

# GRADO EN ECONOMIA FINANCIERA Y ACTUARIAL (VICALVARO)

## MATERIAL DIDÁCTICO SOCIOLOGIA DE LA EMPRESA CURSO 24/25



Ana Fondón Ludeña, PhD



©2024 Autora: Fondón Ludeña Anabell. Algunos derechos reservados Este documento se distribuye bajo la licencia "Atribución-Compartir Igual 4.0 Internacional" de Creative Commons, disponible en <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.es>

## **Bloque temático I. El estudio sociológico de la empresa.**

### **Tema 1. La Sociología como disciplina científica.**

- 1.1. El estudio científico de la realidad social.
- 1.2. Teoría e investigación aplicada en sociología.
- 1.3. La perspectiva sociológica: la empresa como hecho social.

### **Tema 2. La sociología moderna: conflicto, racionalidad y división social del trabajo en la empresa.**

- 2.1. El enfoque del conflicto aplicado al análisis de la empresa
- 2.2. El enfoque funcionalista y organicista y la división del trabajo social.
- 2.3. El enfoque del interaccionismo simbólico y la acción social
- 2.4. El enfoque racionalista y burocrático aplicado al análisis de la empresa.

### **Tema 3. La industria moderna y la organización social de la producción y del trabajo.**

- 3.1. La organización científica del trabajo.
- 3.2. Fordismo y consumo de masas.
- 3.3. La Escuela de las Relaciones Humanas.
- 3.4. La motivación en el entorno laboral: principales perspectivas y teorías.

## **Bloque temático II. Los elementos de la Sociología de la Empresa: instituciones, estructura y cultura.**

### **Tema 4. Las instituciones y el contexto institucional.**

- 4.1. Tipos de instituciones (regulativas, normativas, cognitivas).
- 4.2. Instituciones nacionales y territoriales (internacionales, europeas, regionales)
- 4.3. Instituciones sectoriales (campos organizativos).

### **Tema 5. El factor humano y los procesos de comunicación en la empresa**

- 5.1. Los grupos de trabajo en la empresa: roles, estatus, autoridad y poder en las organizaciones.
- 5.2. La interacción social y la comunicación en las organizaciones.
- 5.3. Democracia y participación en la empresa.
- 5.4. El conflicto y la desigualdad en el entorno laboral.
- 5.5. El consenso y la negociación.

### **Tema 6. La cultura de la empresa: artefactos, símbolos, creencias, valores y normas.**

- 6.1. El proceso de socialización organizativa.
- 6.2. Dimensiones e indicadores de la cultura organizacional.
- 6.3. Liderazgo y gestión de la identidad corporativa.

## Bloque temático I. El estudio sociológico de la empresa.

### Tema 1. La Sociología como disciplina científica.

1. ¿Qué es la Sociología?
2. Orígenes de la Sociología
3. Causas que explican la aparición de la Sociología
4. Objeto de estudio de la Sociología
5. Principales corrientes sociológicas
5. La empresa como sistema social
6. La empresa como hecho social



# 1. ¿QUÉ ES LA SOCIOLOGÍA?

SOCIOLOGÍA = SOCIUS + LOGOS

SOCIEDAD

CONOCIMIENTO

DISCIPLINA **CIENTÍFICA** QUE ESTUDIA AL SER HUMANO EN LA SOCIEDAD

Ciencia: estudio metódico y sistemático de un determinado campo de la realidad

Sociedad: sistema organizado de vida basado en a cultura

Teoría

Hechos

# 2. ORÍGENES DE LA SOCIOLOGÍA

SIGLO XVIII



CAMBIOS PROFUNDOS EN CAMBIOS DE VIDA Y TRABAJO

CRISIS SOCIAL



PASO DE LA SOCIEDAD TRADICIONAL → A LA MODERNA

(necesidad de EXPLICACIÓN)

# 3. CAUSAS QUE EXPLICAN SU APARICIÓN

Nacimiento de la Sociología: CAPITALISMO E INDUSTRIALIZACIÓN

HECHOS QUE EXPLICAN EL ORIGEN DE LA SOCIOLOGÍA

## ALTERACIONES DEL CONTEXTO ECONÓMICO Y SOCIAL POR LA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL

1. Revolución científica y desarrollo de la ciencia.
2. Cambio en las estructuras productivas (paso del taller a la fábrica).
3. Transición económica. Cálculo racional. Movimientos migratorios.
4. Innovación tecnológica. División del trabajo.
5. Nace la figura del empresario.
6. Nacimiento de dos clases sociales: la burguesía y la clase obrera.

## MODIFICACIONES EN LA ORGANIZACIÓN POLÍTICA

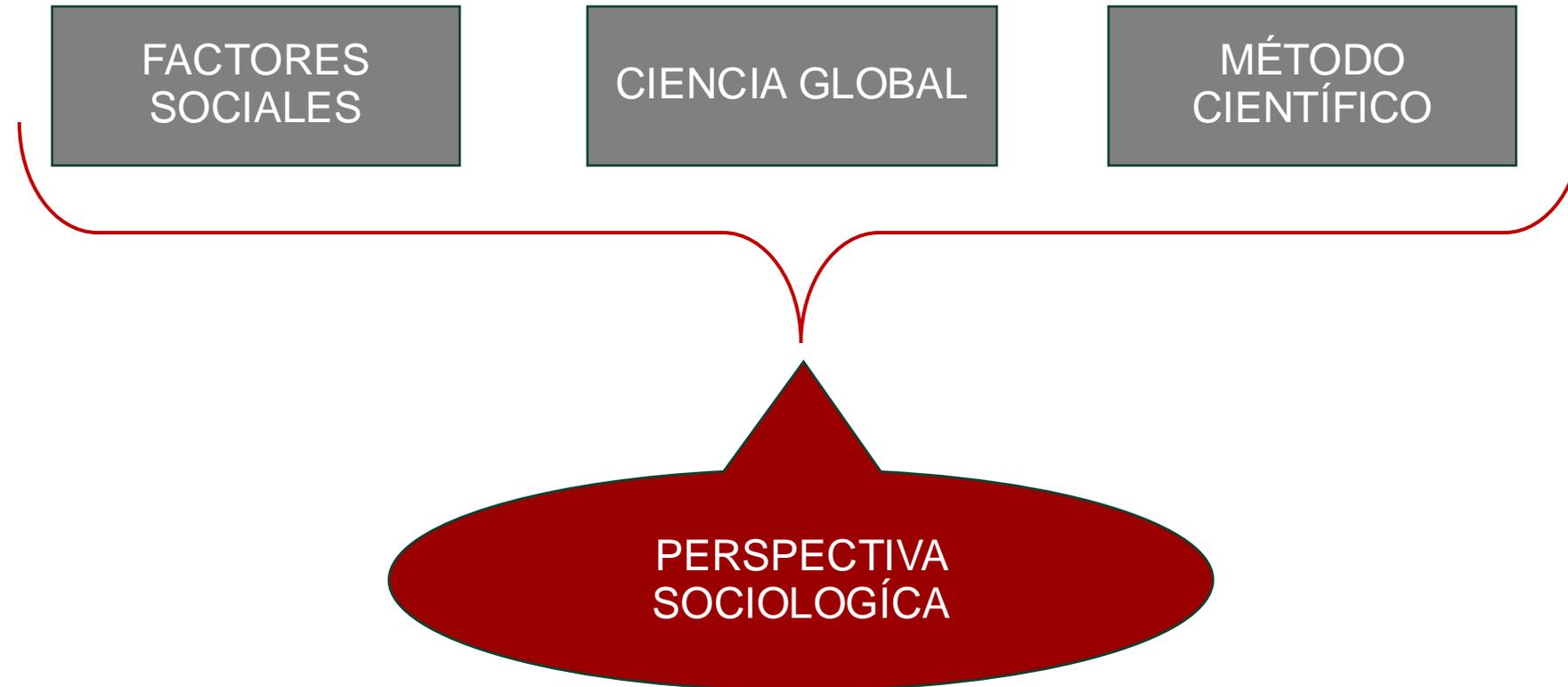
1. Creación de los primeros Estados Nacionales. Se profesionaliza el ejercicio del poder político.
  2. Florecimiento de ideas democráticas. Principio de igualdad ciudadana.
- 
1. Revolución Americana, Constitución Americana y Revoluciones Burguesas en Europa que defienden los intereses económicos de clase.

## NUEVO PARADIGMA CIENTÍFICO: POSITIVISMO

1. Secularización de la Ciencia
2. Construcción de dos pilares científicos :observación y razón.
3. Modelo metodológico Newton ( el orden es inmanente al Universo. Física).
4. Nacimiento de las Ciencias Sociales, Física Social.

# 4. OBJETO DE ESTUDIO DE LA SOCIOLOGÍA

“estudio de la vida social humana, de los grupos y sociedades (...) desde el análisis de los encuentros efímeros entre individuos en la calle hasta la investigación de los procesos sociales mundiales” (Giddens, 1992: 41)



# 5. PRINCIPALES CORRIENTES SOCIOLÓGICAS





**¿Para qué crees que te puede servir esta asignatura?**

Para responder a esta pregunta piensa qué podrías averiguar utilizando la sociología en el ámbito económico o dentro de una empresa.

# 6. LA EMPRESA COMO SISTEMA SOCIAL

## Entorno Externo

- **Económico:** Mercado, competencia, clientes, proveedores.
- **Político-Legal:** Legislación, regulaciones, políticas gubernamentales.
- **Tecnológico:** Innovaciones, infraestructura tecnológica.
- **Sociocultural:** Valores, normas, cultura, tendencias sociales.

## Entorno Interno

- **Estructura Organizativa:** Jerarquía, departamentos, roles.
- **Cultura Organizacional:** Valores, creencias, comportamientos compartidos.
- **Recursos Humanos:** Empleados, habilidades, motivación, desarrollo.
- **Recursos Materiales y Financieros:** Infraestructura, capital, tecnología.

## Procesos Organizativos

- **Comunicación:** Flujos de información, canales de comunicación.
- **Toma de Decisiones:** Procesos de planificación, estrategias.
- **Producción y Operaciones:** Gestión de la cadena de suministro, producción.
- **Innovación y Desarrollo:** Investigación y desarrollo, mejora continua.

## Relaciones Sociales

- **Liderazgo:** Estilos de liderazgo, influencia.
- **Grupos y Equipos:** Dinámicas de grupo, trabajo en equipo.
- **Conflictos y Resolución:** Manejo de conflictos, negociación.
- **Redes Informales:** Relaciones interpersonales, redes de apoyo.

## Resultados y Evaluación

- **Desempeño Organizacional:** Eficiencia, eficacia, productividad.
- **Satisfacción de los Empleados:** Bienestar, motivación, retención.
- **Impacto Social:** Responsabilidad social corporativa, sostenibilidad.
- **Adaptabilidad:** Capacidad de respuesta al cambio, innovación.

# 7. LA EMPRESA COMO HECHO SOCIAL

## Interacción con la Sociedad

- **Impacto Económico:** Creación de empleo, contribución al PIB, desarrollo económico.
- **Impacto Social:** Bienestar de la comunidad, responsabilidad social corporativa, filantropía.
- **Impacto Ambiental:** Sostenibilidad, huella ecológica, prácticas verdes.

## Normas y Valores Sociales

- **Ética Empresarial:** Prácticas justas, transparencia, integridad.
- **Cultura Organizacional:** Adaptación a valores y normas sociales, diversidad e inclusión.
- **Legitimidad Social:** Aceptación y apoyo de la comunidad, reputación.

## Relaciones con los Grupos de Interés

- **Clientes:** Satisfacción, lealtad, comportamiento del consumidor.
- **Empleados:** Condiciones laborales, derechos laborales, bienestar.
- **Proveedores y Socios:** Relaciones comerciales, prácticas de suministro éticas.
- **Gobierno y Reguladores:** Cumplimiento de leyes, políticas públicas, lobby.

## Cambio Social y Adaptación

- **Innovación Social:** Desarrollo de productos y servicios que abordan problemas sociales.
- **Adaptación al Cambio:** Respuesta a cambios demográficos, tecnológicos y culturales.
- **Responsabilidad Social Corporativa (RSC):** Iniciativas y programas de RSC, impacto positivo.

## Conflictos y Desafíos Sociales

- **Conflictos Laborales:** Huelgas, negociaciones colectivas, derechos de los trabajadores.
- **Desigualdad y Justicia Social:** Brechas salariales, equidad de género, inclusión.
- **Crisis y Escándalos:** Manejo de crisis, recuperación de la confianza pública.

# 7. REFERENTES DE LA SOCIOLOGÍA DE LA EMPRESA

## Autores Relevantes en la Sociología de la Empresa

### Karl Marx

- **Obra Principal:** “El Capital”
- **Contribuciones:** Análisis del capitalismo, lucha de clases, alienación del trabajo.

### Max Weber

- **Obra Principal:** “Economía y Sociedad”
- **Contribuciones:** Burocracia, tipos de autoridad, ética protestante y el espíritu del capitalismo.

### Émile Durkheim

- **Obra Principal:** “La División del Trabajo Social”
- **Contribuciones:** Solidaridad mecánica y orgánica, anomia, función de las instituciones.

### Elton Mayo

- **Obra Principal:** Estudios de Hawthorne
- **Contribuciones:** Relaciones humanas en el trabajo, importancia de los factores sociales y emocionales en la productividad.

### Douglas McGregor

- **Obra Principal:** “El Lado Humano de las Organizaciones”

### **Frederick Winslow Taylor**

- **Obra Principal:** “Principios de la Administración Científica”
- **Contribuciones:** Organización científica del trabajo, eficiencia y productividad.

### **Henri Fayol**

- **Obra Principal:** “Administración Industrial y General”
- **Contribuciones:** Teoría clásica de la administración, funciones administrativas.

### **Michel Crozier**

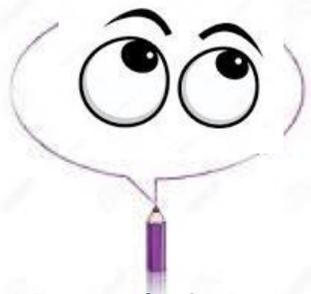
- **Obra Principal:** “El Fenómeno Burocrático”
- **Contribuciones:** Análisis de la burocracia, poder y cambio organizacional.

### **Pierre Bourdieu**

- **Obra Principal:** “Las Estructuras Sociales de la Economía”
- **Contribuciones:** Capital social, habitus, campo y poder simbólico.

### **Joan Woodward**

- **Obra Principal:** “Industrial Organization: Theory and Practice”
- **Contribuciones:** Tipologías de estructuras organizativas, contingencia y tecnología



# Para trabajar en clase...

## 1. Formación de Grupos (5 minutos)

1. Dividir a los estudiantes en grupos de 3-4 personas.

## 2. Selección de una Empresa (5 minutos)

1. Cada grupo elige una empresa real para analizar (puede ser una empresa local, nacional o internacional).

## 3. Investigación y Análisis (30 minutos)

1. Cada grupo debe investigar la empresa seleccionada y analizarla desde una perspectiva sociológica, considerando los siguientes aspectos:
  1. **Entorno Externo:** ¿Cómo influye el entorno económico, político, tecnológico y sociocultural en la empresa?
  2. **Entorno Interno:** ¿Cómo es la estructura organizativa y la cultura de la empresa?
  3. **Relaciones Sociales:** ¿Cómo son las relaciones entre empleados, liderazgo y equipos?
  4. **Impacto Social:** ¿Qué impacto tiene la empresa en la sociedad y el medio ambiente?

## 4. Preparación de la Presentación (15 minutos)

1. Los grupos preparan una presentación breve (5 minutos) para compartir sus hallazgos con la clase.

## 5. Presentaciones y Discusión (25 minutos)

1. Cada grupo presenta su análisis.
2. Después de cada presentación, se abre un espacio para preguntas y discusión.

## 6. Reflexión Final (10 minutos)

1. Reflexión conjunta sobre lo aprendido.
2. Discusión sobre cómo los conceptos sociológicos pueden aplicarse en el análisis de cualquier empresa.

