

| | | |
|--|--|---|
| Curso: Relaciones Industriales | | Horas aula: 3 |
| Clave: 042CE058 | | Horas virtuales: 2 |
| Antecedentes: | | Horas laboratorio: 0 Horas independientes: 2 |
| Competencia del área: Crear sistemas innovadores de manufactura de bienes servicios, para gestionar la cadena de valor y la mejora continua en empresas de producción de bienes y/o servicios, con espíritu emprendedor y trabajo en equipo, conforme a la normatividad vigente en la materia a nivel nacional e internacional. | Competencia del curso: Aplicar herramientas de gestión en el manejo de las relaciones industriales del recurso humano, bajo los criterios de fundamentos legales y administrativos para el buen funcionamiento de las organizaciones industriales, fomentando el trabajo en equipo de forma ética y responsable. | |
| Elementos de competencia: | | |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Conocer los elementos que componen las relaciones industriales bajo criterios administrativos y el trabajo en equipo con el fin de reconocer al recurso humano como función estratégica dentro de las empresas. 2. Aplicar la metodología de integración del recurso humano de forma responsable, bajo criterios legales y administrativos para la eficiente consolidación y desarrollo de la empresa industrial. 3. Implementar las técnicas de dirección y control del proceso administrativo bajo los principios de la evaluación del desempeño con el fin de aplicarlas de forma responsable en la formación y desarrollo de los recursos humanos en las empresas industriales. | | |
| Perfil del docente: | | |
| Licenciado en administración de empresas, Ingeniero Industrial o carreras afines de preferencia con maestría en relaciones industriales, maestría en ingeniería industrial. Profesional con experiencia en el sector productivo, preferentemente industrial y en el área docente de nivel superior en área relacionada. Evalúa procesos de enseñanza y de aprendizaje con un enfoque formativo, con una actitud de cambio a las innovaciones tecnológicas, enfocado en la investigación de su área de estudio, y construye ambientes para el aprendizaje autónomo y colaborativo. | | |
| Elaboró: MISP JUAN FRANCISCO MATHAN POLANCO, MC JUAN PABLO AGUILAR LIMÓN | | Abril 2023 |
| Revisó: DRA. CECILIA LÓPEZ CAMACHO | | Mayo 2023 |
| Última actualización: | | |
| Autorizó: Coordinación de Procesos Educativos | | |

Elemento de competencia 1: Conocer los elementos que componen las relaciones industriales bajo criterios administrativos y el trabajo en equipo con el fin de reconocer al recurso humano como función estratégica dentro de las empresas.

Competencias blandas a promover: Trabajo en equipo

EC1 Fase I: Antecedentes, generalidades, funciones y actividades de las relaciones industriales, humanas y laborales.

Contenido: Conceptos afines de relaciones industriales, características de los recursos humanos, importancia de los recursos humanos en las empresas industriales y normas relacionadas.

EC1 F1 Actividad de aprendizaje 1: Cuestionario concepto de relaciones industriales, importancia y objetivos

Responder el cuestionario sobre relaciones industriales, importancia y objetivos. Dar lectura a la sección del libro Industrial Relations de Pradip Kumar Das. En base a la comprensión de la lectura, contestar de forma individual las preguntas de reflexión.

Las respuestas se subirán en formato electrónico a la plataforma, incluyendo portada de identificación y el nombre del archivo bajo la siguiente nomenclatura; EC1F1_A1_apellido y nombre.

La actividad se discutirá en plenaria en clase presencial.

2 hrs. Aula
1 hr. Virtual
1 hr. Independiente

Tipo de actividad:

Aula (X) Virtuales (X) Laboratorio ()
Grupal () Individual (X) Equipo ()
Independientes (X)

Recursos:

- [Mayhew 2019 Ten Reasons Why the Human Resources Department Is Important](#)

Criterios de evaluación de la actividad:

[Rúbrica de cuestionario](#)

EC1 F1 Actividad de aprendizaje 2: Investigación bibliográfica sobre funciones del departamento de relaciones industriales.

Realizar una investigación bibliográfica sobre las funciones del departamento de relaciones industriales. De manera individual investigar las funciones y actividades que lleva a cabo el departamento de relaciones industriales y las funciones y formas de organigramas organizacionales. Presentarlos en forma impresa en el aula.

Agrupados en equipo se discutirá y complementará la información recabada. Cada equipo expondrá las conclusiones obtenidas.

2 hrs. Aula
1 hr. Virtual
1 hr. Independiente

Tipo de actividad:

Aula (X) Virtuales (X) Laboratorio ()
Grupal () Individual (X) Equipo ()
Independientes (X)

Recursos:

- [Las funciones del departamento de recursos humanos](#)
- [10 funciones del departamento de recursos humanos](#)
- [Recursos humanos](#)

Criterios de evaluación de la actividad:

[Rúbrica de trabajo de investigación](#)

EC1 Fase II: Proceso de planeación del recurso humano.

Contenido: Proceso de planeación de los recursos humanos, objetivos y políticas.

EC1 F2 Actividad de aprendizaje 3: Mapa conceptual del proceso de planeación.

Elaborar mapa conceptual del proceso de planeación de recursos humanos:

De forma individual, el alumno investigará el proceso de planeación de recursos humanos. El reporte de investigación se presentará en clase presencial para ser revisada y comentada en plenaria.

En base a la comprensión de la temática investigada del proceso de planeación de recursos, se agruparán por equipos de máximo 4 integrantes, para elaborar mapa conceptual en hoja de rotafolio, que integre los elementos más significados del proceso de planeación. La actividad se discutirá en plenaria en clase presencial.

2 hrs. Aula
1 hr. Virtual
1 hr. Independiente

Tipo de actividad:

Aula (X) Virtuales (X) Laboratorio ()
Grupal () Individual (X) Equipo (X)
Independientes (X)

Recursos:

- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*.

Criterios de evaluación de la actividad:

[Rúbrica de mapa conceptual](#)

EC1 F2 Actividad de aprendizaje 4: Estudio de Caso: Proceso de planeación de recursos humanos

Resolver el caso de estudio del procesos del proceso de planeación de recursos humanos:

En equipo de tres integrantes máximo, dar lectura al Estudio de Caso 1. En base a la comprensión de la lectura, responderán por equipo las preguntas de reflexión.

La respuesta del análisis del caso de estudio, así como las preguntas de reflexión se subirán en formato electrónico a la Plataforma, incluyendo portada de identificación y el nombre del archivo bajo la siguiente nomenclatura; EC1F2_A4_número de equipo. La actividad se discutirá en plenaria en clase presencial, coevaluada por sus pares de estudio.

Caso 1 "Planeación de recursos humanos" que será proporcionado por el docente o facilitador.

