

1. Datos Generales de la Unidad de Aprendizaje

Nombre de la Unidad de Aprendizaje	Clave	Semestre	Academia a la que pertenece
Relaciones Laborales	224624	9	Laboral

Carácter	Tipo
Optativa	Teórico Práctico

Unidades de Aprendizaje antecedentes	Unidades de Aprendizaje consecuentes
Comportamiento Humano en las Organizaciones	Administración de sueldos y salarios
Administración de Personal	Diagnóstico e intervención en el ámbito laboral
Evaluación Psicológica en las Organizaciones	

Horas teóricas	Horas prácticas	Total de horas por semana	Semanas por semestre	Total de horas por semestre	Valor en créditos
2	2	4	16	64	5.6

Autores del programa	Fecha de elaboración	Fecha de aprobación en Consejo Técnico	
Tapia González Mario, Lucia María Dolores Zúñiga Ayala, Mónica Vasconcelos Ramírez, Rocío ZariñanaHerrejón	Marzo de 2010	Abril de 2010	
Revisores del programa	Fecha de revisión	Porcentaje de cambio	Fecha de aprobación en Consejo Técnico
Jorge Ernesto Jiménez Tapia	Febrero de 2014	40%	

2. Perfil académico del docente

Grado académico:	Licenciatura en Psicología o Licenciatura en Derecho.
Experiencia:	Haber impartido materias afines. Experiencia en organizaciones públicas y/o privadas. Experiencia con Sindicatos y en actividades que impliquen el manejo de la legislación en materia de derecho laboral.

3. Presentación de la Unidad de Aprendizaje

Contextualización de la Unidad de Aprendizaje:

El término relaciones laborales (también se utiliza relaciones industriales), hace referencia al sistema en el que las empresas, los trabajadores y sus representantes y, directa o indirectamente, la Administración, interactúan con el fin de establecer las normas básicas que rigen las relaciones de trabajo. Asimismo, alude al campo de estudio dedicado al análisis de dichas relaciones.

Su aparición es consecuencia de la revolución industrial, cuyos excesos dieron lugar a la creación de los sindicatos como medio de representación de los trabajadores y al desarrollo de las relaciones laborales colectivas. Un sistema de relaciones laborales o industriales refleja la interacción entre los principales actores que lo componen: el Estado, la empresa (empresas o asociaciones de empresas), los sindicatos y los trabajadores (que pueden participar o no en los sindicatos y otras entidades encargadas de su representación).

Es precisamente en ese momento donde se comienza a dar la regulación del trabajo, se empiezan a codificar los derechos laborales y comienza una doble faceta con respecto a este hecho; por un lado incluye una compleja síntesis de los fenómenos y procesos que configuran la cara más objetivable y directamente visible de la realidad laboral y por la otra, se conforma una lógica interna que da cohesión y sentido a la experiencia laboral de los sujetos, es en esta coyuntura donde el profesional de Psicología debe adquirir los conocimientos teórico – prácticos que le permitan entender que, en un proceso tan complejo como las relaciones laborales, no se puede alcanzar la comprensión y por consecuencia intervenir, sino es que se conjugan ambas posturas, mismas que presentan

atenuantes como los nuevos modelos de organización y gestión, así como la inclusión de nuevas tecnologías que alteran y modifican el proceso de organización del trabajo.

Propuesta didáctico-metodológica:

Para la revisión de los contenidos de la Unidad de Aprendizaje se trabajará en sesiones presenciales de 4 horas, divididas en 3 horas teóricas y una hora práctica, utilizando textos especializados para la revisión teórica y estudios de caso, estos últimos, intensifican el análisis puntual y completo de un hecho, problema o suceso real con la finalidad de conocerlo, interpretarlo, resolverlo, generar hipótesis, contrastar datos, reflexionar, completar conocimientos, diagnosticarlo y, en ocasiones, entrenarse en los posibles procedimientos alternativos de solución, todo esto para ir introduciendo a los estudiantes a contextos reales y complejos que le permitan posteriormente tener una correcta intervención en la organización a través de un proyecto concreto mediante el cual planifican, ejecutan y evalúan una serie de actividades que los lleven a rescatar, comprender y aplicar aquello que aprendieron por la vía teórica.

4. Competencias a desarrollar

Eje curricular

Práctico-Profesional

Competencia genérica:

Contextual-Integrativa.

Competencia disciplinar:

Temas	Subtemas
-------	----------

Aplica los conocimientos a través de la elaboración de un plan de relaciones laborales apegado a los criterios de ley y gestión de recursos humanos de manera ética y humana.

