.
4. Devolución de la información y definición de los cambios requeridos con el cliente.
5. Evaluación y cierre de la etapa.
6. Nuevas perspectivas.

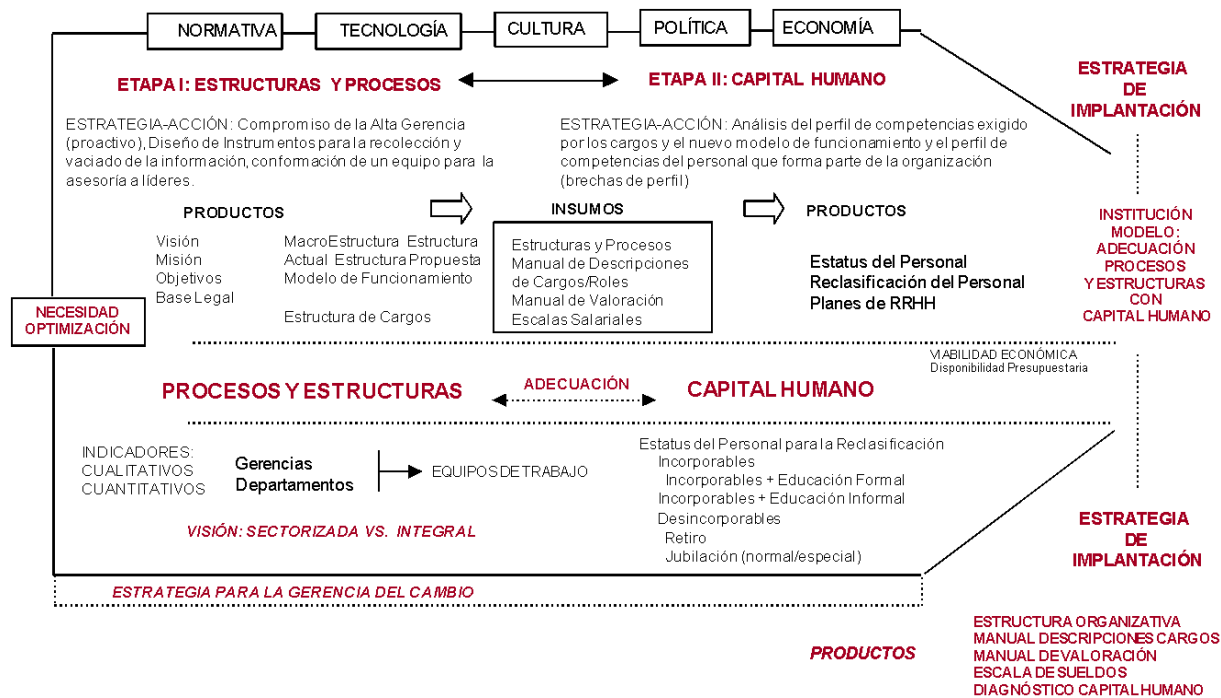
Este proceso vuelve a repetirse cada vez que se aborda un nuevo problema.

Estrategia metodológica (Ejemplo):

A continuación, se presenta un modelo de estrategia metodológica para abordar una necesidad de mejora u optimización de un ámbito organizacional, en el que se identifican los elementos que deben considerarse y las etapas que se siguen para cumplir el objetivo. Se plantean 2 etapas fundamentales

1. La primera en la que se revisan los procesos y luego las estructuras a través de las estrategias y acciones que se establecen previamente y en la que resulta fundamental el compromiso de la alta gerencia.
2. La segunda involucra al talento o capital humano que debe adecuarse a lo planteado en la primera etapa a partir del análisis de competencias de los perfiles exigidos por los cargos y las características de las personas que están en la organización.

Resulta importante en cada una de las etapas la documentación, la medición y las estrategias de comunicación que se implementen.



