

**Sociologia de l'empresa i de les organitzacions****2015/2016**

Codi: 101152

Crèdits: 6

Titulació	Tipus	Curs	Semestre
2500262 Sociologia	OT	4	0

**Professor de contacte**

Nom: Andreu Lope Peña

Correu electrònic: Andreu.Lope@uab.cat

**Utilització de llengües**

Llengua vehicular majoritària: català (cat)

**Prerequisits**

Es recomanable haver cursat l'assignatura Sociologia del Treball. En general, es pressuposa un coneixement bàsic dels autors clàssics de la sociologia i dels principals corrents sociològics del S.XX.

**Objectius**

L'assignatura vol fer conèixer les característiques i els canvis en les organitzacions en el món actual amb particular èmfasi en la empresa. S'analitzen les línies d'actuació que segueixen avui les empreses, tant en la seva vessant productiva com en els mecanismes d'organització del treball i de gestió de la mà d'obra. En concret, es contempla l'empresa com un espai de relacions socials. Relacions socials complexes en les que hi participen i hi contribueixen una pluralitat d'actors: empresaris, directius, comandaments, treballadors, sindicats, així com també l'estat i altres institucions. Aquestes relacions socials fan de l'empresa una organització i una institució social, en la que tenen presència fets transcendents com són l'organització i la divisió del treball, la gestió de personal, les relacions laborals, la comunicació, la cooperació i la conflictitat, etc. Pretén, també, vincular aquesta actuació amb les perspectives teòriques sobre organització que, a l'empresa, donen sentit a les esmentades actuacions. Amb això, es vol cobrir l'objectiu de conèixer els fonaments teòrics que sustenten l'anàlisi dels canvis al món de l'empresa i del treball i, especialment, presentar dades i experiències per contrastar aquestes anàlisis amb la realitat de les activitats i de les estratègies de les empreses.

Més específicament, són finalitat de l'assignatura:

- Mostrar els principals conceptes d'ús per la sociologia en l'anàlisi de les organitzacions.
- Distingir les distintes dimensions, dinàmiques i protagonistes que conformen i intervenen en les organitzacions.
- Conèixer les distintes aproximacions sociològiques a l'anàlisi de l'empresa.
- Analitzar les principals transformacions i tendències actuals respecte als processos de reestructuració de l'empresa com organització, així com el marc que condiona l'actuació de les empreses.
- Conèixer les tendències empresarials actuals respecte a l'organització del treball i la gestió de recursos humans.
- Adquirir coneixements sobre les principals fonts d'informació al respecte.
- Contextualitzar l'activitat empresarial
- Aplicar aquests coneixements a l'anàlisi crítica i rigorosa de les empreses

- Disposar de les eines bàsiques per a intervenir en el camp empresarial (gestió recursos humans i relacions laborals, especialment)
- Fer servir les principals bases de dades i/o fonts estadístiques d'aquest camp
- Disposar de les habilitats bàsiques que permetin un treball autònom i cooperatiu

## Competències

- Aplicar els conceptes i els enfocaments de la teoria sociològica, especialment les explicacions de les desigualtats socials entre classes, entre gèneres i entre grups ètnics, a la posada en pràctica de les polítiques públiques i a la resolució de les situacions de conflicte.
- Avaluar les aportacions dels enfocaments sociològics a l'estudi de la cultura, l'educació, la interacció entre societat i medi ambient, la política social i el treball.
- Demostrar que es comprenen els enfocaments de la teoria sociològica, així com els diversos vessants, interpretacions i el context històric.
- Descriure els fenòmens socials de manera teòricament rellevant i tenint en compte la complexitat dels factors implicats, de les seves causes i dels seus efectes.
- Desenvolupar estratègies d'aprenentatge autònom.
- Gestionar el propi temps: planificar l'estudi propi, gestionar la relació amb un tutor o tutora o un assessor o assessora, i establir i complir els terminis adequats per a un projecte de treball.
- Respectar la diversitat i la pluralitat d'idees, persones i situacions.

