

Sociología de la empresa y de las organizaciones

Código: 101152
Créditos ECTS: 6

Titulación	Tipo	Curso	Semestre
2500262 Sociología	OT	4	0

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: Oriol Barranco Font
Correo electrónico: Oriol.Barranco@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

Prerequisitos

Es recomendable haber cursado la asignatura Sociología del Trabajo. En general, se presupone un conocimiento básico de los autores clásicos de la Sociología y de las principales corrientes sociológicas actuales.

Objetivos y contextualización

La asignatura quiere hacer conocer las líneas de actuación que siguen hoy las empresas, tanto en su vertiente productiva de bienes o de servicios como en los mecanismos de organización del trabajo y de gestión de la mano de obra. Pretende, también, vincular esta actuación con las perspectivas teóricas sobre organización que, a la empresa, dan sentido a dichas actuaciones. Con ello, se quiere cubrir el objetivo de conocer los fundamentos teóricos que sustentan el análisis de los cambios en el mundo de la empresa y del trabajo y, especialmente, presentar datos y experiencias para contrastar estos análisis con la realidad de las actividades y de las estrategias de las empresas.

Más específicamente, son finalidad de la asignatura:

- Mostrar los principales conceptos de uso para la sociología en el análisis de las organizaciones y de las empresas.
- Conocer las distintas aproximaciones sociológicas al análisis de la empresa.
- Analizar las principales transformaciones y tendencias actuales respecto a los procesos de reestructuración de la empresa como organización, así como el marco que condiciona su actuación.
- Conocer las tendencias empresariales actuales respecto a la organización del trabajo y la gestión de recursos humanos.
- Adquirir conocimientos y utilizar las principales fuentes de información al respecto del contenido de la asignatura.
- 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)
- Disponer de las habilidades básicas que permitan un trabajo autónomo y cooperativo

Competencias

- Aplicar los conceptos y enfoques de la teoría sociológica, especialmente las explicaciones de las desigualdades sociales entre clases, entre géneros y entre grupos étnicos, a la puesta en práctica de las políticas públicas y a la resolución de las situaciones de conflicto.
- Demostrar que comprende los enfoques de la teoría sociológica en sus diversas vertientes, sus interpretaciones y su contexto histórico.
- Desarrollar estrategias de aprendizaje autónomo.
- Desarrollar un pensamiento y un razonamiento crítico y saber comunicarlos de manera efectiva, tanto en las lenguas propias como en una tercera lengua.
- Describir los fenómenos sociales de forma teóricamente relevante y teniendo en cuenta la complejidad de los factores implicados, de sus causas y de sus efectos.
- Evaluar las aportaciones de los enfoques sociológicos al estudio de la cultura, la educación, la interacción entre sociedad y medio ambiente, la política social y el trabajo.
- Gestionar el propio tiempo, planificando el estudio propio, gestionando la relación con un tutor/a o asesor/a, así como estableciendo y cumpliendo los plazos adecuados para un proyecto de trabajo.
- Respetar la diversidad y pluralidad de ideas, personas y situaciones.

Resultados de aprendizaje

1. Comparar la lectura del trabajo, del empleo y de las relaciones laborales desde distintas ideologías presentes en la realidad social de España y Cataluña.
2. Comparar las acepciones para distintos enfoques teóricos sobre el trabajo, el empleo y las relaciones laborales.
3. Definir los conceptos sociológicos que interpretan el trabajo, el empleo y las relaciones laborales.
4. Desarrollar estrategias de aprendizaje autónomo.
5. Desarrollar un pensamiento y un razonamiento crítico y saber comunicarlos de manera efectiva, tanto en las lenguas propias como en una tercera lengua.
6. Distinguir las relaciones de empleo, trabajo y negociación colectiva subyacentes a unas políticas o a unos conflictos determinados.
7. Distinguir los conceptos sociológicos, así como los métodos y las técnicas de investigación social comúnmente utilizados para analizar el trabajo.
8. Expresar los debates en torno a estos enfoques, referidos al trabajo.
9. Gestionar el propio tiempo, planificando el estudio propio, gestionando la relación con un tutor/a o asesor/a, así como estableciendo y cumpliendo los plazos adecuados para un proyecto de trabajo.
10. Identificar las interpretaciones sociales del trabajo de acuerdo con estos enfoques.
11. Identificar los fenómenos sociales subyacentes a las políticas y conflictos laborales.
12. Relacionar los conceptos, métodos y técnicas utilizados para analizar el trabajo con los debates teóricos y metodológicos generales.
13. Relacionar los debates en torno a estos enfoques, referidos al trabajo, con el contexto histórico en que han surgido.
14. Relacionarlos con los debates sobre el capitalismo, el poder y la desigualdad.
15. Respetar la diversidad y pluralidad de ideas, personas y situaciones.

