

Sociologia de l'empresa i de les organitzacions

Codi: 101152
Crèdits: 6

Titulació	Tipus	Curs	Semestre
2500262 Sociologia	OT	4	2

Professor/a de contacte

Nom: Oriol Barranco Font

Correu electrònic: oriol.barranco@uab.cat

Utilització d'idiomes a l'assignatura

Llengua vehicular majoritària: català (cat)

Grup íntegre en anglès: No

Grup íntegre en català: Sí

Grup íntegre en espanyol: No

Prerequisits

És 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 actuals.

Objectius

L'assignatura vol fer conèixer les línies d'actuació que segueixen avui les empreses, tant en la seva vessant productiva de bens o de serveis com en els mecanismes d'organització del treball i de gestió de la mà d'obra. 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 i de les empreses.
- 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 condiciona la seva actuació.
- Conèixer les tendències empresarials actuals respecte a l'organització del treball i la gestió de recursos humans.
- Adquirir coneixements i fer servir les principals fonts d'informació al respecte del contingut de l'assignatura.
- 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)
- 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.
- Desenvolupar un pensament i un raonament crítics i saber comunicar-los de manera efectiva, tant en les llengües pròpies com en una tercera llengua.
- 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. Desenvolupar un pensament i un raonament crítics i saber comunicar-los de manera efectiva, tant en les llengües pròpies com en una tercera llengua.
6. Distingir els conceptes sociològics, així com els mètodes i les tècniques de recerca social comunament utilitzats per analitzar el treball.
7. Distingir les relacions d'ocupació, treball i negociació col·lectiva subjacents a unes polítiques o a uns conflictes determinats.
8. Expressar els debats al voltant d'aquests enfocaments, pel que fa al treball.
9. 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.
10. Identificar els fenòmens socials subjacents a les polítiques i els conflictes laborals.
11. Identificar les interpretacions socials del treball d'acord amb aquests enfocaments.
12. Relacionar els conceptes, els mètodes i les tècniques utilitzats per analitzar el treball amb els debats teòrics i metodològics generals.
13. Relacionar els debats al voltant d'aquests enfocaments, pel que fa al treball, amb el context històric en el qual han sorgit.
14. Relacionar-los amb els debats sobre el capitalisme, el poder i la desigualtat.
15. Respectar la diversitat i la pluralitat d'idees, persones i situacions.

Continguts

TEMA I. L'ANÀLISI SOCIOLÒGICA DE L'EMPRESA.

- L'anàlisi sociològica de les organitzacions: Sociologia Industrial, de l'Empresa i de les organitzacions
- L'empresa com a organització i institució social.
- L'empresa com a sistema obert. Principals elements de l'entorn i incidència sobre l'empresa.
- L'anàlisi de les relacions socials dins l'empresa: consens i conflicte en les relacions de treball.

TEMA II. LES ACTUALS ESTRATÈGIES EMPRESARIALS DAVANT ELS REQUERIMENTS DE L'ENTORN.

-El procés de divisió del treball. L'especialització de les tasques: de la revolució industrial a l'organització científica del treball (OCT) -taylorisme- i el fordisme.

- Procés de burocratització
- 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 III. LES ESTRATÈGIES PRODUCTIVES. NOUS MÈTODES DE PRODUCCIÓ I D'ORGANITZACIÓ DE L'EMPRESA

-La cerca de flexibilitat i les 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?

-Nova gestió pública

TEMA IV. 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.

TEMA V. ELS SUPORTS TEORICS DELS CANVIS EN L'ORGANITZACIÓ I EN LA GESTIÓ: PERSPECTIVES SOBRE ORGANITZACIÓ I EMPRESA

- L'"Organització Científica del Treball" com a suport del model "mecànic" taylorista-fordista.
- L'escola de les "Relacions Humanes": crítica o complement al taylorisme?. La vessant formal i informal de l'organització.
- Els models de la motivació en el treball.
- Els suports del model "orgànic": La perspectiva socio-tècnica. El nou gerencialisme i la participació a l'empresa.

