



UNIVERSIDAD FERMIN TORO
VICE RECTORADO ACADEMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES

PROGRAMA INSTRUCCIONAL

DATOS BÁSICOS DE LA ASIGNATURA							
Nombre de la asignatura:		Código		Semestre	U.C.	Pre-Requisito	
INTRODUCCION A LAS RELACIONES INDUSTRIALES		IRI-322		III	2	S/P	
Tipo de Asignatura:	OBLIGATORIA	DENSIDAD HORARIA					
		Presencial			Semi Presencial		THS/SEM
		H.T.	H.P/H.L	H.A	H.V	H.P	
Escuela:	RELACIONES INDUSTRIALES	2	0	0	19	13	2/32
DATOS BÁSICOS DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S				ELABORADO POR:			
DEPARTAMENTO/S:	CAPITAL INTELECTUAL			Lcdo. Rufos Daniels			
DATOS BÁSICOS DE LA AUTORIZACIÓN							
FECHA DE VIGENCIA		REVISADO POR DECANATO			AUTORIZADO POR VICE RECTORADO ACADÉMICO		
SEPTIEMBRE , 2015		(FIRMA Y SELLO)			(FIRMA Y SELLO)		

FUNDAMENTACIÓN

El programa curricular de la asignatura Introducción a las Relaciones Industriales, tiene la intención de servir de guía de orientación e iniciación en conocimientos del campo relacionado con el hombre, la industria, la empresa y el trabajo, como elemento de importancia en la formación profesional dentro del proceso de diseño del eje curricular de la carrera Relaciones Industriales (RRII), y el cual es concebido como una herramienta que va a proporcionar conocimientos básicos en el ámbito empresarial y de las relaciones laborales, que a su vez va a permitir comprender e interpretar el trabajo como fuente de desarrollo de la vida social.

Efectivamente la función de las Relaciones Industriales, que comenzó como una actividad restringida de la administración, ha alcanzado una sólida posición dentro del marco de la gerencia empresarial, equiparándose a nivel y rango con las otras funciones tradicionales de la administración empresarial. Por lo cual, en un contexto dinámico y complejo en el que se desarrolla la actividad laboral, con gran variedad de tensiones y conflictos que son reflejo de un múltiple y variado mercado de trabajo, se requiere de una acción que implica conocimientos y habilidades, utilización de componentes y herramientas tecnológicas, que a la vez exige una adecuada preparación, tanto a lo interno de la organización como a lo externo de ésta, tomando en cuenta que las organizaciones actuales son sistémicas y, en muchas ocasiones, están determinadas por la influencia del contexto ambiental.

Por tal motivo se estructuró un programa con cuatro unidades, que tienen por finalidad proporcionar fundamentos teóricos y prácticos en aspectos relativos a; la evolución histórica de las Relaciones Industriales, analizando su identidad científica, su estudio como modelo sistémico y su desarrollo como función clave en la dirección de las empresas; sus procesos, tales como: relaciones de trabajo, políticas y estrategias, administración de personal, así como la gestión de los Recursos Humanos; y su conformación y desarrollo en Venezuela, revisando la relación empresa / trabajador / sindicato, y el proceso de negociación colectiva.

El programa se encuentra estructurado por las siguientes unidades:

- I. Unidad: Las Relaciones Industriales como Sistema
- II. Unidad: Evolución histórica de las relaciones industriales
- III. Unidad: Las relaciones industriales: marco conceptual.
- IV. Unidad: Relaciones industriales en Venezuela.

OBJETIVO GENERAL DE LA ASIGNATURA

Orientar en conocimientos del campo relacionado con el hombre, la industria, la empresa y el trabajo, analizando la evolución de las Relaciones Industriales, su identidad científica, su marco conceptual como función clave de la administración del personal y la gestión de los recursos humanos concibiéndolo como una herramienta que le permita el desarrollo de conocimientos básicos en el ámbito empresarial y de las relaciones laborales.