Contenido

TEMA I. EL ANÁLISIS SOCIOLÓGICO DE LA EMPRESA.

- El análisis sociológico de las organizaciones: Sociología Industrial, de la empresa y de las organizaciones.
- La empresa como organización e institución social.
- La empresa como sistema abierto. Principales elementos del entorno e incidencia sobre la empresa.
- El análisis de las relaciones sociales en la empresa: consenso y conflicto en las relaciones de trabajo.

TEMA II. LAS ACTUALES ESTRATEGIAS EMPRESARIALES ANTE LOS REQUERIMIENTOS DEL ENTORNO.

- El proceso de división del trabajo. La especialización de las tareas: de la revolución industrial a la organización científica del trabajo (OCT) -taylorisme- y el fordismo.
- El proceso de burocratización
- Crisis del modelo taylorista-fordista: causas y efectos sobre la actividad empresarial.
- Recomposición del proceso productivo: innovación tecnológica y estrategias de flexibilización.
- Formas de flexibilidad en la producción y en la utilización de la mano de obra: flexibilidad interna y flexibilidad externa.

TEMA III. LAS ESTRATEGIAS PRODUCTIVAS. NUEVOS MÉTODOS DE PRODUCCIÓN Y DE ORGANIZACIÓN DE LA EMPRESA

- La innovación tecnológica como factor de flexibilidad y de transformaciones en el trabajo y en la organización de la empresa.
- La innovación tecnológica y el debate cualificació, / descualificación
- Nuevas estrategias empresariales y nuevos métodos de producción. Descentralización productiva y redescubrimiento de la pequeña empresa. Externalización y deslocalización de la producción. Estrategias de redes, distritos industriales y división del trabajo entre empresas.
- Especialización flexible y toyotismo ("lean production"): paradigmas empresariales alternativos al fordismo?
- Nueva Gestión Pública

TEMA IV. ESTRATEGIAS EMPRESARIALES Y NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y DE GESTIÓN DE LA MANO DE OBRA

- Las nuevas formas de organización del trabajo: ampliación y enriquecimiento de las tareas, movilidad funcional, trabajo en grupo, etc. Experiencias y límites.
- Las nuevas formas de gestión de la mano de obra. El modelo "orgánico" y la revalorización de los recursos humanos.
- Calidad, innovación tecnológica e implicación en el trabajo. Los círculos de calidad
- Cambios productivos y organizativos y nuevas necesidades de cualificación en el trabajo. La importancia de la formación en la empresa.

TEMA V. LOS SOPORTES TEÓRICOS DE LOS CAMBIOS EN LA ORGANIZACIÓN Y EN LA GESTIÓN:

PERSPECTIVAS SOBRE ORGANIZACIÓN Y EMPRESA

- La "Organización Científica del Trabajo" como soporte del modelo "mecánico" taylorista-fordista.
- La escuela de las "Relaciones Humanas": crítica o complemento al taylorismo ?. La vertiente formal e informal de la organización.
- Los modelos de la motivación en el trabajo.
- Los soportes del modelo "orgánico": La perspectiva socio-técnica. El nuevo gerencialismo y la participación en la empresa.

TEMA VI (CONCLUSIONES).