2 hrs. Aula
2 hrs. Virtuales
2 hrs. Independientes

Tipo de actividad:

Aula (X) Virtuales (X) Laboratorio ()
Grupal () Individual () Equipo (X)
Independientes (X)

Recursos:

- [González, M. & Olivares, S. \(2015\). *Planeación e integración de los recursos humanos: capital humano.*](#)

Criterios de evaluación de la actividad:

[Rúbrica de estudio de caso](#)

EC1 Fase III: Análisis y estratificación de puestos.

Contenido: Análisis y descripciones de puestos, valuación de puestos.

EC1 F3 Actividad de aprendizaje 5: Trabajo aula/producto Ejercicio de análisis y descripción de puestos.

Realizar el trabajo aula/producto del llenado del formato de análisis y descripción de puestos, para ello, en base a la exposición del docente, en equipos, aplicar la investigación sobre los requisitos de un puesto y realizar el llenado del formato de análisis de puestos, los cuales proporcionará el docente. En base a la información suministrada por el formato de análisis de puestos, concretar una descripción de puestos.

En plenaria se discuten los resultados del trabajo.

2 hrs. Aula
1 hr. Virtual
1 hr. Independiente

Tipo de actividad:

Aula (X) Virtuales (X) Laboratorio ()
Grupal () Individual () Equipo (X)
Independientes (X)

Recursos:

- [Análisis de puestos en la ARH](#)
- [120 descripciones de puestos](#)
- [Ejemplo de descripción de puestos](#)

Criterios de evaluación de la actividad:

[Rúbrica trabajo en aula](#)

EC1 F3 Actividad de aprendizaje 6: Estudio de caso: descripciones de puesto.

Analizar el caso de estudio sobre las implicaciones del uso de las descripciones de puestos en las empresas industriales, para ello, de forma individual, dar lectura al estudio de caso 2. En base a la comprensión de la lectura, responder de forma individual las preguntas de reflexión. Asimismo, responder las preguntas de análisis sobre las metodologías de recolección de información en la técnica de análisis de puestos y las preguntas de análisis del ejercicio.

Tanto las respuestas de las preguntas de reflexión como las de discusión se subirán en formato electrónico a la Plataforma, incluyendo portada de identificación y el nombre del archivo bajo la siguiente nomenclatura; EC1F3_A6_apellido y nombre. La actividad se discutirá en plenaria en clase presencial.

2 hrs. Aula
2 hrs. Virtuales
2 hrs. Independientes

Tipo de actividad:

Aula (X) Virtuales (X) Laboratorio ()
Grupal () Individual (X) Equipo ()
Independientes (X)

Recursos:

- Werther, W. y Davis, K. (2008). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGrawHill.

Criterios de evaluación de la actividad:

[Rúbrica de estudio de caso](#)

EC1 F3 Actividad de aprendizaje 7: Trabajo aula/producto de métodos de valuación de puestos

Realizar el trabajo aula/producto de métodos de valuación de puestos. Para ello, en base a la exposición del docente, formar equipos, aplicar los

Tipo de actividad:

Aula (X) Virtuales (X) Laboratorio ()
Grupal () Individual () Equipo (X)
Independientes (X)

Recursos:

métodos de valuación de puestos: por alineamiento, de clasificación o gradación previa, de factores y el método por puntos.

Los formatos generados de la aplicación de la técnica de valuación de puestos por los cuatro métodos se subirán en formato electrónico a la Plataforma, incluyendo portada de identificación y el nombre del archivo bajo la siguiente nomenclatura; EC1F3_A7_número de equipo. En plenaria se discuten los resultados del trabajo.

Para realizar esta actividad es necesario se acceda a la información proporcionada por el docente en la plataforma educativa:

- EC1F3_A7 Formatos para valuación de puestos
- Descripción de puestos_aseador
- Descripción de puestos_jefe de crédito y cobranza
- Descripción de puestos_secretaria C
- Manual de valuación método por puntos

2 hrs. Aula

1 hr. Virtual

1 hr. Independiente

- [Métodos de valuación de puestos](#)
- [Método de comparación de factores](#)
- [Método de valuación por puntos](#)

Criterios de evaluación de la actividad:

[Rúbrica de trabajo aula/producto](#)

EC1 F3 Actividad de aprendizaje 8: Trabajo escrito: Desarrollo de práctica integradora (primera parte)

Desarrollar un trabajo escrito sobre el proceso de planeación y organización de relaciones industriales.

En equipos de 4 a 5 personas, desarrollar la primera parte de la actividad integradora del curso, correspondiente al elemento 1. Describiendo la misión y visión de la empresa de la práctica.

Asimismo, estructurar las funciones de la organización en un organigrama que establezca funciones, jerarquías, autoridad, responsabilidad y líneas de comunicación. Describir los objetivos y políticas del área de relaciones industriales y/o recursos humanos.

Aplicar un método para planear las necesidades de recurso humano para una tercera línea de producción. Elaborar las descripciones de puestos de cada uno de los diferentes tipos de empleado. El desarrollo de la primera parte de la práctica se subirá en formato electrónico a la plataforma, incluyendo portada de identificación, introducción y realización de la práctica, titulada bajo la siguiente nomenclatura; EC1F3_A8_número de equipo.

Tipo de actividad:

Aula (X) Virtuales (X) Laboratorio ()
Grupal (X) Individual () Equipo (X)
Independientes (X)

Recursos:

- [González, M. & Olivares, S. \(2015\). Planeación e integración de los recursos humanos: capital humano. Grupo Editorial Patria.](#)
- [Snell, S. & Bohlander, G. \(2013\). Administración de recursos humanos \(16a. ed.\). Cengage Learning.](#)

Criterios de evaluación de la actividad:

[Rúbrica trabajo escrito](#)

En plenaria se discuten los resultados del trabajo. El proyecto se continuará desarrollando durante todo el curso.

2 hrs. Aula
1 hr. Virtual
1 hr. Independiente

Evaluación formativa:

- Cuestionario concepto de relaciones industriales, importancia y objetivos.
- Investigación bibliográfica Funciones del departamento de relaciones industriales.
- Mapa conceptual proceso de planeación de recursos humanos.
- Estudio de caso: Proceso de planeación de recursos humanos.
- Trabajo aula/producto: ejercicio de análisis y descripción de puestos.
- Estudio de caso: descripción de puestos.
- Trabajo aula/producto métodos de valuación de puestos.
- Trabajo escrito: desarrollo de práctica integradora (primera parte).

