



Programa de asignatura por competencias de educación superior

Sección I. Identificación del Curso

Tabla 1. Identificación de la Planificación del Curso.

Actualización:	Enero 11, 2023				
Carrera:	Ingeniería Industrial	Asignatura:	Relaciones industriales y legislación laboral		
Academia:	Industrial en Control de Procesos / Industrial	Clave:	19SIN33		
Módulo formativo:	Ciencias de la Ingeniería Industrial	Seriación:	- -		
Tipo de curso:	Presencial	Prerrequisito:	19SIN27 - Instalaciones industriales y seguridad industrial		
Semestre:	Octavo	Créditos:	3.38	Horas semestre:	54 horas
Teoría:	1 hora	Práctica:	2 horas	Trabajo indpt.:	2 horas
				Total x semana:	3 horas

Sección II. Objetivos educacionales

Tabla 2. Objetivos educacionales

Objetivos educacionales		Criterios de desempeño	Indicadores
OE2	Aplicará métodos, técnicas y modelos de calidad en las diferentes áreas de una organización, alineados con sus objetivos para la mejora continua de los procesos.	Los egresados mostrarán resultados de la implementación en los modelos y técnicas aplicados en un sistema de calidad acorde a los objetivos trazados de la organización.	50 % de egresados aplicarán los modelos y técnicas en las áreas de la organización.
OE3	Diseñará proyectos multidisciplinarios integrando recursos organizacionales para optimizar los mismos.	Los egresados evidenciarán los resultados obtenidos en la gestión de un proyecto de mejora o del desarrollo del mismo, contemplando en todo momento la sustentabilidad e impacto social.	50 % de egresados gestionarán proyectos multidisciplinarios.
Atributos de egreso de plan de estudios		Criterios de desempeño	Componentes
AE4	Desarrollar habilidades directivas y de comunicación asertiva en los diferentes escenarios de toda organización.	Aplicará las técnicas de comunicación efectiva para la implementación de un clima laboral eficaz	<p>1.1 DINAMICA DE LAS PERSONAS Y LAS ORGANIZACIONES.</p> <p>1.1.1. Conceptos fundamentales.</p> <p>1.1.2. Enfoques básicos</p> <p>1.1.3. Las Inteligencias Emocionales (IE) aplicadas en las estrategias de Recursos Humanos (RRHH).</p> <p>1.2 MODELOS DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL.</p> <p>1.2.1. Sistema de comportamiento organizacional</p> <p>1.2.2. Modelos del comportamiento organizacional</p> <p>1.2.3. Prácticas del comportamiento organizacional</p> <p>1.3 Clima Organizacional o Clima Laboral</p> <p>1.3.1. Que es el Clima Laboral.</p> <p>1.3.2 Ventajas y desventajas del clima Laboral.</p> <p>1.3.3 Elaboración de la Encuesta de Clima Laboral.</p> <p>1.3.4 Diseño de la encuesta.</p> <p>1.3.5 Tamaño de la muestra.</p>



Continuación: Tabla 2. Objetivos educacionales (continuación)

No.	Atributos de egreso de plan de estudios	Criterios de desempeño	Componentes
			1.3.6 Llevar a cabo la encuesta de clima laboral. 1.3.7 Interpretación de Resultados de la encuesta de CL. 1.3.8 Estudios de caso, de empresas para llevar a cabo el proyecto integrador de Rel. Ind. (incluye Clima Laboral, Código de Ética y Conducta, Organigrama funcional, descripción de puestos) que se verán en el semestre. 1.3.10 Presentar reporte del CL
AE7	Liderar y participar en equipos de trabajo interdisciplinarios con principios y valores para identificar necesidades y solventar problemáticas de los procesos.	Aplicará los conceptos de legislación laboral para salvaguardar los derechos y obligaciones de los trabajadores y de la Empresa. Aplicará los conceptos de selección, contratación, inducción y capacitación del personal para lograr un estado competitivo de la Empresa.	2.1 ADMINISTRACION DE LA COMUNICACION 2.1.1 Fundamentos de la comunicación 2.1.2 Comunicación descendente y ascendente 2.1.3 Otras formas de comunicación 2.1.4 Prácticas de comunicación Asertiva, Pasiva y Agresiva. 2.2 MOTIVACIÓN 2.2.1. Impulsos motivacionales 2.2.2. Modificación del comportamiento 2.2.3 El modelo de expectativas y modelo de equidad. 2.3 EVALUACION Y RETRIBUCION DEL RENDIMIENTO 2.3.1 El dinero como medio para recompensar a los empleados 2.3.2 Comportamiento organizacional y evaluación del rendimiento 2.3.3 Sistemas de los incentivos económicos y no económicos. 2.4 COMPORTAMIENTO INTERPERSONAL 2.4.1 Conflicto en las organizaciones 2.4.2 Comportamiento asertivo 2.4.3 Poder y política.