Metodología

Los objetivos de la asignatura se alcanzarán a partir de la combinación de las sesiones teóricas de carácter magistral con metodologías de trabajo que impliquen la participación activa del alumnado. Se trata de propiciar el aprendizaje autónomo, el trabajo en equipo, el razonamiento crítico, así como la habilidad para acotar y resolver problemas que tienen que ver con la dinámica organizativa y laboral en las empresas.

Las sesiones teóricas se combinarán con la presentación y discusión de los textos facilitados en el dossier de lecturas, así como con el seguimiento del trabajo en grupo y de la presentación final de dicho trabajo.

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 en clase	9	0,36	8, 13
Presentaciones alumnado	7	0,28	1, 5, 10, 13
Presentaciones profesorado	24	0,96	
Trabajo en grupo	5	0,2	
Tutorías individuales y colectivas	12	0,48	4, 7
Tipo: Supervisadas			
Bibliografía y Documentación	5	0,2	2, 12, 13
Trabajo en grupo	15	0,6	4, 9, 12
Tipo: Autónomas			
Análisis del Caso de estudio Trabajo en Grupo	25	1	5, 6, 9, 12
Búsqueda de información	25	1	4, 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, de aplicar a la realidad de una empresa u organización los conceptos teóricos, así como la capacidad de síntesis y de expresión oral y escrita. Durante el curso se realizará un trabajo práctico (en grupos de hasta 3 personas), sobre el ámbito de la empresa que tendrá una incidencia del 50% sobre la nota final. El trabajo se presentará en las últimas sesiones de clases y se entregará por escrito el último día de clase.

No se aceptarán trabajos fuera de plazo.

II) Evaluación continua e individual

El 30% de la nota final deriva de la evaluación continua individual, realizada a partir de la participación activa en las clases y de las exposiciones y discusión de los textos del dossier de lecturas.

El 20% de la nota final procede de una prueba escrita (examen) individual. Será necesario alcanzar un mínimo de 3,5 sobre 10 en esta prueba para aprobar la asignatura

Se considerará no presentado aquellos estudiantes que no hayan entregado ningún elemento de la evaluación, sea en su modalidad individual o en grupo

RECUPERACIÓN.

Los trabajos en grupo suspendidos se podrán recuperar hasta la fecha de recuperación fijada por la Facultad. Igualmente, en esta fecha se llevará a cabo un nuevo examen para las personas que no hayan obtenido la nota mínima requerida en el examen previo.

De acuerdo con el artículo 117.2 de la Normativa académica de la UAB, la evaluación del alumnado repetidor podrá consistir en una sola prueba de síntesis. El alumnado repetidor que quiera acogerse a esta posibilidad deberá ponerse en contacto con el profesorado al inicio del curso.

Actividades de evaluación

Título	Peso	Horas	ECTS	Resultados de aprendizaje
Examen individual	20%	0	0	2, 3, 5, 7, 6, 11, 10, 14
Participación en clase	10%	0	0	1, 6, 8, 11, 10, 15
Presentación y discusión de textos	20%	0	0	2, 3, 5, 13, 14
Trabajo en grupo	50%	0	0	4, 5, 7, 9, 11, 12

Bibliografía

Se dispondrá, además, de un dossier de lecturas en forma de fotocopias para los diversos temas, que serán presentados en clase por parte de los estudiantes. En el programa que se facilita a los estudiantes también se detalla bibliografía específica para cada tema, entre la que se incluye la siguiente:

TEMA I.

