

Sociología de la empresa

Código: 100482
Créditos ECTS: 6

| Titulación | Tipo | Curso | Semestre |
|------------------------------|------|-------|----------|
| 2500258 Relaciones Laborales | OB | 2 | 1 |

La metodología docente y la evaluación propuestas en la guía pueden experimentar alguna modificación en función de las restricciones a la presencialidad que impongan las autoridades sanitarias.

Contacto

Nombre: Pablo Sanz de Miguel

Correo electrónico: Pablo.Sanz.DeMiguel@uab.cat

Uso de idiomas

Lengua vehicular mayoritaria: catalán (cat)

Algún grupo íntegramente en inglés: No

Algún grupo íntegramente en catalán: Sí

Algún grupo íntegramente en español: No

Equipo docente

Pablo Sanz de Miguel

Prerequisitos

Se recomienda haber cursado con éxito la asignatura Sociología de Trabajo y de las Relaciones Laborales (primer curso, segundo semestre del Grado de RRLL)

Objetivos y contextualización

Se trata de una asignatura obligatoria de segundo curso, primer semestre. Es, por lo tanto, una asignatura básica que pretende introducir al alumnado en el análisis de la estructura y la organización de la empresa, mediante los principales enfoques teóricos, desde una perspectiva sociológica.

Este trabajo conceptual tiene que permitir conocer e interpretar las transformaciones actuales en las empresas y sus efectos sobre la organización del trabajo, las relaciones laborales y las políticas de gestión de la mano de obra.

Unos objetivos que se complementan con la adquisición de habilidades básicas en cuanto a la búsqueda, elaboración y análisis de fuentes estadísticas oficiales ligadas a la problemática de la empresa, así como también a aquellas que propician el trabajo en equipo y la auto organización y responsabilización del trabajo.

Al acabar la asignatura, el alumnado será capaz de:

- Conocer las distintas aproximaciones sociológicas al análisis de la empresa
- Distinguir las distintas dimensiones, dinámicas y protagonistas que conforman e intervienen en las empresas
- Contextualizar la actividad empresarial
- Aplicar estos conocimientos al análisis crítico y riguroso de las empresas
- Disponer de las herramientas básicas para intervenir en el campo empresarial (gestión recursos humanos y relaciones laborales, especialmente)

- Usar las principales bases de datos y/o fuentes estadísticas de este campo
- Disponer de las habilidades básicas que permitan un trabajo autónomo y cooperativo

Competencias

- Asesorar a organizaciones sindicales y empresariales y a sus afiliados.
- Contrastar la igualdad entre hombres y mujeres en los puestos de trabajo y solucionar las cuestiones surgidas con la Ley de Igualdad.
- Desarrollar un pensamiento y un razonamiento crítico y saber comunicarlos de manera efectiva, tanto en las lenguas propias como en una tercera lengua.
- Expresar ideas o hechos claramente y de manera persuasiva.
- Identificar los fundamentos de las principales áreas de relación jurídica y de organización en el campo del trabajo humano.
- Identificar, analizar y resolver los problemas y situaciones complejas desde una perspectiva interdisciplinar (económica, histórica, jurídica, psicológica, sociológica).
- Redactar y formalizar informes, escritos.
- Trabajar en equipo.

Resultados de aprendizaje

1. Conocer los conceptos básicos de la organización social del trabajo en la empresa.
2. Conocer los conceptos básicos relacionados con los agentes sociales de las relaciones laborales.
3. Conocer los planes de la igualdad, la conciliación y la sostenibilidad en la empresa.
4. Definir e identificar las cualificaciones, las competencias y la segregación ocupacional.
5. Definir los conceptos básicos de las relaciones entre la sociedad y la empresa.
6. Desarrollar un pensamiento y un razonamiento crítico y saber comunicarlos de manera efectiva, tanto en las lenguas propias como en una tercera lengua.
7. Encontrar el consenso en las relaciones laborales.
8. Entender los problemas derivados del conflicto en las relaciones laborales.
9. Expresar ideas o hechos claramente y de manera persuasiva.
10. Reconocer a los grupos de presión y la acción colectiva.
11. Redactar y formalizar informes, escritos.
12. Trabajar en equipo.

