1. INFORMACIÓN BÁSICA

1.1. Facultad	Ingenierías	1.2. Programa	Ingeniería Industrial		
1.3. Área		1.4. Curso	Relaciones Industriales		
1.5. Código	406218	1.6. Créditos	3		
1.6.1. HDD	3	1.6.2. HTI	6	1.7. Año de actualización	2019

2. JUSTIFICACIÓN

El curso de relaciones industriales busca formar profesionales en lo científico técnico humanístico, para el diseño, gestión, implementación, organización, evaluación, sistematización y optimización de los procesos y recursos con el propósito de dar respuestas integrales y positivas a las necesidades que se originan en el sector de la producción de bienes y / o de servicios, convirtiéndose en agentes promotores del desarrollo social, económico y del bienestar del país. Fundamentados en una efectiva gestión del talento humano de la organización, considerando las competencias como un factor diferenciador.

Al terminar el curso, el estudiante, expone un trabajo aplicativo, en base conocimientos, técnicas y los procedimientos fundamentales en el diseño y aplicación de las mejores prácticas de la gestión de los recursos humanos, en el cual demuestra su capacidad (análisis) de la Gestión de Recursos Humanos en las organizaciones estatales y privadas de la Región y propone soluciones de mejora ética

3. PROPÓSITOS DE FORMACIÓN

El presente curso es de naturaleza teórico-práctico y está orientado a lograr que el estudiante de Ingeniería Industrial conozca, aplique e integre los conceptos fundamentales vinculados a la gestión de las personas en actualidad bajo el enfoque de competencias, en el marco de las organizaciones y de los diferentes procesos y herramientas que pueden ser útiles para una conducción eficaz de los mismos. Los temas principales son: planeamiento estratégico de la gestión del talento humano y sistemas de recursos humanos para atraer personas, sistemas de recursos humanos para retener y desarrollar las personas, relaciones industriales y sistemas de compensación del personal.

4. COMPETENCIAS

- Específicas
- Capacidad para aplicar distintas herramientas, técnicas de diseño de sistemas productivos, componentes y procesos que satisfagan las necesidades deseadas dentro de restricciones realistas (económicas, ambientales, sociales, políticas, éticas, de sanidad, seguridad, de manufactura) y su sostenibilidad.
- Capacidad para trabajar en equipos multidisciplinarios.
- Capacidad para identificar, formular y resolver problemas de ingeniería, utilizando un enfoque de sistema que incluye a las personas, materiales, equipos, instalaciones, energía e información.
- Comprensión de la responsabilidad ética y profesional.
- Capacidad para comunicarse de manera efectiva.
- Una amplia educación necesaria para entender el impacto de las soluciones de ingeniería Industrial en un contexto social, medioambiental, cultural, económico y global.
- Reconocer la necesidad y la capacidad para comprometerse con el aprendizaje permanente.
- Conocimiento de los temas contemporáneos.
- Capacidad de utilizar las técnicas, habilidades y herramientas modernas de ingeniería industrial para la práctica de su profesión.
- Capacidad para realizar análisis y diagnósticos, prestar apoyo y tomar decisiones en materia de estructura organizativa, organización del trabajo, estudios de métodos y estudios de tiempos de trabajo.
- Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de gestión del talento humano de la organización.
- Al finalizar, el estudiante elabora un informe de análisis de puesto de trabajo por competencias de una empresa, utilizando métodos, técnicas e instrumentos por competencias, con dominio del tema y buena organización de la información.
- El estudiante esquematiza el proceso y el instrumento de evolución de desempeño por competencias para una empresa del medio, empleando herramientas de evaluación del desempeño, demostrando argumentación sólida, profundidad de investigación y dominio teórico

4.1. Transversales

- Liderazgo Inspira confianza en un grupo, lo guía hacia el logro de una visión
- Trabajo en Equipo Trabaja en cooperación con otros de manera coordinada, supera conflictos y utiliza sus habilidades en favor de objetivos comunes.
- Comunicación Efectiva Intercambia información a través de diversas formas de expresión y asegura la comprensión mutua del mensaje.
- Responsabilidad Social Asegura que sus acciones producirán un impacto general positivo en la sociedad y en la promoción y protección de los derechos humanos.
- Pensamiento Crítico Analiza e Interpreta, en contextos específicos, argumentos o proposiciones. Evalúa y argumenta juicios de valor.
- Aprendizaje Autónomo Busca, identifica, evalúa, extrae y utiliza eficazmente información contenida en diferentes fuentes para satisfacer una necesidad personal de nuevo conocimiento.
- Capacidad para Resolver Problemas Reconoce y comprende un problema, diseña e implementa un proceso de solución y evalúa su impacto.
- Emprendimiento Toma iniciativa para crear e implantar ideas innovadoras que generan valor en las organizaciones

5. CONTENIDOS

RELACIONES INDUSTRIALES.

