

HOJA DE ASIGNATURA CON DESGLOSE DE UNIDADES TEMÁTICAS

INFORMACIÓN REQUERIDA POR ASIGNATURA

MANTENIMIENTO INDUSTRIAL

1. NOMBRE DE LA ASIGNATURA: **FORMACIÓN SOCIOCULTURAL II (RELACIONES HUMANAS) GENÉRICO**
2. NIVEL DEL SABER: **GENÉRICO**
3. ÁREA DE CONOCIMIENTO: **FORMACIÓN SOCIOCULTURAL**
4. COMISIÓN ACADÉMICA: **ELECTROMECAÁNICA INDUSTRIAL**
5. NÚMERO CONSECUTIVO DE ASIGNATURA:
6. CÓDIGO:
7. CUATRIMESTRE: **TERCERO**
8. HORAS PRÁCTICAS: **32**
9. HORAS TEÓRICAS: **13**
10. HORAS TOTALES: **45**
11. HORAS TOTALES POR CUATRIMESTRE: **3**
12. CRÉDITOS:
13. OBJETIVO DE LA ASIGNATURA: **RECONOCER LOS ELEMENTOS QUE INCIDEN EN EL COMPORTAMIENTO DE LAS PERSONAS Y COMO SE PUEDEN DESARROLLAR PARA PROMOVER ACTITUDES DE COMPROMISO HACIA SU TRABAJO PARA SATISFACER LAS NECESIDADES DE CRECIMIENTO Y AUTORREALIZACIÓN.**

UNIDADES TEMÁTICAS QUE INTEGRAN LA ASIGNATURA	HRS. TEÓRICAS	HRS. PRÁCTICAS	HRS. TOTALES
I. MOTIVACIÓN.	4	10	14
II. LIDERAZGO.	5	11	16
III. EL LÍDER Y SU EQUIPO DE TRABAJO.	3	8	11
IV. ASERTIVIDAD.	1	3	4
TOTAL	13	32	45

ELABORÓ: COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE MANTENIMIENTO INDUSTRIAL

REVISÓ: COMISIÓN ACADÉMICA DEL ÁREA ELECTROMECAÁNICA INDUSTRIAL

APROBÓ: C. G. U. T.

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE DEL 2004

HOJA DE UNIDADES TEMÁTICAS CON DESGLOSE DE TEMAS, SABER HACER Y SABER

INFORMACIÓN REQUERIDA POR UNIDAD TEMÁTICA

MANTENIMIENTO INDUSTRIAL

1. NOMBRE DE LA ASIGNATURA: **FORMACIÓN SOCIOCULTURAL II (RELACIONES HUMANAS)**
2. UNIDAD TEMÁTICA: **I. MOTIVACIÓN**
3. HORAS PRÁCTICAS: **10**
4. HORAS TEÓRICAS: **4**
5. HORAS TOTALES: **14**
6. OBJETIVO: **VALORAR EL TRABAJO COMO UN POSIBILIDAD DE DESARROLLO QUE FAVORECE LA SATISFACCIÓN DE LAS NECESIDADES DE CRECIMIENTO Y AUTORREALIZACIÓN DEL SER HUMANO, ASÍ COMO LA IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE MOTIVACIÓN QUE COADYUVAN A MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA.**

TEMAS	SABER HACER (PRÁCTICA)	HRS.	SABER (TEORÍA)	HRS.
I.1. DEFINICIÓN	Identificar: Capacidades y limitaciones humanas dentro del entorno personal y empresarial. Como la motivación ayuda a mejorar el nivel de vida.	2	La motivación como motor de acción en el establecimiento de metas y objetivos.	1
I.2. TEORÍAS	Satisfacer y detectar necesidades en el entorno laboral.	3	Definir teorías de: Maslow. Herzberg. McClelland.	1
I.3. LA CULTURA EMPRESARIAL	Evaluar el aumento del rendimiento que se obtienen con la motivación, dentro del entorno empresarial.	2	Definir como promover empresas competitivas. Explicar como promover empresas competitivas con la motivación para un mayor rendimiento y efectividad.	1
I.4. EL TRABAJO	Desarrollar actividades de compromiso hacia el trabajo. Propiciar el cambio de actitudes y hábitos en sus subordinados. Identificar los programas de reforzamiento (continuo, parcial).	3	Reconocer el trabajo como posibilidad de creatividad y trascendencia.	1
TOTAL		10		4

ELABORÓ: COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE MANTENIMIENTO INDUSTRIAL

REVISÓ: COMISIÓN ACADÉMICA DEL ÁREA ELECTROMECAÁNICA INDUSTRIAL

APROBÓ: C. G. U. T.

