Fecha de aprobación: **17/06/2025**

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 arts. 15, 17 y 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/ 05/05/2026 - 08:35
Código seguro de verificación (CSV): 1FE57999BE374708E3917CF37220C93F Pág. 1 de 15

- 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 los procesos sociales y las perspectivas teóricas y metodológicas aplicables al campo de la empresa y de las relaciones de empleo desde una perspectiva sociológica.

Objetivos específicos de aprendizaje:

- **Saber (Conocimientos):**
  - Conocer los principales elementos y características de la empresa como organización social.
  - Conocer los principales enfoques teóricos en el estudio de las organizaciones laborales y de las relaciones de empleo.
  - Conocer las diferentes formas de organización del trabajo y de gestión de los recursos humanos.
  - Conocer las dinámicas de interacción de la empresa en el marco de las relaciones laborales y sus principales transformaciones.
  - Conocer los principales elementos de la calidad de vida en el trabajo y del impacto social de las organizaciones laborales, prestando especial atención a las cuestiones de igualdad de género, inclusión y atención a la diversidad.
- **Saber hacer (Habilidades y destrezas):**
  - Saber aplicar la perspectiva sociológica en el ámbito de estudio de las organizaciones laborales, siendo capaz de definir objetos de investigación sociológica en este campo.
  - Saber aplicar marcos teóricos, conceptos y enfoques analíticos sociológicos para abordar problemáticas complejas en el ámbito de las organizaciones laborales y las relaciones de empleo, así como sus procesos de cambio e implicaciones sociales.

Firma (1): Universidad de Granada
CIF: Q1818002F

Firmado electrónicamente según arts. 15, 17 y 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/ 05/05/2026 - 08:35
Código seguro de verificación (CSV): 1FE57999BE374708E3917CF37220C93F Pág. 2 de 15

- Desarrollar habilidades metodológicas para aplicar las técnicas de investigación sociológica en el campo de las organizaciones laborales y de las relaciones de empleo, así como de análisis e interpretación sociológica.

- **Saber ser (Principios, valores y actitudes):**
  - Desarrollar una visión crítica respecto a las teorías sobre la empresa y enfoques sobre la gestión de los recursos humanos, contemplando sus diferentes implicaciones e impactos sociales.
  - Desarrollar una perspectiva comprometida con los derechos sociales y las metas sociales implicadas en la esfera del empleo y de las organizaciones laborales, específicamente las vinculadas con los Objetivos de Desarrollo de Sostenible y el Pilar Europeo de Derechos Sociales.
  - Desarrollar habilidades, actitudes y valores profesionales y éticos respecto al estudio y análisis de las organizaciones laborales.

PROGRAMA DE CONTENIDOS TEÓRICOS Y PRÁCTICOS

TEÓRICO

- **Tema 1. La empresa desde la perspectiva sociológica**
  - 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. Teorías de la subjetividad. Empresa, relaciones laborales y género.
- **Tema 3. Formas de organización del trabajo y de gestión de los recursos humanos**
  - Formas de organización del trabajo y de gestión de los recursos humanos.
  - Enfoques neogerenciales y propuestas críticas.
- **Tema 4. Empresa y relaciones laborales**
  - Actores de las relaciones laborales.
  - Mecanismos y estrategias de interacción. Conflicto y pacto.
- **Tema 5. Bienestar en el empleo e impacto social de la empresa**
  - Calidad laboral. Salud laboral y riesgos laborales.
  - Género, inclusión y atención a la diversidad en la empresa.
  - Responsabilidad social de la empresa. Economía social y economía solidaria.
- **Tema 6. El análisis sociológico de la empresa y de los recursos humanos**
  - Estrategias y herramientas metodológicas para la investigación sociológica de las organizaciones laborales y de los recursos humanos.
  - Diseño de planes de intervención y acción en el ámbito de las organizaciones laborales.

