

1. Datos Generales de la asignatura

| | |
|---------------------------------|--------------------------------|
| Nombre de la asignatura: | Relaciones industriales |
| Clave de la asignatura: | INC-1026 |
| SATCA¹: | 2-2-4 |
| Carrera: | Ingeniería industrial |

2. Presentación

| |
|---|
| <p>Caracterización de la asignatura</p> <p>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.</p> <p>Esta asignatura aporta al perfil del egresado la capacidad para diseñar, mejorar e integrar tecnologías en este caso en particular para la administración de recursos humanos Diseña, implementa y mejora sistemas de trabajo para elevar la productividad al hacer un excelente selección del personal. Administra sistemas de mantenimiento en procesos de bienes y servicios en este caso la administración de sueldos y salarios para la optimización en el uso de los recursos. Gestiona sistemas de seguridad, salud ocupacional de manera sustentable, en sistemas productivos de bienes y servicios atendiendo los lineamientos legales.</p> <p>La importancia de esta asignatura radica en que un buen ingeniero industrial no solo debe dominar la parte técnica, sino también la humana.</p> <p>La asignatura comprende cinco temas, en el primer tema se abordan los conceptos fundamentales de Relaciones Industriales: definición, antecedentes y funciones. En el segundo tema se desarrollan la Planeación de recursos humanos, reclutamiento y selección de candidatos. El tema tres se abordan los conceptos de Capacitación y desarrollo y el proceso de mejora continua. El cuarto tema desarrolla las técnicas de Evaluación del desempeño del personal y sistema de compensación al empleado. Para concluir en el tema cinco se abordan los temas de auditoría y control de recursos humanos.</p> <p>Esta asignatura se relaciona con las materias de taller de ética, gestión de costo entre otras, como son todas las materias de corte humana administrativa, dada la importancia que tiene el factor humano en el desarrollo de las empresas de bienes y servicios.</p> |
| <p>Intención didáctica</p> <p>Fomentar actividades de investigación de los antecedentes históricos del manejo del factor humano.</p> <p>Visitas a departamentos de relaciones industriales</p> <p>Realizar exposiciones de la evolución del factor humano.</p> <p>Contrastar factores considerados en la selección y contratación del personal y proponer una estrategia para incrementar la productividad de los mismos.</p> <p>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.</p> <p>Realizar un análisis detallado de los factores básicos para la compensación del personal.</p> |

¹ Sistema de Asignación y Transferencia de Créditos Académicos

3. Participantes en el diseño y seguimiento curricular del programa

| Lugar y fecha de elaboración o revisión | Participantes | Evento |
|--|--|---|
| Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Ecatepec del 9 al 13 de noviembre de 2009. | Representantes de los Institutos Tecnológicos de: Apizaco, Boca del Río, Cerro Azul, Chetumal, Chilpancingo, Durango, La Paz, Superior de Los Ríos, Superior de Macuspana, Matehuala, Mérida, Nuevo Laredo, Oaxaca, Superior del Oriente del Estado de Hidalgo, Pachuca, Tapachula, Tuxtepec, Villahermosa y Zacatepec. | Reunión Nacional de Diseño e Innovación Curricular para el Desarrollo y Formación de Competencias Profesionales de las Carreras de Ingeniería en Materiales, Ingeniería Mecánica e Ingeniería Industrial. |
| Instituto Tecnológico de Zacatecas del 12 al 16 de abril de 2010. | 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, Huétamo, 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, Saltillo, San Luis Potosí, Tantoyuca, Tehuacán, Tepexi de Rodríguez, Tepic, Teziutlán, Toluca, Tuxtla Gutiérrez, Veracruz, Villahermosa, Zacapoaxtla, Zacatecas, Zacatecas Occidente y Zacatepec. | Reunión Nacional de Consolidación de los Programas en Competencias Profesionales de las Carreras de Ingeniería en Materiales, Ingeniería Mecánica e Ingeniería Industrial. |
| Instituto Tecnológico de Cd. Juárez, del 27 al 30 de noviembre de 2013. | Representantes de los Institutos Tecnológicos de: Altamira, Apizaco, Cajeme, Cd. Acuña, Cd. Juárez, Cd. Madero, Cd. Valles, Cd. Victoria, Celaya, Chapala, Chihuahua, Colima, Delicias, Ecatepec, | Reunión Nacional de Seguimiento Curricular de los Programas en Competencias Profesionales de las Carreras de Ingeniería Industrial, Ingeniería en Logística, Ingeniería Civil y Arquitectura. |