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE DEL 2004

HOJA DE UNIDADES TEMÁTICAS CON DESGLOSE DE TEMAS, SABER HACER Y SABER

INFORMACIÓN REQUERIDA POR UNIDAD TEMÁTICA

MANTENIMIENTO INDUSTRIAL

1. NOMBRE DE LA ASIGNATURA: **FORMACIÓN SOCIOCULTURAL II (RELACIONES HUMANAS)**
2. UNIDAD TEMÁTICA: **II. LIDERAZGO**
3. HORAS PRÁCTICAS: **11**
4. HORAS TEÓRICAS: **5**
5. HORAS TOTALES: **16**
6. OBJETIVO: **RECONOCER QUE EN LA ACTUALIDAD UN LIDER DEBE SER CAPAZ DE DESARROLLAR LA POTENCIALIDAD DE SUS SEGUIDORES ABRIENDO CAUSES A SUS FUERZAS CREADORAS, ENCONTRANDO OPORTUNIDADES DE AUTORREALIZACIÓN; VALORANDO SUS PROPIOS MÉRITOS, MOSTRANDO QUE SIEMPRE SE PUEDE MEJORAR ASUMIENDO CABALMENTE SU RESPONSABILIDAD ANTE LA SOCIEDAD ADQUIRIENDO UN CARÁCTER EMPRENDEDOR.**

TEMAS	SABER HACER (PRÁCTICA)	HRS.	SABER (TEORÍA)	HRS.
II.1. LA NATURALEZA DEL LIDERAZGO	Identificar el tipo de poder que pueda ejercer un líder. Usar los estilos de liderazgo. Interpretar el rol de líder en un grupo de trabajo. Emplear las relaciones laterales e interpersonales dentro de la organización.	2	Identificar el comportamiento del liderazgo.	1
II.2. HABILIDADES DE UN LÍDER	Aplicar las habilidades técnicas, funcionales y de adaptación que le permiten ejercer algún tipo de poder.	2	Describir las tres habilidades utilizadas por un líder.	1
II.3. TEORÍA X Y	Identificar las diferencias que existen entre los individuos para liberar su potencial.	2	Describir como se relaciona la teoría X-Y con los estilos de liderazgo.	1
II.4. TIPOS DE LIDERAZGO	Reconocer el tipo de liderazgo empleado en una organización y como reacciona su grupo de seguidores.	2	Definir los tipos de liderazgo (autócrata, paternalista, indiferente, demócrata).	1

ELABORÓ: COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE MANTENIMIENTO INDUSTRIAL

REVISÓ: COMISIÓN ACADÉMICA DEL ÁREA ELECTROMECAÁNICA INDUSTRIAL

APROBÓ: C. G. U. T.

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE DEL 2004

HOJA DE UNIDADES TEMÁTICAS CON DESGLOSE DE TEMAS, SABER HACER Y SABER

INFORMACIÓN REQUERIDA POR UNIDAD TEMÁTICA

MANTENIMIENTO INDUSTRIAL

TEMAS	SABER HACER (PRÁCTICA)	HRS.	SABER (TEORÍA)	HRS.
II.5. LIDERAZGO SITUACIONAL	Utilizar la conducta del líder centrada en la persona y en el trabajo. Identificar el estilo del líder (ordenar, vender, participar, delegar). Identificar las características que debe reunir un supervisor.	3	Analizar el modelo de Blake y Mouton. Reconocer el rol de un supervisor como líder de un grupo de trabajo.	1
TOTAL		11		5

ELABORÓ: COMITÉ DE DIRECTORES DE LA.
CARRERA DE MANTENIMIENTO INDUSTRIAL

REVISÓ: COMISIÓN ACADÉMICA DEL ÁREA
ELECTROMECAÁNICA INDUSTRIAL

APROBÓ: C. G. U. T.

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE DEL 2004

HOJA DE UNIDADES TEMÁTICAS CON DESGLOSE DE TEMAS, SABER HACER Y SABER

INFORMACIÓN REQUERIDA POR UNIDAD TEMÁTICA

MANTENIMIENTO INDUSTRIAL

1. NOMBRE DE LA ASIGNATURA: **FORMACIÓN SOCIOCULTURAL II (RELACIONES HUMANAS)**
2. UNIDAD TEMÁTICA: **III. EL LÍDER Y SU EQUIPO DE TRABAJO**
3. HORAS PRÁCTICAS: **8**
4. HORAS TEÓRICAS: **3**
5. HORAS TOTALES: **11**
6. OBJETIVO: **ANALIZAR COMO EMPRESAS SE ENFRENTAN A RETOS COMPETITIVOS CADA VEZ MAYORES QUE LOS OBLIGAN A IMPLANTAR CAMBIOS PARA ADAPTAR Y MEJORAR SU CAPACIDAD MEDIANTE LA INTEGRACIÓN DE EQUIPOS EFECTIVOS DE TRABAJO.**

TEMAS	SABER HACER (PRÁCTICA)	HRS.	SABER (TEORÍA)	HRS.
III.1. GRUPO DE TRABAJO	Distinguir las fortalezas y debilidades de cada uno de los integrantes de un grupo de trabajo para lograr su rendimiento óptimo. Aplicar las técnicas básicas para desarrollar los roles y conductas que existen en los grupos de trabajo.	2	Definir conceptos de: Grupo. Clase social. Cultura. Educación. Grado de profesionalismo.	1
III.2. EQUIPO DE TRABAJO	Distinguir los diferentes tipos de grupos a los que pertenecen. Determinar las etapas por las que atraviesa un grupo de trabajo. Aplicar diferentes técnicas grupales que favorezcan la integración grupal.	3	Definir: Las características básicas que definen un equipo de trabajo. Explicar la importancia de pertenecer a un grupo social.	1
III.3. EL CAMBIO	Detectar en un grupo de trabajo la resistencia al cambio ante los retos tecnológicos y organizacionales. Aplicar algunas técnicas para el manejo de conflictos.	3	Explicar la resistencia al cambio y manejo de conflictos.	1
TOTAL		8		3