UNIDAD I		OBJETIVO TERMINAL	
LAS RELACIONES INDUSTRIALES COMO SISTEMA		IDENTIFICAR LOS ELEMENTOS QUE CONFORMAN (SUB-SISTEMA) EL SISTEMA GENERAL DE ADMINISTRACION DE LAS RELACIONES INDUSTRIALES	
DURACION			
3 SEMANAS			
EVALUACION			
15 %			
OBJETIVOS ESPECIFICOS	CONTENIDO	ESTRATEGIAS DE INSTRUCCION	
1. Analizar revisando el concepto de sistemas los diferentes sub-sistemas que construyen el sistema general de administración de los recursos humanos	• La planificación de recurso humano • Reclutamiento- selección – inducción • Adiestramiento • Seguridad industrial • Mantenimiento • Evaluación	Presencial • Exposición • Panel • Taller Semi-Presencial • Ejercicios de Desempeño. • Ejemplos de aplicación. • •Interacción en el aula virtual • Exposiciones modalidad video. • Materiales didácticos multimedia	
ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN:			
Presencial		Semi-Presencial	
• Exposición		• Técnica de prueba. • Cuestionario en línea • Foros de discusión en línea. • Subida de archivos en el aula virtual	

UNIDAD II		OBJETIVO TERMINAL	
EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LAS RELACIONES INDUSTRIALES		EXAMINAR DESDE UNA PERSPECTIVA HISTORICA, EL NACIMIENTO CONFORMACION Y CONSOLIDACION DE LAS RELACIONES INDUSTRIALES COMO FUNCION CLAVE DE LA GERENCIA EMPRESARIAL	
DURACION			
3 SEMANAS			
EVALUACION			
15 %			
OBJETIVOS ESPECIFICOS	CONTENIDO	ESTRATEGIAS DE INSTRUCCION	
1. Identificar mediante análisis histórico, el nacimiento y conformación de las Relaciones Industriales. 2. Analizar revisando su naturaleza, características y definición, la conformación de las Relaciones Industriales, como disciplina teórica-científica, para de esta forma entenderlo con mayor claridad dentro del marco de la gerencia empresarial. 3. Definir, a través del análisis del enfoque de sistemas, la disciplina de las Relaciones Industriales, para una mejor comprensión de su identidad científica y su importancia dentro del complejo ámbito industrial y laboral.	• Evolución y Desarrollo Histórico: - Sociología de las RRH, - Relaciones Laborales, y - Surgimiento de las RRH • . • Identidad Científica de las RRH: - Naturaleza. - Características. - Carácter interdisciplinario. – Conceptualización • . • Las RRH como Sistema: - Concepto de Sistema. - Características. - Enfoque de Sistema y RRH.	Presencial • Exposición • Panel • Taller. Semi-Presencial • Ejercicios de Desempeño. • Ejemplos de aplicación. • •Interacción en el aula virtual • Exposiciones modalidad video. • Materiales didácticos multimedia	
ESTRATEGIAS DE EVALUACION			
Presencial		Semi-Presencial	
• Actividades grupales • Prueba escrita		• Técnica de prueba. • Cuestionario en línea • Foros de discusión en línea. • Subida de archivos en el aula virtual	

UNIDAD III		OBJETIVO TERMINAL	
LAS RELACIONES INDUSTRIALES: MARCO CONCEPTUAL		IDENTIFICAR; A TRAVÉS DEL ANÁLISIS DE LAS VARIABLES FACTOR HUMANO, ORGANIZACIÓN Y LA INTEGRACIÓN DE ESTOS DOS ELEMENTOS EN EL PROCESO DE TRABAJO; EL OBJETO DE LAS RELACIONES INDUSTRIALES, LOGRANDO CON ESTO UNA MAYOR COMPRENSIÓN DE SU MARCO CONCEPTUAL.	
DURACION			
4 SEMANAS			
EVALUACION			
30 %			
OBJETIVOS ESPECIFICOS	CONTENIDO	ESTRATEGIAS DE INSTRUCCION	
1. Analizar; revisando el ámbito en el que se desarrollan las relaciones del trabajo; el proceso laboral en su ambiente organizacional, considerando su nivel de conflictividad y su influencia en la conformación de las relaciones laborales. 2. Definir; por medio del análisis conceptual de las variables o condiciones laborales que influyen la organización; el proceso de Administración del personal. 3. Definir; analizando conceptualmente las variables organizacionales y las competencias humanas; el proceso de Gestión de los Recursos Humanos.	- Las Relaciones de Trabajo: - Organización Industrial y Conflicto. - De la ética del trabajo. - La red normativa. - Del mercado del trabajo y Relaciones de trabajo y sindicalismo. - La Administración de Personal: - Conceptualización. - Subsistemas. - Gestión de Recursos Humanos: - Conceptualización. - Fundamentación y Nuevos Retos.	Presencial - Exposición. - Panel. - Estudio de Casos. - Taller - Foros. Semi-Presencial - Ejercicios de Desempeño. - Ejemplos de aplicación. - Interacción en el aula virtual - Exposiciones modalidad video. - Materiales didácticos multimedia	
ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN:			
Presencial		Semi-Presencial	
- Actividades grupales - Prueba escrita		- Técnica de prueba. - Cuestionario en línea - Foros de discusión en línea. - Subida de archivos en el aula virtual	

