

| Titulación | Tipo | Curso |
|------------|------|-------|
| Sociología | OT | 4 |

Contacto

Nombre: Oriol Barranco Font

Correo electrónico: oriol.barranco@uab.cat

Idiomas de los grupos

Puede consultar esta información al [final](#) del documento.

Prerrequisitos

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 las acepciones para distintos enfoques teóricos sobre el trabajo, el empleo y las relaciones laborales.
2. Definir los conceptos sociológicos que interpretan el trabajo, el empleo y las relaciones laborales.
3. Desarrollar estrategias de aprendizaje autónomo.
4. Desarrollar un pensamiento y un razonamiento crítico y saber comunicarlos de manera efectiva, tanto en las lenguas propias como en una tercera lengua.
5. Distinguir las relaciones de empleo, trabajo y negociación colectiva subyacentes a unas políticas o a unos conflictos determinados.
6. Distinguir los conceptos sociológicos, así como los métodos y las técnicas de investigación social comúnmente utilizados para analizar el trabajo.
7. 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.
8. Identificar las interpretaciones sociales del trabajo de acuerdo con estos enfoques.
9. Identificar los fenómenos sociales subyacentes a las políticas y conflictos laborales.
10. Relacionar los debates en torno a estos enfoques, referidos al trabajo, con el contexto histórico en que han surgido.
11. 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 búsqueda de flexibilidad y las transformaciones en el trabajo y en la organización de la empresa.
- 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).

Actividades formativas y Metodología

| Título | Horas | ECTS | Resultados de aprendizaje |
|---|-------|------|---------------------------|
| Tipo: Dirigidas | | | |
| Debate en clase | 9 | 0,36 | 10 |
| Presentaciones alumnado | 7 | 0,28 | 4, 8, 10 |
| Presentaciones profesorado | 24 | 0,96 | |
| Trabajo en grupo | 5 | 0,2 | |
| Tutorías individuales y colectivas | 12 | 0,48 | 3, 6 |
| Tipo: Supervisadas | | | |
| Bibliografía y Documentación | 5 | 0,2 | 1, 10 |
| Trabajo en grupo | 15 | 0,6 | 3, 7 |
| Tipo: Autónomas | | | |
| Análisis del Caso de estudio Trabajo en Grupo | 25 | 1 | 4, 5, 7 |
| Búsqueda de información | 25 | 1 | 3, 7, 9 |
| Estudi personal | 23 | 0,92 | |

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.

Evaluación

Actividades de evaluación continuada

| Título | Peso | Horas | ECTS | Resultados de aprendizaje |
|------------------------------------|------|-------|------|---------------------------|
| Examen individual | 30% | 0 | 0 | 1, 2, 4, 6, 5, 9, 8 |
| Participación en clase | 15% | 0 | 0 | 5, 9, 8, 11 |
| Presentación y discusión de textos | 20% | 0 | 0 | 1, 2, 4, 10 |
| Trabajo en grupo | 35% | 0 | 0 | 3, 4, 6, 7, 9 |

La asignatura tiene dos modalidades de evaluación. La recomendada es la evaluación continua. Y lo excepcional para casos motivados es la evaluación única.

I. La evaluación continua

La evaluación continua, incluye la evaluación individual y de grupo:

- 1) Ejercicio de lecturas de seminarios (35%, individual)
- 2) Trabajo práctico (35%, en grupo)
- 3) Examen (30%, individual)

I) Evaluación de Grupo

La evaluación de grupo pretende captar la capacidad de trabajar en equipo, aplicar a la realidad de una empresa u organización los conceptos teóricos, así como la capacidad de síntesis y expresión oral y escrita. Durante el curso se realizará un trabajo práctico (en grupos de 3-4 personas), sobre el ámbito de la empresa que tendrá una incidencia del 35% 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 individual

El 35% 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 30% de la nota final procede de una prueba escrita (examen) individual. Habrá que alcanzar un mínimo de 3,5 sobre 10 en esta prueba para poder hacer media con el resto de notas.

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

RE-EVALUACIÓN.

El trabajo en grupo podrá recuperarse hasta la fecha de recuperación fijada por la Facultad. Igualmente, en esta fecha se realizará un nuevo examen para las personas que no hayan obtenido la nota mínima requerida en el examen previo.

II. Evaluación única

La evaluación única incluye tres tipos de evidencias:

- 1) Ejercicio de lecturas de seminarios (35%)

2) Trabajo práctico (35%)

3) Examen (30%, individual)

La persona que realice la evaluación única, el día de oficialmente de examen de la facultad deberá frente a las tres evidencias mencionadas. En primer lugar, deberá realizar el examen individual de la asignatura. En segundo lugar, después del examen, deberá realizar un ejercicio escrito sobre las lecturas. Éste consistirá en responder por escrito, presencialmente y de forma individual a las cuestiones que se le planteen sobre dos o tres las lecturas de los seminarios del curso. Por último, se deberá entregar un informe escrito del trabajo y un vídeo (5 minutos) de presentación de los suyos. Estas dos tareas tendrán que seguir las mismas indicaciones marcadas para el trabajo en grupo de la evaluación continuada y que se indican en los documentos que se encontrarán en el campus virtual.

Habrà que alcanzar un mínimo de 3,5 sobre 10 en el examen para poder hacer media con el resto de notas.

No Evaluable

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

Uso de la IA

Para esta asignatura, se permite el uso de tecnologías de Inteligencia Artificial (IA) exclusivamente en la búsqueda bibliográfica o de información y la traducción de textos si es imprescindible, aunque este último uso no se recomienda y se recomienda la lectura de los textos en su lengua original. En caso de hacerse alguno de estos dos usos, el estudiante los tendrá que identificar claramente, especificar las herramientas empleadas e incluir una reflexión crítica sobre cómo estas han influido en el proceso y el resultado final de la actividad. La no transparencia del uso de la IA en esta actividad evaluable se considerará falta de honestidad académica y puede comportar una penalización parcial o total en la nota de la actividad, o sanciones mayores en casos de gravedad.

Por favor, tenga presente las normas académicas básicas sobre cómo citar y evitar el plagio (<https://www.uab.cat/doc/GuiaCitesiPlagiEstudiants>)

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, 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), Thee fyture of emplument: 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 Coeixement, Generalitat de Catalunya.
- LOPE, A. (dir.) i Moles, B. (2019), Perfils professionals i necessitats de formació per a l'economia circular a la indústria, Departament d'Empresa i Coneixement, 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 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 SÄNCHEZ, 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.

Software

Ninguno

Grupos e idiomas de la asignatura

La información proporcionada es provisional hasta el 30 de noviembre de 2025. A partir de esta fecha, podrá consultar el idioma de cada grupo a través de este [enlace](#). Para acceder a la información, será necesario introducir el CÓDIGO de la asignatura

| Nombre | Grupo | Idioma | Semestre | Turno |
|--------------------------|-------|---------|----------------------|-------|
| (PAUL) Prácticas de aula | 51 | Catalán | segundo cuatrimestre | tarde |
| (TE) Teoría | 51 | Catalán | segundo cuatrimestre | tarde |