

Fecha de aprobación: 20/06/2022

Guía docente de la asignatura

## Sociología de la Empresa y de los Recursos Humanos (21411M6)

<b>Grado</b>	Grado en Sociología	<b>Rama</b>	Ciencias Sociales y Jurídicas				
<b>Módulo</b>	Sociología Aplicada al Ámbito del Trabajo y las Organizaciones	<b>Materia</b>	Sociología de la Empresa y de los Recursos Humanos				
<b>Curso</b>	3º	<b>Semestre</b>	1º	<b>Créditos</b>	6	<b>Tipo</b>	Optativa

### PRERREQUISITOS Y/O RECOMENDACIONES

- Se recomienda tener cursada la asignatura “Sociología del Trabajo”.
- Tener conocimientos adecuados sobre métodos y técnicas de investigación social, tanto cuantitativos como cualitativos.

### BREVE DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS (Según memoria de verificación del Grado)

- Introducción a la Sociología de la empresa y de los recursos humanos: sus conceptos y teorías.
- Estructura formal e informal en la empresa como organización.
- La aplicación de la Sociología a la gestión de los recursos humanos en las empresas.
- La cultura de las organizaciones.

### COMPETENCIAS ASOCIADAS A MATERIA/ASIGNATURA

#### COMPETENCIAS GENERALES

- CG01 - Capacidad de análisis y síntesis
- CG02 - Capacidad de organización y planificación
- CG03 - Habilidades informática relativas al ámbito de estudio
- CG04 - Capacidad de gestión de información
- CG06 - Capacidad para la toma de decisiones
- CG07 - Capacidad para comunicar resultados y conocimientos
- CG08 - Capacidad para trabajar en equipo
- CG11 - Capacidad de razonamiento crítico
- CG13 - Compromiso con la igualdad de género
- CG14 - Compromiso con el respeto a los derechos humanos y la no discriminación
- CG15 - Capacidad de aprendizaje autónomo
- CG18 - Conocimientos de otras culturas y costumbres



- CG19 - Capacidades de iniciativa y espíritu emprendedor
- CG20 - Motivación por la calidad y el conocimiento
- CG21 - Sensibilidad hacia temas medioambientales
- CG22 - Capacidades en reconocer el carácter global y local de los fenómenos sociales
- CG24 - Capacidades en reconocer la complejidad de los fenómenos sociales

### COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

- CE01 - Conocer los principales conceptos y generalizaciones sobre la sociedad humana y sus procesos
- CE02 - Aprendizaje de la historia, de la teoría y sus principales escuelas hasta la actualidad.
- CE05 - Conocer las relaciones entre la población, los recursos y medio ambiente en su movimiento y estructura; y el estudio de las técnicas y métodos del análisis demográfico.
- CE07 - Conocimientos sobre psicología de los colectivos y grupos humanos.
- CE11 - Conocer la evolución de las sociedades contemporáneas y de sus movimientos sociales y políticos
- CE24 - Habilidades en gestión y organización de las personas y de las redes sociales que participan en proyectos colectivos.
- CE29 - Habilidades para el desarrollo de los recursos humanos en las organizaciones.
- CE32 - Habilidades en el desarrollo de las organizaciones: asesoramiento, diseño y gestión de organizaciones e instituciones.
- CE35 - Actitud crítica frente a las doctrinas y las prácticas sociales.
- CE36 - Actitudes de ética profesional.
- CE37 - Actitud de compromiso frente a los problemas sociales y culturales.

### RESULTADOS DE APRENDIZAJE (Objetivos)

En este asignatura, se marcan como objetivos de aprendizaje que el estudiantado:

- Sea capaz de aplicar una visión sociológica al estudio de la empresa como organización social y laboral, situada dentro de un entramado complejo de interdependencias sociales. Se espera que el estudiantado desarrolle esa visión sociológica para identificar problemáticas emergentes respecto al campo de la empresa y las relaciones de empleo en conexión con las transformaciones sociales, culturales, tecnológicas, políticas, legales y económicas en un contexto de globalización.
- Conozca los principales enfoques teóricos en el estudio de las organizaciones laborales, las relaciones de empleo y los recursos humanos y que sea capaz de aplicar de forma crítica estos enfoques para abordar y comprender problemáticas actuales.
- Qué entienda los principales elementos de análisis y dinámicas de relación social dentro de las organizaciones laborales así como sus efectos en las condiciones laborales y en la calidad de vida en el trabajo, atendiendo específicamente a los factores de género.
- Conozca y sea capaz de identificar los principales ámbitos de actuación sociológica en el contexto de la empresa y de los recursos humanos. Se busca, además, que el estudiantado supere visiones convencionales gerenciales para integrar de forma crítica e innovadora otras perspectivas sensibles a la igualdad, la inclusión social y la no discriminación así como a la dignificación y calidad de las condiciones de empleo.
- Desarrolle habilidades metodológicas para aplicar las técnicas de investigación sociológica al ámbito de las organizaciones laborales y de los recursos humanos. Para ello, se espera que conozca las principales fuentes de información específicas al ámbito laboral y los recursos humanos y que sea capaz de aplicar elaborar proyectos de investigación aplicada y de intervención sociolaboral.