| | | |
|---|---|---|
| | Huixquilucan, Iguala, Lerdo, La Paz, Los Mochis, Mexicali, Minatitlán, Orizaba, Pachuca, Purhepecha, Querétaro, Santiago Papasquiario, Sinaloa de Leyva, Tepic, Teziutlán, Tijuana, Tlalnepantla, Veracruz, Zacatecas y Zacapoaxtla. | |
| Instituto Tecnológico de Toluca, del 10 al 13 de febrero de 2014. | Representantes de los Institutos Tecnológicos de: Cd. Juárez, Tlalnepantla y Toluca. | Reunión de Seguimiento Curricular de los Programas Educativos de Ingenierías, Licenciaturas y Asignaturas Comunes del SNIT. |
| Tecnológico Nacional de México, del 25 al 26 de agosto de 2014. | Representantes de los Institutos Tecnológicos de: Aguascalientes, Apizaco, Boca del Río, Celaya, Cerro Azul, Cd. Juárez, Cd. Madero, Chihuahua, Coacalco, Coatzacoalcos, Durango, Ecatepec, La Laguna, Lerdo, Matamoros, Mérida, Mexicali, Motúl, Nuevo Laredo, Orizaba, Pachuca, Poza Rica, Progreso, Reynosa, Saltillo, Santiago Papasquiario, Tantoyuca, Tlalnepantla, Toluca, Veracruz, Villahermosa, Zacatecas y Zacatepec. Representantes de Petróleos Mexicanos (PEMEX). | Reunión de trabajo para la actualización de los planes de estudio del sector energético, con la participación de PEMEX. |

4. Competencia(s) a desarrollar

| Competencia(s) específica(s) de la asignatura |
|---|
| Aplicar las técnicas fundamentales de la administración de recursos humanos para el buen funcionamiento y evolución en las organizaciones de manufactura y servicios. |

5. Competencias previas

| |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Conocer y aplicar conceptos de liderazgo. [SEP] • Gestionar y proyectar costos. • Reconocer los elementos del proceso de la investigación. [SEP] • Leer, comprender y redactar ensayos técnico-científicos. [SEP] • Identificar y resolver problemas afines a su ámbito profesional |
|---|

6. Temario

| No. | 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. |

7. Actividades de aprendizaje de los temas

| 1: Relaciones Industriales: definición, antecedentes y | |
|--|---|
| Competencias | Actividades de aprendizaje |
| <p>Específica(s): Comprende las funciones del departamento de relaciones industriales</p> <p>Genéricas: <u>Competencias instrumentales</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de análisis y síntesis. • Capacidad de organizar y planificar. | <ul style="list-style-type: none"> • Realiza investigaciones sobre las funciones de los departamentos de relaciones industriales en las organizaciones • Contrasta la diferencia de enfoques en organizaciones con respecto a las estructuras organizacionales que emplean, |

| | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Comunicación oral y escrita en su propia lengua. • Habilidades de gestión de información (habilidad para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas. • Solución de problemas. • Toma de decisiones. <p><u>Competencias interpersonales</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. <p><u>Competencias sistémicas</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica. • Habilidades de investigación. • Capacidad de adaptarse a nuevas situaciones. • Capacidad de generar nuevas ideas (creatividad). • Liderazgo. • Habilidad para trabajar en forma autónoma. • Capacidad para diseñar y gestionar proyectos. <p>Iniciativa y espíritu emprendedor.</p> | |
| <p>2: Planeación de recursos humanos, reclutamiento y selección de candidato</p> | |
| <p>Competencias</p> | <p>Actividades de aprendizaje</p> |
| <p>Específica(s): Conoce, comprende y aplica las diferentes técnicas y herramientas para la selección de candidatos. Genéricas: <u>Competencias instrumentales</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de análisis y síntesis. • Capacidad de organizar y planificar. • Comunicación oral y escrita en su propia lengua. • Habilidades de gestión de información | <ul style="list-style-type: none"> • Realiza investigaciones sobre las diferentes herramientas para selección de candidatos • Contrasta la diferencia de enfoques con la aplicación de herramientas para la selección de candidatos. |

| | |
|--|--|
| <p>(habilidad para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Solución de problemas. • Toma de decisiones. <p><u>Competencias interpersonales</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. <p><u>Competencias sistémicas</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica. • Habilidades de investigación. • Capacidad de adaptarse a nuevas situaciones. • Capacidad de generar nuevas ideas (creatividad). • Liderazgo. • Habilidad para trabajar en forma autónoma. • Capacidad para diseñar y gestionar proyectos. • Iniciativa y espíritu emprendedor. | |
| <p>3: Capacitación y desarrollo: proceso de mejora continua</p> | |
| <p>Competencias</p> | <p>Actividades de aprendizaje</p> |
| <p>Específica(s): Elabora y aplica programas de detección de necesidades de capacitación en las organizaciones Genéricas: <u>Competencias instrumentales</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de análisis y síntesis. • Capacidad de organizar y planificar. • Comunicación oral y escrita en su propia lengua. • Habilidades de gestión de información (habilidad para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas. • Solución de problemas. • Toma de decisiones. | <ul style="list-style-type: none"> • Realizar investigaciones sobre los diferentes métodos para desarrollar y elaborar un programa de capacitación en las organizaciones • Contrastar enfoques en las organizaciones de aplicación de los DNA (Detección de necesidades de capacitación y adiestramiento). |

| | |
|--|---|
| <p><u>Competencias interpersonales</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. <p><u>Competencias sistémicas</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica. • Habilidades de investigación. • Capacidad de adaptarse a nuevas situaciones. • Capacidad de generar nuevas ideas (creatividad). • Liderazgo. • Habilidad para trabajar en forma autónoma. • Capacidad para diseñar y gestionar proyectos. <p>Iniciativa y espíritu emprendedor.</p> | |
| <p>4: Evaluación del desempeño del personal y Sistema de compensación al empleado</p> | |
| <p>Competencias</p> | <p>Actividades de aprendizaje</p> |
| <p>Específica(s):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conoce y aplica técnicas y herramientas para evaluar el desempeño. • Conoce y aplica métodos de evaluación de puestos. • Conoce Estructura de sueldos y salarios. <p>Genéricas:</p> <p><u>Competencias instrumentales</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de análisis y síntesis. • Capacidad de organizar y planificar. • Comunicación oral y escrita en su propia lengua. • Habilidades de gestión de información (habilidad para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas). • Solución de problemas. • Toma de decisiones. <p><u>Competencias interpersonales</u></p> | <ul style="list-style-type: none"> • Realiza investigaciones sobre las diferentes técnicas y herramientas aplicadas en las organizaciones • Contrasta la aplicación de técnicas y herramientas empleadas en las distintas empresas. Utilizando paneles y mesas de discusión. • Realiza investigaciones sobre los salarios y sueldos de la región. • Contrasta la aplicación de los sueldos y salarios en las diferentes empresas de la región. Utilizando paneles y mesas de discusión. |

| | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • 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. <p><u>Competencias sistémicas</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica. • Habilidades de investigación. • Capacidad de adaptarse a nuevas situaciones. • Capacidad de generar nuevas ideas (creatividad). • Liderazgo. • Habilidad para trabajar en forma autónoma. • Capacidad para diseñar y gestionar proyectos. • Iniciativa y espíritu emprendedor. | |
| <p>5: Auditoría y control de recursos humanos</p> | |
| <p>Competencias</p> | <p>Actividades de aprendizaje</p> |
| <p>Específica(s): Aplica auditorías sobre recursos humanos en una empresa.</p> <p>Genéricas:</p> <p><u>Competencias instrumentales</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de análisis y síntesis. • Capacidad de organizar y planificar. • Comunicación oral y escrita en su propia lengua. • Habilidades de gestión de información (habilidad para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas). • Solución de problemas. • Toma de decisiones. <p><u>Competencias interpersonales</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacidad crítica y autocrítica. • Trabajo en equipo. • Habilidades interpersonales. • Capacidad de trabajar en equipo | <ul style="list-style-type: none"> • Investiga y analiza los requerimientos de los factores humanos en las normas ISO 9000, ISO14000, OSHA18000. • Realiza investigaciones sobre indicadores de desempeño y satisfacción del factor humanos existentes y aplicados en las diferentes empresas. • Contrasta las investigaciones realizadas. Utilizando paneles y mesas de discusión. |

| | |
|---|--|
| <p>interdisciplinario.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de comunicarse con profesionales de otras áreas. • Apreciación de la diversidad y multiculturalidad. • Habilidad para trabajar en un ambiente laboral. • Compromiso ético. <p><u>Competencias sistémicas</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica. • Habilidades de investigación. • Capacidad de adaptarse a nuevas situaciones. • Capacidad de generar nuevas ideas (creatividad). • Liderazgo. • Habilidad para trabajar en forma autónoma. • Capacidad para diseñar y gestionar proyectos. <p>Iniciativa y espíritu emprendedor.</p> | |
|---|--|

8. Práctica(s)

| |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • 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. |
|---|

9. Proyecto de asignatura

| |
|--|
| <p>El objetivo del proyecto que planteé el docente que imparta esta asignatura, es demostrar el desarrollo y alcance de la(s) competencia(s) de la asignatura, considerando las siguientes fases:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fundamentación: marco referencial (teórico, conceptual, contextual, legal) en el cual se fundamenta el proyecto de acuerdo con un diagnóstico realizado, mismo que permite a los estudiantes lograr la comprensión de la realidad o situación objeto de estudio para definir un proceso de intervención o hacer el diseño de un modelo. • Planeación: con base en el diagnóstico en esta fase se realiza el diseño del proyecto por parte de los estudiantes con asesoría del docente; implica planificar un proceso: de intervención empresarial, social o comunitario, el diseño de un modelo, entre otros, según el tipo de proyecto, las actividades a realizar los recursos requeridos y el cronograma de trabajo. • Ejecución: consiste en el desarrollo de la planeación del proyecto realizada por parte de los estudiantes con asesoría del docente, es decir en la intervención (social, empresarial), o construcción del modelo propuesto según el tipo de proyecto, es la fase de mayor duración que implica el desempeño de las competencias genéricas y específicas a desarrollar. • Evaluación: es la fase final que aplica un juicio de valor en el contexto laboral-profesión, social e investigativo, ésta se debe realizar a través del reconocimiento de logros y aspectos a mejorar se |
|--|

estará promoviendo el concepto de “evaluación para la mejora continua”, la metacognición, el desarrollo del pensamiento crítico y reflexivo en los estudiantes.

10. Evaluación por competencias

Instrumentos y herramientas sugeridas para evaluar las actividades de aprendizaje:
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.

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 Evaluación de acciones formativas. Editorial: Alfaomega
8. Olleros, M. El proceso de capacitación y selección de personal. Editorial: Alfaomega
9. Pain, Abraham. Como Realizar un proyecto de capacitación. Editorial: Alfaomega
10. Richino, S. Selección de Personal. Editorial Alfaomega