

ASIGNATURA DE SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO

1. Competencias	Dirigir y gestionar el Capital Humano a través de estrategias de Desarrollo Organizacional, modelos de trabajo, servicios de consultoría, administración de sistemas de calidad y buenas prácticas organizacionales, conforme al marco normativo vigente, ética y valores, para contribuir al bienestar del personal y al incremento de la productividad de la organización.
2. Cuatrimestre	Séptimo
3. Horas Teóricas	29
4. Horas Prácticas	31
5. Horas Totales	60
6. Horas Totales por Semana Cuatrimestre	4
7. Objetivo de aprendizaje	El alumno implementará estrategias de consolidación de grupos de trabajo, a través de la evaluación de su comportamiento, el análisis de grupos etarios y de diversidad generacional, en el marco de ética laboral, para mejorar la convivencia y relaciones dentro de la organización.

Unidades de Aprendizaje	Horas		
	Teóricas	Prácticas	Totales
I. Generalidades de Sociología del Trabajo	11	4	15
II. Brecha Etaria y Generacional	10	15	25
III. Ética en la Gestión de Capital Humano	8	12	20
Totales	29	31	60

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	REVISÓ:	Dirección Académica	 Educación en Competencias Profesionales
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2019	

SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO

UNIDADES DE APRENDIZAJE

1. Unidad de aprendizaje	I. Generalidades de Sociología del Trabajo
2. Horas Teóricas	11
3. Horas Prácticas	4
4. Horas Totales	15
5. Objetivo de la Unidad de Aprendizaje	El alumno evaluará el comportamiento de colectividades humanas, para mejorar las relaciones sociales y contribuir al desarrollo organizacional.

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
La Sociedad	Identificar el concepto de sociedad y los antecedentes de su evolución: - Sociedades prehistóricas - Sociedades antiguas - Sociedades en la edad media - La ilustración - Siglo XX y sociedad actual - La estructura social - Grupos sociales - Las instituciones sociales - Las clases sociales - Estructura y conciencia de clase		Analítico Objetivo Organizado Responsable

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2019	

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Introducción a la Sociología del Trabajo	<p>Diferenciar los conceptos de sociología, sociología del trabajo y su importancia.</p> <p>Identificar las teorías principales de los precursores de la sociología del trabajo y su aportación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Inicios - La organización científica del trabajo (Taylor) - El radicalismo organizativo (Fayol) - La teoría clásica de la burocracia (Weber) - Escuela de las relaciones humanas (Elthon Mayo) - La organización como sistema (Bon Bertalanffy) <p>Identificar el origen de la sociología y sus tendencias.</p> <p>Identificar la historia social de las organizaciones.</p> <p>Identificar las principales ramas de la sociología:</p> <ul style="list-style-type: none"> - De la población - De la familia - De la comunicación - Del conocimiento - De conflicto social - De la salud - De la educación - De género - Económica - Industrial 		Analítico Objetivo Organizado Responsable

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	REVISÓ:	Dirección Académica	 Educación en Competencias Profesionales Sistema Nacional de Universidades Técnicas
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2019	

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Métodos de la Sociología del Trabajo	<p>Describir los métodos de la sociología del trabajo y su aplicación en la evaluación de colectividades humanas en la organización:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Histórico - Comparativo - Funcionalista - Formal - Estructuralista 	Evaluar el comportamiento de colectividades humanas en la organización.	Analítico Ético Objetivo Observador Organizado Responsable

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2019	

SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO

PROCESO DE EVALUACIÓN

Resultado de aprendizaje	Secuencia de aprendizaje	Instrumentos y tipos de reactivos
<p>Integrar un portafolio de evidencias que contenga:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mapa conceptual, en el que describa concepto y evolución de la sociedad -Ensayo sobre la importancia de la sociología del trabajo en la administración del capital humano - Reporte sobre la evaluación del comportamiento de grupos de trabajo en la organización a partir de un caso 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar el concepto de sociedad y los antecedentes de su evolución. 2. Comprender los conceptos de sociología y sociología del trabajo y su importancia. 3. Identificar las teorías principales de los precursores de la sociología del trabajo y su aportación. 4. Identificar el origen de la sociología, sus tendencias y ramas. 5. Analizar los métodos de la sociología del trabajo y su aplicación. 	<ul style="list-style-type: none"> - Portafolio de evidencias - Lista de cotejo

