

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN**  
**FACULTAD POLITÉCNICA**  
**INGENIERIA EN MARKETING**  
**PLAN 2008**  
**PROGRAMA DE ESTUDIO**

**I. - IDENTIFICACIÓN**

- |                                    |                            |
|------------------------------------|----------------------------|
| 1. Asignatura                      | : Sociología de la Empresa |
| 2. Semestre                        | : Primer                   |
| 3. Horas semanales                 | : 4 horas                  |
| 3.1. Clases teóricas               | : 4 horas                  |
| 4. Total real de horas disponibles | : 64 horas                 |
| 4.1. Clases teóricas               | : 64 horas                 |

**II. - JUSTIFICACIÓN.**

La sociología, la psicología y la antropología social constituyen un campo de estudio relativamente nuevo, cuya aplicación a las situaciones empresariales es todavía más reciente. El punto de vista adoptado por la sociología empresarial al estudiar el comportamiento en las circunstancias de las empresas o de la oficina es fundamentalmente social y, debido a su novedad eminentemente descriptiva.

El trabajo más clásico dentro de este campo es la investigación Hawthorne, efectuada por Elton Mayo y sus colaboradores que proporcionaron una información valiosa acerca de la naturaleza del grupo social en la empresa. Las consecuencias teóricas inferidas por Mayo y sus colaboradores representan sin embargo juicios de valor y son discutibles desde la validez científica, esto supone que las relaciones empresariales amerita un análisis científico como un marco doctrinal.

La sociología empresarial ha avanzado extraordinariamente en el estudio de las actitudes del grupo y en los problemas de comunicación, mejorándole e introduciendo técnicas de entrevistas y encuestas.

La ingeniería humana estudia las estructuras de las culturas, su adaptación a las necesidades humanas y el proceso a través del cual intentan alcanzar un estudio de equilibrio a pesar de los cambios ambientales. Además sus procedimientos contribuyen a transformar los esquemas culturales y proporcionan estabilidad a las estructuras que carecen de equilibrio. Cualquier cambio tecnológico o de personal puede provocar crisis en la estructura social de las empresas, entonces los procedimientos antropológicos vienen a subsanar restableciendo el equilibrio.

Por consiguiente el hombre es un ser eminentemente sociable. Vivir en sociedad supone estar relacionado con otras personas, al estudiar la sociología importa el papel social del hombre, y esta se realiza a través de una interacción humana, donde los grupos sociales interactúan para satisfacer las necesidades mutuas entre los hombres. El hombre vive en sociedad y esa sociedad formada por los hombres como es constituye su entorno es decir su ambiente social, así tenemos interacciones sociales en la familia, en la educación y en las empresas.

Este comportamiento se manifiesta específicamente en la empresa; en los últimos 10 años los científicos y administradores han empezado a dar más importancia al comportamiento de los seres humanos en la empresa, cabe aclarar que cuando hablamos de empresa abarcamos tanto la privada como la pública, por consiguiente, es de suma importancia el estudio de la sociología empresarial, e incursionarle a la carrera universitaria por los siguientes:

1. El número de literaturas sobre la sociología en general ha aumentado enormemente en todos los países del mundo.
2. Se ha introducido la carrera a nivel universitario y se dictan en una medida cada vez mayor por lo que la sociología se ha convertido en una disciplina dentro del currículum universitario.
3. Los expertos en sociología (sociólogos) han sido llamados para desempeñarse en empresas públicas y privadas.
4. Los estudios sociológicos tienden a hacerse cada vez más científicos y no especulativos, y;
5. Con el desarrollo de la sociología, se ha producido en general un notable progreso de las relaciones empresariales.

**III. - OBJETIVOS.**

Facilitar al estudiante el conocimiento y la comprensión de los conceptos y esquemas teóricos, propios de la sociología, orientados al análisis de la realidad social de la empresa y su entorno, así como de la repercusión del cambio social sobre las organizaciones económicas.

Insistir de forma especial en el análisis de aquellos temas referentes al ámbito interno de la empresa y que resultan de mayor utilidad práctica para la realización de tareas en el marco de la gestión empresarial de los recursos humanos. Y en la adquisición de los elementos necesarios, para situar la empresa como institución socioeconómica en el contexto de la sociedad global.

