

SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO Y LAS ORGANIZACIONES.

**2º CURSO DEL GRADO DE RELACIONES
LABORALES Y RECURSOS HUMANOS.**

FACULTAD DE DERECHO

CURSO ACADÉMICO 2011/2012

PROFESORES DEL EQUIPO DOCENTE

Dr. Juan Miguel Gómez Espino

Dr. Víctor Manuel Muñoz Sánchez

Descripción de la asignatura.

La asignatura de Sociología del trabajo y de las organizaciones está incluida dentro del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, incluido en los títulos impartidos por la Facultad de Derecho. La asignatura está situada en 2º Curso de Grado y concretamente en el primer cuatrimestre. Tiene una carga docente de 6 créditos. El idioma de impartición es el español. El modelo de docencia es A1, por tanto equivale a un 70% dedicado a enseñanzas básicas y un 30% dedicado a prácticas y desarrollo.

Situación dentro del Grado:

Obligatorios (114): Marco normativo de las Relaciones Laborales y de la Seguridad Social (42); Organización del trabajo, dirección y gestión de Recursos Humanos (24); **Sociología del trabajo y de las organizaciones (6)**; Gestión del conflicto (6); Economía del trabajo (6); Sistemas de Relaciones Laborales (6); Políticas sociolaborales (12); Salud laboral y prevención de riesgos laborales (12)

Como se ha explicitado con anterioridad la Sociología del trabajo y de las organizaciones está comprendida dentro del módulo de asignaturas obligatorias, que cuenta con un total de 114 créditos entre los cuales se encuentran los 6 de Sociología del Trabajo y de las organizaciones.

- Equipo docente.

- Responsable de asignatura: Prof. Dr. Víctor Manuel Muñoz Sánchez (vmmunsan@upo.es)

- Profesores de la asignatura: Prof. Dr. Juan Miguel Gómez Espino (jmgomesp@upo.es)

Grupos	Profesor	Créditos Profesor			
		EB	EPD	AD	Total
1EB	Víctor Muñoz	6,4		3,2	
1EPD-					
A	Juan Miguel Gómez		1,4		1,4
1EPD-					
B	Juan Miguel Gómez		1,4		1,4
1EPD-					
C	Víctor Muñoz		1,4		1,4
2EPD-					
A	Víctor Muñoz		1,4		1,4
2EPD-					
B	Víctor Muñoz		1,4		1,4
2EPD-	Juan Miguel Gómez (0.8) /				
C	Víctor Muñoz (0.6)		1,4		1,4

- **Ubicación en el plan formativo.**

Los descriptores dentro del Plan de Estudios de Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos están basados en la explicación de: el concepto de trabajo incardinándolo dentro del contexto del cambio social establecido en torno a la modernidad y su consustancial sociedad industrial. Se verán reflejados también conceptos relativos al modelo de trabajo asalariado y el sistema de relaciones sociales en el trabajo. Los mercados de trabajo y empleo, así como su reorganización en la sociedad contemporánea serán líneas de explicación de marcada importancia. Por otra parte, las organizaciones serán consideradas sobre todo desde el ámbito de la empresa. Tomándose en consideración las transformaciones acaecidas en el seno de la empresa en relación a la reorganización de la producción, la flexibilidad laboral y otros nuevos escenarios derivados de la nueva organización del segmento de las relaciones laborales y de la gestión laboral y empresarial. No existen recomendaciones especiales para la superación de la asignatura.

- **Competencias.**

A continuación se desglosa el listado de competencias básicas y específicas que tiene el Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos derivadas del VERIFICA aprobado en los organismos correspondientes.

Competencias básicas:

1. Competencias instrumentales

- a. Posesión y comprensión de conocimientos específicos.
- b. Aplicación de los conocimientos al ejercicio profesional.
- c. Capacidad de gestión de la información (emitir juicios y reflexiones a partir de datos relevantes).
 - a. Capacidad de practicar la expresión oral y escrita (trasmitir contenidos al público)
 - b. Capacidad de análisis y síntesis
 - c. Capacidad de organización y planificación
 - d. Comunicación oral y escrita en lengua nativa
 - e. Conocimiento de una lengua extranjera
 - f. Conocimientos de informáticas relativos al ámbito de estudio
 - g. Capacidad de gestión de la información
 - h. Resolución de problemas
 - i. Toma de decisiones

2. Competencias personales.

- j. Trabajo en equipos
- k. Trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar
- l. Trabajo en un contexto internacional
- m. Habilidades en las relaciones interpersonales
- n. Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad
- o. Razonamiento crítico
- p. Compromiso ético

3. Competencias sistémicas.

- q. Aprendizaje autónomo

- r. Adaptación a nuevas situaciones
- s. Creatividad
- t. Liderazgo
- u. Iniciativa y espíritu emprendedor
- v. Motivación por la calidad
- w. Sensibilidad hacia temas medioambientales
- x. Respeto a la cultura de la paz
- y. Habilidades de aprendizaje autónomo

Competencias específicas:

