

TITULACIÓN:	Master Universitario en Dirección de los Recursos Humanos (Cód. 1565)		
MÓDULO:	Módulo Específico		
CURSO:	SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO (Cód. 1565004)		
COORDINADOR	Sofía Pérez de Guzmán Padrón		
RESULTADOS DE APRENDIZAJE	<ul style="list-style-type: none"> Comprender la genealogía y la evolución de la sociedad industrial desde la óptica de la sociología del trabajo. Conocer una metodología para la interpretación del contexto político y social en el que se desarrolla la toma de decisiones en las organizaciones. Ser capaz de reflexionar y llevar a cabo un análisis crítico sobre los factores sociales que influyen sobre el comportamiento humano en el trabajo. 		
RELACIÓN DE ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE	Sesión	ACTIVIDADES y CONTENIDOS	PROFESOR
	S1	Presentación y organización de la asignatura. Las transformaciones del trabajo en las economías capitalistas avanzadas 30/10/2024; Hora: de 16:00 h. a 18:00 h.	Profª Dra. Dª Sofía Pérez de Guzmán Padrón Universidad de Cádiz
	S2	Neoliberalismo, emprendimiento y nuevas subjetividades laborales 30/10/2024; Hora: de 18:30 h. a 20:30 h.	Profª Dra. Dª Sofía Pérez de Guzmán Padrón Universidad de Cádiz
	S3	Estrategias gerenciales, poder y procesos de subjetivación en la consultoría de RRHH. 04/11/2024; Hora: de 16:00 h. a 18:00 h.	Prof Dr. Daniel Candil Moreno Open Assessment Technologies
	S4	Resistiendo o consintiendo: prácticas de microrresistencia en la consultoría de RRHH. 04/11/2024; Hora: de 18:30 h. a 20:30 h	Prof Dr. Daniel Candil Moreno Open Assessment Technologies
	S5	El trabajo en la Economía Digital (I) 07/11/2024; Hora: de 16:00 h. a 18:00 h.	Profª Dra. Dª Sofía Pérez de Guzmán Padrón Universidad de Cádiz

	S6	El trabajo en la Economía Digital (II) 07/11/2024; Hora: de 18:30 h. a 20:30 h	Profª Dra. Dª Sofía Pérez de Guzmán Padrón Universidad de Cádiz
	S7	La gestión del empleo en las empresas tecnológicas 11/11/2024; Hora: de 16:00 h. a 18:00 h	D. Ignacio Villarrubia Román Sabre Corporation
	S8	Consecuencias sociales y laborales de los cambios en el trabajo (I) 13/11/2024; Hora: de 16:00 h. a 18:00 h.	Profª Dra. Dª Sofía Pérez de Guzmán Padrón Universidad de Cádiz
	S9	Consecuencias sociales y laborales de los cambios en el trabajo (II) 13/11/2024; Hora: de 18:30 h. a 20:30 h	Profª Dra. Dª Sofía Pérez de Guzmán Padrón Universidad de Cádiz
	S10	Pautas de segmentación en el mercado de trabajo 14/11/2024; Hora: de 16:00 h. a 18:00 h	Profª Dra. Dª Sofía Pérez de Guzmán Padrón Universidad de Cádiz
	S11	Presentación y análisis de casos 14/11/2024; Hora: de 18:30 h. a 20:30 h.	Profª Dra. Dª Sofía Pérez de Guzmán Padrón Universidad de Cádiz
	S12	Evaluación del Rendimiento Fecha: 03/12/2024; Hora: de 16:30 h. a 18:30 h.	Profª Dra. Dª Sofía Pérez de Guzmán Padrón Universidad de Cádiz
COMPETENCIAS	<p>CB10 Que los estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo.</p> <p>B.4 Comprender el contexto sociológico del trabajo, su evolución, y los mecanismos que permiten hacer eficiente las decisiones en el ámbito de la Dirección de Recursos Humanos</p>		
ACTIVIDADES FORMATIVAS	<p>Horas de trabajo no presenciales: En las que el alumno desarrollará su capacidad de aprendizaje autónomo a través del estudio y la solución de casos (51h) (PRESENCIALIDAD 0%).</p> <p>Exposiciones teórico-prácticas: Exposición por parte del profesor sobre los conceptos fundamentales de los contenidos de la sesión, con el apoyo de presentaciones audiovisuales, y la promoción de debates en el aula con el objetivo de despertar la curiosidad y el interés del alumnado (10h) (PRESENCIALIDAD 100%).</p> <p>Resolución de estudios de caso: ya sea individual y/o en grupo con objeto de que el alumno adquiera las destrezas, competencias, transversales y específicas propuestas para el curso, en función de los contenidos expuestos en las sesiones teóricas (12h) (PRESENCIALIDAD 100%).</p>		