## Resultats d'aprenentatge

1. Comparar la lectura del treball, de l'ocupació i de les relacions laborals des de diferents ideologies presents en la realitat social d'Espanya i de Catalunya.
2. Comparar les accepcions per a diferents enfocaments teòrics sobre el treball, l'ocupació i les relacions laborals.
3. Definir els conceptes sociològics que interpreten el treball, l'ocupació i les relacions laborals.
4. Desenvolupar estratègies d'aprenentatge autònom.
5. Distingir els conceptes sociològics, així com els mètodes i les tècniques de recerca social comunament utilitzats per analitzar el treball.
6. Distingir les relacions d'ocupació, treball i negociació col·lectiva subjacents a unes polítiques o a uns conflictes determinats.
7. Expressar els debats al voltant d'aquests enfocaments, pel que fa al treball.
8. Gestionar el propi temps: planificar l'estudi propi, gestionar la relació amb un tutor o tutora o un assessor o assessora, i establir i complir els terminis adequats per a un projecte de treball.
9. Identificar els fenòmens socials subjacents a les polítiques i els conflictes laborals.
10. Identificar les interpretacions socials del treball d'acord amb aquests enfocaments.
11. Relacionar els conceptes, els mètodes i les tècniques utilitzats per analitzar el treball amb els debats teòrics i metodològics generals.
12. Relacionar els debats al voltant d'aquests enfocaments, pel que fa al treball, amb el context històric en el qual han sorgit.
13. Relacionar-los amb els debats sobre el capitalisme, el poder i la desigualtat.
14. Respectar la diversitat i la pluralitat d'idees, persones i situacions.

## Continguts

### Tema I. L'anàlisi sociològica de les organitzacions i de l'empresa

- L'anàlisi sociològica de les organitzacions. Les organitzacions en el món actual. Elements constitutius de les organitzacions.
- L'empresa com a organització i institució social. Origen, evolució i objecte de la Sociologia Industrial. La Sociologia de l'Empresa.

- L'empresa com a sistema obert. Principals elements de l'entorn i incidència sobre l'empresa.
- L'anàlisi de les relacions socials en l'empresa: consens i conflicte en les relacions de treball.
- Teoria Econòmica vs Sociològica de les Organitzacions

## **Tema II. El model clàssic (Mecànic) d'empresa**

- Revolució industrial i divisió del treball. De la destrucció de l'ofici a l'especialització i la parcel·lació de tasques.
- L'Escola clàssica: l'Organització Científica del Treball (OCT) de Taylor.
- El management administratiu de Fayol.
- El fordisme i l'organització de la producció en massa. La perspectiva burocràtica i l'autoritat.

## **Tema III. Les reaccions teòriques al model clàssic**

- La reacció a l'OCT: l'Escola de Relacions Humanes i el seu paper complementari al Taylorisme.
- Teories de l'activació i de la motivació. L'Escola de Recursos Humans.
- L'enfocament sociotècnic.
- Els models de "democràcia industrial": la participació a l'empresa.

## **Tema IV. Les actuals estratègies empresarials davant els requeriments de l'entorn**

- Del procés de divisió i especialització del treball a la crisi del model taylorista-fordista: causes i efectes sobre l'activitat empresarial.
- Recomposició del procés productiu: innovació tecnològica i estratègies de flexibilització.
- Formes de flexibilitat en la producció i en l'utilització de la mà d'obra: flexibilitat interna i flexibilitat externa.

## **Tema V. Les estratègies productives. Nous mètodes de producció i d'organització de l'empresa**

- La innovació tecnològica com a factor de flexibilitat i de transformacions al treball i a l'organització de l'empresa.
- Noves estratègies empresarials i nous mètodes de producció. Descentralització productiva i redescobriments de la petita empresa. Externalització i deslocalització de la producció. Estratègies de xarxes, districtes industrials i divisió del treball entre empreses.
- Especialització flexible i toyotisme ("lean production"): paradigmes empresarials alternatius al fordisme?

## **Tema VI. Estratègies empresarials i noves formes d'organització del treball i de gestió de la mà d'obra**

- Les noves formes d'organització del treball: ampliació i enriquiment de les tasques, mobilitat funcional, treball en grup, etc. Experiències i límits.
- Les noves formes de gestió de la mà d'obra. El model "orgànic" i la revalorització dels recursos humans.
- Qualitat, innovació tecnològica i implicació en el treball. Els cercles de qualitat
- Canvis productius i organitzatius i noves necessitats de qualificació en el treball.
- El debat qualificació/desqualificació. La importància de la formació a l'empresa.

## Tema VII. Conclusions. Limits dels canvis organitzatius i de gestió en les empreses.

- "Cultura de l'empresa" i estratègies d'implicació. La responsabilitat social de l'empresa i els seus mecanismes
- La qualificació i la formació en els diversos col·lectius de treballadors: estratègies de requalificació i de dualització.
- Discursos i realitats: Implicació i participació versus integració i subordinació.