### Evaluación:

- participación y colaboración de los estudiantes en los grupos.
- calidad del análisis y la presentación.
- capacidad de los estudiantes para aplicar conceptos sociológicos a situaciones reales.



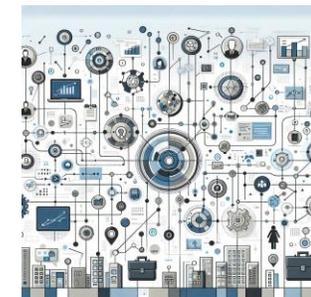
Gracias



# Bloque temático I. El estudio sociológico de la empresa.

## Tema 2. La Sociología moderna: conflicto, racionalidad y división social del trabajo

- 2.1. El enfoque del conflicto aplicado al análisis de la empresa
- 2.2. El enfoque funcionalista y organicista y la división social del trabajo
- 2.3. El enfoque del interaccionismo simbólico y la acción social
- 2.3 El enfoque racionalista y burocrático aplicado al análisis de la empresa



# 1. EL ENFOQUE DEL CONFLICTO APLICADO A LA SOCIOLOGÍA DE LA EMPRESA

## Fundamentos Teóricos

**Karl Marx:** Lucha de clases, conflicto entre capital y trabajo.

**Max Weber:** Conflicto de poder y burocracia.

**Ralf Dahrendorf:** Conflicto y cambio social, roles de autoridad.

**Lewis Coser:** Funciones del conflicto, conflicto como mecanismo de integración y cambio.

## Tipos de Conflicto en la Empresa

- **Conflicto Estructural:** Derivado de la estructura organizativa y jerárquica.
- **Conflicto de Intereses:** Diferencias en objetivos y metas entre empleados y dirección.
- **Conflicto de Relaciones:** Problemas interpersonales y de comunicación.
- **Conflicto de Valores:** Diferencias en creencias y valores éticos.

## Causas del Conflicto

- **Recursos Escasos:** Competencia por recursos limitados (presupuesto, tiempo, personal).
- **Desigualdades de Poder:** Diferencias en la distribución de poder y autoridad.
- **Expectativas y Metas Divergentes:** Diferencias en las expectativas y objetivos de los distintos grupos.
- **Comunicación Deficiente:** Falta de claridad y transparencia en la comunicación.

## Consecuencias del Conflicto

- **Positivas:** Innovación, mejora de procesos, cohesión grupal, resolución de problemas.
- **Negativas:** Estrés, baja moral, disminución de la productividad, rotación de personal.

## Gestión del Conflicto

- **Prevención:** Fomentar una cultura de comunicación abierta y transparente.
- **Resolución:** Técnicas de mediación, negociación y arbitraje.
- **Transformación:** Convertir el conflicto en una oportunidad para el cambio y la mejora.



¿qué conflictos empresariales conoces y qué tipo de soluciones se llevaron a cabo?

## 2. EL ENFOQUE FUNCIONALISTA Y ORGANICISTA Y LA DIVISIÓN SOCIAL DEL TRABAJO

### Fundamentos teóricos

**Émile Durkheim:** Padre del funcionalismo, autor de “La División del Trabajo Social”.

**Herbert Spencer:** Precursor del organicismo, comparó la sociedad con un organismo vivo.

### Principios del Funcionalismo

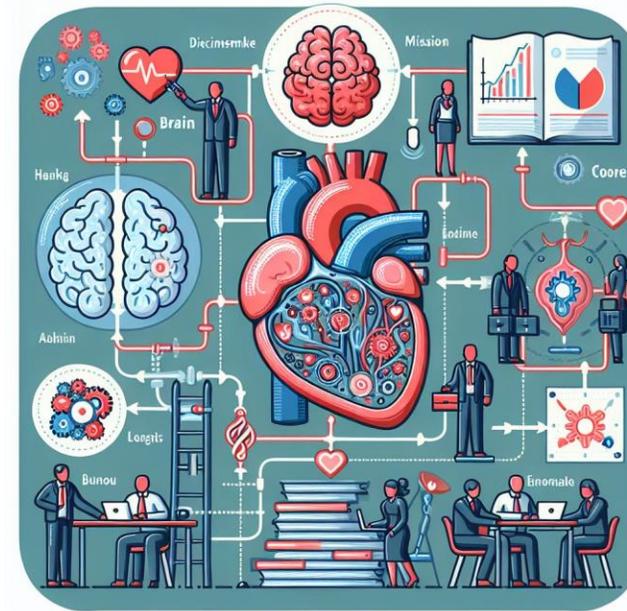
**Función de los Elementos Sociales:** Cada parte de la sociedad tiene una función específica que contribuye al equilibrio y estabilidad del todo.

**Visión Holística:** La sociedad es vista como un sistema interconectado donde cada elemento debe estar en armonía con los demás.

**Equilibrio y Orden Social:** El objetivo es mantener la estabilidad y el orden social, minimizando los conflictos.

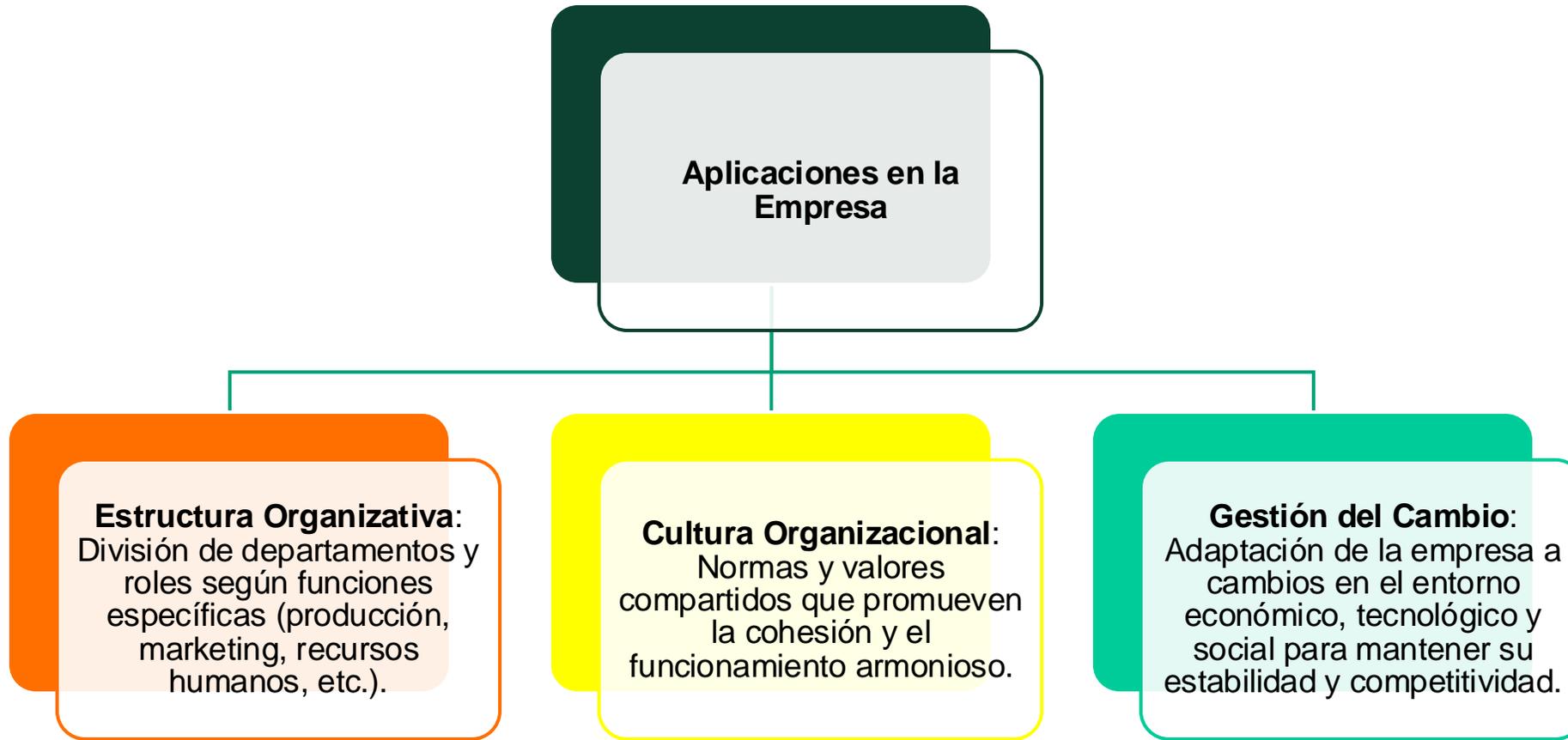
## Organicismo

- **Analogía con el Organismo Vivo:** La sociedad es comparada con un organismo donde cada parte (órgano) tiene una función vital.
- **Interdependencia:** Las diferentes partes de la sociedad dependen unas de otras para funcionar correctamente.
- **Adaptación y Evolución:** La sociedad evoluciona y se adapta como un organismo, respondiendo a cambios internos y externos.



## División Social del Trabajo

- **Solidaridad Mecánica y Orgánica (Durkheim):**
  - **Solidaridad Mecánica:** Predomina en sociedades tradicionales, basada en la similitud y cohesión de sus miembros.
  - **Solidaridad Orgánica:** Predomina en sociedades modernas, basada en la diferenciación y especialización de roles.
- **Especialización:** La división del trabajo permite una mayor eficiencia y productividad al asignar tareas específicas según habilidades y competencias.
- **Interdependencia Funcional:** La especialización crea una red de interdependencia donde cada individuo y grupo depende de los demás para satisfacer sus necesidades.



# 3. EL ENFOQUE INTERACCIONISMO SIMBÓLICO Y LA ACCIÓN SOCIAL

## Fundamentos Teóricos

**Max Weber:** Concepto de acción social, tipos de acción social (racional con arreglo a fines, racional con arreglo a valores, afectiva y tradicional).

**George Herbert Mead:** Desarrollo del concepto de “self” y la importancia de la interacción simbólica.

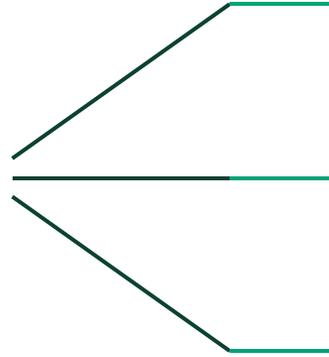
**Herbert Blumer:** Acuñó el término “interaccionismo simbólico” y destacó la importancia de los significados en las interacciones sociales.

**Erving Goffman:** Perspectiva dramática, donde la vida social es vista como una serie de actuaciones teatrales.

## Principios Básicos del Interaccionismo Simbólico

- **Significados Compartidos:** Los individuos actúan en función de los significados que las cosas tienen para ellos.
- **Construcción Social de la Realidad:** La realidad social se construye a través de la interacción y el uso de símbolos.
- **Proceso de Interacción:** La identidad y los roles sociales se desarrollan y cambian a través de la interacción continua.

# Aplicación en la Empresa



**Cultura Organizacional:** Los significados y símbolos compartidos dentro de la empresa (valores, normas, rituales).

**Comunicación Interna:** Cómo se interpretan y transmiten los mensajes dentro de la organización.

**Roles y Relaciones:** La construcción y negociación de roles dentro de la empresa (líderes, empleados, equipos).

- **Definición de la Situación:** Cómo los individuos en la empresa interpretan y definen las situaciones en las que se encuentran.
- **Agencia y Autonomía:** La capacidad de los individuos para actuar y tomar decisiones dentro del contexto organizacional.
- **Interacción y Cambio:** Cómo las interacciones diarias pueden llevar a cambios en la estructura y cultura de la empresa.

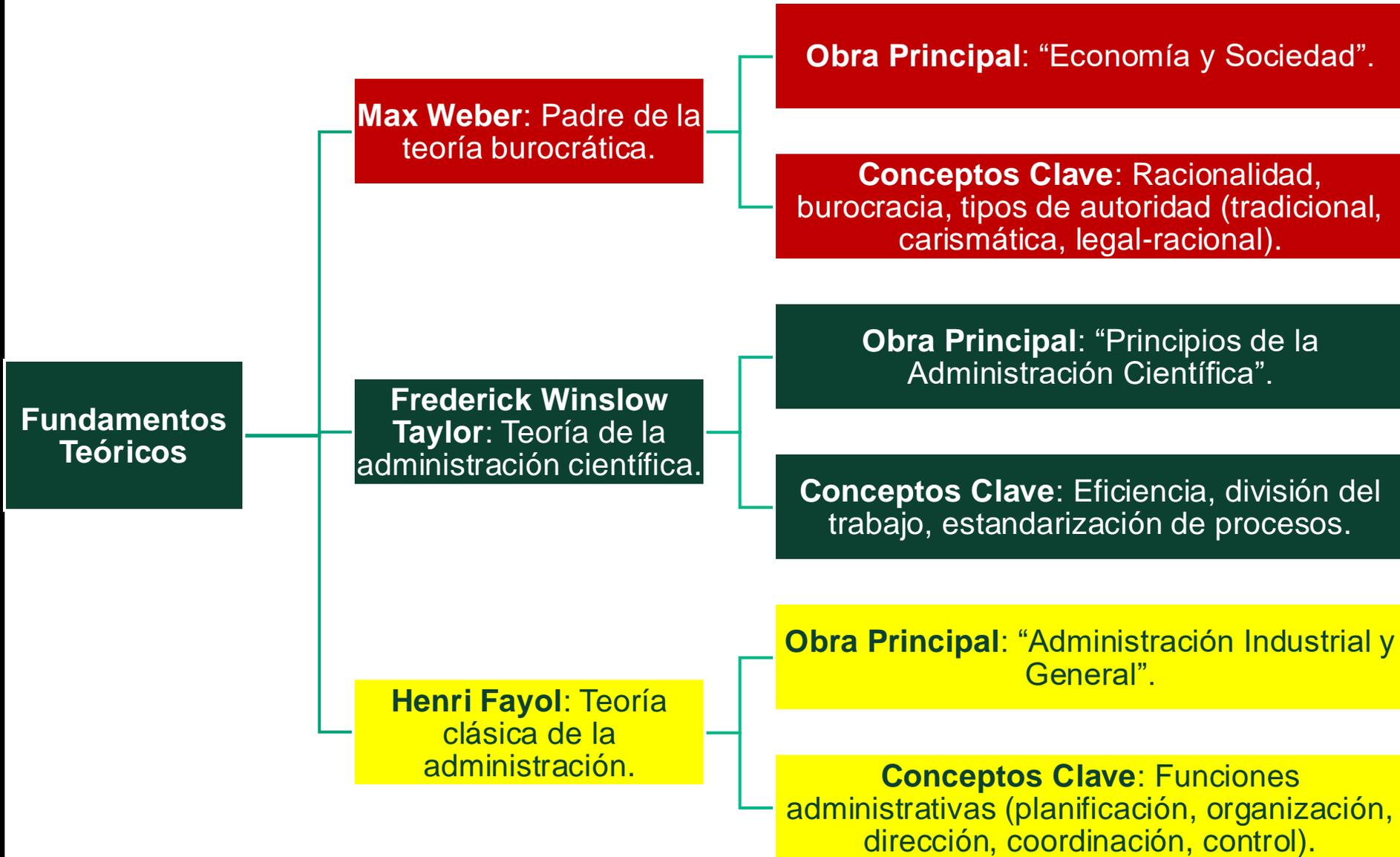
## Acción Social



### Metodología

- **Observación Participante:** Estudio de las interacciones en el lugar de trabajo.
- **Entrevistas y Grupos Focales:** Recopilación de datos sobre percepciones y significados compartidos.
- **Análisis del Discurso:** Evaluación de cómo se comunican y negocian los significados dentro de la empresa.

