

## 1.- DATOS DE LA ASIGNATURA

Nombre de la asignatura :	<b>Relaciones Industriales</b>
Carrera :	<b>Ingeniería Industrial</b>
Clave de la asignatura :	<b>INC-1026</b>
SATCA <sup>1</sup>	<b>2 - 2- 4</b>

## 2.- PRESENTACIÓN

### **Caracterización de la asignatura.**

E La asignatura 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.

### **Intención didáctica.**

El temario está organizado.....

---

<sup>1</sup> Sistema de Asignación y Transferencia de Créditos Académicos

### 3.- COMPETENCIAS A DESARROLLAR

#### Competencias específicas:

- Aplicar las técnicas fundamentales de la administración de recursos humanos para el buen funcionamiento y evolución de las organizaciones

#### Competencias genéricas:

##### Competencias instrumentales

- Capacidad de análisis y síntesis.
- Capacidad de organizar y planificar.
- Conocimientos generales básicos.
- Conocimientos básicos de la carrera.
- Comunicación oral y escrita en su propia lengua.
- Conocimiento de una segunda lengua.
- Habilidades básicas de manejo de la computadora.
- Habilidades de gestión de información (habilidad para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas).
- Solución de problemas.
- Toma de decisiones.

##### Competencias interpersonales

- Capacidad crítica y autocrítica.
- Trabajo en equipo.
- Habilidades interpersonales.
- Capacidad de trabajar en equipo interdisciplinario.
- Capacidad de comunicarse con profesionales de otras áreas.
- Apreciación de la diversidad y multiculturalidad.
- Habilidad para trabajar en un ambiente laboral.
- Compromiso ético.

##### Competencias sistémicas

- Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.
- Habilidades de investigación.
- Capacidad de aprender.
- Capacidad de adaptarse a nuevas situaciones.
- Capacidad de generar nuevas ideas (creatividad).
- Liderazgo.
- Conocimiento de culturas y costumbres de otros países.
- Habilidad para trabajar en forma

	<p>autónoma.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Capacidad para diseñar y gestionar proyectos.</li><li>• Iniciativa y espíritu emprendedor.</li><li>• Preocupación por la calidad.</li><li>• Búsqueda del logro.</li></ul>	
--	--	--

#### 4.- HISTORIA DEL PROGRAMA

Lugar y fecha de elaboración o revisión	Participantes	Evento
<p>Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Ecatepec del 9 al 13 de noviembre de 2009.</p>	<p>Representantes de los Institutos Tecnológicos de:            Álamo Temapache, Alvarado, Apizaco, Arandas, Campeche, Celaya, Centla, Cerro Azul, Chihuahua, Ciudad Acuña, Ciudad Guzmán, Ciudad Juárez, Ciudad Valles, Ciudad Victoria, Comitán, Durango, Ecatepec, Huetamo, La Laguna, La Sierra Norte de Puebla, León, Libres, Linares, Los Mochis, Macuspana, Matamoros, Matehuala, Mérida, Minatitlán, Monclova, Morelia, Nuevo León, Ocotlán, Orizaba, Pachuca, Parral, Piedras Negras, Reynosa, Saltillo, San Luis Potosí, Tantoyuca, Tehuacán, Tepexi de Rodríguez, Tepic, Teziutlán, Toluca, Tuxtla Gutiérrez, Valladolid, Veracruz, Villahermosa, Zacapoaxtla, Zacatecas, Zacatecas Occidente y Zacatepec.</p>	<p>Reunión Nacional de Diseño e Innovación Curricular para el Desarrollo y Formación de Competencias Profesionales de la Carrera de Ingeniería Industrial.</p>
<p>Desarrollo de Programas en Competencias Profesionales por los Institutos Tecnológicos del 16 de noviembre de 2009 al 26 de mayo de 2010.</p>	<p>Academias de Ingeniería Industrial de los Institutos Tecnológicos de:            Cd Juárez, Comitán, Fresnillo, Matehuala, Nuevo León, Piedras Negras, Tehuacan, Saltillo, Sierra Norte, Tuxtla Gutiérrez, Zacapoaxtla.</p>	<p>Elaboración del programa de estudio propuesto en la Reunión Nacional de Diseño Curricular de la Carrera de Ingeniería Industrial.</p>
<p>Instituto Tecnológico de Zacatecas del 12 al 16 de abril de 2010.</p>	<p>Representantes de los Institutos Tecnológicos de:            Álamo Temapache, Alvarado, Apizaco, Arandas, Campeche, Celaya, Centla, Cerro Azul, Chihuahua, Ciudad Acuña, Ciudad Guzmán, Ciudad Valles, Ciudad Victoria, Comitán, Durango, Ecatepec, Huetamo, La Paz, La Piedad, La Sierra Norte de Puebla, León, Libres, Linares, Los Mochis, Macuspana, Matamoros, Matehuala, Mérida, Monclova, Nuevo León, Ocotlán, Orizaba, Pachuca, Parral, Piedras Negras, Puebla, Reynosa,</p>	<p>Reunión Nacional de Consolidación de los Programas en Competencias Profesionales de la Carrera de Ingeniería Industrial.</p>

Lugar y fecha de elaboración o revisión	Participantes	Evento
	Saltillo, San Luis Potosí, Tantoyuca, Tehuacán, Tepexi de Rodríguez, Tepic, Teziutlán, Toluca, Tuxtla Gutiérrez, Veracruz, Villahermosa, Zacapoaxtla, Zacatecas, Zacatecas Occidente y Zacatepec.	