- BONAZZI, G. (1994), Historia del penoamiento organizativo, Vic, Eumo.
- EDWARDS, P.K. (1990): El conflicto en el trabajo. Un análisis materialista de las relaciones laborales en la empresa, Madrid, Ministerio de Trabajo.
- HYMAN, R. (1981): Relaciones industriales, Madrid, Blume.
- INFESTAS, A. (2013), Sociología de la Empresa, Pamplona, Amaru.
- LAHIRE, B. Y OTROS (2005): Lo que el trabajo esconde. Materiales para un replanteamiento del análisis sobre el trabajo, Madrid, Ed. Traficantes de sueños.
- LUCAS; A. (coord.) (2013), Sociología en las organizaciones: influencia de las Tecnologías de la Información y la Comunicación, Madrid, Fragua.
- PERROW, CH. (1990), Sociología de las Organizaciones, Madrid, McGraw Hill.
- RODRÍGUEZ, O. (2011), "Historia del managerialismo en España", en González, M. *et.al.* (coords.), *op.cit.*.
- ALONSO, L.E. (2008): "Las lógicas de acción. Por un estudio sociohistórico de la vida organizacional", en FERNÁNDEZ RODRIGUEZ, C.J. (2008), Vigilar y organizar. Una introducción a los Critical Management Studies, Madrid, Siglo XXI.

TEMA II.

- BURAWOY, M. (1989): El consentimiento en la producción. Los cambios en el proceso productivo en el capitalismo monopolista. Madrid: MTSS
- BENEYTO, P.J., TORRE, I. i NOVA, P. (2013), Trabajo y empresa, Valencia, Tirant Lo Blanc
- 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.
- CORIAT, B. (1983): El taller y el cronómetro, Madrid, Siglo XXI.
- FINKEL, L. (2001), La organización social del Trabajo, Madrid, Pirámide.
- FODEN, D. i JONES, R. (dirs.) (1997): Jobs first: Trade unions and the modernisation of the labour market, Bruxelles, ISE.
- 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.
- RITZER, G. (1996), La MacDonzalicación de la Sociedad, Barcelona, Laia.
- ROY, D. (1953). Work satisfaction and social reward in quota achievement. *American Sociological Review*, 18, 507-514.
- RUUD, J. i MUFFELS, A. (eds.) (2008), Flexibility and Employment Security in Europe. Labour Markets in Transition, Cheltenham, Edward Elgar,

TEMA III.

- AAVV (1991): "¿Neofordismo o especialización flexible?", a Sociología del Trabajo (monogràfic, extra).
- AAVV (2016): "¿Una nueva revolución industrial? Economía digital y trabajo, a Gaceta Sindical, monogràfic nº 27.
- ALONSO, L.E. i FERNÁNDEZ, C.J. (2011), "El debate sobre la flexibilidad laboral", en González, M. *et.al.* (coords.), *op.cit.*
- ARNTZ, M., GREGORY, T. i ZIERHAN, U. (2016), The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries, A Comparative Analysis, aOECD Social Employment and Migration Working Papers nº 189, París, OECD Publishing.
- CORIAT, B. (1994): Pensar al revés: trabajo y organización en la empresa japonesa
- BOYER, R.y FREYSSINET, M.(2003):Los modelos productivos,Madrid, Fundamentos.
- FREY, C.B. i OSBORNE, A. (2013), The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation,Oxford, Oxford University.
- HERNÁNDEZ,J.M. (dir.) (2018), L'impacte laboral de la indústria 4.0 a Catalunya, Barcelona, Departament d'Empresa i Treball, Generalitat de Catalunya.
- LOPE, A. (dir.) i Moles, B. (2019), Perfiles profesionales i necessitats de formació per a l'economia circular a la indústria, Departament d'Empresa i Treball, Generalitat de Catalunya.
- LOPE, A. (1996): Innovación tecnológica y cualificación: la polarización de las cualificaciones en la empresa, Madrid, Consejo Económico y Social.
- MIGUÉLEZ, F. (dir.) (2018), La revolución digital en España. Impacto y Retos sobre el Mercado de Trabajo y el Bienestar, QUIT, <https://ddd.uab.cat/record/190329>
- OHNO, T. (1991): El sistema de producción Toyota, Barcelona, Gestión 2.000.
- PIORE, M. i SABEL, CH. (1990): La segunda ruptura industrial, Madrid, Alianza.
- PRIETO, C. (2013), "Las políticas de empleo en el marco de la metamorfosis de la norma social de empleo", a Clivatge Revista Digital nº 2
- RIFKIN, J. (1996): El fin del trabajo, Barcelona, Paidós.