- Conceptualización de los términos comportamiento organizacional y comunicación asertiva, manejo de grupos, motivación
- características del gerente del siglo XXI, entorno competitivo relación con la dirección del talento humano
- Conceptos de competencias y competitividad
- Proceso de análisis ocupacional en las organizaciones
- Normatividad de competencias
- Normas de Calidad
- Proceso de selección de personal en las organizaciones
- Tipos de entrevistas para evaluar por competencias al personal
- Sistemas de evaluación por competencias
- Aplicación de las técnicas de evaluación por competencias
- Contratación de personal
- Indemnizaciones y liquidaciones en los procesos laborales.
- Evaluación de seguimiento
- Clima organizacional
- Delegación y empoderamiento en las organizaciones

6. ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS

- Investigación bibliográfica y Elaboración de resúmenes
- Aprendizaje basado en resolución de casos prácticos
- Actividades de aprendizaje colaborativo informal y formal Trabajo en equipo para la elaboración de talleres aplicativo.
- Mesa redonda para la discusión de preguntas planteadas en el desarrollo del momento.
- Estudios de Caso
- Lectura crítica
- Trabajos aplicados en empresas del contexto regional.

7. ACTIVIDADES Y PRÁCTICAS

- Visitas a empresas en la que se aplicarán las competencias adquiridas a través de trabajos.

8. CRITERIOS DE EVALUACIÓN PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS

- Diseña e implementa las funciones administrativas de planeación, y organización, de la gestión del talento humano en las organizaciones, tendiente a la descripción de funciones en la organización en el contexto de los conceptos de autoridad y responsabilidad relacionándolos con los cargos, niveles ocupacionales, y roles de trabajo de la organización.
- Identifica, evalúa, propone y define las competencias a los roles y ocupaciones requeridas por la organización.
- Establece con creatividad la metodología para identificar relaciones entre los diferentes funciones y niveles ocupacionales en la organización.
- Aplica el pensamiento analítico y divergente en la clasificación de competencias.
- Aplica con diligencia las características de los diferentes tipos de competencias con relación a perfiles ocupacionales y roles de trabajo
- Diseña los instrumentos para levantar la información.
- Establece con creatividad la metodología para identificar relaciones entre las diferentes funciones y niveles ocupacionales en la organización.
- Aplica la metodología, normas técnicas para la presentación de informes correspondientes la estructuración de roles y competencias laborales teniendo en cuenta, niveles ocupacionales, perfiles ocupacionales, la normatividad vigente y los procesos misionales de la organización.

9. BIBLIOGRAFÍA

- Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Gestión por Competencias. Casos Ediciones Granica S.A.; 3 a edición200Gestión de Recursos Humanos Luis R Gómez Mejía, David Balkin, Robert L Cardy Editorial Pearson.
- Administración de personal, José Castillo aponte. Ecoe Ediciones
- RÉGIMEN LABORAL COLOMBIANO. Legis.
- COMPETENCIAS GERENCIALES, Edimer Gutiérrez Tobar, Ecoe Ediciones
- GESTION DEL TALENTO HUMANO Idalberto Chiavenato, McGraw Hill.
- METODOS DE COMPENSACION BASADO EN COMPETENCIAS, Ángel león González Ariza. Uninorte.
- Llanos, M. (abril de 2016 b). Las Buenas prácticas en la Gestión Humana: clave del éxito de las mejores empresas. Res Non Verba, 6(1).
- Nova, P., & Beneyto, P. (2014). Teorías de la organización del trabajo y del capital humano. Trabajo y Empresa.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). Comportamiento Organizacional (Décimo quinta ed.). México: Pearson