



UNIVERSITAT DE LLEIDA  
FACULTAT DE DRET I ECONOMIA

PLA 1993

---

**ENSENYAMENT: CIÈNCIES EMPRESARIALS**

---

**ASSIGNATURA: Sociologia de l'Empresa (codi 3099)**

---

**PROFESSOR/A: Antoni Morell Blanch**

---

**CRÈDITS: 6**

**TIPUS: Obligatòria**

**CURS: 2n**

**QUADRIMESTRE: 1r**

---

## **PRESENTACIÓN**

*"En esta sociedad (poscapitalista), el «recurso» económico básico -el medio de producción, para utilizar la terminología de los economistas- ya no será el capital, ni los recursos naturales (la «tierra» de los economistas), ni el trabajo. Es y será el conocimiento". P. Drucker*

Como resultado de nuevas estrategias empresariales, dirigidas a resituarse en un mercado mucho más competitivo, asistimos en las últimas décadas a cambios (económicos, técnicos y organizativos) en las empresas y, consecuentemente, en la gestión de recursos humanos (cambios socio-culturales). Por un lado, la empresa se acerca hacia una organización flexible, cambiante, de base no necesariamente unisectorial y uniterritorial. Por otro, cambian las funciones, las responsabilidades y las formas de actuar de la dirección y de los mandos intermedios. Cambio cultural orientado hacia algún tipo de implicación de los trabajadores en la política de las empresas. Cambio en torno a una cultura de creación de valor añadido, lo que supone adoptar la calidad como un elemento estratégico a gestionar y que configura una nueva forma de hacer empresa.

La empresa reorienta su actividad en torno a un nuevo significado de la palabra calidad que afecta a la calidad del producto, al servicio, a la entrega, al precio, a la gestión, etc. Este enfoque global de la calidad se articula en torno a dos nuevos valores: la satisfacción del cliente y la participación del personal de la empresa en su gestión. Esta nueva óptica en la cual el cliente se ha convertido en la única guía de actuación empresarial requiere cambios en las técnicas de gestión, esto es,

cambios culturales que ponen en cuestión la lógica tayloriana, el organigrama y la jerarquía. Cambios que suponen pasar de una gestión por funciones a una gestión por procesos.

La preocupación por la calidad, no sólo la calidad de los productos y servicios, sino también la calidad total, es lo que impulsa el cambio cultural en las organizaciones. Y necesariamente la formación constituye una variable estratégica del cambio. Cambio orientado a la obtención de una ventaja competitiva en el mercado. Pero, en cualquier caso, una gestión así orientada tiene como objetivo una minimización de los costos y, a la vez, la búsqueda de elementos de diferenciación en el mercado frente a los competidores; y la consecución de la máxima productividad posible de los recursos humanos, esto es, la búsqueda permanente de la mayor calidad posible. Se trata, en último término, de favorecer la adaptación eficaz de la empresa y en tiempo inmediato a los cambios que a ritmo vertiginoso se están produciendo en el entorno en el que sitúa su actividad.

En este sentido, se manifiesta como fundamental el proceso de selección, integración, gestión y formación de los recursos humanos. Las empresas deben identificar correctamente sus necesidades de puestos de trabajo, planificar la selección e incorporación de nuevo personal, recalificar al que ya poseen, y realizar una dirección participativa motivadora. La finalidad es conseguir un tipo de trabajador que sea el más adecuado para cada puesto de trabajo, pero que, además, sea polivalente, tenga iniciativa y creatividad, aporte soluciones desde la asunción de ciertos grados de responsabilidad, sea capaz de integrarse en equipos de trabajo autoadministrados, etc., en definitiva, cambia radicalmente el concepto que tenemos de trabajo. Todo ello es consecuencia del cambio que se origina al pasar de una organización funcional a otra por procesos, de estructuras organizativas jerárquicas, verticales y rígidas a otras horizontales y flexibles, de centrar la atención en la producción a hacerlo en el cliente,... Estas transformaciones en la administración empresarial, fruto de los factores ambientales, implican, a su vez, un cambio en la cultura empresarial o corporativa.

