



## 1. Identificación

### 1.1. De la Asignatura

Curso Académico	2020/2021
Titulación	GRADO EN SOCIOLOGÍA
Nombre de la Asignatura	SOCIOLOGÍA DE LAS ORGANIZACIONES Y DE LOS RECURSOS HUMANOS
Código	5088
Curso	CUARTO
Carácter	OPTATIVA
N.º Grupos	2
Créditos ECTS	4.5
Estimación del volumen de trabajo del alumno	112.5
Organización Temporal/Temporalidad	2 Cuatrimestre
Idiomas en que se imparte	ESPAÑOL
Tipo de Enseñanza	Presencial

### 1.2. Del profesorado: Equipo Docente

Coordinación de la asignatura ANGEL JOSE OLAZ CAPITAN	Área/Departamento	SOCIOLOGIA
	Categoría	PROFESORES TITULARES DE UNIVERSIDAD
	Correo Electrónico /	olazcapi@um.es
	Página web / Tutoría electrónica	<a href="http://webs.um.es/olazcapi/miwiki/doku.php?id=inicio">http://webs.um.es/olazcapi/miwiki/doku.php?id=inicio</a> Tutoría Electrónica: Sí



Grupo de	Teléfono, Horario y	Duración	Día	Horario	Lugar	Observaciones
Docencia: 1 y 2 Coordinación de los grupos: 1 y 2	Lugar de atención al alumnado	Primer Cuatrimestre	Martes	13:00- 14:00	868884118, Facultad de Economía y Empresa	Plan B_Semipresencial y Plan C_No presencial en Aula Virtual.
		Primer Cuatrimestre	Martes	13:00- 14:00	868884118, Facultad de Economía y Empresa	Plan A_Presencial. Despacho A507 Facultad de Economía. Plan B_Semipresencial y Plan C_No presencial en Aula Virtual.
		Primer Cuatrimestre	Miércoles	13:00- 14:00	868884118, Facultad de Economía y Empresa	Plan B_Semipresencial y Plan C_No presencial en Aula Virtual.
		Primer Cuatrimestre	Miércoles	13:00- 14:00	868884118, Facultad de Economía y Empresa	Plan A_Presencial. Despacho A410 Facultad de Economía



## 2. Presentación

Esta asignatura examinará en detalle los elementos que concurren en el estudio de la Sociología de las Organizaciones y de los Recursos Humanos.

El desarrollo de los temas tienen como eje vertebrador la denominada sociedad organizacional en la que se estudiarán los efectos derivados de la llamada división social del trabajo y los principales modelos de organización y gestión de recursos humanos.

Estos aspectos estarán en correspondencia con la influencia de la tecnología y su impacto sobre las organizaciones y las personas.

Otro aspecto que da contenido, alcance y dimensión a la asignatura es la profundización en temas relacionados con el comportamiento organizativo, su cultura, clima laboral, así como los procesos claves en su desarrollo e impacto sobre la gestión de recursos humanos y diferentes patologías organizativas.

Finalmente, se abordarán cuestiones relativas a la construcción social de diferentes categorías sociológicas (género, edad, cualificación, clase, etnia, etc.) en la interpretación de la naturaleza de las organizaciones y su impacto en la gestión de los recursos humanos.

La distribución temporal de los 10 capítulos teóricos, junto al desarrollo de un conjunto de prácticas permitirá una mejor asimilación de los conceptos clave que dan sentido a la asignatura en su conjunto.

## 3. Condiciones de acceso a la asignatura

### 3.1 Incompatibilidades

No consta

### 3.2 Recomendaciones

No son necesarios requisitos previos salvo aquellos que le permitan difundir correctamente, en la lengua castellana, conocimientos, conceptos y expresiones propias de la Sociología y ser capaz de trabajar en equipos interdisciplinares en el estudio de la realidad social.



## 4. Competencias

### 4.1 Competencias Básicas

- CB1. Que los estudiantes hayan demostrado poseer y comprender conocimientos en un área de estudio que parte de la base de la educación secundaria general, y se suele encontrar a un nivel que, si bien se apoya en libros de texto avanzados, incluye también algunos aspectos que implican conocimientos procedentes de la vanguardia de su campo de estudio
- CB2. Que los estudiantes sepan aplicar sus conocimientos a su trabajo o vocación de una forma profesional y posean las competencias que suelen demostrarse por medio de la elaboración y defensa de argumentos y la resolución de problemas dentro de su área de estudio
- CB3. Que los estudiantes tengan la capacidad de reunir e interpretar datos relevantes (normalmente dentro de su área de estudio) para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética
- CB4. Que los estudiantes puedan transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado
- CB5. Que los estudiantes hayan desarrollado aquellas habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía

### 4.2 Competencias de la titulación

- CG1. Ser capaz de difundir correctamente, en la lengua castellana, conocimientos, conceptos y expresiones propias de la Sociología.
- CG3. Ser capaz de gestionar la información y el conocimiento en el ámbito de los estudios sociológicos, incluyendo saber utilizar como usuario las herramientas básicas en TIC en el estudio de la realidad social.
- CG4. Conocer y actuar según el código deontológico de la profesión de sociólogo.
- CG5. Ser capaz de proyectar los conocimientos, habilidades y destrezas adquiridos en el Grado en Sociología para promover una sociedad basada en los valores de la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo.
- CG6. Ser capaz de trabajar en equipos interdisciplinares en el estudio de la realidad social.
- CG7. Desarrollar habilidades de iniciación a la investigación social.
- CG8. Adquirir los conocimientos teórico - prácticos, métodos, técnicas y herramientas de investigación social (cuantitativas y cualitativas), que proporcionan criterios de actuación eficientes para desempeñar el oficio de Sociólogo en el diagnóstico, tratamiento e intervención de procesos sociales.
- CG9. Desarrollar las capacidades necesarias para la identificación, análisis y propuestas de resolución de los fenómenos sociales.

### 4.3 Competencias transversales y de materia

## 5. Contenidos

### Bloque 1: TEMA 1

#### TEMA 1. La sociedad organizacional

##### 1.1. Reflexiones previas.



- 1.2. Un marco de referencia inicial: La sociedad.
- 1.3. Un nuevo mapa del mundo: La sociedad organizacional.
- 1.4. La burocratización de la sociedad organizacional.
- 1.5. La sociedad de las organizaciones.

#### TEMA 2. El sustrato científico

- 2.1. La división del trabajo.
- 2.2. El taylorismo como filosofía de trabajo.
- 2.3. La adecuación del taylorismo a los nuevos sectores.
- 2.4. Las consecuencias del taylorismo en las nuevas organizaciones.

#### TEMA 3. El componente tecnológico

- 3.1. La tecnologización burocrática.
- 3.2. La irrupción de la mitoinformación.
- 3.3. La organización y la tecnología.
- 3.4. Las consecuencias tecnológicas en el nivel de cualificación.

#### TEMA 4. La anatomía organizativa

- 4.1. El proceso de construcción de las organizaciones y su evolución.
- 4.2. Las características - tipo de la organización.
- 4.3. La composición organizativa de sus miembros.
- 4.4. Los agentes organizativos.
- 4.5. La especialización frente a la polivalencia.
- 4.6. Las dimensiones espacio – temporales de la Organización.
- 4.7. La legitimización.
- 4.8. Lo informal como elemento alternativo.

#### TEMA 5. El comportamiento organizativo

- 5.1. La Cultura y transmisión.
- 5.2. El mantenimiento y la reproducción.



5.3. La liturgia y los elementos escénicos.

5.4. El liderazgo.

5.5. La toma de decisiones.

5.6. Los mecanismos de selección, formación y desarrollo.

5.7. Las formas de actuación a través de los canales informales.

TEMA 6. Patologías organizativas

6.1 El clima organizativo.

6.2. Algunas patologías organizativas.

6.3. Una posible vía de regulación.

TEMA 7. El poder de las organizaciones

7.1. Una aproximación inicial al término poder.

7.2. Una tipología de poder.

7.3. La socialización.

7.4. Control y desviación.

7.5. La sanción organizativa.

TEMA 8. Las construcciones sociales

8.1. Las construcciones sociales.

8.2. La construcción social del género.

8.3. La construcción social de la edad.

8.4. La construcción social de la cualificación.

8.5. La construcción social del puesto de trabajo.

8.6. La construcción social de la profesión.

8.7. La construcción social de la clase social.

8.8. La construcción social de la etnia y religión.

8.9. La construcción social del éxito.

8.10. La construcción social del fracaso.



## TEMA 9. El diseño y la gestión del miedo

9.1. Las estrategias de manipulación.

9.2. El miedo.

9.3. El miedo ideológico.

9.4. El miedo étnico.

9.5. El miedo a la descualificación.

9.6. El miedo a la clase.

9.7. El miedo al miedo.

## TEMA 10. La sociedad de las organizaciones

## PRÁCTICAS

Práctica 1. Prácticas: Relacionada con los contenidos Tema 1, Tema 10, Tema 2, Tema 3, Tema 4, Tema 5, Tema 6, Tema 7, Tema 8 y Tema 9

Las prácticas se encuentran directamente vinculadas al desarrollo teórico de las diferentes temas que componen la asignatura, abarcando desde el análisis crítico de lecturas, visionado y discusión de videos hasta el desarrollo de dinámicas individuales y/o grupales.