**3.1. Objetivos específicos**

1. Conocer conceptos y esquemas de la sociología en general.
2. Desempeñarse eficaz y eficientemente como administrador en empresas públicas y privadas.
3. Realizar tareas científicas dentro de las organizaciones.
4. Colaborar en el desarrollo y crecimiento en las relaciones empresariales.
5. Analizar tareas relacionadas a la estructura interna de la gestión empresarial y de los recursos humanos.

**IV. - PRE-REQUISITOS.**

No tiene

**V. - CONTENIDO.****5.1. Unidades programáticas.**

1. Introducción: el estudio de las organizaciones.
2. La Primera Revolución Industrial.
3. Las sociedades industriales avanzadas.
4. La sociedad de la información.
5. La teoría clásica de la organización.
6. El descubrimiento de la organización informal.
7. La teoría de sistemas.
8. Teorías institucionales.
9. El sistema de roles.
10. La estructura social.
11. La cultura de la organización.
12. La estructura material.
13. La participación en el trabajo.
14. El problema de la motivación.
15. Los procesos de comunicación.
16. Las nuevas tecnologías y el futuro del trabajo.

**5.2. Desarrollo de las unidades programáticas.**

1. Introducción: el estudio de las organizaciones.
  - 1.1. Sociología y sociedad de las organizaciones.
  - 1.2. De la sociología industrial a la de las organizaciones.
  - 1.3. Cuestiones terminológicas y campos de estudio.
  - 1.4. La sociología de las organizaciones en la práctica.
2. La Primera Revolución Industrial.
  - 2.1. Claves de un proceso histórico.
  - 2.2. La aparición de la industria.
  - 2.3. Características económicas y sociales de la industrialización.
  - 2.4. El fracaso de la Revolución Industrial en España.
  - 2.5. El movimiento obrero y la organización de los trabajadores.
3. Las sociedades industriales avanzadas.
  - 3.1. El desarrollo hacia la madurez industrial.
  - 3.2. Características económicas y sociales de la evolución industrial.
  - 3.3. El proceso de industrialización en España.
  - 3.4. Las llamadas sociedades post-industriales.
4. La sociedad de la información.
  - 4.1. De la sociedad industrial a la sociedad de la información.
  - 4.2. Los ordenadores y la evolución de la sociedad.
  - 4.3. Internet: la red de redes.
  - 4.4. Las nuevas tecnologías de la información.
  - 4.5. Luces y sombras de las nuevas tecnologías.
5. La teoría clásica de la organización.
  - 5.1. Los inicios de la sociología de la empresa y de las organizaciones.
  - 5.2. Max Weber y la expansión de la burocracia.
  - 5.3. Taylor y la Organización Científica del Trabajo.
  - 5.4. Aspectos críticos del taylorismo.
  - 5.5. Los teóricos de la organización formal.
6. El descubrimiento de la organización informal.
  - 6.1. Los estudios de Hawthorne y la escuela de las relaciones humanas.
  - 6.2. Maslow y el desarrollo de las motivaciones humanas.
  - 6.3. El hombre organizativo de Ch. Barnard.
  - 6.4. Los fundamentos de la cooperación: Teoría Y, Teoría Z.
7. La teoría de sistemas.
  - 7.1. La perspectiva de la complejidad.
  - 7.2. El modelo sistemático aplicado al estudio de las organizaciones.
  - 7.3. Sistemas abiertos: teoría de la contingencia.
  - 7.4. Teoría de la dependencia.
8. Teorías institucionales.
  - 8.1. La influencia de las teorías económicas de la organización.
  - 8.2. Organizaciones e instituciones: Selznick.
  - 8.3. El modelo Carnegie: coaliciones y "cubos de basura".
  - 8.4. Mitos, ritos y legitimidad de las organizaciones.
9. El sistema de roles.
  - 9.1. El rol directivo.
  - 9.2. El rol obrero y su evolución en la empresa industrial.
  - 9.3. El técnico en la sociedad del conocimiento.
  - 9.4. Otros roles en la organización: mandos intermedios y empleados.