Muchas empresas, al querer ser más competitivas, han iniciado un cambio cultural con la implantación de planes de Calidad Total. Filosofía basada en la maximización de la satisfacción de las necesidades de los clientes con los mínimos costes y la máxima satisfacción de los empleados (participación, formación, autorrealización). Y es que la base de la excelencia empresarial ha variado substancialmente. De estar cimentada "en estrategias de potenciación de las capacidades relacionadas con la producción ha pasado a sostenerse en la capacidad de aprendizaje y adaptación constante a los cambios del entorno, para lo cual la Gestión de la

Calidad es un complemento indispensable de las técnicas de gestión tradicionales" (Pérez-Fernández de Velasco, 1966:20).

Las nuevas técnicas de *management* se han concentrado en fórmulas para mejorar la eficacia y la eficiencia de la organización empresarial, reducir los costes y reorientar la actividad hacia el cliente (ya que éste es el gran protagonista de la vida de la empresa) demandando cada vez con mayor intensidad productos y servicios de calidad en los términos que él entiende y percibe. Por otra parte, la recesión económica ha acabado con la empresa «elefante» y las organizaciones «peine», y la innovación viene ahora por organizaciones no jerárquicas, horizontales y dirigidas hacia el proceso final: la satisfacción el cliente. Gestión por competencias, competencias esenciales, el cliente como destinatario último del proceso, son ideas lanzadas al ruedo del management. Ideas que pueden concretarse en los siguientes aspectos:

- Organizar es un aspecto central de la gerencia, ya que de ella depende tanto el logro de los objetivos inmediatos de la empresa como el éxito a largo plazo.
- Organizar y/o gestionar exige decisiones tanto de mantenimiento eficaz del funcionamiento de la estructura establecida como de cambio y desarrollo organizativo, según se modifiquen las circunstancias internas y externas de la empresa.
- Organizar debe entenderse, pues, como parte de una tendencia más amplia hacia la racionalización que subyace al desarrollo del capitalismo industrial.

El nuevo orden económico internacional que está surgiendo tras la crisis de los años setenta, pone en entredicho al fordismo, que había definido la primera ruptura industrial e, instaura un nuevo sistema productivo denominado de especialización flexible, abriendo paso a lo que se ha llamado la segunda ruptura industrial. Nuestra tesis, afirman Piore y Sabel (1990:20), "es que el deterioro actual de los resultados económicos se debe a los límites del desarrollo industrial que se asienta en la producción en serie: la utilización de máquinas especializadas (específicas para un producto) y de trabajadores semicualificados para procedimientos estandarizados".

Como ejemplos de especialización flexible cabe citar los distritos industriales de Italia y el modelo Just in Time. Concretamente, la competitividad de las empresas japonesas es analizada en base a una reorientación del significado del término calidad, que afecta al producto, al servicio, a la entrega, al precio, a la gestión, etc. Este enfoque global de la calidad se articula en torno a dos nuevos valores: la

satisfacción del cliente y la participación del personal de la empresa en su gestión. Pero es preciso recordar que esta nueva óptica, que convierte al cliente en la única guía de actuación empresarial, requiere cambios en las técnicas de gestión y en las personas de la empresa. Cambios que, como ya hemos dicho, ponen en cuestión la lógica tayloriana, el organigrama y la jerarquía.

De la necesidad de reorganizar los recursos materiales y humanos de las empresas en situaciones de cambio permanente y de cómo se resuelve esta exigencia, depende tanto el bienestar de las empresas como el de sus clientes o usuarios. Por esta razón, nos interesa detectar las acciones reorganizativas a nivel de producción y de trabajo que llevan a cabo las empresas de nuestro más próximo tejido industrial. Se trata de observar si se va configurando el almacenaje, si se entregan las funciones de calidad en la misma producción, si se favorecen la flexibilidad laboral y la polivalencia, y si se introducen los círculos de calidad u otras formas con las que implicar a los trabajadores en los «objetivos» de la empresa. Todo esto como alternativa al sistema de producción llamado fordista, esto es, la producción estandarizada y en grandes series, la utilización del almacenaje como amortiguador frente a las fluctuaciones del mercado y la extremada parcelación de las tareas de los trabajadores a partir de definir los tiempos de las operaciones que configuran el proceso productivo.