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

Firma (1): Universidad de Granada
CIF: Q1818002F

Firmado electrónicamente según arts. 15, 17 y 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/ 05/05/2026 - 08:35
Código seguro de verificación (CSV): 1FE57999BE374708E3917CF37220C93F Pág. 3 de 15

la materia. El trabajo autónomo del estudiantado se concentrará fundamentalmente en:

- Búsqueda de información en fuentes académicas y bases de datos.
- 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.

Seminarios y talleres:

- A lo largo del semestre, se realizarán diversos talleres y seminarios de trabajo grupal y colaborativo en el aula.
    - En los **talleres** se entrenarán habilidades metodológicas con relación al uso de fuentes secundarias especializadas y de técnicas de análisis aplicadas al estudio de las organizaciones laborales.
    - En los **seminarios**, se tratarán cuestiones de carácter monográfico, basándose en el análisis de casos, exposición y debate en el aula.
    - En los talleres y seminarios, se subdividirá el grupo-clase en dos subgrupos. Cada subgrupo asistirá a su sesión correspondiente, en función del calendario establecido en clase.

Ejercicios individuales:

- A lo largo de la asignatura, se realizarán distintos ejercicios individuales (análisis de casos prácticos, participación en foros...).
- Estos ejercicios se entregarán por la plataforma PRADO a través de la tarea establecida al efecto.

Proyecto práctico:

- El objetivo del proyecto práctico es que el estudiantado desarrolle habilidades y competencias metodológicas para el diseño y puesta en marcha de un proyecto sociológico aplicado a la empresa. 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**. Una vez elegida la temática de trabajo, cada grupo desarrollará su proyecto en distintas sesiones prácticas a lo largo de la asignatura.

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.

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.

Firma (1): Universidad de Granada
CIF: Q1818002F

Firmado electrónicamente según arts. 15, 17 y 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/ 05/05/2026 - 08:35
Código seguro de verificación (CSV): 1FE57999BE374708E3917CF37220C93F Pág. 4 de 15

- Köhler, Holm-Detlev y Martín Artiles, Antonio. 2021. Manual de la Sociología del trabajo y de las relaciones laborales. Madrid: Delta Publicaciones.

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

- **Tema 1. La empresa desde la perspectiva sociológica**
  - Bauman, Zigmunt y Tim May. 1994. Pensando sociológicamente. Buenos Aires: Nueva Visión.
  - 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.
  - Olabuénaga, José Ignacio Ruiz. 2008. Sociología de las organizaciones complejas. Universidad de Deusto.
  - Wright Mills, Charles. 1993. La imaginación sociológica. Fondo de Cultura Económica.
- **Tema 2. Aproximaciones teóricas para el análisis sociológico de la empresa y de las relaciones de empleo**
  - 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.
  - 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.
  - 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.
  - Foucault, Michel. [1975] 2000. Vigilar y castigar. Madrid: Siglo XXI.
  - 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.
  - Hochschild, Arlie R. 2008. La mercantilización de la vida íntima: Apuntes de la casa y el trabajo. Barcelona: Katz.
  - Hochschild, Arlie R. 2021. La doble jornada: Familias trabajadoras y la revolución en el hogar. Madrid: Capitán Swing.
  - Jiménez Rodrigo, María Luisa. 2022. "Redescubriendo a Charlotte Perkins Gilman: Aportaciones precursoras para una Sociología feminista." Investigaciones Feministas, 13(2):639-651.
  - Lengermann, Patricia M. y Niebrugge, Gilllian. 2019. Fundadoras de la Sociología y la teoría social, 1890-1930. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
  - MacLean, Annie Marion. 2008. "Taller de explotación laboral en verano."