10. La estructura social.
  - 10.1. ¿Qué es la estructura social?
  - 10.2. Dimensiones de la estructura social.
  - 10.3. Diseño de estructuras.
  - 10.4. Redes y nuevas formas organizativas.
  - 10.5. Ciclos de vida en las organizaciones.
11. La cultura de la organización.
  - 11.1. La importancia de la cultura para las organizaciones.
  - 11.2. Tres perspectivas del estudio.
  - 11.3. Creencias, valores y artefactos.
  - 11.4. Funciones de la cultura.
12. La estructura material.
  - 12.1. Instrumento, procesos y relaciones sociales en la organización.
  - 12.2. Diseño e identidad en la organización.
  - 12.3. Decisiones de localización.
  - 12.4. Localización y aprendizaje: Cooperación y competencia.
13. La participación en el trabajo.
  - 13.1. Perspectiva sociológica de la democracia industrial.
  - 13.2. La emergencia de la participación en las organizaciones.
  - 13.3. Cauces y tipos de participación.
  - 13.4. Modelos históricos de participación.
14. El problema de la motivación.
  - 14.1. El sentido del trabajo.
  - 14.2. Motivos y motivación en el trabajo.
  - 14.3. Estudio psicológico de la satisfacción.
  - 14.4. Teorías sobre la satisfacción.
  - 14.5. El absentismo laboral.
15. Los procesos de comunicación.
  - 15.1. La importancia de la comunicación.
  - 15.2. La comunicación en las organizaciones.
  - 15.3. Limitaciones y problemas en la comunicación interna.
  - 15.4. Problemas en la comunicación externa.
16. Las nuevas tecnologías y el futuro del trabajo.
  - 16.1. Trabajo y empleo: hacia una perspectiva moderna.
  - 16.2. El debate actual sobre el trabajo.
  - 16.3. El trabajo como tratamiento de información.
  - 16.4. Nuevas tecnología y empleo.
  - 16.5. El trabajo como relación social.

## VI. - ESTRATEGIAS METODOLOGICAS.

1. Constructivista.
2. Trabajos de investigaciones.
3. Técnicas expositivas.
4. Técnicas de lecturas.
5. Debates.
6. Visitas a instituciones relacionadas a la asignatura.

## VII. - MEDIOS AUXILIARES.

1. Pizarra.
2. Marcadores.
3. Bibliografía de apoyo.

## VIII. - EVALUACION.

La evaluación se realizará de acuerdo a las Reglamentaciones y Normativas vigentes en la Facultad Politécnica.

## IX. - BIBLIOGRAFIA.

### **Básica**

- ❑ Lucas Marín, A. (2002). *Sociología de las Organizaciones*. Madrid: McGraw-Hill.

### **Complementaria**

- ❑ Beer, M. (1989). *La Gestión de Recursos Humanos*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- ❑ Castillo, J. J. (1991). *Las Nuevas formas de Organización del Trabajo, Viejos retos de nuestro tiempo*. México: McGraw-Hill.
- ❑ Davis, K & J. W. Newstorm. (1987). *El Comportamiento Humano en el Trabajo*. México: McGraw-Hill.
- ❑ Edwards, P .K. (1990). *El Conflicto en el Trabajo Un Análisis Materialista de las relaciones industriales en la Empresa*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- ❑ Finkel, L. (1994). *La Organización Social del Trabajo*. Madrid: Pirámide.

- ❑ García Ferrando, M. & Pardo Avellaneda, R. (1994). *Ecología, relaciones industriales y empresa*. Madrid: Fundación BBV.
- ❑ Garmendia, J. A. (1990). *Desarrollo de la Organización y Cultura de la Empresa*. Madrid.
- ❑ Garmendia, J. A., Navarro, M. & Parra Luna, F. (1987). *Sociología Industrial y de la Empresa*. Madrid: Aguilar.
- ❑ Hammer, M. & Champy J. (1994). *Reingeniería de la Empresa*. Barcelona: Parramon.
- ❑ Marzal, A. (1983). *Análisis Político de la Empresa*. Barcelona: Ariel.
- ❑ Miguelez, F. & Prieto, C. (1991). *Las relaciones laborales en España*. Madrid: Editorial Siglo XXI.
- ❑ Sarries, L. (1993). *Sociología de las Relaciones Industriales en la Sociedad Posmoderna*. Zaragoza: Mira.
- ❑ Sarries, L. (1994). *Nuevos Modelos de Organización Industrial: Análisis Sociológico*. Madrid: Dykinson.
- ❑ Schein, E. H. (1998). *La Cultura Empresarial y el Liderazgo: Una visión dinámica*. Barcelona: Plaza & James.
- ❑ Solow, R. M. (1992). *El Mercado de Trabajo como Institución Social*. Madrid: Alianza.
- ❑ Stankiewicz, F. (1991). *Las Nuevas Estrategias de la Empresa Frente a los Recursos Humanos: El post-taylorismo*. Buenos Aires: Humanitas.