



1. DATOS GENERALES DE LA ASIGNATURA

Nombre de la asignatura: Productividad Humana

Clave de la asignatura: CPC-1702

SATCA¹: 2-2-4

Carrera: Ingeniería Industrial

2. PRESENTACIÓN

Caracterización de la asignatura

Esta asignatura aporta al perfil del Ingeniero Industrial la capacidad de conocer los elementos que conforman las características del individuo, del grupo y su influencia dentro de la organización, así como la aplicación de conocimientos para la generación de estrategias en la solución de conflictos. Por lo tanto, se examina el autodesarrollo, los rasgos, Actitudes y Comportamientos del líder, habilidades Gerenciales y las relaciones laborales. La connotación que da el temario es la de concebir una administración integral del recurso humano fundamentado en la utilización de algunas concepciones y herramientas administrativas que, organizadas en un proceso lógico de dirección que nos ayuden a mejorar la productividad organizacional y humana.

Hace muchos años la palabra PRODUCTIVIDAD era usada solamente por los economistas para referirse simplemente a una relación entre la producción obtenida por un sector de la economía y los insumos o recursos utilizados para obtener dicha producción. Así teníamos que entre más producción obtuviéramos usando menos insumos, entonces la productividad aumentaba, sin tomar en cuenta la calidad. PRODUCTIVIDAD no significa producir MÁS cantidad, sino que significa producir MEJOR o sea utilizar mejor los recursos disponibles: recurso humano, materiales, energía, etc. Y esto se plantea en este curso conocerá los elementos que conforman las características del individuo, del grupo y su influencia dentro de la organización.

Aplicará estos conocimientos para proponer estrategias en la solución de conflictos y mediante la solución de los conflictos tener un mejor clima laboral y por ende una mejora en la productividad. En los últimos años la PRODUCTIVIDAD es un término más realista universalmente utilizado por Ingenieros Industriales, economistas, funcionarios, etc. para definir una medida del rendimiento de un proceso productivo o de una persona. La productividad tiene una relación directa con la CALIDAD y se mide en el ámbito de la empresa, lo cual tiene un interés general para todos. Con el mejor uso de los recursos disponibles para obtener un producto o

¹ Sistema de Asignación y Transferencia de Créditos Académicos



servicio de calidad, la productividad aumenta, generando mayores utilidades, empleo y bienestar para todos.

Intención didáctica

En la unidad uno se aborda de manera general lo referente a las relaciones públicas, su importancia, así como las funciones y habilidades necesarias en la persona que ocupa el área. En la segunda unidad se presentan las generalidades de la imagen y su trascendencia en el ámbito organizacional. Toma como referencia la percepción y su enfoque psicológico, permitiendo al ingeniero en gestión empresarial con especialidad en mercadotecnia tener las herramientas de las ciencias sociales en cuanto a escrutinio de la persona y su alcance cognitivo para la aplicación de los conocimientos científicos. Habla además de la importancia de la persuasión y su empleo como estrategia para el alcance de los objetivos que se propongan.

En la segunda unidad “Relaciones públicas internas” se otorgarán los conocimientos en cuanto a imagen personal, pues se abordarán las temáticas de la imagen personal, la vestimenta y el estilo de persona dependiendo de su comportamiento y puesto en la escala jerárquica de la organización. Se manejará la teoría de los sentimientos y se hará énfasis en la asertividad e inteligencia emocional, temas en boga y plenamente discutidos y abordados por la comunidad de profesionales no solo de nuestro país. Ya en la tercera unidad se conocerán las relaciones públicas externas, donde la opinión pública es de trascendencia para la modificación y mejora de la imagen corporativa de la institución. Se habilitará además al alumno en la importante y específica práctica del cabildeo, escenario indiscutible de las relaciones diplomáticas de toda índole.

Y por último se presenta el protocolo y ceremonial, en esta unidad se detalla la importancia de la precedencia en los eventos formales, así como la relevancia de la diplomacia en el trato con las diferentes nacionalidades en tratados y convenios comerciales. Se desglosa la ciencia de la vexilología y sus derivaciones, así como la capacidad de interpretar las heráldicas, escudos y colores de las instituciones.

3. PARTICIPANTES EN EL DISEÑO Y SEGUIMIENTO CURRICULAR DEL PROGRAMA

Lugar y fecha de elaboración o revisión	Participantes	Observaciones
Dirección de Institutos Tecnológicos Descentralizados, 18 al 20 de abril del 2012.	Representantes de los Institutos Tecnológicos Superiores de: San Martín Texmelucan, Comalcalco Tabasco, Guasave Sinaloa; Salvatierra Guanajuato, San Pedro Coahuila, Las Choapas Veracruz.	Diseño Curricular de las Especialidades para la Carrera de Ingeniería Industrial del Sistema Nacional de Educación Superior Tecnológica.