# 4. EL ENFOQUE RACIONALISTA Y BUROCRÁTICO APLICADO AL ANÁLISIS DE LA EMPRESA



## Principios del Enfoque Racionalista

**Racionalidad Formal:** Uso de reglas y procedimientos formales para la toma de decisiones.

**Eficiencia y Eficacia:** Optimización de recursos y procesos para alcanzar objetivos organizacionales.

**Impersonalidad:** Decisiones basadas en criterios objetivos, no en relaciones personales.

### Características de la Burocracia

- **Jerarquía de Autoridad:** Estructura organizativa clara con niveles definidos de autoridad.
- **División del Trabajo:** Especialización de tareas y roles para aumentar la eficiencia.
- **Normas y Reglamentos:** Conjunto de reglas formales que guían el comportamiento y las decisiones.
- **Selección Basada en el Mérito:** Empleados seleccionados y promovidos según sus competencias y rendimiento.

### Aplicaciones en la Empresa

- **Estructura Organizativa:** Diseño de la organización basado en principios burocráticos (departamentos, niveles jerárquicos).
- **Procesos y Procedimientos:** Implementación de procedimientos estandarizados para garantizar la consistencia y previsibilidad.
- **Gestión del Personal:** Políticas de recursos humanos basadas en la meritocracia y la evaluación objetiva.

## Ventajas del Enfoque Burocrático

**Claridad y Orden:**  
Roles y responsabilidades claramente definidos.

**Previsibilidad y Control:** Procesos estandarizados que facilitan el control y la supervisión.

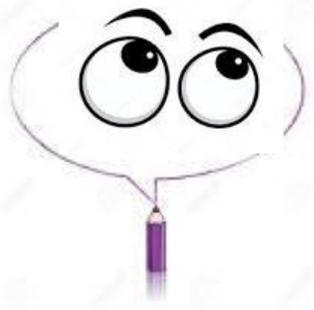
**Equidad y Justicia:** Decisiones basadas en reglas objetivas, reduciendo la arbitrariedad.

## Críticas y Limitaciones

**Rigidez:** Falta de flexibilidad para adaptarse a cambios rápidos.

**Deshumanización:** Tratamiento impersonal de los empleados.

**Burocratización Excesiva:** Tendencia a la sobrecarga de papeleo y procedimientos innecesarios.



# Para trabajar en clase...

## PRÁCTICA 1: Trabajo con Grupos Base (que se han formado a principio de curso)

1. **Estudios de Caso:** Análisis de empresas que:
  1. A) han implementado estructuras funcionales y cómo han gestionado la división del trabajo
  2. B) que han implementado estructuras burocráticas y sus resultados.
2. **Simulaciones:** Actividades prácticas donde los estudiantes pueden experimentar la creación de estructuras organizativas y la asignación de roles.

## PRÁCTICA 2: Trabajo con Grupos Base (que se han formado a principio de curso)

### 1. Asignación de la Empresa Simulada (5 minutos)

1. Cada grupo recibe una descripción de una empresa simulada (puede ser una empresa de tecnología, manufactura, servicios, etc.).

### 2. Creación de la Estructura Organizativa (30 minutos)

1. Cada grupo debe diseñar la estructura organizativa de su empresa simulada, considerando los siguientes aspectos:
  1. **Jerarquía de Autoridad:** Definir los niveles jerárquicos y las líneas de autoridad.
  2. **División del Trabajo:** Asignar departamentos y roles específicos (producción, marketing, recursos humanos, finanzas, etc.).
  3. **Normas y Reglamentos:** Establecer reglas y procedimientos formales para guiar el comportamiento y las decisiones.
  4. **Selección Basada en el Mérito:** Definir criterios para la selección y promoción de empleados.

### 3. Preparación de la Presentación (15 minutos)

1. Los grupos preparan una presentación breve (5 minutos) para compartir su estructura organizativa y la asignación de roles con la clase.

### 4. Presentaciones y Discusión (20 minutos)

1. Cada grupo presenta su estructura organizativa y la asignación de roles.
2. Después de cada presentación, se abre un espacio para preguntas y discusión.

### 5. Reflexión Final (10 minutos)

1. Reflexión conjunta sobre lo aprendido.
2. Discusión sobre las ventajas y limitaciones del enfoque racionalista y burocrático en la creación de estructuras organizativas.

## Evaluación:

- participación y colaboración de los estudiantes en los grupos.
- claridad y coherencia de la estructura organizativa diseñada.
- capacidad de los estudiantes para aplicar los principios del enfoque racionalista y burocrático.



# *Para visualizar*

Paradigma funcionalista. Solidaridad mecánica y orgánica:

<https://www.youtube.com/watch?v=Rm78toEub5o>

Ejemplo de anomia

<https://www.youtube.com/watch?v=3FLkErCSEk4>

Paradigma microsociología/interaccionismo simbólico

<https://www.youtube.com/watch?v=MJKHAYbV2ag>

Intersubjetividad

[https://www.youtube.com/watch?v=cluOvquK\\_FI](https://www.youtube.com/watch?v=cluOvquK_FI) 6:30 min



## Bloque temático I. El estudio sociológico de la empresa.

### Tema 3. La industria moderna y la organización social del trabajo

- 3.1. La organización científica del trabajo
- 3.2. Fordismo y consumo de masas
- 3.3. La escuela de las Relaciones Humanas
- 3.4. La motivación en el entorno laboral: principales perspectivas y teorías



# 1. LA ORGANIZACIÓN CIENTÍFICA DEL TRABAJO

Método de gestión que busca mejorar la eficiencia laboral mediante el análisis científico de los procesos de trabajo.

- **Origen:** Desarrollado por Frederick W. Taylor a principios del siglo XX.

## Principios de la Organización Científica del Trabajo

**Estudio de Tiempos y Movimientos:** Análisis detallado de cada tarea para identificar la manera más eficiente de realizarla.

**Selección y Entrenamiento del Personal:** Elegir a los trabajadores más adecuados para cada tarea y proporcionarles formación específica.

**División del Trabajo:** Separación de tareas complejas en tareas más simples y especializadas.

**Supervisión Funcional:** Supervisores especializados en diferentes áreas para mejorar la eficiencia y la calidad del trabajo

# Impacto en la Organización Social del Trabajo

**Estandarización de Procesos:** Creación de métodos uniformes para realizar tareas, reduciendo la variabilidad y aumentando la previsibilidad.

**Jerarquización y Control:** Estructuras jerárquicas más definidas y un mayor control sobre los trabajadores.

**Deshumanización del Trabajo:** Críticas sobre la reducción del trabajo a tareas repetitivas y la pérdida de autonomía del trabajador.

**Aumento de la Productividad:** Incremento significativo en la producción y eficiencia de las empresas.

## Críticas y Desafíos

**Alienación del Trabajador:** Sentimiento de desconexión y falta de satisfacción laboral debido a la repetitividad y mecanización del trabajo.

**Resistencia al Cambio:** Dificultades en la implementación debido a la resistencia de los trabajadores y sindicatos.

**Enfoque en la Eficiencia sobre el Bienestar:** Prioridad en la eficiencia y productividad a menudo a expensas del bienestar y la salud de los trabajadores.

## Evolución y Relevancia Actual



- **Adaptaciones Modernas:** Integración de enfoques más humanistas y participativos en la gestión laboral.
- **Tecnología y Automatización:** Impacto de la tecnología en la transformación de los principios de la organización científica del trabajo.
- **Sociología del Trabajo:** Análisis de cómo las estructuras y procesos laborales afectan a la sociedad y a las relaciones laborales.

¿Qué tendría que ofrecer una empresa para que queráis quedaros en ella?

¿Cómo tiene que ser ese puesto de trabajo?

¿Cómo sería tu trabajo ideal?

## 2. FORDISMO Y CONSUMO DE MASAS

Sistema de producción en masa desarrollado por Henry Ford a principios del siglo XX.

- **Contexto Histórico:** Surgimiento durante la Segunda Revolución Industrial y su impacto en la economía y la sociedad.

### Principios del Fordismo

**Producción en Masa:** Fabricación de grandes cantidades de productos estandarizados.

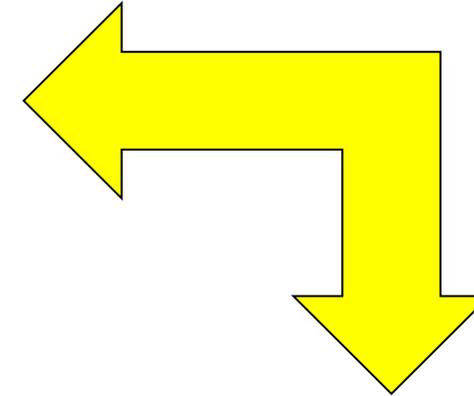
**Línea de Ensamblaje:** Uso de cadenas de montaje para aumentar la eficiencia y reducir costos.

**Especialización del Trabajo:** División del trabajo en tareas simples y repetitivas.

**Salarios Altos:** Política de altos salarios para los trabajadores (como el “*Five Dollar Day*”) para fomentar la lealtad y el consumo.

## Impacto en la Organización Social del Trabajo

- **Estandarización y Homogeneización:** Producción de bienes estandarizados que transforman los hábitos de consumo.
- **Cambio en las Relaciones Laborales:** Mayor control y supervisión sobre los trabajadores, reducción de la autonomía laboral.
- **Aumento de la Productividad:** Incremento significativo en la producción y reducción de costos.



## Consumo de Masas

- **Definición:** Fenómeno donde grandes cantidades de personas compran productos estandarizados.
- **Cultura del Consumo:** Desarrollo de una cultura centrada en el consumo y la adquisición de bienes.
- **Publicidad y Marketing:** Uso de técnicas de marketing para fomentar el deseo de consumo y crear nuevas necesidades.

## Críticas y Desafíos

**Alienación del Trabajador:** Sentimiento de desconexión y falta de satisfacción debido a la repetitividad del trabajo.

**Impacto Ambiental:** Problemas relacionados con la producción en masa y el consumo excesivo.

**Desigualdades Sociales:** Diferencias en el acceso a los bienes de consumo y la concentración de riqueza.

## Evolución y Relevancia Actual

**Post-Fordismo:** Transición hacia modelos de producción más flexibles y personalizados.

**Globalización:** Impacto de la globalización en la producción y el consumo.

**Tecnología y Automatización:** Influencia de la tecnología en la transformación de los principios fordistas.

# 3. LA ESCUELA DE RELACIONES HUMANAS

Corriente de pensamiento que enfatiza la importancia de las relaciones humanas y la satisfacción de los trabajadores en el entorno laboral.

• **Origen:** Surgió en la década de 1930 como respuesta a las limitaciones de la organización científica del trabajo.

## Principios Fundamentales

**Importancia de la Motivación:** Reconocimiento de que los factores emocionales y sociales influyen en la productividad.

**Comunicación:** Fomento de una comunicación abierta y efectiva entre todos los niveles de la organización.

**Liderazgo Participativo:** Estilo de liderazgo que involucra a los empleados en la toma de decisiones.

**Grupos Informales:** Reconocimiento de la existencia y la importancia de los grupos informales dentro de la organización.

## Estudios Clave

- **Experimentos de Hawthorne:** Estudios realizados en la Western Electric Company que demostraron cómo los factores sociales y psicológicos afectan la productividad.
- **Elton Mayo:** Principal teórico de la Escuela de las Relaciones Humanas, conocido por sus investigaciones en Hawthorne.

# Impacto en la Organización Social del Trabajo

**Mejora del Clima Laboral:** Creación de un ambiente de trabajo más positivo y colaborativo.

**Aumento de la Satisfacción Laboral:** Mayor enfoque en el bienestar y la satisfacción de los empleados.

**Reducción del Conflicto:** Estrategias para minimizar los conflictos laborales a través de una mejor comunicación y relaciones interpersonales.

COMPARATIVA

## FREDERICK TAYLOR

1 El hombre es una máquina y debe hacer una sola tarea



2 Las personas sólo trabajan por dinero



3 Las personas trabajan mejor aisladas de las distracciones



## ELTON MAYO

1 Las personas no son programables como máquinas



2 Las personas tienen otras motivaciones sociales



3 Las personas trabajan mejor en grupo



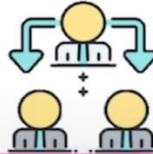
## 1. ESCUELA CIENTÍFICA DEL TRABAJO

**FREDERICK TAYLOR**



- Incorporó el método científico del trabajo.
- División del trabajo y especialización.
- Incorpora un sistema de incentivos

**HENRY FAYOL**



- Continúa los estudios de Taylor.
- Se centra en organizar las tareas de administración de la alta dirección.
- Unidad de mando: cada trabajador debe recibir órdenes de un solo jefe.



## 2. ESCUELA DE RELACIONES HUMANAS

**ELTON MAYO**

- Padre de la escuela de los recursos humanos.
  - Las personas no sólo tienen incentivos económicos.
  - Las relaciones humanas en el trabajo son fundamentales.
  - El ser humano no puede ser programado como una máquina.



## Críticas y Desafíos

- **Subestimación de Factores Estructurales:** Críticas por no considerar suficientemente los factores estructurales y económicos que afectan el trabajo.
- **Idealización de las Relaciones Humanas:** Posible idealización de las relaciones humanas sin abordar adecuadamente los conflictos de poder y autoridad.
- **Limitaciones en la Aplicación:** Dificultades para implementar estos principios en organizaciones grandes y complejas.

## Evolución y Relevancia Actual

- **Teorías Contemporáneas:** Influencia en teorías modernas como la teoría de la motivación y el liderazgo transformacional.
- **Enfoque en el Bienestar:** Creciente interés en el bienestar integral de los empleados en el entorno laboral actual.
- **Tecnología y Relaciones Humanas:** Impacto de la tecnología en la comunicación y las relaciones laborales.

# 4. LA MOTIVACIÓN EN EL ENTORNO LABORAL: PRINCIPALES PERSPECTIVAS Y TEORÍAS

Proceso que inicia, guía y mantiene el comportamiento orientado hacia metas.

- **Importancia en el Entorno Laboral:** Impacto en la productividad, satisfacción y bienestar de los empleados

Teorías Clásicas de la Motivación

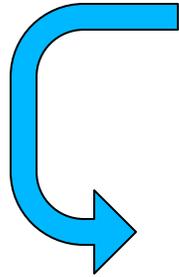
**Teoría de Maslow:** Jerarquía de necesidades (fisiológicas, seguridad, sociales, estima, autorrealización).

**Teoría de Herzberg:** Factores higiénicos y motivadores.

**Teoría X e Y de McGregor:** Perspectivas sobre la naturaleza humana y su relación con la motivación laboral.

## Factores que Influyen en la Motivación Laboral

- **Factores Intrínsecos:** Satisfacción personal, reconocimiento, desarrollo profesional.
- **Factores Extrínsecos:** Salario, condiciones laborales, beneficios.
- **Relaciones Interpersonales:** Impacto de las relaciones con compañeros y superiores en la motivación.

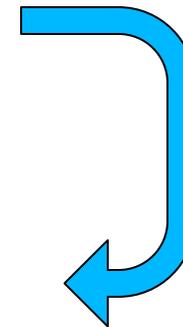


## Impacto de la Motivación en la Organización Social del Trabajo

- **Productividad y Desempeño:** Relación entre motivación y eficiencia laboral.
- **Satisfacción y Retención:** Cómo la motivación influye en la satisfacción laboral y la retención de empleados.
- **Clima Organizacional:** Efecto de la motivación en el ambiente de trabajo y la cultura organizacional.