TEMA VI (CONCLUSIONS)

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.

Es combinaran sessions teòriques amb la presentació i debats a l'aula sobre els textos del dossier de lectures facilitat i el seguiment de les activitats dels grups i a la presentació del resultat final dels treballs.

Nota: es reservaran 15 minuts d'una classe, dins del calendari establert pel centre/titulació, per a la complementació per part de l'alumnat de les enquestes d'avaluació de l'actuació del professorat i d'avaluació de l'assignatura/mòdul.

Activitats formatives

Títol	Hores	ECTS	Resultats d'aprenentatge
Tipus: Dirigides			
Debat a classe	9	0,36	8, 13
Presentacions Alumnat	7	0,28	1, 5, 11, 13
Presentacions Professorat	24	0,96	
Treball en Grup	5	0,2	
Tutories Individuals i Col·lectives	12	0,48	4, 6
Tipus: Supervisades			
Documentació i Bibliografia	5	0,2	2, 12, 13
Treball en Grup	15	0,6	4, 9, 12
Tipus: Autònomes			
Anàlisi Cas d'Estudi Treball en Grup	25	1	5, 7, 9, 12
Cerca d'informació	25	1	4, 9, 10
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, d'aplicar a la realitat d'una empresa o organització els conceptes teòrics, així com la capacitat de síntesi i d'expressió oral i escrita. Durant el curs es realitzarà un treball pràctic (en grups de 3-4 persones), sobre l'àmbit de l'empresa que tindrà una incidència del 50% sobre la nota final. El treball es presentarà en les últimes sessions de classes i s'entregarà per escrit el darrer dia de classe.

No s'acceptaran treballs fora de termini.

II) Avaluació continuada i individual

El 30% de la nota final deriva de l'avaluació contínua individual, realitzada a partir de la participació activa a les classes i de les exposicions i discussió dels texts del dossier de lectures.

El 20% de la nota final procedeix d'una prova escrita (examen) individual. Caldrà assolir un mínim de 3,5 sobre 10 en aquesta prova per tal d'aprovar 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

RECUPERACIÓ.

El treball en grup es podrà recuperar fins la data de recuperació fixada per la Facultat. Igualment, en aquesta data es durà a terme un nou examen per les persones que no hagin obtingut la nota mínima requerida en l'examen previ.

D'acord amb l'article 117.2 de la Normativa acadèmica de la UAB, l'avaluació de l'alumnat repetidor podrà consistir en una sola prova de síntesi. L'alumnat repetidor que es vulgui acollir a aquesta possibilitat, caldrà que es posi en contacte amb el professorat a principi de curs.

Activitats d'avaluació

Títol	Pes	Hores	ECTS	Resultats d'aprenentatge
Esposició i Discussió de Textos	20%	0	0	2, 3, 5, 13, 14
Examen Individual	20%	0	0	2, 3, 5, 6, 7, 10, 11, 14
Participació a Classe	10%	0	0	1, 7, 8, 10, 11, 15
Treball en Grup	50%	0	0	4, 5, 6, 9, 10, 12

Bibliografia

Es disposarà, a més, d'un dossier de lectures en forma de fotocopies pels diversos temes, que seran presentats a classe per parts dels estudiants. En el programa que es facilita als estudiants també s'hi detalla bibliografia específica per cada tema, entre la qual s'inclou la següent:

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, a OECD 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 Coexistència, 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 Coneixement, Generalitat de Catalunya.

-LOPE, A. (1996): Innovación tecnològica 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 condiciónn obrera. Investigación en las fábricas de Peugeot de

Sochaux-Monbeliard. Buenos Aires: Antropofagia. [edición original francesa: (1999). Retour sur la condition ouvriere. Paris: Fayard].

<https://lostrabajadoresenargentina.files.wordpress.com/2013/09/beaud-y-pialoux-2015-repensar-la-condic3b3n>

-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 QÚOTIDIANA 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.*

Programari

Cap