Continuación: Tabla 2. Objetivos educacionales (continuación)

No.	Atributos de egreso de plan de estudios	Criterios de desempeño	Componentes
			<p>2.5 ACTITUDES DE LOS EMPLEADOS Y SUS EFECTOS EN LAS ORGANIZACIONES.</p> <p>2.5.1. Naturaleza de las actitudes de los empleados.</p> <p>2.5.2. Efectos de las actitudes de los empleados.</p> <p>2.5.3. Estudio de la satisfacción en el trabajo.</p> <p>2.6 CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA EN LAS EMPRESAS</p> <p>2.6.1 Que es un Código de Etica y Conducta (CEC).</p> <p>2.6.2 Cuál es el objetivo de tener un CEC.</p> <p>2.6.3 Investigar diferentes tipos de CEC de las empresas: Manufactureras, Servicios y de la Administración Pública.</p> <p>2.6.4 Elaborar el código de ética y conducta como estudio de caso.</p> <p>3.1 LEGISLACIÓN LABORAL</p> <p>3.1.1 La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Artículo 123)</p> <p>3.1.2 La Ley Federal del Trabajo (LFT)</p> <p>3.1.3 Las leyes aplicables en la legislación laboral.</p> <p>3.2 RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN, CONTRATACIÓN E INDUCCIÓN A LA EMPRESA.</p> <p>3.2.1 Reclutamiento de personal</p> <p>3.2.1.1 Elaboración de perfil de puesto.</p> <p>3.2.1.2 Evaluación de candidatos.</p> <p>3.2.2 Selección del personal que cumplen con el perfil de puesto.</p> <p>3.2.3 Contratación de acuerdo a las políticas de la empresa, leyes y normativas vigentes.</p> <p>3.2.4 Inducción de acuerdos a las políticas y procesos de la empresa.</p> <p>3.3 RESPONSABILIDAD SOCIAL Y EMPRESARIAL</p> <p>3.3.1 La guía ISO-26000 De Responsabilidad Social</p>



Continuación: Tabla 2. Objetivos educacionales (continuación)

No.	Atributos de egreso de plan de estudios	Criterios de desempeño	Componentes
			<p>3.3.2 La norma IQNet-SR10 Responsabilidad Social (requisitos).</p> <p>3.3.3 Igualdad laboral</p> <p>3.3.4 Requisitos del GPTW (Un buen lugar para trabajar).</p> <p>3.4 Constitución e Integración de la Comisiones de Seguridad e Higiene NOM 019-STPS-2011</p> <p>3.4.1 Constitución e Integración de la Unidad Interna de Protección Civil</p> <p>3.4.2 Elaboración del Programa de Protección Civil.</p> <p>3.4.3 Elaboración del programa y supervisión del recorrido de la Comisión de Seguridad e Higiene en la empresa.</p> <p>3.5 Condiciones de seguridad-Prevención y protección contra incendios en los centros de trabajo NOM-002-STPS-2010.</p> <p>3.5.1 Integración de la Comisión de la Brigada de Combate de Incendios.</p> <p>3.5.3 Uso y manejo de Extintores y normas aplicables.</p> <p>3.6 Comisión de Capacitación y Adiestramiento.</p> <p>3.6.1 Integración de la Comisión de Capacitación y Adiestramiento (Acta constitutiva, elaboración de minutas).</p> <p>3.6.2 DNC (Detección de Necesidades de capacitación)</p> <p>3.6.3 Elaboración del Programa anual de Capacitación y Adiestramiento.</p> <p>3.7 Nueva norma de STPS NOM 035 factores psicosociales en el trabajo. NOM-035-STPS-2018.</p> <p>3.7.1 Elaboración de la encuesta de factores psicosociales que afectan al trabajador en la empresa.</p> <p>3.7.2 FODA de los factores psicosociales en la empresa.</p> <p>3.7.3 Plan de acción, con base a los resultados de la encuesta de factores psicosociales.</p>