Modelo 1. Estrategia metodológica para el análisis organizacional (J. Bonilla, 2012)

► Modelo del enfoque de procesos y el sistema de gestión de talento

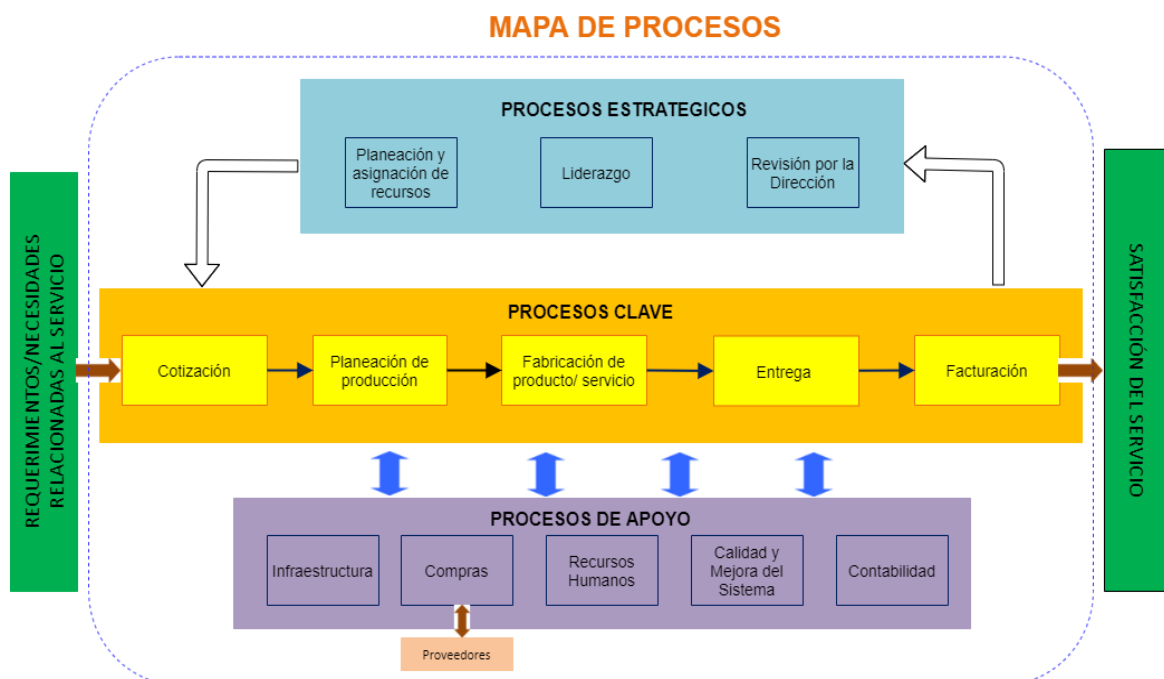
En el contexto global la competitividad y la calidad son principios cada vez más valorados, que permiten a las empresas diferenciarse para obtener mejores resultados.

Los modelos de gestión de calidad señalan una serie de pautas para llevar a cabo una gestión eficaz. Estos modelos tienen como fin promover la mejora continua de la organización. Para ello, los modelos de gestión se estructuran en una serie de criterios, cuyo propósito es guiar la práctica y asegurar que se cumplan los principios básicos de excelencia. Este tipo de normas se basan en Sistemas de Gestión de la Calidad que adoptan un enfoque basado en procesos. Este enfoque se caracteriza por tener presente el vínculo existente entre todas las actividades que intervienen en los diversos procedimientos que se llevan a cabo. Los recursos y

actividades se gestionan teniendo en cuenta sus relaciones, como un todo, favoreciendo resultados más eficientes.

Un enfoque basado en procesos es una excelente vía para organizar y gestionar la forma en que las actividades de trabajo crean valor para el cliente y otras partes interesadas. Es clave, por tanto, para operacionalizar el enfoque basado en procesos, el reflejo de este en la estructura organizativa y en el sistema de gestión de talento.