## Metodologia

Els objectius del curs s'assoliran a partir de la combinació entre les sessions teòriques de caràcter magistral i mètodes de treball que impliquen la participació activa de l'alumnat. Es pretén estimular l'autoaprenentatge, el treball en equip, el raonament crític, així com l'habilitat per acotar i resoldre problemes que tenen a veure amb la dinàmica organitzativa i laboral a les empreses.

Les sessions teòriques signifiquen al voltant del 60% de les hores presencials a l'aula. El 40% restant corresponen a la realització i presentació de pràctiques a l'aula, al treball de seguiment de les activitats de grup i a la presentació del resultat final dels treballs.

## Activitats formatives

Títol	Hores	ECTS	Resultats d'aprenentatge
<b>Tipus: Dirigides</b>			
Debat a classe	9	0,36	7, 12
Presentacions Alumnat	7	0,28	1, 10, 12
Presentacions Professorat	24	0,96	
Treball en Grup	5	0,2	
Tutories Individuals i Col·lectives	12	0,48	4, 5
<b>Tipus: Supervisades</b>			
Documentació i Bibliografia	5	0,2	2, 11, 12
Treball en Grup	15	0,6	4, 8, 11
<b>Tipus: Autònomes</b>			
Anàlisi Cas d'Estudi Treball en Grup	25	1	6, 8, 11
Cerca d'informació	25	1	4, 8, 9
Estudi Personal	23	0,92	

## Avaluació

L'avaluació respon a la modalitat d'avaluació continuada, individual i de grup

I) Avaluació de Grup

L'avaluació de grup pretén copsar la capacitat de treballar en equip, així com la capacitat de síntesi i d'expressió oral i escrita. Aquesta avaluació consistirà en la presentació i discussió de textos (20% de la nota) la realització d'un treball (45% de la nota)

No s'acceptaran treballs fora de termini.

## II) Avaluació Individual

L'avaluació individual pretén copsar el grau d'assoliment dels coneixements analítics i conceptuals per part de l'alumnat, així com la seva capacitat crítica i de raonament. L'avaluació consistirà en la participació activa a les classes (10%) i una prova individual escrita final (25%). Caldrà assolir un mínim de 3,5 sobre 10 en aquesta prova per tal d'aprovar l'assignatura. Hi haurà un examen de re-avaluació pels alumnes que suspenguin la prova individual amb més d'un 3,5 però no aprovin el conjunt de l'assignatura

Es considerarà no presentat aquells estudiants que no hagin lliurat cap element de l'avaluació, sigui en la seva modalitat individual o en grup

## Activitats d'avaluació

Títol	Pes	Hores	ECTS	Resultats d'aprenentatge
Esposició i Discussió de Textos	20%	0	0	2, 3, 12, 13
Examen Individual	25%	0	0	2, 3, 5, 6, 9, 10, 13
Participació a Classe	10%	0	0	1, 6, 7, 9, 10, 14
Treball en Grup	45%	0	0	4, 5, 8, 9, 11

## Bibliografia

En el programa s'hi detalla bibliografia per cada tema. S'entregarà un dossier de lectures obligatòries en forma de fotocopies pels diversos temes. A més de les lectures que figuren en el programa, en classe es discutiran textos complementaris corresponents a casos pràctics, notícies de periòdic i altres textos.

### TEMA I

- AMBLARD, H. i altres (1996) Les nouvelles approches sociologiques des organisations, París, Seuil.
- BONAZZI, G. (1994) Historia del pensament organitzatiu, Vic, Eumo.
- BRUNET, I.; BELZUNEGUI, A. (2005) Teorías sobre la empresa. Madrid: Pirámide (pàgs. 83-91, 113-128).
- GARCÍA DE MADARIA, J.M. (1985) Teoría de la organización y sociedad contemporánea. Ariel, Barcelona
- INFESTAS GIL, A. (2001) Sociología de la Empresa. Salamanca, Amarú (pp. 21-28, 45-51, 105-110, 118-124, 131-134).
- KÖHLER, H-D; MARTÍN, A. (2011) Manual de la Sociología del trabajo y de las Relaciones laborales op. cit. Capítulo 2: La empresa (pàgs. 33-54)
- LAHIRE, B. Y OTROS (2005) Lo que el trabajo esconde. Materiales para un replanteamiento del análisis sobre el trabajo, Ed. Traficantes de sueños, Madrid.
- LUCAS MARIN, A. y GARCÍA SANZ, P.(2002) Sociología de las organizaciones. McgrawHill, Madrid.
- MINTZBERG, H.(1984) La estructuración de las organizaciones, Barcelona, Ariel.