Fuentes de información

1. Arias, F. y Espinosa, V. (2000) *Administración de recursos humanos*. Trillas
2. Alfaro, M. (2012). *Administración de personal*. Red tercer milenio.
3. Becerra, V. (2013, abril 2). *Recursos Humanos*. Emprendepyme. <https://emprendepyme.net/recursos-humanos>
4. *BibGuru*. (s/f). Bibguru.com. Recuperado el 3 de agosto de 2023, de <https://app.bibguru.com/p/ecc167d4-398e-44b8-97be-7c9a55640b69>
5. Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. McGraw-Hill.
6. Communications. (2013, diciembre 12). *10 funciones del departamento de recursos humanos*. BBVA. <https://www.bbva.com/es/10-funciones-del-departamento-de-recursos-humanos/>
7. Dessler, G. y Varela, R. (2017). *Administración de recursos humanos*. Pearson.
8. Fernández Sánchez, E. (2013). *Iniciación a los recursos humanos*. Septem Ediciones. <https://elibro.net/es/ereader/ues/42048?page=57> González, M. & Olivares, S. (2015). *Planeación e integración de los recursos humanos: capital humano*. Grupo Editorial Patria. <https://elibro.net/es/ereader/ues/39473?page=1>
9. Generales, D. (s/f). *DESCRIPCIÓN DE PUESTOS*. Gob.mx. Recuperado el 3 de agosto de 2023, de <http://www.aldf.gob.mx/archivo-803473208cf7cb116bf41a4fab156b02.pdf>
10. Gutiérrez Martínez, I. O. Morales Castro, M. A. & Moreno Quezada, G. E. (2015). *Gestión del talento: las mejores prácticas de grandes empresas en México*. Fundación Universidad de las Américas Puebla (UDLAP). <https://elibro.net/es/ereader/ues/172498?page=1> Ivancevich, J. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. McGraw-Hill.
11. *Método de comparación de Factores Valuación de Puestos*. (s/f). Slideshare.net. Recuperado el 3 de agosto de 2023, de <https://es.slideshare.net/eveliatrujillo/mtodo-de-comparacin-de-factores-valuacin-de-puestos>

12. mntysonofgod [@mntysonofgod]. (2013, marzo 5). *tecnicas de evaluacion de puestos*. Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=X1NDiUZepf4>
13. rhh-web. (2018, junio 26). *Descripcion de puestos de trabajo Que es, conceptos tipos y ejemplos*. Recursos humanos (RRHH), empleo y gestion empresarial. <https://www.rhh-web.com/analisisdepuesto4.html>
14. (S/f). Rhmanagerdemo.com. Recuperado el 3 de agosto de 2023, de <https://rhmanagerdemo.com/documentos/120descripciones.pdf>
15. Snell, S. &Bohlander, G. (2013). *Administración de recursos humanos (16a. ed.)*. Cengage Learning. <https://elibro.net/es/ereader/ues/123901?page=1>
16. Soto, B. (2012, septiembre 27). *Las funciones del departamento de recursos humanos*. Gestion.org. <https://www.gestion.org/las-funciones-del-departamento-de-recursos-humanos/>
17. *Valuacion por puntos*. (s/f). Slideshare.net. Recuperado el 3 de agosto de 2023, de <https://es.slideshare.net/jessim295/valuacion-por-puntos?qid=4f829b19-aeb5-44e5-a5d3-%20b084a8b500a4&v&b&fromsearch=1>
18. Werther, W., Davis, K., y Guzmán, P. (2019). *Administración del capital humano*. McGraw-Hill.

Elemento de competencia 2: Aplicar la metodología de integración del recurso humano de forma responsable, bajo criterios legales y administrativos para la eficiente consolidación y desarrollo de la empresa industrial.

Competencias blandas a promover: Responsabilidad

EC2 Fase I: Técnicas de reclutamiento de personal

Contenido: Proceso de reclutamiento de personal, fuentes de reclutamiento, medios de reclutamiento.

EC2 F1 Actividad de aprendizaje 9: Mapa mental del proceso de reclutamiento de personal

Diseñar un mapa mental del proceso de reclutamiento de personal, así como las fuentes y medios de reclutamiento, tanto internos como externos más utilizados en las empresas. Presentarlo en forma impresa en el aula. Agrupados en equipo se discutirá y complementará la información. Cada equipo expondrá las conclusiones.

2 hrs. Aula
1 hr. Virtual
1 hr. Independiente

Tipo de actividad:

Aula (X) Virtuales (X) Laboratorio ()
Grupal () Individual () Equipo (X)
Independientes (X)

Recursos:

- Werther, W. y Davis, K. (2008). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGrawHill
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGrawHill.
- [Guía del reclutamiento y selección del personal.](#)

Criterios de evaluación de la actividad:

[Rúbrica de mapa mental](#)

EC2 F1 Actividad de aprendizaje 10: Cuestionario sobre el reclutamiento online

Responder cuestionario sobre el reclutamiento online, para ello, investigar información sobre el reclutamiento online, definiciones, ventajas y limitaciones, así como nuevas perspectivas para los mercados. Una vez realizada la investigación, responderá el cuestionario proporcionado por el docente, tanto en sus preguntas de reflexión como el desarrollo de ejercicio práctico.

El cuestionario se sube en formato electrónico a la Plataforma, incluyendo portada de identificación y respuestas del cuestionario, titulado bajo la siguiente nomenclatura; EC2F1_A10_apellido y nombre. En plenaria se discuten los resultados del trabajo.

2 hrs. Aula
2 hrs. Virtuales
2 hrs. Independientes

Tipo de actividad:

Aula (X) Virtuales (X) Laboratorio ()
Grupal () Individual (X) Equipo ()
Independientes (X)

Recursos:

- [Nuevas formas de reclutar](#)
- [Difusión de la oferta de empleo a través de internet](#)
- [Las 5 mejores plataformas para buscar trabajo](#)
- [LinkedIn](#)
- [Oferta de empleo](#)

Criterios de evaluación de la actividad:

[Rúbrica de Cuestionario](#)

EC2 Fase II: Técnicas de selección de personal

Contenido: Proceso de selección de personal, solicitudes de empleo y curriculum vitae, la entrevista de empleo, pruebas de idoneidad.