Imagen 1. Ejemplo de un mapa de procesos



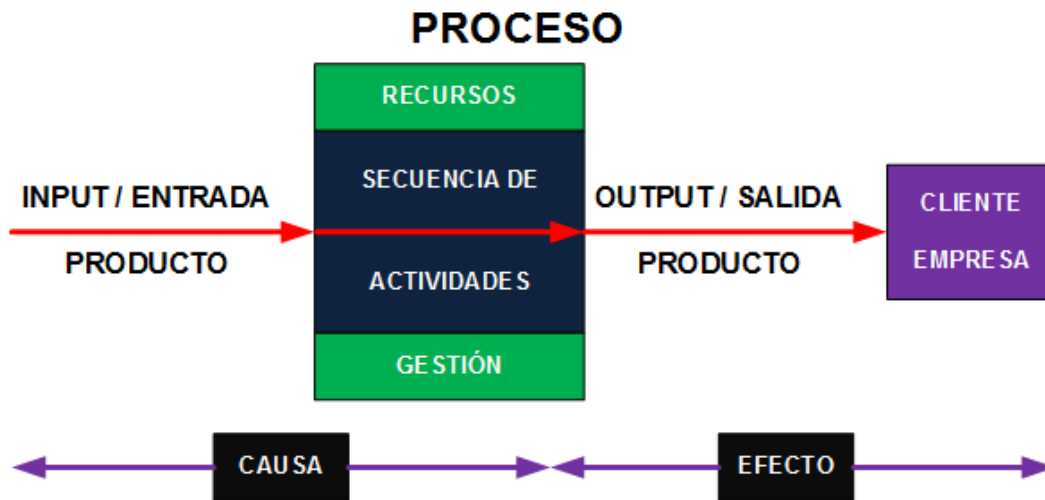
Fuente: <https://softgrade.mx/mapa-de-procesos/>

Las organizaciones tradicionales están estructuradas a menudo como una jerarquía de unidades funcionales que se gestionan verticalmente, con la responsabilidad por los resultados obtenidos dividida entre unidades funcionales. El enfoque basado en procesos introduce la gestión horizontal, cruzando las barreras entre diferentes unidades funcionales y unificando sus enfoques hacia las metas principales de la organización.

Es importante tener muy claro el concepto de proceso y los elementos que los integran:

Un proceso es un conjunto de actividades planificadas que implican la participación de un número de personas y de recursos materiales coordinados para conseguir un objetivo previamente identificado.

Imagen2. Elementos de un proceso



Fuente: <https://cenincal.com/administracion-por-procesos/>

Elementos de un proceso:

- **Input (Entrada):** es un producto con unas características objetivas que responda al estándar o criterio de aceptación definido, proviene de un suministrador (externo o interno), es la salida de otros procesos (precedente en la cadena de valor) o de un proceso de un proveedor o de un cliente. La existencia del input es lo que justifica la ejecución del proceso.
- **Proceso:** es la secuencia de las actividades propiamente dichas, son medios y recursos con determinados requisitos para ejecutarlo siempre bien a la primera.
- **Output (Salida):** es un producto elaborado, mismo que ha sido transformado mediante varias actividades de acuerdo con la calidad exigida por el estándar del proceso.

Cierre

- Las relaciones de trabajo y de producción cambiaron de manera drástica durante la revolución industrial, en ese momento surge la ciencia del trabajo cuyo objeto de estudio es precisamente la actividad laboral humana y el fin se centra en optimizar los resultados, el rendimiento y la satisfacción de las personas que lo ejecutan.
- La ciencia del trabajo se sistematiza en torno a una metodología que contribuye a consolidar una administración funcional de las relaciones de trabajo. Esta metodología establece tres niveles principales de estudios: el micro con el análisis de los puestos de trabajo, el macro con el análisis organizacional y el global que se refiere a toda la sociedad.
- El análisis del trabajo, ha demostrado en el tiempo, con los resultados obtenidos en cuanto a eficiencia y satisfacción del trabajador, que puede ser aplicado en distintos ámbitos de la gestión de talento y en general en toda la organización.
- El análisis organizacional cuya finalidad es lograr cambios en una organización en función de las necesidades de los miembros plantea que es fundamental comprender los procesos en las organizaciones, para poder tener una visión clara y promover la mejora continua. El enfoque basado en procesos permite organizar y gestionar la forma en que las actividades de trabajo crean valor para el cliente y otras partes interesadas.

-

Referencias

Urquijo, J.; Bonilla, J. (2010); *"La Remuneración del trabajo. manual para la gestión de sueldos y salarios"*; UCAB, Caracas.

Fuente: <https://softgrade.mx/mapa-de-procesos/>
<https://cenincal.com/administracion-por-procesos/>