Continuación: Tabla 2. Objetivos educacionales (continuación)

No.	Atributos de egreso de plan de estudios	Criterios de desempeño	Componentes
			<p>3.8 TEORIAS Y PRÁCTICAS SINDICALES, Artículo 527 de la LFT ante la STPS.</p> <p>3.8.1 Inicio de los Sindicatos. Importancia de la buena relación Sindical-Patronal.</p> <p>3.8.2 Teorías y políticas en las relaciones de trabajo</p> <p>3.8.3 Ventajas y Desventajas de los Sindicatos en México.</p> <p>3.9 Trabajo final (Portafolio de evidencias) como proyecto integrador de empresas que les tocó.</p> <p>Reporte de Clima Laboral</p> <p>CEC (Código de ética y conducta)</p> <p>Organigrama funcional de la empresa</p> <p>Organigrama de la UIPC (Unidad Interna de Protección Civil).</p> <p>Descripciones de Puesto y perfil de puesto</p> <p>DNC (Detección de Necesidades de Capacitación).</p> <p>Programa anual de capacitación y Adiestramiento</p> <p>FODA de los factores psicosociales en la empresa.</p> <p>Plan de acción, con base a los resultados de la encuesta de factores psicosociales.</p> <p>Plan de recorrido y supervisión de la Comisión de Seguridad e Higiene.</p>

Sección III. Atributos de la asignatura

Tabla 3. Atributos de la asignatura

Problema a resolver		
<p>Proponer soluciones de mejora en cuanto al clima laboral, la selección, contratación, inducción y capacitación del personal de la empresa, sin descuidar los derechos y obligaciones laborales establecidos en las Normativas vigentes para impulsar una empresa competitiva y seguridad que salvaguarde el capital humano de la Empresa, cumpliendo leyes, normativas y reglamentos federales, estatales y municipales.</p>		
Atributos (competencia específica) de la asignatura		
<p>Analizar, proponer, implementar y evaluar métodos y procedimientos para mejorar el clima laboral, la selección, contratación, inducción y capacitación del personal de la empresa, así como la aplicación de las Normas Laborales vigentes para impulsar una empresa competitiva y segura que salvaguarde el capital humano de la Empresa.</p>		
Aportación a la competencia específica		Aportación a las competencias transversales
Saber	Saber hacer	Saber Ser
<ul style="list-style-type: none"> - Identificar los tipos de inteligencias de comportamiento humano, de acuerdo a Goleman para su correcto aprovechamiento en la organización. - Conocer las técnicas y herramientas para la comunicación asertiva, oral y escrita. - Conocer técnicas para la creación y gestión de equipos de trabajo. - Conocer el artículo 123 Constitucional y la Ley Federal del Trabajo (LFT). - Conocer la normatividad laboral Estatal y Federal vigentes. 	<ul style="list-style-type: none"> - Aplicar las teorías de Goleman para identificarlas y entender el comportamiento del personal en la organización. - Realizar la encuesta de clima laboral (CL) y su interpretación. - Realizar un plan de Implementación basado en el CL. - Realizar el código de ética y conducta (CEC) de acuerdo a los resultados de la encuesta de CL. - Realizar un Plan de reclutamiento, selección, inducción y capacitación. - Analizar los contratos individuales y colectivos de trabajo, que cumpla con los requisitos mínimos en la LFT. - Verificar el cumplimiento de las NOM inherentes al giro de la empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajo en equipo. - Comunicación asertiva. - Compromiso ético. - Capacidad crítica y autocrítica. - Sentido de seguridad y legalidad laboral.
Producto integrador de la asignatura, considerando los avances por unidad		
<p>Unidad 1. Portafolio de evidencias de las actividades desarrolladas en el parcial, como proyecto integrador.</p> <p>Unidad 2. Portafolio de evidencias de las actividades desarrolladas en el parcial, como proyecto integrador.</p> <p>Unidad 3. Portafolio de evidencias de las actividades desarrolladas en el parcial, como proyecto integrador.</p>		

Sección IV. Desglose específico por cada unidad formativa

Tabla 4.1. Desglose específico de la unidad "Fundamentos en el comportamiento organizacional."