TEMA IV.

- BARRANCO, O. (2007). Condiciones de trabajo de las proletarias y proletarios de la gran distribución comercial. In X. Montagut, E. Vivas (eds.), Supermercados No, gracias (pp. 71-83). Barcelona:Icaria.
- BARRANCO, O. (2011): "El papel del perfil social en el consentimiento y las resistencias laborales". *Sociología del Trabajo*, 71: 26-44.
- BARRANCO, O. (2019): "Barcodes, motricity and aesthetics. The embodiment of cashier work". *Revista Española de Sociología*, 28 (3, supl. 2), 99-117.
- BEAUD, S. Y PIALOUX, M. (2015). Repensar la condición obrera. Investigación en las fábricas de Peugeot de Sochaux-Monbeliard. Buenos Aires: Antropofagia. [edición original francesa: (1999). Retour sur la condition ouvrière. París: Fayard].
<https://lostrabajadoresenargentina.files.wordpress.com/2013/09/beaud-y-pialoux-2015-repensar-la-condicion3b3n>
- BOLTANSKI, L. y CHIAPELLO, E. (2002), El nuevo espíritu del capitalismo, Madrid, Akal.

- CASASASS, D. (coord. 2016), Revertir el guión. Trabajos, derechos y libertad, Barcelona, La Catarata.
 - FERNÁNDEZ RODRIGUEZ, C.J. (2008), Vigilar y organizar. Una introducción a los Critical Management Studies, Madrid, Siglo XXI.
 - BANYULS, J., CANO, E., PITXER, J.V. i SÁNCHEZ, A. (2005), Economía laboral i polítiques d'ocupació, València, Universitat de València.
 - CASTILLO, J.J. (comp.) (1988): Las nuevas formas de organización del trabajo, Madrid, Ministerio de Trabajo.
 - CORIAT, B. (1993): El taller y el robot, Madrid, Siglo XXI.
 - GRUP D'ESTUDIS SOCIOLOGICS SOBRE LA VIDA QUOTIDIANA I EL TREBALL ("QUIT") (2000): ¿Sirve la formación para el empleo?, Madrid, Consejo Económico y Social.
 - LOPE, A. (1996): op.cit.
 - LOPE, A. i ALOS, R. (1999): "La acción sindical en la empresa: entre el desconcierto y la reacción", a Miguélez, F. i Prieto, C. (dirs.), Las relaciones de empleo en España, Madrid, Siglo XXI.
 - TIRADO, A. i ROMERO, R. (2016), La clase obrera no va al paraíso: Crónica de una desaparición forzada, Madrid, Akal.
 - ULRICH, D.; LOSEY, M.R. i LAKE, G. (1998): El futuro de la Dirección de Recursos Humanos, Barcelona, Gestión 2000-AEDIPE.
- TEMA V.
- AMBLARD, H. i altres (1996): Les nouvelles approches sociologiques des organisations, París, Seuil.
 - BONAZZI, G. (1994): Historia del pensament organitzatiu, Vic, Eumo.
 - CASTEL, R. (2009), La montée des incertitudes: travail, protections, statut de l'individu, París, Ed. Du seuil.
 - DRUCKER, P. (2016), Essential Writings on Management, New York, Harper.
 - GONZÁLEZ, M. et. al. (coords.) (2014), Gestión de Recursos Humanos- Contexto y políticas, Pamplona, Cívitas.
 - HAKIM, C. (2012), Capital erótico: el poder de fascinación a los demás, Barcelona, Debate.
 - MINTZBERG, H. (1984): La estructuración de las organizaciones, Barcelona, Ariel.
 - SYED, J. i KRAMAR, R. (2017), Human Resource Management. A Global and Critical Perspective, London, Palgrave-Macmillan.
 - TRIST, E. (1988): "La evolución de los sistemas socio- técnicos", a Castillo, J.J., op. cit.

Software

Ninguno