## PROGRAMA DE CONTENIDOS TEÓRICOS Y PRÁCTICOS

### TEÓRICO

#### Tema 1. La empresa desde una perspectiva sociológica

- La empresa como objeto de análisis sociológico.
- Organizaciones laborales, relaciones de empleo y recursos humanos.
- La empresa dentro del entramado social. Procesos de cambio y fenómenos emergentes.
- Herramientas para el trabajo sociológico en las organizaciones laborales.

#### Tema 2. Aproximaciones teóricas para el análisis sociológico de las organizaciones laborales y las relaciones de empleo

- Enfoques clásicos y contemporáneos. La democracia industrial. El debate neomarxista y neofuncionalista.
- Enfoques actuales. La elección racional. El poder disciplinario. La sociedad y la empresa red. La subjetividad en el trabajo. Empresa, relaciones laborales y género.

#### Tema 3. La empresa como organización social y laboral

- La empresa como organización. La cultura de empresa. Organizaciones y género.
- Condiciones de trabajo y calidad de vida en el empleo.
- Organizaciones laborales, diversidad, discriminación y desigualdad social.
- La responsabilidad social de la empresa. Política social y empresa.

#### Tema 4. La empresa dentro del sistema de relaciones laborales

- Actores en las relaciones laborales.
- Mecanismos y estrategias de interacción. Conflicto y pacto.

#### Tema 5. Formas de organización del trabajo y de gestión de los recursos humanos

- Formas de organización del trabajo, enfoques gerenciales y propuestas críticas. Cooperativismo. Nuevas formas de organización del trabajo en la era digital.
- Problemáticas y ámbitos de actuación en el campo de los recursos humanos.

#### Tema 6. El trabajo sociológico en el ámbito de las organizaciones laborales y de los recursos humanos

- Diagnóstico de problemas y necesidades en el contexto de las organizaciones laborales. Fuentes secundarias de datos. Técnicas de investigación social aplicadas al estudio de las organizaciones laborales.
- Diseño de planes de intervención y acción. Instrumentos de evaluación

### PRÁCTICO

Según se establece en el Plan de Ordenación Docente de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, esta asignatura cuenta con un coeficiente de presencialidad del 30%. Esto significa que el 50% de las horas de docencia se imparte con el grupo amplio, el 25% de las horas de



docencia se imparte con uno de los grupos reducidos y el restante 25% de las horas docencia se imparte con el otro grupo reducido. El porcentaje de horas restantes se llevará a cabo a partir del trabajo autónomo (individual o grupal) del estudiantado. En las clases con el grupo amplio se tratarán los contenidos teóricos y en las clases con grupos reducidos se trabajarán de forma práctica distintos contenidos de la materia.

El temario práctico se estructura en las siguientes actividades:

- **Seminarios:**
  - Se trabajarán en el aula siguiendo fundamentalmente una metodología dialógica y participativa distintas problemáticas o autores y autoras de relevancia para la asignatura.
- **Talleres metodológicos:**
  - Se trabajarán en clase distintas técnicas de investigación aplicadas al análisis de problemáticas relevantes a las organizaciones laborales.
  - El objetivo es que el estudiantado desarrolle (trabajo grupal) un proyecto sociológico de diagnóstico-intervención en materia de igualdad de género enfocado al ámbito sociolaboral.
  - Estos talleres se desarrollarán en las últimas cinco semanas de clase y enfocarán hacia la elaboración de un plan de igualdad en la empresa. Para ello se realizarán los siguientes talleres:
    - Taller 1. Documentación (normativa, revisión de buenas prácticas y de antecedentes).
    - Taller 2. Diagnóstico de igualdad: trabajo con indicadores / encuesta / técnicas cualitativas
    - Taller 3. Elaboración de propuestas de intervención.