Contenido

El programa consta de 4 grandes bloques temáticos (*):

Bloque 1. Introducción

Tema 1. Origen y objeto de la sociología de la empresa

La empresa como organización y burocracia. La empresa como institución. La empresa como sistema. La empresa y las relaciones con el entorno

Bloc 2. Principales enfoques teóricos sobre la organización y la emprendida

Tema 2. El modelo clásico de empresa. La Escuela clásica: la Organización Científica del Trabajo (OCT) de Taylor. El management administrative de Fayol. El fordismo y la organización de la producción en masa. La perspectiva burocrática y la autoridad.

Tema 3. Las reacciones teóricas del modelo clásico

La reacción de la OCT: la Escuela de Relaciones Humanas y su papel complementario al Taylorismo. Teorías de la activación y de la motivación. La Escuela de Recursos Humanos. El enfoque socio técnico. Los modelos de "democracia industrial": la participación en la empresa.

Tema 4. Los debates actuales

Empresa y sociedad: responsabilidad social de la empresa. Organización, cultura y gestión de la diversidad. Las políticas de igualdad entre hombres y mujeres

Bloc 3. Las transformaciones de la empresa: reorganización de la producción, flexibilidad, calificación

Tema 5. Crisis del taylorismo

La crisis del taylorismo y sus implicaciones sobre la organización del trabajo y de la empresa. Las estrategias empresariales de flexibilidad y el papel de la innovación tecnológica como factor de cambio. El debate sobre innovación tecnológica y calificación.

Tema 6. Cambios en la organización del trabajo mayorista.

Las nuevas formas de organización del trabajo: los grupos de trabajo. La flexibilidad interna. Polivalencia, autonomía y participación.

Tema 7. Cambios en la organización del proceso productivo y modelos de empresa

Descentralización productiva y modelos de redes. Especialización flexible: distritos industriales. Micro regulación y desarrollo local. La división del trabajo entre empresas. El "Taylorismo": un nuevo modelo de organización de la empresa.

Bloque 4. Las transformaciones en las relaciones laborales y en la gestión de los recursos humanos a la emprendida

Tema 8. Los recursos humanos y las nuevas experiencias productivas

El discurso de la "recalificación" profesional. El papel de la formación a la empresa.

Tema 9. La gestión de los recursos humanos y las nuevas formas de autoridad de la empresa

Nuevos conceptos y nuevas formas de gestión: implicación y participación vs. integración y subordinación?

Tema 10. Las relaciones laborales en la empresa: cambios y continuidades

Nuevos contenidos de la negociación colectiva. Hacia la individualización de las relaciones laborales?

(*) Antes del inicio de las clases, un cronograma detallado de la asignatura estará disponible en el campus virtual.

Metodología

La docencia de la asignatura será mixta: las clases magistrales serán virtuales y los seminarios/prácticas en el aula serán presenciales. El alumnado tendrá una semana de clase magistral y una semana de prácticas en el aula. Las clases magistrales serán sincrónicas y por videoconferencia. Las prácticas en el aula serán presenciales y se utilizarán para trabajar los contenidos de las clases magistrales, para la realización de dos sesiones de seminario relativas al trabajo en grupo y para la presentación oral del trabajo en grupo. A los efectos de las prácticas en el aula, el alumnado se dividirá en dos grupos (Grupo A y grupo B). En la semana dedicada a las prácticas en el aula, se dedicará una sesión al alumnado del Grupo A y otra sesión al alumnado del Grupo B. En la semana de prácticas en el aula el profesorado programará una sesión tutorial por videoconferencia dentro de su horario de tutorías.

Los objetivos del curso se lograrán a partir de la combinación entre las sesiones teóricas y prácticas que implican la participación del alumnado. Se pretende estimular el auto aprendizaje, el trabajo en equipo, el razonamiento crítico, así como la habilidad para acotar y resolver problemas que tienen que ver con la dinámica laboral en las empresas.

La metodología docente y evaluación pueden experimentar alguna modificación en función de las restricciones a la presencialidad que impongan las autoridades.

Nota: se reservarán 15 minutos de una clase dentro del calendario establecido por el centro o por la titulación para que el alumnado rellene las encuestas de evaluación de la actuación del profesorado y de evaluación de la asignatura o módulo.

