Fecha de aprobación: **19/06/2024**

Guía docente de la asignatura

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

Grado	Grado en Sociología	**Rama**	Ciencias Sociales y Jurídicas
Módulo	Sociología Aplicada al Ámbito del Trabajo y las Organizaciones	**Materia**	Sociología de la Empresa y de los Recursos Humanos

Curso	3º	**Semestre**	1º	**Créditos**	6	**Tipo**	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

Firma (1): Universidad de Granada
CIF: Q1818002F

Firmado electrónicamente según artículo 41.1 del Reglamento de Adm. Electrónica de la Universidad de Granada (BOJA nº 85 de 6 de mayo de 2021)
Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/ 19/02/2025 - 13:53
Código seguro de verificación (CSV): A7CE00303102001509 19B7BCFEB8CF01 Pág. 1 de 13

- 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)

Objetivo general:

- Conocer las características, procesos sociales y perspectivas teóricas aplicables al campo de la empresa y de los recursos humanos desde una perspectiva sociológica.

Objetivos específicos de aprendizaje:

1. Desarrollar y aplicar una visión sociológica al estudio de la empresa como organización social, situada dentro de un entramado complejo de interdependencias sociales y sujeta a transformaciones sociales (tema 1).
2. Conocer los principales enfoques teóricos en el estudio de la empresa y de las relaciones de empleo, y aplicar de forma crítica estos enfoques para abordar y comprender problemáticas actuales (tema 2).
3. Conocer las diferentes formas de organización del trabajo y de gestión de los recursos humanos, así como analizar de forma crítica sus implicaciones y efectos sociales (tema 3).
4. Conocer los principales elementos de análisis respecto a la calidad de vida en el trabajo y a la responsabilidad social corporativa de las empresas, presentando especial atención a las cuestiones de igualdad de género, discriminación y atención a la diversidad (tema 4).
5. Conocer las dinámicas de interacción de la empresa con otros agentes de las relaciones laborales (tema 5)
6. Desarrollar 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 elaborar proyectos de investigación aplicada y de intervención sociolaboral (tema 6).

Firma (1): Universidad de Granada
CIF: Q1818002F

Firmado electrónicamente según artículo 41.1 del Reglamento de Adm. Electrónica de la Universidad de Granada (BOJA nº 85 de 6 de mayo de 2021)
Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/ 19/02/2025 - 13:53
Código seguro de verificación (CSV): A7CE0030310200150919B7BCFEB8CF01 Pág. 2 de 13

PROGRAMA DE CONTENIDOS TEÓRICOS Y PRÁCTICOS

TEÓRICO

- **Tema 1. La empresa desde la perspectiva sociológica**
  - La empresa dentro del entramado social. La empresa como organización social.
  - La cultura de empresa.
- **Tema 2. Aproximaciones teóricas para el análisis sociológico de la empresa y de las relaciones de empleo**
  - Enfoques clásicos. Pioneras en el estudio de la empresa, el trabajo y las relaciones de empleo.
  - La democracia industrial. El debate neomarxista y funcionalista.
  - Enfoques actuales. Empresa, relaciones laborales y género.
- **Tema 3. Formas de organización del trabajo y de gestión de los recursos humanos**
  - Formas de organización del trabajo.
  - Enfoques neogerenciales y propuestas críticas.
- **Tema 4. Bienestar en el trabajo e impacto social de la empresa**
  - Condiciones de trabajo y calidad de vida en el trabajo.
  - Organizaciones laborales, desigualdad de género, discriminación y atención a la diversidad.
  - La responsabilidad social de la empresa.
- **Tema 5. La empresa dentro del sistema de relaciones laborales**
  - Actores de las relaciones laborales.
  - Mecanismos y estrategias de interacción. Conflicto y pacto.
- **Tema 6. El análisis sociológico de la empresa y de los recursos humanos**
  - Estrategias y herramientas metodológicas para la investigación sociológica de la empresa y de los recursos humanos.
  - Diseño de planes de intervención y acción en el ámbito empresarial y laboral.

PRÁCTICO

A lo largo del semestre se realizarán diferentes **actividades individuales y grupales** centradas en la aplicación de conocimientos adquiridos en las sesiones teóricas y en el desarrollo de habilidades y competencias metodológicas.
Se utilizará una **metodología activa** que fomente la participación del estudiantado en la construcción de su propio conocimiento acerca de las temáticas que conforman la centralidad de la materia. El trabajo autónomo de las y los estudiantes se concentrará fundamentalmente en:

- Búsqueda de información en revistas y fuentes especializadas.
- Gestión de información a partir del uso de programas informáticos.
- Lectura y revisión crítica de textos, y análisis de casos.
- Elaboración de mapas conceptuales y representaciones gráficas y visuales.
- Reflexionar de manera crítica sobre los datos e informes encontrados.
- Presentación profesional de ideas y resultados.
- Trabajo colaborativo por proyectos.