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2019	

SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO

PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE

Métodos y técnicas de enseñanza	Medios y materiales didácticos
Realización de trabajos de investigación	Computadora
Discusión en grupo	Cañón
Análisis de casos	Pintarrón Impresos Internet Equipo Audiovisual

ESPACIO FORMATIVO

Aula	Laboratorio / Taller	Empresa
X		

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2019	

SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO

UNIDADES DE APRENDIZAJE

1. Unidad de aprendizaje	II. Brecha Etaria y Generacional
2. Horas Teóricas	10
3. Horas Prácticas	15
4. Horas Totales	25
5. Objetivo de la Unidad de Aprendizaje	El alumno propondrá estrategias de atracción y retención de grupos etarios y de diversidad generacional, para el desarrollo del capital humano y la mejora de la productividad de la organización.

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Brecha Etaria	<p>Identificar el concepto de brecha etaria, su importancia y características.</p> <p>Identificar la relación de la brecha etaria con la gestión de capital humano.</p> <p>Describir los grupos etarios, sus características y comportamiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Infantes -Adolescencia -Juventud -Aduldez -Vejez 	<p>Determinar las características de los grupos etarios en la organización.</p> <p>Integrar equipos de trabajo, considerando sus características y su brecha etaria.</p>	Analítico Disciplinado Responsable Asertivo Objetivo Observador Empático
Brecha Generacional	<p>Identificar los conceptos de brecha generacional y diversidad generacional, su importancia y características.</p> <p>Identificar la relación de la brecha generacional con la gestión de capital humano.</p>	<p>Detectar las características de las brechas generacionales en la organización.</p> <p>Integrar equipos de trabajo, considerando sus características y su brecha generacional.</p>	Analítico Disciplinado Responsable Asertivo Objetivo Observador Incluyente Empático

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	REVISÓ:	Dirección Académica	 Educación en Competencias Profesionales Sistema de Universidades Técnicas y Politécnicas
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2019	

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
	<p>Describir las brechas generacionales, sus características y comportamiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Tradicionalistas -Baby Boomers -Generación X -Generación Y "Millenials" -Generación Z <p>Identificar los desafíos de la gestión del talento humano en relación a la brecha generacional en las organizaciones.</p> <p>Describir las estrategias de atracción y retención de la brecha generacional en la organización:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Salud - Reconocimiento - Sistemas de remuneraciones - Capacitación y adiestramiento - Motivación - Comunicación - Plan de vida - Clima y cultura laboral <p>Reconocer los tipos de liderazgo y su aplicación en las brechas generacionales.</p>	<p>Proponer estrategias de atracción y retención de la brecha generacional en las organizaciones.</p>	

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2019	

SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO

PROCESO DE EVALUACIÓN

Resultado de aprendizaje	Secuencia de aprendizaje	Instrumentos y tipos de reactivos
<p>A partir de un diagnóstico de grupos de trabajo en la organización, entrega un reporte que contenga:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Grupos etarios y brechas generacionales identificados - Detección de características de grupos etarios y brechas generacionales - Propuesta de estrategias de atracción y retención a partir de las características etarias y generacionales detectadas 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Comprender los conceptos de brecha etaria y generacional, su importancia, características y relación con la gestión de capital humano. 2. Distinguir los grupos etarios, sus características y comportamiento. 3. Analizar las brechas generacionales, sus características y comportamiento. 4. Identificar los desafíos de la gestión del talento humano en relación a las brechas generacionales en las organizaciones. 5. Comprender las estrategias de atracción y retención de la brecha generacional en la organización. 	<p>Proyecto Rubrica</p>

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	REVISÓ:	Dirección Académica	 Educación en Competencias Profesionales Sistema de Universidades Técnicas
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2019	

SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO

PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE

Métodos y técnicas de enseñanza	Medios y materiales didácticos
Aprendizaje basado en proyectos	Computadora Cañón Pintarrón Impresos Internet
Equipos colaborativos	
Juego de roles	

ESPACIO FORMATIVO

Aula	Laboratorio / Taller	Empresa
X		

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2019	

SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO

UNIDADES DE APRENDIZAJE

1.Unidad de aprendizaje	III. Ética en la Gestión de Capital Humano
2.Horas Teóricas	8
3.Horas Prácticas	12
4.Horas Totales	20
5.Objetivo de la Unidad de Aprendizaje	El alumno propondrá códigos de ética en la organización, para regular la conducta de las personas.

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Ética Organizacional	<p>Definir los conceptos de ética, moral, ética laboral y valores.</p> <p>Identificar la importancia de la ética en el desarrollo de las funciones de capital humano.</p> <p>Identificar los tipos de problemas éticos en la organización:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Internos: <ul style="list-style-type: none"> a) Discriminación e igualdad de oportunidades b) Acoso moral c) Retribución justa d) Confidencialidad e) Privacidad de la información - Externos: <p>a) Veracidad y transparencia informativa</p>	Detectar problemas éticos organizacionales.	Analítico Disciplinado Responsable Asertivo Objetivo Observador Ético

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	REVISÓ:	Dirección Académica	 Educación en Competencias Profesionales Sistema de Universidades Técnicas
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2019	

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
	<p>b)Publicidad engañosa c)Respeto medioambiental d)Corrupción e)Calidad de los productos</p> <p>Reconocer técnicas y herramientas de investigación cualitativas y cuantitativas.</p>		
Código de Ética	<p>Identificar los conceptos de código de ética y código de conducta, su importancia y relación con el área de capital humano.</p> <p>Describir la estructura y funciones de un código de ética:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Valores propios de la empresa - Normas y deberes - Responsabilidades y obligaciones hacia los involucrados - Definición de responsabilidades - Derechos y obligaciones de los involucrados - Manifiesto del compromiso de la dirección de adoptar un enfoque ético - Valores de identidad de la empresa - Prestigio de la empresa <p>Describir el proceso de promoción y difusión del código de ética.</p>	<p>Proponer códigos de ética en la organización.</p> <p>Promover códigos de ética al interior de las organizaciones.</p>	Analítico Disciplinado Responsable Asertivo Objetivo Observador Ético

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2019	

SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO

PROCESO DE EVALUACIÓN

Resultado de aprendizaje	Secuencia de aprendizaje	Instrumentos y tipos de reactivos
<p>A partir de un caso empresarial, elabora un reporte que contenga:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Problemas éticos detectados - Propuesta de código de ética - Estrategia de promoción y difusión del código de ética - Conclusiones y recomendaciones 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Comprender los conceptos de ética, moral, ética laboral, valores y la importancia de la ética en el desarrollo de las funciones de capital humano. 2. Identificar los tipos de problemas éticos en la organización. 3. Comprender los conceptos de código de ética y código de conducta, su importancia y relación con el área de capital humano. 4. Identificar la estructura y funciones de un código de ética. 5. Analizar el proceso de promoción y difusión del código de ética. 	<p>Lista de cotejo Estudio de casos</p>

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2019	

SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO

PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE

Métodos y técnicas de enseñanza	Medios y materiales didácticos
Realización de trabajos de investigación	Computadora
Discusión en grupo	Cañón
Análisis de casos	Pintarrón Impresos Internet

