

## 1. DATOS BÁSICOS

Asignatura	SOCIOLOGÍA DE LOS NUEVOS ENTORNOS
Titulación	Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos online
Escuela/ Facultad	Facultad de Ciencias Sociales y Comunicación
Curso	1
ECTS	6
Carácter	Obligatorio
Idioma/s	Español
Modalidad	Virtual
Semestre	S1
Curso académico	2024-2025
Docente coordinador	Prof. Elena Rosillo

## 2. PRESENTACIÓN

Esta materia busca describir y conectar los diferentes procesos que configuran los nuevos entornos laborales para mostrar cómo las transformaciones en el contenido del trabajo ligadas a la digitalización han dado lugar a un cambio radical en su significado como portador de derechos laborales.

Si el paradigma de la flexibilidad introdujo la idea de la temporalidad como rasgo de competitividad, la economía de plataformas consolidó el planteamiento al incidir en la dificultad de compatibilizar la regulación de las relaciones laborales con las exigencias de la transición digital.

En este contexto, cobran gran importancia modalidades como el emprendimiento, el coworking o las empresas de base tecnológica como soporte de la nueva cultura laboral.

## 3. RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Analizar los diferentes entornos socio-políticos en los que la empresa y las organizaciones están inmersas.

Reconocer el impacto de las transformaciones laborales y sus implicaciones sociales.

Describir los aspectos sociales que se generan en la empresa.

Aplicar los diferentes elementos constitutivos de las organizaciones, así como los distintos fenómenos organizativos existentes.

Examinar las consecuencias de la globalización en las organizaciones, así como las diversas figuras y formas de prestación de servicios que surgen como consecuencia de la misma.

Relatar las nuevas formas de prestación de servicios en las organizaciones en la nueva normalidad tras la crisis del COVID-19 y los cambios operados como consecuencia de la misma.

## 4. CONTENIDOS

La organización postindustrial: del capitalismo de producción al capitalismo de consumo.

Las dinámicas de la globalización: teletrabajo, flexibilidad, y organizaciones transnacionales.

Transformaciones sociales y consecuencias laborales de las mismas.

La empresa en la sociología y relaciones sociales en la empresa.

Elementos constitutivos de las organizaciones.

El trabajo en la nueva normalidad. La crisis del COVID-19

## 5. METODOLOGÍAS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

A continuación, se indican los tipos de metodologías de enseñanza-aprendizaje que se aplicarán:

Clase magistral

Método del caso

Aprendizaje basado en problemas

Aprendizaje basado en enseñanzas de taller

Entornos de simulación

## 6. ACTIVIDADES FORMATIVAS

<b>Modalidad Virtual</b>			
ACTIVIDADES FORMATIVAS DE LA MODALIDAD A DISTANCIA*		Nº de horas	% de presencialidad
	Clases magistrales	8	0
	Clases virtuales	22	0
	Análisis de casos	12	0

	Resolución de problemas	10	0
	Elaboración de Informes y escritos	10	0
	Actividades en talleres/ laboratorios virtual	10	0
	Estudios de contenidos y documentación complementaria	50	0
	Tutoría virtual	18	0
	Foro virtual	8	0
	Pruebas presenciales de conocimiento	2	100
	<b>Totales</b>	<b>150</b>	

## 7. EVALUACIÓN

A continuación, se relacionan los sistemas de evaluación, así como su peso sobre la calificación total de la asignatura:

### Modalidad presencial y online:

SISTEMAS DE EVALUACIÓN DE LA MODALIDAD A DISTANCIA*		%	
1	Prueba presencial de conocimiento	60	
2	Informes y escritos	10	
3	Caso/problema	20	
4	Cuaderno de prácticas de laboratorio virtual	10	

En el Campus Virtual, cuando accedas a la asignatura, podrás consultar en detalle las actividades de evaluación que debes realizar, así como las fechas de entrega y los procedimientos de evaluación de cada una de ellas.

### 7.1. Convocatoria ordinaria

Para superar la asignatura en convocatoria ordinaria deberás obtener una calificación mayor o igual que 5,0 sobre 10,0 en la calificación final (media ponderada) de la asignatura.