## 6. Metodología Docente

### Grupo1

Actividad Formativa	Metodología	Horas Presenciales	Horas en Semipresencialidad	Horas No Presenciales	Trabajo Autónomo	Volumen de trabajo
Clase Teórico-Práctica (Grupo Presencial)		20.9	0	20.9		20.9
Actividades formativas prácticas y de apoyo al estudiante (Grupo Presencial)		15.1	7	15.1		15.1
Trabajo Autónomo del alumno (Grupo presencial)		0	0	0	76.5	76.50



Actividad Formativa	Metodología	Horas Presenciales	Horas en Semipresencialidad	Horas No Presenciales	Trabajo Autónomo	Volumen de trabajo
	Total	36		36	76.5	112.5

#### Docencia en semipresencialidad

las sesiones teóricas se imparten por videoconferencia.

Las sesiones de prácticas se imparten presencialmente al alumnado en las semanas pares.

De este modo, el alumnado recibe el 50% de las sesiones con desdoble presencialmente y el otro 50% de las sesiones a través de videoconferencia.

Se considera "semana 1" el periodo comprendido entre el 28 de septiembre al 2 de octubre.

Más información actualizada en <https://www.um.es/web/economiayempresa/conoce-la-facultad/actualidad-covid-19>)

#### Docencia en no presencialidad

El 100% de las sesiones se imparten interactuando con los / las estudiantes de forma síncrona a través de videoconferencia en horario de clase,



## Grupo2

Actividad Formativa	Metodología	Horas Presenciales	Horas en Semipresencialidad	Horas No Presenciales	Trabajo Autónomo	Volumen de trabajo
Actividades de seguimiento y apoyo al estudiante (Virtual)		0	0	0	11.30	11.30
Trabajo Autónomo del alumno (virtual)		0	0	0	101.2	101.20
	Total	0		0	112.5	112.5

### Docencia en semipresencialidad

El Grupo 2 se refiere a la Modalidad No presencial del Grado de Sociología.

### Docencia en no presencialidad

El Grupo 2 se refiere a la Modalidad No presencial del Grado de Sociología.

## 7. Horario de la asignatura

<http://www.um.es/web/economiayempresa/contenido/estudios/grados/sociologia/2020-21#horarios>



## 8. Sistema de Evaluación

### Grupo1

Métodos / Instrumentos	Prueba intermedia o final oral y/o escrita
Criterios de Valoración	Modalidad Presencial Prueba intermedia o final oral y/o escrita. Consiste en un examen Tipo Test (50% de la Nota Final de la Asignatura). Basado en Examen Test.
Ponderación	50
Métodos / Instrumentos	Seminarios, trabajos, prácticas e informes escritos y/o presentación pública de los mismos
Criterios de Valoración	Modalidad Presencial Seminarios, trabajos, prácticas e informes escritos y/o presentación pública de los mismos (30% de la Nota Final de la Asignatura). Consistirá en la Exposición de un Trabajo Monográfico realizado en grupo. Este trabajo versará sobre uno de los temas relacionados (caps. 4 a 10 del temario). El tema a desarrollar se asignará por sorteo, según calendario establecido.
Ponderación	30
Métodos / Instrumentos	Procedimientos de observación del trabajo del estudiante
Criterios de Valoración	Modalidad Presencial Procedimientos de observación del trabajo del estudiante (20% de la Nota Final de la Asignatura). Basado en el desarrollo de un conjunto de prácticas Individuales realizadas. Este porcentaje tomará como referencia las prácticas relacionadas con los temas teóricos de la asignatura desarrollados (análisis crítico de Lecturas; visionado y discusión de Videos y el desarrollo de Dinámicas [Individuales / Grupales; etc.]) Este tipo de prácticas puede comportar un trabajo previo, p.ej.: visionado de videos y la entrega de una recensión que permitirá el debate en las clases de prácticas. Es necesario superar el examen tipo test para añadir el resto de las calificaciones obtenidas. Las calificaciones se guardarán durante el curso académico 2020 – 2021.
Ponderación	20