ELABORÓ: COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE MANTENIMIENTO INDUSTRIAL

REVISÓ: COMISIÓN ACADÉMICA DEL ÁREA ELECTROMECAÁNICA INDUSTRIAL

APROBÓ: C. G. U. T.

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE DEL 2004

HOJA DE UNIDADES TEMÁTICAS CON DESGLOSE DE TEMAS, SABER HACER Y SABER

INFORMACIÓN REQUERIDA POR UNIDAD TEMÁTICA

MANTENIMIENTO INDUSTRIAL

1. NOMBRE DE LA ASIGNATURA: **FORMACIÓN SOCIOCULTURAL II (RELACIONES HUMANAS)**
2. UNIDAD TEMÁTICA: **IV. ASERTIVIDAD**
3. HORAS PRÁCTICAS: **3**
4. HORAS TEÓRICAS: **1**
5. HORAS TOTALES: **4**
6. OBJETIVO: **DETERMINAR DE QUE MANERA SE MODIFICA LA CAPACIDAD DE RAZONAR Y EXPRESAR SENTIMIENTOS MEDIANTE LA COMUNICACIÓN EFECTIVA Y DEL ARGUMENTO VERBAL APLICANDO LAS TÉCNICAS DE LA ASERTIVIDAD.**

TEMAS	SABER HACER (PRÁCTICA)	HRS.	SABER (TEORÍA)	HRS.
IV.1. ASERTIVIDAD	<p>Distinguir los diferentes tipos de temperamento para lograr una manera de reacción más efectiva.</p> <p>Aplicar técnicas para eliminar barreras de comunicación y así lograr una mejor interacción interpersonal o intergrupala.</p> <p>Analizar las cinco etapas del comportamiento asertivo.</p> <p>Formular estrategias para eliminar las barreras en la comunicación organizacional.</p>	3	<p>Reconocer la asertividad como un estilo de comunicación efectiva.</p> <p>Definir las características que distinguen a las personas asertivas.</p> <p>Reconocer las cinco etapas del comportamiento asertivo.</p> <p>Definir la Teoría de Iván Pavlov.</p>	1
TOTAL		3		1

ELABORÓ: COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE MANTENIMIENTO INDUSTRIAL

REVISÓ: COMISIÓN ACADÉMICA DEL ÁREA ELECTROMECAÁNICA INDUSTRIAL

APROBÓ: C. G. U. T.

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE DEL 2004

BIBLIOGRAFÍA

FORMACIÓN SOCIOCULTURAL II (RELACIONES HUMANAS)

BASICA

CURTIS, D., MAZZA, J., RUNENBOHM, S.
LA COMUNICACIÓN, BASE DEL ÉXITO
LIMUSA
MÉXICO, 1988

DÍAZ, J., ESTRADA, J. Y COL.
EL TRABAJO EN EQUIPO
SITESA
MÉXICO, 1988

RODRÍGUEZ, M., SERRALDE, M.
ASERTIVIDAD PARA NEGOCIAR
MC GRAW HILL
MÉXICO, 1991

HUSE, E., BOWDITCH, J.
EL COMPORTAMIENTO HUMANO EN LA ORGANIZACIÓN
SITESA
MÉXICO, 1986

SIMONSEN, P.
MANUAL DEL SUPERVISOR EFICIENTE
TRILLAS
MÉXICO, 1988

NEWSTRON, J., SCANNELL, E.
100 EJERCICIOS PARA DINÁMICA DE GRUPOS
MC GRAW HILL
MÉXICO, 1989

BIBLIOGRAFÍA

FORMACIÓN SOCIOCULTURAL II (RELACIONES HUMANAS)

SIMÓN, R., SORIA, V.
RELACIONES PÚBLICAS Y HUMANAS
VOLÚMEN 4
ORIENTACIÓN, S.A. DE C.V.
MÉXICO, 1989

GIRAL, J.
CULTURA DE EFECTIVIDAD
INSTITUTO DE EFECTIVIDAD XABRE
IBEROAMERICANA
MÉXICO, 1988

SALAZAR, J.
PSICOLOGÍA SOCIAL
TRILLAS
MÉXICO, 1980

COMPLEMENTARIA

ELABORÓ: COMITÉ DE DIRECTORES DE LA.
CARRERA DE MANTENIMIENTO INDUSTRIAL

APROBÓ: C. G. U. T.

REVISÓ: COMISIÓN ACADÉMICA DEL ÁREA
ELECTROMECAÁNICA INDUSTRIAL

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE DEL 2004