Actividades

| Título | Horas | ECTS | Resultados de aprendizaje |
|--|-------|------|---------------------------|
| Tipo: Dirigidas | | | |
| Debate | 3,5 | 0,14 | 5, 9 |
| Exposición profesorado | 39 | 1,56 | 1, 2, 5, 8 |
| Preparación prueba final escrita | 15 | 0,6 | 1, 2, 5, 6 |
| Seminarios alumnado | 4,5 | 0,18 | 1, 2, 5 |
| Trabajos en grupo | 3 | 0,12 | |
| Tipo: Supervisadas | | | |
| Documentación y bibliografía | 3,5 | 0,14 | 1, 2, 5, 8 |
| Lecturas orientadas | 8 | 0,32 | 1, 2, 5, 8, 10, 7 |
| Trabajo en grupo | 8 | 0,32 | |
| Tutorías individuales y colectivas | 3 | 0,12 | 1 |
| Tipo: Autónomas | | | |
| Búsqueda de información | 15 | 0,6 | 1, 2, 5 |
| Estudio personal | 25 | 1 | 1, 2, 5, 8, 10, 7 |
| Organización y elaboración de materiales | 15 | 0,6 | 5, 6, 9, 11 |

Evaluación

La evaluación responde a la modalidad de evaluación continua, individual y de grupo.

I) Evaluación de grupo

La evaluación de grupo pretende captar la capacidad de trabajar en equipo, así como la capacidad de síntesis y de expresión oral y escrita. Esta evaluación consistirá en la realización de un trabajo práctico que implicará la realización de dos sesiones de seminario y la presentación oral del trabajo. Representa el 50% de la nota final (40% texto escrito y de seguimiento; 10% presentación oral, incluido soporte escrito a la presentación).

La asistencia a los seminarios y la presentación oral de los trabajos es obligatoria. Las entregas previstas para cada una de las dos sesiones de seminario, así como el trabajo final, habrá que entregarlos dentro de los plazos previstos y con el formato que se especificará a través del campus virtual. Los trabajos finales no presentados y la ausencia en cualquiera de los seminarios supondrá el resto proporcional de la nota en la evaluación final. Los seminarios y ejercicios que no se hayan entregado o presentado en el plazo previsto, o que no hayan sido superados, no se podrán recuperar.

II) Evaluación Individual

La evaluación individual pretende captar el grado de consecución de los conocimientos analíticos y conceptuales por parte del alumnado, así como su capacidad crítica y de razonamiento. La evaluación consistirá en una prueba final individual escrita, de un máximo de 2 horas de duración.

Esta prueba final individual significará el 50% de la nota final de la asignatura.

III) Suspendidos y "no presentados"

El trabajo final y la prueba individual se puntuán de 0 a 10.

En cuanto al trabajo en grupo, no hay prevista ninguna actividad de compensación.

El alumnado que se haya presentado a la prueba escrita individual final y no lo haya superado, podrá acceder a una prueba de recuperación, al final del primer semestre, siempre que la nota del examen sea igual o superior a 3 sobre 10. El alumnado que no se haya presentado a la prueba escrita final o tenga una nota inferior a 3 sobre 10, no podrá presentarse a la prueba de recuperación. Esta prueba también será individual y escrita, en una fecha que se hará pública con suficiente antelación.

IV) Copia, Plagio o de otras irregularidades en la evaluación

Como se señala en el recurso multimedia Argumenta, en la Unidad 20, dedicada a conocer qué es el plagio: "El hecho de plagiar supone una falta de originalidad y creatividad. El plagio académico en concreto implica no desarrollar el pensamiento crítico, un rasgo que debería ser inseparable de cualquier proceso de aprendizaje. Hay que apostar por uno mismo y sacar a relucir la propia creatividad "[disponible en http://wuster.uab.es/web_argumenta_obert/unit_20/tot_t20.html.]

Con este espíritu positivo, se recomienda a los alumnos hacer uso de las herramientas disponibles en la UAB, para afrontar el estudio y la presentación de trabajos o de otras pruebas escritas, para evitar situaciones de copia, plagio o de otras irregularidades en la evaluación. La web de la Biblioteca de Ciencias Sociales, es una fuente de información y de recomendaciones obligada:

<http://www.uab.cat/web/recursos-d-informacio/citacions-i-bibliografia-1326267851837.html>

Ante cualquier irregularidad de este tipo, la actividad evaluada se puntuará con un 0 (véase Artículo 116).