5. Temas y subtemas

1	El trabajo en la modernidad	<ul style="list-style-type: none"> 1.1 Concepciones del trabajo 1.2 Aspectos de la realidad laboral 1.3 Organización y cultura 1.4 Experiencia laboral y calidad de vida
2	Estrategias y sistemas de gestión de capital humano y su impacto en las relaciones laborales.	<ul style="list-style-type: none"> 2.1 Definición de capital humano 2.2 Principales estrategias y sistemas de gestión de capital humano 2.3 Expectativas de cambio 2.4 Flexibilidad laboral
3	El marco legal de las relaciones laborales en México	<ul style="list-style-type: none"> 3.1 Reseña histórica de las relaciones laborales en México. 2.2 El derecho al trabajo 2.3 Ley Federal del Trabajo 2.3.1 Relaciones laborales
4	El marco jurídico de las prestaciones sociales y seguridad social en México	<ul style="list-style-type: none"> 4.1 Prestaciones sociales. 4.1.1 Prestaciones sociales LFT. 4.1.2 Prestaciones sociales Ley del IMSS. 4.2 Seguridad social 4.2.1 Incapacidades, Ley del IMSS
5	Relaciones laborales individuales y colectivas de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> 5. Contrato Individual de Trabajo. 5.1 Tipos de contrato 5.2 Inicio y término del CIT. 5.3 Contrato Colectivo de Trabajo. 5.4 Casos prácticos
6	Sindicalismo y sistema de relaciones industriales (laborales)	<ul style="list-style-type: none"> 6.1 La historia del movimiento obrero en América Latina y su formación de investigación. 6.2 La democracia en los sindicatos 6.3 El cambio en las relaciones industriales en América Latina 6.4 El neoliberalismo 6.5 Impactos en el conjunto de la sociedad 6.6 Movimiento sindical

7	Prevención y manejo del conflicto laboral	7.1 Conceptos generales del Conflicto Laboral. 7.2 Clasificación de los conflictos laborales. 7.3 Estrategias de prevención del conflicto laboral. 7.3.1 Identificación de factores que propician la aparición de un conflicto laboral 7.4 Manejo del conflicto laboral 7.4.1 La negociación directa 7.4.2 Asesoría externa 7.5 Solución del conflicto laboral 7.5.1 Acuerdos y negociaciones
----------	---	---

6. Criterios de evaluación.

1. En primer lugar, se realizarán 2 exámenes parciales con la finalidad de revisar el dominio del contenido teórico del programa examinado.
2. El segundo criterio de evaluación, será la elaboración de una carpeta de evidencias que se desglosa en tres grandes rubros, el primero es la elaboración de reportes de lectura y ensayos que dependerán directamente de los textos revisados, el segundo rubro lo conforman los análisis de los estudios de caso a revisar para cada subtema de acuerdo al programa y el tercer rubro se conforma de las actividad extra – clase que consistirán en investigación de campo.
3. El tercer criterio de evaluación será la elaboración de una propuesta de un plan de relaciones laborales para una organización MyPYMES.

A continuación se presentan los porcentajes de evaluación:

CRITERIOS A EVALUAR	PORCENTAJE
1.- Exámenes parciales	40%

2.- Carpeta de evidencias	20%
3.- Diagnóstico y propuestas de intervención.	40%
Porcentaje final	100%

7. Fuentes de información.

Básica:

Libros

- Blanch, J. (Coord) 2003. *Teoría de las relaciones laborales. Fundamentos.* España : UOC ISBN 978-8483183014
- Cavazos, B. (2007) *Ley Federal del Trabajo México:* Trillas ISBN: 9786071709882
- De la Garza, E.(Coord.) (2003) *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo.* México : FCE ISBN 13: 9789681660260
- Guillen, C. y Guil, R. (2000) *Psicología del trabajo para relaciones laborales* México: McGraw-Hill. ISBN 84-481-2418-5
- Muchinsky, P. M. (2005) *Psicología aplicada al trabajo* México: Thompson. ISBN 0-534-36252-4

Complementaria:

a) Libros:

- French y Bell (1996) *Desarrollo Organizacional* Prentice. ISBN: 968880584X
- Schein, E. (1998) *Consultoría de Procesos.* vol. 2. Addison Wesley Iberoamericana. ISBN0-201-62916-X

b) Artículos

Aparacio, José Alfonso. Algunas reflexiones sobre la caracterización técnico jurídica del derecho de trabajo, por José Luis Monero: una reseña. *Revista Internacional y compilada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. (en línea) Abril – Junio 2013. Volúmen 1, Número 2. [Fecha de consulta: 26 de Marzo del 2014]. Disponible en <file:///C:/Users/hguyhg/Desktop/reflexiones%20tecnico%20juridicas.pdf>