En todo caso, será necesario que obtengas una calificación mayor o igual que 4,0 en la prueba final, para que la misma pueda hacer media con el resto de las actividades.

## 7.2. Convocatoria extraordinaria

Para superar la asignatura en convocatoria extraordinaria deberás obtener una calificación mayor o igual que 5,0 sobre 10,0 en la calificación final (media ponderada) de la asignatura.

En todo caso, será necesario que obtengas una calificación mayor o igual que 4,0 en la prueba final, para que la misma pueda hacer media con el resto de las actividades.

Se deben entregar las actividades no superadas en convocatoria ordinaria, tras haber recibido las correcciones correspondientes a las mismas por parte del docente, o bien aquellas que no fueron entregadas.

## 8. CRONOGRAMA

En este apartado se indica el cronograma con fechas de entrega de actividades evaluables de la asignatura:

Actividades evaluables	Fecha
Actividad 1	17 noviembre 2024
Actividad 2	1 diciembre 2024
Actividad 3	19 enero 2025
Actividad 4	2 febrero 2025

Este cronograma podrá sufrir modificaciones por razones logísticas de las actividades. Cualquier modificación será notificada al estudiante en tiempo y forma.

## 9. BIBLIOGRAFÍA

Abellán, A.; Ayala, A.; Pérez, J. y Pujol, R.; (2018), Un perfil de las personas mayores en España, 2018. Indicadores estadísticos básicos. Madrid: Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC).

ADP Research (2019). The work Force View in Europe. ADP LLC.

Alonso Raya, A. y Martínez Heras, G. (2009). La gestión de la diversidad en la empresa española, Fundación EOI, Colección Empresa, Madrid.

Ancarani, A. y Di Mauro, C. (2017). How does digitization affect the behaviour of purchasers and team members in related functions? Digitalisierung im Einkauf (pp. 11-26). Springer Gabler, Wiesbaden.

Anderson, J. (2021). The future of Learning & Development. Virtual College.

Base de datos Ecosistema startup .

Bayón Mariné, F. (2009). Dirección de personas. Evidencias y perspectivas para el siglo XXI, Madrid: Pearson.

Belbin, M. (1981). Roles de equipo en el trabajo. Elsevier Science.

Bernardini, D. (2021) Hacia el diseño sostenible de una nueva longevidad. Revista Centro de Estudios en Diseño y Comunicación, N.º 128, pp 145- 155.

Bersin, J. (2018). El aprendizaje como estilo de vida. .

Boyer, R. (1994). Las alternativas al fordismo. De los años 80 al siglo XXI EN P. Benko y R. Lipietz. Las regiones que ganan. Valencia: Edicions Alfons el Màngnim.

Cabré, A. (2012) Envejecimiento y tamaño de la población. Escenarios de Evolución futura. Santander: Universidad Internacional Menéndez y Pelayo.

Castel, R. (1997). La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del asalariado. Barcelona: Paidós.

Cobo, C. y Moravec, J. (2011) Aprendizaje invisible hacia una nueva ecología de la educación. Colección Transmedia XXI. Laboratori de Mitjans interreactius. Publicacions i edicions de la Universitat de Barcelona. Barcelona.

Cheese, P. et Al (2008) La organización basada en el talento, Madrid: Pearson Education

Colin, N. (2018). Hedge: A Greater Safety Net for the Entrepreneurial Age. Create Space Independent Publishing Platform.

Conger, J. (1993). Learning to lead: The art of transforming managers into leaders. San Francisco: CA.JosseyBass.

Cottam, H. (2020). Welfare 5.0: Why we need a social revolution and how to make it happen. UCL Institute for Innovation and Public Purpose, Policy Report, (IIPP WP 2020-10).

Damasio, A. (1994) El error de Descartes. Emoción, razón y cerebro humano. Barcelona, Planeta.

Datos de Teletrabajo. 2022. Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad. Red.es. Secretaría de Estado de Digitalización e Inteligencia Artificial. Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital.

Deloitte (2008) It's 2008: Do You Know Where Your Talent Is?

Durán Asencio, A. (2018). Trabajo en Equipo. Editorial e-learning.

Endeavor Insight, Google for startups, SPAINCAP, ADIGITAL (2022), Mapping Spain's Tech Sector. A Network Analysis of the Entrepreneurship Community.