Métodos / Instrumentos	Evaluación en semipresencialidad
Criterios de Valoración	<p>Modalidad Semipresencial</p> <p>La evaluación consiste en:</p> <p>Prueba intermedia o final oral y/o escrita. Prueba intermedia o final oral y/o escrita. Consiste en un examen Tipo Test (50% de la Nota Final de la Asignatura). Basado en Examen Test.</p> <p>Seminarios, trabajos, prácticas e informes escritos y/o presentación pública de los mismos: Seminarios, trabajos, prácticas e informes escritos y/o presentación pública de los mismos (30% de la Nota Final de la Asignatura). Consistirá en la Exposición de un Trabajo Monográfico realizado en grupo. Este trabajo versará sobre uno de los temas relacionados (caps. 4 a 9 del temario). El tema a desarrollar se asignará por sorteo, según calendario establecido.</p> <p>Procedimientos de observación del trabajo del estudiante: Procedimientos de observación del trabajo del estudiante (20% de la Nota Final de la Asignatura). Basado en el desarrollo de un conjunto de prácticas Individuales realizadas. Este porcentaje tomará como referencia las prácticas relacionadas con los temas teóricos de la asignatura desarrollados (análisis crítico de Lecturas; visionado y discusión de Videos y el desarrollo de Dinámicas [Individuales / Grupales; etc.]) Este tipo de prácticas puede comportar un trabajo previo, p.ej.: visionado de videos y la entrega de una recensión que permitirá el debate en las clases de prácticas.</p> <p>Es necesario superar el examen tipo test para añadir el resto de las calificaciones obtenidas.</p> <p>Las calificaciones se guardarán durante el curso académico 2020 – 2021.</p>



Métodos / Instrumentos	Evaluación en no presencialidad
Criterios de Valoración	<p>Modalidad No Presencial (Virtual - Grupo 2)</p> <p>La evaluación consiste en:</p> <p>Prueba intermedia o final oral y/o escrita. Consiste en un examen Tipo Test (50% de la Nota Final de la Asignatura). Basado en Examen Test, con 3 posibles respuestas de las que solo 1 es válida. Relación de penalización 3 a 1 o fracción equivalente.</p> <p>Seminarios, trabajos, prácticas e informes escritos y/o presentación pública de los mismos (40% de la Nota Final de la Asignatura). Consistirá en un Análisis crítico sobre 10 lecturas y/o videos relacionados con cada uno de los temas teóricos (40% de la Nota Final de la Asignatura). Consistirá en un desarrollo - de no más de 25 líneas – en formato Word (Arial Narrow 12), en el que se expondrán las principales conclusiones a las que ha llegado el alumno relacionando estas actividades con los 10 temas teóricos de la asignatura.</p> <p>Procedimientos de observación del trabajo del estudiante (10% de la Nota Final de la Asignatura). Basado en el desarrollo de un conjunto de prácticas Individuales realizadas. Este porcentaje se reparte entre las prácticas relacionadas con los temas teóricos de la asignatura desarrollados (análisis crítico de Lecturas; visionado y discusión de Videos y el desarrollo de Dinámicas (Individuales / Grupales; etc.) Es necesario superar el examen tipo test para añadir el resto de las calificaciones obtenidas. Las calificaciones se guardarán durante el curso académico 2020 – 2021.</p>

## Grupo2

Métodos / Instrumentos	Prueba intermedia o final oral y/o escrita
Criterios de Valoración	<p>Modalidad No Presencial (Virtual)</p> <p>Prueba intermedia o final oral y/o escrita. Consiste en un examen Tipo Test (50% de la Nota Final de la Asignatura). Basado en Examen Test.</p>
Ponderación	50



Métodos / Instrumentos	Seminarios, trabajos, prácticas e informes escritos y/o presentación pública de los mismos
Criterios de Valoración	<p>Modalidad No Presencial (Virtual)</p> <p>Seminarios, trabajos, prácticas e informes escritos y/o presentación pública de los mismos (40% de la Nota Final de la Asignatura).</p> <p>Consistirá en un Análisis crítico sobre 10 lecturas y/o videos relacionados con cada uno de los temas teóricos (40% de la Nota Final de la Asignatura). Consistirá en un desarrollo - de no más de 25 líneas - en formato Word (Arial Narrow 12), en el que se expondrán las principales conclusiones a las que ha llegado el alumno relacionando estas actividades con los 10 temas teóricos de la asignatura.</p>
Ponderación	40
Métodos / Instrumentos	Procedimientos de observación del trabajo del estudiante
Criterios de Valoración	<p>Modalidad No Presencial (Virtual)</p> <p>Procedimientos de observación del trabajo del estudiante (10% de la Nota Final de la Asignatura).</p> <p>Basado en el desarrollo de un conjunto de prácticas Individuales realizadas. Este porcentaje se reparte entre las prácticas relacionadas con los temas teóricos de la asignatura desarrollados (análisis crítico de Lecturas; visionado y discusión de Videos y el desarrollo de Dinámicas (Individuales / Grupales; etc.) Es necesario superar el examen tipo test para añadir el resto de las calificaciones obtenidas. Las calificaciones se guardarán durante el curso académico 2020 – 2021.</p>
Ponderación	10



