

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS**

**FACULTAD DE CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA**

**PLAN DE ESTUDIOS**

**ESPECIALIDAD EN GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

Grado a otorgar: Especialidad.

Modalidad: Escolarizada.

Duración: 1 año.

Orientación: Profesionalizante.

Consejo interno de Posgrado: 07 de marzo de 2023.

Consejo Técnico: 07 de marzo de 2023.

Comisiones Académicas de Consejo Universitario: 13 de marzo de 2023.

Consejo universitario: de marzo de 2023.

Campus Norte, Cuernavaca, Morelos a 06 de marzo de 2023.

## DIRECTORIO INSTITUCIONAL

Dr. Gustavo Urquiza Beltrán  
Rector

Mtra. Fabiola Álvarez Velasco  
Secretaria General

Dr. José Mario Ordoñez Palacios  
Secretario Académico

Dra. Patricia Mussali Galante  
Directora de Investigación y Posgrado

Dr. Felipe de Jesús Bonilla Sánchez  
Director de la Facultad de Contaduría, Administración e Informática

Mtra. Jeanine Villanueva Ávila  
Coordinadora de la Especialidad en Gestión de Recursos Humanos

## FECHAS DE APROBACIÓN POR LOS ÓRGANOS COLEGIADOS

Creación del plan de estudios:

diciembre de 2015.

Consejo Interno de Posgrado Facultad de Contaduría, Administración e Informática:

24 de noviembre de 2015.

Consejo Técnico Facultad de Contaduría, Administración e Informática:

26 de noviembre de 2015.

Comisión Académica de Consejo Universitario (CACU):

03 de diciembre de 2015.

Consejo Universitario:

11 de diciembre de 2015.

## COMISIONES DE DISEÑO Y REESTRUCTURACIÓN CURRICULAR

### Comisión de diseño curricular 2015

Dr. Augusto Renato Pérez Mayo

Dr. Fernando Romero Torres

Dr. Humberto García Jiménez

Dr. José Alberto Hernández Aguilar

Dra. Luz Stella Vallejo Trujillo

### Comisión de Reestructuración Curricular 2023

Dr. Augusto Renato Pérez Mayo

Dra. Avelina Velasco Ocampo

Dr. Felipe de Jesús Bonilla Sánchez

Dr. Fernando Romero Torres

Mtra. Jeanine Villanueva Ávila

Dr. Pablo Guerrero Sánchez

### Comisión de Asesoría Técnica Metodológica 2023

Lic. Carlos Emmanuel Hernández Reyna

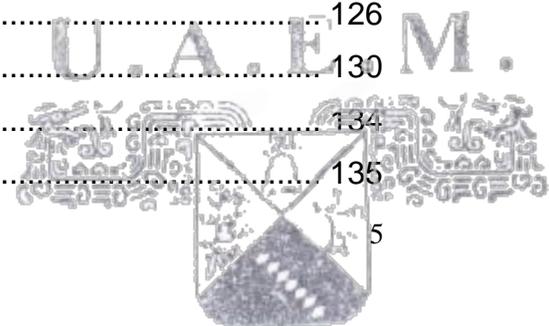
Mtro. José Enrique Guillén Vázquez

Mtra. Mónica Martínez Peralta

Mtra. Silvia Briseño Agüero

## Índice

1. <b>PRESENTACIÓN</b> .....	7
2. <b>JUSTIFICACIÓN</b> .....	12
3. <b>FUNDAMENTACIÓN</b> .....	19
3.1 Fundamentación de política educativa.....	19
3.2 Fundamentación del contexto socioeconómico y cultural .....	36
3.3. Avances y tendencias en el desarrollo de la disciplina o disciplinas que participan en la configuración de la profesión .....	55
3.4 Mercado de trabajo .....	67
3.5 Datos de oferta y demanda educativa.....	75
3.6 Análisis comparativo con otros planes de estudio.....	86
3.7 Evaluación del programa educativo a reestructurar.....	94
4. <b>PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS</b> .....	108
5. <b>OBJETIVOS CURRICULARES</b> .....	109
5.1 Objetivo general.....	109
5.1.1 Objetivos específicos .....	109
5.2 Metas .....	109
6. <b>PERFIL DEL ALUMNO</b> .....	111
6.1 Perfil de ingreso .....	111
6.2 Perfil de egreso.....	112
6.2.1 Competencias .....	112
6.2.1.1 Competencias básicas .....	112
7. <b>ESTRUCTURA ORGANIZATIVA</b> .....	117
7.1 Flexibilidad curricular .....	117
7.2 Ciclos de formación .....	121
7.3 Ejes generales de formación .....	122
7.4 Sistema de tutorías .....	125
7.5 Línea de generación y aplicación del conocimiento.....	126
7.6 Vinculación .....	130
8. <b>MAPA CURRICULAR</b> .....	134
8.1 Ejemplo de trayectoria académica .....	135



<b>9. MEDIACIÓN FORMATIVA .....</b>	<b>138</b>
<b>10. EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE.....</b>	<b>141</b>
<b>11. UNIDADES DE APRENDIZAJE .....</b>	<b>143</b>
<b>12. REQUISITOS DE INGRESO, PERMANENCIA Y EGRESO .....</b>	<b>146</b>
12.1 Requisitos de ingreso .....	146
12.2 Requisitos de permanencia .....	150
12.3 Requisitos de egreso .....	151
<b>13. TRANSICIÓN CURRICULAR.....</b>	<b>154</b>
<b>14. CONDICIONES PARA LA GESTIÓN Y OPERACIÓN.....</b>	<b>156</b>
14.1 Recursos humanos .....	156
14.2 Recursos financieros .....	168
14.3 Infraestructura.....	168
14.4 Recursos materiales .....	182
14.5 Estrategias de desarrollo .....	183
<b>15. SISTEMA DE EVALUACIÓN CURRICULAR.....</b>	<b>185</b>
Referencias bibliográficas.....	187
Anexos.....	196
Anexo 1 <b>UNIDADES DE APRENDIZAJE.....</b>	<b>197</b>

## 1. PRESENTACIÓN

La UAEM tiene el propósito de ofrecer programas académicos con temáticas que permitan el avance científico y tecnológico para la resolución de problemas en diversos niveles sociales, que sean capaces de responder a las necesidades regionales, nacionales e internacionales. Estos programas tienen una clara orientación al cumplimiento de estándares de calidad que incluyen los elementos clave establecidos por la Secretaría de Educación Pública (SEP, 2014): niveles elevados de aprendizaje de las y los estudiantes, planta de docentes con perfil idóneo, infraestructura e instalaciones adecuadas y recursos económicos suficientes para la operación de los programas curriculares (SEP, 2014).

Uno de los componentes esenciales para lograr la excelencia de las empresas es la gestión eficiente y eficaz de sus recursos humanos. En este sentido, la Universidad Autónoma del Estado de Morelos (UAEM), a través de la Facultad de Contaduría, Administración e Informática (FCAel) propone el programa de Especialidad en Gestión de Recursos Humanos (EGRH) con perfil profesionalizante cuyo objetivo central es formar especialistas en gestión de recursos humanos con conocimientos teóricos, prácticos y metodológicos aplicados en el proceso administrativo y la planeación estratégica para el diseño de soluciones organizacionales. Con esta propuesta la FCAel asume el reto de formar personas comprometidas con el trabajo en equipo que impulsen la innovación y adaptación a entornos cambiantes en un marco ético y de responsabilidad, respetuosos de la cultura y del medio ambiente, y, con una actitud crítica y propositiva para comprender el campo de la gestión de recursos humanos.

Una meta adicional de la FCAel es que en el corto plazo sea una plataforma para que quien egrese de las licenciaturas aplicables al campo profesional de la administración, contaduría, ingeniería, psicología, dirección de empresas, relaciones laborales, derecho, sociología, comunicación humana o cualquier otra carrera afín a la disciplina de la especialidad a juicio del consejo interno de posgrado, tenga una opción educativa para acceder a las certificaciones relacionadas con la Gestión de Recursos Humanos.

Las personas aspirantes al posgrado de la especialidad deberán contar con un perfil de ingreso adecuado, considerando que en el mediano plazo la EGRH pueda ingresar al Sistema Nacional de Posgrado (SNP) del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACyT) en calidad de programa profesionalizante.

La EGRH se caracteriza por ser flexible y con orientación profesionalizante. El núcleo académico está integrado por profesoras investigadoras y profesores investigadores de tiempo completo y profesoras y profesores de tiempo completo de la FCAeI, que permite ofrecer un nivel de conocimiento de excelencia para coadyuvar en la resolución de problemas relacionados con la gestión de recursos humanos.

Este documento contiene esta presentación, la justificación y trece apartados más. En la JUSTIFICACIÓN, se exponen los motivos que dieron lugar a la creación de este plan de estudios.

El tercer apartado se refiere a la FUNDAMENTACIÓN que vincula este plan de estudios con el marco educativo internacional, nacional e institucional. La relación de la EGRH en el contexto socioeconómico y cultural, describiendo las actividades sociales, económicas, culturales y otras actividades sobresalientes relacionadas con la EGRH, así como los programas y proyectos de desarrollo de las instancias gubernamentales, regionales y estatales, que están enfocadas a las necesidades y problemáticas profesionales reales. Se analizan los avances científicos y tecnológicos, así como las tendencias en el desarrollo de nuevos saberes, teorías y prácticas que impactan en el desempeño de la profesión, que se incorporan en la reestructuración del plan de estudios de la EGRH, se identifican las principales características del mercado de trabajo con la finalidad de que quien egrese pueda integrarse a la vida laboral, integrando el análisis de la oferta y demanda educativa, así como la comparación con planes de estudio de otras universidades. Se describen las características y el contenido del plan de estudios, la trayectoria escolar, plantilla de personal académico y la infraestructura.

En el apartado cuatro se presenta de manera sintética las PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS del Plan de estudios con la incorporación de temas de estrategias virtuales de teletrabajo, detallando el valor total de los créditos a cubrir por el estudiantado.

En el apartado cinco se presentan los OBJETIVOS CURRICULARES del plan de estudios y su perspectiva en relación con las necesidades del entorno laboral y productivo, integrando las metas a alcanzar.

En el apartado seis, se describe el PERFIL DEL ALUMNO, en donde se establecen los requisitos que se deben cumplir para ingresar y egresar a la EGRH, así como las competencias básicas, genéricas y laborales.

En el apartado siete, ESTRUCTURA ORGANIZATIVA; se describe la flexibilidad curricular referente a la oferta educativa de unidades de aprendizaje optativas, movilidad, autonomía y autorregulación en la formación, vinculación con los sectores sociales, las características generales del plan de estudios suficientes para ser reconocido y acreditado por el CONACYT. Se describen los ejes generales de la formación el sistema de tutorías, describe también las LGAC del plan de estudios y por último la manera en que la EGRH a través de la estructura y organización del plan de estudios, vincula al estudiantado con su entorno social y profesional.

En el apartado ocho, MAPA CURRICULAR; se analiza el mapa curricular, se muestra en forma de tabla los cursos que conforman los tres ejes ya mencionados, con sus horas y créditos correspondientes. En cuanto al total de créditos, son 74 con una duración de un año, mencionando un ejemplo de trayectoria académica.

En el apartado nueve, MEDIACIÓN FORMATIVA; se muestra la naturaleza presencial de la mediación formativa, haciendo énfasis en la adquisición de conocimientos y habilidades teórico-prácticas vinculadas con el proceso administrativo y la planeación estratégica para el diseño de soluciones organizacionales.

El apartado diez, **EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE**, se muestra el sistema de evaluación que se aplica al estudiantado en el transcurso de su formación académica en la especialidad.

En el apartado once, **UNIDADES DE APRENDIZAJE**, se describe el nombre de los cursos, sus objetivos, el perfil de profesor, contenido temático, método de evaluación y referencias.

En el apartado doce, **REQUISITOS DE INGRESO, PERMANENCIA Y EGRESO**, se establecen los procesos que se seguirán desde la publicación de la convocatoria de ingreso, hasta la terminación de todos los créditos que marca el programa en total.

En el apartado trece, **TRANSICIÓN CURRICULAR**; no será necesaria una transición curricular, debido a que se espera que la vigencia del nuevo plan de estudios reestructurado inicie con la nueva generación agosto 2023 - junio 2024, por lo tanto; las generaciones que ingresen a partir de agosto de 2023 se apegarán al plan de estudios reestructurado que contempla los 74 créditos.

Por lo que la generación activa agosto 2022 - junio 2023 se apegará al plan de estudios 2015.

En el apartado catorce, **CONDICIONES PARA LA GESTIÓN Y OPERACIÓN**, se presenta la administración de la especialidad que está organizada de la siguiente manera: Consejo interno de posgrado, Comisión académica interna del programa educativo, Secretaria o Secretario de investigación, Coordinadora o Coordinador del programa, Comisión de seguimiento y evaluación curricular, Comité tutorial, Asistente de la coordinación de Posgrado y secretarías administrativas o secretarios administrativos. Además del total del núcleo académico que soporta al plan de estudios de la especialidad. En este apartado, se muestran también elementos que apoyan la puesta en marcha del plan de estudios como: los espacios físicos con los que cuenta el programa, presupuesto, financiamiento, convenios de colaboración e investigación, adquisición de mobiliario, equipos, recursos materiales, materiales bibliográficos y

didácticos.

Finalmente, en el apartado quince, SISTEMA DE EVALUACIÓN CURRICULAR, se establece la evaluación y rediseño curricular que permitirá mantener actualizado el programa producto de los cambios producidos en el entorno.

## 2. JUSTIFICACIÓN

En relación con la misión de la UAEM, la FCAeI tiene como propósito formar profesionales de calidad del más alto nivel administrativo y de gestión, con capacidad de decisión que coadyuve en una adecuada solución de problemas que enfrentan hoy día todas las organizaciones a nivel nacional.

El programa educativo de la EGRH cubre la necesidad de una educación de posgrado con los más altos estándares de calidad académica, que la población creciente de personas egresadas de nivel superior ha tenido en los últimos años. El perfil profesionalizante de la EGRH corresponde a la necesidad de crear programas académicos vinculantes con el dinamismo de las empresas en México. Lo anterior, como resultado de la consulta del mercado laboral nacional y regional en recursos humanos aplicable al campo profesional de la administración, contaduría, ingeniería, psicología, dirección de empresas, relaciones laborales, derecho, sociología, comunicación humana o cualquier otra carrera afín a juicio del consejo interno de posgrado

El diagnóstico de la consulta de factibilidad indica que la dinámica de egreso no ha correspondido con los requerimientos del sector productivo, en términos de las competencias necesarias para el desempeño laboral. Lo cual ha redundado en altos niveles de desocupación y precarización del empleo de nuestras personas egresadas. Poseer un título universitario no significa tener mayores posibilidades de empleo.

De acuerdo con los elevados puestos de trabajo vacantes que arroja la OCC mundial relacionados con recursos humanos en México, se denota una gran necesidad generar para el sector productivo, personas altamente calificadas, especialistas en el área, que impacten en el mejoramiento de la eficiencia y eficacia de la gestión de recursos humanos en las organizaciones.

Ante este panorama, y considerando que la pandemia de coronavirus aceleró la globalización en términos de comunicación y relaciones laborales vía remota, la EGRH constituye una respuesta académica para incrementar los niveles de especialización,

otorgando mayores oportunidades de empleo a nivel nacional, a quien egrese de la FCAel, y de otras carreras universitarias de la UAEM afines a recursos humanos, incluyendo a personas ejecutivas activas interesadas en incrementar su productividad y competitividad.

Entre las características más importantes de este programa se pueden mencionar las temáticas que se analizan en las unidades de aprendizaje y que impactan en diversas áreas, tales como:

Eje formativo teórico práctico

Cursos del ciclo básico

Comportamiento organizacional: en donde se estudia el campo de la psicología organizacional, demostrando diferentes teorías en el ámbito laboral desde el punto de vista del ser, se analiza e identifica, enfoques y aplicaciones del proceso de motivación en un contexto organizacional, se capacita al estudiantado por medio de técnicas, el perfeccionamiento de la creatividad para la aplicación en las diferentes áreas de la vida y la organización, se estudian los diferentes estilos de liderazgo como forma de cultura organizacional para evitar y prevenir problemas de culturas tóxicas en el trabajo, a través de aplicación de la inteligencia emocional.

Desarrollo de la cultura organizacional: donde se analiza y explora el desarrollo y la gestión del cambio organizacional en las empresas, así mismo se estudia los componentes, niveles, característica y modelos de la cultura y clima organizacional para proponer estrategias que coadyuvan al bienestar en el trabajo.

Proceso de empleo en las organizaciones: en donde el estudiantado incorpora a su ejercicio profesional los principios teóricos y metodológicos necesarios para contribuir a la implementación o a la mejora de procesos de empleo, a través de planear, delinear y ejecutar estrategias para el establecimiento del empleo y la integración del personal a las organizaciones.

### Cursos del ciclo disciplinar

Administración de la calidad: haciendo énfasis en el seguimiento a la satisfacción de los clientes mediante productos, bienes o servicios a través de registros estadísticos que involucran los procesos, costos, beneficios y líneas de producción de las empresas.

Administración de las remuneraciones: en donde se analiza la valuación de puestos y estructura salarial, el marco jurídico de las remuneraciones y prestaciones, contribuciones a las remuneraciones, finiquitos e indemnizaciones, para que las y los estudiantes identifiquen e interpreten el valor económico de las remuneraciones al recurso humano en las organizaciones, a través del cálculo de sueldos y salarios, prestaciones, impuestos y otras contribuciones, responsabilidad de los patrones, para tomar decisiones de forma ética y dar cumplimiento a obligaciones legales.

Formación de personal en las organizaciones: proporcionando al estudiantado los elementos sustantivos para la aplicación de los principios técnicos y pedagógicos en la elaboración de un programa de capacitación de acuerdo a los elementos que compone cada organización.

Relación obrero patronal: asignatura en donde se da a conocer de forma precisa la estructura, y elementos específicos de un contrato laboral, conforme a la legislación vigente, para funcional creación y aplicación de políticas en las organizaciones.

Tendencias de la gestión en recursos humanos: se considera el factor humano como la base de la gestión de las organizaciones, así como su funcionamiento, para la creación de círculos virtuosos, el cambio, las habilidades, y los elementos culturales, pero a la vez problemas dentro de las organizaciones como la salud, los estilos de liderazgo para el trabajo en equipo, para una eficiente dirección de proyectos.

### Cursos optativos disciplinares

Los cursos optativos son elegidos entre el estudiantado y la directora o el director de tesina, de acuerdo al tema de investigación de la tesina.

Seminario de habilidades directivas, en el cual las y los estudiantes identifican los principios y las técnicas de dirección, el proceso de dirección, así como los distintos estilos de dirección, con el fin de aplicar el liderazgo en función a la ética, tanto en lo personal como en la empresa.

Ergonomía, higiene y seguridad, definiendo las características de un excelente programa de calidad de vida en el trabajo, se comprende la importancia de la higiene y la seguridad al comprender la responsabilidad de línea y la función del staff en la higiene y la seguridad en el trabajo para lograr la eficiencia organizacional.

Ética, género y responsabilidad social en las organizaciones, analizando los valores y actitudes a partir de una disciplina fisiológica, práctica y formativa llamada ética, abordando problemas relevantes para la sociedad actual por las implicaciones morales y axiológicas como la globalización, la multiculturalidad e interculturales. Por otro lado, se reflexionará sobre la incorporación de las mujeres en las organizaciones, lo cual conlleva hablar de libertad, compromiso e independencia para lograr la igualdad de género y responsabilidad social.

Tecnologías aplicadas a la gestión de recursos humanos; el trabajo se ha modificado a partir de las nuevas tendencias en la gestión y la aplicación de la tecnología, la cual delimita las formas de trabajo de contratación, de sistemas de información y comunicación interna, evaluación de puestos, diseño de estrategias, y elementos de comunicación con el medio así como con clientes, por lo que, es necesario entender y dirigir positivamente los efectos de la tecnología en la cultura organizacional, el estilo de liderazgo en relación a la gestión de los recursos humanos en la era de la tecnología y la nueva revolución industrial basado en los avances tecnológicos.

Administración 4.0, se analiza la evolución de la sociedad y la industria a través del estudio de las diferentes revoluciones industriales para comprender la Industria 4.0 y la sociedad 4.0. Es importante que el estudiantado identifique los pilares de la industria 4.0 para entender la administración del internet de las cosas, la computación en la nube, la analítica de Big Data y observar un énfasis sobre la ciberseguridad. Así como los

modelos de negocios para entender los retos de la industria 4.0.

Trabajo colaborativo en la contratación de personal, el trabajo colaborativo incluye tendencias en contratación, contratación por tipos de generaciones, especialización en el trabajo de home office, las nuevas tendencias y generaciones, ya que es importante destacar el impulso que se le está dando a los tipos de contratación en el nuevo mundo, basado en tendencias de tecnología de información y comunicación, ya que las estructuras de las organizaciones más orgánicas, y determinadas por nuevos tipos de valores y sociedades, muestran la necesidad del cambio en las tendencias en la búsqueda de candidatos con características específicas para estos nuevos puestos.

Cursos del eje formativo metodológico:

En la unidad de aprendizaje Estadística aplicada a los recursos humanos, se revisan aspectos metodológicos y técnicos concernientes al diseño de un instrumento y su validación, así como criterios para el análisis y procesamiento estadístico de datos, univariados y multivariados, con el uso de paquetería computacional, para prevenir y en su caso resolver problemas concernientes al recurso humano a través de un manejo adecuado de bases de datos.

Eje formativo de desarrollo de tesina:

Por último, pero no menos importante el plan de estudios ofrece la tutoría y acompañamiento cercano y puntual en el desarrollo de la tesina, en 4 etapas que se deben de cubrir una en cada trimestre, de acuerdo al siguiente orden:

1. planteamiento y fundamentación del problema.
2. reseña de literatura especializada.
3. recolección de datos empíricos.
4. borrador completo de proyecto de la tesina.

Aunado a ello, las y los estudiantes presentan sus proyectos de tesina terminados en un evento académico.

De acuerdo con lo anterior, el estudiantado, ha sido capaz de relacionarse y formar parte de la mejora continua en las empresas durante el transcurso del desarrollo de su tesina, justo como se menciona en el apartado 7.5 Líneas de generación y aplicación del conocimiento de este plan de estudios.

Por otro lado, la infraestructura de la Facultad de Contaduría, Administración e Informática ofrece al estudiantado, las instalaciones adecuadas para llevar a cabo sus estudios y formación profesional en tiempo y forma.

Quien egrese de la EGRH, en su función profesional cotidiana, será capaz de analizar los nuevos contextos organizacionales con base en la virtualidad y las relaciones de organizaciones que establecen comunicación con su personal de forma asincrónica no presencial, así como sistemas de gestión en recursos humanos, procesos de reclutamiento, trayectoria, regulación en términos de la permanencia del recurso humano en la organización desde un punto de vista jurídico, así como clima organizacional, en particular en la selección y contratación de forma virtual como el caso de OCC, Manpower y otras empresas que establecen sistemas de gestión humana automatizados, quienes se especializan en contratar al recurso humano para organizaciones que no intervienen directamente en los procesos de selección de su personal.

En el capítulo 7.5 Línea de generación y aplicación del conocimiento, se relacionan 12 títulos de tesinas las cuales a través de su desarrollo las y los estudiantes egresadas y egresados de la EGRH han establecido sistemas de gestión innovadores en términos de:

- clima organizacional;
- implementación de sistemas en términos de calidad;
- binomio de la capacidad del recurso humano, los factores económicos y de infraestructura de las empresas;

- resolución de problemas en relación con el desarrollo del potencial del recurso humano y la capacidad instalada;
- diagnósticos de problemáticas y su solución a través de estudios de casos, etc.

Identificando, evaluando, previniendo y resolviendo problemas relacionados con la gestión del recurso humano a través de metodologías específicas y concretas de alcances medios o inmediatos, tanto en organizaciones públicas como privadas.

Considerando así a este programa educativo como una opción trascendental para mejorar la gestión de los recursos humanos y propiciar el crecimiento económico de las empresas nacionales. Son estas premisas objetivas las que justifican el planteamiento de la EGRH.

### 3. FUNDAMENTACIÓN

En el presente apartado mostramos lo siguientes fundamentos: política educativa; del contexto socioeconómico y cultural; avances y tendencias en el desarrollo de la disciplina o disciplinas que participan en la configuración de la profesión; mercado de trabajo; datos de oferta y demanda educativa; análisis comparativo con otros planes de estudio y evaluación del programa educativo a reestructurar.

#### 3.1 Fundamentación de política educativa

Desde el 2019 a la fecha, los esfuerzos individuales por transformar la educación en el mundo han sido nulos, hoy por hoy, la Organización de la Naciones Unidas (ONU) impulsa acciones para el progreso entre las que se puede observar la “Cumbre para la Transformación de la Educación” en septiembre de 2021. (ONU, 2022). De acuerdo con lo declarado en la Asamblea General en donde se trataron temas sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU, especialmente sobre la Educación de Calidad en el *Objetivo 4: Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos* (Naciones Unidas, 2022) que se atienden en la EGRH, en términos de la inclusión y posibilidad de apertura para nuestras y nuestros estudiantes, que en sus metas se mencionan:

“4.3 De aquí a 2030, asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria, dado que el plan de estudios en EGRH se considera el acceso igualitario y una educación de calidad en el perfil de egreso.