En el desarrollo de la docencia práctica se incentivará el uso de PoliSocioLAB (Laboratorios de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología), que agrupa a: Laboratorio de Estudios Cuantitativos (SPSS, R, Visual QSL, Bellview Cati, Phyton...), Laboratorio de Estudios Cualitativos y Análisis Multimedia (NVIVO, QDA miner liter...) y Laboratorio de Radio. En función de la posible coordinación docente con otras asignaturas, dicho uso podrá tener lugar durante el horario de docencia reglada de esta asignatura o fuera de ese horario en forma de docencia complementaria.

## BIBLIOGRAFÍA

### BIBLIOGRAFÍA FUNDAMENTAL

- Fernández Rodríguez, Carlos Jesús; Ibáñez Rojo, Rafael y Romero Balsas, Pedro. 2012. Sociología de la empresa, el trabajo y las organizaciones: un enfoque crítico. Madrid: Editorial Grupo 5.
- Köhler, Holm-Detlev y Martín Artilles, Antonio. 2021. Manual de la Sociología del Trabajo y de las Relaciones Laborales. Madrid: Delta Publicaciones.
- Sennet, Richard (2000). La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo bajo el nuevo capitalismo. Barcelona: Anagrama.

### BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

#### Tema 1

- Addams, Jane. 1896. "A belated industry." American Journal of Sociology 1(5):536-550.



- Addams, Jane. 1899. "Trade unions and public duty." *American Journal of Sociology* 4(4):448-462.
- Alonso, Luis Enrique. 1999. *Trabajo y ciudadanía: estudios sobre la crisis de la sociedad salarial*. Madrid: Trotta.
- Alonso, Luis Enrique. 2004. "La sociedad del trabajo: debates actuales. Materiales inestables para lanzar la discusión." *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* 107:21-48.
- Bauman, Zigmunt y Tim May. 1994. *Pensando sociológicamente*. Buenos Aires: Nueva Visión.
- Beynon, Huw. 1973. *Working for Ford*. London: Allen Lane.
- Catarino, Christine y Laura Oso. 2000. "La inmigración femenina en Madrid y Lisboa: hacia una etnización del servicio doméstico y de las empresas de limpieza." *Papers* 60:183-207.
- Elias, Norbert. [1970] 2008. *Sociología fundamental*. Barcelona: Biblioteca Económica Gedisa.
- Granovetter, Mark. 2003. "Acción económica y estructura social: el problema de la incrustación." En *Análisis de redes sociales*, coordinado por Félix Requena, pp. 231-269. Madrid: CIS.
- Kaufman, Bruce. 2001. "Human resources and industrial relations: commonalities and differences". *Human Resource Management Review* 11:339-374.
- MacLean, Annie Marion. 2008. "Taller de explotación laboral en verano." *Athenea Digital* 13:247-260.
- Pollert, Anna. 1981. *Girls, Wives, Factory Lives*. London: Macmillan.
- Webb, Beatrice. 2001. "Diario de una investigadora". *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* 93:189-201.

## Tema 2

- Burawoy, Michael [1979] 1989. *El consentimiento en la producción: Los cambios del proceso productivo en el capitalismo monopolista*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Castells, Manuel (1996). *La era de la información. Vol. 1. La sociedad red*. Madrid: Alianza Editorial.
- Dunlop, John [1958] 1978. *Teoría de sistemas de relaciones industriales*. Madrid Península.
- Durkheim, Emile. [1898] 2001. *La división social del trabajo*. Madrid: Akal.
- Edwards, Paul. 2003. "The Employment Relationship and the Field of Industrial Relations". Pp. 1-36 en *Industrial Relations. Theory and Practice*, editado por Paul Edwards. Oxford: Blackwell Publishing.
- Foucault, Michel. [1975] 2000. *Vigilar y castigar*. Madrid: Siglo XXI.
- Glucksmann, Miriam. 2012. "Reflecting on women on the line: Continuities and change in women's work". *International Labor and Working-Class History* 81:168-173.
- Gómez Bueno, Carmuca. 2001. "Mujeres y trabajo: principales ejes de análisis." *Papers* 63/64:123-140.
- Hartmann, Heidi. 1979. "The unhappy marriage of Marxism and feminism: Towards a more progressive union." *Capital & Class* 3(2):1-33.
- Hyman, Richard. 1981. *Relaciones Industriales: una introducción marxista*. Madrid: Blume.
- Hyman, Richard. 2015. "Tres hipótesis sobre el futuro de las relaciones laborales en Europa." *Revista Internacional del Trabajo* 134(1):5-15.
- Maruani, Margaret. 2002. *Trabajo y empleo de las mujeres*. Madrid: Fundamentos.
- Webb, Sydney y Webb, Beatrice [1920] 2004. *La democracia industrial*. Biblioteca Nueva.