EC2 F2 Actividad de aprendizaje 11: Diagrama de flujo del proceso de selección de personal

Tipo de actividad:

Aula (X) Virtuales (X) Laboratorio ()
Grupal () Individual (X) Equipo (X)

| | |
|---|--|
| <p>Realizar un diagrama de flujo sobre el proceso de selección de personal, para ello, de manera individual investigar el proceso de selección, así como la contratación inducción y desarrollo de personal utilizado con mayor frecuencia en las empresas industriales. Presentarlos en forma impresa en el aula.</p> <p>Agrupados en equipo se discutirá y complementará la información recabada. Por equipos diseñarán diagrama de flujo que contengan los tópicos solicitados. Cada equipo expondrá las conclusiones obtenidas.</p> <p>1 hr. Aula 1 hr. Virtual 1 hr. Independiente</p> | <p>Independientes (X)</p> <p>Recursos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Chiavenato, I. (2007). <i>Administración de Recursos Humanos</i>. México: McGrawHill. • Werther, W. y Davis, K. (2008). <i>Administración de Recursos Humanos</i>. México: McGrawHill • Procesos de selección de personal. <p>Criterios de evaluación de la actividad: Rúbrica para diagrama de flujo</p> |
| <p>EC2 F2 Actividad de aprendizaje 12: Trabajo escrito: solicitudes de empleo</p> <p>Desarrollar un trabajo escrito de solicitudes de empleo, para ello, en equipos de 4 a 5 personas, continuar con el desarrollo de la actividad integradora del curso, correspondiente al elemento 2. Recolectando solicitudes de empleo para cada puesto de trabajo de la empresa (recuerde que algunos puestos requieren más de un empleado).</p> <p>En clase, se reunirán por equipos y se distribuirán las solicitudes recolectadas por el grupo, de tal forma, que cada equipo obtenga las solicitudes totales por departamento. Cada equipo analizará las solicitudes de empleo entregadas y procederán a seleccionar a los candidatos a ocupar los puestos de trabajo. Tanto las solicitudes entregadas, así como el formato de Análisis de Solicitudes de empleo, se subirá en formato electrónico a la Plataforma, incluyendo portada de identificación y titulada bajo la siguiente nomenclatura; EC2F2_A12_número de equipo.</p> <p>En plenaria se discuten los resultados del trabajo. El proyecto se continuará desarrollando durante todo el curso.</p> <p>2 hrs. Aula 2 hrs. Virtuales 2 hrs. Independientes</p> | <p>Tipo de actividad: Aula (X) Virtuales (X) Laboratorio () Grupal () Individual () Equipo (X) Independientes (X)</p> <p>Recursos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evaluación de curriculums <p>Criterios de evaluación de la actividad: Rúbrica trabajo escrito Rúbrica de trabajo en equipo</p> |
| <p>EC2 F2 Actividad de aprendizaje 13: Mesa redonda del proceso de entrevista de empleo y pruebas de idoneidad</p> <p>Discutir en mesa redonda el proceso de entrevista</p> | <p>Tipo de actividad: Aula (X) Virtuales () Laboratorio () Grupal (X) Individual () Equipo () Independientes ()</p> |

| | |
|---|--|
| <p>de empleo y pruebas de idoneidad, para ello, de manera grupal, se observarán videos sobre el proceso de selección y entrevista de empleo. En base a lo observado y a la experiencia personal, los alumnos discutirán el proceso de entrevista de empleo, tipos de entrevista, recomendaciones para el entrevistado y entrevistador y pruebas de idoneidad para la selección.</p> <p>La información obtenida servirá de base para el desarrollo de la Actividad integradora.</p> <p>3 hrs. Aula</p> | <p>Recursos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Chiavenato, I. (2007). <i>Administración de Recursos Humanos</i>. México: McGrawHill. • Werther, W. y Davis, K. (2008). <i>Administración de Recursos Humanos</i>. México: McGrawHill. • Proceso de selección de personal • Proceso de selección de Unilever • Sketch entrevista de personal • Proceso de la entrevista • Tipos de entrevista • 20 preguntas y respuestas en una entrevista de trabajo 1 • 20 preguntas y respuestas en una entrevista 2 • Pruebas psicométricas <p>Criterios de evaluación de la actividad: Rúbrica de mesa redonda</p> |
| <p>EC2 F2 Actividad de aprendizaje 14: Trabajo escrito de selección de personal.</p> <p>Desarrollar un trabajo escrito de la práctica correspondiente a la selección de personal, para ello, en equipos de 4 a 5 personas, continuar con el desarrollo de la actividad integradora del curso, correspondiente al elemento 2: Elaboración de un cronograma de las actividades de reclutamiento y selección de personal. Elaboración de un presupuesto del proceso de reclutamiento de recursos humanos. Diseño de los medios de reclutamiento. Diseño del proceso de selección de recursos humanos. Diseño de la plantilla de preguntas para las entrevistas de empleo.</p> <p>Aplicación de por lo menos tres entrevistas, de tres a cinco minutos de duración, a los precandidatos seleccionados en el proceso de análisis de las solicitudes de empleo de la actividad E2F2_A12 (incluir video de grabación). Las actividades solicitadas, así como los videos de las entrevistas se subirá en formato electrónico a la Plataforma, incluyendo portada de identificación y titulada bajo la siguiente nomenclatura; EC2F2_A14_número de equipo. En plenaria se discuten los resultados del trabajo. El proyecto se continuará desarrollando durante todo el curso.</p> <p>2 hrs. Aula 2 hrs. Virtuales 2 hrs. Independientes</p> | <p>Tipo de actividad: Aula (X) Virtuales (X) Laboratorio () Grupal () Individual () Equipo (X) Independientes (X)</p> <p>Recursos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Creando un anuncio de empleo • Anunciar puestos de trabajo • Preguntas y respuestas en una entrevista de trabajo • Entrevista de trabajo para ingenieros • Preguntas y respuestas para la entrevista de ingenieros <p>Criterios de evaluación de la actividad: Rúbrica trabajo escrito Rúbrica de trabajo en equipo</p> |
| <p>EC2 Fase III: Procesos de contratación e inducción</p> | |

Contenido: Contratos de trabajo, consideraciones del contrato en la Ley federal de trabajo, consideraciones del contrato en la Ley del Seguro Social. Programa de Inducción.

EC2 F3 Actividad de aprendizaje 15: Mapa conceptual sobre el proceso de contratación de personal

Elaborar mapa conceptual sobre el proceso de contratación de personal, para ello, de manera individual investigar el proceso de contratación de personal, incluyendo los elementos a incluir en los contratos de trabajo y lo que del contrato se establece en la Ley Federal de Trabajo y la Ley del Seguro. Presentar la información en forma impresa en el aula.

Agrupados en equipo se discutirá y complementará la información recabada. En equipos elaborará mapa conceptual que incluya los datos solicitados. Cada equipo expondrá las conclusiones obtenidas.

2 hrs. Aula
1 hr. Virtual
1 hr. Independiente

Tipo de actividad:

Aula (X) Virtuales (X) Laboratorio ()
Grupal () Individual (X) Equipo (X)
Independientes (X)

Recursos:

- [Ley Federal de Trabajo](#)
- [Ley del Seguro Social](#)

Criterios de evaluación de la actividad:

[Rúbrica de mapa conceptual](#)

EC2 F3 Actividad de aprendizaje 16: Trabajo escrito sobre el proceso de inducción.