4.5 De aquí a 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y la niñez en situaciones de vulnerabilidad, como se puede ver en la generación de la EGRH 2021-2022 fue de 50% hombres y 50% mujeres.

4.7 De aquí a 2030, asegurar que todos los alumnos adquieran los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible, entre otras cosas mediante la educación para el desarrollo sostenible y los estilos de vida sostenibles, los derechos humanos, la igualdad de género, la promoción de una cultura de paz y no violencia, la ciudadanía mundial y la valoración de la diversidad cultural y la contribución de la cultura al desarrollo sostenible, que el plan de estudios atienden en términos del abordaje de una cultura de paz en las organizaciones como forma de gestión a partir del estilo de liderazgo.

4.a Construir y adecuar instalaciones educativas que tengan en cuenta las necesidades de los niños y las personas con discapacidad y las diferencias de género, y que ofrezcan entornos de aprendizaje seguros, no violentos, inclusivos y eficaces para todos, para ello el Plan de estudios tiene una infraestructura física que ofrece entornos seguros para los procesos de enseñanza aprendizaje.

4.c De aquí a 2030, aumentar considerablemente la oferta de docentes calificados, incluso mediante la cooperación internacional para la formación de docentes en los países en desarrollo, especialmente los países menos adelantados y los pequeños Estados insulares en desarrollo, en concordancia el Plan de estudios cuenta con un Núcleo Académico reconocido por su calidad en términos de producción y formación de recursos humanos de alto desempeño.”

(Naciones Unidas, 2022)

La educación permite “La movilidad socioeconómica ascendente y es clave para salir de la pobreza.” (Naciones Unidas, 2022), en este sentido el plan de estudios de la EGRH establece los mecanismos de generación de competencias de egreso para competir en el mercado laboral que fomente la inclusión al mercado laboral y por la tanto la movilidad social.

Entonces, de acuerdo con la UNESCO (2015), “las *Sociedades del Conocimiento* deben basarse en cuatro pilares; la libertad de expresión, el acceso universal a la información y al conocimiento, el respeto a la diversidad cultural y lingüística, y *la educación de*

*calidad para todos*, con la firme convicción de una transformación de la sociedad que indique un cambio en el mundo. En este sentido el plan de estudios establece los mecanismos de acceso a una educación de calidad en términos de sus indicadores y de sus contenidos actualizados, para el desarrollo de competencias en el mundo laboral actual.”

“(…) la ONU (…) hace referencia a que la educación ayuda a disminuir (…) la desigualdad económica, a la materialización de los derechos humanos, la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas, a la consecución de todos los objetivos de desarrollo convenidos internacionalmente, al desarrollo del potencial humano, a la erradicación de la pobreza y a la promoción de un mayor entendimiento entre los pueblos, incluidos los Objetivos de Desarrollo Sostenible.” (ONU, 2017)

La ONU, exhorta a que, en las organizaciones educativas, se desarrollen programas educativos que incluyan actividades curriculares y extracurriculares, que promuevan y solidifiquen valores que les permitan a las y los ciudadanos su empoderamiento y participación en el desarrollo sostenible del país. (ONU, 2017)

Articulando justamente lo anterior, con la propuesta del gobierno federal en lo que tiene que ver con construir un país con bienestar cuyo objetivo fundamental de la propuesta en la Cuarta Transformación es que, en 2024, la población de México esté viviendo en un entorno de bienestar. En última instancia, la lucha contra la corrupción y la frivolidad, la construcción de la paz y la seguridad, los proyectos regionales y los programas sectoriales que opera el Ejecutivo Federal están orientados a ese propósito sexenal.

El Estado de bienestar no es un concepto nuevo. Desde el Siglo XIX, los movimientos obreros impulsaron en muchos países del mundo reivindicaciones que más tarde habrían de quedar plasmadas en políticas sociales tales como los servicios universales y gratuitos de educación y salud, las vacaciones pagadas, la jornada máxima de trabajo y los salarios mínimos. Con marcadas diferencias, tanto en Europa como en Estados Unidos se edificaron Estados de bienestar. En el caso de México, los artículos 3, 27, 123 y otros de la Constitución de 1917 sentaron las bases para un Estado de Bienestar con

características propias en un país predominantemente agrario y de tradiciones indígenas comunitarias.

Para edificar el Estado de bienestar de las mayorías se requería de una fuerte presencia del sector público en todos los sectores de la sociedad y por ende a los sistemas de educación en el país. (Gobierno de la República, 2019-2024) Para entender esto, el plan de estudios de la EGRH se define como parte del sistema de educación pública con todas las garantías del proyecto educativo y social indicado por el Gobierno de la República.

Lo que significa que todo el ejercicio de la 4ta transformación en el Estado de bienestar está determinado a la mejora del bienestar social atendiendo a que ninguna persona estudiante con alguna dificultad pueda quedarse rezagada de la meta de cualquier persona que se forma y a hacer efectivos y reales sus derechos fundamentales partiendo del propio a la educación.

El gobierno federal se conforma y opera en función de las normas y lineamientos contenidos en un marco jurídico, que determinan las bases sobre las cuales funciona la educación superior en México y que, en consecuencia, son el fundamento para la elaboración de todo plan de estudios. La *Estrategia Nacional de Seguridad Pública*, aprobada por el Senado de la República y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 25 de abril de 2019, señala como uno de sus objetivos, el garantizar empleo, *educación*, salud y bienestar. (Estrategia Nacional de Seguridad Pública del Gobierno de la República, 2019)

En concordancia con la Estrategia Nacional de Seguridad Pública, el *Plan Nacional de Desarrollo 2018-2024*, establece dentro de las políticas sociales del Gobierno de la República, el programa *Jóvenes escribiendo el futuro*, mediante el cual se busca asegurar que las juventudes inscritas en algún centro de educación superior concluyan su formación profesional, mediante el otorgamiento de apoyos económicos. (Gobierno de la República, 2019)

Las Instituciones de Educación Superior requieren ofrecer una educación de calidad, por tal motivo, es prioridad para los educadores, los investigadores y la sociedad en general, encaminarla hacia ese propósito. Así mismo la Ley General de Educación en México hace mención que el Estado, tiene la obligación de garantizar la educación superior a quienes cumplan con los requisitos solicitados por las instituciones. Es en este sentido el plan de estudios en la EGRH inscribe el planteamiento garante de las IES en función de una educación especializada y de calidad enfocada a la solución de los problemas reales en las organizaciones.

La *Ley General de Educación* en su artículo 47 señala, sobre la prestación de servicios educativos, que:

Artículo 47. La educación superior, como parte del Sistema Educativo Nacional y último esquema de la prestación de los servicios educativos para la cobertura universal prevista en el artículo 3o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es el servicio que se imparte en sus distintos niveles, después del tipo medio superior, está compuesta por la licenciatura, la especialidad, la maestría y el doctorado, así como por opciones terminales previas a la conclusión de la licenciatura. Comprende también la educación normal en todos sus niveles y especialidades. En este sentido el Plan de estudios de la EGRH involucra el nivel de especialidad planteado por la política educativa.

Las autoridades educativas, en el ámbito de sus competencias, establecerán políticas para fomentar la inclusión, continuidad y egreso oportuno de personas estudiantes en educación superior, poniendo énfasis en la juventud, y determinarán medidas que amplíen el ingreso y permanencia a toda aquella persona que, en los términos que señale la ley en la materia, decida cursar este tipo de estudios, tales como el establecimiento de mecanismos de apoyo académico y económico que responda a las necesidades de la población estudiantil. Las instituciones podrán incluir, además, opciones de formación continua y actualización para responder a las necesidades de transformación del conocimiento y cambio tecnológico. (*Ley General de Educación*, 2019, p.19)

El artículo 48 de la *Ley General de Educación*, hace referencia sobre la inclusión y la gratuidad de las IES:

(...) las políticas de educación superior estarán basadas en el principio de equidad entre las personas, tendrán como objetivo disminuir las brechas de cobertura educativa entre las regiones, entidades y territorios del país, así como fomentar acciones institucionales de carácter afirmativo para compensar las desigualdades y la inequidad en el acceso y permanencia en los estudios por razones económicas, de género, origen étnico o discapacidad.

En el ámbito de su competencia, las autoridades educativas federal, de las entidades federativas y de los municipios concurrirán para garantizar la gratuidad de la educación en este tipo educativo de manera gradual, comenzando con el nivel de licenciatura y, progresivamente, con los demás niveles de este tipo educativo, en los términos que establezca la ley de la materia, priorizando la inclusión de los pueblos indígenas y los grupos sociales más desfavorecidos para proporcionar la prestación de este servicio educativo en todo el territorio nacional. En todo momento se respetará el carácter de las instituciones a las que la ley otorga autonomía. (*Ley General de Educación*, 2019, p. 19)

Las Instituciones de Educación Superior (IES), proveen al país de la principal materia prima para su desarrollo social, político y económico. La educación superior en México es diversa y tiene gran impacto nacional e internacional, y el trabajo que se realiza en el nivel medio superior es de vital importancia para el aumento en la cobertura de las IES al interior y exterior del territorio mexicano. Para lograr lo anterior, el artículo 9 de la *Ley General de Educación* señala que:

“Las autoridades educativas, en el ámbito de sus respectivas competencias y con la finalidad de establecer condiciones que permitan el ejercicio pleno del derecho a la educación de cada persona, con equidad y excelencia realizarán entre otras, las siguientes acciones:

I. Establecer políticas incluyentes, transversales y con perspectiva de género, para otorgar becas y demás apoyos económicos que prioricen a los educandos

que enfrenten condiciones socioeconómicas que les impidan ejercer su derecho a la educación;

III. Apoyar conforme a las disposiciones que, para tal efecto emitan las autoridades educativas, a estudiantes de educación media superior y de educación superior con alto rendimiento escolar para que puedan participar en programas de intercambio académico en el país o en el extranjero;

V. Dar a conocer y, en su caso, fomentar diversas opciones educativas, como la educación abierta y a distancia, mediante el aprovechamiento de las plataformas digitales, la televisión educativa y las tecnologías de la información, comunicación, conocimiento y aprendizaje digital;

XIII. Fomentar programas que coadyuven a la mejora de la educación para alcanzar su excelencia” (*Ley General de Educación*, 2019, pp. 4–5).

En este sentido el Programa Sectorial de Educación 2020-2024, derivado del Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024, plantea en la estrategia prioritaria 1.6. y que a la letra dice:

“Garantizar la obligatoriedad y gratuidad de la educación media superior y superior como condición para asegurar el acceso de adolescentes y jóvenes al conocimiento, y la cultura y el desarrollo integral, que para efecto de esta fundamentación retomamos el numeral 1.6.7. que a la letra dice: Propiciar la expansión de la oferta de posgrados con base en los flujos educativos de los niveles previos, las necesidades de los sectores estratégicos en las diversas regiones del país, así como focalizar los requerimientos de formación de profesionales y científicos de alto nivel” (Programa Sectorial de Educación 2020-2024 p.s/p).

Por tanto, el numeral 1.6.7 del Programa Sectorial de Educación 2020 - 2024 antes mencionado, puntualiza la acción y justifica la existencia de este programa, por lo que se considera relevante la necesidad de ofertar la EGRH, con el objetivo de formar especialistas que vinculen el proceso administrativo y la planeación estratégica en el diseño de soluciones organizacionales.

En este tenor, el *Plan Estatal de Desarrollo 2019-2024*, en el Eje rector 3. Justicia social para los morelenses, señala que: “(...). Todos los morelenses tendrán acceso a los servicios prioritarios como el agua, la salud y la educación públicas. (...)” (Gobierno de la República, 2019, p. 72)

Referente a la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, el *Plan Estatal de Desarrollo 2019-2024*, contempla en el objetivo 4 en cuanto a la *educación de calidad*, que se debe “Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje para todos.” (Gobierno del Estado de Morelos, 2019, p. 369)

Dentro de sus objetivos, estrategias y líneas de acción, el *Plan Estatal de Desarrollo 2019-2024*, para el estado de Morelos, contempla los siguientes, aplicables a la educación superior:

Eje rector 3. Justicia Social para los Morelenses (Gobierno del Estado de Morelos, 2019, pp. 75–102)

3.6. Garantizar una educación de equidad y calidad, y promover oportunidades de aprendizaje permanente que permitan el desarrollo armónico del individuo para integrarse y construir una mejor sociedad. Meta del objetivo de Desarrollo Sostenible vinculado 4

Educación pública

*Estrategia*

3.6.3 Proporcionar acceso igualitario de hombres y mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria y de posgrado, fortaleciendo particularmente las escuelas normales y las universidades pedagógicas.

*Línea de acción*

3.6.3.4 Atender a la demanda educativa de alumnos y alumnas de educación superior.

3.6.3.5 Atender a la demanda educativa de alumnos y alumnas de educación de posgrado.

*Estrategia*

3.6.4 Eliminar la disparidad de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas en situación de vulnerabilidad, incluidas las personas con alguna discapacidad, los pueblos indígenas y migrantes.

*Línea de acción*

3.6.4.3 Brindar igualdad de oportunidades a jóvenes en educación superior

3.6.4.6 Atender a la población indígena en educación superior.

3.6.4.9 Atender a la población con discapacidad en educación superior.

Meta del objetivo de Desarrollo Sostenible vinculado 4. B

*Estrategia*

3.6.5 Incentivar con becas para que las y los estudiantes accedan y concluyan la educación básica, media superior, y superior.

*Línea de acción*

3.6.5.3 Proporcionar becas a alumnas y alumnos de nivel superior, principalmente a estudiantes de familias de escasos recursos económicos.

Meta del Objetivo de Desarrollo Sostenible vinculado 4.6

*Estrategia*

3.6.7 Fortalecer las competencias técnicas y profesionales de la juventud, para acceder a empleos dignos, trabajo decente y al emprendimiento.

*Línea de acción*

3.6.7.1 Mejora de la calidad educativa en los niveles, medio superior y superior.

3.6.7.2 Fortalecimiento de la vinculación con el sector productivo de los niveles medio superior y superior.

Meta del Objetivo de Desarrollo Sostenible vinculado 4.c

*Estrategia*

3.6.9 Brindar los conocimientos teóricos y prácticos necesarios a los alumnos para que adquieran y promuevan el desarrollo sostenible.

*Línea de acción*

3.6.9.1.1 Promoción de educación formativa con valores ciudadanos comprometidos con su comunidad, conscientes y respetuosos al medio ambiente para formar morelenses solidarios.

3.6.9.1.2 Impartición de educación para el desarrollo y estilos de vida sostenibles, los derechos humanos, la igualdad de género, la promoción de una cultura de paz y no violencia, la valoración de la diversidad cultural, actividad física, el deporte, las artes y la contribución de la cultura al desarrollo sostenible.

Con base en lo expuesto anteriormente, la Universidad Autónoma del Estado de Morelos (UAEM) es “(...) una institución formadora de personas –profesionales, creadores, innovadores– y generadora de conocimientos –investigación, desarrollo e innovación (IDI)– (...) “. (PIDE UAEM, 2018, p.5)

En el año de 2022 la UAEM oferta educación de excelencia, a través de la cual, le da continuidad a las políticas institucionales, estatales, nacionales e internacionales, tomando en cuenta las necesidades que demanda el contexto social y cultural. Sus

planes de estudios son reconocidos por su calidad, aunque las autoridades que presiden a la UAEM, visualizan estrategias que permitan que los programas transiten a los niveles más altos de reconocimiento. (PIDE UAEM, 2018, pp. 45–49).

Para la UAEM, los procesos de aprendizaje-formación y la vinculación con la sociedad resultan de gran importancia:

“Formación integral es un proceso de formación profesional, científica, humanística y de creación artística y deportiva. Ésta se sustenta en procesos de aprendizaje e investigación, que promueven el pensamiento crítico, con una visión ética, tecnológica, ecológica, social y humana. La formación requiere de un riguroso dominio disciplinar que explora las perspectivas de desenvolvimiento profesional y de su participación en grupos sociales y unidades temáticas para desarrollar y profundizar habilidades específicas” (UAEM, 2018, p. 72).

Tal y como lo menciona en su Eje 1 sobre la Formación, en su objetivo (UAEM, 2018, p. 75):

“Consolidar a la universidad como una institución incluyente y reconocida por su excelencia académica, a través del fortalecimiento de sus programas educativos para que atiendan la formación integral de las y los estudiantes, con base en prácticas docentes centradas en el aprendizaje y generadoras de entornos de formación que favorezcan la autonomía, el impulso de estrategias para mejorar los espacios educativos, así como la habilitación de la planta académica.”

Y sobre las Políticas institucionales, lo siguiente (UAEM, 2018, p. 75):

- consolidar la pertinencia de la oferta educativa de la universidad, articulando la docencia y la investigación con un sentido inter, multidisciplinar y transdisciplinar de acuerdo con las exigencias del entorno regional, nacional e internacional, promoviendo la vinculación con los sectores productivo y social;
- asegurar la formación integral de las y los estudiantes, incorporando contenidos transversales al currículo académico para el desarrollo personal y

profesional;

- incorporar el uso de las tecnologías y la mediación tecnológica (cuarta revolución tecnológica) en la formación para la práctica profesional.

En cuanto a los programas educativos del PIDE de la UAEM, en el Eje 1, dicta (UAEM, 2018, pp. 76–81):

#### *“1.1 Programas educativos flexibles e integrales*

Objetivo: Implementar programas educativos flexibles que permitan la formación académica e integral de las y los estudiantes respondiendo a las exigencias del mundo actual.

##### *Metas*

1.1.4. Al 2023 el 100% de los programas educativos de posgrado vigentes serán de currículo flexible.

1.1.8. Al 2023 el 100% de los programas educativos estarán diseñados bajo el enfoque por competencias.

1.3 Tecnologías del aprendizaje y el conocimiento.

Objetivo: Potenciar el uso de las tecnologías del aprendizaje y el conocimiento como una herramienta para consolidar la excelencia educativa.

##### *Metas*

1.3.1 A partir de 2019 se iniciará el desarrollo e implementación del repertorio de unidades curriculares transversales multimodales que simultáneamente atenderá el desarrollo de competencias básicas y digitales, la incorporación de temas transversales en el currículo y la flexibilidad modal.

1.3.2 Al 2023 al menos el 50% de los programas educativos habrán incorporado la formación multimodal en su estructura curricular.

1.3.4 Al 2023 el 80% de los programas educativos aplicarán las tecnologías del aprendizaje y del conocimiento (TAC) como parte de su proceso de enseñanza-

aprendizaje.

1.3.5 Al 2023 al menos el 50% de los programas educativos contarán con tutorías multimodales.

1.5 Inclusión educativa y atención a la diversidad

Objetivo: Asegurar la inclusión y equidad educativa de todos los grupos y sectores que conforman la comunidad universitaria.

1.6 Competitividad académica

Objetivo: Evaluar los programas educativos de bachillerato, licenciatura y posgrado con el propósito de brindar una educación actualizada y con estándares de calidad.

Ahora bien, respecto de la Vinculación y extensión, se puede leer (UAEM, 2018, pp. 86–88):

Eje 3. Vinculación y extensión

Objetivo: Fortalecer y ampliar la vinculación de la universidad con el sector público, privado y con la sociedad en general, así como extender los servicios universitarios con el propósito de coadyuvar en la formación profesional de las y los estudiantes y tener un impacto en la transformación de la sociedad.

*Políticas institucionales*

Producir y difundir acciones por parte de la comunidad universitaria que promuevan el bienestar social, así como la participación ciudadana dirigida a todos los sectores sociales.

Impulsar el trabajo de colaboración de las unidades académicas y dependencias administrativas encargadas de la vinculación y extensión para la toma de decisiones estratégicas.

### 3.1 Vinculación académica

Objetivo: Fortalecer la vinculación académica de la universidad por medio de programas, proyectos y convenios interinstitucionales con el sector público y privado.

#### Metas

3.1.1 Al 2023 el 60% de las y los estudiantes en programas educativos que tengan vigente la práctica profesional, la realizarán en empresas del sector privado u organizaciones de la sociedad civil.

3.1.2 Al 2023 el 40% de las y los estudiantes de programas educativos que tengan vigente la práctica profesional, la realizarán en instituciones del sector público.

3.1.3 Al 2023 el 5% de las y los estudiantes que realizan servicio social, lo harán en empresas del sector privado.

3.1.4 Al 2023 el 95% de las y los estudiantes que realizan servicio social, lo harán en instituciones del sector público.

3.1.7 Al 2020 deberá existir un programa institucional de bolsa de trabajo, en coordinación con las unidades académicas.

### 3.2 Extensión universitaria

Objetivo: Fortalecer la extensión universitaria impulsando la cultura, el fomento de los derechos humanos y el resguardo del patrimonio cultural para tener un impacto en la paz, el bienestar y la transformación de la sociedad.

#### Metas

3.2.7 Al 2023, la UAEM anualmente organizará o participará en eventos para fomentar el diálogo cultural e intercultural entre municipios, estados y otros países, creando espacios de intercambio para la paz, la cultura y la convivencia.

Acerca de la Regionalización, en la revisión del PIDE 2018-2023, se lee (UAEM, 2018, pp. 89–90):

#### Eje 4. Regionalización

Objetivo: Consolidar la cobertura educativa articulando la docencia, la investigación y la extensión de los servicios en las regiones de la entidad, a través de la implementación de programas educativos pertinentes y factibles.

##### Políticas institucionales

Alinear los planes de desarrollo de los programas educativos y de las unidades académicas con el Plan Institucional de Desarrollo 2018-2023.

Generar programas y proyectos inter y transdisciplinarios articulados a los programas educativos de Nivel Medio Superior y Superior, que permitan la difusión del conocimiento y profundizar en la comprensión de problemas multidimensionales de alcance local, nacional y mundial.

Contar con estudios de pertinencia y factibilidad para los programas educativos de nueva creación y revisar estos criterios en los ya existentes.

Asegurar una oferta educativa que dé respuesta a las exigencias del contexto actual en cada una de las regiones del estado.

##### 4.1 Consolidación de la cobertura

Objetivo: Consolidar la presencia de la UAEM en los campus Oriente, Poniente y Sur del estado, a través del fortalecimiento de los programas educativos y el impulso de la investigación transdisciplinar en beneficio de las y los estudiantes.

##### *Metas*

4.1.3 A partir de 2018 se evaluará la pertinencia y factibilidad de la oferta educativa por región.

Se incluyen además en el eje 6, las metas que tienen que ver con la Internacionalización (UAEM, 2018, pp. 95–96):

## Eje 6. Internacionalización

Objetivo: Posicionar a la UAEM a nivel internacional a través de un programa estratégico integral de cooperación académica, que favorezca la colaboración interinstitucional mediante la participación en redes, el intercambio académico, la acreditación internacional de sus programas educativos y la implementación de esquemas y acciones con un enfoque global reflejado en las funciones sustantivas de la institución.

### Políticas institucionales

Dar seguimiento a los diferentes convenios de colaboración con instituciones de educación superior nacionales e internacionales.

Establecer esquemas de apoyo de movilidad internacional y nacional, incluida la movilidad virtual, para estudiantes y docentes.

Impulsar unidades curriculares, cursos y seminarios en otros idiomas en los programas educativos.

Desarrollar programas educativos en colaboración con otras instituciones.

### 6.1 Internacionalización

Objetivo: Establecer estrategias y acciones de colaboración con diversos organismos e instituciones, así como un programa estratégico integral de cooperación académica con el propósito de posicionar a la universidad en el panorama mundial.

#### Metas

6.1.4 Al 2023 el 25% de las y los estudiantes que cumplan con los requerimientos habrán realizado movilidad académica nacional, incluida la movilidad virtual.

6.1.5 Al 2023 el 10% de las y los estudiantes de Nivel Superior que cumplan con los requerimientos, realizarán movilidad académica internacional, incluida la movilidad virtual.

6.1.6 Al 2023 el 20% de los programas educativos de licenciatura y posgrado habrán incorporado unidades curriculares, cursos y/o seminarios en otro idioma.

Al 2023 el 100% de los programas educativos de licenciatura y posgrado tendrán como requisito de egreso la comprensión de un segundo idioma avalado por el Centro de Lenguas de la UAEM o por una institución con reconocimiento.

(UAEM, 2018, pp. 76–81)

En este sentido, en el Modelo Universitario 2022, se plantea que:

Para formar a las personas en atención a las necesidades sociales, la UAEM desarrolla cinco tipos de formación:

- b) Técnica y profesional. Una persona puede formarse como técnico en el tipo medio superior, si el bachillerato que cursa es bivalente. La formación profesional se realiza en el marco de las licenciaturas y de los posgrados con orientación profesional.

(Modelo Univesitario, 2022, p.26)

Para esta fundamentación, sólo tomaremos en cuenta uno de los cinco tipos de formación: Técnica-profesional.

En el Plan de 2019-2022 de la Facultad de Contaduría, Administración e Informática, se articula con el compromiso de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos (UAEM), de formar profesionales competentes para la vida, ser líder en investigación, desarrollo y creación; son misión primordial para garantizar a la sociedad morelense un servicio educativo de calidad. Además, de generar oportunidades para aplicar los conocimientos, colaborar en redes académicas y de investigación, promoviendo el diálogo, la inclusión y la articulación con los diferentes sectores sociales de la región y el país, para coadyuvar en su desarrollo.

