


**ASIGNATURA DE SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO**

<b>1. Competencias</b>	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.
<b>2. Cuatrimestre</b>	Séptimo
<b>3. Horas Teóricas</b>	29
<b>4. Horas Prácticas</b>	31
<b>5. Horas Totales</b>	60
<b>6. Horas Totales por Semana Cuatrimestre</b>	4
<b>7. Objetivo de aprendizaje</b>	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
<b>I. Generalidades de Sociología del Trabajo</b>	11	4	15
<b>II. Brecha Etaria y Generacional</b>	10	15	25
<b>III. Ética en la Gestión de Capital Humano</b>	8	12	20
<b>Totales</b>	<b>29</b>	<b>31</b>	<b>60</b>


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

# SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO


## UNIDADES DE APRENDIZAJE

<b>1. Unidad de aprendizaje</b>	<b>I. Generalidades de Sociología del Trabajo</b>
<b>2. Horas Teóricas</b>	11
<b>3. Horas Prácticas</b>	4
<b>4. Horas Totales</b>	15
<b>5. Objetivo de la Unidad de Aprendizaje</b>	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	<p>Identificar el concepto de sociedad y los antecedentes de su evolución:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sociedades prehistóricas</li> <li>- Sociedades antiguas</li> <li>- Sociedades en la edad media</li> <li>- La ilustración</li> <li>- Siglo XX y sociedad actual</li> <li>- La estructura social</li> <li>- Grupos sociales</li> <li>- Las instituciones sociales</li> <li>- Las clases sociales</li> <li>- Estructura y conciencia de clase</li> </ul>		<p>Analítico Objetivo Organizado Responsable</p>

<b>ELABORÓ:</b>	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	<b>REVISÓ:</b>	Dirección Académica	
<b>APROBÓ:</b>	C. G. U. T. y P.	<b>FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:</b>	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"> <li>- Inicios</li> <li>- La organización científica del trabajo (Taylor)</li> <li>- El radicalismo organizativo (Fayol)</li> <li>- La teoría clásica de la burocracia (Weber)</li> <li>- Escuela de las relaciones humanas (Elthon Mayo)</li> <li>- La organización como sistema (Bon Bertalanffi)</li> </ul> <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"> <li>- De la población</li> <li>- De la familia</li> <li>- De la comunicación</li> <li>- Del conocimiento</li> <li>- De conflicto social</li> <li>- De la salud</li> <li>- De la educación</li> <li>- De género</li> <li>- Económica</li> <li>- Industrial</li> </ul>		Analítico Objetivo Organizado Responsable

<b>ELABORÓ:</b>	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	<b>REVISÓ:</b>	Dirección Académica	
<b>APROBÓ:</b>	C. G. U. T. y P.	<b>FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:</b>	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"> <li>- Histórico</li> <li>- Comparativo</li> <li>- Funcionalista</li> <li>- Formal</li> <li>- Estructuralista</li> </ul>	Evaluar el comportamiento de colectividades humanas en la organización.	<p>Analítico Ético Objetivo Observador Organizado Responsable</p>

<b>ELABORÓ:</b>	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	<b>REVISÓ:</b>	Dirección Académica	
<b>APROBÓ:</b>	C. G. U. T. y P.	<b>FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:</b>	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"> <li>- Mapa conceptual, en el que describa concepto y evolución de la sociedad</li> <li>- Ensayo sobre la importancia de la sociología del trabajo en la administración del capital humano</li> <li>- Reporte sobre la evaluación del comportamiento de grupos de trabajo en la organización a partir de un caso</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identificar el concepto de sociedad y los antecedentes de su evolución.</li> <li>2. Comprender los conceptos de sociología y sociología del trabajo y su importancia.</li> <li>3. Identificar las teorías principales de los precursores de la sociología del trabajo y su aportación.</li> <li>4. Identificar el origen de la sociología, sus tendencias y ramas.</li> <li>5. Analizar los métodos de la sociología del trabajo y su aplicación.</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Portafolio de evidencias</li> <li>- Lista de cotejo</li> </ul>

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


# SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO

## PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE

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

## ESPACIO FORMATIVO

Aula	Laboratorio / Taller	Empresa
X		


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

# SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO


## UNIDADES DE APRENDIZAJE

<b>1. Unidad de aprendizaje</b>	<b>II. Brecha Etaria y Generacional</b>
<b>2. Horas Teóricas</b>	10
<b>3. Horas Prácticas</b>	15
<b>4. Horas Totales</b>	25
<b>5. Objetivo de la Unidad de Aprendizaje</b>	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"> <li>-Infantes</li> <li>-Adolescencia</li> <li>-Juventud</li> <li>-Adultez</li> <li>-Vejez</li> </ul>	<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>	<p>Analítico</p> <p>Disciplinado</p> <p>Responsable</p> <p>Asertivo</p> <p>Objetivo</p> <p>Observador</p> <p>Empático</p>
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>	<p>Analítico</p> <p>Disciplinado</p> <p>Responsable</p> <p>Asertivo</p> <p>Objetivo</p> <p>Observador</p> <p>Incluyente</p> <p>Empático</p>

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

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
	<p>Describir las brechas generacionales, sus características y comportamiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Tradicionalistas</li> <li>-Baby Boomers</li> <li>-Generación X</li> <li>-Generación Y "Millenials"</li> <li>-Generación Z</li> </ul> <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"> <li>- Salud</li> <li>- Reconocimiento</li> <li>- Sistemas de remuneraciones</li> <li>- Capacitación y adiestramiento</li> <li>- Motivación</li> <li>- Comunicación</li> <li>- Plan de vida</li> <li>- Clima y cultura laboral</li> </ul> <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>	