## Estrategias para Mejorar la Motivación

- **Diseño de Trabajo:** Enriquecimiento y ampliación de tareas.
- **Reconocimiento y Recompensas:** Programas de incentivos y reconocimiento.
- **Participación y Autonomía:** Fomentar la participación de los empleados en la toma de decisiones.
- **Desarrollo Profesional:** Oportunidades de formación y crecimiento.



## Críticas y Desafíos

**Individualización de la Motivación:** Reconocimiento de que no todos los empleados se motivan de la misma manera.

**Equilibrio entre Vida Laboral y Personal:** Importancia de mantener un equilibrio saludable.

**Impacto de la Cultura Organizacional:** Cómo la cultura y los valores de la empresa influyen en la motivación.

## Evolución y Relevancia Actual

- **Nuevas Tendencias:** Enfoques modernos como la motivación 3.0 de Daniel Pink (autonomía, maestría, propósito).
- **Tecnología y Motivación:** Uso de herramientas tecnológicas para mejorar la motivación y el compromiso.
- **Globalización y Diversidad:** Consideraciones sobre la motivación en un entorno laboral global y diverso.



# Para trabajar en clase...

**Objetivo:** Comprender y aplicar los conceptos de motivación en el entorno laboral desde el punto de vista de la Sociología de la Empresa

**Práctica1: Revisión de Conceptos:** Repasar brevemente los conceptos clave de motivación laboral, incluyendo las teorías de Maslow, Herzberg y McGregor.

- **Discusión en Grupo:** Dividir a los estudiantes en grupos BASE y pedirles que discutan cómo estos conceptos se aplican en diferentes tipos de empresas (por ejemplo, startups, grandes corporaciones, ONGs).

## Estudio de Caso (45 minutos)

- **Selección del Caso:** Proporcionar a los estudiantes un estudio de caso de una empresa conocida que haya implementado estrategias de motivación laboral (por ejemplo, Google, Zappos, Toyota).

- **Análisis del Caso:** Pedir a los estudiantes que identifiquen los factores intrínsecos y extrínsecos de motivación presentes en el caso, así como las estrategias utilizadas para mejorar la motivación.

- **Presentación de Resultados:** Cada grupo presentará sus hallazgos al resto de la clase, destacando los puntos más importantes y proponiendo mejoras o alternativas.

## Práctica 2. Diseño de Estrategias de Motivación (30 minutos)

- **Tarea Individual:** Pedir a cada estudiante que diseñe una estrategia de motivación para una empresa ficticia, considerando los factores intrínsecos y extrínsecos, así como las relaciones interpersonales.

- **Compartir Estrategias:** Los estudiantes compartirán sus estrategias con un compañero y recibirán retroalimentación.

## Reflexión y Debate (15 minutos)

- **Reflexión Personal:** Pedir a los estudiantes que reflexionen sobre lo aprendido y escriban un breve párrafo sobre cómo aplicarían estos conceptos en su futura carrera profesional.

- **Debate Abierto:** Concluir con un debate abierto sobre los desafíos y beneficios de implementar estrategias de motivación en diferentes tipos de organizaciones.

## Evaluación:

- **Participación en Discusiones:** participación activa en las discusiones en grupo y el debate.
- **Análisis del Estudio de Caso:** profundidad y claridad del análisis presentado.
- **Diseño de Estrategias:** la creatividad y viabilidad de las estrategias de motivación diseñadas por los estudiantes.



# Para visualizar

La organización social del trabajo

<https://www.youtube.com/watch?v=XSz9ax5fGmo&t=112s>

Fayol y la organización social del trabajo

<https://www.youtube.com/watch?v=TuttzmglqIM> (a partir del 1:39)

Mayo y la escuela de las relaciones humanas

<https://www.youtube.com/watch?v=O2Qh8TK0rb4>



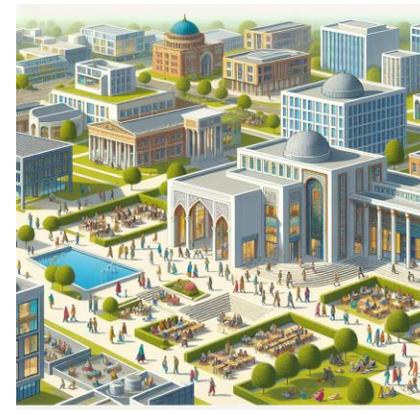
## Bloque temático II. Los elementos de la Sociología de la empresa.

### Tema 4. Las instituciones y el contexto social

4.1 Tipos de instituciones (regulativas, normativas, cognitivas)

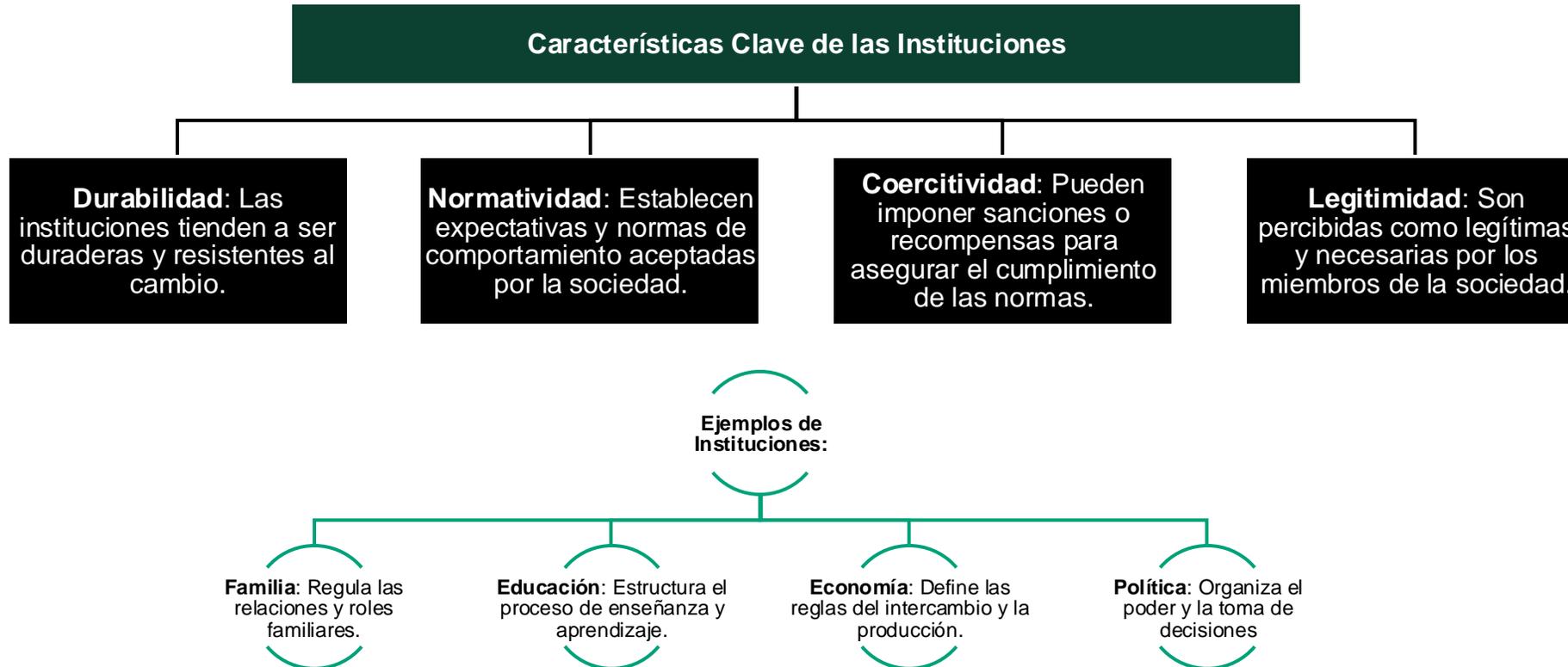
4.2 Instituciones nacionales y territoriales (internacionales, europeas, regionales)

4.3. Instituciones sectoriales (campos organizativos)



# 1. TIPOS DE INSTITUCIONES (regulativas, normativas, cognitivas)

En sociología, una **institución** se define como un conjunto de normas, valores, prácticas y estructuras organizativas que regulan el comportamiento de los individuos dentro de una sociedad. Las instituciones proporcionan un marco estable y predecible para la interacción social, facilitando la cooperación y el orden social.



# Razones por las que la Empresa es una Institución Social:

**Normas y Valores:** Las empresas establecen normas y valores que guían el comportamiento de sus empleados y la forma en que interactúan con clientes y proveedores.

**Estructura Organizativa:** Tienen una estructura jerárquica y roles definidos que organizan la producción y distribución de bienes y servicios.

**Función Económica:** Contribuyen al desarrollo económico al generar empleo, producir bienes y servicios, y fomentar la innovación.

**Impacto Social:** Influyen en la comunidad y en la sociedad en general a través de sus prácticas laborales, responsabilidad social corporativa y participación en el desarrollo comunitario.

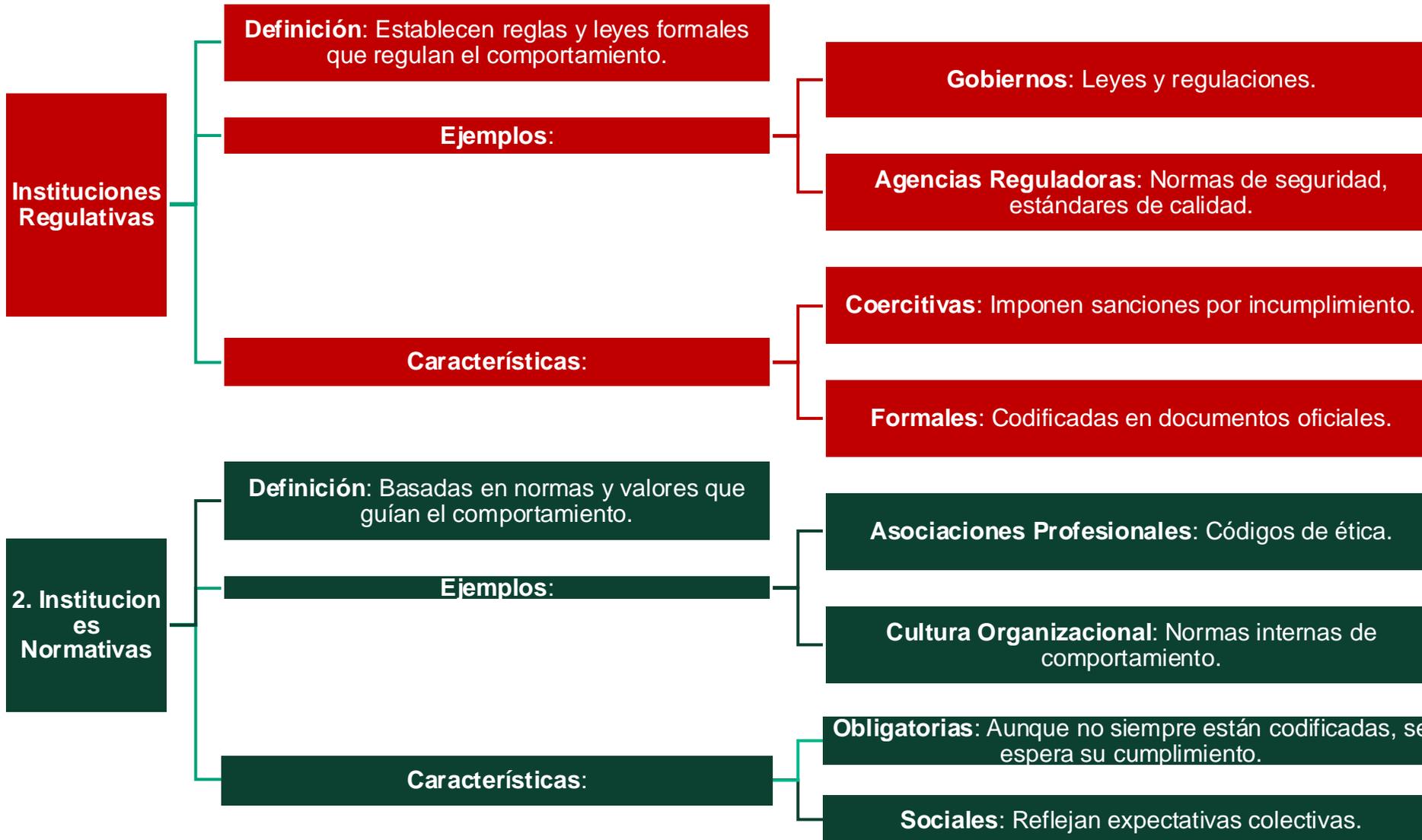
**Legitimidad y Coercitividad:** Operan bajo un marco legal y regulatorio que asegura su legitimidad y cumplimiento de normas.

## Ejemplos de Funciones Sociales de las Empresas:

**Creación de Empleo:** Proveen oportunidades laborales y desarrollo profesional.

**Innovación:** Introducen nuevas tecnologías y procesos que mejoran la calidad de vida.

**Responsabilidad Social:** Participan en iniciativas que benefician a la comunidad y al medio ambiente.



### 3. Instituciones Cognitivas

**Definición:** Basadas en creencias y marcos de referencia compartidos.

**Ejemplos:**



**Características:**

**Paradigmas Científicos:** Modelos y teorías aceptadas.

**Mentalidades Colectivas:** Formas de ver el mundo.

**Internalizadas:** Influyen en la percepción y el entendimiento.

**Subjetivas:** Varían según el contexto cultural y social.

## 2. INSTITUCIONES NACIONALES Y TERRITORIALES (internacionales, europeas, regionales)

Organizaciones que operan a nivel regional, nacional o global y están compuestas por múltiples zonas geográficas o países.

### REGIONALES

Organizaciones que operan dentro de una región específica de un país o continente.

- **Ejemplos:**
  - **Gobiernos Regionales:** Administraciones autonómicas o provinciales.
  - **Organizaciones Regionales:** Asociaciones de desarrollo regional.

#### Funciones:

- **Desarrollo Regional:** Promueven el desarrollo económico y social de la región.
- **Gestión Local:** Administran recursos y servicios a nivel regional.

## EUROPEAS

Organizaciones que operan dentro del continente europeo y están compuestas por países europeos.

• **Ejemplos:**

- **UE (Unión Europea):** Promueve la integración económica y política de los países miembros.
- **Consejo de Europa:** Defiende los derechos humanos y la democracia.

### Funciones:

- **Integración Regional:** Facilitan la cooperación y la integración entre los países europeos.
- **Políticas Comunes:** Desarrollan políticas en áreas como el comercio, la agricultura y el medio ambiente.

## INTERNACIONALES.

### •Ejemplos:

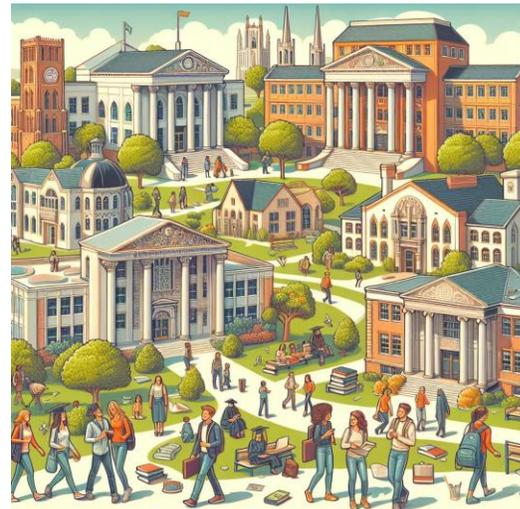
- **ONU (Organización de las Naciones Unidas):** Promueve la paz y la cooperación internacional.
- **OMC (Organización Mundial del Comercio):** Regula el comercio internacional.

### Funciones:

- **Cooperación Internacional:** Facilitan la colaboración entre países.
- **Resolución de Conflictos:** Actúan como mediadores en disputas internacionales.



¿Pertenece a alguna institución regional, nacional o global?