Métodos / Instrumentos	Evaluación en semipresencialidad
Criterios de Valoración	<p>Modalidad Semipresencial</p> <p>La evaluación consiste en:</p> <p>Prueba intermedia o final oral y/o escrita. Prueba intermedia o final oral y/o escrita. Consiste en un examen Tipo Test (50% de la Nota Final de la Asignatura). Basado en Examen Test.</p> <p>Seminarios, trabajos, prácticas e informes escritos y/o presentación pública de los mismos: Seminarios, trabajos, prácticas e informes escritos y/o presentación pública de los mismos (30% de la Nota Final de la Asignatura). Consistirá en la Exposición de un Trabajo Monográfico realizado en grupo. Este trabajo versará sobre uno de los temas relacionados (caps. 4 a 9 del temario). El tema a desarrollar se asignará por sorteo, según calendario establecido.</p> <p>Procedimientos de observación del trabajo del estudiante: Procedimientos de observación del trabajo del estudiante (20% de la Nota Final de la Asignatura). Basado en el desarrollo de un conjunto de prácticas Individuales realizadas. Este porcentaje tomará como referencia las prácticas relacionadas con los temas teóricos de la asignatura desarrollados (análisis crítico de Lecturas; visionado y discusión de Videos y el desarrollo de Dinámicas [Individuales / Grupales; etc.]) Este tipo de prácticas puede comportar un trabajo previo, p.ej.: visionado de videos y la entrega de una reseña que permitirá el debate en las clases de prácticas.</p> <p>Es necesario superar el examen tipo test para añadir el resto de las calificaciones obtenidas.</p> <p>Las calificaciones se guardarán durante el curso académico 2020 – 2021.</p>



Métodos / Instrumentos	Evaluación en no presencialidad
Criterios de Valoración	<p>Modalidad No Presencial (Virtual - Grupo 2)</p> <p>La evaluación consiste en:</p> <p>Prueba intermedia o final oral y/o escrita. Consiste en un examen Tipo Test (50% de la Nota Final de la Asignatura). Basado en Examen Test, con 3 posibles respuestas de las que solo 1 es válida. Relación de penalización 3 a 1 o fracción equivalente.</p> <p>Seminarios, trabajos, prácticas e informes escritos y/o presentación pública de los mismos (40% de la Nota Final de la Asignatura). Consistirá en un Análisis crítico sobre 10 lecturas y/o videos relacionados con cada uno de los temas teóricos (40% de la Nota Final de la Asignatura). Consistirá en un desarrollo - de no más de 25 líneas – en formato Word (Arial Narrow 12), en el que se expondrán las principales conclusiones a las que ha llegado el alumno relacionando estas actividades con los 10 temas teóricos de la asignatura.</p> <p>Procedimientos de observación del trabajo del estudiante (10% de la Nota Final de la Asignatura). Basado en el desarrollo de un conjunto de prácticas Individuales realizadas. Este porcentaje se reparte entre las prácticas relacionadas con los temas teóricos de la asignatura desarrollados (análisis crítico de Lecturas; visionado y discusión de Videos y el desarrollo de Dinámicas (Individuales / Grupales; etc.) Es necesario superar el examen tipo test para añadir el resto de las calificaciones obtenidas. Las calificaciones se guardarán durante el curso académico 2020 – 2021.</p>

## Fechas de exámenes

<http://www.um.es/web/economiayempresa/contenido/estudios/grados/sociologia/2020-21#examenes>

## 9. Resultados del Aprendizaje

El alumno podrá identificar los elementos que concurren en el diseño, desarrollo e implantación de un modelo organizativo, así como los comportamientos e intencionalidades que desarrolla en el conjunto de sociedades complejas.



## 10. Bibliografía

### Bibliografía Básica

-  Olaz, A. (2020): Sociología de las organizaciones y recursos humanos. Murcia: Editorial Digitum.
-  Olaz, A. (2018): Breve historia del miedo. Causas y consecuencias del capitalismo sobre las organizaciones y personas. Murcia: Editorial Diego Marín.