1. Disciplinarias (saber):

- a. Marco normativo regulador de las Relaciones Laborales
- b. Marco normativo regulador de la Seguridad Social y de la protección social complementaria
- c. Organización y dirección de empresas
- d. Dirección y gestión de recursos humanos
- e. Sociología del trabajo y Técnicas de Investigación Social
- f. Psicología del Trabajo y Técnicas de negociación
- g. Historia de las Relaciones Laborales
- h. Salud laboral y prevención de riesgos laborales
- i. Teoría y sistemas de Relaciones Laborales
- j. Economía y mercado de trabajo
- k. Políticas sociolaborales
- l. Auditoría Sociolaboral

2. Profesionales (saber hacer):

- m. Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas
- n. Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación
- o. Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral
- p. Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral
- q. Capacidad para realizar análisis y diagnósticos, prestar apoyo y toma decisiones en materia de estructura organizativa, organización del trabajo, estudios de métodos y estudios de tiempos de trabajo
- r. Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización
- s. Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...)
- t. Capacidad para dirigir grupos de personas
- u. Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las Relaciones Laborales
- v. Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados
- w. Capacidad para asesorar y/o gestionar en materia de empleo y contratación laboral
- x. Asesoramiento y gestión en materia de Seguridad Social, Asistencia Social y protección social complementaria
- y. Capacidad de representación técnica en el ámbito administrativo y procesal y defensa ante los tribunales
- z. Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral

- aa. Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo
- bb. Capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral
- cc. Capacidad para elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado
- dd. Capacidad planificación y diseño, asesoramiento y gestión de los sistemas de prevención de riesgos laborales
- ee. Capacidad para aplicar las distintas técnicas de evaluación y auditoria sociolaboral

Actitudinales (saber ser):

- ff. Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las Relaciones Laborales
- gg. Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las Relaciones Laborales
- hh. Comprender e carácter dinámico y cambiante de las Relaciones Laborales en el ámbito nacional e internacional
- ii. Aplicar los conocimientos a la práctica
- jj. Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las Relaciones Laborales

Competencias y resultados del aprendizaje que el estudiante adquiere con dicho módulo:

- a) Capacidad para analizar la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales.
- b) Capacidad para interpretar los factores que estructuran las desigualdades en el mundo del trabajo.
- c) Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales.

- Temario.

BLOQUE TEMÁTICO I:

Tema 1. Introducción a la sociología del trabajo y las organizaciones.

- a. El marco de los grandes procesos sociales: industrialización y cambio social.
- b. La Modernidad. La Revolución Industrial y los orígenes de la Sociología.
- c. Principales aportaciones y corrientes sociológicas.
- d. Postmodernidad y Sociedad Postindustrial.
- e. La economía contemporánea: Fordismo y Postfordismo.
- f. Globalización y Re-localización.

Referencia bibliográfica: López Pintor, R. (1995) Sociología industrial. Alianza. Madrid. Capítulo 2.

BLOQUE TEMÁTICO II: Sociología del Trabajo.

Tema 2. La sociología del trabajo como elemento analítico de estudio de la sociedad industrial.

- a. Los métodos de la sociología del trabajo.
- b. La sociología del trabajo en España.
- c. Implicaciones de la caída del muro de Berlín en las concepciones de la sociología del trabajo.
- d. Concepto, debates y teorías del desarrollo.

Referencia bibliográfica: López Pintor, R. (1995) Sociología industrial. Alianza. Madrid. Capítulo 1, 3 y lectura del 4.

Tema 3. La aplicación tecnológica dentro de los procesos de trabajo. Condiciones de trabajo e influencias sobre los trabajadores.

- a. Condiciones de trabajo e influencias sobre el trabajador y sus motivaciones.
- b. El impacto tecnológico en el trabajo y las consecuencias sobre el proceso de trabajo y las condiciones del mismo.
- c. Un nuevo contexto de trabajo. La introducción de las nuevas tecnologías en el mundo del trabajo.

Referencia bibliográfica: López Pintor, R. (1995) Sociología industrial. Alianza. Madrid. Capítulo 9.

Tema 4. Las relaciones laborales y los conflictos. Institucionalización del conflicto en el sistema laboral.

- a. La representación sindical y sus funciones.
- b. Negociación colectiva y procesos de conflicto laboral.
- c. Explicaciones teóricas sobre el papel de los sindicatos y las organizaciones empresariales.

Referencia bibliográfica: López Pintor, R. (1995) Sociología industrial. Alianza. Madrid. Capítulo 12 y 13.

BLOQUE TEMÁTICO III: Sociología de las Organizaciones.

Tema 5. Mercado de trabajo.

- a. Teorías del mercado de trabajo.
- b. Ocupación y clases sociales.
- c. Evolución del mercado de trabajo.
- d. Temporalidad y segmentación.

Referencia bibliográfica: Köhler, H. y Martín Artiles, A. (2010) Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales. Delta publicaciones. Madrid. Capítulo

Tema 6. Trabajo productivo y reproductivo.

- a. La división sexual del trabajo.
- b. Evolución de la mujer en el mercado de trabajo.
- c. Segregación horizontal, vertical y diferencias salariales.