Racionalizar la organización y las operaciones de la empresa, potenciando sus ventajas competitivas y facilitando su permanente adaptación al cambio externo, caracteriza los procesos de gestión actuales articulados entorno a una cultura de creación de valor añadido. Lo que supone adoptar la calidad como un elemento estratégico a gestionar y configura una forma de hacer empresa. Forma incorporada en el modelo de la *European Foundation for Quality Management* (EFQM). Este modelo de Gestión de la Calidad Total proporciona directrices para identificar y tratar los aspectos relacionados con la calidad total. Lo que se propone este modelo de gestión es que la satisfacción del cliente, la satisfacción del personal y el impacto social se consigan mediante el liderazgo, estrategias y políticas, gestión de personal, recursos y procesos; todo ello ha de conducir a unos excelentes resultados económicos. Y sobre estos criterios se evalúa, sobre una base común y de eficacia contrastada, a las empresas que solicitan el premio que anualmente convoca esta fundación. Se impone, pues, la gestión de la calidad y específicamente la gestión pro procesos como una forma de enfocar la participación del personal y orientar la empresa hacia el cliente. En suma, como elemento estratégico implica la implantación de un sistema de calidad en la empresa.

En las páginas que siguen tratamos de analizar y explicar la organización de las empresas y las constantes transformaciones a las que están sujetas en el ámbito organizativo y técnico. La dinámica del cambio permanente en el que las empresas se hallan inscritas es de tal magnitud que Toffler (1980) denominó «el shock del futuro» a la incapacidad de las organizaciones y personas para responder a los ritmos de cambios nuevos e imprevistos. No sorprende pues, que Drucker (1988), pocos años después, denominara la época actual como «la era de la ruptura». Por ello, una organización estática no puede sobrevivir en el contexto de un cambio tan acelerado. Las organizaciones tienen que forjar los medios para una renovación continua y ser capaces de reconocer cuando es necesario cambiar y, sobre todo, tienen que disponer de las competencias adecuadas para provocar el cambio. De ahí que, en el plano empresarial, adoptar un estado de alerta permanente equivale a escuchar con atención continuas modificaciones de las necesidades de los clientes.

## **OBJETIVOS**

Dado que la asignatura está orientada a estudiantes de Ciencias Empresariales, el planteamiento didáctico se basará en un diálogo entre las categorías analíticas propias de la economía y las categorías analíticas propias de la sociología, con el fin de lograr el conocimiento de paradigmas alternativos a la economía convencional. Se trata, pues, de adquirir nuevos marcos conceptuales que permitan la comprensión de la realidad empresarial desde ópticas distintas a las que proporciona la economía clásica.

## **METODOLOGIA**

Clases teóricas y clases prácticas. En el transcurso de las clases teóricas el profesor realizará determinadas explicaciones y comentarios basados en la bibliografía obligatoria indicada en el temario, así como la resolución de dudas y cuestiones que planteen los alumnos. Las clases prácticas requerirán la participación activa del alumno (individualmente o en grupos, según los casos) en trabajos, discusiones y comentarios de textos y/o otros materiales que se facilitarán a lo largo del curso. La dinámica concreta de las clases prácticas se indicará el primer día de clase.

