

**Nombre de la asignatura:** Relaciones Industriales

**Créditos:**

**Temario**

- 1.-Relaciones Industriales: definición, antecedentes y funciones
  - 1.1 Definición de relaciones industriales.
  - 1.2. Antecedentes de la función de relaciones industriales.
  - 1.3. Proceso operativo del departamento de relaciones industriales.
    - 1.3.1. Bajo el enfoque de sistema.
    - 1.3.2. Bajo el enfoque de diagnóstico.
  - 1.4. Estructura organizacional del departamento de relaciones industriales
  
- 2.-Planeación estratégica de recursos humanos.
  - 2.1. Definición de planeación de recursos humanos.
  - 2.2. Proceso de planeación de recursos humanos.
  - 2.3. Análisis de puestos:
    - 2.3.1. Métodos de obtención de información.
    - 2.3.2. Proceso.
    - 2.3.3. Descripción y especificación del puesto.
    - 2.3.4. Utilidad y aplicación del análisis de puestos.
  - 2.4. Herramientas para estimar la demanda y oferta de recursos humanos (inventario de recursos humanos, gráfica de reemplazo entre otras).
  - 2.5. Relación entre planeación estratégica y planeación de recursos humanos
  
- 3.-Reclutamiento y selección de candidatos.
  - 3.1. Definición de reclutamiento.
  - 3.2. Proceso de reclutamiento.
  - 3.3. Herramientas y tipo de reclutamiento
    - 3.3.1. Fuentes.
    - 3.3.2. Medios.
    - 3.3.3. Requisición de empleo.
  - 3.4. Definición de selección.
  - 3.5. Proceso de selección.
  - 3.6. Herramientas de selección.
    - 3.6.1. Solicitud de empleo.
    - 3.6.2. Pruebas.
    - 3.6.3. Entrevista.
    - 3.6.4. Investigación de antecedentes
  
- 4.-Capacitación y desarrollo: proceso de mejora continua.
  - 4.1. Programa de inducción al empleado.
  - 4.2. Definición de capacitación, adiestramiento y desarrollo
  - 4.3. Proceso de capacitación y adiestramiento.
    - 4.3.1. Detección de necesidades de capacitación y adiestramiento.
    - 4.3.2. Preparación de un programa de capacitación y adiestramiento.

- 4.3.3. Evaluación del programa de capacitación y adiestramiento.
- 4.4. Técnicas de capacitación, adiestramiento y desarrollo.
- 4.5. Desarrollo de ejecutivos

- 5.-Evaluación del desempeño del personal.
  - 5.1. Definición de evaluación del desempeño.
  - 5.2. Propósitos de un sistema de evaluación.
  - 5.3. Requisitos de un sistema de evaluación.
  - 5.4. Técnicas y herramientas para evaluar el desempeño.
  - 5.5. Entrevista de evaluación del desempeño

- 6.-Sistema de compensación al empleado.
  - 6.1. Definición de compensación al empleado.
  - 6.2. Factores que integran la compensación.
  - 6.3. Sistema integral de sueldos y salarios.
    - 6.3.1. Valuación de puestos.
    - 6.3.2. Métodos de valuación de puestos.
    - 6.3.3. Estructura de sueldos.
    - 6.3.4. Definición del tabulador de sueldos.
  - 6.4. Clasificación de prestaciones.
    - 6.4.1. En efectivo.
    - 6.4.2. Bienes y servicios.
  - 6.5. Programa de jubilación

- 7.-Auditoría y control de recursos humanos
  - 7.1. Definición de control de recursos humanos.
  - 7.2. Definición de auditoría de recursos humanos.
    - 7.2.1. Indicadores esenciales para la toma de decisiones.
    - 7.2.2. Técnicas de control de recursos humanos.

## **Definición de las competencias específicas**

- ❖ Conocer que es la administración de personal. Sus orígenes y alcances de la misma.
- ❖ Comprender y aplicar técnicas para el análisis de puestos
- ❖ Comprender la importancia de la selección de personal para el buen funcionamiento y evolución de las organizaciones.
- ❖ Comprender la importancia de la capacitación y adiestramiento para un país o una organización
- ❖ Comprender y aplicar técnicas y herramientas para evaluar el desempeño del personal.
- ❖ Conocer y aplicar los factores a considerar en la compensación del personal
- ❖ Conocer cómo aplicar la auditoria del factor humano.

## **Sugerencias didácticas transversales para el desarrollo de competencias profesionales**

- Propiciar actividades de búsqueda, selección y análisis de información en distintas fuentes.
- Propiciar el uso de las nuevas tecnologías en el desarrollo de los contenidos de la asignatura.
- Fomentar actividades grupales que propicien la comunicación, el intercambio argumentado de ideas, la reflexión, la integración y la colaboración de y entre los estudiantes.
- Propiciar, en el estudiante, el desarrollo de actividades intelectuales de inducción-deducción y análisis-síntesis, las cuales lo encaminan hacia la investigación, la aplicación de conocimientos y la solución de problemas.
- Llevar a cabo actividades prácticas que promuevan el desarrollo de habilidades para la experimentación, tales como: observación, identificación manejo y control de de variables y datos relevantes, planteamiento de hipótesis, de trabajo en equipo.
- Desarrollar actividades de aprendizaje que propicien la aplicación de los conceptos, modelos y metodologías que se van aprendiendo en el desarrollo de la asignatura.
- Propiciar el uso adecuado de conceptos, y de terminología científico-tecnológica
- Proponer problemas que permitan al estudiante la integración de contenidos de la asignatura y entre distintas asignaturas, para su análisis y solución.
- Relacionar los contenidos de la asignatura con el cuidado del medio ambiente; así como con las prácticas de una ingeniería con enfoque sustentable.
- Observar y analizar fenómenos y problemáticas propias del campo ocupacional.
- Relacionar los contenidos de esta asignatura con las demás del plan de estudios para desarrollar una visión interdisciplinaria en el estudiante.