Siguiendo este mismo compromiso, la Facultad de Contaduría, Administración e Informática (FCAeI), contribuye en gran medida en la formación de profesionales en las disciplinas contables, administrativas, informáticas y económicas con sus programas educativos de licenciatura acreditados, además de ofrecer posgrados profesionalizantes y de reconocimiento ante el Padrón Nacional de Posgrados de Calidad (PNPC), hoy Sistema Nacional de Posgrado (SNP) del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACyT). (Plan de Trabajo 2019-2022)



La propia Misión de la FCAel, establece que: Formar integralmente profesionales a nivel superior y de posgrado, con competencias en las áreas económico-administrativas, en modalidades presencial y virtual; a través de docentes y colaboradores, dentro de una cultura de servicio, calidad, productividad, excelencia y ética, con un enfoque humanista, a fin de satisfacer las necesidades sociales, nos da la pertinencia y fundamentación.

En el *Primer eje. Oferta, calidad y cobertura educativa*. Oferta educativa de calidad, nos dice en la Meta 1, que: Fomentar la calidad de los Planes de Estudio de Licenciatura y Posgrado que permita obtener el reconocimiento nacional e internacional de las y los estudiantes de la FCAel. (Plan de trabajo 2020-2022)

Líneas de acción:

1. diseñar programas educativos de licenciatura y posgrado en modalidad escolarizada, semipresencial y virtual (en coordinación con e-UAEM) que cubran las necesidades del Estado y la región a través de las TIC y las TAC;
2. conformar comisiones curriculares de docentes que evalúen los PE de licenciatura y posgrado de la Facultad;
3. impulsar los talleres de capacitación para las comisiones curriculares de posgrado y de licenciatura, acordes a la metodología de los organismos evaluadores y acreditadores nacionales (PNPC-CONACyT y otros) e internacionales.

La articulación de las políticas, planes y modelos, antes mencionados que velan por la educación en todos los niveles y regiones, permite la elaboración y se traduce como base de este plan de estudios, que a su vez tiene como fin particular, la formación (de carácter humanístico, de calidad, sostenible e incluyente) de personas Especialistas en Gestión de Recursos Humanos, con competencias y habilidades que atiendan las necesidades de demanda de las organizaciones públicas y privadas.

### 3.2 Fundamentación del contexto socioeconómico y cultural

#### Transición demográfica

La educación superior es un bien de carácter estratégico y de bienestar social para las naciones, es el vínculo indisoluble entre la generación de capital humano altamente

formado y la producción y difusión de conocimientos, que favorecen la conformación de sociedades más justas y economías más competitivas. Por ello, y sobre todo en estos tiempos en que el conocimiento es fundamental para el conjunto de actividades sociales, económicas y culturales, todos los países realizan importantes esfuerzos para contar con una educación superior de altura, de las mejores prácticas y estándares internacionales en materia de formación profesional, investigación científica y desarrollo tecnológico (Fernández Fassnacht, 2017).

De acuerdo con el INEGI y la emisión de “Indicador trimestral de la actividad económica estatal de Morelos, primer trimestre del 2022”, la actividad económica registró una variación a la tasa anual de 6.4 por ciento, las actividades primarias reportaron un crecimiento anual de 1.4%, las actividades secundarias de 18.2% y las actividades terciarias de 1.7 por ciento, en este sentido la existencia de posgrados de alto nivel que formen recursos humanos es primordial y la EGRH cabe en esta oportunidad. (INEGI, julio 2022; prensa núm. 387/2022 pág. 1)

La población en Morelos representó 1.6% del total de la población de México en 2017, de acuerdo con los datos del INEGI (s.f). Y en la tabla 3.1 se pueden observar los datos que respaldan esta información.

**Tabla 3.1**

*Población segregada por regiones estatales*

Concepto	Región Norte	Región oriente	Región sur-poniente	Morelos	Nacional
Población total	525,254	595,048	183,171	1,971,520	126,014,024
Menores de 15 años	112,970	150,642	44,200	468,551	31,755,284
Población en edad de trabajar	354,067	390,138	119,583	1,312,593	83,663,440
Población económicamente inactiva	155,245	169,044	57,513	711,813	39,994,506
Población económicamente activa	280,044	304,385	89,676	855,311	57,668,254
Ocupados	273,228	299,612	87,561	833,429	55,242,748
Desocupados	6,816	4,773	2,115	21,882	2,425,506

Fuente: Elaboración a partir de los datos obtenidos de la Oferta de información estadística a nivel nacional y por entidad federativa. Información generada por el Instituto y otras dependencias del gobierno nacional (INEGI, s.f.)

Respecto del empleo, el reporte obtenido de los que oferta el INEGI, y según los datos que se pueden categorizar en su repositorio en línea, se tiene que en el censo 2021, 359,396 personas económicamente activas y ocupadas en la ciudad de Cuernavaca, siendo este el dato más actualizado, sin embargo, como información complementaria se agrega la tabla 3.2, con datos más completos del año 2018.

**Tabla 3.2**

*Población económicamente activa en Morelos al año 2018*

Concepto	Región Norte	Región oriente	Región sur poniente	Morelos	Nacional
Total, PEA ocupada	134,674	104,117	25,289	362,154	55,242,478
Agricultura, Ganadería, Silvicultura, caza y pesca	127	622	304	1,450	6,817,825
Industria extractiva y de la electricidad	758	626	154	2,428	340,299
Industria manufacturera	13,231	18,025	2,676	64,181	8,952,585
Construcción	5,777	369	25	7,251	4,490,523
comercio	44,775	38,981	9,740	125,015	10,649,933
Restaurantes y servicios de alojamiento	19,347	15,359	4,341	50,826	4,054,319
Trasportes, comunicaciones correo y almacenamiento	3775	3,189	1,376	11,058	2,805,856
Servicios profesionales financieros y corporativos	4,504	675	346	11,492	4,040,999
Servicios sociales	6,774	3,790	934	13,845	4,731,685
Servicios diversos	1,691	1,437	931	5,049	5,416,171
Gobiernos y organismos internacionales	7,995	6,542	173	362,154	2,597,172
No especificado	11,136	7,646	1,947	27,889	345,381

Fuente: Elaboración a partir de los datos obtenidos de la Oferta de información estadística a nivel nacional y por entidad federativa. Información generada por el Instituto y otras dependencias del gobierno nacional (INEGI, s.f.).

Estos datos permiten confirmar que la EGRH, es un posgrado pertinente para intervenir los modelos de gestión que ocupan las organizaciones privadas y públicas para seleccionar, reclutar y desarrollar sus recursos humanos y que estos impacten en materia económica, financiera y al mismo tiempo posibilite la toma de decisiones en las mismas. Por lo que se requiere que las y los especialistas en Gestión de Recursos Humanos cuenten con la capacidad y el carácter idóneo para participar en todas las campañas de responsabilidad organizacional y administrativa de las organizaciones, especialmente de las estatales, regionales y municipales.

La EGRH como parte de las ciencias sociales, tiene uno de los papeles principales en la sociedad, teniendo una función clave en el desarrollo económico de cualquier región. Además de ser transparente y confiable, ofrece el servicio a la alta dirección de las organizaciones públicas y privadas en alcanzar las metas y objetivos.

También, posee una perspectiva, con fines económicos, del contexto de las organizaciones, desempeñándose con sentido ético y responsabilidad social. Aunado a esto, ofrece vastos conocimientos para el desarrollo, crecimiento, puesta en marcha de micro, pequeñas, medianas y grandes empresas. Tanto como la oportunidad de introducirse al mundo globalizado de los negocios de cualquier índole.

Las personas especialistas en gestión de recursos humanos son consideradas como asesoras y asesores de la administración de la organización, y como expertas y expertos en el proceso de selección, reclutamiento y desarrollo del recurso humano, interpretando el comportamiento y las formas de control de los recursos. Promoviendo la conducción sana de los negocios, llevando con su desempeño al crecimiento de la organización.

La población del estado de Morelos en 2030 alcanzará un volumen de 2 228 792 personas con una tasa de crecimiento de 0.71 % anual; en 2050 llegará a 2 432 873 habitantes con un ritmo de crecimiento menor, 0.19 % anual. Se puede apreciar que la estructura por edad y sexo aún mostrará una estructura piramidal con base amplia, pero irá acumulando una mayor proporción de población en edades adultas y avanzadas. (CONAPO, 2016).

Este comportamiento estará asociado a que el descenso de nacimientos será lento, pasará de 34 408 nacimientos en 2015 a 31 460 en 2030 y a 27990 en 2050. La entidad tendrá una reducción de la natalidad, por ende, de la población joven en un futuro, donde las personas menores de 15 años pasarán de representar 26.2 por ciento de la población en 2015 a 22.3 en 2030 y a 18.1 en 2050. (CONAPO, 2016). En tal sentido es necesario la preparación de un recurso humano con competencias de adaptación para el entorno empresarial y organizacional. La concentración de la población en Morelos y sus regiones nos permiten entender que tendremos para nuestros programas de posgrado,

posibilidades reales de matrícula y más en Cuernavaca, que para el 2030 se concentrará la población en el 55.9% y descenderá en todo el estado excepto en las regiones centro oriente, donde permanecerá prácticamente igual, y centro poniente donde se incrementará en cerca del 30%, como se puede observar en la tabla 3.3 y en la gráfica 3.1 (CANTÚ, J. 2016).

**Tabla 3.3**

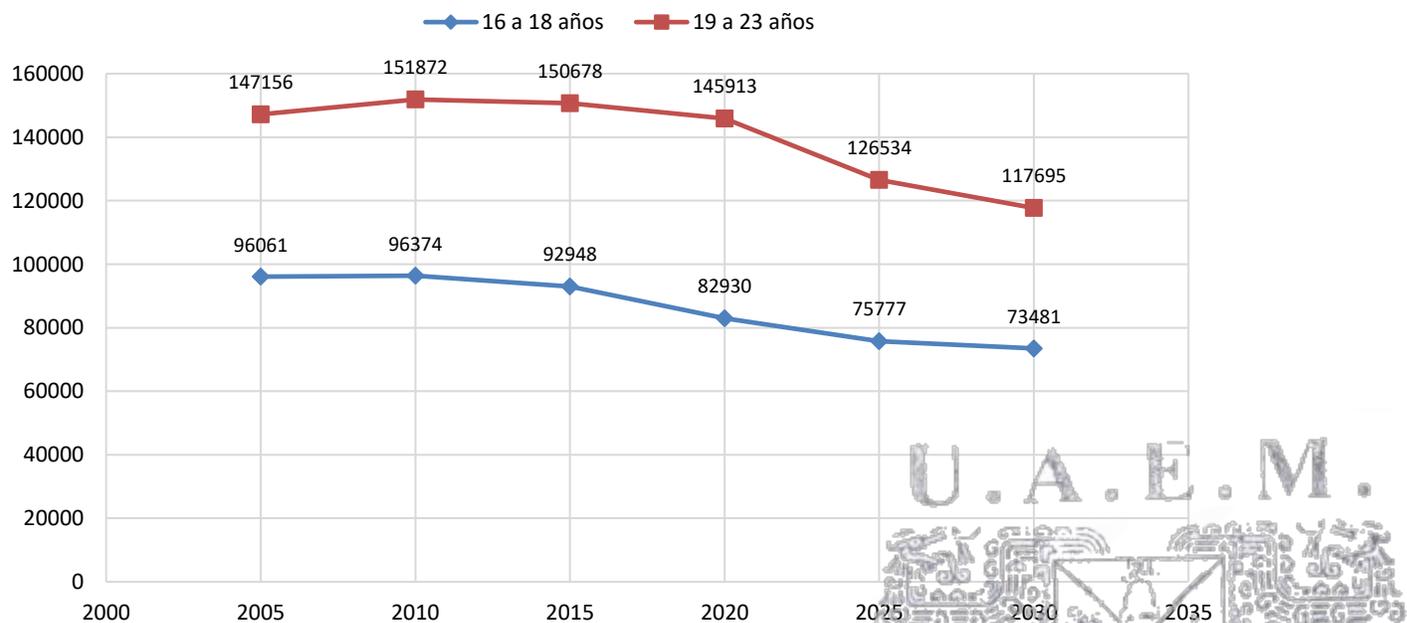
*Proyecciones de la población en las regiones de Morelos (2005-2030)*

Años	Centro poniente	Centro oriente	Oriente	Sur	Poniente	Total estatal
2005	804,138	433,553	102,584	233,703	46,893	1,620,871
2010	861,779	449,637	100,684	231,132	44,164	1,687,396
2020	963,593	473,430	94,941	222,631	38,814	1,793,409
2030	1,038,422	484,925	87,894	210,970	33,793	1,856,004

Fuente: CONAPO. Proyecciones de la población en México, 2005 - 2030.

**Gráfica 3.1**

*Desigualdad y Carencias Sociales Crecientes*



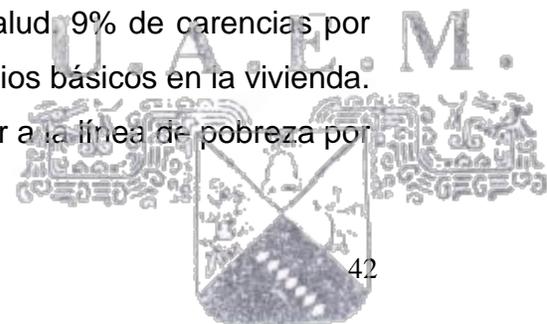
La pobreza y la desigualdad son dos de los problemas sociales más graves del país y el estado de Morelos. En 2020 el 50.9% de la población del estado vivía en condiciones de pobreza este porcentaje se divide en un 42.5% de pobreza moderada y un 8.4 de pobreza extrema. (CONEVAL, 2020). En definitiva, la apertura de la posibilidad de estudiar una especialidad a nivel posgrado en las entidades públicas, minimiza la brecha de desigualdad en el ingreso de las familias y mejora su calidad de vida.

El cuestionario básico y ampliado del censo de población y vivienda nos muestra el porcentaje de hogares con ciertos elementos básicos de la conectividad, entre estos resultados podemos encontrar que poco más que la mitad de las viviendas ocupadas en el estado cuentan con servicio o acceso a internet representando el 55.1%, también el 36.6% cuenta o dispone de computadora y el porcentaje más importante de estos resultados es el 89.4% que representa las viviendas que disponen de un teléfono celular.

El coeficiente o índice de GINI, es una medida estadística diseñada para representar la distribución de los ingresos de los habitantes, en concreto, la inequidad entre estos. Índices más cercanos a 0, representan más equidad entre sus habitantes, mientras que valores cercanos a 1, expresan máxima inequidad entre su población.

En 2020, en Morelos, los municipios con menor desigualdad social, de acuerdo al índice de GINI, fueron: Coatlán del Río (0.343), Tlaltizapán de Zapata (0.355), Amacuzac (0.355), Tlayacapan (0.356) y Jantetelco (0.358). Por otro lado, los municipios con menor igualdad social por esta métrica fueron: Cuernavaca (0.413), Atlatlahucan (0.412), Hueyapan (0.411), Xoxocotla (0.406) y Jonacatepec de Leandro Valle (0.404).

En el año 2020 se tiene una población con al menos una carencia social de 74.7% y un 23.9% de población con al menos tres carencias sociales. 60.1% de la población presenta carencias por falta de acceso a la seguridad social, mientras que el 31.8% presenta carencias por falta de acceso a los servicios de salud 9% de carencias por calidad y espacios de la vivienda. 17.9% carencias por servicios básicos en la vivienda. En el bienestar económico la población con un ingreso menor a la línea de pobreza por ingresos es del 60%. (CONEVAL, 2020)



Siguiendo con esta problemática planteada en el párrafo anterior, las personas egresadas de la EGRH, al insertarse en la planta laboral, se articulan con la cuarta transformación en cuanto a la propuesta del gobierno federal en lo que tiene que ver con construir un país con bienestar cuyo objetivo fundamental, es que, en 2024, la población de México esté viviendo en un entorno de bienestar donde la educación de más personas a nivel posgrado minimice la desigualdad y que las carencias sociales empiecen a decrecer. En última instancia, la lucha contra la corrupción y la frivolidad, la construcción de la paz y la seguridad, los proyectos regionales y los programas sectoriales que opera el ejecutivo federal están orientados a ese propósito sexenal basado en mayores posibilidades de educación.

El estado de bienestar no es un concepto nuevo. Desde el Siglo XIX, los movimientos obreros impulsaron en muchos países del mundo reivindicaciones que más tarde habrían de quedar plasmadas en políticas sociales tales como los servicios universales y gratuitos de educación y salud, las vacaciones pagadas, la jornada máxima de trabajo y los salarios mínimos. Con marcadas diferencias, tanto en Europa como en Estados Unidos se edificaron estados de bienestar. En el caso de México, los artículos 3, 27, 123 y otros de la constitución de 1917 sentaron las bases para un estado de bienestar con características propias en un país predominantemente agrario y de tradiciones indígenas comunitarias.

Para edificar el estado de bienestar de las mayorías se requería de una fuerte presencia del sector público en todos los sectores de la sociedad y por ende a los sistemas de educación en el país. (Gobierno de la República, 2019-2024). En Morelos, podemos darnos cuenta en la tabla 3.4 de cómo ha evolucionado la pobreza.

**Tabla 3.4**

*Evolución de la pobreza en Morelos, 2008-2018.*

MORELOS	2008		2010		2012		2014		2016		2018	
	%	Miles de personas										
POBREZA	48.8%	857.6	43.2%	782.2	45.5%	843.5	52.3%	993.7	49.5%	965.9	50.8%	1013.3
Pobreza moderada	40.1%	704.5	36.3%	656.7	39.1%	726.3	44.4%	844.5	43.6%	850.5	43.4%	866.4
Pobreza extrema	8.7%	153.1	6.9%	125.4	6.3%	117.2	7.9%	149.3	5.9%	115.4	7.4%	147
Vulnerables por carencias sociales	34.1%	599.4	33.6%	608.4	32.0%	594.7	25.7%	489.4	24.4%	475.6	29.4%	586.8
Vulnerables por ingresos	3.1%	55.1	5.8%	105.6	4.6%	85.4	6.1%	116.8	7.9%	154.8	5.7%	114.4
Población no pobre y no vulnerable	13.9%	244.3	17.3%	312.7	17.9%	332.2	15.8%	301.2	18.1%	353.3	14.0%	279.6

### Rezago social

En el año 2020 el estado de Morelos ocupa el lugar quince a nivel nacional en el grado de rezago social con un índice de -0.12654 (grado bajo). En el año 2015 Morelos se encontraba en el lugar dieciséis y con un índice de -0.20863 (grado bajo), lo que significa que para 2020 ha tenido un ligero aumento en su índice de rezago social y en su posición nacional respecto a los demás estados. En el año 2020 Cuernavaca es el municipio con menos grado de rezago social teniendo el más bajo del estado. En este año Morelos solo cuenta con tres municipios con un grado de rezago medio los cuales son Coatepec, Xoxocotla y Hueyapan. (CONEVAL 2020) Respecto al índice de marginación realizado por la CONAPO en 2020 muestra como resultados en el estado de Morelos que se el 4.45% de la población mayor de quince años es analfabeta y un 27.53% de la población mayor de quince años no cuenta con un grado de educación básica. El dato más preocupante en el que se encuentra Morelos es el porcentaje de población ocupada con ingresos menores a dos salarios mínimos que es el 73.59%, lo que casi representa tres cuartos de personas en ocupación que cuentan con un ingreso menor a dos salarios mínimos. Todos estos datos ubican al estado con un grado de marginación medio frente a las demás entidades federativas del país. (CONAPO, 2020)

De acuerdo con el censo de población y vivienda, en 2020 la mayoría de las viviendas particulares habitadas en Morelos contaba con tres y cuatro cuartos, 25.1% y 23.9% respectivamente, lo que más destaca de este periodo de análisis son las viviendas

particularmente habitadas con uno y dos dormitorios, que representan la mayoría del porcentaje de viviendas con 39% y 31.6% respectivamente.

En este sentido las personas egresadas de la EGRH, poseen capacidades que permiten el desarrollo profesional y personal del recurso humano en las empresas, lo que contribuye a una mejor productividad en las organizaciones, mayor ingreso económico en las familias y mejor calidad de vida.

### Crecimiento económico

El estado de Morelos en el 2020 presenta una producción total de 179, 567 millones de pesos, de acuerdo con lo establecido por INEGI (INEGI, 2013). Esto representa una aportación al PIB nacional del 1.1%, (a valores constantes), este valor ha tenido durante los últimos años una variación mínima rondando entre el 1.2 y el 1.1 desde el año 2006. La producción total del estado al igual que la producción nacional sufrieron caídas de manera importante debido a los inicios de la pandemia que dieron en 2019 y también en su transcurso del año 2020. Morelos sufrió una caída del - 11% respecto al año anterior y la producción nacional sufrió una caída del - 7.9%. Las actividades que más se vieron afectadas fueron las del sector secundario debido a las grandes problemáticas que trajo consigo lidiar con el desarrollo de la pandemia, al incluir varias restricciones y medidas de prevención para la enfermedad el sector de la industria tuvo repercusiones en su forma de laborar por lo que la producción que generaron fue menor a la de un año atrás. En el contexto nacional el sector secundario decayó -9.8%, pero, en el estado la caída fue todavía más grande con un – 20.7%. (INEGI, 2021) como se puede observar en la tabla 3.5.

La contribución en el crecimiento económico de quien egresa de la EGRH aplica sus capacidades de emprendimiento, debido a que la Línea de generación y aplicación del conocimiento, no solo forma personas para la industria y el comercio, prepara a personas generadoras de empleos a través de sus propias empresas y proyectos de negocio.

Tabla 3.5.

Variación porcentual anual del producto interno bruto por entidad federativa 2020.

COMPORTAMIENTO DEL PRODUCTO INTERNO BRUTO POR ENTIDAD FEDERATIVA EN 2020 (variación porcentual anual)				
Estado	Total	Actividades		
		Primarias	Secundarias	Terciarias
Estados Unidos Mexicanos	(-) 7.9	0.3	(-) 9.8	(-) 7.5
Aguascalientes	(-) 8.2	2.4	(-) 12.0	(-) 6.2
Baja california	(-) 3.7	(-) 7.3	(-) 3.4	(-) 3.8
Baja california sur	(-) 23.5	3.5	(-) 34.7	(-) 20.1
Campeche	(-) 6.6	0.1	(-) 6.6	(-) 7.2
Coahuila de Zaragoza	(-) 11.4	1.7	(-) 15.5	(-) 7.7
Colima	(-) 7.4	4	(-) 15.6	(-) 5.0
Chiapas	(-) 3.8	2.7	(-) 2.0	(-) 4.9
Chihuahua	(-) 5.9	(-) 5.8	(-) 7.5	(-) 4.7
Ciudad de México	(-) 9.1	(-) 4.5	(-) 14.5	(-) 8.5
Durango	(-) 6.8	(-) 2.1	(-) 10.2	(-) 5.8
Guanajuato	(-) 7.0	(-) 0.5	(-) 8.3	(-) 6.7
Guerrero	(-) 9.9	7.9	(-) 10.6	(-) 10.9
Hidalgo	(-) 10.9	(-) 0.3	(-) 17.2	(-) 8.5
Jalisco	(-) 7.5	2.3	(-) 9.9	(-) 7.3
México	(-) 5.9	2.4	(-) 9.8	(-) 4.7
Michoacán de Ocampo	(-) 6.8	(-) 4.0	(-) 4.8	(-) 7.8
Morelos	(-) 11.0	2.8	(-) 20.7	(-) 7.2
Nayarit	(-) 11.4	3.2	(-) 13.7	(-) 12.1
Nuevo León	(-) 8.4	1	(-) 11.3	(-) 6.8
Oaxaca	(-) 5.8	6.3	(-) 4.9	(-) 7.1
Puebla	(-) 10.9	1.7	(-) 17.4	(-) 8.0
Querétaro	(-) 9.0	5.9	(-) 12.4	(-) 7.3
Quinta Roo	(-) 24.1	(-) 1.9	(-) 24.3	(-) 24.3
San Luis	(-) 7.6	5.5	(-) 9.5	(-) 7.2
Sinaloa	(-) 7.0	(-) 5.7	(-) 8.4	(-) 6.9
Sonora	(-) 5.4	0.6	(-) 6.3	(-) 5.4
Tabasco	3.5	1.8	10.2	(-) 6.6
Tamaulipas	(-)8.5	(-) 8.4	(-) 14.0	(-) 5.1
Tlaxcala	(-) 12.1	(-) 10.7	(-) 21.2	(-) 6.3
Veracruz de Ignacio de la Llave	(-) 8.1	3.7	(-) 11.6	(-) 7.3
Yucatán	(-) 7.7	0.3	(-) 10.9	(-) 6.9
Zacatecas	(-) 4.2	17.6	(-) 8.0	(-) 5.1

### Tercerización y preponderancia económica de la manufactura

La economía del estado y su producción siempre han estado más dominadas por las actividades del sector terciario, en el año 2020 de los 179, 567 millones de pesos que se produjeron en el total estatal, 122,892 millones de pesos fueron la parte producida por actividades económicas terciarias lo que representa un 68% del total del PIB estatal. Las actividades primarias contribuyeron con 6,809 millones de pesos y las actividades secundarias aportaron 49,866 millones de pesos.