Elaborar un trabajo escrito sobre el proceso de inducción, para ello, de manera individual investigar sobre este proceso. Presentar la información en forma impresa en el aula. Agrupados en equipo se discutirá y complementará la información recabada. En equipos, bajo la técnica de taller, diseñar un programa de inducción de personal a la empresa. Cada equipo expondrá las conclusiones obtenidas.

1 hr. Aula

Tipo de actividad:

Aula (X) Virtuales () Laboratorio ()
Grupal () Individual (X) Equipo (X)
Independientes ()

Recursos:

- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGrawHill.
- Werther, W. y Davis, K. (2008). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGrawHill
- [El proceso de inducción de personal](#)

Criterios de evaluación de la actividad:

[Rúbrica trabajo escrito](#)

[Rúbrica de trabajo en equipo](#)

EC2 F3 Actividad de aprendizaje 17: Trabajo escrito de procesos de contratación e inducción.

Elaborar el trabajo escrito de la práctica correspondiente a los procesos de contratación e inducción. Para ello, en equipos de 4 a 5 personas, continuar con el desarrollo de la actividad integradora del curso, correspondiente al elemento 2. Elabore los formatos de contratos de trabajo, por lo menos para tres tipos de empleado (empleados generales, auxiliares administrativos y

Tipo de actividad:

Aula (X) Virtuales (X) Laboratorio ()
Grupal () Individual () Equipo (X)
Independientes (X)

Recursos:

- [Contratos de trabajo](#)
- [Manual de inducción de personal de Gamesa](#)
- [Diseño de un programa de inducción Central Distribuidora](#)
- [Manual de bienvenida 1](#)
- [Manual de bienvenida 2](#)

funcionarios), indicando los derechos y obligaciones de cada una de las partes, así como las prestaciones que se otorgarán para cada nivel. Elaboración de un programa de inducción. Elaboración de un manual de bienvenida.

Las actividades solicitadas se subirán en formato electrónico a la Plataforma, incluyendo portada de identificación y titulada bajo la siguiente nomenclatura; EC2F3_A17_número de equipo. En plenaria se discuten los resultados del trabajo. El proyecto se continuará desarrollando durante todo el curso.

2 hrs. Aula
1 hr. Virtual
1 hr. Independiente

Criterios de evaluación de la actividad:

[Rúbrica trabajo escrito](#)

Evaluación formativa:

1. Mapa mental proceso de reclutamiento de personal
2. Cuestionario reclutamiento online
3. Diagrama de flujo proceso de selección del personal
4. Trabajo escrito: Solicitudes de empleo.
5. Mesa redonda del proceso de entrevista de empleo y pruebas de idoneidad
6. Trabajo escrito de selección de personal.
7. Mapa conceptual sobre el proceso de contratación de personal
8. Trabajo escrito sobre el proceso de inducción.
9. Trabajo escrito de procesos de contratación e inducción.

Fuentes de información

1. Arias, F. y Espinosa, V. (2000) *Administración de recursos humanos*. México: Trillas
2. *Capítulo 10. Contratar y formar al personal clave de organizaciones comunitarias*. (s/f). Ctb.ku.edu. Recuperado el 3 de agosto de 2023, de <https://ctb.ku.edu/es/tabla-de-contenidos/estructura/contratacion-y-entrenamiento/publicidad/principal>
3. Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGrawHill.
4. *Cómo crear un anuncio de empleo*. (2014, abril 10). wikiHow. <https://es.wikihow.com/crear-un-anuncio-de-empleo>
5. *CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO INDETERMINADO CON PERIODO DE PRUEBA*. (s/f). Gob.mx. Recuperado el 3 de agosto de 2023, de <http://setracoahuila.gob.mx/descargar/Contrato%20tiempo%20indeterminado.pdf>
6. Dessler, G. (2001). *Administración de Personal*. México: Person.
7. De Diputados, C., Congreso De, D. H., Unión, L. A., & Congreso, E. (s/f). *LEY FEDERAL DEL TRABAJO*. Gob.mx. Recuperado el 3 de agosto de 2023, de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf
8. De Diputados, C., Congreso De, D. H., & Unión, L. A. (s/f). *LEY DEL SEGURO SOCIAL*. Gob.mx. Recuperado el 3 de agosto de 2023, de

- https://portalhcd.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/PortalWeb/Leyes/Vigentes/PDF/92_230421.pdf
9. de RRHH, A. M. G. L. T. V. [@anamariagodinezgonzalez]. (2015, agosto 24). *Recursos Humanos CURRICULUMS Y SU REVISIÓN (Importante) Ana María Godinez Software de RRHH*. Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=WZybp3Rr5Hk>
 10. de RRHH, A. M. G. L. T. V. [@anamariagodinezgonzalez]. (2016a, mayo 12). *Recursos Humanos NUEVAS FORMAS DE RECLUTAR TALENTO (Importante) Ana María Godinez Software de RRHH*. Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=HeVcYthueoA>
 11. de RRHH, A. M. G. L. T. V. [@anamariagodinezgonzalez]. (2016b, julio 13). *Recursos Humanos PROCESO DE ENTREVISTA (Invaluable) Ana María Godinez Software de RRHH*. Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=K89hyMOiJGY>
 12. de RRHH, A. M. G. L. T. V. [@anamariagodinezgonzalez]. (2016d, octubre 28). *Recursos Humanos TIPOS DE ENTREVISTA (Real) Ana María Godinez Software de RRHH*. Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=BYvlj-gKx14>
 13. de RRHH, A. M. G. L. T. V. [@anamariagodinezgonzalez]. (2016e, diciembre 21). *Recursos Humanos PRUEBAS PSICOMÉTRICAS (Real) Ana María Godinez Software de RRHH*. Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=CBbJ1T-3nq8>
 14. *Diseño DE Un programa DE inducción para El personal administrativo DE central distribuidora s.A.* (s/f). Docplayer.Es. Recuperado el 3 de agosto de 2023, de <https://docplayer.es/6476465-Diseno-de-un-programa-de-induccion-para-el-personal-administrativo-de-central-distribuidora-s-a.html>
 15. enchufetv [@enchufetv]. (2013, junio 9). *Entrevista de Trabajo*. Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=3Y2t5kfm4FI>
 16. *Entrevista de trabajo para Ingeniero industrial*. (2016, julio 18). La entrevista de trabajo. <https://www.entrevistadetrabajo.org/profesiones/ingeniero-industrial>
 17. Esperanza, E. P. (2013, julio 26). *Manual de inducción de personal a la organización. Ejemplo Gamesa*. gestiopolis; gestiopolis.com. <https://www.gestiopolis.com/manual-de-induccion-de-personal-a-la-organizacion-ejemplo-gamesa/>
 18. Fernández, M. (2023, enero 5). Procesos de selección de personal: qué fases tiene y cómo abordarlos. *Openhr.cloud*. <https://www.openhr.cloud/blog/procesos-de-seleccion-que-son-y-como-abordarlos>
 19. Garcia, L. [@GZLorena]. (2016, agosto 19). *Proceso de Reclutamiento y Selección de personal*. Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=1ipzbsLBBWw>
 20. *Guía definitiva del Reclutamiento y Selección de personal*. (2022, septiembre 1). Fortia - Fortia RRHH Software; Fortia. <https://fortia.com.mx/guia-definitiva-del-reclutamiento-y-seleccion-de-personal/>
 21. Gutjim, A. R. (2018, marzo 9). Las 5 mejores plataformas para buscar trabajo. *Onaliat.mx*. <https://www.onaliat.mx/blog/index.php/las-5-mejores-plataformas-buscar-trabajo>
 22. I. Introducción. (2017). En *El monstruo como máquina de guerra* (pp. 21–52). Vervuert Verlagsgesellschaft.
 23. Ivancevich, J. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill.
 24. *Las mejores oportunidades de empleo en línea*. (s/f). Empleonuevo.com. Recuperado el 3 de agosto de 2023, de <https://www.empleonuevo.com/>
 25. *Manual de bienvenida*. (s/f). Slideshare.net. Recuperado el 3 de agosto de 2023, de <https://es.slideshare.net/ferchrs/manual-de-bienvenida-6947311>
 26. *Manual de bienvenida redaccion*. (s/f). Slideshare.net. Recuperado el 3 de agosto de 2023, de