Firma (1): Universidad de Granada
CIF: Q1818002F

Firmado electrónicamente según arts. 15, 17 y 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/ 05/05/2026 - 08:35
Código seguro de verificación (CSV): 1FE57999BE374708E3917CF37220C93F Pág. 5 de 15

Athenea Digital 13:247-260. Disponible en:
- Maruani, Margaret. 2002. Trabajo y empleo de las mujeres. Madrid: Fundamentos.
- Pérez Sedeño, Eulalia, y Silvia García Dauder. 2015. "Los inicios de la sociología del trabajo: Jane Addams, la Hull House y las mujeres de la Escuela de Chicago." Sociología del Trabajo, 83: 24-49.
- Sennett, Richard. 2000. La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo bajo el nuevo capitalismo. Barcelona: Anagrama.
- Walby, Sylvia. Theorizing Patriarchy. 1990. Oxford, Blackwell.
- Webb, Beatrice. 2001. "Diario de una investigadora". Revista Española de Investigaciones Sociológicas 93:189-201.
- Webb, Sydney y Webb, Beatrice [1920] 2004. La democracia industrial. Biblioteca Nueva.

- **Tema 3. Formas de organización del trabajo y de gestión de los recursos humanos**
  - 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.
  - Fernández Rodríguez, Carlos J. 2018. Vigilar y organizar. Una introducción a los Critical Management Studies. Madrid: Siglo XXI.
  - Fernández Rodríguez, Carlos J. y Medina-Vicent, María. 2023. "Critical Management Studies y la perspectiva feminista: una revisión de los debates en el campo de los análisis críticos de la gestión." Cuadernos de Relaciones Laborales 41.2 (2023): 247-264.
  - Finkel, Lucila. 1994. La organización social del trabajo. Madrid: Pirámide.
  - Mayo, Elton. 1977. Problemas humanos de una civilización industrial. Buenos Aires: Nueva Visión.
  - Sennett, Richard. 2000. La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo bajo el nuevo capitalismo. Barcelona: Anagrama.
- **Tema 4. Empresa y relaciones laborales**
  - 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 inmigración: caras nuevas para un viejo desafío." Sociedad y Utopía, Revista de Ciencias Sociales, 16: 103-118.
  - European Commission. 2014. Industrial Relations in Europe 2014.
  - Eurofound. 2016. Mapping varieties of industrial relations: Eurofound's analytical framework applied.
  - González Enríquez, Carmen. 2008. Los sindicatos ante la inmigración. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración, Documentos OPI Nº18.
  - Hyman, Richard. 2015. Tres hipótesis sobre el futuro de las relaciones laborales en Europa. Revista Internacional del Trabajo, 134(1).
  - 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. Bienestar en el empleo e impacto social de la empresa**
  - Agencia Europea para la Salud y la Seguridad en el Trabajo. 2006. Las cuestiones de género en relación con la seguridad y la salud en el trabajo. Revisión.
  - Bassanini, Andrea y Saint-Martin, Anne. 2008. The price of prejudice: Labour market discrimination on the grounds of gender and ethnicity.

Firma (1): Universidad de Granada
CIF: Q1818002F

Firmado electrónicamente según arts. 15, 17 y 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/ 05/05/2026 - 08:35
Código seguro de verificación (CSV): 1FE57999BE374708E3917CF37220C93F Pág. 6 de 15

- 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.
- Burgués, Ana; 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.
- Cascales Mira, María y Godino, Alejandro. 2025. "La salud autopercibida de las personas trabajadoras en relación con la calidad intrínseca del trabajo." Revista Internacional de Sociología 83(1): e270-e270.
- Cascales Mira, María. 2022. "Efectos del trabajo emocional en el agotamiento y la satisfacción laboral de los trabajadores en España." Papers 107.1: 0005-29.
- Cascales Mira, María y Marqués Perales, Ildefonso. 2021. "La calidad intrínseca del trabajo y su vinculación con las lógicas laborales." Revista Española de Sociología, 30(1).
- Casse, Christelle y De Troyer, Marianne. 2021. Gender, working conditions and health. What has changed? ETUI.
- Colectivo IOÉ. 2001a. No quieren ser menos! Exploración sobre la discriminación laboral de los inmigrantes en España. UGT.
- Colectivo IOÉ. 2001b. Mujer, inmigración y trabajo. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- European Commission. 2020. New Technologies and Digitisation: Opportunities and Challenges for the Social Economy and Social Enterprises. European Commission, Executive Agency for SMEs.
- European Commissión. 2021. Plan de Acción para la Economía Social (UE)
- European Commission. 2005. The business case for diversity good practices in the workplace. European Commission.
- 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.
- Fundación Mujeres. 2008. Buenas prácticas para integrar la igualdad de género en las empresas.
- 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.
- 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.
- Hassard, Juliet y Luis D. Torres (coord.). 2020. Aligning Perspectives in Gender Mainstreaming. Gender, Health, Safety, and Wellbeing. Springer. Disponible en:
- 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.
- Jiménez Rodrigo, María Luisa. 2022. "Políticas de igualdad de género e interseccionalidad." Convergencia, Revista de Estudios Sociales, 29:1-24.
- 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