Número y nombre de la unidad: 1. Fundamentos en el comportamiento organizacional.				
Tiempo y porcentaje para esta unidad:	Teoría: 6 horas Práctica: 6 horas Porcentaje del programa: 22.22%			
Aprendizajes esperados: Conocer las emociones de Goleman, para aprovecharla en la detección de diferentes tipos de comportamiento del personal.				
Temas y subtemas (secuencia)	Criterios de desempeño	Estrategias didácticas	Estrategias de evaluación	Producto Integrador de la unidad (Evidencia de aprendizaje de la unidad)
<p>1.1 DINAMICA DE LAS PERSONAS Y LAS ORGANIZACIONES.</p> <p>1.1.1. Conceptos fundamentales.</p> <p>1.1.2. Enfoques básicos.</p> <p>1.1.3. Las Inteligencias Emocionales (IE) aplicadas en las estrategias de Recursos Humanos (RRHH).</p> <p>1.2 MODELOS DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL.</p> <p>1.2.1. Sistema de comportamiento organizacional.</p> <p>1.2.2. Modelos del comportamiento organizacional.</p> <p>1.2.3. Prácticas del comportamiento organizacional.</p> <p>1.3 Clima Organizacional o Clima Laboral.</p> <p>1.3.1. Que es el Clima Laboral.</p> <p>1.3.2 Ventajas y desventajas del clima Laboral.</p>	<p>Saber:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar los diferentes tipos de comportamientos del personal, tomando como base las inteligencias emocionales de Goleman. <p>Saber hacer:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Analizar las diferentes situaciones de acuerdo a las inteligencias emocionales. <p>Ser:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Trabajo en equipo. - Comunicación asertiva. - Autonomía en el aprendizaje. - Integridad. - Disciplina. - Compromiso. - Trabajo en equipo. 	<p>Estrategia Pre-instruccionales.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rescatar conocimientos previos. <p>Estrategia Co-instrucciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Exposición del profesor. - Exposición de situaciones de conflictos laborales y cómo aplicar las inteligencias emocionales. - Trabajo colaborativo. - Estudios de caso de aplicación de la IE. - Aplicación de encuesta CL. - Exposición. 	<p>Evaluación diagnóstica.</p> <p>Examen inicial de conocimientos por medio de plataforma, presencial.</p> <p>Evaluación formativa.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Actividades y tareas de aprendizaje. <p>Evaluación sumativa</p> <ul style="list-style-type: none"> - Examen teórico-práctico de la Unidad 1. - Exposición de su reporte de estudio de caso. 	<p>Portafolio de evidencias de tareas, prácticas y actividades de aprendizaje.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Foros de discusión de Inteligencias emocionales. - Exposición y Reporte de clima laboral que se asignó el estudio de caso y las propuestas de mejora. - Análisis de los resultados de encuesta de Clima Laboral.



Continuación: Tabla 4.1. Desglose específico de la unidad "Fundamentos en el comportamiento organizacional."

Temas y subtemas (secuencia)	Criterios de desempeño	Estrategias didácticas	Estrategias de evaluación	Producto Integrador de la unidad
1.3.3 Elaboración de la Encuesta de Clima Laboral. 1.3.4 Diseño de la encuesta. 1.3.5 Tamaño de la muestra. 1.3.6 Llevar a cabo la encuesta de clima laboral. 1.3.7 Interpretación de Resultados de la encuesta de CL. 1.3.8 Estudios de caso, de empresas para llevar a cabo el proyecto integrador de Rel. Ind. (incluye Clima Laboral, Código de Ética y Conducta, Organigrama funcional, descripción de puestos) que se verán en el semestre. 1.3.10 Presentar reporte del CL.	- Puntualidad.			
Bibliografía				
<ul style="list-style-type: none"> - Gelabert, M. (2014). Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones. México: Edit. ESIC. - Davis, K. y Davis, J. Newstron (2003). Comportamiento Humano en el trabajo. Mc Graw Hill: México. Ed. - Goleman, D. (2003). Inteligencias emocionales. USA: Edit. PRH. - Dale, Y. (2003). Manejo de personal y relaciones industriales. México: Edit. CECSA. 				