<https://es.slideshare.net/Amyloquis/manual-de-bienvenida-redaccion>

27. Muñiz, J. [@javianmuniz]. (2016, febrero 29). *20 Preguntas y Respuestas en una Entrevista de Trabajo #1*. Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=YnsaWbHyiHE>
28. Muñiz, J. [@javianmuniz]. (2016b, marzo 1). *20 Preguntas y Respuestas en una Entrevista de Trabajo #2*. Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=tiRQzo7B9Zg>
29. *Preguntas en una Entrevista de Trabajo y Respuestas – 2023*. (2016, mayo 12). La entrevista de trabajo; Entrevista de Trabajo. <https://entrevistadetrabajo.eu/preguntas-y-respuestas-en-una-entrevista-de-trabajo>
30. Quintero, D. (2023, marzo 7). *El proceso de inducción de personal paso a paso*. Factorial Blog; All-in-one HR Software - FactorialHR. <https://factorial.mx/blog/proceso-de-induccion-de-personal/>
31. (S/f-b). LinkedIn.com. Recuperado el 3 de agosto de 2023, de <https://mx.linkedin.com/>
32. Skwarcan, D. (2013, noviembre 17). *Preguntas y respuestas de la entrevista de trabajo para ingenieros*. Ehowenespanol.com; eHow en Español. https://www.ehowenespanol.com/preguntas-respuestas-entrevista-ingenieros-lista_459760/
33. Unilever Careers Southern Cone [@UnileverCareersSouthernCone]. (2014, octubre 3). *Así es el Proceso de Selección en Unilever*. Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=A7dn58TRDQ0>
34. Werther, W. y Davis, K. (2008). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGrawHill

Elemento de competencia 3: Implementar las técnicas de dirección y control del proceso administrativo bajo los principios de la evaluación del desempeño con el fin de aplicarlas de forma responsable en la formación y desarrollo de los recursos humanos en las empresas industriales.

Competencias blandas a promover: Responsabilidad

EC3 Fase I: Capacitación, desarrollo y evaluación del desempeño.

Contenido: Capacitación, desarrollo personal y evaluación del desempeño.

EC3 F1 Actividad de aprendizaje 18: Trabajo escrito de de Detección de Necesidades de Capacitación DNC.

Elaborar un trabajo escrito del programa de Detección de Necesidades de Capacitación DNC, para ello, en equipos de 4 a 5 personas, continuar con el desarrollo de la actividad integradora del curso, correspondiente al elemento 3. Incluir la determinación de las necesidades, los contenidos y todos los materiales y trámites necesarios para realizarlos. La actividad solicitada se subirá en formato electrónico a la Plataforma, incluyendo portada de identificación y titulada bajo la siguiente nomenclatura; EC2F4_A18_número de equipo. En plenaria se discuten los resultados del trabajo. El proyecto se continuará desarrollando durante todo el curso.

1 hr. Aula
1 hr. Virtual
1 hr. Independiente

Tipo de actividad:

Aula (X) Virtuales (X) Laboratorio ()
Grupal () Individual () Equipo (X)
Independientes (X)

Recursos:

- [Formato de DC-2 para elaboración de planes de capacitación, adiestramiento y productividad](#)
- [Secretaría del Trabajo y Previsión Social](#)

Criterios de evaluación de la actividad:

[Rúbrica trabajo escrito](#)

EC3 F1 Actividad de aprendizaje 19: Trabajo de investigación de técnicas y herramientas para evaluar el desempeño del personal.

Realizar una investigación de las técnicas y herramientas para evaluar el desempeño del personal. Para ello, en equipos de 4 a 5 personas, continuar con el desarrollo de la actividad integradora del curso, correspondiente al elemento 3. Con la información investigada, diseñar formatos que auxilien en la aplicación de la evaluación del desempeño del personal. Indicar las formas que utilizará la empresa para mantener una elevada moral del empleado (cómo motivará al personal, qué sistemas de incentivos aplicará, qué métodos de control, que sistemas de supervisión, etc). La actividad solicitada se subirá en formato electrónico a la Plataforma, incluyendo portada de identificación y titulada bajo la siguiente nomenclatura; EC3F3_A19_número de equipo. En plenaria se discuten los resultados del trabajo.