Ejercicios individuales:

- A lo largo de la asignatura, se realizarán diversos ejercicios individuales (resolución de casos prácticos, reseñas breves de lecturas, de datos o vídeos, participación en foros).
- Estos ejercicios se entregarán por la plataforma PRADO a través de la tarea establecida al efecto.
- Todos los trabajos serán comprobados por un sistema de **control del plagio**. Si se detectara una copia o plagio parcial inaceptable (superior al 40%), el trabajo será calificado como suspenso, sin posibilidad de recuperación. Si el plagio fuera total, se

Firma (1): Universidad de Granada
CIF: Q1818002F

Firmado electrónicamente según artículo 41.1 del Reglamento de Adm. Electrónica de la Universidad de Granada (BOJA nº 85 de 6 de mayo de 2021)
Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/ 19/02/2025 - 13:53
Código seguro de verificación (CSV): A7CE0030310200150919B7BCFEB8CF01 Pág. 3 de 13

aplicará lo establecido en la normativa de exámenes de la UGR (https://www.ugr.es/sites/default/files/2017-09/examenes.pdf).

Proyecto práctico:

- Se realizará preferentemente en **pequeños grupos** (3-4 personas).
- Este trabajo consiste en la **elaboración de un proyecto de diagnóstico y de intervención sociolaboral y/o empresarial** sobre una problemática relevante al contexto de la empresa y de las organizaciones laborales.
- Este trabajo se realizará aplicando una **metodología de aprendizaje basado en proyectos**. Esto significa que una vez elegida la temática de trabajo, cada grupo desarrollará su proyecto en distintas sesiones prácticas a lo largo de la asignatura.
- El objetivo del proyecto grupal es que el estudiantado desarrolle habilidades y competencias metodológicas para el diseño y puesta en marcha de un proyecto sociológico aplicado. Para ello, se desarrollarán en clase **tres talleres metodológicos,** fomentando el trabajo colaborativo:
  - Taller 1. Documentación: revisión y análisis documental.
  - Taller 2. Diagnóstico de problemas y necesidades.
  - Taller 3. Elaboración de planes de intervención sociolaboral y empresarial.

Coeficiente de presencialidad:

- 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, y el otro 50% de clases se divide con dos subgrupos, con un 25% de clases presenciales para cada uno de los grupos reducidos. El porcentaje de horas no presenciales deberán dedicarse al 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.

PoliSocioLAB

- 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 Artiles, Antonio. 2021. Manual de la Sociología del trabajo y de las relaciones laborales. Madrid: Delta Publicaciones.
- Sennett, Richard (2000). La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo bajo el nuevo capitalismo. Barcelona: Anagrama.

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

- **Tema 1**

Firma (1): Universidad de Granada
CIF: Q1818002F

Firmado electrónicamente según artículo 41.1 del Reglamento de Adm. Electrónica de la Universidad de Granada (BOJA nº 85 de 6 de mayo de 2021)
Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/ 19/02/2025 - 13:53
Código seguro de verificación (CSV): A7CE00303102001509 19B7BCFEB8CF01 Pág. 4 de 13

- 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**
  - 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.
  - 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:

Firma (1): Universidad de Granada
CIF: Q1818002F

Firmado electrónicamente según artículo 41.1 del Reglamento de Adm. Electrónica de la Universidad de Granada (BOJA nº 85 de 6 de mayo de 2021)
Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/ 19/02/2025 - 13:53
Código seguro de verificación (CSV): A7CE0030310200150919B7BCFEB8CF01 Pág. 5 de 13

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**
  - 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 4**
  - 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
  - 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

Firma (1): Universidad de Granada
CIF: Q1818002F

Firmado electrónicamente según artículo 41.1 del Reglamento de Adm. Electrónica de la Universidad de Granada (BOJA nº 85 de 6 de mayo de 2021)
Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/ 19/02/2025 - 13:53
Código seguro de verificación (CSV): A7CE00303102001509198B7BCFEB8CF01 Pág. 6 de 13

y Asuntos Sociales. Disponible en: https://www.colectivoioe.org/index.php/publicaciones_libros/show/id/42
- Ferri Fuentevilla, Elena, Rodríguez Díaz, Zaida y Rivas Daza, María. 2020. Feminización del daño social. Análisis de la cotidianidad en camareras de piso y policía local tras un accidente laboral. Revista Prisma Social, (29), 195–221.
- 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
- 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
- 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 5**
  - 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.
  - Cachón, Lorenzo. 2000. Sindicatos e inmigracióncaras nuevas para un viejo desafío. Sociedad y Utopía, Revista de Ciencias Sociales, 16: 103-118.
  - Clegg, Hugh. 1985. El sindicalismo en un sistema de negociación colectiva. Madrid: Ministerio de Trabajo.