## Tema 3



- Acker, Joan. 1990. "Jobs, bodies: A theory of gendered organizations." *Gender and Society* 4(2):139-158.
- Acker, Joan. 2006. "Inequality regimes. Gender, class, and race in organizations." *Gender and Society* 20(4):441-464.
- Acker, Joan. 2012. "Gendered organizations and intersectionality: problems and possibilities." *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal* 31(3):214-224.
- Bassanini, Andrea y Saint-Martin, Anne. 2008. The price of prejudice: Labour market discrimination on the grounds of gender and ethnicity. Disponible en: [https://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2008/the-price-of-prejudice\\_empl\\_outlook-2008-5-en](https://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2008/the-price-of-prejudice_empl_outlook-2008-5-en)
- Benería, Lourdes. 2006. "Trabajo productivo/reproductivo, pobreza y políticas de conciliación." *Nómadas* 24:8-21.
- Blanco Prieto, Antonio. 2010. Aportaciones de la Sociología española a la responsabilidad social empresarial. *Revista Internacional de Sociología*, 68(3): 577-602.
- Brunet, Ignasi et al. 2011. *Sociología de las organizaciones*. Madrid: Editorial Universitas.
- Cachón, Lorenzo. 2009. La "España inmigrante": marco discriminatorio, mercado de trabajo y políticas de integración. Madrid: Anthropos.
- Colectivo IOÉ. 2001a. No quieren ser menos! Exploración sobre la discriminación laboral de los inmigrantes en España. UGT. Disponible en: <http://www.colectivoioe.org/uploads/4bd7d02d50d1004af769234cb921bc3aa4ce8902.pdf>
- Colectivo IOÉ. 2001b. *Mujer, inmigración y trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Disponible en: [https://www.colectivoioe.org/index.php/publicaciones\\_libros/show/id/42](https://www.colectivoioe.org/index.php/publicaciones_libros/show/id/42)
- Ibáñez Pascual, Marta. 2017. *Mujeres en mundos de hombres: la segregación ocupacional a través del estudio de casos*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- ILO. 2007. *Equality at Work: Tackling the Challenges*, Geneva, International Labour Office. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/documents/publication/wcms\\_082607.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/documents/publication/wcms_082607.pdf)
- Jiménez Rodrigo, María Luisa. 2018. El abordaje de la discriminación múltiple en el empleo: Revisión de políticas y buenas prácticas en la Unión Europea. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 6(3): 197-228.
- Jubany, Olga y Perocco, Fabio (eds.) 2015. *Vulnerable Workers in Times of social Transformations Discrimination and Participation of Young and Older Workers, and Social Dialogue Stances*, Venezia, Edizioni Ca' Foscari - Digital Publishing.
- Lodovici, Manuela, y Orlando, Nicola, 2017. *Discrimination and access to Employment for Female Workers with Disabilities*. Disponible en: [http://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=IPOL\\_STU%282017%29602067](http://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=IPOL_STU%282017%29602067)
- Lucas Marín, Antonio. 2013. *Sociología de las organizaciones. Influencia de las tecnologías de la información y la comunicación*. Editorial Fragua. Disponible en: <http://eduteka.icesi.edu.co/gp/upload/libro%20sociologia%20de%20las%20organizaciones.pdf>
- Martín Criado, Enrique y Carlos Prieto, coords. 2015. *Conflictos por el tiempo. Poder, relación salarial y relaciones de género*. Madrid: CIS / Universidad Complutense.
- Prieto, Carlos (ed.) 2007. *Trabajo, género y tiempo social*. Madrid: Ediciones Complutense.
- Prieto, Carlos, Ramón Ramos y Javier Callejo, coords. 2008. *Nuevos tiempos del trabajo. Entre la flexibilidad competitiva de las empresas y las relaciones de género*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.