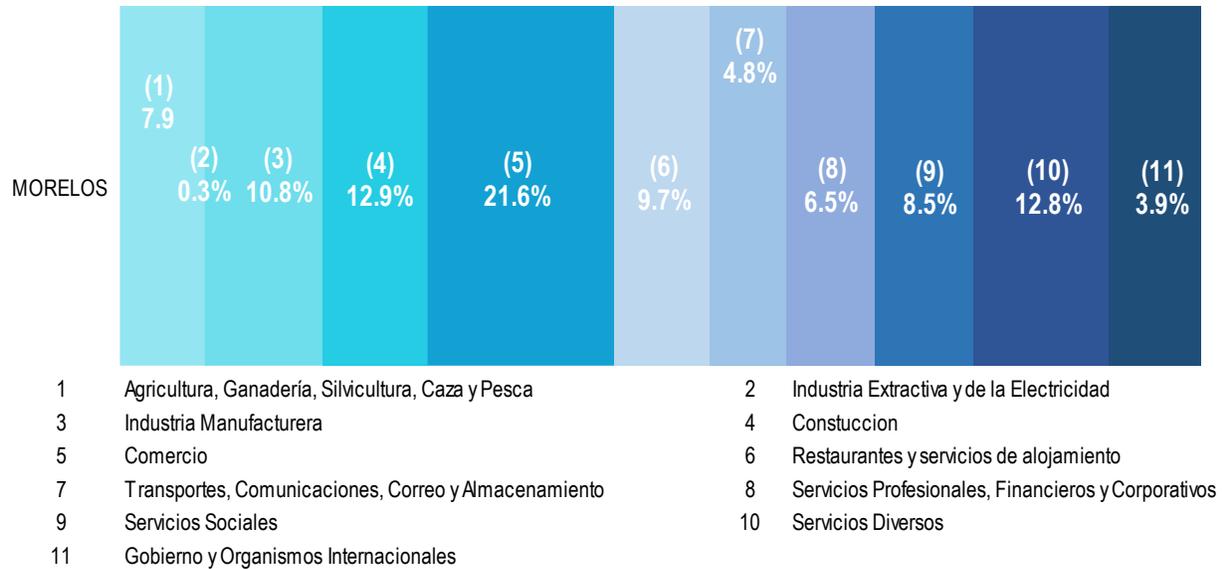
La principal actividad económica o la que mejor producción tiene es la industria manufacturera aportando 27,970 millones de pesos, después de esta actividad siguen los servicios inmobiliarios y de alquiler de bienes, muebles e intangibles con una producción de 27 360 millones de pesos. A comparación de años anteriores desde 2013 donde la diferencia entre estas dos actividades era mucho mayor, en este año 2020 la brecha se ha disminuido en su parte tiene que ver con los estragos de la pandemia en los servicios manufactureros al tener contratiempos en su producción debido a las medidas que se tuvieron que tomar para evitar que la enfermedad se propagara en exceso.

La producción de Morelos aporta el 1.1% al PIB nacional, con lo que ocupa la posición 27. Las principales actividades económicas por su aporte al PIB estatal son: Servicios Profesionales, Financieros y Corporativos (24.5%), Comercio (18.3%) e Industria Manufacturera (15.6%), que en conjunto suman el 58.4%

Las actividades económicas que concentran el mayor número de ocupados son: Comercio (21.6%), Servicios Diversos (12.8%) e Industria Manufacturera (10.8%), que agrupan el 45.2% de la ocupación total, como se puede observar en la tabla 3.6.

Tabla 3.6

*Porcentaje de ocupación por actividad económica en Morelos*



De acuerdo a lo anterior, sin ningún problema las personas egresadas del posgrado en gestión de recursos humanos caben y aportan a las diferentes áreas y actividades productivas, debido a que el recurso humano es imprescindible en toda organización.

#### Concentración productiva en Morelos

Para hacer un análisis socioeconómico por regiones del estado se hace uso de la regionalización del Instituto nacional para el federalismo y el desarrollo municipal (INAFED, 2014), como se puede observar en el cuadro 3.1.

**Cuadro 3.1**

*Regionalización de Morelos*

Región	Municipios
Cuernavaca	Cuernavaca, Temixco, Emiliano Zapata, Jiutepec y Xochitepec
Norte	Huitzilac, Tepoztlán, Tlalnepantla y Totolapan
Cuautla	Atlatlahucan, Ayala, Cuautla, Tlayacapan, Yautepec y Yecapixtla
Noreste	Ocuituco, Temoac, Tetela del Volcán y Zacualpan de Amilpas
Sureste	Axochiapan, Jantetelco, Jonacatepec y Tepalcingo
Sur	Amacuzac, Jojutla, Puente de Ixtla, Tlaltizapán, Tlaquiltenango y Zacatepec de Hidalgo
Poniente	Coatlán del Río, Mazatepec, Miacatlán y Tetecala

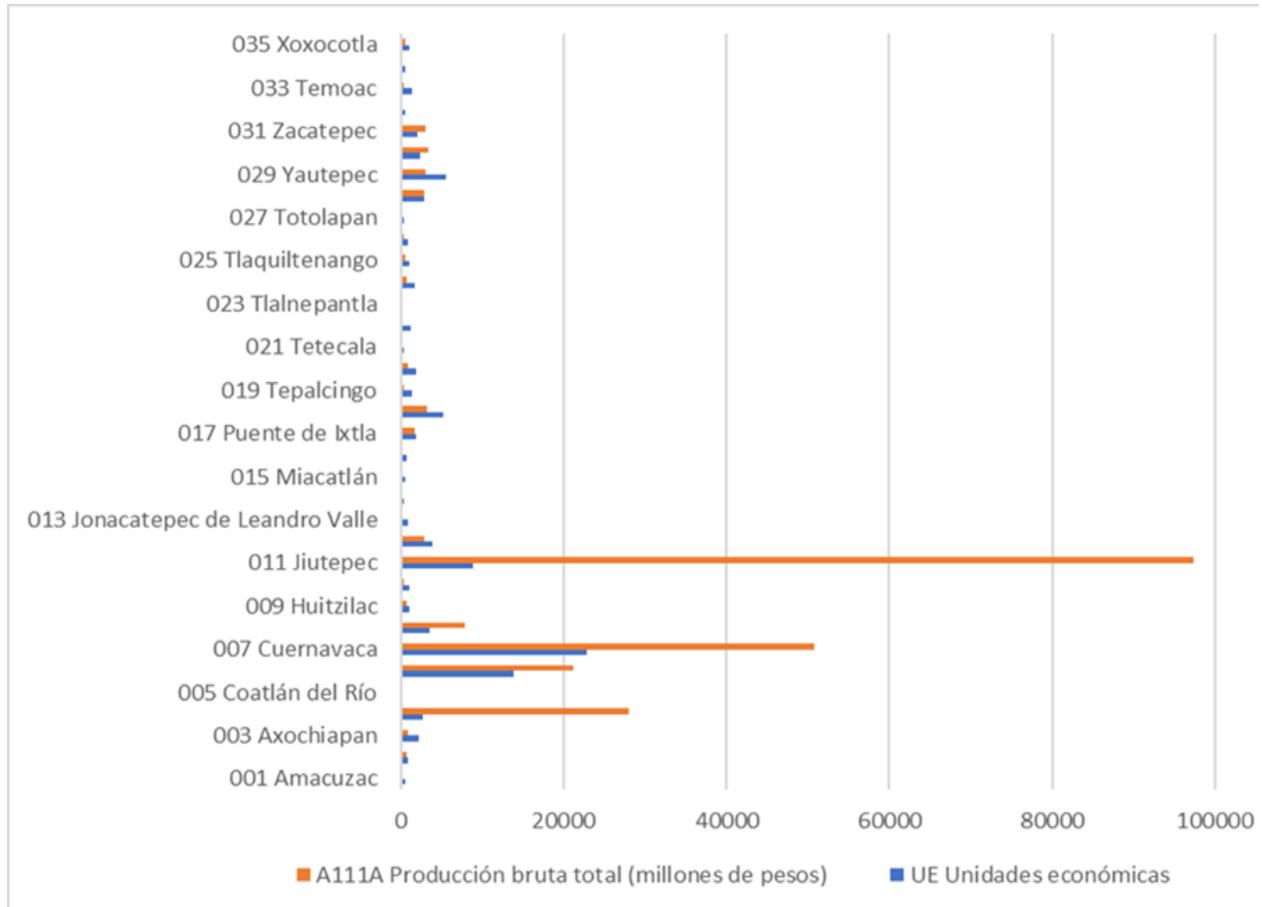
Fuente: INAFED (2014)

El censo económico realizado en el año 2019 nos indica que el mayor porcentaje de unidades económicas lo tiene el comercio al por menor incluyendo aquí las llamadas startup's con un 45.6%, a su vez también esta actividad económica es la más solicitada en el estado aportando el 29.1% de los empleos. La industria manufacturera tiene un mayor ingreso total por sector económico representando un 47,2%. (Gobierno de México, 2019)

En relación con la producción bruta que nos muestra el censo económico podemos ver que el municipio de Jiutepec es el que más produce con 97 282 millones de pesos, seguido de este está Cuernavaca con 57 724 millones de pesos y Ayala es el tercer municipio en orden con 27 914 millones de pesos. En unidades económicas Cuernavaca es el que más aporta con 22 836 unidades, detrás de Cuernavaca se encuentra el municipio de Cuautla con 13 772 y en seguida continúa Jiutepec aportando 8914 unidades económicas, como lo muestra la gráfica 3.2. (INEGI, 2020)

**Gráfica 3.2**

*Producción bruta de unidades económicas por municipio.*



Fuente: Censo económico 2019.

La secretaria de desarrollo económico y del trabajo; Ana Cecilia Rodríguez González informó que se han generado varias acciones este 2022 para el apoyo a las pequeñas y medianas empresas (MIPYMES), integrando aquí los corporativos prestadores de servicios, otorgando financiamiento con tasas preferenciales para incentivar la estabilidad de unidades económicas y con esto ampliar la generación de empleos.

El Instituto morelense para el financiamiento del sector productivo (Fondo Morelos) incentivó con 499 991 300 millones de pesos para estas Micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES). Lo anterior, dio como resultado que en el primer trimestre de 2022

la actividad económica de la región registrará una variación a tasa anual de 6.4 por ciento, lo que lo ubicó en el sexto lugar a nivel nacional con mayor aumento, resumiendo que las actividades primarias reportaron un crecimiento anual de 1.4 por ciento, las secundarias un 18.2 por ciento y las terciarias un incremento del 1.7 por ciento.

Aunado a ello, y ampliando la oferta de información estadística de corto plazo a nivel estatal, en abril de 2022 Morelos se consolidó como el estado de la república mexicana con el ascenso más pronunciado en el indicador mensual de la actividad industrial por entidad federativa (IMAIEF), con 13.2 por ciento de variación mensual y el 52.2 por ciento a tasa anual respecto al mismo mes del año previo. (FCA División de estudios de posgrado, 2022)

Es en este contexto socioeconómico y cultural donde las personas egresadas de la EGRH contribuyen al desarrollo regional, estatal y nacional.

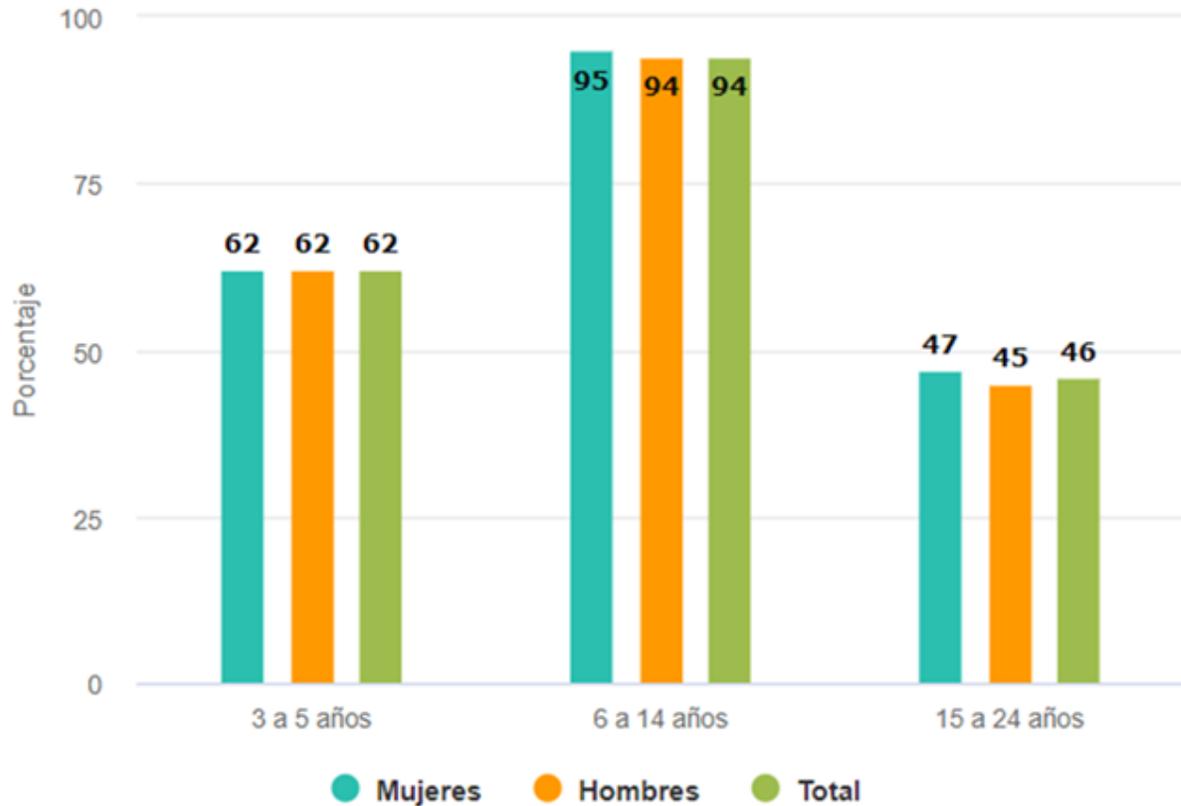
Participación de las mujeres en la población económicamente activa

De acuerdo al censo de población y vivienda realizado por INEGI (2020) Morelos cuenta con una población de 1 971 520 de habitantes, de los cuales 950 847 son hombres y equivale al 48.2% y 1 020 673 son mujeres y representan el 51.8%.

De acuerdo a información de INEGI (2020) en Morelos el grado de escolaridad de personas mayores de 15 años con un nivel de primer grado de bachillerato es de 9.8, a nivel nacional. En 2020, en Morelos el 94% de las niñas y los niños de 6 a 14 años de edad asisten a la escuela, a nivel nacional la asistencia es de 94% (INEGI, 2020) como se puede observar en la gráfica 3.3.

Gráfica 3.3

Asistencia escolar por grupos de edad y sexo 2020



Fuente: Censo de población y vivienda 2020.

La encuesta nacional de ocupación y empleo (ENOE) al segundo trimestre de 2022 confirma una tasa de desocupación en el estado de Morelos de 1.8%, porcentaje que permanece idéntico respecto al primer trimestre de 2022 y que disminuye del último trimestre de 2021 donde se cerró el año con una tasa del 2.4%.

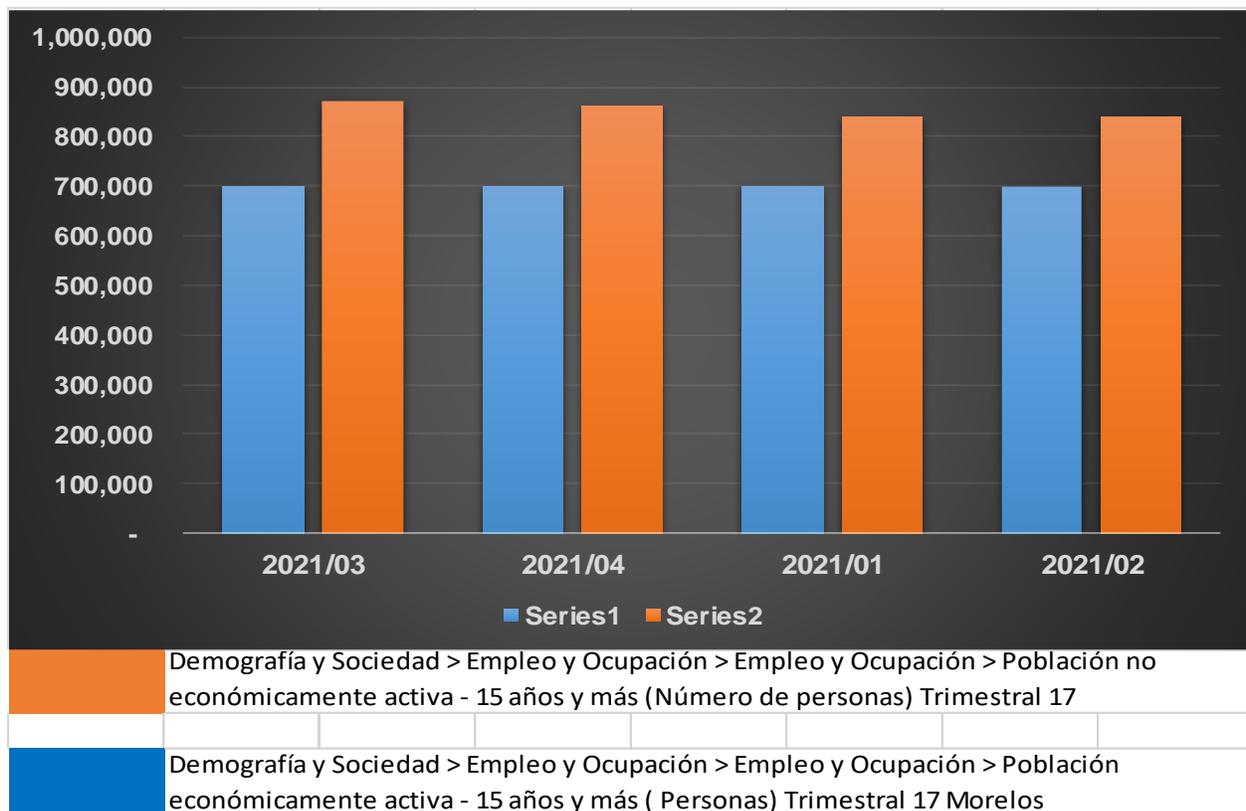
De acuerdo a datos de INEGI (2022) la población mayor de 15 años nacional es de 99,070,977 al segundo trimestre de 2022, la población económicamente activa del país al segundo trimestre del 2022 corresponde a 59,338,419 de personas, de las cuales 57,420,677 están en ocupación y 1,917,742 están desocupadas. Para el caso del estado de Morelos la población económicamente activa (PEA) es de 841,772 personas, mientras

que la población no activa económicamente (PNEA) alcanza los 729,757.

El censo económico de 2019 muestra que en Morelos hay 96 442 establecimientos que representan a nivel nacional tan solo el 2% del total. En el estado laboran 362 154 personas que representan el 1.3% del total nacional, el 48% de este representan a las 165 205 mujeres que trabajan en el estado. Mientras que el 52% que son hombres representan 196 949, cómo se puede observar en la gráfica 3.4.

**Gráfica 3.4**

*Población económicamente activa (INEGI, 2022)*



En abril de 2022, las mujeres representaban el 40,1% de la población económicamente activa de México. El total de mujeres trabajadoras en todo el país ascendía a unos 23,8 millones, mientras los hombres eran alrededor de 35,6 millones.

Dentro de la distribución sectorial, las mujeres ocupan el 48,21% del sector terciario en México. Los sectores primario y secundario cuentan con un dominio masculino significativo, ya que en ambos casos más del 70% de la fuerza laboral es masculina. Por ello, no sorprende que la participación económica de las mujeres sea más baja en aquellos estados enfocados en la agricultura (como es el caso de Chiapas) mientras que, en estados orientados al sector terciario, como por ejemplo Colima, la participación de las mujeres es superior al 55%. (INEGI, 2022).

### Feminización del sector servicios

El número de establecimientos que generan economía a nivel nacional es de 6 269 309 millones lo que se ve reflejado en un 2.1% de crecimiento porcentual respecto al último censo económico realizado en 2019. Este número de establecimientos genera empleo para 35 463 625 millones de personas que a su vez significa un aumento del 3.7%.

La mayor participación de personas ocupadas por sector de actividad a nivel nacional corresponde al sector servicios con 48.7%, el comercio tiene a 23.1% de personal ocupado, las manufacturas ocupan a un 9.4% del personal siendo estas tres actividades las más relevantes y las que cuentan con la mayor participación de personal dividiendo el resto de las actividades económicas con 9.4% del personal.

La participación respecto a hombres y mujeres en cada actividad económica está dividida con un 43.8% de mujeres y un 56.2% de hombres. Morelos está incluido como uno de los estados con mayor participación de mujeres con un porcentaje mayor a 45% y la región centro – sur del país es la que más participación de mujeres tiene, como se puede observar en la gráfica 3.5

Considerando que el 68.8% de las personas egresadas de la especialidad son mujeres, se considera a este posgrado como una influencia trascendente en la productividad de las empresas en temas de recursos humanos, tanto en el sector servicios, manufacturero, comercial, industrial, emprendedurismo, startup's, etc.

Gráfica 3.5

Participación de las mujeres y los hombres  
en las actividades económicas



Fuente: Resultados del censo económico (INEGI, 2020)

La participación de las mujeres egresadas del posgrado, impactan seriamente en el desarrollo laboral de la mujer en México y en Morelos, porque genera las oportunidades y garantiza la inclusión de las mexicanas en el mercado laboral con empleos bien remunerados y de calidad, lo que es crítico para el desarrollo del país.

3.3. Avances y tendencias en el desarrollo de la disciplina o disciplinas que participan en la configuración de la profesión

La aparición de las áreas encargadas de los asuntos humanos en las organizaciones se dio hace 60 años aproximadamente y fue promovido por Elton Mayo. A partir de esa época el recurso humano ha pasado por tres importantes etapas las cuales han generado grandes cambios y transformaciones en la administración del talento humano (Chiavenato, 2002):

- Primera etapa: La industrialización clásica, en la cual surgen los departamentos de personal y luego los de relaciones industriales, en esta etapa se consideraba que las personas eran simplemente proveedoras de fuerza física para hacer funcionar las máquinas.

- Segunda etapa: La industrialización neoclásica, donde aparecieron los departamentos de recursos humanos como sustitución de los de relaciones industriales, aquí a las personas se les consideraban solamente para desarrollar actividades tácticas, es decir, como personas prestadoras de servicios.
- Tercera etapa: La era de la información, en ésta se eliminan los departamentos de recursos humanos y aparecen los equipos de gestión con personas, siendo ésta la fase más importante del Talento Humano dentro de las organizaciones ya que en ésta etapa las personas son consideradas como socias de las empresas capaces de aportar estrategias, tomar decisiones, alcanzar resultados y servir al cliente para satisfacer sus propias necesidades, lograr las expectativas e influir en los procesos que conllevan al cumplimiento de los objetivos de la empresa.

Resulta sumamente interesante observar cómo el pensamiento humano ha evolucionado tan rápidamente, especialmente en los últimos cincuenta años, con relación a la importancia e impacto que poseen las personas en las organizaciones. Llegar a este momento que se vive en el presente con relación al concepto de que las personas y su relación con las empresas, no fue sencillo entender que la gente es la empresa, de hecho aún hay organizaciones (en el concepto tradicional de la palabra) cuya visión está a años luz de esa contundente premisa y todavía se vislumbran en los albores de lo que ha sido todo este inmenso camino andado y desandado por las mentes más revolucionarias que ha producido el ejercicio de la administración del talento humano.

En los últimos cincuenta años el pensamiento ha evolucionado hasta el punto de escucharse expresiones como “Talento Humano”, ya no se oye en boca de las personas responsables del área hablar de administrar el talento sino de gestionarlo, de gerenciarlo; ya no se escucha hablar de invertir en el capital humano (Chiavenato, 2002) sino en desarrollar su talento, sus competencias, pues finalmente se entendió que si la gente crece la empresa también lo hace, si la gente es próspera la empresa también lo será, pues al final de la historia sin las personas no hay empresa, no hay trabajo, ni

empleo ni ganancias ni pérdidas.

Es así que reflexionar acerca de los procesos de gestión humana y de la administración del talento humano en la organización obliga a realizar también una reflexión acerca de la organización en sí, de sus objetivos, de la manera como los cumple y de las estrategias que implementa para relacionarse con el entorno, y de manera muy especial en la forma como estos procesos son asumidos y vivenciados por las personas que componen la organización y las relaciones que establecen entre sí, es decir, de todo el acontecer organizacional, pues puede pensarse de manera hipotética que las relaciones que se establecen en una organización y la forma de realizar la gestión humana inciden directamente en su diseño, en su estructura, en las relaciones de las personas que las componen y por ende, en todos sus procesos y productos.

Aquí radica la real importancia de la investigación que da origen a este documento, toda vez que el hecho de describir y analizar lo que sucede en las organizaciones con base en las tendencias, estrategias y acciones de gestión humana que implementan, puede brindar a las organizaciones luces acerca de los procesos que en este nivel se pueden y deben implementar para lograr el éxito y el cumplimiento adecuado de los objetivos organizacionales.