# 3. INSTITUCIONES SECTORIALES (campos organizativos)

Conjuntos de organizaciones que operan en un mismo sector o industria y comparten normas, valores y prácticas comunes.

•\*Campos Organizativos: Ámbitos en los que interactúan diferentes organizaciones dentro de un sector, influenciándose mutuamente.

## Componentes Clave

- **Actores:** Empresas, asociaciones, reguladores, y otros stakeholders.
- **Normas y Valores:** Reglas y principios que guían el comportamiento dentro del sector.
- **Prácticas:** Métodos y procedimientos comunes adoptados por las organizaciones del sector.

## Funciones de las Instituciones Sectoriales

- **Coordinación:** Facilitan la cooperación y coordinación entre las organizaciones del sector.
- **Regulación:** Establecen y hacen cumplir normas y estándares.
- **Innovación:** Promueven la adopción de nuevas tecnologías y prácticas.
- **Legitimación:** Otorgan legitimidad a las organizaciones que cumplen con las normas y valores del sector.

**Ejemplos de Instituciones Sectoriales**

**Sector Financiero:**

**Actores:** Bancos, aseguradoras, reguladores financieros.

**Normas y Valores:** Regulaciones bancarias, ética financiera.

**Prácticas:** Gestión de riesgos, auditorías.

**Sector Tecnológico:**

**Actores:** Empresas de software, fabricantes de hardware, organismos de estandarización.

**Normas y Valores:** Innovación, propiedad intelectual.

**Prácticas:** Desarrollo ágil, estándares de interoperabilidad.

**Sector Sanitario:**

**Actores:** Hospitales, clínicas, organismos de salud pública.

**Normas y Valores:** Calidad asistencial, confidencialidad.

**Prácticas:** Protocolos médicos, gestión de pacientes.

## Funciones de las Instituciones Sectoriales

- **Coordinación:** Facilitan la cooperación y coordinación entre las organizaciones del sector.
- **Regulación:** Establecen y hacen cumplir normas y estándares.
- **Innovación:** Promueven la adopción de nuevas tecnologías y prácticas.
- **Legitimación:** Otorgan legitimidad a las organizaciones que cumplen con las normas y valores del sector.

## Impacto en las Empresas

**Adaptación:** Las empresas deben adaptarse a las normas y prácticas del sector para ser competitivas.

**Colaboración:** La colaboración entre organizaciones puede llevar a sinergias y mejoras en el sector.

**Competencia:** Las normas y valores del sector pueden influir en la competencia y en las estrategias empresariales.



# Para trabajar en clase...

## PRÁCTICA 1 Objetivo:

Comprender y analizar los diferentes tipos de instituciones (regulativas, normativas, cognitivas, nacionales, territoriales y sectoriales) y su impacto en las empresas.

**1.División en Grupos:** Divide la clase en grupos BASE

**2.Asignación de Temas:** Asignación a cada grupo uno de los siguientes temas:

1. Instituciones Regulativas
2. Instituciones Normativas
3. Instituciones Cognitivas
4. Instituciones Internacionales
5. Instituciones Europeas
6. Instituciones Regionales
7. Instituciones Sectoriales

**3.Investigación y Análisis:**

1. **Definición y Características:** Cada grupo debe definir su tipo de institución y describir sus características principales.
2. **Ejemplos Reales:** Identificar y analizar ejemplos reales de su tipo de institución en el contexto empresarial.
3. **Impacto en las Empresas:** Discutir cómo estas instituciones influyen en el comportamiento y las estrategias de las empresas.

**4.Presentación:**

1. Cada grupo preparará una presentación de 10 minutos sobre su tema, utilizando esquemas y gráficos para ilustrar sus puntos.
2. Incluir un análisis crítico sobre la importancia de su tipo de institución en el entorno empresarial actual.

**5.Discusión en Clase:**

1. Después de las presentaciones, realizar una discusión en clase sobre las similitudes y diferencias entre los distintos tipos de instituciones.
2. Reflexionar sobre cómo las empresas pueden adaptarse a las diferentes instituciones para mejorar su competitividad y sostenibilidad.

## Evaluación:

- **Precisión y profundidad del análisis**
- **Presentación:** Claridad y efectividad de la presentación
- **Participación:** Contribución de cada miembro del grupo y participación en la discusión



# *Para visualizar*

**La globalización y sus efectos en las economías emergentes | Alvaro Martin | TEDxYouth@Torrelodones**

<https://www.youtube.com/watch?v=pR3O99uiyn4>

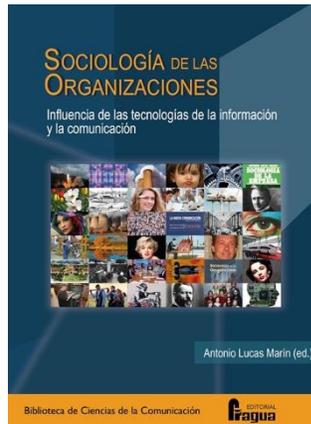
**¿Pueden las empresas cambiar el mundo? | Adriana Uribesalgo | TEDxUDEusto**

<https://www.youtube.com/watch?v=8SftP7L4M8A>



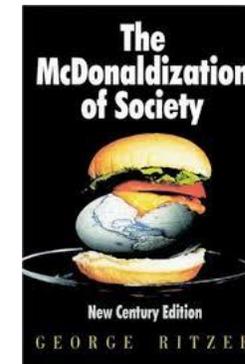
## Para leer..

**“Las Instituciones y Organizaciones Sociales: Un Análisis Sociológico”** de Jesús A. Valero Matas.



**“Sociología de las Organizaciones”** de Antonio Lucas Marín, Pablo García Ruiz y Sergio Llano Aristizábal.

**Ritzer, George. (1993). The McDonaldization of Society: An Investigation into the Changing Character of Contemporary Social Life. Thousand Oaks, Calif.: Pine Forge Press**





## Bloque temático II. Los elementos de la Sociología de la empresa.

### Tema 5. El factor humano y los procesos de comunicación en las empresas

- 5.1. Los grupos de trabajo en la empresa: roles, estatus, autoridad y poder en las organizaciones.
- 5.2. La interacción social y la comunicación en las organizaciones.
- 5.3. Democracia y participación en la empresa
- 5.4. El conflicto y la desigualdad en el entorno laboral.
- 5.5. El consenso y la negociación.



# 5.1. Los grupos de trabajo en la empresa: roles, estatus, autoridad y poder en las organizaciones.

## Definición de grupo de trabajo:

Un grupo de trabajo es un conjunto de individuos que interactúan y colaboran para alcanzar objetivos comunes dentro de una organización.

## Importancia de los grupos de trabajo en la empresa:

Los grupos de trabajo son esenciales para la eficiencia y efectividad organizacional, ya que facilitan la división del trabajo, la innovación y la resolución de problemas.

## Tipos de grupos de trabajo:

**Formales:** Establecidos por la organización con una estructura y objetivos definidos (ej. departamentos, equipos de proyecto).

**Informales:** Surgen de manera espontánea entre los empleados basados en intereses comunes o relaciones personales.

# Roles:

- Las funciones específicas que cada miembro desempeña dentro del grupo.

**Definición de rol:** Un rol es el conjunto de expectativas y comportamientos asociados a una posición específica dentro del grupo.

## Tipos de roles:

- **Líder:** Persona que guía y coordina las actividades del grupo.
- **Facilitador:** Ayuda a mantener la comunicación y la cohesión dentro del grupo.
- **Miembro:** Participa activamente en las tareas y contribuye al logro de los objetivos.

**Asignación y evolución de roles:** Los roles pueden ser asignados formalmente o surgir de manera natural y pueden cambiar con el tiempo según las necesidades del grupo y las habilidades de los miembros.

**Impacto de los roles en la dinámica del grupo:** Los roles influyen en la interacción, la motivación y la productividad del grupo.

# Estatus:

- La posición o prestigio que un individuo tiene dentro del grupo.

## Definición de estatus:

El estatus es la posición o rango que un individuo ocupa dentro de la jerarquía del grupo.

## Factores que determinan el estatus:

Experiencia, habilidades, antigüedad, contribuciones al grupo, entre otros.

## Consecuencias del estatus en la interacción grupal:

El estatus puede afectar la comunicación, la toma de decisiones y la cohesión del grupo.

## Estatus formal vs. estatus informal:

El estatus formal es asignado por la organización (ej. títulos de trabajo), mientras que el estatus informal es reconocido por los miembros del grupo basado en el respeto y la influencia.

# Autoridad:

- El derecho legítimo de tomar decisiones y dar órdenes.

## Definición de autoridad:

La autoridad es el derecho legítimo de ejercer poder y tomar decisiones dentro de la organización.

## Fuentes de autoridad:

**Legítima:** Basada en la posición jerárquica.

**Experta:** Basada en el conocimiento y habilidades.

**Referencial:** Basada en el carisma y la capacidad de influir.

## Diferencia entre autoridad y poder:

La autoridad es el derecho formal de mandar

el poder es la capacidad real de influir en los demás.

**Ejemplos de autoridad en la empresa:** Gerentes, supervisores, líderes de equipo.

## Poder:

- La capacidad de influir en los demás, que puede derivar de la autoridad

## Definición de poder:

- El poder es la capacidad de influir en el comportamiento de otros para alcanzar objetivos.

## Tipos de poder:

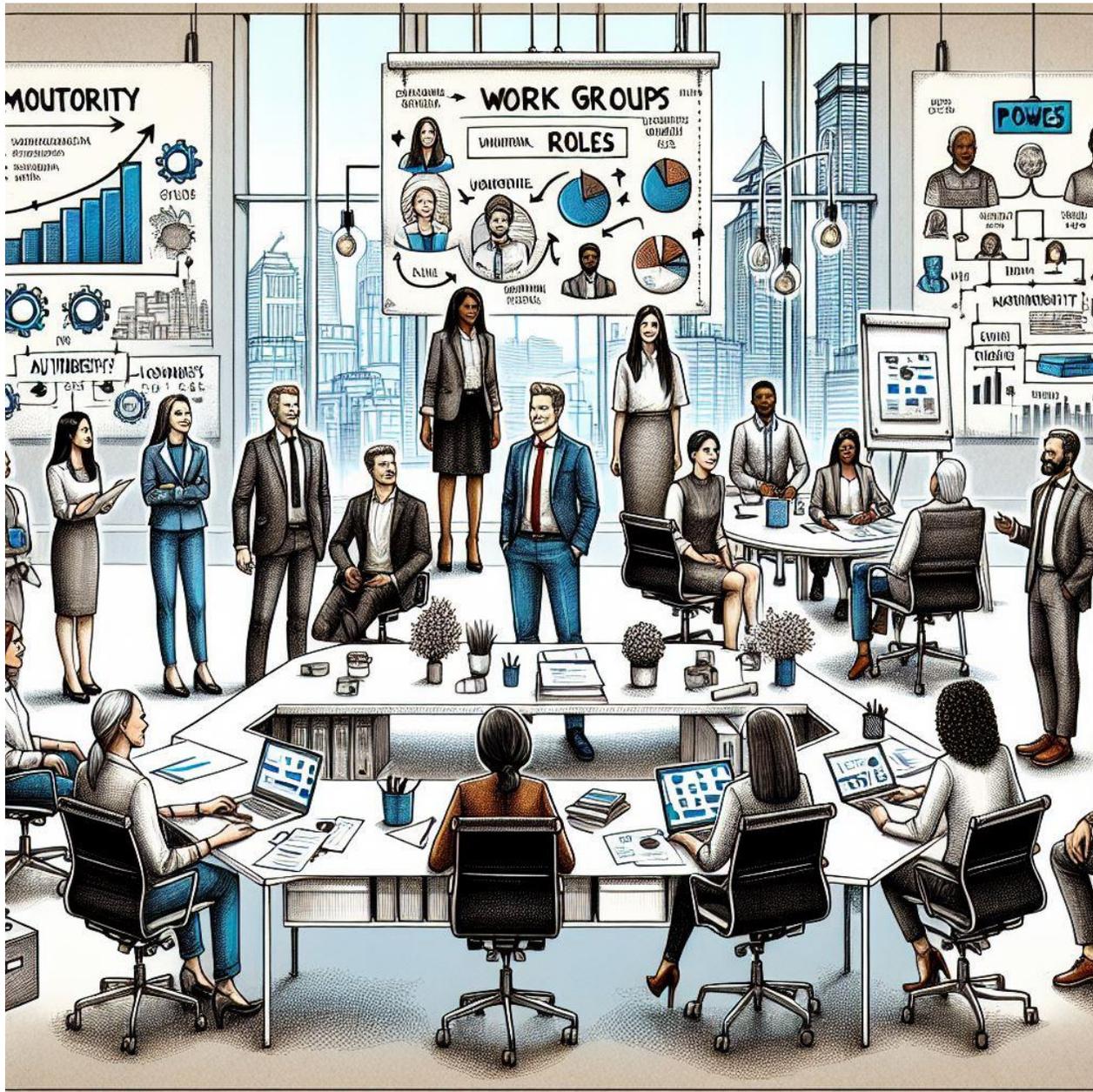
- **Coercitivo:** Basado en la capacidad de imponer castigos.
- **Recompensador:** Basado en la capacidad de otorgar recompensas.
- **Legítimo:** Basado en la posición jerárquica.
- **Experto:** Basado en el conocimiento y habilidades.
- **Referencial:** Basado en el carisma y la influencia personal.

## Distribución del poder en la empresa:

- El poder puede estar centralizado en la alta dirección o distribuido entre diferentes niveles y departamentos.

## Estrategias para el uso efectivo del poder:

- Comunicación clara, delegación de responsabilidades, motivación y desarrollo de habilidades.



## Interrelación entre Roles, Estatus, Autoridad y Poder

- **Cómo se influyen mutuamente:** Los roles pueden determinar el estatus, la autoridad puede conferir poder, y el poder puede influir en la asignación de roles y estatus.
- **Ejemplos prácticos en el entorno empresarial:** Un gerente (autoridad legítima) puede tener poder experto y referencial, lo que le permite influir en las decisiones del equipo y asignar roles basados en el estatus y habilidades de los miembros.
- **Impacto en la cultura organizacional:** La interacción entre estos elementos puede afectar la moral, la motivación y la efectividad del equipo.

## 5.2. La interacción social y la comunicación en las organizaciones.

La interacción social y la comunicación efectiva son pilares fundamentales para el éxito de cualquier organización. Promueven la colaboración, mejoran la toma de decisiones y contribuyen a un ambiente de trabajo positivo y productivo

### 1. Definición de Interacción Social

- **Interacción social:** Es el proceso mediante el cual las personas actúan y reaccionan en relación con otros dentro de un contexto organizacional.
- **Importancia:** Facilita la colaboración, la resolución de conflictos y la creación de un ambiente de trabajo positivo.

### 2. Tipos de Interacción Social

- **Formal:** Interacciones estructuradas y planificadas, como reuniones, presentaciones y evaluaciones de desempeño.
- **Informal:** Interacciones espontáneas y no estructuradas, como conversaciones en el pasillo, almuerzos compartidos y actividades sociales.

### 3. Factores que Influyen en la Interacción Social

- **Cultura organizacional:** Los valores, normas y prácticas compartidas que guían el comportamiento de los miembros de la organización.
- **Estructura organizacional:** La jerarquía y los canales de comunicación establecidos que pueden facilitar o dificultar la interacción.
- **Liderazgo:** El estilo de liderazgo puede promover o inhibir la interacción social. Líderes accesibles y comunicativos suelen fomentar un ambiente más colaborativo.

## 1. Definición de Comunicación Organizacional

- Es el proceso de intercambio de información y significados entre los miembros de una organización para alcanzar objetivos comunes

## 2. Tipos de Comunicación

- **Comunicación formal:** Incluye canales oficiales como correos electrónicos, informes, reuniones y políticas organizacionales.
- **Comunicación informal:** Incluye conversaciones casuales, rumores y redes sociales internas.