### Bibliografía Complementaria

-  Ahrne, G. y Brunsson (2008): Meta – Organizations. Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited.
-  Amir, S. (1997): Los desafíos de la mundialización. Madrid: Siglo XXI.
-  Bourdieu, P.; Chamboredon, J. y Passeron, J. (1975): El oficio de sociólogo. Madrid: Siglo XXI.
-  Brödner, P. (1987): “La fábrica en la encrucijada: entre los caminos tecnocéntrico y antropocéntrico” Sociología del Trabajo, 87/88 – (Invierno) 2, pp. 39 - 52.
-  Brooman, F. y Jacoby, H. (1970): Macroeconomics: an introduction to theory and policy. Harvard: Aldine Publishers Co.
-  Brown, R. (1999): “El reto del trabajo del futuro para las ciencias sociales del trabajo. Una perspectiva desde Gran Bretaña”, en Castillo, J.J. (Ed.), El trabajo del futuro, Editorial Complutense, Madrid.
-  Caplow, T. (1974): Dos contra uno: Teoría de coaliciones en las tríadas. Madrid: Alianza.
-  Cardoso, F. y Falleto, E. (1990): Dependencia y desarrollo en América Latina. México: Siglo XXI.
-  Castilla, A. y Díaz, J. A. (1988): Ocio, trabajo y nuevas tecnologías. Madrid: FUNDESCO.
-  Castillo, J. J. (2000): “División del trabajo, cualificación, competencias (Una guía para el análisis de formación por los trabajadores), Sociología del Trabajo, 40, pp. 3 – 50.
-  Castillo, J. J. (1998): Las nuevas formas de organización del trabajo. Madrid: Ministerio de trabajo y seguridad social.
-  Chorover, S. (1986): Del Génesis al genocidio. La Sociobiología en cuestión. Barcelona: Orbis.
-  Darwin, Ch. (1983) [1859]: El Origen de las Especies. Barcelona: Reseña.



-  Derber, Ch. (1982): "The Proletarianization of the Professional: A Review Essay, en Derber, Ch. (Ed.), Professional as Workers: Mental Labor in Advanced Capitalism, G.K. Hall. Boston, Massachussets.
-  Doreinger, P. y Piore, M. (1971): Los mercados internos de trabajo. Lexington: Lexington Books.
-  Durkheim, E. (1992) [1895]: Las reglas del método sociológico. Barcelona: Morata.
-  Elster, J. (1997): El cambio tecnológico. Barcelona: Gedisa.
-  Escudero, G. (1987): "Tecnología y sistema productivo: cualificación y descualificación, en organización y división del trabajo" en Garmendia, J.A.; Navarro, M. y Parra, F. (Eds.), Sociología Industrial y de la empresa, Editorial Aguilar, Madrid.
-  Falleto, F. (1980): "Dependencia, democracia y movimiento popular en América Latina", en Universidad Autónoma de Puebla, Movimientos populares y alternativas de poder en Latinoamérica, Universidad Autónoma de Puebla, Puebla.
-  Fayol, H. (1984) [1916]: Administración Industrial y General. Barcelona: Orbis.
-  Frank, A. (1970): Capitalismo y subdesarrollo en America Latina. México: Siglo XXI Editores
-  Fridenson, P. (1987): "La llegada a Europa de la cadena de montaje", Sociología del Trabajo, 87/88 – (Invierno) 2, pp. 125 – 142.
-  Galbraith, J. (1983): The anatomy of power. Boston: Houghton Mifflin Co.
-  Gardner, H. (2006): Five minds for the future. Boston: Harvard Business School Press.
-  Gardner, H. (1993): Multiple intelligences: The theory in practice. New York: Basic Books.
-  Gardner, H. (1983): Frames of Mind: The theory of Multiple intelligences. New York: Basic Books.
-  Giddens, A. (1998). Sociología. Madrid: Alianza.
-  Giner, S. (1979): La sociedad corporativa. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
-  Hersey, P.; Blanchard, K.; Johnson, D. (1998): Administración del comportamiento organizacional liderazgo situacional. México: Prentice Hall.
-  Jenson, J. (1989): "The talents of women, the skills of men: flexible specialization and women", en Wood, S. (Ed.), The transformation of work? Skill, flexibility and the labour process, Unwin Hyman, London
-  Leymann, H. (1996): Mobbing. La persecution au travail. Paris: Éd. du Seuil.



-  Likert, R. (1967): The human organization. New York: Mc Graw – Hill.
-  Likert, R. (1961): New patterns of managements. New York: Mc Graw - Hill,
-  Litwin, G. y Stringer, R. (1968): Motivation and organizational climate. Boston: Harvard Business School Press.
-  Marx, K. (1984) [1867]: El Capital. Barcelona: Orbis.
-  Maquiavelo, N. (2003) [1513]: El Príncipe. Madrid: Cátedra.
-  Mato Díaz, J. (1995): “¿Existe sobre – cualificación en España? Algunas variables explicativas”, Documentos de Trabajo. Doc 090/095. Facultad de ciencias económicas y empresariales de la universidad de Oviedo, Oviedo.
-  Mayo, E. (1949): The social problems of an industrial civilization. London: Routledge & Kegan Ltd.
-  Mc Clelland, D. (1973): “Testing for competence rather that intelligence”, American Psychologist, 28 (I), pp. 1-14.
-  Mc Derment, W. (1985): “Organisation du travail et formation professionnelle”, Formation professionnelle, 18, pp. 66 - 76
-  Mc Gregor, D. (1960): The human side of enterprise. New Work: McGraw - Hill.
-  Merton, R. (1964): Teoría y estructuras sociales. México: Fondo de Cultura Económica
-  Mintzberg, H. (1990): La estructuración de las organizaciones. Barcelona: Ariel
-  Ortiz, P y Olaz, A. (2020): Discapacidad y emprendimiento. Notas metodológicas a un proyecto de investigación. (Dirs.) Valencia: Tirant Lo Blanch.
-  Olaz, A. (2018): Guía práctica para el diseño y medición de competencias profesionales. Madrid: Editorial ESIC.
-  Olaz, A. (2018): Guía para el Análisis de problemas y toma de decisiones. Madrid: Editorial ESIC.
-  Olaz, A. (2016): Cómo trabajar en equipo a través de competencias. Madrid: Editorial Narcea.
-  Olaz, A. (2016): La entrevista de investigación. Madrid: Editorial Grupo 5.