Los procesos de gestión son una preocupación para la Universidad Autónoma del Estado de Morelos y de las organizaciones en general, ya que existe la creencia de que los procesos de gestión y administración del talento humano son la base sobre la cual se asienta el éxito de toda organización.

La administración del recurso o talento humano, desde una visión sistémica en la que todo proceso se encuentra relacionado con otros de forma interdependiente y es el conjunto el que posibilita el éxito y el equilibrio del sistema, pero se reconoce que la gestión humana es la piedra angular de la organización, pues afecta todo el andamiaje administrativo y la toma de decisiones organizacionales, lo que, sumado a las nuevas condiciones que la globalización impone, hace urgente estudiar las diferentes formas de administrar en el mundo, así como establecer y proponer estrategias de gestión humana

de carácter global que posibiliten la competitividad.

Por lo anterior, se hace necesario responder a las preguntas: ¿Cuáles son las tendencias del manejo del recurso humano y gestión humana que se dan a nivel mundial y que vienen siendo utilizadas en las empresas nacionales, regionales y locales? ¿Son estas tendencias adaptadas o adoptadas por las empresas en sus procesos de gestión humana? ¿Qué estrategias se utilizan para aplicarlas? ¿Cuáles son los resultados obtenidos en la administración de las personas? ¿Cómo son vivenciadas estas tendencias por parte de los integrantes de la organización? ¿Qué procesos potencian y qué procesos impiden?

El manejo del recurso humano en las organizaciones

El manejo del Recurso Humano es un componente esencial de toda organización, más que un conjunto de acciones, obedece a un proceso integrador de planeación y comunicación, como lo establece Martín Alejandro Corvalán (Corvalan, 2022), las organizaciones carecen de un plan de comunicación interna y sus mandos medios no se encuentran capacitados para manejar equipos de trabajo de alto rendimiento, por lo cual es necesario contar con especialistas en gestión del recurso humano para diseñar planes de acción cuyo objetivo sea el desarrollo del área de recursos humanos, crear planes de comunicación internos digitales y capacitar a los mandos medios en liderazgo coach. (CORVALAN, 2022).

Se puede analizar que según Quiñones Li, (2022, pág.1):

“En diferentes países las empresas presentan una tendencia al desarrollo del área de recursos humanos, de manera que otorgan beneficios y derechos que los trabajadores merecen y necesitan, sin embargo, muchas otras empresas no son capaces de gestionar estos derechos en sus empleados.”

Por lo que es importante determinar las formas de motivación, a las cuales, las empleadas y los empleados tienen derecho, pero además de lo cual dependen su formación ejecución y producción, así como elementos vinculados como la rotación de

personal.

Con respecto de las competencias, según Fajardo (2021, pág.1):

“La educación permanente ...a través de sus múltiples modalidades debe mantener suficientemente actualizados a los recursos humanos, al hacer posible que se incorporen los avances crecientes de la ciencia y la técnica a su labor cotidiana y poseer una óptima competencia profesional.”

Las tendencias actuales con respecto de los recursos humanos están relacionadas con las nuevas realidades digitales que trastocan cada elemento de la organización; pero también nuevos elementos valorativos que no existían en contextos organizacionales tradicionales, y que están dentro del área del comportamiento organizacional:

“(...)con diagnósticos integrales y objetivos; evaluaciones de impacto tanto en organizaciones, como en el desarrollo de individuos, con base a indicadores cuantificables clave de gestión (en Inglés Key Performance Indicators, KPI); por otro lado, cambiar el rol de las áreas de Personal y Recursos Humanos de empresas e instituciones a una aproximación estratégica (no operativa), de innovación (no solo de atender problemas con la gente en el día a día); y finalmente, incorporar nuevos modelos y metodologías en ocupaciones tales como desarrollo de competencias (laborales –vocacionales, solución de problemas, de aprendizaje, conducta ética – personal, comunicación y social); cambio organizacional planeado con enfoques a calidad, competencias laborales y Psicología Organizacional Transcultural”. (Peregrina, 2022, pág.1)

Hoy por hoy el objetivo del área de Gestión Humana en cualquier organización es preparar la planeación del recurso humano, dotar al personal de la empresa, administrar los salarios, manejar las relaciones laborales y capacitar a la gente para desarrollar una cultura organizacional, lo que, de suyo son actividades inherentes a la gestión humana.

Las empresas requieren de personal capacitado para determinar las estrategias de gestión humana que han sido y vienen siendo utilizadas por las organizaciones y las razones en las que se sustenta el uso de dichas estrategias, así como el análisis de los resultados obtenidos en términos del cumplimiento de los objetivos que se tenía al implementarlas, que determine la coherencia con los objetivos estratégicos de la organización y su incidencia en las personas, en su desarrollo y en sus labores, entre otros indicadores de impacto en la gestión humana dentro de las organizaciones.

Las organizaciones deben fomentar el desarrollo y la satisfacción de las trabajadoras y los trabajadores y desde los procesos de gestión humana debe evidenciarse un interés claro y marcado de la organización en las personas, tratándolas como personas y contribuyendo a la satisfacción de sus necesidades, lo que, de suyo implica una concepción de la persona como algo mucho más importante que un simple “recurso”, a lo que es posible preguntarse: ¿Esta concepción se encuentra presente en nuestras empresas? ¿Son los procesos de gestión humana de las empresas locales guiados por la concepción de que las personas son lo más importante en la organización? ¿Se tiene en cuenta a las personas al momento de determinar las acciones de gestión humana en la organización? ¿Se analizan las consecuencias que las acciones y estrategias de gestión humana tienen sobre el personal?

Como puede constatarse en una simple observación en muchas empresas y organizaciones, las tendencias de gestión humana que se imponen suponen una valoración de las personas y una potenciación de sus capacidades y desarrollo de sus potencialidades, pero en el desarrollo cotidiano de las actividades laborales hacen todo lo contrario, como sucede con la Administración por proyectos, en la que se termina por desvincular a las empleadas y los empleados y realizar contrataciones para actividades puntuales (desarrollo de proyectos específicos), desfavoreciendo la estabilidad laboral; o trabajando con base en la presentación y desarrollo de proyectos que se suman a las actividades cotidianas, convirtiéndose en una carga de trabajo adicional.

De una manera más o menos parecida, el concepto de competencias se ha instalado en el imaginario de las organizaciones y se aplica sin el riguroso análisis que merece, el cambio organizacional se asume solamente como la inserción de tecnología buscando afectar positivamente la estructura organizacional, pero no se tiene en cuenta las formas cómo afecta a las personas. Así, lo que desde la alta gerencia es percibido como un estilo administrativo que favorece la organización y para el que es necesario el concurso de las empleadas y los empleados, para éstos es percibido de forma totalmente diferente, con las consecuencias que ello supone en deterioro del clima organizacional y problemáticas asociadas a él.

Dados los planteamientos expuestos, abordar el tema de la gestión humana desde la perspectiva de la investigación se hace necesario en la medida en que las organizaciones de hoy requieren eficiencia y generación de rentabilidad, puesto que se desenvuelven en un medio cada vez más competitivo, globalizado, en el que el avance de la tecnología se da a pasos agigantados y donde la única alternativa viable es evolucionar.

Este imperativo se ha instalado en las empresas y según Saldarriaga (2007) ha dado origen al pensamiento ampliamente compartido de que la competitividad de las empresas y las naciones solamente es posible en la medida en que se logre penetrar exitosamente los mercados internacionales con productos y servicios de excelente calidad y bajo precio, lo que de una u otra manera tiene incidencia en el imaginario que las empresas crean y recrean acerca de lo que es la competitividad y cuáles son las estrategias competitivas que deberían implementar para ser exitosas en el mercado nacional e internacional, y una de esas estrategias ha sido la gestión humana.

Para competir con empresas internacionales, las empresas nacionales se han visto en la necesidad de equiparar sus procesos con ellas, sin tener en cuenta las diferencias en los contextos, por lo que las tradiciones, tendencias, modas administrativas y conceptos emanados en Europa y Estados Unidos han encontrado aplicabilidad en las empresas en todo el mundo, México no escapa a ello, pues cada vez son más los tratados de libre comercio de los que el país hace parte, y las reglas del juego en ellos tienden a

homogeneizar los procesos de las empresas y a hacer que se adopten formas administrativas que privilegian la rentabilidad y la consecución de resultados financieros exitosos por encima del bienestar de las trabajadoras y los trabajadores, esta es una expresión más de las consecuencias de la globalización.

Con este panorama, en el que las transformaciones profundas en todas las esferas sociales inciden en las organizaciones, la globalización se expresa como una nueva onda expansiva del capitalismo (Restrepo, 1996) en el que la empresa es un instrumento privilegiado, pero paradójicamente, la humanidad dentro de ella (que es quien la hace y la dinamiza) no lo es.

La gestión humana no ha sido ajena a esta realidad de cambios y transformaciones que han llevado a que se revalúen los conceptos de lo que es la trabajadora y el trabajador en la organización, Sánchez, García y Zapata (2007, p.15) mencionan algunos de ellos: 1) Las personas no pueden ser propiedad de la organización, 2) Las actividades de las personas dentro de la organización son voluntarias, 3) Las experiencias, los conocimientos y habilidades son intangibles, 4) El talento humano puede ser perfeccionado mediante la capacitación y el desarrollo, y 5) El recurso humano es escaso. Pero, aunque en lo teórico se dan estos postulados, es necesario preguntarse si en el plano de la realidad también se cumplen. Una respuesta en este sentido la aporta Aktouf en 1998 cuando dice:

“Desde finales de 1960, hemos visto como toda una serie de herramientas administrativas y modos organizacionales se vienen abajo; la organización por proyectos, la dirección participativa, la dirección participativa por objetivos, la organización matricial, la ampliación de las tareas, el enriquecimiento de las tareas, el enfoque socio – técnico, el enfoque de la calidad de vida en el trabajo, los equipos semiautónomos, la socialización de la cadena, los círculos de calidad, los proyectos de empresa, la administración de la calidad total, la administración por los símbolos, la administración por medio de la cultura empresarial, el concurrent engineering, la administración en redes, etc. Nunca antes el universo administrativo había estado tan lleno de técnicas y de trucos, y, así mismo, nunca

fueron tan efímeros.” (1998, p.285)

Todas estas herramientas mencionadas por Aktouf fueron en su momento tendencias que marcaron el camino para la administración y fueron implementadas como estrategias en innumerables empresas a nivel mundial, lo que hace preguntarse ¿Cómo es que modelos ampliamente compartidos fracasan en su aplicación? ¿Cómo han sido aplicados estos modelos en esas organizaciones? ¿Dónde se encuentra la persona humana en estas estrategias de gestión? ¿Cómo nuevas tendencias administrativas surgen para reemplazar las anteriores y hacer que se consideren obsoletas en cortos períodos de tiempo?

El análisis crítico de las tendencias de los Recursos Humanos y que se aplican en las organizaciones es una fuente de conocimiento que permite prevenir errores futuros y determinar alternativas más viables de administrar la organización y las personas que la integran, pues de ese análisis parte el auto – reconocimiento de las empresas y organizaciones acerca de su quehacer cotidiano en el ámbito administrativo y el rescate del conocimiento que ellas mismas tienen, para encontrar las mejores estrategias que se adapten a ellas, a su misión, a sus objetivos y a su gente, al mismo tiempo que contribuyen al éxito.

El recurso humano en las organizaciones

Cuando se habla de procesos de gestión humana en nuestra región casi siempre y sin excepción se hace referencia a las diferentes teorías administrativas que de tanto en a en la periferia lo afecta y condiciona la forma como se concibe y se aborda.

Por su parte, desde la perspectiva de la psicología organizacional se pueden encontrar diferentes aportes que están íntimamente relacionados con la Administración y que van conformando un entramado en el que las diferentes ciencias sociales se unen para dar como resultado un nuevo sustento teórico a la administración y unos tópicos centrales sobre los cuales la gestión humana debe dirigir su acción y su reflexión y que, para efectos de este trabajo (sin pretender ser reduccionistas), pueden resumirse en el cuadro 3.2 como fuentes de generación de valor por gestión humana, visto desde diferentes

autores.

### Cuadro 3.2

*Tendencias más recientes de la disciplina en Recursos Humanos*

Autores	Ideas centrales
Rodríguez (R. R. 2022)	Creación de habilidades, experiencia conocimiento para la innovación
Moncada M. (2022)	Optimización del proceso de onboarding aprovechando las tendencias digitales
Martín Alejandro Corvalán (2022)	Establece la urgente necesidad de contar con especialistas en gestión del recurso humano, para diseñar planes de acción referentes al desarrollo de la comunicación digital al interior de las organizaciones. Y capacitar a mandos medios en liderazgo coach.
María Victoria Sánchez (Sánchez, M.V. 2022)	Cambio organizacional global frente a la era digital y virtual
García S. (2022)	Tecnología aplicada a la captación de talento
Canizales (2022)	Los recursos humanos como base de la innovación la responsabilidad social, en un contexto global, fortaleciendo el capital humano del que surgen las ideas innovadoras.
Jiménez, B.S. (2022)	El recurso humano flexible el bienestar personal.
Arrieta, (2022)	Fortalezcan la gestión por competencias administrativas para optimizar el desempeño del talento humano
Wilmer Toledo Robles (2022)	Futuro de los recursos humanos ante la implementación de tecnología 5g
Quiñones Li, Aura Elisa (2022)	Evaluación de estrategias para desarrollar el talento humano, otorgando beneficios y derechos que las trabajadoras y los trabajadores merecen y necesitan.
Leonardo Rosales Fajardo (2022)	La educación permanente aplicada a la Gestión del Recurso Humano debe incorporar los avances crecientes de la ciencia, la técnica y la tecnología a su labor cotidiana y así poseer una óptima competencia profesional.

Fuente: elaboración propia con base en la revisión de la literatura existente.

Como puede observarse en un análisis rápido de esta compilación, las teorías actuales que hablan de la gestión humana no corresponden ya al dominio exclusivo de una rama del conocimiento, ya sea esta la sociología o la administración, sino que se yuxtaponen

en una mixtura de aproximaciones que desde diferentes ciencias y disciplinas se integran para producir un nuevo constructo teórico utilizado por la administración para abordar su objeto de estudio: la organización y dan cuenta de que de una u otra manera la gestión humana hoy debe posibilitar el establecimiento de una estrategia de negocios que confíe en las personas como fuente de ventaja competitiva sostenida, una cultura gerencial que comparta y defienda esta creencia y personas gerentes de recursos humanos que entiendan las implicaciones del capital humano sobre los problemas del negocio y puedan modificar el sistema de recursos humanos para solucionar esos problemas y que entiendan que la función de la gestión humana hoy es formar líderes más que empleadas y empleados pasivos.

En este sentido, los problemas y tópicos del quehacer de la gestión humana (desde lo teórico y no necesariamente desde lo práctico) han cambiado a lo largo del tiempo, centrándose más en apoyar el desarrollo de las capacidades de las empleadas y los empleados, realizar una gestión por competencias y gestión del conocimiento y dirigir de forma adecuada el talento humano, más que controlar, supervisar y simplemente administrar el personal con miras a obtener su rendimiento en detrimento de las condiciones laborales.

Desde este punto de vista teórico, para Calderón, Álvarez y Naranjo (2006) se presentan algunas tendencias de investigación en gestión humana que pueden catalogarse como tradicionales o emergentes, tales como el liderazgo, la motivación, los grupos, la planeación de recursos humanos, la valoración de puestos, la retribución. el downsizing y la teoría de las organizaciones.

Algunas de estas tendencias de investigación son evidentes en las acciones emprendidas por las empresas en la gestión humana y muchas de ellas aún conciben a las personas como un recurso para la productividad. Otras se constituyen como discursos vacíos de sentido que muchas veces no resultan aplicables en las organizaciones, dadas las condiciones laborales que los procesos de globalización imponen.

En el estado del arte realizado se abordan algunas tendencias de gestión humana que tanto a nivel teórico como a nivel de la práctica cotidiana se consideran importantes en los contextos nacional e internacional, ellas son: cambio organizacional, desarrollo humano, gestión del conocimiento, gestión por competencias, tercerización (outsourcing), plan de carrera, plan de sucesión, gerencia por procesos, cultura organizacional, marketing relacional y gestión internacional del talento humano.

Las tendencias de los recursos humanos implican el cambio organizacional global frente a la era digital, y la comunicación, así como otros elementos de integración dentro de las organizaciones como por ejemplo la capacitación laboral en los nuevos entornos digitales (Sánchez, 2022), por otro lado, tenemos el futuro de los recursos humanos frente a la implementación de la tecnología 5g. (Robles, 2022)

Podemos entender que la tendencia sobre la gestión de los recursos humanos está íntimamente ligadas a las problemáticas relacionadas con la innovación la creación, el diseño, la flexibilidad, los cuales están vinculados con los nuevos tipos de organización, los nuevos ambientes digitales, las tendencias en función del talento humano, tanto en su captación, digital como en la evaluación buscando la retención y evitar la rotación de personal.

De esta manera como conclusión, considerando que la línea de generación y aplicación de conocimiento de la EGRH es:

“Los recursos humanos como pieza clave en el desarrollo de las organizaciones”, se han integrado nuevas temáticas y se ha actualizado la bibliografía al respecto de la nueva tendencia en el trabajo virtual, en las unidades de aprendizaje de este plan de estudios, de acuerdo al campo de aplicación de cada uno de los cursos, preparando al estudiantado en la realidad latente de que; la obligatoriedad del uso de las tecnologías de comunicación a lo que la pandemia Covid 19 requirió de las empresas para subsistir, se ha implementado ya de manera permanente en las organizaciones, debido a que estas herramientas de comunicación virtual ha facilitado el proceso administrativo y de organización, permitiendo la interacción, comunicación e incluso el control de las funciones de forma exitosa, rompiendo las barreras espacio temporales.

### 3.4 Mercado de trabajo

Características principales del mercado de trabajo:

El amplio campo de la gestión del recurso humano es aplicable de manera importante en el qué hacer cotidiano de ingenieros, psicólogos, administradores, abogados, contadores, etc., debido a que todo ejecutivo independientemente de la disciplina que desempeñe necesita invariablemente relacionarse para lograr los objetivos, tanto personales como profesionales y sobretodo empresariales, con los conocimientos adecuados pueden ocupar puestos relativos a la selección contratación, administración, coordinador, gerente, áreas de capacitación, motivación, y todo lo relacionado con las relaciones humanas en la empresa.

En función de la “nueva normalidad post pandemia” las organizaciones están generando nuevas tendencias ocupacionales y demanda de especialistas en gestión de recursos humanos, capaces no solo de una adecuada contratación del personal, sino también de desarrollar el talento humano nuevo y el ya existente en la empresa, considerando que en las empresas se tiene cuatro áreas fundamentales: 1. producción, 2. mercadotecnia, 3. finanzas y 4. recursos humanos, si bien es cierto que sólo la gran empresa tiene un área específica y especializada en recursos humanos, no significa que las Pymes no implementen estrategias y actividades para cumplir con funciones relativas a esta disciplina, la que aplican generalmente las personas contadoras, administradoras, supervisoras y las diferentes jefaturas existentes en la organización, por lo que el área de oportunidad está siempre latente, además de que las y los especialistas en recursos humanos pueden crear empresas consultoras y organismos de emprendimiento que de forma externa puedan ser el vínculo y medio ideal para capacitar, contratar, reclutar, etc., para otras empresas.

De esta manera las personas que egresen de la EGRH se pueden integrar en las áreas productivas y administrativas del sector público o privado, de cualquier nivel y tamaño que sea la empresa, inclusive emprender como consultora o consultor independiente.

## Tendencias ocupacionales de la disciplina en el mercado de trabajo

### Mercado de trabajo decadente

Si bien el conocimiento, estudio y aplicación de la conjunción de la administración y la gestión de recursos humanos tiene sus inicios a mediados del siglo XIX durante la revolución industrial, y de acuerdo con la LAGC de la EGRH que dicta: “Los recursos humanos como pieza clave en el desarrollo de las organizaciones” se considera que tanto las organizaciones como los seres humanos se activan de forma paralela y en sinergia con la globalización económica y de mutua subsistencia a nivel mundial, es decir, que el ejercicio de la aplicación del conocimiento de la gestión del talento humano en las organizaciones está siempre presente a través del tiempo, por lo que no se considera la existencia de un mercado laboral decadente en esta disciplina.

Si bien es cierto que en las pequeñas empresas no existe un departamento de Recursos Humanos como tal, los conocimientos en esta disciplina son indispensables en toda empresaria, empresario, gerente, ejecutiva, ejecutivo, jefa, jefe, supervisora, supervisor, etc., que forme parte de una organización, por el simple hecho que de ello depende la subsistencia tanto del puesto que ocupe la persona como de la propia organización.

Por otro lado, siguen existiendo empresas que se considera decadentes debido a que no se ciñen a la vanguardia de la competitividad como automatización de procesos y bases de datos, uso de las tecnologías en métodos y sistemas de trabajo, etc., siendo precisamente en esas empresas en las que el ejercicio y aplicación de la disciplina es urgente, representan una valiosa oportunidad de aplicación y desarrollo en materia de la EGRH con un sin número de funciones relacionadas utilizando los insumos de trabajo existentes en la organización.

### Mercado de trabajo dominante

Quien egrese de la EGRH, está capacitado para desarrollar la disciplina en negocios y empresas del sector privado, asociaciones civiles, empresas de consultoría, compañías de reclutamiento y selección de personal, instituciones educativas, culturales o

deportivas, empresas no lucrativas o sociales, micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES), sector industrial, agrícola, turismo como; balnearios o parques recreativos, hoteles y restaurantes, empresas virtuales, etc.,

Realizando actividades relacionadas a la gestión de recursos humanos como, supervisión, trabajo social, consultoría independiente, impartición de cursos y talleres en instituciones educativas o de capacitación y desarrollo de personal, asesoría administrativa y manejo de personal, programas de capacitación, actividades de reclutamiento y selección de personal.

Creación de estrategias en el progreso y crecimiento de micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES) y empresas trasnacionales, coadyuvando en la gestión, fortalecimiento, desarrollo y retención del talento humano.

#### Mercado de trabajo emergente

Los aspectos de salud física y mental de las personas se han considerado sumamente importantes a raíz de la pandemia Covid 19, debido a ello se ha enfatizado más la preocupación y la consciencia de la importancia de establecer estrategias de acción en todos los procesos aplicables a los recursos humanos como reclutamiento, selección, contratación, integración, capacitación, desarrollo, etc. Por lo que el nuevo rol de la gestión de recursos humanos en el crecimiento de las personas y por ende de las organizaciones ha cambiado radicalmente, como el rediseño de los espacios físicos y la comunicación, para realizar el trabajo, muchos de los puestos y actividades ya no es necesario permanecer físicamente en las empresas, por lo que el trabajo virtual llegó para quedarse.

De esta manera, con la actualización de las unidades curriculares, quien egrese de la EGRH pueden desarrollar y aplicar la disciplina en gestión de recursos humanos en empresas físicas y virtuales mediante el uso de las TIC, consultoría empresarial, empresas de base tecnológica, manejo, análisis e interpretación de información de bases de datos del personal, inmersión en la industria 4.0 en procesos de reclutamiento y selección, solución de problemas complejos a través del pensamiento crítico, así como

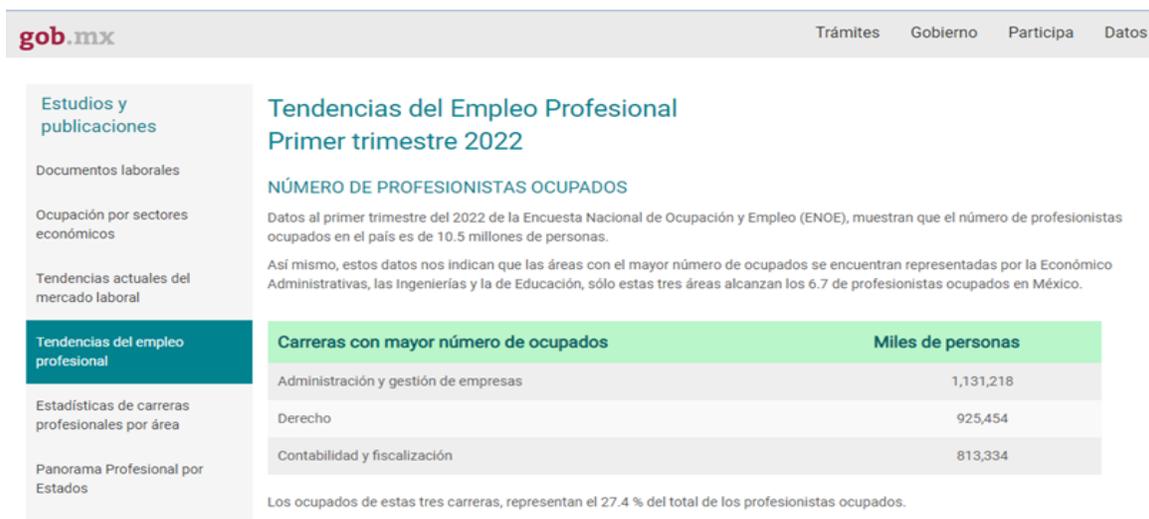
desarrollo de competencias digitales laborales, análisis de remuneraciones justas al personal que ya no se encuentra laborando físicamente en la empresa, delegación de actividades a través del cumplimiento de objetivos y proyectos terminados a distancia.