- Rodríguez, Pilar, ed. 2008. Mujeres, trabajos y empleos. En tiempos de globalización. Barcelona: Icaria.
- Trinidad, Antonio; Soriano, Rosa M. y Barros, Francisco. 2018. Employment conditions in the export industry of northern Morocco. Legal framework and situation on the ground. *International Labour Review*, 157(2), 307-329.
- Velikonja, Nataša. 2017. Good Practices in Diversity Management in the Workplace. European Commission, Safe and Equal: Non-Discrimination and Diversity Management in Employment.

#### Tema 4

- Alcalde-González, Verna, Mozo, Ana y Bustos, Alan. 2021. No clean rooms, no hotel business: Subversion tactics in Las Kellys' struggle for dignity in hotel housekeeping. *Annals of Tourism Research*, 91, 103315.
- De la Haba Morales, Juan. 2002. "Trabajadores inmigrantes y acción colectiva: una panorámica sobre las relaciones entre inmigrantes y sindicalismo en Europa." *Papers: Revista de Sociología* 66:155-186.
- Clegg, Hugh. 1985. El sindicalismo en un sistema de negociación colectiva. Madrid: Ministerio de Trabajo.
- González Enríquez, Carmen. 2008. Los sindicatos ante la inmigración. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración, Documentos OPI N°18. Disponible en: [https://extranjeros.inclusion.gob.es/es/observatoriopermanenteinmigracion/publicaciones/fichas/publicacion\\_18.html](https://extranjeros.inclusion.gob.es/es/observatoriopermanenteinmigracion/publicaciones/fichas/publicacion_18.html)
- Malo Ocaña, Miguel Ángel. 2015. "Los impactos de la reforma de 2012 en la negociación colectiva." *Cuadernos de Información Económica* 246:23-34.

#### Tema 5

- Alonso, Luis Enrique y Fernández Rodríguez, Carlos Jesús. 2011. La innovación social y el nuevo discurso del Management: limitaciones y alternativas. *Arbor*, 187 (752): 1133-1145.
- Belaustegui, Luis. 2014-2015. "Los "critical management studies" y el cuestionamiento del control cultural en la empresa." *Revista Andaluza de Relaciones Laborales* 31-32:105-130.
- Burgués, Anna; Martín, Sandra y Santa Cruz, Ignacio. 2013. La relación entre cooperativas transformadoras y desigualdades sociales en los territorios. *Scripta Nova. Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales* 17. Disponible en: <https://revistes.ub.edu/index.php/ScriptaNova/article/view/14911>
- Fernández Rodríguez, Carlos Jesús. 2018. Vigilar y organizar. Una introducción a los Critical Management Studies. Madrid: Siglo XXI.
- Fernández-Trujillo, José Fernando. 2020. Precariedad e inestabilidad: contradicciones en el trabajo en las plataformas de reparto de comida. *Teknokultura*, 17(1): 35-40.
- Finkel, Lucila. 1994. La organización social del trabajo. Madrid: Pirámide.
- Greenwood, David J y González, José Luis. 1990. Las culturas de Fagor: Estudio antropológico de las cooperativas de Mondragón. San Sebastián Txertoa.
- Hacker, Sally y Elcorobairutia, Clara. 1987. "Women workers in the Mondragon system of industrial cooperatives." *Gender & Society* 1(4):358-379.
- Mayo, Elton. 1977. Problemas humanos de una civilización industrial. Buenos Aires: Nueva Visión.
- UGT (2019). El trabajo en las plataformas digitales de reparto. Disponible en: <https://www.ugt.es/sites/default/files/el-trabajo-en-las-plataformas-digitales-de-reparto-ugt.pdf>