	Debate Mesa-Redonda: Participado con expertos en la materia de sociología del trabajo con una participación especialmente activa del alumno (2h).	
IDIOMAS EN QUE SE IMPARTE	El idioma en que se impartirán las sesiones será el ESPAÑOL. En cualquier caso, el material de trabajo podrá estar tanto en lengua española como en lengua inglesa.	
METODOLOGÍA DOCENTE UTILIZADA	<p>Docencia presencial/participativa teórica: La docencia en este curso se desarrollará de manera presencial en sesiones tanto teóricas como prácticas. En las sesiones teóricas se estimulará la participación del alumno a través del debate y la reflexión conjunta.</p> <p>Actividad presencial práctica: Para cada uno de los bloques temáticos se desarrollarán actividad práctica al objeto que el alumno perciba la aplicabilidad de los conocimientos transmitidos.</p> <p>Trabajo cooperativo y en equipo: Dentro de estas actividades se propone en grupo, el análisis de noticias relacionadas con el desarrollo o el éxito de estrategias empresariales.</p> <p>Sesiones colectivas de debate: Al igual que en las sesiones teóricas se estimulará el trabajo cooperativo y en equipo de los alumnos y se pondrán en común en sesiones colectivas de debate.</p>	
MÉTODOS DE EVALUACION	Criterios de evaluación	
	Participación activa e interés del alumno en las actividades colectivas programadas	10%
	Resolución y defensa de trabajos individuales y/o en grupos en los que se apliquen los contenidos impartidos	40%
	Examen de conocimientos (ONLINE)	50%
BIBLIOGRAFÍA	<p>BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Barley, S.R., Bechky, B.A., Miliken, F.J. (2017) The changing nature of work: careers, identities and work lives in the 21st Century. <i>Academy of Management Discoveries</i>, 3 (2), 111-115. • Brodersen, M. y Martínez, E. (2020) De la empresa red a la economía de plataforma: la negociación colectiva ante las transformaciones del empleo. In A. Riesco-Sanz (Ed.), <i>Fronteras del trabajo asalariado</i>. (pp. 185-208). Madrid, España: Catarata. • Casilli, A., Tubaro, P., Le Ludec, C., and Wahal, E. (2019) En la trastienda de la inteligencia artificial. Una investigación sobre las plataformas de micro-trabajo en Francia. <i>Arxius</i>, 41, 85-108. 	

- De Stefano, V. (2016) *The rise of the “Just-in-time workforce: on demand work, crowdwork and labour protection in the gig economy*. Conditions of Work and Employment Series, 71. Geneva: ILO.
- Eurofound (2020c) Privilege or necessity? The working lives of people with multiple jobs. European Working Conditions Survey 2015 Series, Publication Office of the E.U., Luxembourg.
- Guest, D.E., Oakley, P., Clinton, M and Budjanovcanin, A. (2006) Free or precarious? A comparison of the attitudes of workers in flexible and traditional employment contracts. *Human Resources Management Review*, 16, 107-124.
- Huws, U. (2013) Working online, living offline. Labour in the Internet Age. *Work Organisation, Labour & Globalisation*, 7 (1), 1-11.
- Mandl, I. (2020) New forms of employment in Europe-How new is new? Eurofound blog. 15th December 2020
- Ortiz, L. (2010). Not the right job, but a secure one: over-education and temporary employment in France, Italy and Spain. *Work, Employment and Society*, 24(1): 47-64.
- Pérez de Guzmán, S. y Prieto, C. (2015). Políticas empresariales de mano de obra y configuración social del empleo en España. Una aproximación desde los trabajos de investigación sociológica. *Revista internacional de sociología*, 73(2).
- Pérez-Zapata, O., Serrano, A., Álvarez, G. and Castaño, C. (2016) Knowledge work intensification and self-management. The autonomy paradox. *Work, Organization, Labour & Globalization*, 10 (2), 27-49.
- Prieto, C. (2009). *La calidad del empleo en España: una aproximación teórica y empírica*. Madrid, Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- Prieto, C. y Pérez de Guzmán, S. (2013). Desigualdades laborales de género, disponibilidad temporal y normatividad social. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 141: 113-132.
- Vallas, S. (2019) Platform Capitalism: What’s at Stake for Workers? *New Labour Forum*, 28 (1), 48-59.

NOTAS DE INTERÉS

- La presencialidad es obligatoria al 100% de las sesiones. Se exige una presencialidad mínima del 80% de las sesiones para que el alumno pueda ser evaluado, el 20% de las ausencias solo serán aceptadas por causa justificada.
- Algunas de las sesiones, cuando el profesor invitado, que proceda de universidades no españolas, no domine el español, podrán ser impartidas en inglés. El material de trabajo podrá utilizarse indistintamente en lengua española e inglesa.