European Anti-Poverty Network (2020). El estado de la pobreza seguimiento del indicador de pobreza y exclusión social en España 2008-2019. X Informe Anual sobre el riesgo de pobreza y exclusión realizado por España.

Fernández-Mateo, Isabel (2006), La gestión de carreras. En Bonache, J. y Cabrera, A. (Dir.) Dirección de personas. Evidencias y perspectivas para el siglo XXI. Pearson, Madrid

Fitzgerald, C. J. y Danner, K. M. (2012) Evolución en la oficina: cómo la psicología evolutiva puede aumentar la salud, la felicidad y la productividad de los empleados. *Psicología Evol.*; 10 (5): 770-81.

Fundación CEDE, (2015). La diversidad en la gestión directiva.

Fundación Diversidad (2012). Libro Blanco de la Diversidad: una apuesta por la gestión eficiente de las personas en las organizaciones.

Gallardo-Gallardo, E., Thunnissen, M. y Scullion, H. (2019). Talent management: context matters. *The International Journal of Human Resource Management* 31(5):1-17.

Gallego Gómez, C.; Riera Roca, M.; (2018) "La productividad del trabajo y la conciliación laboral. Comparativa internacional, España y Comunidades Autónomas". Madrid: EAE, Business School.

Gallwey, T. (2008). *The Inner Game of Tennis: The Classic Guide to the Mental Side of Peak Performance*. Barcelona: Random House.

García, C. (2019). 10 claves para motivar a tus empleados.

Global Entrepreneurship Monitor (2022). Informe GEM España 2022/2023 Adaptación a una "nueva normalidad".

Gomez, F. y Moldes, R. (2017). De la flexibilidad laboral a la identidad móvil: El modelo "Startups" en el marco del emprendimiento español. *Revista economía y Sociología*. Ministerio de Empleo y Seguridad Social nº131.

Hidalgo, M. (2018). *El empleo del futuro: un análisis del impacto de las nuevas tecnologías en el mercado laboral*. Barcelona: Deusto Ediciones.

Holland, J.L. (1973) *Making vocational choices: a theory of careers*, Prentice hall, New York.

Kirchherr, J.; Reike M. y Hekkert P. (2017) *Conceptualizing the circular economy: An analysis of 114 definitions*. Amsterdam: Elsevier .

Knight, C. y Haslam, S. A. (2010). The relative merits of lean, enriched, and empowered offices: an experimental examination of the impact of workspace management strategies on well-being and productivity. *J Exp Psychol Appl*;16(2):158-72. DOI: 10.1037/a0019292. PMID: 20565201.

KPMG, (2021). V Informe situación de las pensiones en España. .

Lazcano, E. (2017). Comunicación emocional. Madrid: LID.

Leonard, T. (1998). The Portable Coach: 28 Sure Fire Strategies For Business And Personal Success. NY: Simon & Schuster.

Libro Verde, Fomentar un marco europeo para la Responsabilidad Social de las Empresas, presentado por la Comisión Europea el 18 de julio de 2001 (COM/2001/0366 final).

Llorente, F. et Al. (2011). Proyecto Arquímedes. La experiencia de ONO en el desarrollo de directivos, Revista Capital Humano N.º 251, págs. 52-61

Martin Artiles, A. (1995) Flexibilidad y relaciones laborales. Madrid: Consejo Económico y Social.

Mayo, Margarita (2006). La gestión de la diversidad, en dirección de personas, Bonache y Cabrera (Dres.). Pearson education, Madrid.

Mejía-Giraldo, A., Bravo-Castillo, M., Montoya-Serrano, A. (2013). El factor del talento humano en las organizaciones. Ingeniería Industrial, vol. 34, n.º 1. La Habana.

Milasi, S.; González-Vázquez, I. y Fernández-Macías, E. (2020) Telework in the EU before and after the COVID-19: where we were, where we head to. European Commission, Science for Policy Briefs.

Moldes Farelo, R. (2012). De la gestión de recursos humanos a la dirección de personas. Valencia: Tirant lo Blanch.

Moldes, R. y Gómez, F. (2019). El ecosistema del emprendimiento 4.0: dinámicas de funcionamiento y surgimiento.

