

1. Datos Generales de la Unidad de Aprendizaje

| Nombre de la Unidad de Aprendizaje | Clave | Semestre |
|------------------------------------|-------|----------|
| RELACIONES INDUSTRIALES | CS6RI | Sexto |

| Carácter | Obligatoria | Tipo | Teórica |
|----------|-------------|------|---------|
|----------|-------------|------|---------|

| Unidades de Aprendizaje antecedentes | Unidades de Aprendizaje consecuentes |
|--------------------------------------|--------------------------------------|
| Seguridad e Higiene | Ingeniería Industrial |
| | Mercadotecnia |
| | Calidad Total |

| Horas teóricas | Horas prácticas | Total de horas por semana | Semanas por semestre | Total de horas por semestre | Valor en créditos |
|----------------|-----------------|---------------------------|----------------------|-----------------------------|-------------------|
| 3 | 0 | 3 | 16 | 48 | 3 |

| Autores del programa | | Fecha de elaboración | | Fecha de aprobación en Consejo Técnico |
|------------------------|--|----------------------|----------------------|--|
| Roberto Calderón M. | | 25 de Enero de 2019 | | 26 de Junio de 2019 |
| Revisores del programa | | Fecha de revisión | Porcentaje de ajuste | Fecha de aprobación en Consejo Técnico |
| | | | | |

2. Presentación de la Unidad de Aprendizaje

| Justificación breve para contextualizar la UA |
|---|
| <p>La UA de Relaciones Industriales está centrada en el factor humano, la cual parte de la planeación de los recursos humanos, reclutamiento, selección, contratación, capacitación, desarrollo y evaluación.</p> <p>Aplica las técnicas fundamentales de la administración de recursos humanos para el buen funcionamiento y evolución de las organizaciones. Comprende y aplica técnicas para el análisis de puestos y el desempeño de personal. Comprende la</p> |

| | |
|---|---|
| importancia de la selección de personal para el buen funcionamiento y evolución de las organizaciones. | |
| Propuesta didáctico-metodológica | |
| Presencial: <ul style="list-style-type: none"> • Visitas a departamentos de relaciones industriales. • Realizar exposiciones de la evolución del factor humano. • Contrastar factores considerados en la selección y contratación del personal y proponer una estrategia para incrementar la productividad de los mismos. • Discernir sobre la diferencia de enfoques en las distintas empresas con respecto a la selección, contratación y compensación del factor humano utilizando paneles y mesas de discusión. • Realizar un análisis detallado de los factores básicos para la compensación del personal. | Virtual: Consultas en portales de organismos oficiales relacionados al trabajo. |
| Descripción de actividades específicas en las que incorporará al menos dos de los tópicos de formación integral: identidad nicolaíta, derechos humanos, responsabilidad social, transparencia, ética, cultura de la paz | |
| Relacionar los contenidos de la asignatura con el cuidado del medioambiente, derechos humanos; así como con las prácticas de una ingeniería con enfoque sustentable. | |

3. Competencias a desarrollar

| |
|--|
| Eje curricular |
| Ciencias Sociales. |
| Competencias genéricas |
| Identifica y resuelve problemas de calidad en los procesos de transformación y de servicios asociados con los recursos forestales maderables y no maderables, con ética y responsabilidad. Maneja la normatividad acerca de: control sanitario, seguridad industrial y control de calidad de los productos maderables y no maderables, así como del impacto ambiental, y los aplica de manera ética. Aplica los saberes profesionales y técnicos propios de su disciplina con responsabilidad social, visión humanista, ética y compromiso con el medio ambiente y la sustentabilidad. |
| Competencias específicas |
| Diseña, implementa y administra sistemas de abastecimiento, procesos de transformación y estrategias de comercialización de |

productos maderables y no maderables, con impacto social.