Firma (1): Universidad de Granada
CIF: Q1818002F

Firmado electrónicamente según arts. 15, 17 y 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/ 05/05/2026 - 08:35
Código seguro de verificación (CSV): 1FE57999BE374708E3917CF37220C93F Pág. 7 de 15

Transformations. Venezia, Edizioni Ca' Foscari - Digital Publishing.
- Lodovici, Manuela, y Orlando, Nicola, 2017. Discrimination and access to Employment for Female Workers with Disabilities. European Parliament.
- Martín Criado, Enrique y Carlos Prieto (coords). 2015. Conflictos por el tiempo. Poder, relación salarial y relaciones de género. Madrid: CIS / Universidad Complutense.
- Organización Internacional de Trabajo. 2025. Seguridad y salud en el trabajo con perspectiva de género. Desafíos y avances en Iberoamérica.
- Prieto, Carlos (ed.). 2007. Trabajo, género y tiempo social. Madrid: Ediciones Complutense.
- Prieto, Carlos, Ramos, Ramón y Callejo, Javier (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.

- **Tema 6**
  - Bericat, Eduardo y Jiménez Rodrigo, María Luisa (eds.) 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.
  - Pager, Devah y Western, Bruce. 2012. "Identifying discrimination at work: The use of field experiments", Journal of Social Issues, 68 (2): 221–237. Disponible en:
  - Piasna, Agnieszka. 2017. 'Bad jobs' recovery? European Job Quality Index 2005-2015. Working Paper 2017.06, European Trade Union Institute. Disponible en:
  - Sanz Hernández, Alexia. 2006. Herramientas para la investigación de lo social en las organizaciones. Zaragoza: Mira Editores.

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
- ETUI - European Trade Union Institute: https://www.etui.org/
- EUROFOUND: https://www.eurofound.europa.eu/es
- EUROPEAN COMMISSION - Social Economy: https://social-economy-gateway.ec.europa.eu/index_en
- EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY (EIGE): https://eige.europa.eu/
- EUROSTAT: https://ec.europa.eu/eurostat
- INSTITUTO DE ESTADÍSTICA Y CARTOGRAFÍA DE ANDALUCÍA: http://www.juntadeandalucia.es/institutodeestadisticaycartografia/
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA: https://www.ine.es/
- INSTITUTO DE LAS MUJERES. GOBIERNO DE ESPAÑA: Igualdad en la empresa: https://www.igualdadenlaempresa.es/home.htm
- INSTITUTO DE LA MUJER. JUNTA DE ANDALUCÍA:

Firma (1): Universidad de Granada
CIF: Q1818002F

Firmado electrónicamente según arts. 15, 17 y 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/ 05/05/2026 - 08:35
Código seguro de verificación (CSV): 1FE57999BE374708E3917CF37220C93F Pág. 8 de 15