Sección IV. Desglose específico por cada unidad formativa

Tabla 4.2. Desglose específico de la unidad "Sistemas de comunicación, motivación y recompensa, código de ética y conducta de la empresa."

Número y nombre de la unidad: 2. Sistemas de comunicación, motivación y recompensa, código de ética y conducta de la empresa.							
Tiempo y porcentaje para esta unidad:		Teoría:	14 horas	Práctica:	14 horas	Porcentaje del programa:	51.85%
Aprendizajes esperados: Aplicar las técnicas de comunicación asertiva y motivación en las empresas, así como el comportamiento.							
Temas y subtemas (secuencia)	Criterios de desempeño	Estrategias didácticas	Estrategias de evaluación	Producto Integrador de la unidad (Evidencia de aprendizaje de la unidad)			
2.1 ADMINISTRACION DE LA COMUNICACION. 2.1.1 Fundamentos de la comunicación. 2.1.2 Comunicación descendente y ascendente. 2.1.3 Otras formas de comunicación. 2.1.4 Prácticas de comunicación asertiva, pasiva y agresiva. 2.2 MOTIVACIÓN. 2.2.1. Impulsos motivacionales. 2.2.2. Modificación del comportamiento. 2.2.3 El modelo de expectativas y modelo de equidad. 2.3 EVALUACION Y RETRIBUCION DEL RENDIMIENTO. 2.3.1 El dinero como medio para recompensar a los empleados. 2.3.2 Comportamiento organizacional y evaluación del rendimiento. 2.3.3 Sistemas de los incentivos económicos y no económicos.	Saber: - Saber distinguir entre la comunicación Agresiva, Pasiva y Asertiva. - Escuchar a las personas de acuerdo a una comunicación más asertiva. Saber hacer: - Aplicar las técnicas de trabajo en equipo en foros de discusión. Ser: - Comunicación Asertiva. - Autonomía en el aprendizaje. - Compromiso ético.	Estrategia Co-instruccionales. - Exposición del profesor - Exposición de situaciones de conflictos laborales, para identificar la necesidad de un CEC en la empresa. - Trabajo colaborativo. - Elaboración del CEC de la empresa. - Exposición.	Evaluación formativa. - Actividades y tareas de aprendizaje. Evaluación sumativa - Examen teórico-práctico de la Unidad 2. - Presentar el reporte de CEC de la empresa.	Portafolio de evidencias de tareas, prácticas y actividades de aprendizaje. - Participar en foros de discusión. - Elaborar el CEC de la empresa que se asignó como proyecto integrador.			



Continuación: Tabla 4.2. Desglose específico de la unidad "Sistemas de comunicación, motivación y recompensa, código de ética y conducta de la empresa."

Temas y subtemas (secuencia)	Criterios de desempeño	Estrategias didácticas	Estrategias de evaluación	Producto Integrador de la unidad
<p>2.4 COMPORTAMIENTO INTERPERSONAL.</p> <p>2.4.1 Conflicto en las organizaciones.</p> <p>2.4.2 Comportamiento asertivo.</p> <p>2.4.3 Poder y política.</p> <p>2.5 ACTITUDES DE LOS EMPLEADOS Y SUS EFECTOS EN LAS ORGANIZACIONES.</p> <p>2.5.1. Naturaleza de las actitudes de los empleados.</p> <p>2.5.2. Efectos de las actitudes de los empleados.</p> <p>2.5.3. Estudio de la satisfacción en el trabajo.</p> <p>2.6 CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA EN LAS EMPRESAS.</p> <p>2.6.1 Que es un Código de Ética y Conducta (CEC).</p> <p>2.6.2 Cuál es el objetivo de tener un CEC.</p> <p>2.6.3 Investigar diferentes tipos de CEC de las empresas: Manufactureras, Servicios y de la Administración Pública.</p> <p>2.6.4 Elaborar el código de ética y conducta como estudio de caso.</p>				
Bibliografía				
<ul style="list-style-type: none"> - Gelabert, M. (2014). Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones. México: Edit. ESIC. - Davis, K. y Davis, J. Newstron (2003). Comportamiento Humano en el trabajo. Mc Graw Hill: México. Ed. - Dale, Y. (2003). Manejo de personal y relaciones industriales. México: Edit. CECSA. 				