Firma (1): Universidad de Granada
CIF: Q1818002F

Firmado electrónicamente según artículo 41.1 del Reglamento de Adm. Electrónica de la Universidad de Granada (BOJA nº 85 de 6 de mayo de 2021)
Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/ 19/02/2025 - 13:53
Código seguro de verificación (CSV): A7CE00303102001509 19B7BCFEB8CF01 Pág. 7 de 13

- González Enríquez, Carmen. 2008. Los sindicatos ante la inmigración. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración, Documentos OPI Nº18. Disponible en: https://extranjeros.inclusion.gob.es/es/observatoriopermanenteinmigracion/publicaciones/fichas/publicacion_18.html
- Hyman, Richard. 2015. Tres hipótesis sobre el futuro de las relaciones laborales en Europa. Revista Internacional del Trabajo, 134 (1). 15-5. Disponible en: http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-inst/documents/publication/wcms_825506.pdf
- Malo Ocaña, Miguel Ángel. 2015. "Los impactos de la reforma de 2012 en la negociación colectiva." Cuadernos de Información Económica 246:23-34.

- **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
  - 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
  - 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 SOCIOLÓGICAS: 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-

Firma (1): Universidad de Granada
CIF: Q1818002F

Firmado electrónicamente según artículo 41.1 del Reglamento de Adm. Electrónica de la Universidad de Granada (BOJA nº 85 de 6 de mayo de 2021)
Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/ 19/02/2025 - 13:53
Código seguro de verificación (CSV): A7CE00303102001509 19B7BCFEB8CF01 Pág. 8 de 13

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.igualdadenlaempresa.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.igualdadenlaempresa.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
- 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

Firma (1): Universidad de Granada
CIF: Q1818002F

Firmado electrónicamente según artículo 41.1 del Reglamento de Adm. Electrónica de la Universidad de Granada (BOJA nº 85 de 6 de mayo de 2021)
Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/ 19/02/2025 - 13:53
Código seguro de verificación (CSV): A7CE0030310200150919B7BCFEB8CF01 Pág. 9 de 13

- La metodología de evaluación de la asignatura seguirá un sistema de **evaluación continua.** Para poder cursar evaluación continua se exigen dos criterios:
    1. Entrega puntual de los trabajos propuestos a lo largo del curso. Estos trabajos se entregarán por PRADO a través de las tareas establecidas al efecto.
    2. **Asistencia regular a las clases teóricas** y una **asistencia mínima a un 66% de las clases prácticas**. Quienes no asistan al mínimo de clases prácticas establecidas no podrán entregar el trabajo práctico, calificándose esta parte con un 0.
- En el transcurso del semestre se realizarán las siguientes actividades evaluables:
    - **Prueba(s) escrita(s) sobre los contenidos de la asignatura**: 40% de la nota final (máximo 4 puntos).
    - **Ejercicios individuales**: 30 % de la nota final (máximo 3 puntos).
        - De este 30 % de trabajo individual, se puede obtener un 5% mediante la participación en un **taller de Educación Abierta** relacionado con la asignatura (consultar previamente con la profesora la idoneidad del taller). Para ello, se deberá enviar el certificado de aptitud junto a una breve reseña indicando la utilidad y aplicación del taller para el ámbito de trabajo de la asignatura. Quienes no deseen o no puedan participar en un taller de Educación Abierta podrán realizar una actividad alternativa.
        - Todos los trabajos se entregarán por PRADO. No se aceptarán trabajos entregados por otra vía ni fuera de plazo.
    - **Proyecto grupal:** 30% de la nota final (máximo 3 puntos). Esta calificación se repartirá de la siguiente manera:
        - Práctica 1. Documentación: 5%
        - Práctica 2. Diagnóstico: 15%
        - Práctica 3. Plan de intervención: 10%
- **Para aprobar la asignatura, la prueba escrita y el proyecto grupal han de estar aprobados.** Si alguna parte no estuviera aprobada, no se realizará la media, asignándose 0 a las partes suspensas.
- **Porcentajes de evaluación:**

Elemento de evaluación	Ponderación
Prueba(s) escrita(s)	40%
Ejercicios individuales	30% (5% para Talleres de Educación Abierta / actividad alternativa)
Trabajo grupal	30%

- Siguiendo la normativa de exámenes de la UGR, el alumnado que no supere la evaluación continua podrá examinarse en la convocatoria extraordinaria.
- 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.
- El sistema de evaluación, régimen de convocatorias, compensación curricular, exámenes de incidencias, calificación y revisión de las calificaciones está 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 y corrección de errores de 19 de diciembre de 2016.