Instituto Tecnológico Superior de San Martín Texmelucan, mayo de 2016	División de Ingeniería Industrial y academia de Ingeniería Industrial del ITSSMT.	Revisión, diseño y análisis de materias para especialidad.
Instituto Tecnológico Superior de San Martín Texmelucan, mayo de 2017	División de Ingeniería Industrial y academia de Ingeniería Industrial del ITSSMT.	Revisión, diseño y análisis de materias para especialidad.
Instituto Tecnológico Superior de San Martín Texmelucan, mayo de 2021	División de Ingeniería Industrial y academia de Ingeniería Industrial del ITSSMT.	Se actualiza temario de acuerdo con la demanda nacional e internacional.

4. COMPETENCIA(S) A DESARROLLAR

Competencia(s) específica(s) de la asignatura
Aplica los elementos de los individuos que conforman a una organización y propone estrategias para resolución de conflictos, comunicación efectiva y equilibrio de trabajo.

5. COMPETENCIAS PREVIAS

- Establece los aspectos claves en el papel y formación de un líder.
- Desarrolla habilidades para tener una buena comunicación Eficaz.
- Aplica el concepto, proceso de inteligencia emocional.
- Aplica el concepto y proceso de la toma de decisiones.
- Desarrolla la Administración del desarrollo organizacional.
- Administra las Relaciones laborales.
- Trabaja en forma colaborativa.
- Realiza Planeación Presupuestal.
- Aplica las herramientas metodológicas del Benchmarking.

6. TEMARIO

No.	Temas	Subtemas
1.	Comportamiento organizacional e individual.	1.1. Conceptos básicos 1.2. Factores que determinan la personalidad de individuo. 1.3. Aspectos de mejora personal. 1.3.1. Inteligencia emocional 1.3.2. Practica responsable de la ingeniería. 1.3.2.1. Autoconciencia. 1.3.2.2. Autocontrol.



		1.3.2.3. Motivación. 1.3.2.4. Empatía. 1.3.2.5. Habilidad social. 1.4. Percepción y realidad. 1.5. Valores y creencias 1.6. Actitudes y cambio de actitudes. 1.7. Influencia del liderazgo en el clima organizacional.
2.	Proceso de comunicación y toma de decisiones.	2.1. El proceso de la comunicación. 2.2. Formas típicas de comunicación que se emplean en las organizaciones. 2.3. Elementos en la comunicación. 2.4. Barreras contra la comunicación eficaz. 2.5. Técnicas de la toma de decisiones. 2.6. Programación neurolingüística
3.	Conflicto en las organizaciones	3.1. Proceso del conflicto. 3.2. Conflicto funcional y disfuncional. 3.3. Fuentes del conflicto 3.4. Métodos para reducir los conflictos. 3.5. Desarrollo organizacional y cambio.
4.	Factores humanos que afectan en la productividad.	4.1. Condiciones del empleo. 4.2. Carga de trabajo 4.3. Sobrecarga de trabajo 4.4. Fatiga mental 4.5. Elementos del estrés humano.

7. ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE DE LOS TEMAS

1. Comportamiento organizacional e individual.	
Competencias	Actividades de aprendizaje
Específica(s): Interpreta el autoconocimiento de los factores que determinan la personalidad basados en valores. Genéricas: <u>Instrumentales</u> • Capacidad de análisis y síntesis. • Capacidad de organizar y planificar. • Comunicación oral y escrita.	• Elaborar un mapa conceptual de tema expuesto por el profesor. • Analizar mediante dinámicas grupales el comportamiento humano. • Investigación documental de los elementos que impactan para determinar la personalidad. • Analizar los elementos principales que determinan la personalidad.