-RODRÍGUEZ ARAMBERRI, J. (1984) La sociología de las organizaciones, en L.Rodríguez Zúñiga y F.Bouza, comps., Sociología contemporánea. Ocho temas a debate, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas.

-RODRÍGUEZ RUIZ, O. (2011) Historia del Managerialismo en España, en González Menéndez, M. et al. (coords) Gestión de Recursos Humanos. Contexto y Políticas, Pamplona: Civitas (pags 33-46)

-VALDALISO, J.M. Y LÓPEZ, S.(2007) Historia económica de la empresa. Crítica, Barcelona

## **TEMA II**

-CORIAT, B., (1982) El taller y el cronómetro. Ensayo sobre el taylorismo, fordismo y la producción en masa, Madrid, SXXI. CAP.1 (pàgs. 8 a 22), CAP. 2 (pàgs. 23 a 37) i CAP.3 (pàgs. 38 a 51).

-FINKEL, L. (1994) La organización social del trabajo, op. cit. CAP. 3: 3.1/3.3/3.3/3.4 (pàgs. 113 a 137) i Lectura nº 5: Management científico -fragment- (F.W. Taylor) (pàgs. 161-170)

-MARGLIN, S. (1977) 'Orígenes y funciones de la parcelización del trabajo. ¿Para qué sirven los patronos?', a A. Gorz, Crítica de la división del trabajo. Barcelona: Laia.

-RITZER, G. (1996) La McDonalización de la sociedad. Barcelona: Laia.

## **TEMA III**

-CASTILLO, J.J. (comp.) (1988) Las nuevas formas de organización del trabajo. Madrid: Ministerio de Trabajo y S.S.

-FINKEL, L. (1994) La organización social del trabajo. Madrid: Pirámide (pp. 338-343).

-GONZÁLEZ MENÉNDEZ, M. (2011) La Participación de los Trabajadores en le Empresa como Instrumento de Gestión de los RRHH, en González Menéndez, M. et al. (coords) Gestión de Recursos Humanos. Contexto y Políticas, Pamplona: Civitas (pags 173-192)

-INFESTAS GIL, A. (2001) Sociología de la empresa. Salamanca: Amarú (pp. 156-164).

-LAHERA, A. (2004) La participación de los trabajadores en la democracia industrial. Madrid: Catarata.

-MARTÍN, A. (1999) 'Organización del trabajo y nuevas formasde gestión laboral', a F. Miguélez y C. Prieto (coords.), Las relaciones de empleo en España. Madrid: Siglo XXI.

-ORDÓÑEZ, M. (coord.)( 1996) Modelos y Experiencias Innovadoras en la Gestión de los Recursos Humanos. Barcelona: AEDIPE-Gestión 2.000.

-PRIETO, C. (1991) 'Las prácticas empresariales de gestión de la fuerza de trabajo', a Miguélez i Prieto (dirs.), Las relaciones laborales en España. Madrid: Siglo XXI.

-TRIST, E. (1988) 'La evolución de los sistemas sociotécnicos', a J.J. Castillo (comp.), Las nuevas formas de organización del trabajo. Madrid: Ministerio de Trabajo y S.S.

## **TEMA IV**

-ALONSO, L.E. Y FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, C.J. (2011) El Debate sobre la Flexibilidad Laboral, en González Menéndez, M. et al. (coords) Gestión de Recursos Humanos. Contexto y Políticas, Pamplona: Civitas (pags 407-424)

-BRADLEY, H. i altres (2002), Myths at work, Cambridge-Oxford, Polity Press & Blackwell

-CARNOY, M. (2001) El trabajo flexible en la era de la información, Madrid, Alianza.

-GRUP D'ESTUDIS SOCIOLÒGICS SOBRE LA VIDA QUOTIDIANA I EL TREBALL ("QUIT") (1997), Economía, Trabajo y Empresa, Madrid, Consejo Económico y Social

-HUTCHINSON, S. i BREWSTER, CH. (1995) Flexibilidad en el trabajo. Estrategias y prácticas en Europa, Barcelona, Gestión 2000-AEDIPE.