## Tema 6

- Bericat, Eduardo y Jiménez Rodrigo, María Luisa (2019). The quality of European societies: A compilation of composite indicators. Springer.
- EMAKUNDE. 2017. Herramienta para la elaboración de diagnósticos y planes para la igualdad de mujeres y hombres en empresas y otras entidades. Gestión para la igualdad en las entidades públicas y privadas. Disponible en: [http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/organizaciones\\_recursos/es\\_material/adjuntos/metodologia\\_elaboracion\\_diagnostico\\_plan\\_igualdad\\_empresas.pdf](http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/organizaciones_recursos/es_material/adjuntos/metodologia_elaboracion_diagnostico_plan_igualdad_empresas.pdf)
- European Commission. 2005. The business case for diversity good practices in the workplace. European Commission. Disponible en: <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/57e667e2-d349-433b-b21d-1c67fd10ebb1/language-en>
- Fundación Mujeres. 2008. Buenas prácticas para integrar la igualdad de género en las empresas. Disponible en: <http://www.fundacionmujeres.es/img/Document/15025/documento.pdf>
- Fundación Mujeres. 2010. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Materiales divulgativos para la implantación de planes de igualdad en las empresas. Ministerio de Igualdad. Disponible en: [http://www.ib.ccoo.es/comunes/recursos/12/doc22183\\_Conciliacion\\_de\\_la\\_vida\\_laboral\\_familiar\\_y\\_personal\\_.pdf](http://www.ib.ccoo.es/comunes/recursos/12/doc22183_Conciliacion_de_la_vida_laboral_familiar_y_personal_.pdf)
- Pager, Devah y Western, Bruce. 2012. "Identifying discrimination at work: The use of field experiments", Journal of Social Issues, 68 (2): 221–237.
- Sanz Hernández, Alexia. 2006. Herramientas para la investigación de lo social en las organizaciones. Zaragoza: Mira Editores.
- Piasna, Agnieszka. 2017. 'Bad jobs' recovery? European Job Quality Index 2005–2015. Working Paper 2017.06, European Trade Union Institute. Disponible en: <https://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Bad-jobs-recovery-European-Job-Quality-Index-2005-2015>

## ENLACES RECOMENDADOS

- ABUSOS PATRONALES: <https://abusospatronales.es/>
- CENTRO DE INVESTIGACIONES SOCIOLOGICAS: <http://www.cis.es>
- EMAKUNDE - Empresas: <https://www.emakunde.euskadi.eus/empresa-organizaciones/-/informacion/organizaciones-enlaces/>
- ETUC – European Trade Union Confederation: <https://www.etuc.org/en>
- EUROFOUND: <https://www.eurofound.europa.eu/es>
- EUROFOUND – Gender Equality Plans at Workplace: <https://www.eurofound.europa.eu/es/publications/report/2004/gender-equality-plans-at-the-workplace>
- EUROFOUND – Industrial Relations: <https://www.eurofound.europa.eu/topic/industrial-relations>
- EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY (EIGE) – Gender Statistics Database: <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs>
- EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY (EIGE): <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/good-practices>
- EUROSTAT: <https://ec.europa.eu/eurostat>
- ICTWSS: Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts in 55 countries between 1960 and



- 2017: <http://uva-aias.net/en/ictwss>
- INSTITUTO DE ESTADÍSTICA Y CARTOGRAFÍA DE ANDALUCÍA: <http://www.juntadeandalucia.es/institutodeestadisticaycartografia/>
  - INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA: <https://www.ine.es/>
  - JUNTA DE ANDALUCÍA – DIAGNÓSTICO DE EMPRESAS EN MATERIA DE IGUALDAD:  
<http://www.juntadeandalucia.es/iamindex.php/2013-08-08-11-30-38/servicio-asesoramiento-empresas/diagnostico-de-empresas-en-materia-de-igualdad>
  - INSTITUTO DE LAS MUJERES. GOBIERNO DE ESPAÑA: Igualdad en la empresa: <https://www.igualdadlenaempresa.es/home.htm>
  - INSTITUTO DE LA MUJER. JUNTA DE ANDALUCÍA:  
<https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/index.php/participacion-y-asociaciones/content/plan-de-igualdad-para-las-empresas>
  - MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL. Estadísticas sociolaborales: <https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/index.htm>
  - MINISTERIO DE IGUALDAD - Igualdad en la Empresa  
<https://www.igualdadlenaempresa.es/>
  - OBSERVATORIO ESTATAL DE CONDICIONES DE TRABAJO: <https://www.insst.es/el-observatorio>
  - OCDE - Estadísticas: <https://data.oecd.org/>
  - ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). Statistics and databases: <https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/lang--en/index.htm>
  - ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). Industrial Relations Data (IRData), [https://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/WCMS\\_408983/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/WCMS_408983/lang--en/index.htm)
  - RECURSOS HUMANOS DIGITAL: <http://www.rrhhdigital.com/>
  - UGT- Servicios de estudios: <https://servicioestudiosugt.com/>

## METODOLOGÍA DOCENTE

- MD01 - Lección magistral/expositiva
- MD02 - Sesiones de discusión y debate
- MD03 - Resolución de problemas y estudio de casos prácticos
- MD08 - Ejercicios de simulación
- MD09 - Análisis de fuentes y documentos
- MD10 - Realización de trabajos en grupo
- MD11 - Realización de trabajos individuales

## EVALUACIÓN (instrumentos de evaluación, criterios de evaluación y porcentaje sobre la calificación final)

### EVALUACIÓN ORDINARIA

- La metodología de evaluación de la asignatura seguirá un sistema de **evaluación continua**, basado en la asistencia regular y en la participación activa en las diferentes actividades y la entrega puntual de los ejercicios y trabajos propuestos a lo largo de la asignatura.
- Se requiere la **asistencia regular a las clases teóricas** y una **asistencia mínima a un 80% de las clases prácticas (seminarios y talleres)** para poder cursar la evaluación continua.