<b>ELABORÓ:</b>	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	<b>REVISÓ:</b>	Dirección Académica	
<b>APROBÓ:</b>	C. G. U. T. y P.	<b>FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:</b>	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"> <li>- Grupos etarios y brechas generacionales identificados</li> <li>- Detección de características de grupos etarios y brechas generacionales</li> <li>- Propuesta de estrategias de atracción y retención a partir de las características etarias y generacionales detectadas</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Comprender los conceptos de brecha etaria y generacional, su importancia, características y relación con la gestión de capital humano.</li> <li>2. Distinguir los grupos etarios, sus características y comportamiento.</li> <li>3. Analizar las brechas generacionales, sus características y comportamiento.</li> <li>4. Identificar los desafíos de la gestión del talento humano en relación a las brechas generacionales en las organizaciones.</li> <li>5. Comprender las estrategias de atracción y retención de la brecha generacional en la organización.</li> </ol>	<p>Proyecto</p> <p>Rubrica</p>

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


# SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO

## PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE

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

### ESPACIO FORMATIVO

Aula	Laboratorio / Taller	Empresa
X		


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

# SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO


## UNIDADES DE APRENDIZAJE

<b>1.Unidad de aprendizaje</b>	<b>III. Ética en la Gestión de Capital Humano</b>
<b>2.Horas Teóricas</b>	8
<b>3.Horas Prácticas</b>	12
<b>4.Horas Totales</b>	20
<b>5.Objetivo de la Unidad de Aprendizaje</b>	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> <p>- Internos:</p> <p>a) Discriminación e igualdad de oportunidades b) Acoso moral c) Retribución justa d) Confidencialidad e) Privacidad de la información</p> <p>- Externos:</p> <p>a) Veracidad y transparencia informativa</p>	<p>Detectar problemas éticos organizacionales.</p>	<p>Analítico Disciplinado Responsable Asertivo Objetivo Observador Ético</p>

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


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

<b>ELABORÓ:</b>	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	<b>REVISÓ:</b>	Dirección Académica	
<b>APROBÓ:</b>	C. G. U. T. y P.	<b>FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:</b>	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"> <li>- Problemas éticos detectados</li> <li>- Propuesta de código de ética</li> <li>- Estrategia de promoción y difusión del código de ética</li> <li>- Conclusiones y recomendaciones</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>2. Identificar los tipos de problemas éticos en la organización.</li> <li>3. Comprender los conceptos de código de ética y código de conducta, su importancia y relación con el área de capital humano.</li> <li>4. Identificar la estructura y funciones de un código de ética.</li> <li>5. Analizar el proceso de promoción y difusión del código de ética.</li> </ol>	<p>Lista de cotejo</p> <p>Estudio de casos</p>

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


# SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO

## PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE

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

### ESPACIO FORMATIVO


Aula	Laboratorio / Taller	Empresa
X		

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


## SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO

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

Capacidades	Criterios de Desempeño
<p>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>	<p>Elabora un diagnóstico del personal que contenga:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Descripción de la metodología empleada</li> <li>- Perfil del puesto</li> <li>- Perfil del colaborador</li> <li>- Análisis de brecha etaria</li> <li>- Análisis de la red sociológica organizacional</li> <li>- Resultado e interpretación de pruebas psicométricas</li> <li>- Conclusiones</li> </ul>
<p>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>	<p>Elabora un informe del programa del desarrollo de personal que contenga:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Datos generales</li> <li>- Resultados de diagnósticos de clima, cultura, comportamiento y comunicación organizacional</li> <li>- programa:               <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Objetivo</li> <li>b) Justificación</li> <li>c) Alcance</li> <li>d) Metas</li> <li>e) Estrategias de desarrollo de personal (coaching, motivacional)</li> <li>f) Recursos</li> <li>g) Diagrama de Gantt</li> </ul> </li> <li>- Diseño de herramientas de evaluación</li> <li>- Evidencias de implementación de programas</li> <li>- Interpretación de resultados</li> <li>- Propuestas de mejora</li> </ul>

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

Capacidades	Criterios de Desempeño
<p>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>	<p>Elabora un plan de consultoría que contenga:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollo de consultoría: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Diagnóstico</li> <li>b) Propuestas de intervención</li> <li>c) Acciones de seguimiento</li> </ul> </li> <li>- Propuesta técnica del servicio</li> </ul>
<p>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>	<p>Elabora un informe del desarrollo de auditorías internas que contenga:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Datos generales</li> <li>- Planificación de auditoría: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Calendario de auditorías</li> <li>b) Áreas auditadas</li> <li>c) Procesos auditados</li> <li>d) Asignación de auditores</li> </ul> </li> <li>- Desarrollo de la auditoría: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Lista de verificación</li> <li>b) Formatos</li> </ul> </li> <li>- Cierre de auditoría: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Reporte final</li> <li>b) Recomendaciones</li> </ul> </li> <li>- Seguimiento de auditoría</li> </ul>


<b>ELABORÓ:</b>	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	<b>REVISÓ:</b>	Dirección Académica	
<b>APROBÓ:</b>	C. G. U. T. y P.	<b>FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:</b>	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 América Latina</i>	Lima	Perú	Universidad del Pacífico ISBN: 9789972573194
Vinck, Dominique	2014	<i>Ciencias y sociedad - sociología del trabajo científico</i>	Mar de Plata	Argentina	Gedisa ISBN: 978849784329

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

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