Punto 10. De la Normativa académica de la UAB "En caso de que el estudiante realice cualquier irregularidad que pueda conducir a una variación significativa de la calificación de un acto de evaluación, se calificará con 0 este acto de evaluación, con independencia del proceso disciplinario que se pueda instruir. en caso de que se produzcan varias irregularidades en los actos de evaluación de una misma asignatura , la calificación final de esta asignatura será 0.", disponible a http://www.uab.cat/doc/TR_Normativa_Academica_Plans_Nous).

Actividades de evaluación

| Título | Peso | Horas | ECTS | Resultados de aprendizaje |
|---|----------------|-------|------|------------------------------------|
| Evaluación en grupo, escrita | 40% nota final | 4,5 | 0,18 | 1, 2, 3, 5, 4, 6, 8, 10, 11, 12, 7 |
| Evaluación en grupo, presentación oral y debate final | 10% nota final | 1 | 0,04 | 9, 12 |
| Evaluación individual | 50% nota final | 2 | 0,08 | 1, 2, 3, 5, 4, 6, 8, 9, 10, 7 |

Bibliografía

Bibliografía (*)

Bibliografía general: obras de referencia y manuales

- BONAZZI, G. (1994). *Història del pensament organitzatiu*. Vic: Eumo Editorial.
- CARNOY, M. (2001). *El trabajo flexible en la era de la información*. Madrid: Alianza.
- FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, C. (2007). *Vigilar y organizar. Una introducción a los Critical Management Studies*. Madrid: Siglo XXI.
- FINKEL, L. (1994). *La organización social del trabajo*. Madrid: Piràmide.
- HARRISON, B. (1997). *La empresa que viene*. Barcelona: Paidós.
- INFESTAS GIL, A. (2001). *Sociología de la Empresa*. Salamanca: Amaru.
- INFESTAS GIL, A. y SANAGUSTIN, Mª V. (Coords.) (2004). *Hacia una nueva empresa*. Salamanca: Amaru.
- KÖHLER, H-D. y MARTÍN, A. (2011). *Manual de la Sociología del trabajo y de las Relaciones laborales*. Madrid: Delta Publicaciones (3a edición).
- MIGUÉLEZ, F. y PRIETO, C. (Eds.) (1999). *Las relaciones de empleo en España*. Madrid: Siglo XXI.
- RITZER, G. (1996). *La McDonalización de la sociedad. Un análisis de la racionalización de la vida cotidiana*. Barcelona: Ariel.
- WATSON, T. (1994). *Trabajo y Sociedad*. Barcelona: Hacer Editorial.

Bibliografía específica por temas

Tema 1

BRUNET, I. y BELZUNEGUI, A. (2005). *Teorías sobre la empresa*. Madrid: Pirámide. (pp. 83-91, 113-128)

INFESTAS GIL, A. (2001). ***Sociología de la Empresa***. Salamanca: Amaru. (Cap. 2: pp. 45-70)

KÖHLER, H-D. y MARTÍN, A. (2011). *Manual de la Sociología del trabajo y de las Relaciones laborales* op. cit. (Cap. 2: pp. 33-54)

Tema 2

CORIAT, B. (1982). *El taller y el cronómetro. Ensayo sobre el taylorismo, fordismo y la producción en masa*, Madrid: Siglo XXI. (Cap. 1:pp. 8 a 22, Cap. 2:pp. 23 a 37 y Cap. 3: pp. 38 a 51)

FINKEL, L. (1994). *La organización social del trabajo*, op. cit. (Cap. 3:pp. 113 a 137) y Lectura nº 5: *Management científico -fragment-* (F.W. Taylor) (pp. 161-170)

KÖHLER, H-D. y MARTÍN, A. (2011). ***Manual de la Sociología del trabajo y de las Relaciones laborales*** op. cit. (Cap. 12 pp. 405-453). - También útil para Tema 3.

MARGLIN, S. (1977). Orígenes y funciones de la parcelación del trabajo. ¿Para qué sirven los patronos?. En A. Gorz, *Crítica de la división del trabajo* (pp. 45 a 96). Barcelona: Laia.

Tema 3

KÖHLER, H-D. y MARTÍN, A. (2011) *Manual de la Sociología del trabajo y de las Relaciones laborales*. Op. cit. (Cap. 12: pp. 405-453).

PRIDA, B. (1988). Viejas y nuevas formas de organización del trabajo. En J.A. Garmendia y otros. **Sociología industrial y de la empresa** (pp. 63 a 83). Madrid: Aguilar.