Moldes, R. (2021). Entornos VUCA e hiperconectividad: la comunicación como medio y fin, pp. 243-250. En R. Cordero, Habilidades comunicativas en entornos VUCA. Sevilla: Editorial McGraw Hill, Aula Magna. ISBN 9788418808159.

Moldes, R. (2021); Pandemia covid-19 y nuevo contrato social: la regulación del teletrabajo como nexo entre la transición digital y la transformación en el significado del trabajo. Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo. Volumen 9, núm. 1, pp.325-351.

Montaner, R. (1999) La gestión de la diversidad: XIII Congreso Nacional, IX Congreso Hispano-Francés, Logroño (La Rioja), 16, 17 y 18 de junio, 1999 / coord. por Juan Carlos Ayala Calvo

Moravec, J. (ed.) (2013) Knowmad Society. Texas: Education Futures LLC; N.º 1.

Naranjo-Valencia, J., Jiménez Jiménez, D. y Sanz-Valle, R. (2012). ¿Es la cultura organizativa un determinante de la innovación en la empresa? Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa, vol. 15, ed. 2, págs. 63-72.

Núñez-Cacho Utrilla, Pedro, Grande-Torrallaja, Félix A. & Pedrosa- Ortega, Cristina (2012). Nuevos retos en el desarrollo de carrera profesional: el modelo boundaryless career. Universia Business Review,

(34),14-35. [fecha de Consulta 6 de abril de 2020]. ISSN: 1698- 5117.

Observatorio del Emprendimiento de España (2023): Global Entrepreneurship Monitor. Informe GEM España 2022-2023. Ed. Universidad de Cantabria

Observatorio Generación & talento, (2016) Diagnóstico de la diversidad generacional. Análisis del talento intergeneracional en las empresas.

Observatorio Generación & Talento; Moldes, R. y Gómez, F.; (2018). Liderazgo intergeneracional: análisis de los comportamientos directivos según la generación de los managers y cómo desarrollar su liderazgo para la gestión de equipos intergeneracionales..

OECD, (2016). Automation and Independent Work in a Digital Economy, Policy Brief on The Future of Work. OECD Publishing, Paris.

OCDE (2017) Perspectivas de empleo.

OIT, (2020). Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo – Tendencias 2020 Piore, M. y Sabel, C. (1990). La segunda ruptura industrial. Madrid: Alianza.

OIT (2013). Global Employment Trends for Youth 2013: A generation at risk.

Organización Internacional del Trabajo, (2019) el trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente, Suiza, OIT.

Pastor, J. (2009) El liderazgo de personas en las organizaciones. En Bonache, J. y Cabrera, A. (Dres.) Dirección de personas. Evidencias y perspectivas para el siglo XXI, Madrid, Pearson.

Peters, T. (1998). El círculo de la innovación: amplíe su camino al éxito. Bilbao: Deusto.

Poelmans S.; Behan B.; (2009) “La gestión del equilibrio entre el trabajo y la familia”, en Dirección de Personas. Evidencias y perspectivas para el siglo XXI, Bonache J. y Cabrera A. (Dres.), Madrid: Pearson Educacion.

Price Waterhouse Coopers (2020). International Coach Federation (ICF). Global Coaching Study. Resumen ejecutivo.

Price Waterhouse Coopers (2021). Global Workforce Hopes and Fears.

Prieto, C. (1999). Crisis del empleo, ¿crisis del orden social? En F. Miguélez y C. Prieto, Las relaciones de empleo en España. Madrid: Siglo XXI.

Randstad (2018). Déficit de talento y desajuste de competencias: Randstad Research (informe ejecutivo, pdf en línea).

Regato Pajares, P. (2001). Encuentro de la red de envejecimiento saludable. Madrid: Imserso .

Ries, E. (2015). El método Lean startup. Barcelona Ed. Deusto grupo Planeta.