-KERN, H. i SCHUMANN, M. (1989) El fin de la división del trabajo, Madrid, Ministerio de Trabajo.

## **TEMA V**

-AAVV (1991) "¿Neofordismo o especialización flexible?", a Sociología del Trabajo (monográfico, extra).

-BECATTINI, G. (1989) Los distritos industriales y el reciente desarrollo italiano, a Sociología del Trabajo, nº 5, febrero, (pàgs. 3-17).

-BONAZZI, G. (1993) "Modelo japonés, toyotismo, producción ligera: algunas cuestiones abiertas", en rev. Sociología del Trabajo nº 18, primavera (pàgs. 3-21)

-BOYER, R. y FREYSSENET, M.(2003):Los modelos productivos,Madrid, Fundamentos.

-CAPECCHI, V. (2003) "La crisi del modelo emiliano: el aumento de los trabajos atípicos y de riesgo" a Sociología del Trabajo, nº 48. Pàgs 17-43

-CASTILLO, J.J. (1991)Reestructuración productiva y organización del trabajo, a MIGUELEZ-PRIETO (ed.), Las relaciones laborales en España, Madrid, SXXI. (pàgs. 23-41)

-CORIAT, B. (1994) Pensar al revés: trabajo y organización en la empresa japonesa, Madrid, Siglo XXI.

-FINKEL, L. (1994), La organización social del trabajo, op. cit. Lectura nº 6: Nuevos desarrollos en la fabricación: el sistema "justo a tiempo" (A. Sayer) (pàgs. 171 a 196).

-HARRISON, B. (1997) La empresa que viene. Barcelona: Paidós. (pàgs. 101-114/218-222).

-OHNO, T. (1991) El sistema de producción Toyota, Barcelona, Gestión 2.000.

-PIORE, M. i SABEL, CH. (1990): La segunda ruptura industrial, Madrid, Alianza.

## **TEMA VI**

-CASTILLO, J.J. (comp.) (1988): Las nuevas formas de organización del trabajo, Madrid, Ministerio de Trabajo.

-DE BENITO, C. (coord.) (2004): Relaciones laborales: asignaturas pendientes, Madrid, Pearson - Aedipe.

-GRUP D'ESTUDIS SOCIOLOGICS SOBRE LA VIDA QUÓTIDIANA I EL TREBALL ("QUIT") (2000): ¿Sirve la formación para el empleo?, Madrid, Consejo Económico y Social.

-LAHERA, A. (2005): Enriquecer el trabajo humano. Paradigmas organizativos y trabajo en grupo, Barcelona, El Viejo Topo-FIM.

-LOPE, A. (1996): Innovación tecnològica y cualificación: la polarización de las cualificaciones en la empresa, Madrid, Consejo Económico y Social.

-ORDOÑEZ, M. (coord.) (1996): Modelos y experiencias innovadoras en la gestión de los recursos humanos, Barcelona, AEDIPE-Gestión 2.000.

-RIGBY, M. y PONCE, Y. (2011) Formación, en González Menéndez, M. et al. (coords) Gestión de Recursos Humanos. Contexto y Políticas, Pamplona: Civitas (pags 151-172)

-SIMÓN, C. (2011) La evolución del Contrato Psicológico y los Nuevos Modelos de Organización del Tiempo y el Espacio de Trabajo, en González Menéndez, M. et al. (coords) Gestión de Recursos Humanos. Contexto y Políticas, Pamplona: Civitas (pags 193-214)

-TRIST, E. (1988): "La evolución de los sistemas socio- técnicos", a Castillo, J.J., op. cit.

-ULRICH, D.; LOSEY, M.R. i LAKE, G. (1998): El futuro de la Dirección de Recursos Humanos, Barcelona, Gestión 2000-AEDIPE.

### **TEMA VII**

-ARAGON, J. Y ROCHA, F. (coords.) (2006), La dimensión laboral de la Responsabilidad Social de la Empresa, Madrid, CS de CCOO - Fundación 1º de Mayo.

-BOLTANSKI, L. y CHIAPELLO, E. (2002), El nuevo espíritu del capitalismo, Madrid, Akal.

-FERNANDEZ RODRIGUEZ, C.J. (2008), Vigilar y organizar. Una introducción a los Critical Management Studies, Madrid, Siglo XXI.