## 5.- OBJETIVO GENERAL DEL CURSO

Aplicar las técnicas fundamentales de la administración de recursos humanos para el buen funcionamiento y evolución de las organizaciones

## 6.- COMPETENCIAS PREVIAS

- Conocer y aplicar conceptos de liderazgo
- Gestionar y proyectar costos
- Reconocer los elementos del proceso de la investigación.
- Leer, comprender y redactar ensayos técnico-científicos.
- Identificar y resolver problemas afines a su ámbito profesional

## 7.- TEMARIO

Unidad	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.	Planeación de recursos humanos, reclutamiento y selección de candidatos	2.1. Planeación de recursos humanos: proceso de planeación, relación entre planeación estratégica y planeación de recursos humanos. 2.2. Reclutamiento: proceso y herramientas 2.3. Selección: proceso y herramientas
3.	Capacitación y desarrollo: proceso de mejora continua	3.1. Programa de inducción al empleado. 3.2. Definición de capacitación, adiestramiento y desarrollo 3.3. Proceso de capacitación y adiestramiento 3.4. Técnicas de capacitación, adiestramiento y desarrollo. 3.5. Desarrollo de ejecutivos.
4.	Evaluación del desempeño del personal y sistema de compensación al empleado	4.1 Estrategias, Técnicas y herramienta para Evaluar el desempeño del personal : Propósitos y Requisitos de un sistema de evaluación 4.2 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. 4.3 Clasificación de prestaciones
5.	Auditoría y control de recursos humanos	5.1 Control de recursos humanos 5.2 Auditoría de recursos humanos: Indicadores esenciales para la toma de decisiones y técnicas de control de recursos humanos.
6.	Tema	6.1. Subtema 6.1.1. Sub-Subtema 6.2. Subtema

		6.3. Subtema 6.3.1. Sub-subtema
7.	Tema	7.1. Subtema 7.1.1. Sub-Subtema 7.2. Subtema 7.3. Subtema 7.3.1. Sub-subtema
8.	Tema	8.1. Subtema 8.1.1. Sub-Subtema 8.2. Subtema 8.3. Subtema 8.3.1. Sub-subtema
9.	Tema	9.1. Subtema 9.1.1. Sub-Subtema 9.2. Subtema 9.3. Subtema 9.3.1. Sub-subtema
10.	Tema	10.1. Subtema 10.1.1. Sub-Subtema 10.2. Subtema 10.3. Subtema 10.3.1. Sub-subtema

## **8.- SUGERENCIAS DIDÁCTICAS**

El docente debe:

- Fomentar actividades de investigación de los antecedentes históricos del manejo del factor humano.
- 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.



## 9.- SUGERENCIAS DE EVALUACIÓN

- Investigación.
- Participación y exposiciones.
- Reporte de interpretación, análisis y sugerencias personales de las visitas industriales.
- Examen escrito.
- Diseño e implementación de un proyecto integrador sobre selección, contratación y planes de remuneración.

## 10.- UNIDADES DE APRENDIZAJE

### Unidad 1: Relaciones Industriales: definición, antecedentes y funciones

<i>Competencia específica a desarrollar</i>	<i>Actividades de Aprendizaje</i>
Comprender las funciones del departamento de relaciones industriales	<ul style="list-style-type: none"><li>• Realizar investigaciones sobre las funciones de los departamentos de relaciones industriales en las organizaciones</li><li>• Contrastar la diferencia de enfoques en organizaciones con respecto a las estructuras organizacionales que emplean,</li></ul>

### Unidad 2: Planeación de recursos humanos, reclutamiento y selección de candidatos

<i>Competencia específica a desarrollar</i>	<i>Actividades de Aprendizaje</i>
Conocer, comprender y aplicar las diferentes técnicas y herramientas para la selección de candidatos.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Realizar investigaciones sobre las diferentes herramientas para selección de candidatos</li><li>• Contrastar la diferencia de enfoques con la aplicación de herramientas para la selección de candidatos.</li></ul>

### Unidad 3: Capacitación y desarrollo: proceso de mejora continua

<i>Competencia específica a desarrollar</i>	<i>Actividades de Aprendizaje</i>
Elaborar y aplicar programas de detección de necesidades de capacitación en las organizaciones	<ul style="list-style-type: none"><li>• Realizar investigaciones sobre los diferentes métodos para desarrollar y elaborar un programa de capacitación en las organizaciones</li><li>• Contrastar enfoques en las organizaciones de aplicación de los DNA (Detección de necesidades de capacitación y adiestramiento).</li></ul>