ESPACIO FORMATIVO

Aula	Laboratorio / Taller	Empresa
X		

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2019	

SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO

CAPACIDADES DERIVADAS DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES A LAS QUE CONTRIBUYE LA ASIGNATURA

Capacidades	Criterios de Desempeño
Diagnosticar el comportamiento del personal considerando sus características, y mediante el análisis de la brecha etaria, las teorías de sociología del trabajo y evaluaciones psicométricas para el diseño de programas de desarrollo humano.	<p>Elabora un diagnóstico del personal que contenga:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Descripción de la metodología empleada - Perfil del puesto - Perfil del colaborador - Análisis de brecha etaria - Análisis de la red sociológica organizacional - Resultado e interpretación de pruebas psicométricas - Conclusiones
Evaluar programas de desarrollo de personal mediante la evaluación de los resultados de su diseño e implementación, con base en análisis de teorías motivacionales, los resultados de diagnósticos de clima, cultura, comportamiento y comunicación organizacional y técnicas de coaching, para el fortalecimiento del talento humano.	<p>Elabora un informe del programa del desarrollo de personal que contenga:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Datos generales - Resultados de diagnósticos de clima, cultura, comportamiento y comunicación organizacional - programa: <ul style="list-style-type: none"> a) Objetivo b) Justificación c) Alcance d) Metas e) Estrategias de desarrollo de personal (coaching, motivacional) f) Recursos g) Diagrama de Gantt - Diseño de herramientas de evaluación - Evidencias de implementación de programas - Interpretación de resultados - Propuestas de mejora

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	REVISÓ:	Dirección Académica	 Educación en Competencias Profesionales Sistema de Universidades Técnicas
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2019	

Capacidades	Criterios de Desempeño
Proponer servicios de asesoría en la gestión de personal mediante la implementación del proceso de consultoría, considerando herramientas y estrategias administrativas para satisfacer las necesidades del capital humano en las organizaciones.	<p>Elabora un plan de consultoría que contenga:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo de consultoría: <ul style="list-style-type: none"> a) Diagnóstico b) Propuestas de intervención c) Acciones de seguimiento - Propuesta técnica del servicio
Desarrollar procesos de auditoría interna de los sistemas de calidad considerando las normas aplicables, el plan de implementación y análisis de los resultados de los indicadores para detectar desviaciones y proponer acciones de mejora en la organización.	<p>Elabora un informe del desarrollo de auditorías internas que contenga:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Datos generales - Planificación de auditoría: <ul style="list-style-type: none"> a) Calendario de auditorías b) Áreas auditadas c) Procesos auditados d) Asignación de auditores - Desarrollo de la auditoría: <ul style="list-style-type: none"> a) Lista de verificación b) Formatos - Cierre de auditoría: <ul style="list-style-type: none"> a) Reporte final b) Recomendaciones - Seguimiento de auditoría

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	REVISÓ:	Dirección Académica	 Educar en Competencias Profesionales
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2019	

SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO

FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

Autor	Año	Título del Documento	Ciudad	País	Editorial
Weber, Max	2014	<i>Economía y sociedad</i>	Distrito Federal	México	Fondo de Cultura Económica ISBN: 9788822823694
Fernández, Rodríguez, Carlos Jesús; Ibáñez, Rojo, Rafael; Romero, Balsas, Pedro	2017	<i>Sociología de la empresa, el trabajo y las organizaciones</i>	Madrid	España	Alfa Omega ISBN: 9786076227374
Mascó, Alejandro	2015	<i>Entre Generaciones</i>	Buenos Aires	Argentina	Temas Grupo Editorial ISBN: 9789871826483
Camacho, Laraña, Ildefonso; Fernández, Fernández, José Luis	2013	<i>Ética y responsabilidad empresarial</i>	Madrid	España	Desclee de Brouwer ISBN: 9788433036353
Pavía, Sánchez, Inmaculada	2016	<i>Organización empresarial y de recursos humanos</i>	Granada	España	IC Editorial ISBN: 9788416173723
Schmidt, Eduardo	2017	<i>Ética y negocios para America Latina</i>	Lima	Perú	Universidad del Pacifico ISBN: 9789972573194
Vinck, Dominique	2014	<i>Ciencias y sociedad - sociología del trabajo científico</i>	Mar de Plata	Argentina	Gedisa ISBN: 978849784329

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2019	

Autor	Año	Título del Documento	Ciudad	País	Editorial
Giddens, Anthony	2015	<i>Conceptos esenciales de sociología</i>	Madrid	España	Alianza Editorial ISBN: 9788420697581

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	REVISÓ:	Dirección Académica	 Educación en Competencias Profesionales Sistema de Universidades Técnicas y Profesionales
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2019	