-  Olaz, A. (2009): "Propuesta de un Modelo de Análisis del Clima Laboral basado en la Gestión por Competencias", en Gallego, S. y Gómez, M. (Coords.), Igualdad, Desarrollo y Cooperación, Centro de iniciativas de Cooperación al Desarrollo, Toledo.
-  Olaz, A. (2008): Polarización Formativa en las Organizaciones. Análisis de Datos desde la Perspectiva del Darwinismo Social, Praxis Sociológica, 12, pp. 84 – 98.
-  Olaz, A. (2006): "Reflexiones metodológicas para la medición del clima laboral", *Capital Humano*, 202, pp. 44 - 51.
-  Olaz, A.; Ortiz, P. y Sánchez – Mora, M. (2009): "Auditoria Sociolaboral de Recursos Humanos. Relación entre Cultura Organizativa y Clima Laboral", en Gallego, S. y Gómez, M. (Coords.), Igualdad, Desarrollo y Cooperación, Centro de iniciativas de Cooperación al Desarrollo, Toledo.
-  Ontiveros, E. (1985): Introducción a la economía de la empresa. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.
-  Ortiz, P. y Olaz, A. (2009): "Conexiones entre cultura organizativa y clima laboral: aproximación a un modelo de auditoría sociolaboral de recursos humanos", Ponencia realizada en el VII International Workshop on HRM, New Scenarios in Human Resource Management. Murcia.
-  Piore, M. (1983): "Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo" en Toharia, L. (Comp.), *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*, Alianza Universidad, Madrid.
-  Piore, M. (1968): "On the job training and adjustment to technological change", *Journal of human resources*, 3 (4), pp. 435 – 440.
-  Piore, M. y Sabel, Ch. (1984): *The second industrial divide*. New York: Basic Books.
-  Presthus, R. (1962): *The organizational society: an analysis and a theory*. New York: Vintage Books.
-  Rainbird, H. (1993): "Nuevas tecnologías, formación y estrategias sindicales", en Streeck, W y Hyman, R. (coords.), *Nuevas tecvnologías y relaciones industriales*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
-  Rostow, W. y Griffith, W. (1969): *East-West relations: is detente possible?* Washington: American Enterprise Institute for Public Policy Research.
-  Schumpeter, J.A. (1939): *Bussines cycles*. New York: Mc Graw Hill.
-  Simon, J.; Guetzkow, H. y Simon, H. (1987): *Teoría de la organización*. Barcelona: Ariel.



-  Smith, A. (1965) [1776]: An Inquiry into Nature and Causes of the Wealth of Nations. New York: P.F. Collier & Son Corporation.
-  Streeck, W. (1987): "The uncertainties of management and the management of uncertainties: Employment, labor relations and industrial adjustment in the 80s Work", *Employment and Society*, 1 (3), pp. 281 -308.
-  Taylor, F. W. (1984) [1891]: Principios de la administración científica. Barcelona: Orbis.
-  Toffler, A. (1972): El shock del futuro. Esplugas de Llobregat (Barcelona): Plaza y Janés.
-  Tylor, E. (1871) [2010]: Primitive Culture. Cambridge: Cambridge University Press.
-  Wallerstein, I. (2005): Análisis de sistemas – mundo. Madrid: Siglo XXI.
-  Weber, M. (1969) [1922]: Economía y sociedad. México: Fondo de Cultura Económica.
-  Winner, L. (1987): La ballena y el reactor. Barcelona: Edisa.
-  Wood, S. (1987). "The Deskilling Debate. New Technology and Work Organisation", *Acta Sociologica*, 30 (1), pp. 3 - 24.
-  Chomski, N. (2010): Las 10 estrategias de la manipulación mediática.
-  Beltrán, M. (1985): Cinco vías de acceso a la realidad social, *Reis*, 29, pp. 7 ¿ 42.
-  Berger, P. L. & T. Luckmann (1995): The Social Construction of Reality: A Treatise in the Sociology of Knowledge. New York: Anchor Books.
-  Braverman, H. (1974): Trabajo y capital monopolista: la degradación del trabajo en el siglo XX. México: Nuestro Tiempo.
-  González - Roma, V. y Peiró, J. (1999): Clima en las organizaciones laborales y en los equi-pos de trabajo, *Revista de Psicología General y Aplicada*, 52 (2-3), pp. 269 - 285.
-  Joyce, W. y Slocum, J. (1984): Collective climate: Agreement as a basis for defining aggregate climates in organizations, *Academy of management journal*, 27, pp. 721 - 742.
-  Garmendia, J. (2004): Impacto de la cultura en los resultados de la organización, *REIS*, 108, 75 ¿ 96.
-  Bowman, M. (1963): Educational Shortage and Excess, *Canadian Journal of economic and Political Science*, 29 ,nº 4, pp. 446 - 461.



