



Programa de estudio de experiencia educativa

1. Área académica

Área Académica Técnica

2.-Programa educativo

Ingeniería Química

3.- Campus

Córdoba-Orizaba Xalapa Coatzacoalcos-Minatitlán Poza Rica

4.-Dependencia/Entidad

Facultad de Ciencias Químicas

5.- Código	6.-Nombre de la experiencia educativa	7.- Área de formación	
		Principal	Secundaria
QIIA 18024	<i>Organización industrial</i>	Terminal	

8.-Valores de la experiencia educativa

Créditos	Teoría	Práctica	Total horas	Equivalencia (s)
6	3	0	3	Organización industrial

9.-Modalidad

Curso

10.-Oportunidades de evaluación

ABGHJK= Todas

11.-Requisitos

Pre-requisitos	Co-requisitos

12.-Características del proceso de enseñanza aprendizaje

Individual / Grupal	Máximo	Mínimo
<i>Grupal</i>	40	10



13.-Agrupación natural de la Experiencia educativa

14.-Proyecto integrador

Academia de Ingeniería aplicada	
---------------------------------	--

15.-Fecha

Elaboración	Modificación	Aprobación
Enero 2020	---	Junio 2020

16.-Nombre de los académicos que participaron

Academia de Ingeniería aplicada

17.-Perfil del docente

<i>Ingeniería o licenciatura preferentemente en el área química o afin a la experiencia educativa, preferentemente con maestría en ciencias de la ingeniería o afin, preferentemente con doctorado. Preferentemente con experiencia profesional en el área afin a la experiencia educativa</i>
--

18.-Espacio

19.-Relación disciplinaria (60)

Interfacultades	Interdisciplinaria
-----------------	--------------------

20.-Descripción

<p>Esta experiencia se localiza en el Área de formación Terminal (3 hrs. teóricas y 6 créditos). En un proceso industrial, en la que las problemáticas referentes a los paradigmas, modelos y corrientes del pensamiento son abundantes, es indispensable para el estudiante ubicar el estatus del conocimiento disciplinario, al reconocer la diversidad de concepciones con una actitud de respeto y tolerancia. Se efectúa un análisis de los diversos cuestionamientos que es posible hacer de como se organizan las industrias tanto jerárquicamente como operacional, lo que permite sentar las bases para que un Ingeniero Químico se pueda desenvolver de manera eficiente en el campo profesional. Esto se realiza mediante investigación documental, elaboración de mapas conceptuales y discusión dirigida. El desempeño de la unidad de competencia se evidencia mediante un examen final y presentaciones grupales de temas relacionados con la organización de las empresas que cumplan con los criterios de entrega oportuna, presentación adecuada, redacción clara, y coherencia y pertinencia argumentativa.</p>
--

21.-Justificación



Una buena preparación del Ingeniero Químico en lo referente a la organización de las empresas, manejo de personal, sindicatos, ley federal, reglamento interno, les garantiza bases firmes para su desarrollo óptimo en las empresas principalmente en el manejo del recurso humano. La administración eficiente del recurso humano es muy importante en la industria ya que es el recurso más valioso con el que cuentan las empresas y del él depende la productividad de las mismas, la actitud y desempeño de los empleados resultan fundamentales en el control de los procesos, particularmente en el rendimiento de los productos; por lo que representa un alto grado de responsabilidad para los ingenieros químicos con personal a su cargo.

22.-Unidad de competencia

El estudiante analiza situaciones controversiales y problemáticas con el personal a su cargo y de otros departamentos y resuelve mediante el uso de técnicas de comunicación y manejo de personal, fundamentándose siempre en los reglamentos internos, organización de la empresa y leyes federales, con la finalidad de desarrollar así relaciones interpersonales favorables con ética, equidad, responsabilidad y respeto, para obtener un buen ambiente laboral y la máxima productividad del personal de la compañía.

23.-Articulación de los ejes

Los estudiantes que cursan la EE reflexionan (eje teórico) en grupo (eje axiológico), en un marco de orden y respeto mutuo (eje axiológico), sobre los diversos enfoques y técnicas de las leyes de reglamentos, normas de las empresas, y desarrollan las habilidades necesarias para resolver problemáticas de relacionadas con los empleados, investigan (eje heurístico) en equipo (eje axiológico) sobre los problemas que plantea un determinado proceso o equipo de personas. Finalmente, discuten en grupo su propuesta (ejes teórico, heurístico y axiológico).