• Habilidad para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas. • Solución de problemas. • Toma de decisiones. <u>Interpersonales</u> • Capacidad crítica y autocrítica. • Trabajo en equipo. • Habilidades interpersonales. • Capacidad de trabajar en equipo interdisciplinario. • Capacidad de comunicarse con profesionales de otras áreas. • Apreciación de la diversidad y multiculturalidad. • Habilidad para trabajar en un ambiente laboral. • Compromiso ético. <u>Sistémicas</u> • Aplicar los conocimientos en la práctica. • Habilidades de investigación. • Capacidad de aprender. • Capacidad de generar nuevas ideas.	• Realización de ejercicios que determinen semejanzas y diferencias de los seres humanos. • Participar en un debate de Valores y creencias • Por medio de un diagrama representar actitudes y cambio de actitudes.
2. Proceso de comunicación y toma de decisiones.	
Competencias	Actividades de aprendizaje
Específica(s): Valora la importancia de la comunicación para la mejora del funcionamiento de las organizaciones; así como de la toma de decisiones. Genéricas: <u>Instrumentales</u> • Capacidad de análisis y síntesis. • Capacidad de organizar y planificar. • Comunicación oral y escrita. • Habilidad para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas.	• Identificar los principales elementos de las actitudes individuales. • Analizar mediante dinámicas grupales el comportamiento humano. • Analizar los elementos principales que determinan la personalidad. • Aplicación de ejercicios que determinen las Barreras en la comunicación eficaz. • Elaborar un mapa conceptual donde se redacten las Técnicas de la toma de decisiones. • Investigar los conceptos de la Programación neurolingüística.



• Solución de problemas. • Toma de decisiones. <u>Interpersonales</u> • Capacidad crítica y autocrítica. • Trabajo en equipo. • Habilidades interpersonales. • Capacidad de trabajar en equipo interdisciplinario. • Capacidad de comunicarse con profesionales de otras áreas. • Apreciación de la diversidad y multiculturalidad. • Habilidad para trabajar en un ambiente laboral. • Compromiso ético. <u>Sistémicas</u> • Aplicar los conocimientos en la práctica. • Habilidades de investigación. • Capacidad de aprender. • Capacidad de generar nuevas ideas.	
3. Conflicto en las organizaciones.	
Competencias	Actividades de aprendizaje
Específica(s): Examina diferentes tipos de conflictos y estrategias para encontrar su solución. Genéricas: <u>Instrumentales</u> • Capacidad de análisis y síntesis. • Capacidad de organizar y planificar. • Comunicación oral y escrita. • Habilidad para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas. • Solución de problemas. • Toma de decisiones. <u>Interpersonales</u> • Capacidad crítica y autocrítica. • Trabajo en equipo.	• Identificar los diferentes tipos de conflictos y su origen. • Indagar acerca de las situaciones que un conflicto puede resultar funcional o disfuncional y mencionar las ventajas y desventajas. • Realizar entrevistas a profesionistas de algunas causas de conflicto individual y organizacional que han vivido. • Presentar en video o diapositivas cual es el reglamento de comportamiento más común en las organizaciones. • Elaborar un mapa conceptual del Proceso del conflicto.



• Habilidades interpersonales. • Capacidad de trabajar en equipo interdisciplinario. • Capacidad de comunicarse con profesionales de otras áreas. • Apreciación de la diversidad y multiculturalidad. • Habilidad para trabajar en un ambiente laboral. • Compromiso ético. <u>Sistémicas</u> • Aplicar los conocimientos en la práctica. • Habilidades de investigación. • Capacidad de aprender. • Capacidad de generar nuevas ideas.	• Investigar en diversas fuentes de consulta cuales son las Fuentes del conflicto. • Realizar un debate en torno a los Métodos para reducir los conflictos.
4. Factores humanos que afectan en la productividad.	
Competencias	Actividades de aprendizaje
Específica(s): Relaciona las condiciones que afectan la productividad en el ser humano. Genéricas: <u>Instrumentales</u> • Capacidad de análisis y síntesis. • Capacidad de organizar y planificar. • Comunicación oral y escrita. • Habilidad para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas. • Solución de problemas. • Toma de decisiones. <u>Interpersonales</u> • Capacidad crítica y autocrítica. • Trabajo en equipo. • Habilidades interpersonales. • Capacidad de trabajar en equipo interdisciplinario. • Capacidad de comunicarse con profesionales de otras áreas.	• Investigar de los factores que afectan la productividad en el ser humano. • Investigar cuales son las condiciones primordiales del empleo en tu región y como afecta en la productividad. • Indagar acerca de la técnica de las técnicas de las Carga de trabajo. • Participar en un debate sobre los factores humanos que afectan en la productividad cuando existe sobrecarga de trabajo. • Investigar las consecuencias de la fatiga mental. • Elaborar un mapa conceptual de los elementos del estrés humano.

- Apreciación de la diversidad y multiculturalidad.
- Habilidad para trabajar en un ambiente laboral.
- Compromiso ético.

Sistémicas

- Aplicar los conocimientos en la práctica.
- Habilidades de investigación.
- Capacidad de aprender.
- Capacidad de generar nuevas ideas.