Referencia bibliográfica: Köhler, H. y Martín Artiles, A. (2010) Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales. Delta publicaciones. Madrid. Capítulo

Tema 7. La evolución de la organización social del trabajo del Trabajo: fordismo y postfordismo.

- a. Fordismo y trabajo.
- b. El escenario postindustrial.
- c. El “postfordismo” y la especialización flexible.
- d. Organizaciones y nuevo trabajo.

Referencia bibliográfica: Köhler, H. y Martín Artiles, A. (2010) Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales. Delta publicaciones. Madrid. Capítulo

- Metodología y recursos.

A) Actividades formativas en créditos ECTS, su metodología de enseñanza-aprendizaje y su relación con las competencias que debe adquirir el estudiante

B) Enseñanzas básicas (Gran Grupo)

C) Enseñanzas prácticas y de desarrollo (Grupo de Docencia)

D) Actividades académicas dirigidas (Seminarios-Grupo de Trabajo)

E) Tutorías especializadas (presenciales o virtuales):

Colectivas

Individuales

Tabla de cálculo de horas para la asignatura:

	A1	A2	B1	B2	C1	C2
Enseñanzas básicas	31,5	31,5	27	27	22,5	22,5
Enseñanzas de prácticas y desarrollo	13,5	6,75	18	11,25	22,5	15,75
Actividades dirigidas		6,75		6,75		6,75

- **Evaluación.**

La libertad de cátedra reconocida por la Constitución Española implica un margen de autonomía del profesorado a la hora de concretar el sistema de evaluación de cada asignatura. No obstante, como pauta general, teniendo en cuenta las características de la enseñanza presencial y con miras a aprovechar y valorar todas las aptitudes y actividades de los alumnos, a la vista de las múltiples vertientes de su actividad, se propone un sistema de evaluación diversificado. Por consiguiente, la calificación final del alumno comprenderá la valoración de las diferentes actividades realizadas durante el curso entre las que se cuentan la nota resultante de las pruebas, la asistencia y participación en las clases teóricas, las actividades prácticas y de desarrollo y las actividades académicas dirigidas así como otros trabajos voluntarios llevados a cabo por el estudiante.

El desglose sería el siguiente:

- Sesiones académicas teóricas.
- Sesiones académicas prácticas.
- Tutorías especializadas.
- Visitas culturales e institucionales.
- Controles de lecturas obligatorias.
- Pruebas escritas u orales.

Tabla para obtención de la nota final de la asignatura con los totales parciales y finales.

NOTA PRÁCTICAS	NOTA EXAMEN	NOTA FINAL
TODAVÍA POR DETERMINAR EL NÚMERO DE PRÁCTICAS Y SU VALORACIÓN. SE ADJUNTARÁ UN DOCUMENTO INFORMATIVO	7 puntos	10 puntos

La nota final constará de la suma de la nota de prácticas, que cuenta con 4 notas parciales de otras tantas prácticas, y la nota del examen. Para superar la asignatura se debe obtener **obligatoriamente más de 5 puntos**.

- Bibliografía.

Básica:

López Pintor, R. (1995) *Sociología industrial*. Alianza. Madrid. (Tema 1-4)
 Köhler, H. y Martín Artiles, A. (2010) *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. Delta publicaciones. Madrid. (Tema 5-7)

Referencial:

Castells, Manuel (1997), *La era de la información. Economía, Sociedad y cultura*. Vol. 1, *La sociedad red*, Madrid: Alianza.
 Coller, Xavier (1997a), *La empresa flexible. Estudio sociológico sobre el impacto de la flexibilidad en el trabajo*, Madrid: CIS.
 Coller, Xavier (1997b), “Reorganización productiva en los puestos de trabajo. Estrategias de acción y relación laboral”, *Sociología del trabajo*, nº 30, pp: 71-95.
 Coller, Xavier y Roberto Garvía (2004), *Análisis de organizaciones*, Madrid: CIS.
 Durán, M. A. (2003). *El trabajo no remunerado y las familias*. Organización Panamericana de la Salud.
 Guillén, Mauro F. (1994a), *Models of Management: Work, Authority and Organization in a Comparative Perspective*, Chicago: Chicago University Press.
 Garrido, L y González, J. J. (2006). *Mercado de trabajo, ocupación y clases sociales*. En González, J. J. y Requena, M. (2006) *Tres décadas de cambio social en España*. Alianza. Madrid.

Lucas Marin, A. (Coord.). (2006). Estructura Social. La realidad de las sociedades avanzadas. Pearson. Madrid.

Mº de Trabajo e Inmigración (2009). Mujer y mercado de trabajo 2008. Secretaría general de empleo.

Ortiz, Luis (1999), Convergencia-permanencia de los sistemas de relaciones laborales: reacción sindical a la introducción del trabajo en equipo en la industria del automóvil, Madrid: Instituto Juan March de Estudios e Investigaciones.

Piore, Michael y Charles Sabel (1990), La segunda ruptura industrial, Madrid: Alianza editorial.

Taylor, Frederick Winslow. (1986 [1911]), Management científico, Barcelona: Orbis.

Sanchis, E. (2005). Trabajo no remunerado y trabajo negro en España. Papers, 75.