## 3. Direcciones de la Comunicación

- **Descendente:** De los niveles superiores a los inferiores (ej. directrices de la gerencia a los empleados).
- **Ascendente:** De los niveles inferiores a los superiores (ej. retroalimentación de los empleados a la gerencia).
- **Horizontal:** Entre miembros del mismo nivel jerárquico (ej. colaboración entre departamentos).

## 4. Barreras de la Comunicación

- **Físicas:** Distancias geográficas y barreras tecnológicas.
- **Psicológicas:** Percepciones, actitudes y emociones que pueden distorsionar el mensaje.
- **Semánticas:** Diferencias en el uso y comprensión del lenguaje.

## 5. Estrategias para Mejorar la Comunicación

- **Fomentar la comunicación abierta:** Crear un ambiente donde los empleados se sientan cómodos compartiendo ideas y preocupaciones.
- **Utilizar múltiples canales:** Combinar comunicación escrita, verbal y digital para asegurar que el mensaje llegue a todos.



### Estrategias para Mejorar la Comunicación

- **Fomentar la comunicación abierta:** Crear un ambiente donde los empleados se sientan cómodos compartiendo ideas y preocupaciones.
- **Utilizar múltiples canales:** Combinar comunicación escrita, verbal y digital para asegurar que el mensaje llegue a todos.
- **Desarrollar habilidades comunicativas:** Capacitar a los empleados en habilidades de escucha activa, empatía y asertividad

## 5.3. Democracia y participación en la empresa

### 1. Concepto de Democracia en la Empresa

La democracia en la empresa se refiere a la inclusión de los trabajadores y otros *stakeholders* en la toma de decisiones dentro de la organización. Este concepto procede de la idea de que la participación activa de los empleados puede mejorar tanto la satisfacción laboral como la eficiencia organizacional.

### 2. Modelos de Participación

Existen varios modelos de participación democrática en las empresas, entre los que destacan:

- **Cogestión:** Los trabajadores participan en los consejos de administración y tienen voz en las decisiones estratégicas.
- **Comités de Empresa:** Representantes de los empleados participan en la toma de decisiones sobre condiciones laborales y otros aspectos relevantes.
- Propiedad de los trabajadores; los empleados poseen acciones de la empresa, lo que les da un interés directo en su éxito

### 3. Beneficios de la Participación Democrática

- Desde una perspectiva sociológica, la participación democrática en la empresa puede tener varios beneficios:
  - Mejora la satisfacción laboral: los empleados que participan en la toma de decisiones tienden a sentirse más valorados y comprometidos con la empresa
  - Reducción de los Conflictos: la inclusión de los trabajadores en las decisiones puede reducir los conflictos laborales al fomentar un ambiente de cooperación y diálogo
  - Aumento de la productividad: la participación puede llevar a una mayor eficiencia y productividad ya que los empleados están más motivados y alineados con los objetivos de la empresa

### 4. Desafíos y Limitaciones

- A pesar de los beneficios, la implementación de la democracia en la empresa enfrenta varios desafíos:
  - Resistencia al cambio: la transición hacia un modelo más participativo puede encontrar resistencia tanto por parte de la dirección como de los empleados acostumbrados a estructuras jerárquicas tradicionales.
  - Complejidad en la toma de decisiones: incluir a más personas en el proceso de toma de decisiones puede hacerlo más lento y complejo
  - Equilibrio de poder: es crucial encontrar un equilibrio adecuado entre la participación de los empleados y la autoridad de la dirección para evitar conflictos de poder.

## Ejemplos y Casos de Estudio:

**Alemania.** El modelo de congestión alemán es uno de los ejemplos más conocidos donde los trabajadores tienen representación en los consejos de supervisión de las empresas

**Suecia:** los comités de empresa tienen un papel activo en la gestión de las condiciones laborales y la planificación estratégica

## 6. Perspectivas Futuras

- La tendencia hacia una mayor democratización en las empresas parece estar en aumento, impulsada por la globalización y la creciente demanda de prácticas empresariales más éticas y sostenibles.

## 5.4. El conflicto y la desigualdad en el entorno laboral.

### Perspectiva de la Empresa como Sistema

- **Equilibrio:** La empresa busca el equilibrio apoyándose en sistemas de autoridad, status y organización funcional y de línea.
- **Conflictos:** Surgen de diferencias de intereses entre diversos grupos.

### Definición de Conflicto

- **Kriesberg (1975):** Relación entre partes con metas incompatibles.
- **Funcionalidad:** Los conflictos pueden ser funcionales o disfuncionales según su gestión.

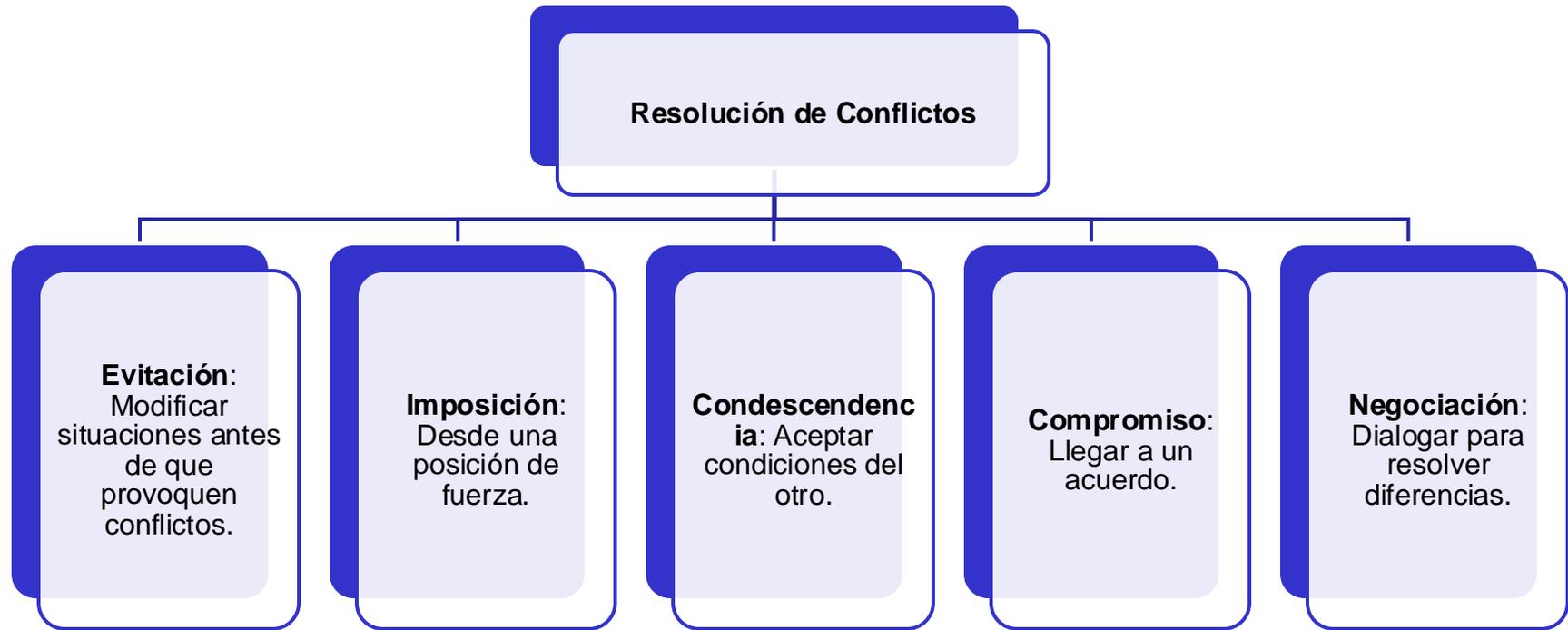
### Tipos de Conflictos

**Objetivos e Instituciones:** Desajustes entre intereses y objetivos del individuo y la organización.

**Estructura Organizativa:** Generados por la lógica organizativa, competencia por recursos, burocratización, etc.

**Dimensión Informal:** Relaciones interpersonales, control de grupos informales, comunicación informal.

## Tipología de Conflictos (Morales, en Lucas, 1994)



## 5.5. El consenso y la negociación.

Importancia de equilibrar consenso y negociación para el éxito organizacional.

### Concepto de Consenso

- Acuerdo general entre los miembros de un grupo.
- Proceso de toma de decisiones colaborativo.
- Se busca una decisión que todos puedan aceptar, aunque no sea la preferida de cada individuo.
- El consenso implica la participación activa de todos los miembros del grupo en el proceso de toma de decisiones.
- Se busca una solución que, aunque no sea perfecta para todos, sea aceptable para la mayoría

### Ventajas del Consenso

- Mejora la cohesión del equipo.
- Fomenta la participación y el compromiso.
- Fomenta un sentido de unidad y pertenencia.
- Los miembros del equipo se sienten valorados y escuchados, lo que aumenta su compromiso con las decisiones tomadas.

### Desventajas del Consenso

- Puede ser un proceso lento.
- Riesgo de conformidad y falta de innovación.
- Puede haber presión para conformarse con la opinión de la mayoría, lo que puede limitar la innovación y la creatividad.

## Concepto de Negociación

- Proceso de comunicación entre partes para alcanzar un acuerdo.
- Puede ser competitiva (donde una parte gana y la otra pierde) o colaborativa donde ambas partes buscan una solución beneficiosa para todos).

## Tipos de Negociación

- **Negociación Distributiva:** Enfoque en ganar-perder.
- **Negociación Integrativa:** Enfoque en ganar-ganar.

## Fases de la Negociación

- Preparación. Recopilación de información y definición de objetivos.
- Intercambio de información. Comunicación de necesidades y expectativas.
- Clarificación y justificación. Explicación de las posiciones y argumentos.
- Negociación y resolución de problemas. Propuestas y contrapropuestas para llegar a un acuerdo.
- Cierre y compromiso. Formalización del acuerdo y compromiso de las partes.

## Habilidades Clave para la Negociación

- Comunicación efectiva. Claridad y precisión en la transmisión de ideas.
- Escucha activa. Comprender y valorar las perspectivas de las otras partes.
- Empatía. Capacidad de ponerse en el lugar del otro.
- Resolución de conflictos. Manejo constructivo de desacuerdos y diferencias.

Un equilibrio adecuado entre consenso y negociación puede conducir a un entorno organizacional más armonioso y productivo.

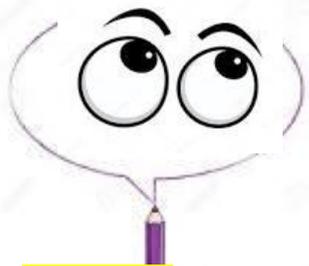
## Relación entre Consenso y Negociación

**Complementariedad:** El consenso y la negociación no son mutuamente excluyentes; pueden complementarse en la toma de decisiones.

En una empresa, se puede utilizar el consenso para decisiones estratégicas a largo plazo y la negociación para resolver conflictos específicos o acuerdos comerciales.



- a. Tanto el consenso como la negociación son cruciales para la toma de decisiones efectiva, la resolución de conflictos y la mejora de la cohesión y el rendimiento del equipo.
- B. Tanto el consenso como la negociación son esenciales para una gestión efectiva en las organizaciones. El consenso fortalece la cohesión y el compromiso, mientras que la negociación permite resolver conflictos y alcanzar acuerdos beneficiosos.



# Para trabajar en clase...

## Práctica 1 : Análisis de la Interacción Social y la Comunicación en una Empresa

### Objetivo

Analizar y comprender cómo se desarrollan la interacción social y la comunicación en una organización real, identificando sus fortalezas y áreas de mejora.

### Instrucciones

#### 1. Selección de la Empresa

1. Elige una empresa (puede ser una en la que trabajes, una conocida o una que puedas investigar a fondo).

#### 2. Recopilación de Información

1. Investiga sobre la estructura organizacional, la cultura y los canales de comunicación de la empresa seleccionada.
2. Puedes utilizar fuentes como el sitio web de la empresa, informes anuales, entrevistas con empleados (si es posible) y artículos de prensa.

#### 3. Análisis de la Interacción Social

1. Describe cómo se da la interacción social en la empresa.
  1. ¿Existen grupos de trabajo formales e informales?
  2. ¿Cómo se asignan los roles dentro de estos grupos?
  3. ¿Qué factores influyen en el estatus de los empleados?
2. Proporciona ejemplos específicos de interacciones sociales observadas o documentadas.

#### 4. Análisis de la Comunicación

1. Describe los tipos de comunicación utilizados en la empresa (formal e informal).
2. Analiza las direcciones de la comunicación (descendente, ascendente, horizontal).
3. Identifica posibles barreras de comunicación y cómo la empresa las aborda.
4. Proporciona ejemplos específicos de prácticas de comunicación observadas o documentadas.

#### 5. Evaluación Crítica

1. Evalúa las fortalezas y debilidades de la interacción social y la comunicación en la empresa.
2. Propón estrategias para mejorar la comunicación y la interacción social en la organización.

#### 6. Presentación de Resultados

1. Elabora un informe escrito con tus hallazgos y recomendaciones.
2. Prepara una presentación (puede ser en PowerPoint o similar) para compartir tus resultados con la clase.

### Evaluación:

- Claridad y profundidad del análisis.
- Uso de ejemplos específicos y relevantes.
- Calidad de las recomendaciones propuestas.
- Estructura y presentación del informe y la presentación.



# Para trabajar en clase...

**Práctica 2 :** "El Método" es una excelente película para explorar temas de sociología en el entorno empresarial.

## Objetivo:

Analizar y comprender los conceptos de roles, estatus, autoridad, poder, interacción social, comunicación, democracia, participación, conflicto, desigualdad, consenso y negociación en el contexto de una empresa, utilizando la película "El Método" como estudio de caso.

### 1. Discusión en Grupo: Grupos base

1. cada grupo elige uno o dos conceptos para analizar en la película (por ejemplo, un grupo puede analizar los roles y el estatus, otro la autoridad y el poder, etc.).

### 2. Análisis de Escenas Clave:

1. Cada grupo selecciona escenas específicas que ejemplifiquen los conceptos asignados.
2. Discusión sobre cómo se manifiestan estos conceptos en las escenas seleccionadas.

### 3. Presentación de Resultados:

1. Cada grupo presenta sus hallazgos al resto de la clase.
2. Discusión abierta sobre las presentaciones y los diferentes puntos de vista.

### 4. Reflexión Individual:

1. Redacción de un ensayo corto donde cada estudiante reflexione sobre lo aprendido y cómo estos conceptos se aplican en el mundo real.

## Guía para el Análisis:

• **Roles y Estatus:** Identificar los diferentes roles de los personajes y su estatus dentro del grupo.

• **Autoridad y Poder:** Analizar quién tiene autoridad y poder, y cómo lo ejercen.

• **Interacción Social y Comunicación:** Observar las dinámicas de comunicación y cómo afectan las relaciones entre los personajes.

• **Democracia y Participación:** Evaluar si hay elementos de participación democrática en las decisiones del grupo.

• **Conflicto y Desigualdad:** Identificar los conflictos y las desigualdades presentes y cómo se manejan.

• **Consenso y Negociación:** Analizar las estrategias de negociación y los intentos de alcanzar consensos.

## Evaluación:

- Claridad y profundidad del análisis.
- Uso de ejemplos específicos y relevantes.
- Calidad de las recomendaciones propuestas.
- Estructura y presentación del informe y la presentación.



# Para visualizar

## Concepto de status y rol social

<https://www.youtube.com/watch?v=6sBOlomcltw>

**1.12 Angry Men (1957):** Esta película clásica muestra cómo un jurado debe llegar a un consenso en un caso de asesinato. Es un excelente ejemplo de negociación y toma de decisiones en grupo.

**2.The Social Network (2010):** Narra la historia de la creación de Facebook y los conflictos legales y personales que surgieron. Es útil para entender la dinámica de la negociación y los conflictos en el entorno empresarial.