Sección IV. Desglose específico por cada unidad formativa

Tabla 4.3. Desglose específico de la unidad "Formación de personal. Legislación laboral y administración de relaciones de trabajo (sindicatos)."

Número y nombre de la unidad: 3. Formación de personal. Legislación laboral y administración de relaciones de trabajo (sindicatos).							
Tiempo y porcentaje para esta unidad:		Teoría:	7 horas	Práctica:	7 horas	Porcentaje del programa:	25.93%
Aprendizajes esperados: Aplicar los conocimientos para la formación de personal y entender la legislación laboral que aplica en las empresas.							
Temas y subtemas (secuencia)	Criterios de desempeño	Estrategias didácticas	Estrategias de evaluación	Producto Integrador de la unidad (Evidencia de aprendizaje de la unidad)			
3.1 LEGISLACIÓN LABORAL. 3.1.1 La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Artículo 123) 3.1.2 La Ley Federal del Trabajo (LFT) 3.1.3 Las leyes aplicables en la legislación laboral. 3.2 RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN, CONTRATACIÓN E INDUCCIÓN A LA EMPRESA. 3.2.1 Reclutamiento de personal. 3.2.1.1 Elaboración de perfil de puesto. 3.2.1.2 Evaluación de candidatos. 3.2.2 Selección del personal que cumplen con el perfil de puesto. 3.2.3 Contratación de acuerdo a las políticas de la empresa, leyes y normativas vigentes. 3.2.4 Inducción de acuerdos a las políticas y procesos de la empresa.	Saber: - Conocer los diferentes sistemas de política de formación personal y legislación laboral. Saber hacer: - Evaluar de acuerdo a las políticas la formación de personal. Ser: - Compromiso ético. - Capacidad crítica y autocrítica. - Sentido de seguridad y legalidad laboral.	Estrategia Co-instruccionales. - Exposición del profesor. - Exposición de situaciones de conflictos laborales y como aplicar las inteligencias emocionales. - Trabajo colaborativo. - Conocimiento e Investigación de leyes y reglamentos. - Exposición. - Prácticas en la plataforma.	Evaluación formativa. - Actividades y tareas de aprendizaje. Evaluación sumativa - Examen teórico-práctico. - Entrega de portafolio de evidencias.	Portafolio de evidencias de tareas, prácticas y actividades de aprendizaje. Organigrama de la UIPC (Unidad Internade Protección Civil). - Descripciones de Puesto y perfil de puesto. - DNC (Detección de Necesidades de Capacitación). - Programa anual de capacitación y Adiestramiento. - FODA de los factores psicosociales en la empresa. - Plan de acción, con base a los resultados de la encuesta de factores psicosociales. - Plan de recorrido y supervisión de la			



Continuación: Tabla 4.3. Desglose específico de la unidad "Formación de personal. Legislación laboral y administración de relaciones de trabajo (sindicatos)."

Temas y subtemas (secuencia)	Criterios de desempeño	Estrategias didácticas	Estrategias de evaluación	Producto Integrador de la unidad
<p>3.3 RESPONSABILIDAD SOCIAL Y EMPRESARIAL.</p> <p>3.3.1 La guía ISO-26000 De Responsabilidad Social.</p> <p>3.3.2 La norma IQNet-SR10 Responsabilidad Social (requisitos).</p> <p>3.3.3 Igualdad laboral.</p> <p>3.3.4 Requisitos del GPTW (Un buen lugar para trabajar).</p> <p>3.4 Constitución e Integración de la Comisiones de Seguridad e Higiene NOM 019-STPS-2011.</p> <p>3.4.1 Constitución e Integración de la Unidad Interna de Protección Civil.</p> <p>3.4.2 Elaboración del Programa de Protección Civil.</p> <p>3.4.3 Elaboración del programa y supervisión del recorrido de la Comisión de Seguridad e Higiene en la empresa.</p> <p>3.5 Condiciones de seguridad-Prevención y protección contra incendios en los centros de trabajo NOM-002-STPS-2010.</p> <p>3.5.1 Integración de la Comisión de la Brigada de Combate de Incendios.</p> <p>3.5.3 Uso y manejo de Extintores y normas aplicables.</p> <p>3.6 Comisión de Capacitación y Adiestramiento.</p>				<p>Comisión de Seguridad e Higiene.</p>



Continuación: Tabla 4.3. Desglose específico de la unidad "Formación de personal. Legislación laboral y administración de relaciones de trabajo (sindicatos)."