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): https://www.ilo.org/es
- 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 en convocatoria ordinaria seguirá un sistema de **evaluación continua.**
- Para poder cursar evaluación continua se exigen dos criterios:
    1. **Entrega puntual** de los trabajos según el calendario propuesto 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, participación activa y asistencia obligatoria a las clases prácticas (talleres, seminarios y proyecto grupal).**
- En el transcurso del semestre se realizarán las siguientes actividades evaluables:
    - **PARTE A (40%):**
        - **Prueba(s) escrita(s) sobre los contenidos de la asignatura**: 40% de la nota final (máximo 4 puntos).
    - **PARTE B (60%):**
        - **Talleres y seminarios:** 20% de la nota final (máximo 2 puntos). Se prevé realizar dos seminarios y dos talleres a lo largo del semestre.La temática y las fechas de celebración se concretarán en la Guía Didáctica de la asignatura.
            - IMPORTANTE: La asistencia a los talleres y seminarios es obligatoria. No se aplicará la calificación correspondiente a quienes no asistan a los seminarios y a los talleres. Tampoco podrán recuperarse de forma alternativa, pues los contenidos se trabajarán y se expondrán en clase.

Firma (1): Universidad de Granada
CIF: Q1818002F

Firmado electrónicamente según arts. 15, 17 y 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/ 05/05/2026 - 08:35
Código seguro de verificación (CSV): 1FE57999BE374708E3917CF37220C93F Pág. 9 de 15

- **Ejercicios individuales**: 15% de la nota final (máximo 1,5 puntos).
  - Actividades individuales (análisis de casos, búsquedas de información y datos, participación en foros...). Estas actividades se entregarán por PRADO y supondrán un total de 1 punto (10% de la nota).
  - Un 5% de la nota correspondiente a este apartado se podrá obtener 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 (1 página), indicando la utilidad y aplicación del taller para el ámbito de la asignatura. Quienes no deseen o no puedan participar en un taller de Educación Abierta podrán realizar una **actividad alternativa**, cuyas instrucciones estarán disponibles en PRADO, así como la tarea correspondiente para su envío.
  - Todos los trabajos se entregarán por PRADO. No se aceptarán trabajos entregados por otra vía ni fuera de plazo.
- **Proyecto grupal:** 25% de la nota final (máximo 2,5 puntos).
  - IMPORTANTE: La asistencia a las clases prácticas dedicadas a la realización del proyecto grupal es obligatoria, exigiéndose un **mínimo de asistencia de un 66% de las clases prácticas para que se pueda aplicar la calificación del proyecto**. Quienes no asistan al mínimo de clases prácticas establecidas no se les tendrá en cuenta el proyecto grupal en su evaluación, calificándose el proyecto con un 0.

- **Tanto la parte A como la parte B deben estar aprobadas para poder superar la asignatura.** En el caso de que alguna parte esté suspensa, esa parte se valorará con 0 en el cálculo de la calificación final de la asignatura.

	Actividades de evaluación	Ponderación
PARTE A (40%)	Prueba(s) escrita(s)	40%
PARTE B (60%)	Talleres y seminarios	20%
	Ejercicios individuales	15% (10% actividades individuales + 5% para Taller de Educación Abierta / actividad alternativa)
	Proyecto grupal	25%

- 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.
- Siguiendo lo establecido en la citada normativa en su artículo 22.4: "Cuando el estudiante haya realizado actividades y pruebas del proceso de evaluación continua contempladas en la guía docente de la asignatura que constituyan más del 50% del total de la ponderación de la calificación final de la asignatura, figurará en el acta con la calificación correspondiente."
- En aplicación de esta normativa, el alumnado que no supere la evaluación continua podrá examinarse en la convocatoria extraordinaria. Quienes no puedan o no deseen cursar evaluación continua pueden solicitar Evaluación Única Final, conforme se establece en la citada normativa.
- 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

Firma (1): Universidad de Granada
CIF: Q1818002F

Firmado electrónicamente según arts. 15, 17 y 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/
Código seguro de verificación (CSV): 1FE57999BE374708E3917CF37220C93F
05/05/2026 - 08:35
Pág. 10 de 15

necesidades y la diversidad funcional del alumnado.
- Todas las actividades entregadas por PRADO, se someterán a un control de copia y plagio. En el caso de detectarse plagio, se aplicará lo establecido en la normativa de evaluación en su artículo 15: "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."
- En el caso de utilizar herramientas de IA para el desarrollo de la asignatura, el estudiantado debe adoptar un uso ético y responsable de las mismas. Se deben seguir las recomendaciones contenidas en el documento de "Recomendaciones para el uso de la inteligencia artificial en la UGR".