3 hrs. Aula
2 hrs. Virtuales

Tipo de actividad:

Aula (X) Virtuales (X) Laboratorio ()
Grupal () Individual () Equipo (X)
Independientes (X)

Recursos:

- [Evaluación del desempeño 360 grados](#)
- [Formatos para evaluar el desempeño laboral](#)
- [Evaluación del desempeño por competencias](#)

Criterios de evaluación de la actividad:

[Rúbrica de trabajo de investigación.](#)

| | |
|--|--|
| 2 hrs. Independientes | |
| EC3 Fase II: Dirección de relaciones industriales Contenido: Comunicación, motivación, liderazgo, trabajo en equipo, toma de decisiones y equipos autodirigidos. | |
| EC3 F2 Actividad de aprendizaje 20: Mesa redonda sobre la relevancia en la administración de las relaciones industriales. Participar en una mesa redonda sobre la relevancia en la administración de las relaciones industriales. Para ello, en forma grupal se observarán videos sobre comunicación, motivación, liderazgo, trabajo en equipo y toma de decisiones y su importancia para la gestión eficiente de las relaciones industriales. En base a la comprensión de los videos observados, se agruparán en mesa redonda y se discutirá el tema. 2 hrs. Aula 1 hr. Virtual 1 hr. Independiente | Tipo de actividad: Aula (X) Virtuales (X) Laboratorio () Grupal (X) Individual () Equipo () Independientes (X) Recursos: <ul style="list-style-type: none"> • No está usted comunicando • Importancia de la motivación • Motivación con David Fischman • No te rindas, puedes lograrlo • Liderazgo y ttrabajo en equipo Criterios de evaluación de la actividad: Rúbrica de mesa redonda |
| EC3 F2 Actividad de aprendizaje 21: Trabajo escrito de equipos autodirigidos ó equipos autoadministrados Realizar un trabajo escrito sobre equipos autodirigidos ó equipos autoadministrados, para ello, investigar sobre la formación de equipos autodirigidos y teorías del comportamiento humano en las organizaciones. Definir en que consisten ambos conceptos dentro de un sistema de trabajo de alto desempeño, así como sus características y pertinencia con los temas de este curso. Así mismo investigar acerca de las teorías de comportamiento humano en las organizaciones empresariales: Teoría X, Teoría Y y Teoría Z. Explicar como se relacionan estas teorías con los equipos de trabajo autodirigidos. Las actividades solicitadas, se subirá en formato electrónico a la Plataforma, incluyendo portada de identificación y titulada bajo la siguiente nomenclatura; EC3F3_A21_nombre de alumno. En plenaria se discuten los resultados del trabajo. 1 hr. Aula 1 hr. Virtual 1 hr. Independiente | Tipo de actividad: Aula (X) Virtuales (X) Laboratorio () Grupal () Individual (X) Equipo () Independientes (X) Recursos: <ul style="list-style-type: none"> • Snell, S. &Bohlander, G. (2013). Administración de recursos humanos (16a. ed.).. Cengage Learning. • Werther, W. y Davis, K. (2008). <i>Administración de Recursos Humanos</i>. México: McGrawHill. • Dirección y Teorías X Y Z • Teoría X y Y de Douglas MacGregor • Teoría Z de William Ouchi Criterios de evaluación de la actividad: Rúbrica trabajo escrito |
| EC3 Fase III: Técnicas de control y auditorias de recursos humanos. Contenido: Normas aplicables a auditorias de recursos humanos. | |

| | |
|--|--|
| <p>EC3 F3 Actividad de aprendizaje 22: Trabajo escrito normas para auditar recursos humanos</p> <p>Realizar un trabajo escrito sobre las normas utiles para auditar recursos humanos. Para ello investigar y documentar los requerimientos de los factores humanos en normas aplicables, tales como ISO9001, ISO14001, ISO45001, ISO45003 entre otras, así mismo subir en formato electrónico a la Plataforma, incluyendo portada de identificación e información, titulado bajo la siguiente nomenclatura; EC3F3_A22_número de equipo. En plenaria se discuten los resultados del trabajo.</p> <p>2 hrs. Aula 2 hrs. Virtuales 2 hrs. Independientes</p> | <p>Tipo de actividad: Aula (X) Virtuales (X) Laboratorio () Grupal () Individual () Equipo (X) Independientes (X)</p> <p>Recursos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Normas ISO <p>Criterios de evaluación de la actividad: Rúbrica trabajo escrito Rúbrica de trabajo en equipo</p> |
| <p>EC3 F3 Actividad de aprendizaje 23: Trabajo escrito desarrollo de práctica integradora completa.</p> <p>Elaborar un trabajo escrito de la práctica integradora completa, para ello, continuar con el desarrollo de la actividad integradora del curso, correspondiente al elemento 3. Incluir formatos para las evaluaciones de desempeño y formas para mantener una elevada moral del empleado. Realizar investigaciones sobre indicadores de desempeño y satisfacción de factores humanos existentes y aplicados en las diferentes empresas.</p> <p>Las actividades solicitadas se subirán en formato electrónico a la Plataforma, incluyendo portada de identificación y titulada bajo la siguiente nomenclatura; EC3F2_A23_número de equipo. En plenaria se discuten los resultados del trabajo.</p> <p>3 hrs. Aula 3 hrs. Virtuales 3 hrs. Independientes</p> | <p>Tipo de actividad: Aula (X) Virtuales (X) Laboratorio () Grupal () Individual () Equipo (X) Independientes (X)</p> <p>Recursos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Werther, W. y Davis, K. (2008). <i>Administración de Recursos Humanos</i>. México: McGrawHill • Chiavenato, I. (2007). <i>Administración de Recursos Humanos</i>. México: McGrawHill. • Instructivo para la Formulación de Indicadores de Desempeño <p>Criterios de evaluación de la actividad: Rúbrica trabajo escrito</p> |
| <p>Evaluación formativa:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Trabajo escrito Plan de Detección de Necesidades de Capacitación. 2. Trabajo de investigación de técnicas y herramientas para evaluar el desempeño del personal. 3. Mesa redonda sobre la relevancia en la administración de las relaciones industriales. 4. Trabajo escrito Conceptos de equipos autodirigidos y Teorías del comportamiento humano. 5. Trabajo escrito Normas para auditar Recursos Humanos. 6. Trabajo escrito desarrollo de práctica integradora Completa. | |
| <p>Fuentes de información</p> | |