- Roca, R. (2020) Knowmads. Los trabajadores del futuro. Madrid: LID.
- Rosillo, E (2023) *Underground: el camino de la desviación*. Fuera de Ruta.
- Sánchez Gardey, G. (2011). Universidad de Cádiz. La diversidad en los grupos de trabajo: efectos potenciales y posibilidades de gestión.
- Santos, A. y Muñoz, D. (2017). The entrepreneur within the framework of the EU-2020 strategy: the route of the entrepreneurial activation idea in the European Union. En Ramos, Javier. Re-shaping the European Productive and Social Model: a reflexion from the South, Peter Lang Edition.
- Sarchielli, G. (2008) Prepararse para la jubilación: el papel del apoyo social en la gestión de la ansiedad. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones: vol.24 n°.3 Madrid.
- Schein, E. (1988). La cultura empresarial y el liderazgo. Barcelona: Plaza & Janés.
- Schweyer, A. (2004) Talent Management Systems: Best Practices in Technology Solutions for Recruitment, Retention and Workforce Planning. New York: editorial wiley.
- Sennett, R. (2000). La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo. Barcelona: Anagrama.
- Srnicek, N. (2018). Capitalismo de plataformas. Buenos Aires: Caja Negra Editora.
- Standing, G. (2013). El precariado. Una nueva clase social. Madrid: Pasado y Presente.
- Todolí, A. (2017). The gig economy: employee, self-employed or the need for a special employment regulation? European Review of Labour and Research, Volume: 23 pp. 193- 205.
- Triguero Sánchez, R. y Peña-Vinces, J. (2011). Diversidad entre empleados y mejoras en el rendimiento de las organizaciones. Un modelo de gestión de recursos humanos. Madrid: Escuela de Organización Industrial Press.
- Veldhoen, Erik y Pieper, Bart. (1995). The Demise of the office. Rotterdam: Uitgeverij 010.
- Villa, J. P.; Caperán, J. Á. (2010). Manual de coaching. Cómo mejorar el rendimiento de las personas. Barcelona: Profit.
- Vischer, J. y Malkoski, K. (2015). The Power of Workspace for Business and People. Australia: Schiavello.
- Whitmore, J. (2003). Coaching for Performance: growing Human Potential and Purpose - the Principles and Practice of Coaching and Leadership. London: Nicholas Brealey Publishing.
- Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. (2018) Disponible en [www.eurofound.europa.eu/publications](http://www.eurofound.europa.eu/publications)
- World Economic Forum, (2020). The Future of Jobs Report 2020. WEF, octubre, 2020.

Zea, M. (2022) Estado del coworking en España 2021-22. coworkingSpain .

## 10. UNIDAD DE ORIENTACIÓN EDUCATIVA, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Desde la Unidad de Orientación Educativa, Diversidad e Inclusión (ODI) ofrecemos acompañamiento a nuestros estudiantes a lo largo de su vida universitaria para ayudarles a alcanzar sus logros académicos. Otros de los pilares de nuestra actuación son la inclusión del estudiante con necesidades específicas de apoyo educativo, la accesibilidad universal en los distintos campus de la universidad y la equiparación de oportunidades.

Desde esta Unidad se ofrece a los estudiantes:

1. Acompañamiento y seguimiento mediante la realización de asesorías y planes personalizados a estudiantes que necesitan mejorar su rendimiento académico.
2. En materia de atención a la diversidad, se realizan ajustes curriculares no significativos, es decir, a nivel de metodología y evaluación, en aquellos alumnos con necesidades específicas de apoyo educativo persiguiendo con ello una equidad de oportunidades para todos los estudiantes.
3. Ofrecemos a los estudiantes diferentes recursos formativos extracurriculares para desarrollar diversas competencias que les enriquecerán en su desarrollo personal y profesional.
4. Orientación vocacional mediante la dotación de herramientas y asesorías a estudiantes con dudas vocacionales o que creen que se han equivocado en la elección de la titulación.

Los estudiantes que necesiten apoyo educativo pueden escribirnos a:

[orientacioneducativa@universidadeuropea.es](mailto:orientacioneducativa@universidadeuropea.es)

## 11. ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN

¡Tu opinión importa!

La Universidad Europea te anima a participar en las encuestas de satisfacción para detectar puntos fuertes y áreas de mejora sobre el profesorado, la titulación y el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Las encuestas estarán disponibles en el espacio de encuestas de tu campus virtual o a través de tu correo electrónico.

Tu valoración es necesaria para mejorar la calidad de la titulación.

Muchas gracias por tu participación.