8. PRÁCTICA(S)

- Recopilar y seleccionar por equipos casos prácticos que representen diferentes situaciones y resolverlos
- Desarrollo de un proyecto de investigación sobre los aspectos señalados en los temas del curso.
- Habilidad de comunicación, ir al sitio <http://www.psicoactiva.com/tests/test2.htm>.
- Detectar áreas de oportunidad por medio de la aplicación de prueba.
- Determinar los hechos individuales que han formado a la persona en un punto determinado para descubrir sus áreas de oportunidad.
- Llevar un registro anecdótico por parte del alumno durante el semestre.
- Organizar visitas para observar al ser humano en centros, empresas e instituciones y realizar un reporte de las actitudes y comportamiento de las personas.
- Revisión de documentales o películas para su Análisis e introspección personal, con entrega de reporte.

9. PROYECTO DE ASIGNATURA

El objetivo del proyecto que planteé el docente que imparta esta asignatura, es demostrar el desarrollo y alcance de la(s) competencia(s) de la asignatura, considerando las siguientes fases:

- **Fundamentación:** marco referencial (teórico, conceptual, contextual, legal) en el cual se fundamenta el proyecto de acuerdo con un diagnóstico realizado, mismo que permite a los estudiantes lograr la comprensión de la realidad o situación objeto de estudio para definir un proceso de intervención o hacer el diseño de un modelo.
- **Planeación:** con base en el diagnóstico en esta fase se realiza el diseño del proyecto por parte de los estudiantes con asesoría del docente; implica planificar un proceso: de intervención empresarial, social o comunitario, el diseño de un modelo, entre otros, según el tipo de proyecto, las actividades a realizar los recursos requeridos y el cronograma de trabajo.

- **Ejecución:** consiste en el desarrollo de la planeación del proyecto realizada por parte de los estudiantes con asesoría del docente, es decir en la intervención (social, empresarial), o construcción del modelo propuesto según el tipo de proyecto, es la fase de mayor duración que implica el desempeño de las competencias genéricas y específicas a desarrollar.
- **Evaluación:** es la fase final que aplica un juicio de valor en el contexto laboral- profesión, social e investigativo, ésta se debe realizar a través del reconocimiento de logros y aspectos a mejorar se estará promoviendo el concepto de “evaluación para la mejora continua”, la metacognición, el desarrollo del pensamiento crítico y reflexivo en los estudiantes.

10. EVALUACIÓN POR COMPETENCIAS

La evaluación debe ser un proceso continuo, dinámico y flexible enfocado a la generación de conocimientos sobre el aprendizaje, la práctica docente y el programa en sí mismo. Debe realizarse una evaluación diagnóstica al inicio del semestre, para partir de saberes previos, expectativas e intereses que tengan los estudiantes.

Durante el desarrollo del curso debe llevarse a cabo una evaluación formativa que permita realimentar el proceso de aprendizaje y establecer las estrategias para el logro de los objetivos establecidos.

Al finalizar el curso debe realizarse una evaluación sumativa que se vincula con aquellas acciones que se orientan a dar cuenta de productos, saberes, desempeños y actitudes que se deben considerar para la calificación.

Se sugiere utilizar como herramienta de evaluación el portafolio de evidencias, y como instrumento la lista de cotejo y la rúbrica.

Algunos productos sugeridos para la evaluación son:

- Reporte de investigaciones realizadas.
- Reporte de prácticas realizadas.
- Materiales utilizados en exposiciones.
- Proyecto.
- El registro de observación de la participación en un debate, en una exposición, en el trabajo de equipo, entre otros. Reportes y/o informes de participación en congresos, seminarios y simposios.
- Registros de la participación en la solución de estudio de casos.
- Ensayos.
- Presentación de información mediante mapas mentales y conceptuales.
- Representación de dinámicas y sociodramas.



11. FUENTES DE INFORMACIÓN

- Robbins, Stephen P. Comportamiento Organizacional. Edit. Pearson educación. 2004.
- Chiavenato, Idalberto. Comportamiento Organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones. Edit. McGraw-Hill. 2017.
- Comportamiento Organizacional, impacto de las emociones. Eduardo Soto. Thomson Learning.
- Alles, Martha. Comportamiento Organizacional: cómo lograr un cambio cultural a través de la Gestión por Competencias. Edit. Granica. 2018
- Robles Valdez, Gloria. Administración. Un enfoque interdisciplinario. Edit. Prentice may.
- Shein, E.H. Psicología de la Organización. Edit. Prentice – Hall Internacional
- Davis, K. El comportamiento humano en el trabajo. Edit Herber.
- Holland, J. C y Skinner, B.F. Análisis de la conducta. Edit. Trillas
- MCGHEE, Sally. Máxima Productividad. Alfaomega Gpo EDR.