



## Programa de estudio Relaciones Industriales



### 1.-Área académica

Técnica

### 2.-Programa educativo

INGENIERIA INDUSTRIAL

### 3.-Dependencia académica

Facultad de Ingeniería Mecánica Eléctrica Cd. Mendoza, Ver.

4.-Código	5.-Nombre de la Experiencia educativa	6.-Área de formación	
		principal	secundaria
	Relaciones Industriales	disciplinaria	obligatoria

### 7.-Valores de la experiencia educativa

Créditos	Teoría	Práctica	Total horas	Equivalencia (s)
8	4	0	60	Ninguna

### 8.-Modalidad

Curso/Taller

### 9.-Oportunidades de evaluación

Todas

### 10.-Requisitos

Pre-requisito recomendado(opcional Alumno-Tutor)	Co-requisito recomendado (opcional Alumno-Tutor)
Ninguno	Ninguno

### 11.-Características del proceso de enseñanza aprendizaje

Individual / Grupal	Máximo	Mínimo
Grupal	30	15

### 12.-Agrupación natural de la Experiencia educativa (áreas de conocimiento, academia, ejes, módulos, departamentos)

Academia de Ingeniería Industrial

### 13.-Proyecto integrador

### 14.-Fecha

Elaboración	Modificación	Aprobación
21 Octubre 2008		

### 15.-Nombre de los académicos que participaron en la elaboración y/o modificación

Integrantes de la Academia de Socioeconómicas (IME)

### 16.-Perfil del docente

Licenciatura en Ingeniería Industrial, o en Ingeniería preferentemente con maestría afín al de conocimiento correspondiente

### 17.-Espacio

Interfacultades

### 18.-Relación disciplinaria

Interdisciplinaria



## Programa de estudio Relaciones Industriales



### 19.-Descripción

Esta experiencia Educativa se localiza en el área de formación disciplinaria, obligatoria del programa educativo de Ingeniería Industrial (4hrs Teóricas, 8 créditos) la importancia de la experiencia Educativa Formar profesionales en Relaciones Industriales preparados integralmente para actuar en las diferentes áreas de la organización de las empresas y las organizaciones, con habilidades de planeación, organización, control y liderazgo y con una visión estratégica que les permita diseñar, implementar, controlar y evaluar procesos y procedimientos organizacionales tomando en cuenta los requerimientos internos y externos en las relaciones industriales, con un gran sentido ético y de compromiso social

### 20.-Justificación

La Experiencia Educativa, **Relaciones** Industriales es interdisciplinaria en la que se desarrollan tres temas fundamentales: el hombre, el trabajo y la sociedad a través de la aplicación de disciplinas y técnicas modernas y promueve la conjunción de los objetivos de la organización y del trabajador. El licenciado en Relaciones Industriales es un profesional de la administración de personal, que aplica el desarrollo organizacional y la psicología del trabajo para el mejoramiento de las organizaciones.

### 21.-Unidad de competencia

El estudiante conoce, Administra y organizar los recursos humanos y organizacionales. Organizar y dirigir procesos de reclutamiento, selección y contratación de personal. Aplicar estrategias para promover el crecimiento humano de las personas en el ámbito laboral y así dirigir estratégicamente al personal para el logro de los objetivos organizacionales. Reconocer los factores involucrados en la administración de personal en el marco del mercado, de la sociedad, el estado y el medio ambiente, así como las interacciones entre ellos. Integrar procesos organizacionales del trabajo, gestión laboral y desarrollo del mismo para crear, detectar y aprovechar oportunidades que redunden en beneficios para la empresa y el trabajador

### 22.-Articulación de los ejes

En esta experiencia educativa los alumnos investigan con responsabilidad individualmente diferentes tipos de controles de calidad, posteriormente de manera grupal y en un marco de tolerancia, respeto y actitud crítica, obtendrán conclusiones que les permitan conocer, analizar, comprender y aplicar el conocimiento adquirido en la solución de ejercicios relativos ala experiencia educativa.