**3.Margin Call (2011):** Ambientada en una empresa de Wall Street durante la crisis financiera de 2008, la película revela los dilemas éticos y las decisiones difíciles que enfrentan los personajes mientras intentan salvar su empresa.

**4.A Civil Action (1998):** Un abogado lleva a juicio a dos grandes empresas por la contaminación del agua en una pequeña ciudad. La película muestra el conflicto legal y las negociaciones detrás del caso

**5.The Founder (2016):** Cuenta la historia de Ray Kroc y cómo transformó McDonald's en una de las cadenas de comida rápida más grandes del mundo. La película aborda temas de negociación, visión empresarial y dilemas éticos.

**6.Erin Brockovich (2000):** Basada en hechos reales, muestra cómo una mujer lucha contra una gran corporación por la contaminación del agua. Es un buen ejemplo de negociación y resolución de conflictos.

**7.Invictus (2009):** Aunque es una película sobre deportes, muestra cómo Nelson Mandela utilizó el rugby para unir a una nación. Es un excelente ejemplo de liderazgo, consenso y negociación.



## *Para leer..*

- Monereo Pérez, J. L. (2019). *Democracia y participación en la empresa*. Editorial Jurídica.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Comportamiento organizacional* (18ª ed.). Pearson.
- Thomas, K. W. (2006). *El conflicto en las organizaciones*. McGraw-Hill.
- Ury, W. (1991). *Negociación y resolución de conflictos*. Bantam Books.



## REFERENCIAS

### Bibliografía

- Carrasco, C.; Borderías, C. y Toms, T. (Eds.) (2011):** El trabajo de cuidados. Historia, teoría y políticas. Madrid: La Catarata. **Fernández Rodríguez, C. J. y Serrano Pascual, A. (2014):** El paradigma de la flexiseguridad en las políticas de empleo españolas: un análisis cualitativo. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS).
- Hormigos, J. (2011):** Materiales didácticos de Sociología de la Empresa, OMM, Madrid.
- Infiestas Gil, A. (2001):** Sociología de la empresa, Amaru, Salamanca.
- Köhler, H. D. y Martín, A (2005):** Manual de la Sociología del Trabajo y de las Relaciones laborales, Delta, Madrid.
- Lucas Marín, A.- García Ruiz, P. y Llano Aristiza, S. (2013):** Sociología en las organizaciones. Influencia de las tecnologías de la información y la comunicación, Ed. Fragua, Madrid.
- Sennett, R. (2000):** La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo. Barcelona: Editorial Anagrama.

### Bibliografía de consulta

- Alonso, L. E. (2000):** Trabajo y posmodernidad: el empleo débil. Madrid: Fundamentos.
- Fernández, M. (2011):** Comunicación y reputación en empresas e instituciones. Experiencias profesionales y propuestas prácticas, Universitas, Madrid.
- Ponti, F. (2006):** La empresa creativa. Metodologías para el desarrollo de la innovación en las organizaciones, Ed. Granica, Barcelona.
- Ritzer, G. (1996):** La McDonalización de la sociedad: un análisis de la racionalización en la vida cotidiana, Ariel, Barcelona. **Rodríguez Porras, J. (2003):** El factor humano en la empresa, Deusto, Bilbao.
- Sarries, L. y Casares, E. (2008):** Buenas prácticas de Recursos Humanos, ESIC, Madrid.
- Sastre, R. (2019):** La dirección en las organizaciones. Remando a contracorriente, EUNSA, Navarra.



## Bloque temático II. Los elementos de la Sociología de la empresa.

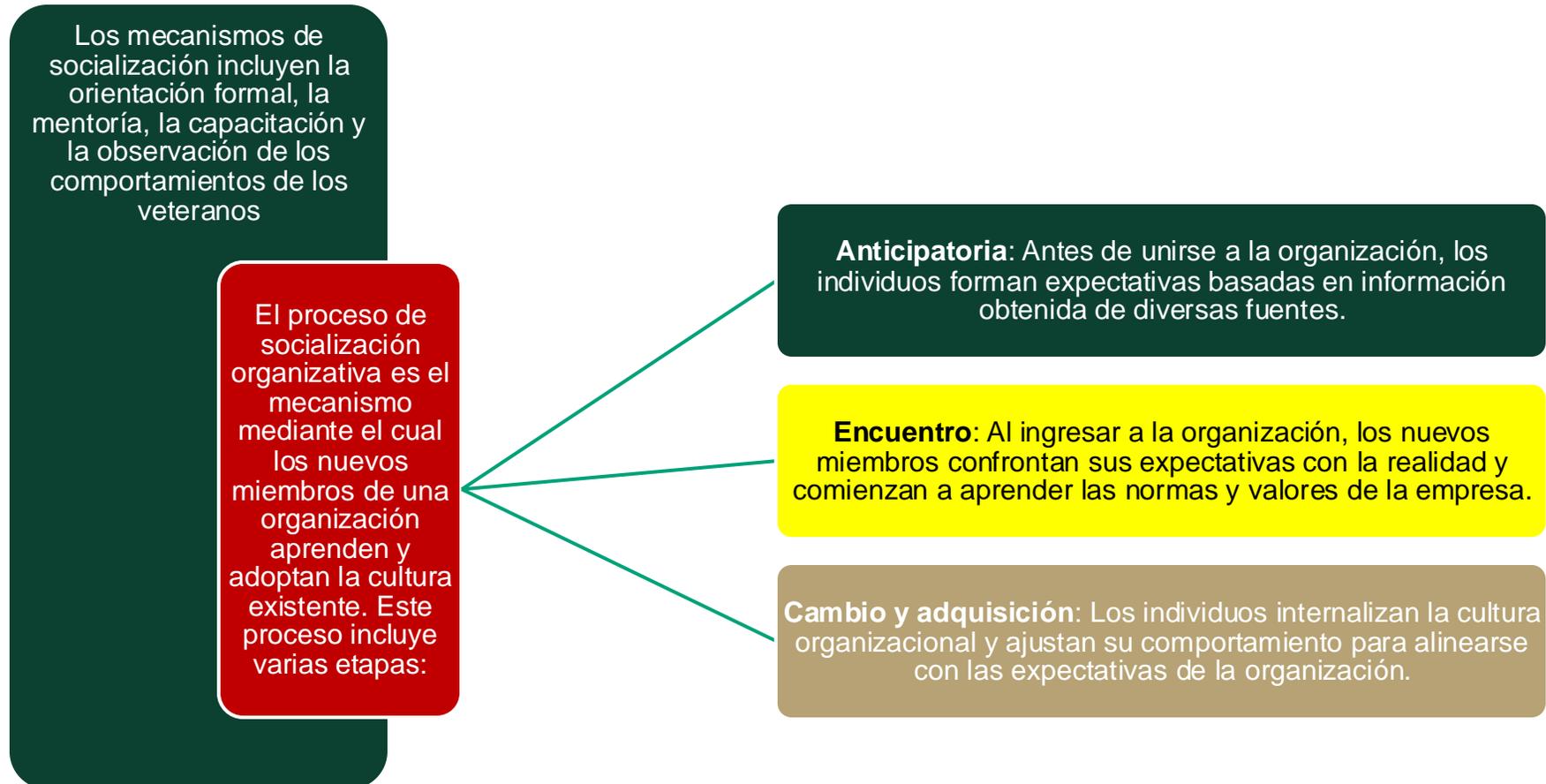
### Tema 6. La cultura de la empresa: artefactos, símbolos, creencias, valores y normas

- 6.1. El proceso de socialización organizativa.
- 6.2. Dimensiones e indicadores de la cultura organizacional.
- 6.3. Liderazgo y gestión de la identidad corporativa.



# 6.1. El proceso de socialización organizativa.

La cultura organizacional se refiere al conjunto de creencias, valores, normas, símbolos y artefactos que comparten los miembros de una organización. Esta cultura influye en el comportamiento de los empleados y en la forma en que la empresa opera y se relaciona con su entorno



La socialización no solo facilita la adaptación de los nuevos empleados, sino que también puede mejorar su compromiso, bienestar y desempeño

## Modelo de Socialización Organizacional de Taormina (1994, 1997)

El modelo de Taormina es uno de los enfoques más citados en la literatura sobre socialización organizacional. Este modelo identifica cuatro dominios clave

**Entrenamiento:** Proceso mediante el cual los nuevos empleados adquieren las habilidades y conocimientos necesarios para desempeñar su trabajo.

**Comprensión:** Grado en que los nuevos empleados entienden su rol y las expectativas de la organización.

**Apoyo de los compañeros:** Nivel de apoyo y ayuda que los nuevos empleados reciben de sus colegas.

**Perspectivas de futuro:** Expectativas de los empleados sobre su desarrollo y crecimiento dentro de la organización.

## Modelo Utrecht Work Engagement Scale (UWES)

La UWES, desarrollada por Schaufeli y Bakker, mide el engagement en el trabajo a través de tres dimensiones principales

**Vigor:** Nivel de energía y resiliencia en el trabajo.

**Dedicación:** Grado de involucramiento y entusiasmo en el trabajo.

**Absorción:** Estado de concentración y felicidad mientras se trabaja.

Ambos modelos son complementarios y pueden ser utilizados conjuntamente para mejorar tanto la integración de nuevos empleados como el engagement general en la organización. El modelo de Taormina proporciona una base sólida para la socialización inicial, mientras que la UWES ayuda a mantener y mejorar el compromiso y la satisfacción a largo plazo.

RELACIONES ENTRE

**1. Socialización y Engagement en el Trabajo**

La combinación de comprensión funcional y perspectivas de futuro se correlaciona positivamente con el vigor, la absorción y la dedicación al trabajo. Esto sugiere que una socialización efectiva puede aumentar el compromiso y la productividad de los empleados.

**2 . Socialización y Compromiso Organizacional**

Creciente relación entre la socialización organizacional y el compromiso organizacional desde la perspectiva del bienestar laboral

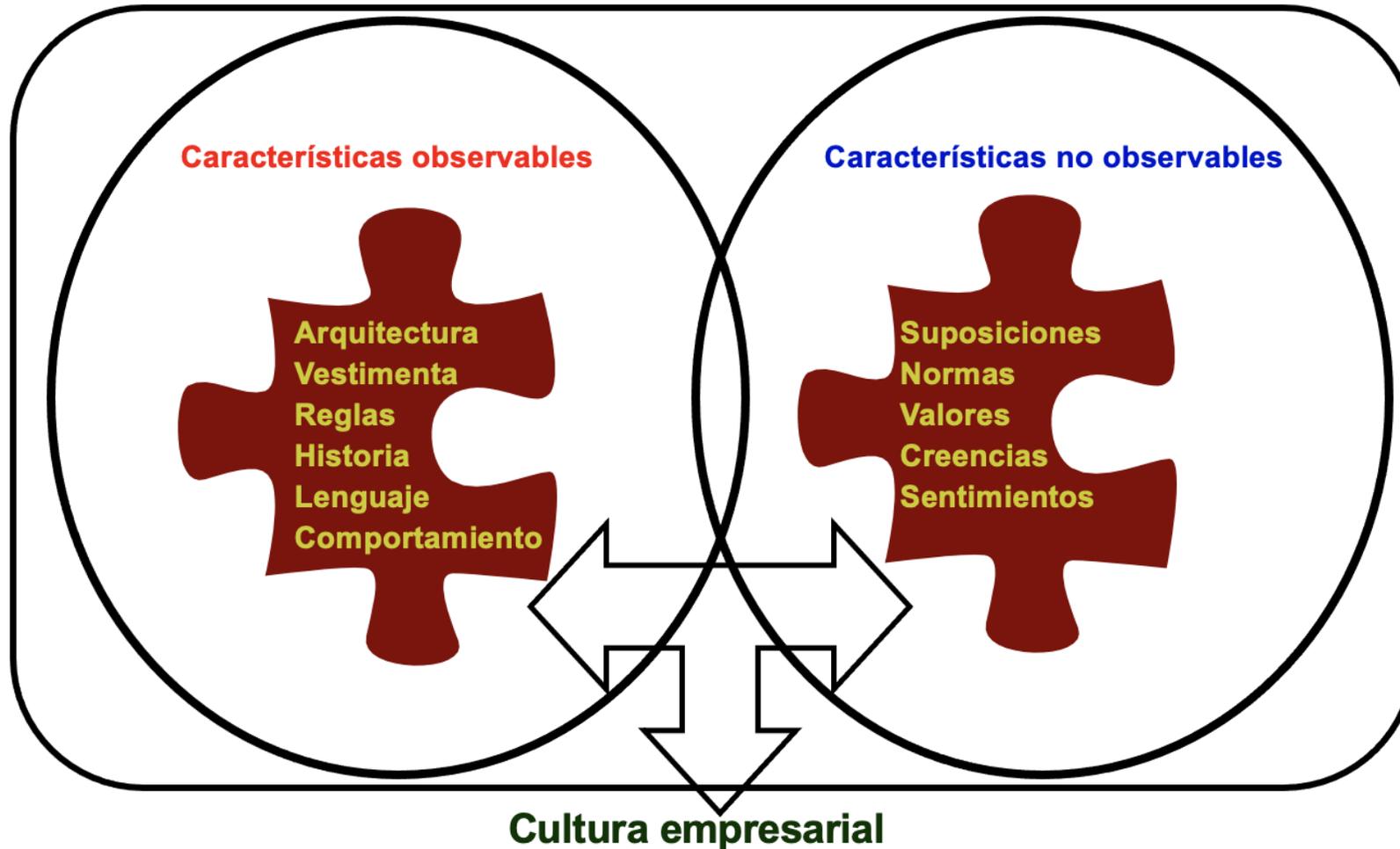
**4. Impacto en la Permanencia y Productividad**

El apoyo de los compañeros y la comprensión funcional de la organización están estrechamente relacionados con el bienestar laboral y el compromiso afectivo y normativo hacia la organización. Esto indica que una socialización adecuada puede mejorar la satisfacción y el ajuste de los empleados a la organización.

La socialización organizacional también se ha asociado con resultados importantes como la permanencia en la empresa, el compromiso organizacional, la satisfacción laboral y la reducción de la rotación

Calderón-Mafud et al. (2020) han demostrado que una socialización efectiva puede incrementar la productividad y el desempeño de los empleados, así como su identificación con la cultura organizacional. (Calderón-Mafud et al. (2020)

La **cultura empresarial** es un **conjunto de significados creados, interiorizados y compartidos** por los miembros de la empresa que les sirven como **patrón de referencia** y forma de hacer las cosas. Es decir, es el **conjunto de normas, hábitos y valores**, que **practican** los individuos de una organización, y que hacen de ésta **su forma de comportamiento**



## Cultura: Débil o Fuerte

### **Débil**

- Poca intensidad
- Diversidad de valores
- Menor influencia sobre los miembros
- No es el eje de la identidad

### **Fuerte**

- Intensa
- Valores centrales
- Gran influencia sobre los miembros
- Eje de la identidad

**Una cultura fuerte puede actuar como pieza sustitutiva de la formalización**

## Tipos de cultura empresarial



Muchas empresas no son adscribibles claramente a una clasificación, ya sea porque tienen una combinación o porque están en transición

## 6.2. Dimensiones e indicadores de la cultura organizacional.

comprender y medir la cultura organizacional es esencial para cualquier empresa que aspire a mejorar su desempeño y adaptarse a los cambios del entorno. Espero que esta introducción les haya proporcionado una visión clara y útil sobre las dimensiones e indicadores de la cultura organizacional.