EVALUACIÓN EXTRAORDINARIA

- El estudiantado que no haya seguido o no haya superado la evaluación continua ordinaria podrá presentarse en convocatoria extraordinaria a un único examen que supondrá el 100% de la nota. Este examen contendrá una parte teórica (prueba tipo test) y otra práctica (supuesto práctico y análisis de casos). Para su preparación, véase apartado sobre Evaluación Única Final.
- Para aquellos/as estudiantes que han cursado evaluación continua (esto es, que han realizado más del 50% de las actividades evaluables), se les guardará la nota de la parte (A o B), en el caso de que estén aprobadas, pudiéndose examinar de la parte pendiente. En el caso de la parte práctica, el examen incluirá el desarrollo de un supuesto práctico y el análisis de casos.

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:

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

Firma (1): Universidad de Granada
CIF: Q1818002F

Firmado electrónicamente según arts. 15, 17 y 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/
Código seguro de verificación (CSV): 1FE57999BE374708E3917CF37220C93F
05/05/2026 - 08:35
Pág. 11 de 15

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.

En convocatoria extraordinaria, no hay que presentar ninguna solicitud para optar a evaluación única final.
El estudiantado que se acoja a esta modalidad de evaluación única final se examinará de la asignatura en una **única prueba escrita que equivaldrá al 100% de la nota.** Este examen contendrá una parte teórica (prueba tipo test) y otra práctica (supuesto práctico y análisis de casos).
Esta prueba se puede preparar a partir de los recursos disponibles en PRADO (presentaciones de clase y textos obligatorios de cada tema), así como de la bibliografía fundamental y complementaria señalada en esta guía docente. A modo de orientación, cada tema puede prepararse a partir de los siguientes recursos:

Tema	Bibliografía y recursos de apoyo para la preparación del examen para la Evaluación Única Final
Tema 1. La empresa desde la perspectiva sociológica	• Presentación del tema y recursos obligatorios (PRADO). • Capítulo 1 [Dos primeros apartados] de Fernández Rodríguez, Carlos Jesús et al. 2012. Sociología de la empresa, el trabajo y las organizaciones: un enfoque crítico. • Capítulo 2 de Köhler, Holm-Detlev y Martín Artiles, Antonio. 2021. Manual de la Sociología del trabajo y de las relaciones laborales
Tema 2. Aproximaciones teóricas para el análisis sociológico de la empresa y de las relaciones de empleo	• Presentación del tema y recursos obligatorios (PRADO). • Capítulo 2 [Introducción, Karl Marx, Durkheim y Weber] de Fernández Rodríguez, Carlos Jesús et al. 2012. Sociología de la empresa, el trabajo y las organizaciones: un enfoque crítico. • Pérez Sedeño, Eulalia, y Silvia García Dauder. 2015. "Los inicios de la sociología del trabajo: Jane Addams, la Hull House y las mujeres de la Escuela de Chicago." Sociología del Trabajo, 83: 24. • Capítulos 3, 4 [Annie Marion MacLean] y 8 de Lengermann, Patricia M. y Gilllian Niebrugge. 2019. Fundadoras de la Sociología y la Teoría Social, 1890-1930. • Capítulos 5 [Marx, Weber y Durkheim], 6 [Matrimonio Webb, Dunlop, la alternativa neomarxista], 7 [elección racional, poder disciplinario, sociedad red y relaciones laborales y género] y 8 [teorías de la subjetividad en el trabajo, Sennett] de Köhler, Holm-Detlev y Martín Artiles, Antonio. 2021. Manual de la Sociología del trabajo y de las relaciones laborales.
Tema 3. Formas de organización del trabajo y de	• Presentación del tema y recursos