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, así como el estudiantado que haya suspendido la evaluación continua en convocatoria ordinaria.

Firma (1): Universidad de Granada
CIF: Q1818002F

Firmado electrónicamente según artículo 41.1 del Reglamento de Adm. Electrónica de la Universidad de Granada (BOJA nº 85 de 6 de mayo de 2021)
Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/ 19/02/2025 - 13:53
Código seguro de verificación (CSV): A7CE00303102001509 19B7BCFEB8CF01 Pág. 10 de 13

- La evaluación extraordinaria en este supuesto consistirá en una prueba escrita que significará el 100% de la nota y contendrá una parte teórica y otra práctica.
- 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.
- El alumnado que haya suspendido solo una parte de la evaluación continua (teórica o práctica), podrá examinarse solo de esa parte.

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/!

1. La evaluación única final, entendiendo 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

Firma (1): Universidad de Granada
CIF: Q1818002F

Firmado electrónicamente según artículo 41.1 del Reglamento de Adm. Electrónica de la Universidad de Granada (BOJA nº 85 de 6 de mayo de 2021)
Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/ 19/02/2025 - 13:53
Código seguro de verificación (CSV): A7CE00303102001509 19B7BCFEB8CF01 Pág. 11 de 13

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/

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 LA PARA PREVENCIÓN Y RESPUESTA ANTE EL ACOSO

- Se recuerda que la Universidad de Granada dispone de un Protocolo para prevenir, evitar y afrontar las posibles situaciones de acoso de cualquier tipo'. Enlace al protocolo de prevención y respuesta al acoso: https://unidadigualdad.ugr.es/pages/protocolodelaugrparaprevencioinyrespuestaanteelacoso

POLISOCIOLAB

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.

CONEXIÓN CON LA PRÁCTICA PROFESIONAL

- Los conocimientos y competencias adquiridos en esta asignatura contribuyen a los siguientes perfiles profesionales del Grado de Sociología:
  - Gestión de recursos humanos y procesos de trabajo
  - Estudios de mercado
  - Consultoría a empresas
  - Diseño y evaluación de planes de empresa (igualdad, responsabilidad social corporativa)
- Guía de salidas profesionales Sociología: https://empleo.ugr.es/salidasprofesionales/grados/grado-en-sociologia/
- Pódcast de orientación profesionales realizados, el contexto de las Actividades de Orientación Laboral y Difusión de Experiencias Profesionales 2024:
  - Podcast I. ¿Después y durante el Grado qué? ¿Por qué es importante saber a dónde se quiere ir? Enlace: https://www.youtube.com/watch?v=9orCgbTCquE
  - Podcast II. Desafiando fronteras. La Ciencia Política y la Sociología en el sector privado. Enlace: https://www.youtube.com/watch?v=yBMJSzFEnss
  - Podcast III. Más allá de las aulas: la Ciencia Política y la Sociología al servicio de la ciudadanía. Enlace: https://www.youtube.com/watch?v=n7IjPnVBHko

ADVERTENCIA CONTRA 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 el 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

Firma (1): Universidad de Granada
CIF: Q1818002F

Firmado electrónicamente según artículo 41.1 del Reglamento de Adm. Electrónica de la Universidad de Granada (BOJA nº 85 de 6 de mayo de 2021)
Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/ 19/02/2025 - 13:53
Código seguro de verificación (CSV): A7CE0030310200150919B7BCFEB8CF01 Pág. 12 de 13

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.

Información de interés para estudiantado con discapacidad y/o Necesidades Específicas de Apoyo Educativo (NEAE): Gestión de servicios y apoyos (https://ve.ugr.es/servicios/atencion-social/estudiantes-con-discapacidad).

SOFTWARE LIBRE

Software libre recomendado:

- OpenOffice (Calc)
- PSPP

Firma (1): Universidad de Granada
CIF: Q1818002F

Firmado electrónicamente según artículo 41.1 del Reglamento de Adm. Electrónica de la Universidad de Granada (BOJA nº 85 de 6 de mayo de 2021)
Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/ 19/02/2025 - 13:53
Código seguro de verificación (CSV): A7CE00303102001509198B7BCFEB8CF01 Pág. 13 de 13