De acuerdo con el observatorio laboral del servicio nacional del empleo del gobierno de México, las tendencias del empleo profesional en el primer trimestre 2022 en su encuesta nacional de ocupación y empleo (ENOE) muestra que el número de profesionistas ocupados en el país es de 10.5 millones de personas.

Resultando que las áreas con el mayor número de personas ocupadas se encuentran representadas por la función económico-administrativa, en segundo lugar, las ingenierías y la educación, sólo estas tres áreas alcanzan los 6.7 de 10.5 millones de personas profesionistas ocupados en México. Como se observa en el cuadro 3.3 y en la gráfica 3.6.

### Cuadro 3.3

#### *Tendencias del empleo profesional primer trimestre de 2022*



**Gráfica 3.6**

*Personas profesionistas ocupadas por área de conocimiento*



Fuente: Observatorio laboral del servicio nacional del empleo del gobierno de México, consultado el 13 de noviembre de 2022.

[https://www.observatoriolaboral.gob.mx/static/estudios-publicaciones/Tendencias\\_empleo.html](https://www.observatoriolaboral.gob.mx/static/estudios-publicaciones/Tendencias_empleo.html)

De acuerdo con la tabla y gráfica anteriores, la carrera de Administración y gestión de empresas en donde se encuentra 100% inmersa la EGRH, es número uno en personas profesionistas ocupadas, representando el 10.77% del total.

Quien egresa de la EGRH dirige procesos de selección, desarrollo y retención del talento humano de forma remota, puede ejercer la consultoría y asesoría, gestionar el conocimiento identificando, adquiriendo, compartiendo, utilizando y reteniendo el talento y conocimiento del personal en las empresas. Utiliza medios y recursos tecnológicos para mejorar los procesos, productos y servicios organizacionales. Innova en la implementación de las herramientas digitales, analizando en la adopción de tecnologías de fronteras para la organización, desarrollando en el personal la cultura de la mejora continua y la inteligencia creativa. Puede implementar planes de responsabilidad social empresarial, diseñando estrategias ecológicas y de reducción de residuos, así como de consumo responsable, colaborando con proyectos de voluntariado que sean de interés



para la organización y su gente.

Con respecto a la inserción laboral, se envió vía correo electrónico el enlace de una encuesta en un formulario de Google <https://forms.gle/3mgFL6B19yQWAauU8> a 37 exalumnas y exalumnos, de los cuales contestaron 20, las gráficas a continuación muestran los datos más significativos:

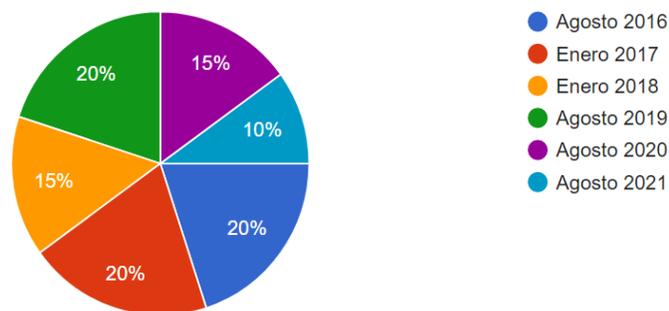
La gráfica 3.7 nos indica que las egresadas y los egresados que contestaron la encuesta corresponden a las últimas seis generaciones, por lo que consideramos que las opiniones evalúan a la EGRH desde la primera hasta la última generación, considerando que ésta última, presenta el 100% de eficiencia terminal, es decir que todo el estudiantado de la última generación está titulado.

### Gráfica 3.7

*Año en que iniciaron la EGRH las 20 egresadas y egresados que contestaron la encuesta.*

¿Cuándo iniciaste tu especialidad?

20 respuestas



En la gráfica 3.8 se puede observar que, el haber cursado la EGRH y los conocimientos obtenidos, fueron muy significativos e importantes para que entre los dos y los 10 meses después de egresar, el 55% de las personas egresadas, pudieran conseguir un empleo, una promoción en sus puestos o mejorar sustancialmente la manera de realizar las actividades laborales cotidianas.

### Gráfica 3.8

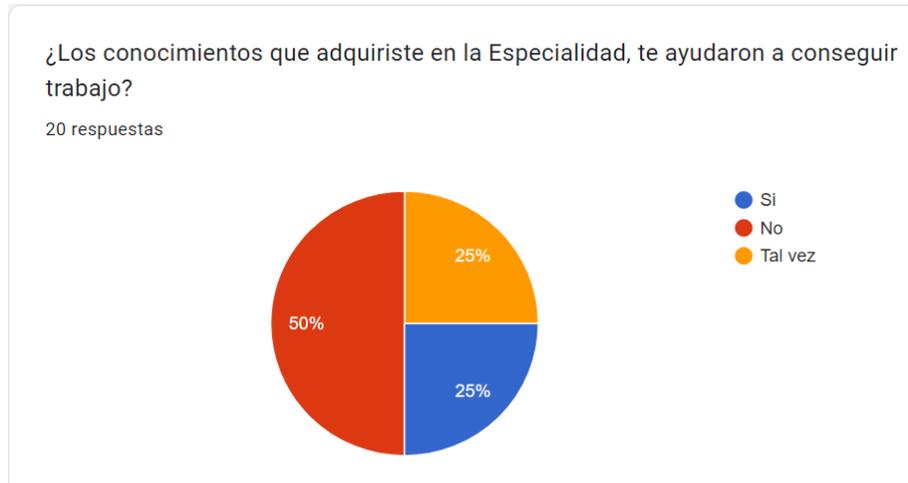
*Después de egresar de la EGRH, tiempo en conseguir un empleo, o mejorar el desempeño en el trabajo que ya se realizaba.*



En la gráfica 3.9 se puede observar que el 50% de quienes contestaron la encuesta, mencionaron que definitivamente los conocimientos adquiridos en la EGRH, les ayudó a conseguir empleo.

### Gráfica 3.9

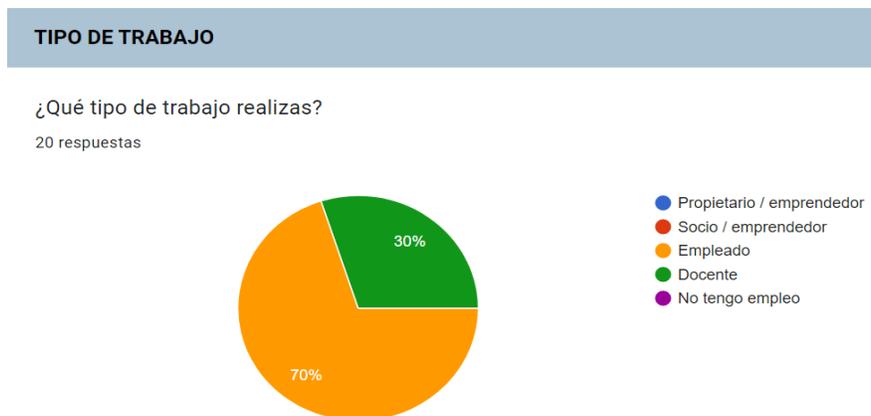
*Los conocimientos adquiridos en la EGRH, coadyuvan a conseguir empleo*



En la gráfica 3.10 se puede observar que el 70% de las encuestadas y encuestados son empleadas y empleados y el 30% son docentes.

### Gráfica 3.10

*Tipo de trabajo que realizan las egresadas y egresados de la EGRH*



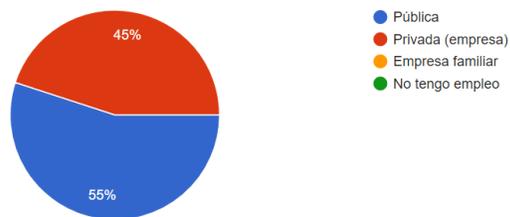
Con respecto al tipo de empresas en la cual trabajan las egresadas y los egresados de la EGRH, la gráfica 3.11 nos muestra que el 55% se desarrollan en la empresa pública y el 45% en la empresa privada.

### Gráfica 3.11

*Tipo de organización en que trabajan las y los egresados de la EGRH*

¿En qué tipo de organización trabajas?

20 respuestas



Se están actualizando los datos del alumnado egresado, por lo cual el instrumento de aplicación respecto a la vinculación con empleadoras y empleadores se encuentra en proceso de elaboración y aplicación.

### 3.5 Datos de oferta y demanda educativa

#### Oferta Educativa

Se realizó una búsqueda de IES que ofertan la EGRH, encontrándose que el estado de Morelos carece de opciones públicas donde poder estudiarla, siendo tan solo la UAEM la única opción como especialización o posgrado, en la Universidad tecnológica de Emiliano Zapata (UTEZ) existe la opción de estudiar como una licenciatura la gestión de recursos humanos. Fuera del estado y examinando las universidades más cercanas a la región que cuentan con esta opción, está la UNAM que ofrece una especialización similar, manejada con seminarios a lo largo de dos semestres.

La Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL) cuenta con una opción similar ofertando una maestría con orientación a la gestión del capital humano, con una duración

de cuatro semestres (dos años).

Se revisaron planes y programas de estudio de los estados de Morelos, México, Puebla y Guerrero, encontrando que no es una oferta que se presente de manera masiva a nivel de especialidad, en general se presenta a nivel maestría o inserta en programas de administración.

En general, el currículo de otras instituciones, toca temas similares, pero a diferencia de las cinco escuelas privadas que toman como eje central el tránsito a través de las materias, la UNAM lo hace a través del desempeño en los seminarios en donde desarrollan una serie de actividades académicas relacionadas con el ámbito laboral; mientras que en el programa de la EGRH de la UAEM el eje central lo enfatiza en los cuatro cursos de avance y seguimiento de tesina, basada en la investigación e intervención en la resolución de problemas en alguna organización pública o privada, estos avances de tesina se presentan cada trimestre en un evento académico.

Referente a los datos de solicitantes y aceptados de cada generación, de acuerdo con los archivos administrativos en la coordinación del programa, se tiene conocimiento que en la 5ta generación se tuvieron cuatro personas aspirantes y cuatro personas aceptadas, en la 6ta generación cuatro personas aspirantes y cuatro personas aceptados y en la 7ta generación tres personas aspirantes y una persona aceptada, estas dos últimas personas aspirantes, uno no cumplió con los requisitos documentales y el otro desistió debido a que buscaba un posgrado acreditado ante el PNPC del CONACYT y la EGRH aún no contaba con esa acreditación, anterior a estas generaciones no se tiene registro de personas aspirantes.

De acuerdo con la tabla 3.7 que a continuación se muestra, la convocatoria de nivel superior 2022 de la UAEM (*Convocatoria de admisión nivel superior 2022-2023 Universidad Autónoma del Estado de Morelos, n.d.*) en el 2021 se contabilizó un total de 4261 personas aspirantes a la Facultad de Contaduría, Administración e Informática, a la de Derecho y Ciencias Sociales, Psicología, Ciencias Químicas e Ingeniería, así como a las licenciaturas en Comunicación humana y Turismo. Véase tabla 3.7.

Tabla 3.7

UAEM oferta educativa nivel superior 2022 zona norte

UAEM oferta educativa nivel superior 2021 zona norte		
Unidad académico	Demanda 2021	Oferta definitiva 2022
<b>Facultad de Contaduría Administración e Informática</b>		
Contador Público	336	270
Lic. en Administración	491	270
Lic. en Administración de Organizaciones (Modalidad Virtual)	75	80
Lic. en Administración y Políticas Públicas	31	50
Lic. en Contaduría (Modalidad Virtual)	106	50
Lic. en Economía	116	80
Lic. en Informática	171	160
<b>Facultad de Derecho y Ciencias Sociales</b>		
Lic. en Ciencias Políticas	76	75
Lic. en Derecho	663	240
Lic. en Derecho (Modalidad Virtual)	111	100
Lic. en Seguridad Ciudadana y Ciencias Forenses	92	40
<b>Facultad de Psicología</b>		
Lic. en Psicología	572	240
Lic. en Psicología (Modalidad Virtual)	170	60
<b>Facultad de Ciencias Químicas e Ingeniería</b>		
Ing. Eléctrica - Electrónico	132	110
Ing. Industrial	347	340
Ing. Mecánico	244	220
Ing. Químico	241	230
Químico Industrial	74	100
Lic. en Comunicación Humana	83	100
Lic. en Turismo	130	150
	4,261	2,965

Todas las carreras mencionadas en la tabla anterior son afines a la disciplina y estudio de recursos humanos, de las cuales egresan personas profesionistas potencialmente interesadas en cursar la EGRH, si bien la capacidad de alumnos para estas carreras en la UAEM en el 2022 fue de 2,965 y tomando como consideración que, la eficiencia terminal promedio en las tres generaciones comprendidas entre agosto de 2016 y junio de 2021 de la licenciatura en administración fue del 70.5%, de la licenciatura en contador público 69.90% y de la licenciatura en informática 64.55%, existe un número importante de egresadas y egresados de las mencionadas carreras posibles de cursar la EGRH considerando que un gran porcentaje de la deserción se debió a problemas emanados

de la pandemia COVID 19 se espera que el porcentaje de eficiencia terminal mejore para las generaciones futuras.

### Demanda educativa y laboral

De acuerdo con datos obtenidos de la Secretaría de educación pública (SEP), a través de la Dirección general de planeación, programación y estadística educativa (DGPPyEE), en el documento intitulado Principales cifras del sistema educativo nacional 2021-2022 (Mireles, 2022). La matrícula del estudiantado en modalidad escolarizada y no escolarizada de nivel superior es de 5,069,111 de los cuales 2,714,329 son mujeres y 2,354,782 son hombres, como se puede observar en la tabla 3.8.

**Tabla 3.8**

*Estadística de estudiantes en educación superior 2021-2022*

Total (modalidad escolarizada y no escolarizada)					
Sostenimiento	Alumnos			Docentes	Escuelas
	Total	Mujeres	Hombres		
<b>Total educación superior</b>	<b>5,069,111</b>	<b>2,714,329</b>	<b>2,354,782</b>	<b>483,868</b>	<b>8,539</b>
<b>Público</b>	<b>3,252,074</b>	<b>1,681,687</b>	<b>1,570,387</b>	<b>268,724</b>	<b>2,997</b>
<b>Privado</b>	<b>1,817,037</b>	<b>1,032,642</b>	<b>784,395</b>	<b>215,144</b>	<b>5,542</b>

Considerando que la EGRH es escolarizada, podemos ver que se inició el ciclo escolar 2021-2022 con 4,044,680 alumnas y alumnos en nivel superior, normal superior y posgrado en donde 237,800 alumnas y alumnos se encuentran estudiando un posgrado, representando un 5.93% del total de las y los estudiantes en un sistema totalmente escolarizado, como se puede observar en la tabla 3.9.

**Tabla 3.9**

*Estadística de personas estudiantes en educación superior y posgrado modalidad escolarizada 2021-2022*

Modalidad escolarizada					
Tipo, servicio, sostenimiento	Alumnos			Docentes	Escuelas
	Total	Mujeres	Hombres		
Educación superior	4,004,680	2,115,843	1,888,837	395,091	5,847
Normal licenciatura	124,742	91,270	33,472	14,028	396
Licenciatura	3,642,138	1,895,669	1,746,469	317,654	4,757
Posgrado	237,800	128,904	108,896	63,409	2,667
Público	2,866,666	1,461,401	1,405,265	244,847	2,379
Privado	1,138,014	654,442	483,572	150,244	3,468

Sin embargo, debemos considerar que hay un número importante de personas egresadas de licenciaturas virtuales que continúan sus estudios de posgrado en sistemas escolarizados, de esta manera sumando el porcentaje de personas estudiantes en posgrado incrementa de 5.93% a 8.32% del total de personas estudiantes de licenciatura en entornos virtuales y escolarizados. (tabla 3.10)

**Tabla 3.10**

*Estadística de personas estudiantes en educación superior y posgrado modalidad no escolarizada (virtual e híbrida) 2021-2022*

Modalidad no escolarizada					
Tipo, servicio, sostenimiento	Alumnos			Docentes	Escuelas
	Total	Mujeres	Hombres		
Educación superior	1,064,431	598,486	465,945	88,777	2,692
Licenciatura	880,563	488,741	391,822	67,723	2,149
Posgrado	183,868	109,745	74,123	21,054	1,290
Público	385,408	220,286	165,122	23,877	618
Privado	679,023	378,200	300,823	64,900	2,074

En la tabla 3.11 se pueden apreciar al total de personas aceptadas y la eficiencia terminal de la EGRH en sus últimas cinco generaciones, la sexta generación ya cuenta con su certificado, está en proceso de titularse y la séptima, agosto de 2022 junio de 2023 se encuentra en curso.

**Tabla 3.11**

*Número de personas aspirantes, personas aceptadas y la eficiencia terminal de la EGRH en sus últimas cinco generaciones.*

Generación	Fecha de ingreso	Fecha de egreso	Titulados	Baja	Total inscritos	Eficiencia terminal
1ra	08 de agosto de 2016	24 de junio de 2017	5	2	12	41.67%
2da	07 de agosto de 2017	23 de junio de 2018	1	9	11	9.09%
3ra	13 de agosto de 2018	22 de junio de 2019	3	2	6	50.00%
4ta	05 de agosto de 2019	20 de junio de 2020	3	1	8	37.50%
5ta	03 de agosto de 2020	25 de junio de 2021	4	0	4	100.00%
6ta	09 de agosto de 2021	24 de junio de L 2022	0	0	4	0.00%
7ma	08 de agosto de 2022	30 de junio de 2023	0	0	1	0.00%

Como se puede observar en la tabla 3.10, en cuanto al alumnado de la sexta generación que egresó el 30 de junio de 2022, ya cuenta con su certificado, quienes de acuerdo con las tutoras, tutores y los trabajos desarrollados en las tesinas, todas y todos cuentan con grandes posibilidades de titularse, esperando obtener también el 100% de eficiencia terminal, la séptima generación dio inicio el 06 de agosto de 2022, encontrándose en el tercer trimestre, a la fecha de la elaboración del presente plan de estudios.

Demanda educativa desde el punto de vista empresarial.

Por otro lado, de acuerdo con el Observatorio académico y laboral en México. (Tendencias Actuales Del Mercado Laboral / OLA, 2022). El crecimiento del empleo en la República Mexicana durante los últimos años ha estado impulsado por diversas

U.A.E.M.



SECRETARIA  
GENERAL

tendencias, producto principalmente del incesante desarrollo tecnológico. Razones como la optimización móvil, la escasez de habilidades específicas, la innovación continua y la gestión del cambio, son las más representativas de acuerdo Hays, (*Razones como la optimización móvil, la escasez de habilidades específicas, la I, n.d.*), una de las consultoras más importantes en materia de reclutamiento especializado.

En este mismo sentido, la firma estimó que la demanda laboral continuará concentrándose en competencias de alto nivel, sobre todo en áreas técnicas como la informática, la construcción y la ingeniería. Ante este panorama, algunas de las tendencias que se observarán en el mercado laboral en México, de acuerdo con Hays y Forbes son:

- Big Data en el lugar de trabajo;
- la especialización del conocimiento;
- la diversidad de género;
- el crecimiento de las PyMEs;
- hacer más con menos;
- el sector público flexibilizará la mano de obra;
- la optimización Móvil.

De los temas anteriores; la especialidad del conocimiento en recursos humanos, el crecimiento de las PyMEs, a través de la adecuada gestión de los recursos humanos, diversidad de género, con el enfoque de contratación basadas en las capacidades, el conocimiento, el intelecto y las habilidades, dejando de lado cuestiones de género, hacer más con menos y la optimización móvil a través del conocimiento y aplicación eficiente del teletrabajo, son temas que se encuentran contemplados dentro del mapa curricular de la EGRH, por lo que quien egrese será capaz de contratarse en estos rubros de forma exitosa.

Al realizar una búsqueda de vacantes relacionadas con el ejercicio de la disciplina en la Gestión de Recursos Humanos, la página web de OCC mundial a nivel nacional, arrojó como resultado un total de 6,796 empleos en la República Mexicana. (*Bolsa de trabajo*

*de recursos humanos noviembre 2022, n.d.)*

Por lo que, el plan de estudios de la EGRH brinda, a las interesadas y los interesados las herramientas necesarias para contribuir al crecimiento y desarrollo municipal, estatal, nacional e incluso internacional, así como también en la innovación, en los nuevos procesos que el mercado de hoy exige tanto en la calidad, en su formación ético-social, de responsabilidad y sustentabilidad.

La EGRH ha tenido estudiantes que han egresado de universidades de Veracruz y Guerrero, siendo el mayor porcentaje de universidades del estado de Morelos.

A continuación, se muestra la tabla 3.12 con los 12 empleos más significativos publicados el día 07 de octubre de 2022, en la página OCCMundial, a nivel nacional.

**Tabla 3.12**

*12 empleos más significativos relacionados con la gestión de recursos humanos en todo México*

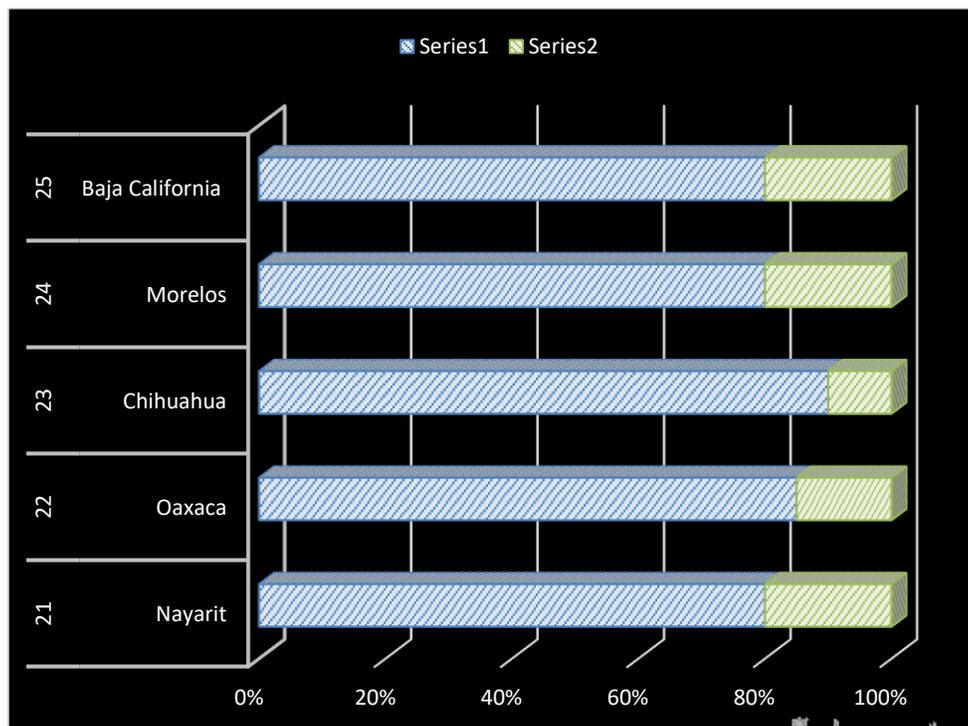
Puesto	Ubicación	Sueldo mensual
Gerente recursos humanos	Veracruz, Ver.	40,000 - 45,000
Reclutamiento y selección de personal	Huehuetoca, Edo. Méx.	25,000 - 30,000
Asistente de gerente de recursos humanos	Monterrey N.L.	20,000 - 30,000
Coordinador de recursos humanos y administración	Nuevo León	20,000 - 24,000
Administración de personal	Santa Catarina NL	20,000 - 22,000
Generalista de recursos humanos	Tultitlán Edo. Méx.	19,000 - 20,000
Administración de personal	Monterrey N. L.	18,000 - 22,000
Administración de recursos humanos	Nuevo León	15,000 - 18,000
Administración de personal	Quintana Roo	14,000 - 17,000

Puesto	Ubicación	Sueldo mensual
Generalista de recursos humanos	Hermosillo, Son.	14,000 - 14,360
Reclutador de recurso humanos	Polanco DCMX	12,000 - 17,000
Reclutador y selección de personal	Culiacán Sin.	10,714 - 12,857

En la siguiente gráfica 3.12, se muestra la búsqueda, consulta o interés de las personas en los últimos 12 meses en México, en temas relacionados con recursos humanos, los cuales se encuentran inmersos en el mapa curricular de la EGRH, datos obtenidos de la página de Google Trends (2022)

**Gráfica 3.12**

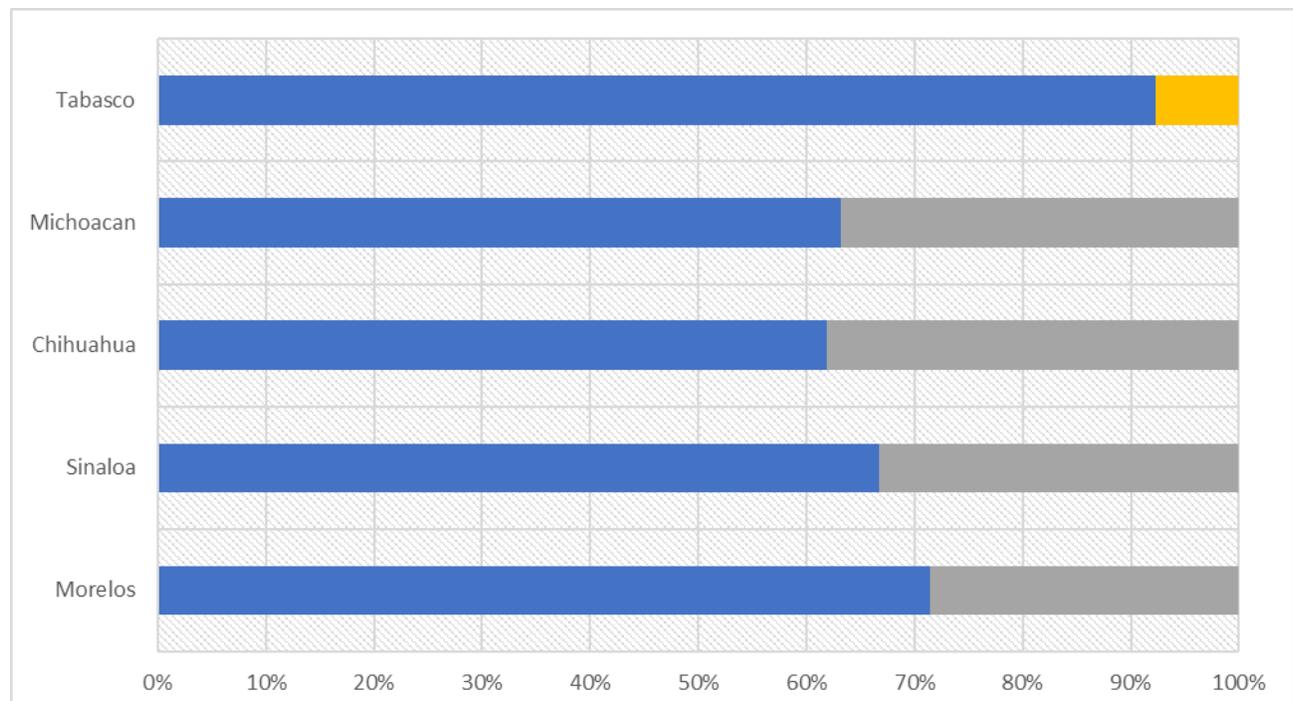
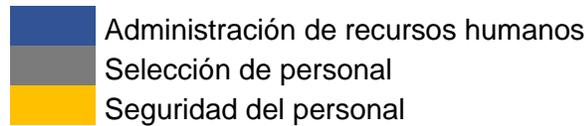
*Búsqueda en la web en temas de recursos humanos en México*



En la gráfica 3.13 se observa que en el estado de Morelos se concentra el mayor interés a nivel nacional en temas relacionados a la administración de recursos humanos.