4. Perfil académico del docente

| | |
|-------------------------|---|
| Grado académico: | Licenciatura en Ingeniería en Tecnología de la Madera, en Contaduría, en Administración |
| Experiencia: | Preferentemente práctica en la industria |

5. Temas y subtemas

| Temas | Subtemas |
|---|--|
| 1. Relaciones Industriales: Definición, antecedentes y funciones. | 1.1. Introducción y antecedentes 1.2. Proceso operativo bajo el enfoque de sistema y diagnóstico. 1.3. Estructura organizacional |
| 2. Organismos gubernamentales vinculados a las relaciones industriales. | 2.1. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. 2.1.1 Organización. 2.1.2 Objetivos. 2.1.3 Funciones. 2.2. Procuraduría Federal para la Defensa del trabajo. 2.2.1 Organización. 2.2.2 Objetivos. 2.2.3 Funciones 2.3. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. 2.3.1 Organización. 2.3.2 Objetivos. 2.3.3 Funciones. 2.4. Junta Local de Conciliación y Arbitraje. 2.4.1 Organización. 2.4.2 Objetivos 2.4.3 Funciones. 2.5. Fundamentos legales de las relaciones laborales: Ley Federal del Trabajo, principios básicos, Artículo 123 constitucional. |

| | |
|---|--|
| | <p>2.6 El Contrato Colectivo de trabajo. Negociación, formulación, implantación y principios básicos.</p> <p>2.7 Conflictos laborales: Huelgas. Casos reales.</p> <p>2.8 Causales de despido</p> <p>2.9 Reglamento interno de trabajo. Comisiones mixtas.</p> <p>2.10 Ley Federal del Seguro Social. Principios básicos.</p> <p>1.11 El sindicalismo en México.</p> |
| 3. Planeación de recursos humanos, reclutamiento y capacitación. | <p>3.1. Planeación de recursos humanos.</p> <p>3.2. Reclutamiento: proceso y herramientas</p> <p>3.3. Selección: proceso y herramientas.</p> |
| 4. Comportamiento individual e interpersonal en el trabajo | <p>4.1 La actitud y su efecto en el trabajo.</p> <p>4.2 Problemas organizacionales e individuales. Concordancias, discrepancias e intereses comunes.</p> <p>1.3 Comportamiento interpersonal; sus efectos.</p> |
| 5. Evaluación del desempeño del personal y sistema de compensación al empleado. | <p>5.1 Estrategias, Técnicas y herramienta para evaluar el desempeño del personal: Propósitos y Requisitos de un sistema de evaluación</p> <p>5.2 Compensación al empleado: factores que integran la compensación, sistema integral de sueldos y salarios, evaluación de puestos, métodos de evaluación de puestos, estructura de sueldos, tabuladores de sueldos.</p> <p>1.3 Clasificación de prestaciones.</p> |
| 6. Auditoría y control de recursos humanos. | <p>6.1 Control de recursos humanos</p> <p>6.2 Auditoría de recursos humanos: Indicadores esenciales para la toma de decisiones y técnicas de control de recursos.</p> |

6. Criterios de evaluación.

| CRITERIOS A EVALUAR (se integrarán los formatos de rúbrica, de lista de cotejo, etc., que se requieran) | PORCENTAJE |
|---|-------------------|
| • Participación y exposiciones. | 30 |
| • Reporte de interpretación, análisis y sugerencias personales de las visitas industriales. | 30 |
| • Examen escrito. | 40 |
| Porcentaje final | 100 |

7. Fuentes de información.

| Básica: |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Dessler, G. (2000). Administración de Personal. 6ª. Ed. México. Prentice-Hall. • Werther, W. y Davis, K. (1999). Administración de Personal y de Recursos Humanos. 6ª. Ed. México McGraw-Hill. • Sherman, A., Bohlander, G. y Snell, S. (1998) Administración de Recursos Humanos. México. Thomson Ed. • Chiavenato, I. (2000) Administración de Recursos Humanos. 5ª. Ed. México. McGraw-Hill. • Hall, R. (1996) Organizaciones. 6ª. Ed. México. Prentice-hall. |
| Complementaria: |
| |