Firma (1): Universidad de Granada
CIF: Q1818002F

Firmado electrónicamente según arts. 15, 17 y 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/
Código seguro de verificación (CSV): 1FE57999BE374708E3917CF37220C93F
05/05/2026 - 08:35
Pág. 12 de 15

Tema	Bibliografía y recursos de apoyo para la preparación del examen para la Evaluación Única Final
gestión de los recursos humanos	obligatorios (PRADO). • Capítulos 3, 4, 6 y 7 de Fernández Rodríguez, Carlos Jesús et al. 2012. Sociología de la empresa, el trabajo y las organizaciones: un enfoque crítico. • Capítulo 11 de Köhler, Holm-Detlev y Martín Artiles, Antonio. 2021. Manual de la Sociología del trabajo y de las relaciones laborales.
Tema 4. Empresa y relaciones laborales	• Presentación del tema y recursos obligatorios (PRADO). • Capítulo 8 de Fernández Rodríguez, Carlos Jesús et al. 2012. Sociología de la empresa, el trabajo y las organizaciones: un enfoque crítico. • Capítulos 14 de Köhler, Holm-Detlev y Martín Artiles, Antonio. 2021. Manual de la Sociología del trabajo y de las relaciones laborales.
Tema 5. Bienestar en el empleo e impacto social de la empresa	• Presentación del tema y recursos obligatorios (PRADO).
Tema 6. El análisis sociológico de la empresa y de los recursos humanos	• Presentación del tema y recursos obligatorios (PRADO). • Capítulo 1 [Tercer apartado] de Fernández Rodríguez, Carlos Jesús et al. 2012. Sociología de la empresa, el trabajo y las organizaciones: un enfoque crítico.

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/

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.
- La Universidad de Granada cuenta con un Programa de Atención al Estudiantado con Discapacidad y otras Necesidades Específicas de Apoyo Educativo (NEAE) para el

Firma (1): Universidad de Granada
CIF: Q1818002F

Firmado electrónicamente según arts. 15, 17 y 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/ 05/05/2026 - 08:35
Código seguro de verificación (CSV): 1FE57999BE374708E3917CF37220C93F Pág. 13 de 15

estudiando que lo precise.

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, Gandia Integra Cati, Phyton...), Laboratorio de Estudios Cualitativos y Análisis Multimedia (NVIVO, Atlas.ti...) 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...)
- Ámbito profesional: Organización del Trabajo. El Sociólogo/a como gestor de las organizaciones comprende un amplio abanico de intervenciones profesionales específicas como: ergonomía, desarrollo de los métodos y procesos de trabajo dentro de la organización, conocimientos de intercomunicación social y técnica de las organizaciones, diagnóstico del clima laboral y de satisfacción de los miembros de la organización, evaluación de puestos de trabajo (riesgos laborales), dirección de los recursos humanos y de las relaciones laborales, coordinación interdisciplinar y gestión de equipos, coordinación de la formación continua de la organización y fomento de la cultura de empresa, gestor de inserción social de colectivos con dificultades de acceso al empleo, asesoramiento y gestión de recursos públicos.
- Oficina de Empleo de la UGR: Guía de salidas profesionales Sociología
- 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?
  - Podcast II. Desafiando fronteras. La Ciencia Política y la Sociología en el sector privado.
  - Podcast III. Más allá de las aulas: la Ciencia Política y la Sociología al servicio de la ciudadanía.

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

Firma (1): Universidad de Granada
CIF: Q1818002F

Firmado electrónicamente según arts. 15, 17 y 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/ 05/05/2026 - 08:35
Código seguro de verificación (CSV): 1FE57999BE374708E3917CF37220C93F Pág. 14 de 15

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.

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 arts. 15, 17 y 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/
Código seguro de verificación (CSV): 1FE57999BE374708E3917CF37220C93F
05/05/2026 - 08:35
Pág. 15 de 15