### Unidad 4: Evaluación del desempeño del personal y Sistema de compensación al empleado

<i>Competencia específica a desarrollar</i>	<i>Actividades de Aprendizaje</i>
Conocer y aplicar técnicas y herramientas para evaluar el	<ul style="list-style-type: none"><li>• Realizar investigaciones sobre las diferentes técnicas y herramientas existentes y</li></ul>

desempeño. Conocer y aplicar métodos de evaluación de puestos. Conocer Estructura de sueldos y salarios.	aplicadas en las organizaciones <ul style="list-style-type: none"> <li>• Contrastar la aplicación de técnicas y herramientas empleadas en las distintas empresas. Utilizando paneles y mesas de discusión.</li> <li>• Realizar investigaciones sobre los salarios y sueldos de la región.</li> <li>• Contrastar la aplicación de los sueldos y salarios en las diferentes empresas de la región. Utilizando paneles y mesas de discusión.</li> </ul>
--	--

### Unidad 5: Auditoría y control de recursos humanos

<i>Competencia específica a desarrollar</i>	<i>Actividades de Aprendizaje</i>
Aplicar auditorias sobre recursos humanos en una empresa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Investigar y analizar los requerimientos de los factores humanos en las normas ISO 9000, ISO14000, OSHA18000.</li> <li>• Realizar investigaciones sobre indicadores de desempeño y satisfacción del factor humanos existentes y aplicados en las diferentes empresas.</li> <li>• Contrastar las investigaciones realizadas. Utilizando paneles y mesas de discusión.</li> </ul>

### Unidad 6: Circuitos De Aplicación con Diodos

<i>Competencia específica a desarrollar</i>	<i>Actividades de Aprendizaje</i>
Analizar y diseñar circuitos con diodos para su aplicación en circuitos electrónicos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Buscar, seleccionar y analizar información en las distintas fuentes bibliográficas propuestas; sobre el comportamiento, la estructura y aplicación de los circuitos con diodos.</li> </ul>

### Unidad 7: Circuitos De Aplicación con Diodos

<i>Competencia específica a desarrollar</i>	<i>Actividades de Aprendizaje</i>
Analizar y diseñar circuitos con diodos para su aplicación en circuitos electrónicos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Buscar, seleccionar y analizar información en las distintas fuentes bibliográficas propuestas; sobre el comportamiento, la estructura y aplicación de los circuitos con diodos.</li> </ul>

### Unidad 8: Circuitos De Aplicación con Diodos

<i>Competencia específica a desarrollar</i>	<i>Actividades de Aprendizaje</i>
Analizar y diseñar circuitos con	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Buscar, seleccionar y analizar información</li> </ul>

diodos para su aplicación en circuitos electrónicos.	en las distintas fuentes bibliográficas propuestas; sobre el comportamiento, la estructura y aplicación de los circuitos con diodos.
--	--

### **Unidad 9: Circuitos De Aplicación con Diodos**

<i>Competencia específica a desarrollar</i>	<i>Actividades de Aprendizaje</i>
Analizar y diseñar circuitos con diodos para su aplicación en circuitos electrónicos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Buscar, seleccionar y analizar información en las distintas fuentes bibliográficas propuestas; sobre el comportamiento, la estructura y aplicación de los circuitos con diodos.</li> </ul>

### **Unidad 10: Circuitos De Aplicación con Diodos**

<i>Competencia específica a desarrollar</i>	<i>Actividades de Aprendizaje</i>
Analizar y diseñar circuitos con diodos para su aplicación en circuitos electrónicos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Buscar, seleccionar y analizar información en las distintas fuentes bibliográficas propuestas; sobre el comportamiento, la estructura y aplicación de los circuitos con diodos.</li> </ul>

## **11.- FUENTES DE INFORMACIÓN**

1. Alles, Martha Alicia Selección por competencias. Editorial: Alfaomega
2. Chiavenato Admón. del Recurso Humano. Editorial Alfaomega
3. Dessler GHary, Varela Ricardo. Admón. del Recurso Humano. Editorial Alfaomega
4. Grados. Jaime Calificación de Meritos
5. Grados. Jaime, Reclutamiento y Selección de Personal
6. Guerrero. Eugenio Manual de Relaciones Industriales, Edit Porrúa
7. Kirkpatrick, Donald Evaluacion ded acciones formativas. Editorial: Alfaomega
8. Olleros, M.El proceso de capacitación y selección de personal. Editorial: Alfaomeg
9. Pain, Abraham. Como Realizar un proyecto de capacitación. Editorial: Alfaomega
10. Richino,S. Seleccion de Personal. Editorial Alfaomega

## **12.- PRÁCTICAS PROPUESTAS**

- Aplicar pruebas para la selección y contratación del personal.
- Elaborar un DNA( Detección de necesidades de capacitación en las organizaciones)
- Realizar la evaluación de un puesto.
- Realizar auditorías.