1. Andrés, Á. (2020, septiembre 19). *Evaluación por Competencias*. Blog de Recursos Humanos de Bizneo HR: práctico y actual; Bizneo HR. <https://www.bizneo.com/blog/evaluacion-por-competencias/>
2. Arias, F. y Espinosa, V. (2000) *Administración de recursos humanos*. México: Trillas.
3. Casa, E. D. [@EconomiaDesdeCasa]. (2021, mayo 1). *TEORIA X y TEORIA Y de Douglas McGregor (Explicación y Diferencias) ? | Economía de la empresa 151#*. Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=X0gsNbkKaY8>
4. Casa, E. D. [@EconomiaDesdeCasa]. (2021b, mayo 4). *Teoría Z de William Ouchi | Economía de la empresa 152#*. Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=mDUvrVhgiUc>
5. Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGrawHill.
6. De-, F., De capacitación, E. del P. y. P., & Productividad, A. y. (s/f). *Secretaría del Trabajo y Previsión Social*. Gob.mx. Recuperado el 2 de agosto de 2023, de https://www.stps.gob.mx/gobmx/masinfo/documentos/FORMATO%20DC-2%20GobMx_opt.pdf
7. De la Luz, C. (2015). *Formato de Evaluación 360*. https://www.academia.edu/19734650/Formato_de_Evaluacion_360
8. del Presupuesto Público, D. G. (s/f). *MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS*. Gob.pe. Recuperado el 3 de agosto de 2023, de https://www.mef.gob.pe/contenidos/presupuesto_publico/normativa/Instructivo_Formulacion_Indicadores_Desempeno.pdf
9. de RRHH, A. M. G. L. T. V. [@anamariagodinezgonzalez]. (2016, agosto 2). *Recursos Humanos PORQUÉ ES IMPORTANTE LA MOTIVACIÓN (Funciona) Ana María Godínez Software de RRHH*. Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=nsC96oKdmnM>
10. D. M., & Evaluación, L. (s/f). *FORMATO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN LAS ACLAS DE LA REGION DE SALUD HUANUCO*. Gob.pe. Recuperado el 2 de agosto de 2023, de http://www.minsa.gob.pe/diresahuanuco/SBASICOS/directivas/2015/FORMATOEVAPERSONALACLAS_2015.pdf
11. Dessler, G. (2001). *Administración de Personal*. México: Person.
12. Facilitos, C. [@CURSOSFACILITOSOFICIAL]. (2016, septiembre 16). *DIRECCIÓN Y TEORIAS X Y Z - TEMA 18 - ADMINISTRACIÓN 1 - CURSOS FACILITOS OFICIAL*. Youtube. https://www.youtube.com/watch?v=_Gp3hLaBVto
13. Fischman, D. [@DavidFischmanperu]. (2014, octubre 4). *Motivación con David Fischman*. Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=pwY7MqZyqOc>
14. ForeverAguilas [@ForeverAguilas]. (2009, septiembre 8). *¡¡¡ NO TE RINDAS, PUEDES LOGRARLO?!!!* Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=Veh0vJc6H9c>
15. ISO - International Organization for Standardization. (2022). ISO. <https://www.iso.org/home.html>
16. Ivancevich, J. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill.
17. *gob.mx*. (s/f). *gob.mx*. Recuperado el 2 de agosto de 2023, de <https://www.gob.mx/tramites/ficha/plan-y-programas-de-capacitacion-adiestramiento-y-productividad-ante-la-stps/STPS1506>
18. Ramos, S. [@samuelramos8807]. (2016, septiembre 23). *Comunicacion*. Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=WgvTviyVioE>
19. Snell, S. & Bohlander, G. (2013). *Administración de recursos humanos (16a. ed.)*. Cengage Learning.
20. <https://elibro.net/es/ereader/ues/123901?page=1372>
21. Normas ISO: <https://www.iso.org/home.html>
22. Werther, W. y Davis, K. (2008). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGrawHill.

| Políticas | Metodología | Evaluación |
|---|--|--|
| <p>Las políticas se refieren a un plan de acción que ha sido seleccionado deliberadamente y que guía o tiene influencia en las decisiones futuras, las reglas para este curso son las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> •El respeto a los compañeros y docente tanto en el aula como fuera de ella. •Los tiempos para cada elemento serán los establecidos en la secuencia didáctica. •Los tiempos de entrega para cada actividad serán establecidos por el docente y deberán ser respetados por el alumno. •La evaluación de las actividades se llevará a cabo de acuerdo a los criterios establecidos por la rúbrica correspondiente. •Es responsabilidad del alumno el manejo adecuado de la plataforma. •Es responsabilidad del alumno tener una participación activa y continua durante el curso. •El alumno deberá seguir las instrucciones dadas en cada actividad. •Es responsabilidad del alumno el conocer la metodología y políticas del curso. | <p>El curso de Relaciones industriales está integrado por tres elementos de competencia, el primero de los cuales consta de cuatro fases, el segundo elemento de cuatro, el tercer elemento de cinco.</p> <p>Durante el desarrollo del curso se seguirán las siguientes estrategias de trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> •El alumno hará investigación previa del tema a fin de que se discuta el tema en clase. •El docente hará una explicación del método utilizado. •Con la información recabada, los alumnos agrupados en equipo desarrollarán productos como mapas conceptuales, mentales o diagramas de flujo. •Las actividades presenciales y de plataforma se presentan en tiempo y forma asignada. •Para que el alumno desarrolle sus ejercicios se recomienda realice consultas frecuentes a la plataforma, los enlaces, la bibliografía, secuencia didáctica, manual de la materia, páginas de internet y otros recursos sugeridos •El alumno desarrollará en equipos actividades integradoras de desarrollo práctico en sesiones presenciales. •Se realizarán exámenes escritos al término de cada tema. •El alumno hará entrega de un portafolio parcial al término del elemento 1 y un portafolio integral al término del elemento 3. <p>Con esta metodología se busca el desarrollo de las competencias genéricas, así como el fomentar los valores y actitudes sugeridas en la secuencia didáctica con el fin de lograr una formación integral.</p> | <p>Artículo 49.- La evaluación es el proceso que permite valorar el desarrollo de las competencias previstas en las secuencias didácticas y los planes de estudios correspondientes. Su metodología es de carácter integral, considerando diversos tipos de referencias para la obtención de evidencias de desempeño del alumno.</p> <p>Artículo 51.- Para tener derecho a la evaluación sumativa de las asignaturas, el alumno deberá:</p> <ol style="list-style-type: none"> I. Aprobar cada una de las actividades de autoevaluación de los elementos de competencia señalados en las secuencias didácticas. II. Asistir de acuerdo al criterio del profesor, entre el 70% y el 90% como mínimo, de las sesiones de clase impartidas. Para estos efectos, las faltas a las sesiones de clase que sean justificadas no serán consideradas como inasistencias. <p>Artículo 52.- La evaluación sumativa será realizada tomando en consideración, de manera conjunta y razonada, las evidencias del desarrollo de las competencias contenidas en el portafolio; la organización y presentación del portafolio mismo, y los aspectos relacionados con las actitudes y valores logrados por el alumno.</p> <p>Artículo 55.- Los resultados de la evaluación y acreditación expresarán el grado de dominio de las competencias, por lo que la escala de evaluación contemplará los niveles de: competente sobresaliente, competente avanzado, competente intermedio, competente básico y no aprobado. El nivel mínimo para acreditar una asignatura será el de competente básico. Para fines de acreditación</p> |

estos niveles se acompañarán de un equivalente numérico según la siguiente tabla:

NIVEL EQUIVALENTE NUMÉRICO

Competente sobresaliente 10

Competente avanzado 9

Competente intermedio 8

Competente básico 7

No aprobado 6