## PROGRAMA

- Tema 1: **Modelos de organización industrial:** La racionalidad de la organización burocrática; F.W. Taylor: la dirección científica; La producción en masa; Nuevas formas de organización del trabajo; El modelo «justo a tiempo»; La teoría de la especialización flexible.
- Tema 2: **Organización y división del trabajo: La división de roles en la empresa:** La evolución de los papeles sociales en la empresa; El director de empresa; el rol de técnico; el rol de empleado; los mandos intermedios; el rol del obrero.
- Tema 3: **Calificación y trabajo:** La Economía neoclásica; La teoría institucionalista; La socioeconomía marxista; Los economistas radicales; Paola Villa: una opción de síntesis; El «efecto societal»; Los estudios comparados; La construcción social de los mercados de trabajo locales; La teoría de la movilización; La identidad social y profesional de los asalariados; La teoría de la regulación; Mercado de trabajo y estrategias de valoración.
- Tema 4: **La calidad de la vida laboral:** Motivación en el trabajo; la satisfacción en el trabajo; stress en el trabajo; la participación de los trabajadores en el empresa; la sociometría y el clima afectivo de los grupos de trabajo.
- Tema 5: **Movimiento obrero y sindicalismo:** La problemática del sindicalismo moderno; Los modelos sindicales de la posguerra; la crisis moderna del sindicalismo; Las organizaciones sindicales en España.
- Tema 6: **La estructura social de la era de la información:** La sociedad red; Empleo y trabajo en la sociedad red; Desigualdad y clases sociales.

## BIBLIOGRAFIA BÀSICA

Los textos que se indican a continuación están disponibles en la biblioteca del centro y, en su defecto, en el Departamento. La presente lista no excluye la posibilidad de consultar otros textos disponibles de interés para la materia que nos ocupa. En cualquier caso, recomendamos a los alumnos consultar con el profesor con el fin orientarlos en sus lecturas.

Bilbao, A. (1996): El accidente de trabajo: entre lo negativo y lo irreformable, S. XXI, Madrid.

Brunet, I y Morell, A. (1998): Clases, educación y trabajo. Trotta. Madrid. Pág. 333-484.

Burisch, W. (1981): Sociología industrial, Pirámide, Madrid.

Castillo, J. J. (1994): El trabajo del sociólogo, Complutense, Madrid.

Castillo, J. J. (1996): Sociología del trabajo. Un proyecto docente, CIS, Madrid.

Coriat, B. (1993): Pensar al revés. Trabajo y organización en la empresa japonesa, S. XXI, Madrid.

Finkel, L. (1994): La organización social del trabajo, Pirámide, Madrid, Pág. 113-161.

Friedmann G. y Naville, P. (1985): Tratado de sociología del trabajo 1 y 2, FCE, México.

Garmendía, J. A. (1994): Tres culturas. Organización y recursos humanos, ESIC, Madrid.

Gaviria, R. (1998): Conceptos fundamentales de sociología. Alianza. Madrid.

Giménez, J. L. (1987): Sociología de la organización y de la empresa, Marcombo, Barcelona.

Infestas Gil, A. (1991): Sociología de la empresa. Amarú, Salamanca, Pág. 113-132.

Infestas, A. (1991): Sociología de la empresa, Amarú, Salamanca.

López, R. (1995): Sociología industrial, Alianza Universidad, Madrid.

Lucas Marín, A. (1992): Sociología de la empresa, Ibérico Europea de Ediciones, Madrid, Pág. 155-186.

Lucas, A. (1992): Sociología de la empresa, Ibérico Europea de Ediciones, Madrid.

Lucas, A. (1994): Sociología para la empresa, McGraw-hill, Madrid.

Mayntz, R. y otros (1985): Introducción a los métodos de la sociología empírica, Alianza Universidad, Pág. 159- 173.

Miguélez, F. (1991): Las organizaciones sindicales, en Miguélez, F. y Prieto, C.: Las relaciones laborales en España, S. XXI, Madrid, Pág. 213-229.

Offe, C. (1992): Las sociedades del trabajo, Alianza Editorial, Madrid.

Peña Baztan, M. (1985): La psicología y la empresa, Hispano-Europea de ediciones, Madrid.

Sarries, L. (1993): Sociología de las relaciones industriales en la sociedad postmoderna. Mira, Madrid

Sarries, L. (1994): Nuevos modelos de organización industrial. Análisis sociológico, Mira, Zaragoza, Pág. 120-140.

Schneider, E. V. (1966): Sociología industrial, Gaudarrama, Madrid, Pág. 151-259.

Tezanos, J. F. (ed.) (1987): La democratización del trabajo, Sistema, Madrid.