**Programa de estudio**  
**Relaciones Industriales**



**23.-Saberes**

<b>Teórico</b>	<b>Heurístico</b>	<b>Axiológico</b>
<p><b>1. Introducción y aspectos generales.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La función de Relaciones Industriales.</li> <li>2.Importancia de las Relaciones Industriales.</li> <li>3.Antecedentes de las Relaciones Industriales.</li> <li>4. Áreas de las Relaciones Industriales.</li> </ol> <p><b>2. EL ANALISIS DE PUESTOS</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Naturaleza del análisis de puestos.</li> <li>2. Recopilación de información.</li> <li>3. Descripciones de puestos.</li> <li>4. Especificaciones de puestos</li> </ol> <p><b>3. LA SELECCIÓN DE PERSONAL.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.El proceso de selección</li> <li>2. Pruebas de selección.</li> <li>3. Requerimientos de las pruebas.</li> <li>4. Tipos de pruebas.</li> <li>5. Aspectos éticos y legales</li> </ol> <p><b>4. ORIENTACION Y CAPACITACIÓN DE PERSONAL.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.Orientación y socialización</li> <li>2. Creación del compromiso del empleado.</li> <li>3. El proceso de capacitación.</li> <li>4. Técnicas y métodos de capacitación.</li> <li>5. Evaluación de la capacitación.</li> </ol> <p><b>5. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Importancia de la evaluación. Objetivos</li> <li>2. Métodos de evaluación del desempeño.</li> <li>3. Problemas y dificultades.</li> <li>4. La entrevista de evaluación.</li> </ol> <p><b>6.LA COMPENSACION</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aspectos fundamentales.</li> <li>2. Los niveles de remuneración.</li> <li>3. Evaluación y remuneración.</li> <li>4. Remuneración de diferentes tipos de Puestos.</li> <li>5. Remuneración y compromiso del Empleado.</li> </ol> <p><b>7.PRESTACIONES SOCIALES</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Prestaciones obligatorias y no obligatorias.</li> <li>2. Beneficios de las prestaciones sociales.</li> </ol>	<p>Recopilación de datos</p> <p>Interpretación de datos</p> <p>Análisis de la información</p> <p>Análisis y crítica de textos en forma oral y/o escrita.</p> <p>Auto aprendizaje</p> <p>Comprensión y expresión oral y escrita</p> <p>Generación de ideas</p> <p>Lectura en voz alta</p> <p>Manejo de buscadores de información</p> <p>Manejo de Word</p> <p>Manejo de navegador</p> <p>Observación</p> <p>Autocrítica</p> <p>Autorreflexión</p>	<p>Colaboración</p> <p>Respeto</p> <p>Tolerancia</p> <p>Responsabilidad</p> <p>Honestidad</p> <p>Compromiso</p> <p>Humanismo</p> <p>Solidaridad</p> <p>Lealtad</p> <p>Honor</p>



**Programa de estudio**  
**Relaciones Industriales**



<p>3. Prestaciones de seguro y retiro. 4. Administración de las prestaciones.</p> <p><b>8. LAS RELACIONES LABORALES</b></p> <p>1. El movimiento laboral 2. Los sindicatos, las empresas y la ley. 3. Contratos individuales de trabajo. 4. La contratación colectiva. 5. La negociación colectiva. 6. Los sindicatos y la productividad.</p>		
--	--	--

**24.-Estrategias metodológicas**

De aprendizaje	De enseñanza
<p>Búsqueda de fuentes de información Consulta en fuentes de información Lectura, síntesis e interpretación Análisis y discusión de casos Imitación de modelos a través de prototipos didácticos Discusiones acerca del uso y valor del conocimiento Visualizaciones de escenarios futuros</p>	<p>Organización de grupos Diálogos simultáneos Exposición con apoyo tecnológico Lectura comentada Estudio de casos Discusión dirigida Plenaria Resúmenes Exposición medios didácticos Enseñanza tutorial y mediante asesorías Aprendizaje</p>

**25.-Apoyos educativos**

Materiales didácticos	Recursos didácticos
<p>Libros Antologías Acetatos Fotocopias Pizarrón Plumones Borrador</p>	<p>Proyector de Acetatos Cañón de proyección Computadora (Software e internet) Videos</p>



## Programa de estudio Relaciones Industriales



### 26.-Evaluación del desempeño

Evidencia (s) de desempeño	Criterios de desempeño	Campo (s) de aplicación	Porcentaje
Exámenes parciales	Asistencia a clase	Aula	45%
Participación y Tareas	Grupal Oportuna Planteamiento Coherente y pertinente	Grupos de trabajo	15%
Examen Final	Individual		

### 27.-Acreditación

Para acreditar esta experiencia educativa deberá alcanzar como mínimo el 60% de las evidencias de desempeño

### 28.-Fuentes de información

Básicas
Dessler, G. (2000). <i>Administración de Personal</i> . 6ª. Ed. México. Prentice-Hall.
Werther,W. y Davis, K. (1999) <i>Administración de Personal y de Recursos Humanos</i> . 6ª. Ed. México McGraw-Hill.
Sherman, A., Bohlander, G. y Snell,S. (1998) <i>Administración de Recursos Humanos</i> . México. Thomson Ed.
Chiavenato, I. (2000) <i>Administración de Recursos Humanos</i> . 5ª. Ed.México. McGraw-Hill.
Hall, R. (1996) <i>Organizaciones</i> . 6ª.Ed. México. Prentice-hall.
Complementarias
Se recomienda la lectura de revistas como EXPANSION, MUNDO EJECUTIVO, ADMINISTRATE HOY y la editada por HARVARD BUSINESS REVIEW.