La cultura organizacional es fundamental para el éxito y la sostenibilidad de cualquier empresa

### 1. Cohesión y Trabajo en Equipo

- Una cultura organizacional sólida fomenta la colaboración y la cohesión entre los empleados. Cuando todos comparten los mismos valores y objetivos, es más fácil trabajar juntos de manera efectiva y resolver problemas de forma colaborativa

### 2. Atracción y Retención de Talento

- Una cultura positiva puede ser un factor determinante para atraer y retener a los mejores empleados. Los trabajadores que se sienten cómodos y motivados en su entorno laboral tienen menos probabilidades de buscar oportunidades en otras empresas

### 3. Mejora de la Productividad

- Los empleados que se sienten motivados y comprometidos tienden a trabajar de manera más eficiente y a producir mejores resultados. Una cultura organizacional que valora y apoya a sus empleados puede aumentar significativamente la productividad

### 4. Satisfacción del Cliente

- La cultura organizacional también impacta en la satisfacción del cliente. Los empleados comprometidos y motivados suelen ofrecer un mejor servicio al cliente, lo que puede aumentar la satisfacción y lealtad de los consumidores

### 5. Impulso a la Innovación

- Una cultura abierta a nuevas ideas y enfoques fomenta la innovación y el pensamiento creativo. Los trabajadores que se sienten cómodos compartiendo sus ideas pueden impulsar el cambio y la mejora continua dentro de la empresa

### 6. Identidad y Reputación

- La cultura organizacional define la identidad de la empresa y cómo es percibida por el público. Una cultura fuerte y positiva puede mejorar la reputación de la empresa y fortalecer su marca

### 7. Adaptabilidad al Cambio

- Las organizaciones con una cultura sólida y flexible están mejor preparadas para adaptarse a los cambios del entorno. Esto incluye responder a nuevas oportunidades y enfrentar desafíos de manera efectiva

La cultura organizacional no solo influye en el ambiente interno de la empresa, sino que también tiene un impacto significativo en su éxito externo. Es un pilar esencial para construir una organización resiliente, innovadora y competitiva.

## 6.2. Dimensiones e indicadores de la cultura organizacional.

comprender y medir la cultura organizacional es esencial para cualquier empresa que aspire a mejorar su desempeño y adaptarse a los cambios del entorno. Espero que esta introducción les haya proporcionado una visión clara y útil sobre las dimensiones e indicadores de la cultura organizacional.

### Dimensiones de la Cultura Organizacional

- **Innovación y Toma de Riesgos:** mide el grado en que los empleados son alentados a ser innovadores y a tomar riesgos. Una cultura que valora la innovación fomenta la creatividad y la experimentación.
- **Atención al Detalle:** Se refiere a la importancia que se le da a la precisión y al análisis detallado en la organización. Las empresas con alta atención al detalle suelen ser meticulosas y rigurosas en sus procesos.
- **Orientación a Resultados:** Evalúa el énfasis que se pone en los resultados y logros. Las organizaciones orientadas a resultados suelen establecer metas claras y medir el desempeño en función de los resultados alcanzados.
- **Orientación a las Personas:** Esta dimensión considera el grado en que las decisiones de la organización toman en cuenta el efecto en las personas dentro de la organización. Una alta orientación a las personas implica un ambiente de trabajo más humano y colaborativo.
- **Orientación a Equipos:** Mide la importancia de trabajar en equipo y la colaboración entre los empleados. Las organizaciones con alta orientación a equipos fomentan el trabajo conjunto y la cohesión grupal.
- **Agresividad:** Se refiere a la competitividad y la agresividad en la búsqueda de objetivos. Una cultura agresiva puede ser dinámica y orientada al logro, pero también puede generar un ambiente de alta presión.
- **Estabilidad:** Evalúa la importancia de mantener el status quo y la previsibilidad en las operaciones. Las organizaciones que valoran la estabilidad suelen ser más conservadoras y menos propensas a cambios abruptos.

## Indicadores de la Cultura Organizacional. Para medir estas dimensiones, se utilizan diversos indicadores, tales como:

- **Encuestas de Clima Organizacional:** Herramientas que recogen las percepciones de los empleados sobre diversos aspectos de la cultura organizacional.
- **Entrevistas y Grupos Focales:** Métodos cualitativos que permiten profundizar en las experiencias y opiniones de los empleados.
- **Análisis de Documentos y Comunicaciones Internas:** Revisión de políticas, procedimientos y comunicaciones para entender los valores y normas implícitas.
- **Observación Directa:** Evaluación del comportamiento y las interacciones en el lugar de trabajo.

## Ejemplos de Culturas Organizacionales Positivas



- **Cultura:** Zappos es conocido por su enfoque en la felicidad de los empleados y los clientes. La empresa tiene diez valores fundamentales que guían todas sus decisiones, desde la contratación hasta el servicio al cliente.
- **Consecuencias:** Esta cultura ha llevado a una alta satisfacción y retención de empleados, así como a un excelente servicio al cliente, lo que ha fortalecido la marca y la lealtad de los clientes.



- **Cultura:** Google promueve un ambiente de trabajo innovador y flexible, ofreciendo beneficios como comidas gratuitas, gimnasios, y un entorno amigable para las mascotas. Además, fomenta la colaboración y la creatividad.
- **Consecuencias:** La cultura de Google ha resultado en altos niveles de satisfacción y productividad entre los empleados, así como en una continua innovación que mantiene a la empresa en la vanguardia tecnológica.



- **Cultura:** Airbnb se enfoca en la pertenencia y la empatía. Los empleados son alentados a experimentar tanto el rol de anfitrión como el de huésped para entender mejor el negocio.
- **Consecuencias:** Esta cultura ha creado un ambiente de trabajo solidario y colaborativo, lo que ha contribuido a la retención de talento y a una fuerte conexión con la misión de la empresa.

## Ejemplos de Culturas Organizacionales Negativas

### Uber (en sus primeros años)

- **Cultura:** Uber fue criticado por tener una cultura tóxica que incluía acoso sexual, discriminación y una competencia interna feroz.
- **Consecuencias:** Esta cultura resultó en una alta rotación de empleados, múltiples demandas y una mala reputación pública, lo que llevó a cambios significativos en la dirección y en la cultura de la empresa<sup>2</sup>
- .

### Wells Fargo

- **Cultura:** La presión extrema para cumplir con las metas de ventas llevó a los empleados de Wells Fargo a abrir millones de cuentas falsas sin el consentimiento de los clientes.
- **Consecuencias:** Esto resultó en multas masivas, pérdida de confianza de los clientes y una reputación dañada que la empresa aún está tratando de reparar<sup>2</sup>

Las culturas organizacionales positivas pueden llevar a altos niveles de satisfacción y retención de empleados, innovación continua y una fuerte lealtad de los clientes. Por otro lado, las culturas negativas pueden resultar en problemas legales, mala reputación y alta rotación de empleados. Es crucial que las empresas cultiven un ambiente de trabajo saludable y ético para asegurar su éxito a largo plazo.

## 6.3. Liderazgo y gestión de la identidad corporativa

El liderazgo es un factor crucial en la formación y gestión de la identidad corporativa. Los líderes no solo establecen la dirección estratégica de la empresa, sino que también influyen en la cultura y los valores que definen la identidad de la organización.

¿cómo impacta el liderazgo en la identidad corporativa:

**Visión y Misión:** Los líderes son responsables de articular una visión clara y una misión que resuene con todos los miembros de la organización. Esta visión y misión actúan como una brújula que guía las acciones y decisiones diarias

**Valores y Cultura:** Los líderes establecen y promueven los valores fundamentales de la organización. Estos valores son la base de la cultura corporativa y ayudan a definir la identidad de la empresa tanto internamente como externamente

**Ejemplo a Seguir:** Los líderes efectivos modelan el comportamiento que desean ver en sus empleados. Al actuar de acuerdo con los valores y la ética de la empresa, los líderes refuerzan la identidad corporativa y fomentan un sentido de pertenencia y compromiso entre los empleados

## Gestión de la Identidad Corporativa

La gestión de la identidad corporativa implica una serie de estrategias y prácticas diseñadas para mantener y fortalecer la imagen y reputación de la empresa. Aquí se destacan algunos aspectos importantes:

**Comunicación Coherente:** Es vital que la comunicación interna y externa sea coherente y refleje los valores y la misión de la empresa. Esto incluye desde la publicidad y el marketing hasta las comunicaciones internas y las relaciones públicas

**Diseño y Branding:** La identidad visual de la empresa, incluyendo el logotipo, los colores corporativos y el diseño de los materiales de marketing, debe ser consistente y reconocible. Esto ayuda a construir una imagen fuerte y coherente en la mente de los consumidores y empleados

**Compromiso de los Empleados:** Involucrar a los empleados en la construcción y mantenimiento de la identidad corporativa es crucial. Programas de formación, actividades de team building y canales de comunicación abiertos pueden ayudar a alinear a los empleados con la identidad y los objetivos de la empresa

**Adaptabilidad y Evolución:** La identidad corporativa no es estática. Debe evolucionar con el tiempo para reflejar los cambios en el mercado, la tecnología y las expectativas de los clientes. Los líderes deben estar atentos a estas dinámicas y ajustar la identidad corporativa en consecuencia.

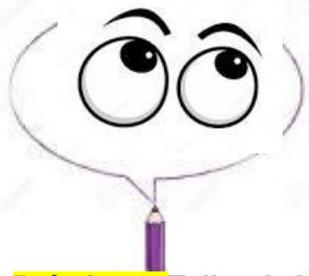
### Ejemplos

**Apple:** Bajo el liderazgo de Steve Jobs, Apple desarrolló una identidad corporativa centrada en la innovación, el diseño elegante y la simplicidad. Esta identidad ha sido clave para su éxito continuo y su capacidad para atraer a una base de clientes leales.



**Patagonia:** Esta empresa de ropa para actividades al aire libre ha construido su identidad en torno a la sostenibilidad y la responsabilidad social. Su liderazgo ha sido fundamental para integrar estos valores en todas las facetas de la empresa, desde la producción hasta el marketing.





# Para trabajar en clase...

## Práctica 1: Taller de Liderazgo y Gestión de la Identidad Corporativa

### Objetivos:

1. Comprender la relación entre liderazgo y la identidad corporativa.
2. Identificar y analizar los valores y la cultura de una organización.
3. Desarrollar estrategias para gestionar y fortalecer la identidad corporativa.

### Análisis de Casos de Estudio (45 minutos)

• **Actividad:** los estudiantes se dividen en grupos base y se les asigna diferentes casos de estudio de empresas conocidas (por ejemplo, Apple, Google, Uber, Wells Fargo). Cada grupo debe analizar el caso asignado y responder a las siguientes preguntas:

- ¿Cuál es la visión y misión de la empresa?
- ¿Qué valores y cultura promueve la empresa?
- ¿Cómo influye el liderazgo en la identidad corporativa?
- ¿Cuáles son las consecuencias de la gestión de la identidad corporativa en la empresa?

## Práctica 2: Taller de Estrategias de Gestión (45 minutos)

• **Objetivo:** Desarrollar estrategias para gestionar y fortalecer la identidad corporativa.

• **Actividad:** Los estudiantes, en sus grupos base, deben desarrollar una estrategia para mejorar la identidad corporativa de una empresa ficticia o real. Deben considerar los siguientes aspectos:

- Comunicación interna y externa
- Diseño y branding
- Compromiso de los empleados
- Adaptabilidad y evolución

• **Resultado:** Cada grupo debe preparar un plan de acción detallado y presentarlo al final del taller.

### 5. Reflexión

discusión final sobre los conceptos trabajados y cómo se pueden aplicar estos conceptos en situaciones reales. Se anima a los estudiantes a compartir sus reflexiones y preguntas

### Evaluación:

- **Participación Activa:** Evaluar la participación y el compromiso de los estudiantes durante las actividades.
- **Análisis de Casos:** Evaluar la profundidad y claridad del análisis de los casos de estudio.
- **Estrategias de Gestión:** Evaluar la creatividad y viabilidad de las estrategias propuestas por los grupos.



# Para visualizar

## Documentales sobre Liderazgo

### 1. "Becoming" (2020)

1. Este documental sigue a Michelle Obama durante la gira de su libro "Becoming". Ofrece una visión profunda sobre su estilo de liderazgo, su capacidad para inspirar y conectar con las personas, y cómo maneja su imagen pública.

### 2. "The Last Dance" (2020)

1. Este documental se centra en Michael Jordan y los Chicago Bulls durante la temporada de 1997-1998. Explora el liderazgo de Jordan, su ética de trabajo y cómo su estilo de liderazgo impactó al equipo.

### 3. "Inside Bill's Brain: Decoding Bill Gates" (2019)

1. Este documental ofrece una mirada íntima a la vida de Bill Gates, explorando su enfoque hacia el liderazgo, la innovación y la filantropía.

## Documentales sobre Imagen Corporativa

### 1. "The True Cost" (2015)

1. Este documental examina la industria de la moda y su impacto en las personas y el planeta. Analiza cómo las decisiones corporativas afectan la imagen de las empresas y la percepción pública.

### 2. "American Factory" (2019)

1. Ganador del Oscar al Mejor Documental, este film narra la historia de una fábrica en Ohio reabierta por una empresa china. Explora las diferencias culturales y de liderazgo, y cómo estas afectan la identidad corporativa.

### 3. "Enron: The Smartest Guys in the Room" (2005)

1. Este documental investiga el escándalo de Enron, mostrando cómo las prácticas de liderazgo y la gestión de la imagen corporativa pueden llevar a la caída de una empresa.



## *Para leer..*

De la Cruz Llatas, O. Y. (2023). El impacto del liderazgo en las empresas: una revisión de la literatura 2018 – 2022. *Revista Científica DISCIPLINARES*, 2(3).  
DOI: 10.58552. Recuperado  
de <https://revistas.unsa.edu.pe/index.php/disciplinares/article/view/133>.



## REFERENCIAS

### Bibliografía

- Carrasco, C.; Borderías, C. y Toms, T. (Eds.) (2011):** El trabajo de cuidados. Historia, teoría y políticas. Madrid: La Catarata. **Fernández Rodríguez, C. J. y Serrano Pascual, A. (2014):** El paradigma de la flexiseguridad en las políticas de empleo españolas: un análisis cualitativo. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS).
- Hormigos, J. (2011):** Materiales didácticos de Sociología de la Empresa, OMM, Madrid.
- Infiestas Gil, A. (2001):** Sociología de la empresa, Amaru, Salamanca.
- Köhler, H. D. y Martín, A (2005):** Manual de la Sociología del Trabajo y de las Relaciones laborales, Delta, Madrid.
- Lucas Marín, A.- García Ruiz, P. y Llano Aristiza, S. (2013):** Sociología en las organizaciones. Influencia de las tecnologías de la información y la comunicación, Ed. Fragua, Madrid.
- Sennett, R. (2000):** La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo. Barcelona: Editorial Anagrama.

### Bibliografía de consulta

- Alonso, L. E. (2000):** Trabajo y posmodernidad: el empleo débil. Madrid: Fundamentos.
- Fernández, M. (2011):** Comunicación y reputación en empresas e instituciones. Experiencias profesionales y propuestas prácticas, Universitas, Madrid.
- Ponti, F. (2006):** La empresa creativa. Metodologías para el desarrollo de la innovación en las organizaciones, Ed. Granica, Barcelona.
- Ritzer, G. (1996):** La McDonalización de la sociedad: un análisis de la racionalización en la vida cotidiana, Ariel, Barcelona. **Rodríguez Porras, J. (2003):** El factor humano en la empresa, Deusto, Bilbao.
- Sarries, L. y Casares, E. (2008):** Buenas prácticas de Recursos Humanos, ESIC, Madrid.
- Sastre, R. (2019):** La dirección en las organizaciones. Remando a contracorriente, EUNSA, Navarra.
- Calderón-Mafud, M., Hernández-Guzmán, L., & Rodríguez-Muñoz, A. (2020). Efecto de la socialización organizacional en el engagement de trabajadores mexicanos. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 36(2), 123-134. <https://www.redalyc.org/journal/4975/497570226003/html/>