Nelson, R.; Winter, S. y Schuete, H. (1976): Technical change in an evolutionary model, *Quarterly Journal of Economics*, 90 (1), pp. 90 - 118.



Dolado, J. (2010): Dónde y Por Qué las diferencias salariales de género

## 11. Observaciones y recomendaciones

Estudiantes con discapacidad.

Aquellos estudiantes con discapacidad o necesidades educativas especiales pueden dirigirse al Servicio de Atención a la Diversidad y Voluntariado (ADYV; <http://www.um.es/adyv/>) para recibir la orientación o asesoramiento oportunos para un mejor aprovechamiento de su proceso formativo. De igual forma podrán solicitar la puesta en marcha de las adaptaciones curriculares individualizadas de contenidos, metodología y evaluación necesarias que garanticen la igualdad de oportunidades en su desarrollo académico. El tratamiento de la información sobre este alumnado, en cumplimiento con la LOPD, es de estricta confidencialidad.

Tratamiento de los alumnos repetidores.

Los alumnos repetidores deberán acogerse al mismo sistema de evaluación que los alumnos que cursen la asignatura por primera vez. Las calificaciones obtenidas en las prácticas tienen una vigencia correspondiente al ejercicio académico en el que se desarrollan

Tratamiento de los alumnos que no realicen las prácticas.

Los alumnos que no realicen las prácticas individuales y/o en equipo deberán superar la asignatura contando solamente con la nota del examen final tipo - test. Es necesario obtener, al menos, un 5 para superar la asignatura.

Cuestiones relativas a la Dinámica de la Asignatura

- a. Prácticas individuales. En la Modalidad Presencial y Semipresencial las actividades prácticas individuales, se realizarán y entregarán, cada una de ellas, al terminar la sesión (fuera de este momento no son recuperables). En el caso de la Modalidad No Presencial las prácticas se entregarán en el día y hora establecido en cronograma (de igual modo, no son recuperables fuera del tiempo concedido). No se contempla la recuperación de las prácticas fuera de los plazos establecidos.
- b. Trabajos en equipo. Todos los alumnos deben estar integrados en un equipo de trabajo para la realización de la actividad práctica. La no participación en las actividades del equipo podría dar lugar a su salida del grupo.



c. Calificaciones. La puntuación mínima para superar la asignatura en su conjunto será de 5 puntos, teniendo en cuenta que deberá superarse el examen tipo test con, al menos, la mitad de la puntuación asignada a esa prueba. Una vez cumplido ese requisito se sumarán el resto de las notas.

d. Tutorías. El alumnado tiene a su disposición tanto las tutorías virtuales como las presenciales, según los horarios especificados en este documento. En todo caso, y a fin de garantizar una correcta atención del alumnado en las tutorías y evitar esperas innecesarias, se recomienda avisar al profesorado de la intención de acudir a una sesión de tutoría presencial.

e. Observaciones respecto al trabajo autónomo del alumno. El alumno deberá realizar:

Búsqueda, selección y lectura de información: consulta de libros, revistas científicas, artículos, prensa y publicaciones divulgativas, publicaciones en Internet, informes sobre experiencias prácticas, etc. y selección de información relevante relacionada con las materias de estudio.

Estudio individual: que el alumno realiza para comprender, reelaborar y retener un conocimiento científico-disciplinar, así como su posible aplicación en el ámbito profesional.

El alumno deberá tener un acceso continuado al Aula Virtual para estar al tanto de los anuncios, tareas y demás actividades programadas en el desarrollo del curso. También es importante el acceso a otros recursos on line para el aprovechamiento de los elementos disponibles en redes digitales que posibilitan el estudio y el trabajo de la asignatura.

Bibliografía Básica:

Para el adecuado seguimiento de la asignatura, tanto en su modalidad presencial como a distancia, se recomienda la utilización del Texto Guía de la Asignatura.