### Gráfica 3.13

*Búsqueda a nivel nacional en temas de administración de recursos humanos, selección de personal y seguridad del personal.*



Fuente: Google trends, fecha de consulta 15 de noviembre 2022

En la gráfica 3.14 se observa que en el estado de Morelos se concentra el mayor interés a nivel nacional en temas relacionados a el comportamiento organizacional.

### Gráfica 3.14

*Búsqueda a nivel nacional en temas de comportamiento organizacional, desarrollo del personal y administración de la calidad.*



**Fuente:** Google trends. Consultado el 15 de noviembre de 2022.

Como se puede analizar, hay un gran interés en el país con respecto al tema de recursos humanos, administración de recursos humanos, selección de personal, seguridad del personal, reclutamiento, cultura organizacional, comportamiento organizacional, desarrollo del personal y administración de la calidad, con lo cual se puede concluir que quien egrese de la EGRH, podrá ejercer su especialidad en cualquier lugar de la República Mexicana.

### 3.6 Análisis comparativo con otros planes de estudio

En la mayoría de los casos en las páginas web de las IES privadas, no se establece la metodología de acompañamiento del trabajo de titulación, no encontrándose actividades académicas en donde se presenten avances del mismo, en la página web de la EGRH se encuentra información más completa como la síntesis del plan de estudio, en el que se puede encontrar el nombre de cada materia y los 4 cursos de avance del trabajo terminal, a través de los cuales se conforma la tesina como requisito para la titulación, a diferencia de las páginas web de otras universidades, se encuentra el costo total de la especialidad, forma y periodos de pago, lo que contribuye a decidir el ingreso de las personas aspirantes, se encuentran también documentos descargables como; la convocatoria vigente, solicitud y requisitos de inscripción, además se muestra los integrantes y la producción del núcleo académico, lo que garantiza la actualización constante del profesorado, las líneas de generación y aplicación del conocimiento, esta última información ayuda a las personas aspirantes a preparar su anteproyecto de investigación.

Debido a la poca información que presentan las demás universidades privadas en sus páginas, consideramos que es difícil establecer parámetros de comparación.

**Cuadro 3.5**

*Comparativo de planes de estudio en universidades privadas de la región*

Nivel	Universidad privada	Duración	Número de materias y créditos	Acreditación	Tutorías	Trabajo terminal
Especialidad en gestión de recursos humanos	UAEM	1 año	10 materias y 4 seminarios 74 créditos	RVOE, SEP	Personalizadas	Tesina
Especialidad en recursos humanos	Tec milenio (Cuernavaca)	8 meses (dos trimestres)	6 materias	SEP	No especifica, modalidad presencial o virtual	No especifica
Especialidad en Gestión Estratégica del Capital Humano	Universidad Lasalle	14 semanas, cuatrimestral	45.91 créditos a cubrir y 6 materias	No especifica	Asesor de proyecto	Materias aprobadas
Especialidad en dirección del talento humano	UVM	3 cuatrimestres	6 materias	RVOE, SEP	Asesor personal	Materias aprobadas

TECMILENIO (*Especialidad en recursos humanos | Tecmilenio, 2022*)

Especialidad en recursos humanos

Objetivo general

Certificar tus competencias como líder de recursos humanos.

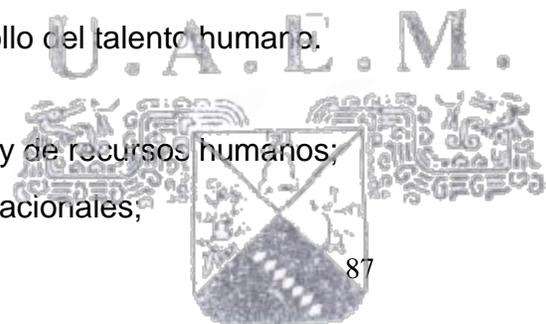
Aprendizaje práctico basado en casos reales, ejercicios y un proyecto integrador.

Estudiar con docentes especialistas en administración estratégica y comportamiento humano en las organizaciones.

Networking con empresas dedicadas a la captación y desarrollo del talento humano.

Perfil de egreso

- solucionar problemas complejos de administración y de recursos humanos;
- ideas innovadoras y efectivas en proyectos organizacionales,



- definir las estrategias y acciones orientadas a incrementar la competitividad en las organizaciones y en su capital humano;
- comprenderás la función directiva en el campo de la administración y los recursos humanos.

Universidad La Salle (*Especialidad en gestión estratégica del capital humano, 2022*)

Especialidad en gestión estratégica del capital humano

Objetivo

Es un programa de posgrado para formar especialistas que posean conocimientos, habilidades y actitudes para construir el valor estratégico del área de capital humano.

Perfil de ingreso

Egresadas y egresados de licenciaturas en las áreas de ciencias Sociales y Administrativas, Educación y Humanidades, Ingeniería y Tecnología.

Egresadas y egresados de licenciaturas en otras áreas de conocimiento, siempre y cuando cuenten con experiencia laboral comprobable en este campo.

Otros requisitos

Comprensión de textos en el idioma inglés.

Manejo de paquetes computacionales básicos y herramientas de Internet.

Universidad del Valle de México. (UVM, 2022)

Especialidad en dirección del talento humano

Objetivo

El plan de estudios y las materias que conforman la Especialidad en Dirección del Talento Humano UVM, incorporan las últimas tendencias en desarrollo y aprovechamiento de talento, así como herramientas clave para la capitalización del recurso humano en las organizaciones, manejo de equipos de alto rendimiento, etc.

Perfil de ingreso

- estás dispuesto a formarte utilizando medios digitales y adaptarte a la

innovación tecnológica y educativa;

- aspiras a ser un profesional que agregue valor a la sociedad;
- estás comprometido con la calidad global y la excelencia;
- administración de las funciones de recursos humanos en el desarrollo de talento y plan de carrera;
- conocimientos y habilidades para crear y dirigir equipos de alto desempeño;
- aplicación efectiva de herramientas probadas para intervenir en proyectos relacionados con el desarrollo del recurso humano.

#### Perfil de egreso

- diseñarás estrategias para retener el talento humano en la organización;
- establecerás estrategias y políticas para facilitar la comunicación organizacional y el trabajo interdisciplinario;
- aplicarás las disposiciones legales en materia laboral, de seguridad social y fiscal en la administración talento;
- administración y gestión del talento;
- administración estratégica de la organización;
- estrategias de intervención para elevar el rendimiento de los grupos de trabajo;
- estrategias motivacionales.

#### Campo laboral

Cualquier tipo de empresa trasnacional y nacional.

Mapa curricular

**Cuadro 3.6**

*Mapa curricular de la especialidad en talento humano de la UVM*

Primer Cuatrimestre	Segundo cuatrimestre	Tercer cuatrimestre
Liderazgo y comportamiento organizacional	Legislación laboral	Estrategias de intervención en la administración de talento
Competencias en comunicación	Gestión estratégica de los sistemas de recompensas y compensaciones	Seminario integrador en talento

Siendo la UAEM la única institución pública que oferta esta especialidad en el estado de Morelos y Guerrero, se considera una opción viable para las personas egresadas de licenciaturas, ejecutivas y ejecutivos, así como para empresarias y empresarios con que en su campo cotidiano requieran de la aplicación de estrategias y resolución de problemas relativos a los recursos humanos por:

**Cuadro 3.7**

*Cuadro comparativo de planes de estudio en universidades públicas de la región*

Nivel	Universidad pública	Duración	Número de materias y créditos	Tutorías	Trabajo terminal
Especialidad en recursos humanos	UNAM	2 semestres	8 materias impartidas en seminarios 48 créditos	Tutor personal	Actividades académicas durante seminarios
Especialidad en Gestión de Recursos Humanos	UAEM (Morelos)	Un año	74 créditos	Se asigna tutor desde el inicio	Actividades académicas de seguimiento al trabajo terminal

Fuente: Elaborada por la comisión curricular con base en los datos tomados de páginas web de las IES (2022).

Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM, 2022)

Especialidad en recursos humanos

Objetivo general

Formar especialistas en recursos humanos, que adquieran conocimientos, habilidades y actitudes para tomar decisiones, gestionar y evaluar proyectos e integrar adecuadamente los nuevos enfoques de administración de personal a las organizaciones, fomentando valores en la dirección de recursos humanos, dirigidos al respeto de las personas, traducidos en equidad y responsabilidad social.

Perfil de ingreso

En cuanto a conocimientos:

- estudios a nivel licenciatura en las áreas económico-administrativas y/o de las ciencias sociales o cualquier otra carrera afín a juicio del consejo técnico;
- manejo adecuado del idioma español en su expresión oral y escrita (habilidad de comunicación);
- posesión del idioma inglés en un nivel intermedio de acuerdo con el marco de referencia emitido por la Coordinación general de lenguas de la UNAM;
- manejo ágil de las TIC, para el empleo de procesadores de textos, hojas de cálculo y realización de presentaciones multimedia, así como la búsqueda de información en internet, manejo de bases de datos y documentales, el empleo de software especializado, la ágil interacción y comunicación, a través de internet, mediante el empleo de los diversos componentes de que dispone, además del manejo de dispositivos y de redes sociales o de información.

En cuanto a habilidades:

- las relacionadas con el análisis de problemas y toma de decisiones;
- aquellas que propicien el trabajo en equipo;
- de negociación;
- de planeación y organización de actividades.

En cuanto a actitudes y valores:

- compromiso con la excelencia en su profesión, la superación constante e

interés por acrecentar la cultura;

- actitud de servicio;
- aquellas que propicien una disposición abierta al cambio;
- comprensión y respeto a los estilos de vida y aspectos sociales relacionados con el entorno.

### Perfil de egreso

En particular, la graduada o el graduado de la Especialización en recursos humanos se caracterizará por:

- desempeñar con éxito cargos de dirección en recursos humanos en organizaciones públicas, privadas y/o no lucrativas, así como ofrecer asesoría especializada en recursos humanos;
- responder a las oportunidades y amenazas derivadas de los cambios del entorno nacional e internacional;
- contar con una sólida formación profesional en el área de recursos humanos que le permita contribuir a la obtención y mantenimiento de ventajas competitivas de las organizaciones;
- aplicar sus conocimientos y habilidades en la dirección de recursos humanos para facilitar las actividades comerciales, financieras y tecnológicas que contribuyan al cumplimiento de los objetivos organizacionales, sin perder de vista las normas éticas y el enfoque de sustentabilidad;
- desempeñarse como asesor especializado en recursos humanos;
- ser una o un profesional participando en las corporaciones empresariales, colaborando con la salvaguarda patrimonial de las empresas ya sea creando nuevas estructuras de capital humano o mejorando las existentes.

**Cuadro 3.10**

*Mapa curricular de la Especialización en recursos humanos de la UNAM*

PRIMER SEMESTRE	PRIMER SEMESTRE	SELECCIÓN: NINGUNA
<b>Tendencias actuales en la administración e recursos humanos</b> Horas: 48 teóricas, 0 prácticas 6 créditos	<b>Optativa de elección</b> Horas: 48 teóricas, 0 prácticas 6 créditos	Pensum académico: 384 hrs.  Total de horas teóricas 384  Total de horas prácticas: 0  Total de actividades académicas: 8  Total de actividades académicas obligatorias: 4  Total de actividades académicas optativas: 4  Total de créditos: 48
<b>Sistema de remuneración</b> Horas: 48 teóricas, 0 prácticas 6 créditos	<b>Optativa de elección</b> Horas: 48 teóricas, 0 prácticas 6 créditos	
<b>Sistemas de información para recursos humanos</b> Horas: 48 teóricas, 0 prácticas 6 créditos	<b>Optativa de elección</b> Horas: 48 teóricas, 0 prácticas 6 créditos	
<b>Negociación sindical</b> Horas: 48 teóricas, 0 prácticas 6 créditos	<b>Optativa de elección</b> Horas: 48 teóricas, 0 prácticas 6 créditos	

Concluyendo con esta comparativa de planes de estudio podemos observar que en el estado de Morelos son pocas las opciones donde la oferta educativa incluya una especialización en recursos humanos, todos los estudios son a nivel maestría. Sin embargo, las universidades privadas son las que más suelen incluirla, como la UNILA, UVM, La Salle y Tec Milenio son las que cuentan con un plan de estudios similar, y de todas estas es el Tec Milenio quien sí cuenta con un formato específico de Especialidad en Recursos Humanos. En las páginas web de las instituciones mencionadas, los planes de estudio no especifican toda la información, como el acompañamiento académico que se recibe en el transcurso de esta, o cual sería el trabajo para concluir con el posgrado. La mayoría son en modalidad en línea y suelen en algunos casos, pedir una licenciatura otorgada por la misma universidad.



Con respecto a las universidades en el extranjero, los formatos más similares son de universidades españolas, no se encontró un formato a nivel especialidad, todas las que se encontraron con más datos para permitir una comparación son a nivel maestría, además, la duración de los estudios oscila entre cinco y doce meses, las hay totalmente virtuales, virtuales con titulación presencial y totalmente presenciales, sin embargo; se requiere de un trabajo de investigación exhaustivo para comprobar la fidelidad de las páginas, la información y la existencia de las instituciones.

Por lo que consideramos que la EGRH, es una opción atractiva y viable para cualquier ejecutivo que se desenvuelva en un ambiente en donde la gestión del factor humano es relevante, empresarios que deseen conocer más a fondo la disciplina, con quien egrese de cualquier licenciatura del estado y de la región, debido a que el factor humano se encuentra presente en todos los departamentos de todas y cada una de las empresas, tanto públicas como privadas, de servicios o de producción. Quien egrese de la EGRH poseerá los conocimientos, habilidades, actitudes y valores correspondientes a un profesional altamente capacitado en dirección de recursos humanos que le permitan satisfacer las necesidades de la creciente demanda del mercado laboral.

### 3.7 Evaluación del programa educativo a reestructurar

Dentro de las fortalezas del programa, encontramos los temas actuales en términos de modelos de gestión del talento humano, teorías de los recursos humanos, metodologías de intervención del recurso humano en las empresas, el uso de sistemas colaborativos que permiten complementar el desempeño del recurso humano en la organización. Desde la perspectiva curricular, los cursos horizontales permiten la formación de competencias básicas y disciplinares en el estudiantado, y los cursos de corte transversal como los de avance de tesina, articulan de forma coherente la formación global del estudiantado.

Otra de las fortalezas es la planta docente que cuenta con certificaciones en el ámbito, todos con experiencia en el tema de gestión de recursos en la organización.

Dentro de las necesidades consideramos que hacen falta profesoras investigadoras, profesores investigadores de tiempo completo o profesoras y profesores de tiempo completo expertos en el área de tecnologías aplicadas al análisis de recursos humanos, para crear un centro de entrenamiento, de investigación y desarrollo del recurso humano en las organizaciones de la región, esto nos facilitará establecer convenios con las organizaciones de todo tipo.

#### a) evaluación interna

Programa educativo.

El plan de estudios de la EGRH establece los mecanismos de innovación curricular en términos de la incorporación de gestión vinculada a la tecnología, análisis y factores de riesgo analizando y actualizando en las unidades de aprendizaje las variables de liderazgo, motivación, tendencias actuales en comportamiento organizacional, identificación de variables culturales vinculadas con la gestión; factores de calidad, formación y relacionales. Con lo cual se garantiza el establecimiento de las condiciones formativas en la trayectoria de las tendencias actuales y futuras para la innovación en gestión, representando una ventaja competitiva a través de la gente, desarrollando competencias que la distinguen entre una organización y otra, mejorando la eficiencia y eficacia

Estudiantes

Trayectoria escolar; con respecto de la eficiencia terminal, la eficiencia de titulación, deserción y rezago se establecen los siguientes datos y criterios, en la primera generación de 1916, la eficiencia terminal fue del 41.67%, en la segunda que ingresó en el año 2017, fue de 9.09%, en tercera de enero de 2018 fue de 50%, en la cuarta, fue de 38%, en la quinta de 100%, y con respecto de las generaciones de 2021, y 2022, no se tiene eficiencia terminal puesto que son generaciones activas.

**Cuadro 3.11**

*Eficiencia terminal, alumnado certificado y bajas.*

Generación	Alumnado	Eficiencia terminal CONACyT (titulados en tiempo)	Eficiencia terminal (titulados fuera del tiempo de CONACyT)	Alumnado certificado	Alumnado con baja definitiva	Alumnado que no concluyó el trámite de certificado	Alumnado que no concluyó el trámite de titulación
1ra generación	12	4	1	10	2	0	5
2da generación	11	1	0	2	7	2	1
3ra generación	6	3	0	4	0	2	1
4ta generación	8	3	0	6	1	1	3
5ta generación	4	4	0	4	0	0	0
6ta generación	4	Pendiente	Pendiente	3	0	Uno pendiente de tramitar dentro del tiempo CONACyT	Cuatro pendientes de tramitar dentro del tiempo CONACyT
7ma generación	1	En curso	En curso	En curso	En curso	En curso	En curso

Con respecto de los servicios de apoyo y atención al estudiantado, se establecen tiempos para tutorías y asesorías personalizadas de aprendizaje y orientación, para cuidar el avance en tiempo y forma en la elaboración de la tesina, existe la posibilidad de movilidad con la Maestría en administración de organizaciones de esta FCAel, debido a que la disciplina en recursos humanos se encuentra inmersa en la de administración.

Las prácticas inmersivas las realiza el estudiantado en la intervención en las organizaciones, en donde ya se encuentra trabajando y en donde desarrolla su trabajo terminal en la resolución de problemáticas en temas de gestión de recursos humanos.

El método de enseñanza aprendizaje es presencial mediante didácticas y uso de tecnologías de información y comunicación basados en el estudiantado, considerando sus ritmos de aprendizaje para fomentar la metacognición, así como el aprendizaje autodirigido y la transferencia de conocimiento. Se ha aplicado un instrumento de niveles de satisfacción de las egresadas y los egresados. El rigor con el que se forma al recurso humano es acorde con las necesidades que se establecen en el ámbito económico y

organizacional, además de establecer los mecanismos para su formación continua mediante la adquisición de las competencias derivado de la formación y actualización constante en las unidades de aprendizaje, para lo que se utilizan las fortalezas teóricas del núcleo académico, y la infraestructura, así como el acompañamiento al estudiantado.

Personal académico.

El núcleo académico de la EGRH de la FCAel de la UAEM, establece en el programa educativo una formación de calidad en función de la planta docente, ya que toda la planta tiene el máximo grado de acreditación, lo cual establece una fortaleza para el plan y el impacto en el desarrollo del recurso humano, las fortalezas es que las y los docentes del claustro están en contacto directo con organizaciones y dirigen investigaciones e intervenciones relacionadas con el ámbito organizacional y en relación a los recursos humanos, quizá una debilidad es la falta de integración de algún especialista en el área de recursos humanos a la planta docente de forma específica. El trabajo se organiza en función de las necesidades de intervención y especialización de los trabajos del alumnado, el trabajo se realiza con la participación de las directoras o los directores de tesinas y sus tutorados, además, se toman las decisiones con los otros integrantes del claustro de docentes de forma colegiada.

En el capítulo 14. Condiciones para la gestión y operación, subtítulo 14.1 Recursos humanos página 172, se encuentra una breve semblanza del núcleo académico y del profesorado de tiempo parcial, así como una descripción de las características de la planta académica como la principal fortaleza en la operación del programa, en la página 185 del mismo capítulo 14 se encuentra la organización y distribución del trabajo individual y colegiado de las personas que integran el programa académico.

Infraestructura

Si bien antes del ingreso de la generación 2022, la infraestructura era una debilidad, ya que la especialidad se encontraba en un edificio provisional, debido a que las instalaciones sufrieron daños por el sismo de 2017, a partir de agosto de 2022, el programa educativo en su totalidad, se ubica en un solo lugar, se cuenta con nuevos

espacios en un edificio de reciente edificación, salones, áreas de tutorías, seguimiento, sanitarios, áreas de cómputo, áreas de juntas, espacios para docentes, recepción, administración, cubículos, contando con equipamiento suficiente, cada uno de los salones cuenta con mobiliario adecuado.

En el capítulo 14. Condiciones para la gestión y operación, subtítulo 14.3 infraestructura, página 186, se encuentra de forma detallada toda la infraestructura con que se cuenta, y en el subtítulo 14.4. Recursos materiales, se encuentra un inventario de estos, todo ello para el óptimo desarrollo del estudiantado en el transcurso de la especialidad.

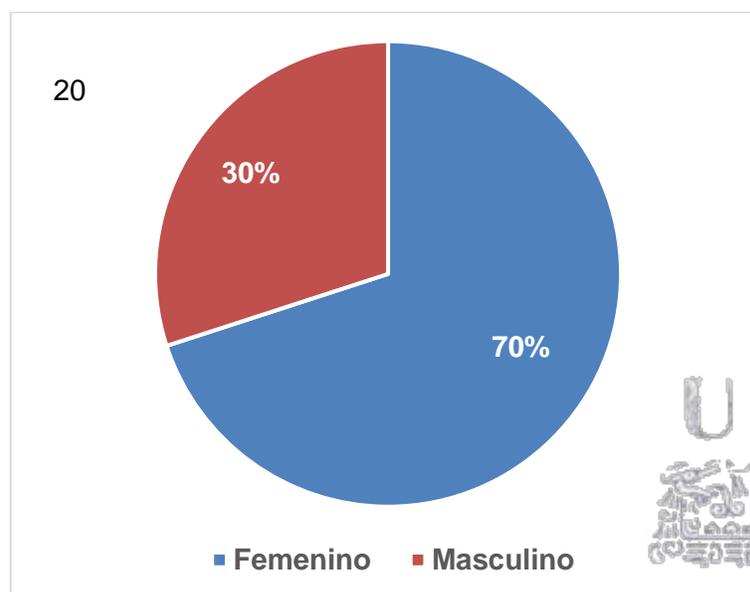
#### b) evaluación externa

A continuación, se incorporan los resultados del análisis de los estudios de seguimiento de egresadas y egresados de las últimas 6 generaciones de la EGRH.