24.-Saberes

Teóricos	Heurísticos	Axiológicos
----------	-------------	-------------



<p>Organización empresarial o Organización General (Organigramas, tipos de organigramas) o Organización departamental. (Reglamentos y procedimientos) o Contrato Colectivo de Trabajo (Responsabilidades y derechos de la empresa y de los trabajadores; cláusulas que impactan en la productividad de la empresa) o Ley federal del trabajo o Comisiones de seguridad e Higiene (Conformación de las comisiones de seguridad e higiene, programas de recorridos, actas, reportes, acciones de mejora, importancia y afectaciones por falta de seguridad en las empresas o Sindicatos (Tipos de sindicatos, relación del ingeniero de proceso con los sindicatos, relaciones laborales, etc.) Administración de personal o Capacitación y Adiestramiento o El supervisor como líder (Responsabilidades y funciones administrativas del ingeniero de proceso, programación del personal, roles de turnos, substituciones y relevos) o Tiempos y movimientos o Tipos de autoridad (Autoridad moral, Autoridad formal) o Causales de despido (Causas de despido con y sin responsabilidad para el patrón) El Ingeniero de Proceso</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Recopilación de datos • Interpretación de datos • Análisis de la Información. • Autoaprendizaje • Generación de ideas • Organización de la Información. • Autocrítica • Autorreflexión. • Elaborar organigramas 	<p>* Colabora asertivamente en la formulación de soluciones a casos planteados. * Se relaciona respetuosamente con sus compañeros y profesor. * Manifiesta honestidad al reportar tareas y trabajos de su autoría y al documentar los créditos correspondientes. * Se responsabiliza de entregar en tiempo y forma las evidencias de desempeño. * Se compromete con su aprendizaje al realizar trabajos extraclases</p>
---	---	---



o Funciones y responsabilidades (Rutas de supervisión, recopilación de información y análisis por turno, diario, mensual y anual del proceso) o Equipo (Programación de mantenimiento preventivo y correctivo, paros programados) o Producción(Supervisión del proceso y del personal operativo) o Información técnica		
---	--	--

25.-Estrategias metodológicas

De aprendizaje	De enseñanza
<ul style="list-style-type: none"> • Lectura e interpretación de textos • Discusión de problemas • Investigación documental • Mapas mentales • Exposición con apoyo tecnológico variado 	<ul style="list-style-type: none"> • Explicación de procedimientos • Discusión dirigida. • Organización de grupos • Asignación de tareas • Dicusión dirigida

26.-Apoyos educativos

Materiales didácticos	Recursos didácticos
Presentaciones Software Fotocopias Vídeos Simulaciones interactivas Enciclopedias Páginas web Manual	Proyector/Cañón Computadoras Bocinas Carteles Pizarrón



27.-Evaluación del desempeño

Evidencia (s) de desempeño	Criterios de desempeño	Ámbito(s) de aplicación	Porcentaje
Trabajos en equipo (Investigación Documental). Exámenes	Asistencia puntual	Aula	20
	Puntualidad Documentos Legibles Planteamiento coherente y Pertinente	Extra aula Biblioteca Centro de computo	80

28.-Acreditación

Para acreditar esta EE el estudiante deberá haber presentado con idoneidad y pertinencia cada evidencia de desempeño, es decir, que en cada una de ellas haya obtenido cuando menos el 60%.

29.-Fuentes de información

Básicas

1. Cavazos Flores, B. (1996). *Causales de despido*. Editorial Trillas.
2. John J. C.. *Las 21 leyes irrefutables del liderazgo*. Grupo Nelson.(2007). ISBN-10:1-60255-027-1
3. *Ley federal del trabajo*
4. Mancera, M., Mancera, M. T. *Seguridad e higiene industrial. (Gestión de riesgos)*. Editorial alfa omega. ISBN:9789586828369
5. R. Keith Mobley, (2001), *Plant Engineer's Handbook, 1rst. Edition, USA*. Butterworth-Heinemann.
6. William B., Werther J R. Keith Davis , (2000), *Administración de Personal y Relaciones Humanas, 5ta Edición, México, Mc Graw-Hill*.

Complementarias

1. Belleflamme, P. *Industrial Organization Markets and Strategies*. Segunda Edición. 2015.
2. Cabral, L. M. *Introduction to Industrial Organization*, Segunda Edición. 2017.
3. Carnegie, D. *Como hacer amigos e influir en las personas*. Best Seller. 2017.