UNIDAD IV		OBJETIVO TERMINAL	
RELACIONES INDUSTRIALES EN VENEZUELA		IDENTIFICAR LOS ELEMENTOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y POLÍTICOS QUE CONTRIBUYERON EN LA CONFORMACIÓN Y EVOLUCIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES EN VENEZUELA Y SU IMPORTANCIA EN EL ADVENIMIENTO DE LAS RELACIONES INDUSTRIALES EN EL PAÍS.	
DURACION			
6 SEMANAS			
EVALUACION			
40 %			
OBJETIVOS ESPECIFICOS	CONTENIDO	ESTRATEGIAS DE INSTRUCCION	
1. Identificar, a través del análisis histórico, los principales factores que incidieron en la conformación, evolución y consolidación de las relaciones laborales en Venezuela, comprendiendo su impacto en el desarrollo de las Relaciones Industriales en el país. 2. Definir los elementos que definen, el desarrollo de las Relaciones Industriales en Venezuela. 3. . Identificar la influencia que sobre las Relaciones Industriales tienen los cambios profundos que implican las tecnologías de la información, el avance de la ciencia y del conocimiento, la flexibilización de la relación laboral, los nuevos paradigmas gerenciales y la globalización .	• Conformación, Evolución y Consolidación de las Relaciones laborales en Venezuela: - Factores Económicos. - Factores Políticos. - Factores Sociales. • Relaciones Industriales en Venezuela: - Desarrollo. - Sindicatos. - Empresariado. - Gobierno. - Negociación Colectiva. • Venezuela y los nuevos retos de las Relaciones Industriales:	Presencial • Exposición. • Panel. • Trabajo en Equipo. Semi-Presencial • Ejercicios de Desempeño. • Ejemplos de aplicación. • Interacción en el aula virtual • Exposiciones modalidad video. • Materiales didácticos multimedia	
ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN:			
Presencial		Semi-Presencial	
• Actividades grupales – Prueba escrita • Trabajo escrito- Exposición por equipo		• Técnica de prueba. • Cuestionario en línea • Foros de discusión en línea. • Subida de archivos en el aula virtual	

BIBLIOGRAFIA

- Chiavenato Idalberto. **Administración de Recursos Humano**. 5ta Edición. Editorial Mc Graw Hill. Colombia. 2001.
- Chiavenato Idalberto. **Gestión del Talento Humano**. Editorial Mc Graw Hill. Colombia. 2002.
- Dombois Rainer y Ludger Pries. **Relaciones Laborales entre Mercado y Estado, Sendas de Transformación en América Latina**. Nueva Sociedad. Caracas. 2000
- Lucena Héctor. **Modernización Productiva y Negociaciones Colectivas**. Ediciones Universidad de Carabobo. ILDIS. Valencia. 1999.
- Lucena Héctor y otros. **Los Efectos Laborales de la Reestructuración Productiva, Casos de la Industria Automotriz en Venezuela, Argentina, Brasil, Colombia y México**. Ediciones Universidad de Carabobo. ART. Valencia. 1996.
- Oficina Internacional del Trabajo (OIT). **Relaciones de Trabajo en Venezuela, Informe de una misión de la OIT**. OIT. Ginebra. 1995.
- Sarriés Luis. **Sociología Industrial, Las relaciones industriales en la sociedad Postmoderna**. Mira Editores. Zaragoza. España. 1999.
- Urquijo José y Otros; **Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales**. Departamento de Estudios Laborales. IIES. UCAB. Caracas. 1998.