Temas y subtemas (secuencia)	Criterios de desempeño	Estrategias didácticas	Estrategias de evaluación	Producto Integrador de la unidad
<p>3.6.1 Integración de la Comisión de Capacitación y Adiestramiento (Acta constitutiva, elaboración de minutas).</p> <p>3.6.2 DNC (Detección de Necesidades de capacitación)</p> <p>3.6.3 Elaboración del Programa anual de Capacitación y Adiestramiento.</p> <p>3.7 Nueva norma de STPS NOM 035 factores psicosociales en el trabajo. NOM-035-STPS-2018.</p> <p>3.7.1 Elaboración de la encuesta de factores psicosociales que afectan al trabajador en la empresa.</p> <p>3.7.2 FODA de los factores psicosociales en la empresa.</p> <p>3.7.3 Plan de acción, con base a los resultados de la encuesta de factores psicosociales.</p> <p>3.8 TEORIAS Y PRÁCTICAS SINDICALES, Artículo 527 de la LFT ante la STPS.</p> <p>3.8.1 Inicio de los Sindicatos. Importancia de la buena relación Sindical-Patronal.</p> <p>3.8.2 Teorías y políticas en las relaciones de trabajo</p> <p>3.8.3 Ventajas y Desventajas de los Sindicatos en México.</p> <p>3.9 Trabajo final (Portafolio de evidencias) como proyecto integrador de empresas que les tocó.</p>				



Continuación: Tabla 4.3. Desglose específico de la unidad "Formación de personal. Legislación laboral y administración de relaciones de trabajo (sindicatos)."

Temas y subtemas (secuencia)	Criterios de desempeño	Estrategias didácticas	Estrategias de evaluación	Producto Integrador de la unidad
Reporte de Clima Laboral. CEC (Código de ética y conducta). Organigrama funcional de la empresa. Organigrama de la UIPC (Unidad Interna de Protección Civil). Descripciones de Puesto y perfil de puesto. DNC (Detección de Necesidades de Capacitación). Programa anual de capacitación y Adiestramiento. FODA de los factores psicosociales en la empresa. Plan de acción, con base a los resultados de la encuesta de factores psicosociales. Plan de recorrido y supervisión de la Comisión de Seguridad e Higiene.				

Bibliografía

- Gelabert, M. (2014). Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones. México: Edit. ESIC.
- Dale, Y. (2003). Manejo de personal y relaciones industriales. México, Edit.: CECSA.
- Williman, B. (1999). Administración de Personal y Recursos Humanos. México: Mc Graw Hill.
- Goleman, D. (2003). Inteligencias emocionales. USA: Edit. PRH.
- Secretaría de Economía. (2011). ISO-26000 Guía de Responsabilidad Social. México: IMNC.
- Cámara de Diputados H. Congreso de la Unión. (2021). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. México: Dirección General de Servicios de Documentación, Información y Análisis.
- Secretaría del Trabajo (2021). Ley Federal del Trabajo. México: Cámara de Diputados H. Congreso de la Unión.
- NOM-035-STPS-2018. factores psicosociales en el trabajo.
- NOM-002-STPS-2010. Condiciones de seguridad-Prevención y protección contra incendios en los centros de trabajo.
- NOM 019-STPS-2011 Constitución e Integración de la Comisiones de Seguridad e Higiene.
- Leyes y Reglamentos a nivel estatal y municipal.



V. Perfil docente

Tabla 5. Descripción del perfil docente

Perfil deseable docente para impartir la asignatura
<p>Carrera(s): - Ingeniería Industrial o carrera afín.</p> <p>- Licenciatura en Administración de empresas, Abogado Laboral o Economista o Psicólogo Laboral.</p> <p>o carrera afín</p> <ul style="list-style-type: none">- Como Ingeniero en Producción, Calidad y/o que hayan estado en área de Recursos Humanos.- Experiencia mínima de dos años- Ingeniero o Licenciado Titulado/a.