- Todos los trabajos se entregarán por PRADO. No se aceptarán trabajos entregados por otra vía ni fuera de plazo.
- La evaluación continua se basará en los siguientes instrumentos:
  - **Actividades individuales** desarrolladas a lo largo del curso (lo que incluye reseñas de lecturas y de seminarios, análisis de casos, comentarios de vídeos e investigaciones... entre otras acciones de aprendizaje).
  - **Proyecto grupal** orientado a la elaboración de un diagnóstico-plan de intervención en el contexto de una organización laboral. El proyecto final se entregará a final de curso (fecha límite: día oficial de examen de la convocatoria ordinaria).
  - **Prueba escrita** a desarrollar el día oficial de examen. Esta prueba se compone de un examen tipo test.

Actividades	% de la calificación final
A. Actividades individuales	40%
B. Proyecto grupal (diagnóstico-intervención)	40%
C. Prueba escrita	20%

- **Para superar la asignatura, las partes A, B y C tienen que estar aprobadas.** Solo se aplicará la media para el cálculo de la calificación final en el caso de que estas tres partes estén aprobadas. En el caso de suspender alguna parte, se guardarán las partes superadas para la convocatoria extraordinaria (siempre que se haya seguido evaluación continua y los criterios mínimos de asistencia y entrega de actividades).
- De forma complementaria, y siempre que la asignatura esté previamente aprobada, se considerará como nota extra (máximo 1 punto) la participación en **talleres de Educación Abierta** que sean relevantes para la asignatura y que se hayan realizado durante el semestre en curso. Se recomienda consultar previamente a la profesora el ajuste del taller de Educación Abierta respecto a los contenidos impartidos en la asignatura. Para que se considere la participación en los talleres de Educación Abierta en la calificación final es preciso entregar el certificado de aptitud junto a una breve reseña conectando el taller con los objetivos y contenido de la asignatura.

## EVALUACIÓN EXTRAORDINARIA

- El estudiantado que haya seguido la evaluación ordinaria siguiendo evaluación continua (cumpliendo en todo caso los requisitos de asistencia y entrega de trabajos) podrán recuperar las partes suspensas en evaluación extraordinaria.
- El estudiantado que no haya seguido evaluación continua o que no cumpla el criterio mínimo de asistencia, será automáticamente asignado a evaluación única final en convocatoria extraordinaria. La evaluación extraordinaria en este supuesto consistirá en una prueba escrita que significará el 100% de la nota. Este examen versará sobre los recursos disponibles en PRADO así como en la bibliografía fundamental señalada en esta guía docente. Este examen se compondrá de una parte tipo test y de una parte de desarrollo en la que se incluirá el desarrollo de un caso práctico.

## EVALUACIÓN ÚNICA FINAL

### Evaluación única final

Para optar a evaluación única final en convocatoria ordinaria se seguirán las directrices indicadas en la Normativa de Evaluación y Calificación de los Estudiantes de la Universidad de Granada en su artículo 8: [http://secretariageneral.ugr.es/bougr/pages/bougr112/\\_doc/examenes/!](http://secretariageneral.ugr.es/bougr/pages/bougr112/_doc/examenes/)