Tema 4

ARAGÓN, J. y ROCHA, F. (2009). Los actores de la responsabilidad social empresarial: el caso español. **Cuadernos de Relaciones Laborales**, 27(1), 147-167.

CARRASQUER, P. MASSÓ, M. y MARTÍN, A. (2007). Discursos y estrategias en torno a la conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva. **Papers: Revista de sociología**, 83, 13-36.

Tema 5

FINKEL L. (1994). **La organización social del trabajo**. op. cit. (Cap. 4: pp 249 a 281, Lectura nº 9: **Trabajo y capital monopolista** -fragmento- H. Braverman: pp. 285 a 294 y Lectura nº 10: **El debate sobre la descualificación** -fragmento- S. Wood: pp. 295 a 307).

KÖHLER, H-D. y MARTÍN, A. (2011). **Manual de la Sociología del trabajo y de las Relaciones laborales**. op. cit. (Cap. 11: "Formación y empleo: cualificación y competencia profesional" pp. 375-401). -También recomendable para Tema 8.

MARTIN, A. y LOPE, A. (1999). ¿Sirve la formación para tener empleo? **Papers: Revista de sociología**, 58, 39-73.

VERD, J.M. y MASSÓ, M. (2007). Las competencias y el trabajo invisible en el trabajo administrativo de consultas externas hospitalarias. **Papers: Revista de Sociología**, 83, 169-189.

Tema 6

FERNÁNDEZ STEINKO, A. (2001). El sabor agridulce de los grupos de trabajo. **Cuadernos de Relaciones Laborales**, 18, 257-283. - También recomendable para Temas 8 y 9.

GHARRON, E. y FREYSSENET, M. (1996). La "producción reflexiva" en la fábrica Volvo de Uddevalla. **Sociología del Trabajo**, 27, 103-129.

- Ver también bibliografía Tema 3.

Tema 7

ALÓS, R. (1999). Las políticas de desarrollo local en Cataluña. **Papers: Revista de sociología**, 58, 75-93.

BECATTINI, G. (1989). Los distritos industriales y el reciente desarrollo italiano. **Sociología del Trabajo**, 5, 3-17.

BONAZZI, G. (1993). Modelo japonés, toyotismo, producción ligera: algunas cuestiones abiertas. **Sociología del Trabajo**, 18, 3-21.

CAPECCHI, V. (2003). La crisis del modelo emiliano: el aumento de los trabajos atípicos y de riesgo. **Sociología del Trabajo**, 48, 17-43.

CASTILLO, J.J. (1991). **Reestructuración productiva y organización del trabajo**. En F. MIGUELEZ y C. PRIETO (Eds.), **Las relaciones laborales en España** (pp. 23-41). Madrid: Siglo XXI.

HARRISON, B. (1997). **La empresa que viene**. Barcelona: Paidós. (pp. 101-114 y 218-222).

LOPE, A., GIBERT, F. y ORTIZ, D. (2002). **Atajar la precariedad laboral**. Barcelona: Icaria. (pp. 127-142)

PRIETO, C. (1999). Globalización económica, relación de empleo y cohesión social. **Papers: Revista de sociología**, 58, 13-37.

Tema 8

KÖHLER, H-D. y MARTÍN, A. (2011). **Manual de la Sociología del trabajo y de las Relaciones laborales**. op. cit. (Cap. 11: "Formación y empleo: cualificación y competencia profesional": pp. 375-401). - También recomendada para Tema 8.

MARTÍN, A. y LOPE, A. (1993). Dinámica de las cualificaciones y políticas de recursos humanos. *Economía y Sociología de la Empresa*, 21-22, 115-127.

Tema 9

BOLTANSKI, L. y CHIAPELLO, È.(2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid: Akal.

PRIETO, C. (1992). Cambios en la gestión de la mano de obra: interpretaciones y crítica. **Sociología del Trabajo**, 16, 77-101.

Tema 10

GARCÍA CALAVIA, M. A. (2009). ¿Hacia dónde van las relaciones laborales en los centros de trabajo? **Sociología del Trabajo**, 67, 39-70.

ESCUDERO RODRIGUEZ, R. (Coord.) (2008). *La negociación colectiva en España: Un enfoque interdisciplinar*. Madrid: CONC-Ediciones Cinca. (Caps. 2, 3 y 4).

(*) La bibliografía obligatoria aparece destacada en negrita.

Software

No se requiere programario.