1. La evaluación única final, entendiéndose por tal la que se realiza en un solo acto académico, podrá incluir cuantas pruebas sean necesarias para acreditar que el estudiante ha adquirido la totalidad de las competencias descritas en la Guía Docente de la asignatura.
2. Para acogerse a la evaluación única final, el estudiante, en las dos primeras semanas de impartición de la asignatura, o en las dos semanas siguientes a su matriculación si ésta se ha producido con posterioridad al inicio de la asignatura, lo solicitará, a través del procedimiento electrónico, al Director del Departamento o al Coordinador del Máster, alegando y acreditando las razones que le asisten para no poder seguir el sistema de evaluación continua. En el caso de asignaturas de grado con docencia compartida por varios Departamentos, el estudiante lo solicitará a cualquiera de los Departamentos implicados. El Director del Departamento o el Coordinador del Máster al que se dirigió la solicitud, oído el profesorado responsable de la asignatura, resolverá la solicitud en el plazo de diez días hábiles. Transcurrido dicho plazo sin que el estudiante haya recibido respuesta expresa por escrito, se entenderá estimada la solicitud. En caso de denegación, el estudiante podrá interponer, en el plazo de un mes, recurso de alzada ante el Rector, quien podrá delegar en el Decano o Director del Centro o en el Director de la Escuela Internacional de Posgrado, según corresponda, agotando la vía administrativa. No obstante lo anterior, por causas excepcionales sobrevenidas y justificadas (motivos laborales, estado de salud, discapacidad, programas de movilidad, representación o cualquier otra circunstancia análoga), podrá solicitarse la evaluación única final fuera de los citados plazos, bajo el mismo procedimiento administrativo.

Una vez concedida la evaluación única final, el estudiantado que se acoja a esta modalidad de evaluación se examinará de la asignatura en una única prueba escrita que equivaldrá al 100% de la nota. Este examen versará sobre los recursos disponibles en PRADO así como en la bibliografía fundamental señalada en esta guía docente. Este examen se compondrá de una parte tipo test y de una parte de desarrollo en la que se incluirá el desarrollo de un caso práctico.

## INFORMACIÓN ADICIONAL

- **Normativa de Evaluación y Calificación de los Estudiantes de la Universidad de Granada**
  - El Sistema de Evaluación, régimen de convocatorias, compensación curricular, exámenes de incidencias, calificación y revisión de las calificaciones de las asignaturas cursadas por los estudiantes de las enseñanzas oficiales de Grado de este centro quedará regulado por la Normativa de Evaluación y Calificación de los Estudiantes de la Universidad de Granada, aprobada en Consejo de Gobierno de 9 de noviembre de 2016. Incluye la corrección de errores de 19 de diciembre de 2016. Para más información sobre la Normativa de Evaluación y de Calificación de los estudiantes de la Universidad de Granada, consultar: [http://secretariageneral.ugr.es/bougr/pages/bougr112/\\_doc/examenes/!](http://secretariageneral.ugr.es/bougr/pages/bougr112/_doc/examenes/)
- **Sobre la copia y el plagio**
  - Según la Normativa de Evaluación y Calificación de los Estudiantes de la Universidad de Granada, aprobada en Consejo de Gobierno de 9 de noviembre de 2016, en su artículo 15. Originalidad de los trabajos y pruebas:
    1. La Universidad de Granada fomentará el respeto a la propiedad intelectual y transmitirá a los estudiantes que el plagio es una práctica contraria a los principios que rigen la formación universitaria. Para ello procederá a reconocer la autoría de los trabajos y su protección de acuerdo con la Texto consolidado de la Normativa de evaluación y de calificación de los estudiantes de la Universidad de Granada BOUGR núm.112 de 9 de noviembre de 2016 16 propiedad



- intelectual según establezca la legislación vigente.
2. El plagio, entendido como la presentación de un trabajo u obra hecho por otra persona como propio o la copia de textos sin citar su procedencia y dándolos como de elaboración propia, conllevará automáticamente la calificación numérica de cero en la asignatura en la que se hubiera detectado, independientemente del resto de las calificaciones que el estudiante hubiera obtenido. Esta consecuencia debe entenderse sin perjuicio de las responsabilidades disciplinarias en las que pudieran incurrir los estudiantes que plagien.
  3. Los trabajos y materiales entregados por parte de los estudiantes tendrán que ir firmados con una declaración explícita en la que se asume la originalidad del trabajo, entendida en el sentido de que no ha utilizado fuentes sin citarlas debidamente.
- **Necesidades Específicas de Apoyo Educativo (NEAE)**
    - Siguiendo las recomendaciones de la CRUE y del Secretariado de Inclusión y Diversidad de la UGR, los sistemas de adquisición y de evaluación de competencias recogidos en esta guía docente se aplicarán conforme al principio de diseño para todas las personas, facilitando el aprendizaje y la demostración de conocimientos de acuerdo a las necesidades y la diversidad funcional del alumnado.
  - **Protocolo de la UGR para Prevención y Respuesta ante el Acoso.**  
Disponible en:  
<https://unidadigualdad.ugr.es/pages/protocolodelaugrparaprevencioinyrespuestaanteelacoso>