Se envió encuesta a través de un formulario de Google <https://forms.gle/3mgFL6B19yQWAauU8> vía correo electrónico a 37 exalumnas y exalumnos, de los cuales contestaron 20, siendo los datos más significativos los siguientes:

#### Gráfica 3.15

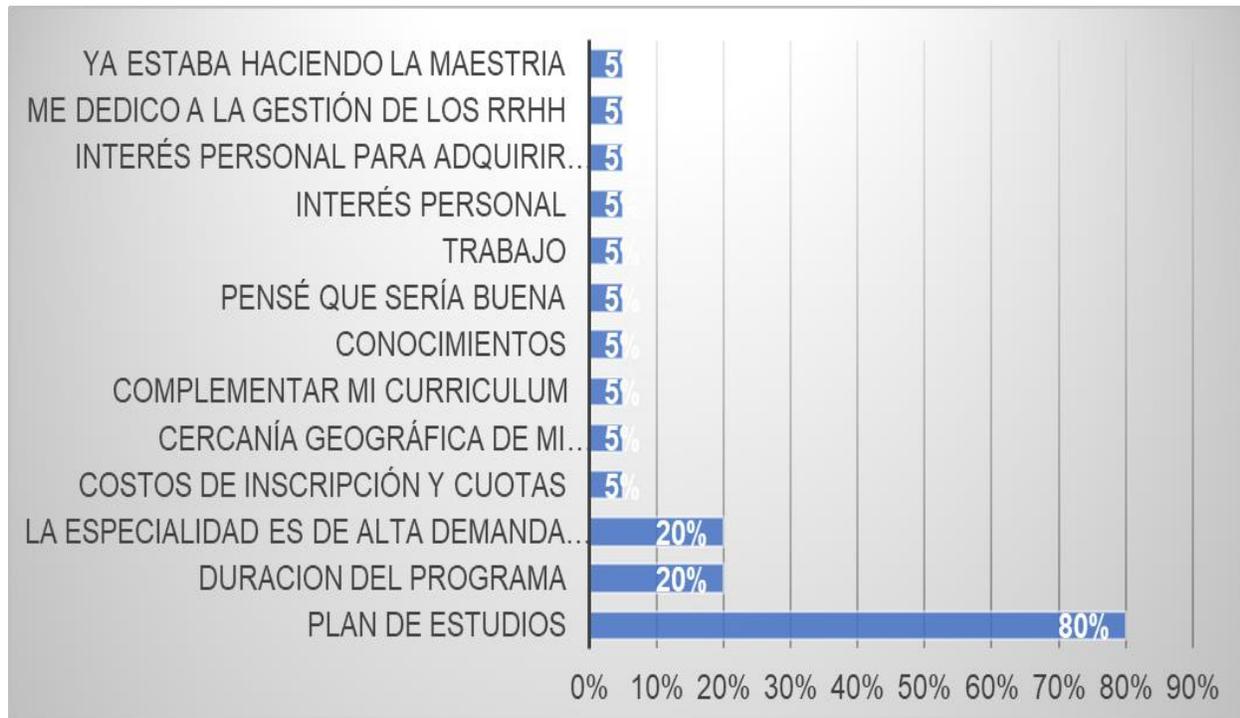
*El 70% del alumnado egresado que contestó son hombres*



Se encuestó a 20 exalumnas y exalumnos de la EGRH, quienes contestaron que la razón principal para estudiar la EGRH fue en un 40% por el plan de estudios, el 20% por la duración del programa y el 20% debido a que la especialidad es de alta demanda en el mercado, como se puede observar en la gráfica 3.16.

**Gráfica 3.16**

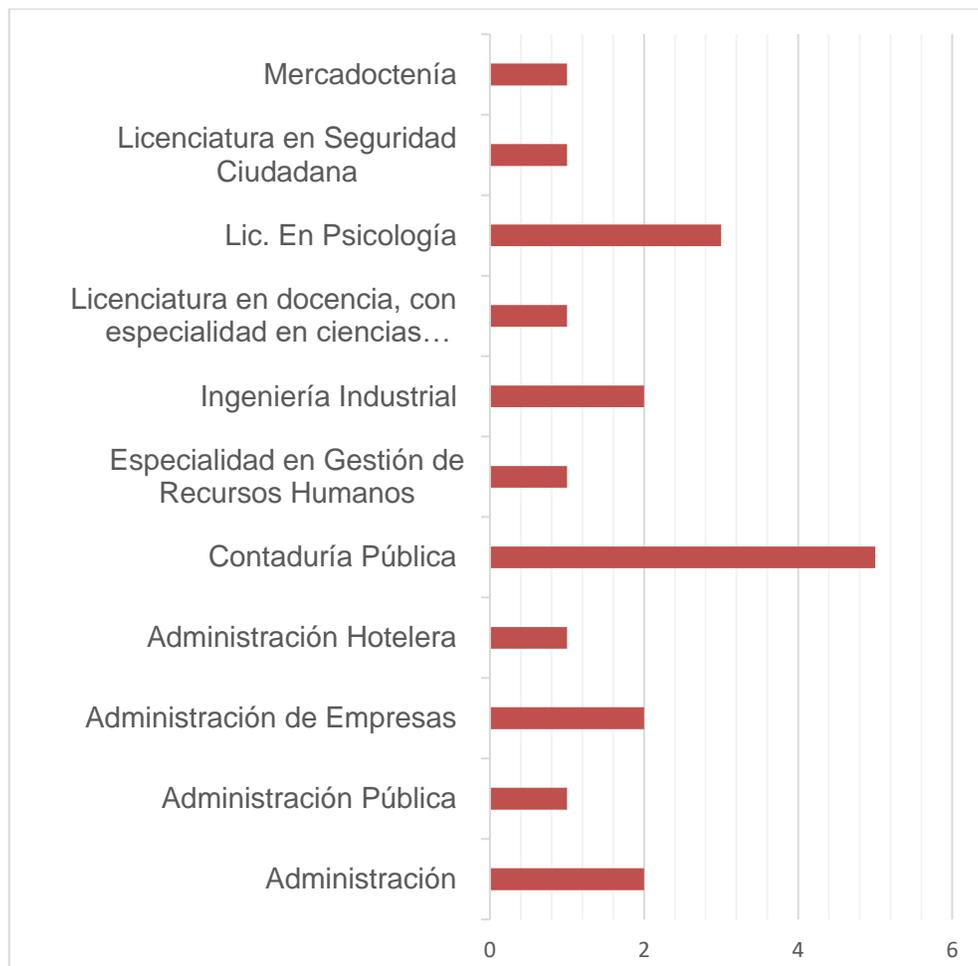
*Plan de estudios como razón principal para estudiar la EGRH*



Las egresadas y egresados que contestaron la encuesta cursaron las siguientes licenciaturas; Administración, Contaduría Pública, Ingeniería Industrial, Docencia, Psicología, Mercadotecnia, Administración Pública, Administración hotelera y Seguridad ciudadana.

**Gráfica 3.17**

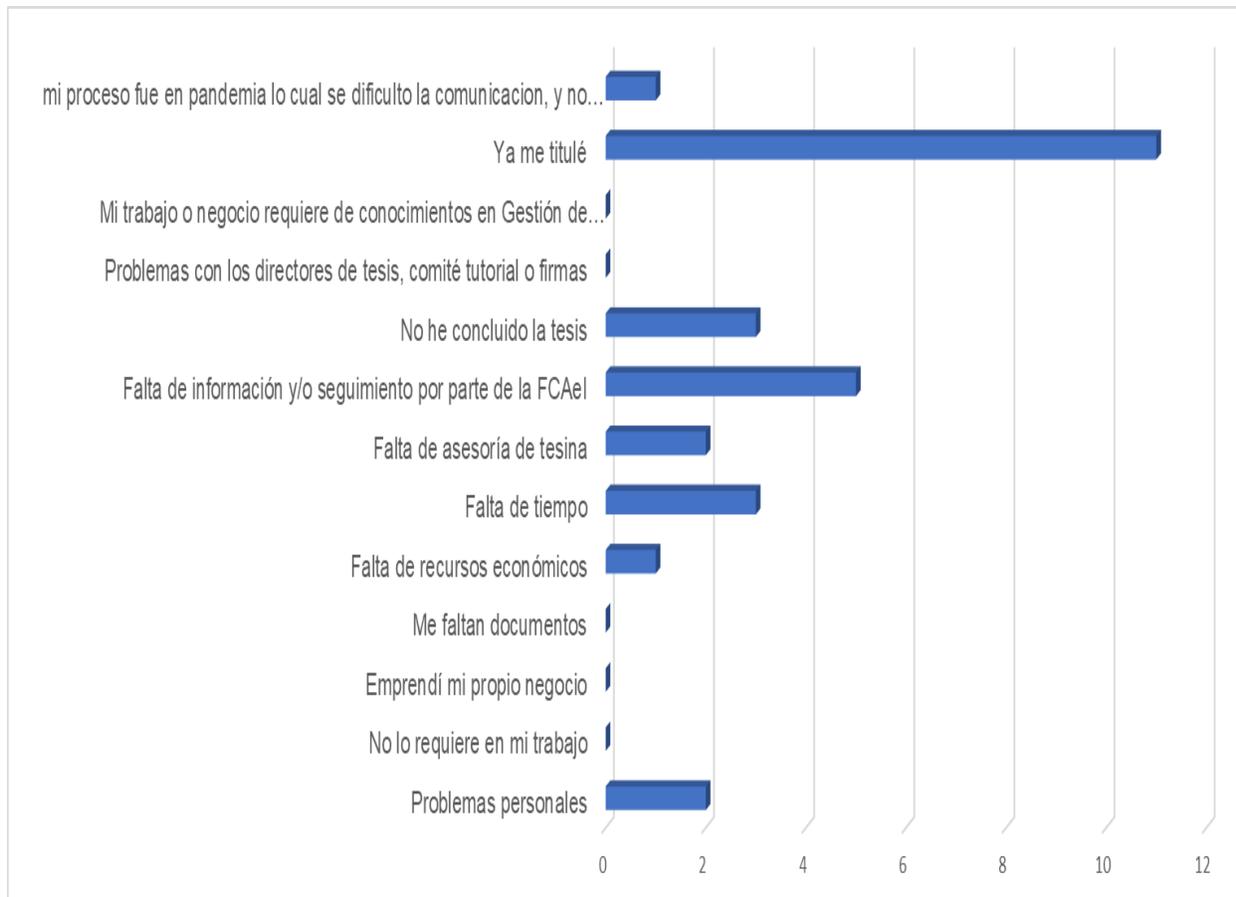
*Licenciaturas afines a la disciplina que han cursado la EGRH*



El 55% de egresadas y egresados que contestaron ya se titularon, los que no se titularon refirieron razones como falta de información y seguimiento por parte de la FCAel, falta de tiempo, problemas personales y falta de asesoría en la tesina.

**Gráfica 3.18**

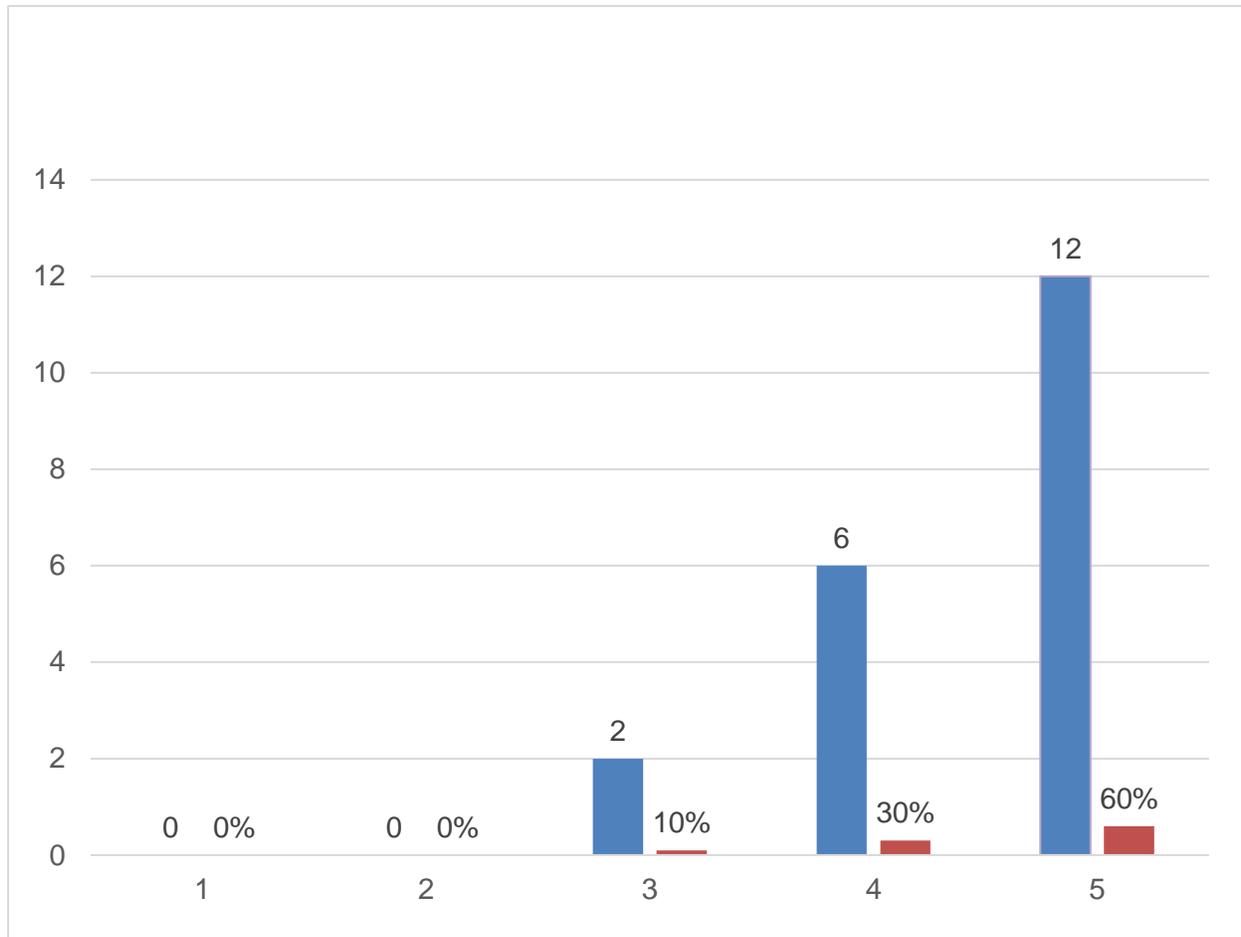
*Razón por la cual las egresadas y los egresados no han titulado la EGRH*



El 70% de las egresadas y los egresados que contestaron la encuesta y cursaron la EGRH consideran pertinentes los aspectos generales de la Especialidad, como se puede observar en la gráfica 3.19.

**Gráfica 3.19**

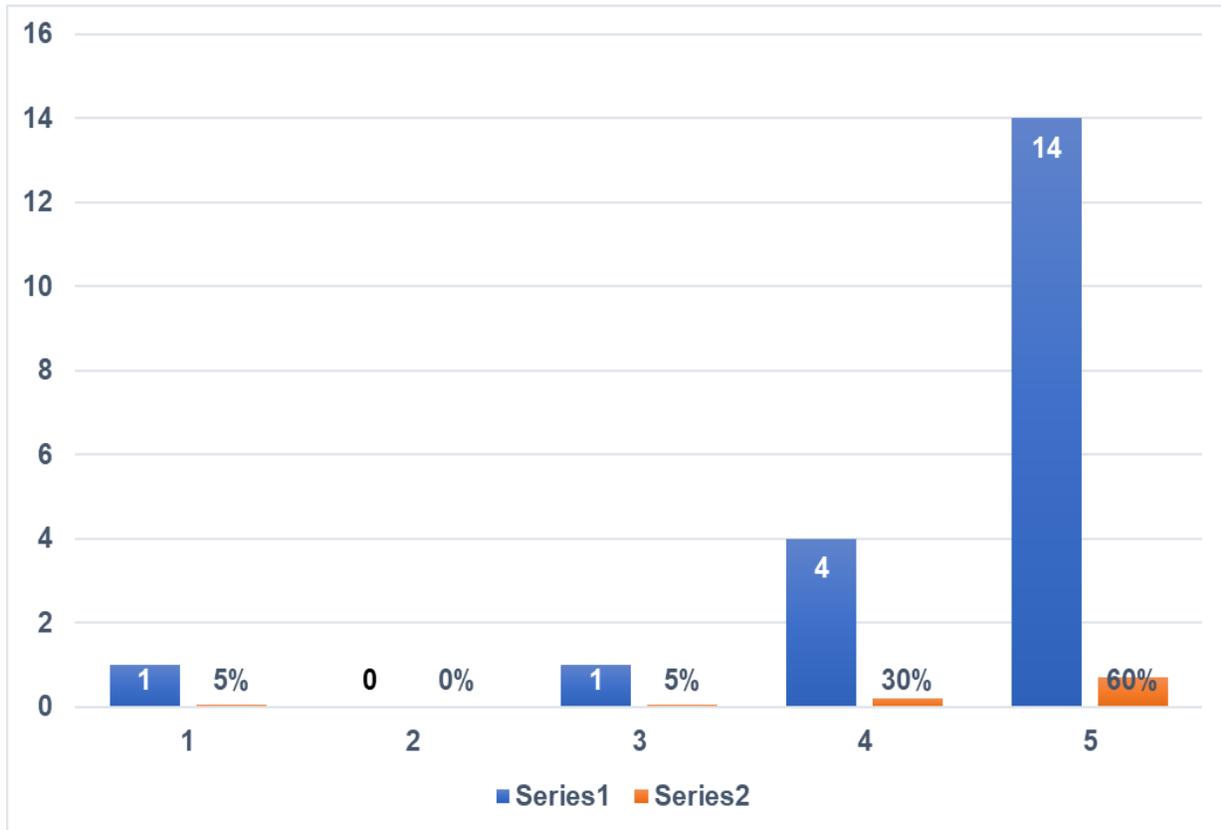
*Pertinencia de los aspectos generales de la EGRH*



El 60% de egresadas y egresados que contestaron la encuesta consideran altamente satisfactorios los estudios realizados en la EGRH.

**Gráfica 3.20**

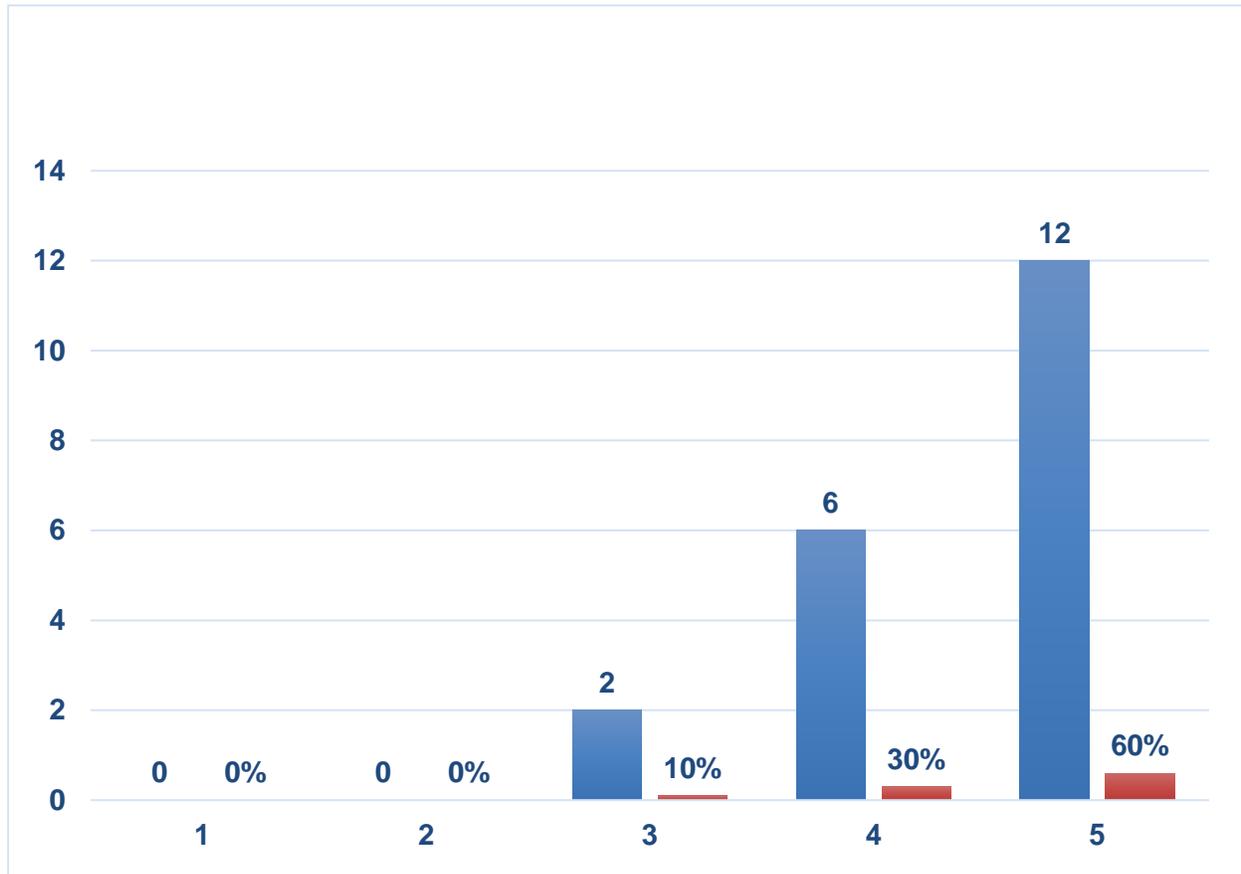
*Satisfacción de los estudios realizados en la EGRH*



El 60% de las egresadas y egresados que contestaron la encuesta, consideran una alta calidad en el equipo de docentes.

### Gráfica 3.21

*Satisfacción de las y los egresados respecto a la planta docente*



El nivel de satisfacción de quienes egresaron con respecto a los conocimientos y habilidades adquiridos refirieron haber incrementado sus capacidades para desarrollar el factor humano, habilidades para adquirir nuevos conocimientos, habilidades para proponer soluciones y alternativas, impulso para elaborar diagnósticos e intervenciones, habilidad para el proceso de selección de personal, reclutamiento, contratación e inducción, habilidades para buscar y analizar información, etcétera. Véase gráfica 3.22

**Gráfica 3.22**

*Nivel de satisfacción con respecto a los conocimientos y habilidades adquiridos en la EGRH*



El 100% de las egresadas y egresados que contestaron la encuesta mencionan que recomendarían ampliamente la EGRH.

### Gráfica 3.23

*Recomendación para estudiar la EGRH por parte de las y los egresados*



De acuerdo con las respuestas de las y los egresados, podemos concluir que están satisfechos con los estudios realizados en la EGRH, si bien no todos están desempeñando en su totalidad funciones relacionadas con la disciplina, los conocimientos han sido un apoyo importante para el desarrollo de sus actividades profesionales cotidianas, mejorando sus relaciones laborales, sociales, interpersonales y la administración de personas y equipos de trabajo.

Refieren que adquirieron actitudes y hábitos de vida saludable, desarrollo profesional, honesto, ético y social-responsable, impulso para la toma de decisiones, elaboración de diagnósticos e intervenciones en la empresa, capacidad para proponer soluciones y alternativas, desarrollar el factor humano, habilidad para el proceso de selección de personal, contratación, inducción, etcétera, para buscar y analizar información y adquirir nuevos conocimientos, y lo más importante, el 100% mencionan que recomiendan ampliamente los estudios en la EGRH.

## Vinculación con empleadores

Se están actualizando los datos del alumnado egresado, por lo cual el instrumento de aplicación respecto a la vinculación con empleadoras y empleadores se encuentra en proceso de elaboración y aplicación.

#### 4. PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS

Se incorporan al plan de estudios una serie de innovaciones curriculares en función de la demanda educativa, como la actualización en el uso de la tecnología temática relevante que se encuentra inmerso en la Línea de Generación y Aplicación de Conocimiento de la EGRH, utilizando las tendencias, para la gestión de recursos humanos, la intervención, de las organizaciones y la formación de directivas y directivos, utilizando los avances de la disciplina: se utiliza la teoría actual, y de forma flexible, para establecer el análisis de las problemáticas de intervención de los factores que inciden en términos de la ciencia de datos de negocios inteligentes, el uso de tecnologías, estrategias de aprendizaje, todos estos temas fueron ya actualizados e inmersos en las unidades de aprendizaje, incluyendo las competencias en el área laboral del modelo universitario, así como las estrategias de formación e intervención mediante la interface, y el uso de tecnologías formativas, para otorgar las competencias planteadas en la currícula, la fortaleza es la formación en la intervención de la organización desde el punto de vista de la especialidad, de acuerdo con las competencias establecidas, dotando de las herramientas, para solucionar cada tipo de problemáticas, no sólo de forma auto dirigida, sino que hay mecanismos de formulación asincrónica, para eficientar el proceso de análisis y la meta cognición.

El valor total de créditos es de 74, conformado por nueve unidades de aprendizaje, y una optativa a elegir entre seis cursos de acuerdo con la línea de investigación de la tesis, cumpliendo con los tres ejes de formación; teórico práctico, metodológico, y desarrollo de tesina con cuatro cursos de avance de trabajo terminal, abarcando los dos ciclos de formación; básico y disciplinar, con duración de un año en cuatro trimestres de forma continua.

## 5. OBJETIVOS CURRICULARES

En los objetivos curriculares tanto en el general como en los específicos, se estipulan los propósitos de la finalidad educativa, integrando los elementos del currículo que distingue e identifica a la especialidad, definiendo los resultados y las competencias a desarrollar en el alumnado, en el transcurso del proceso de enseñanza aprendizaje.

### 5.1 Objetivo general

Formar personas especialistas en gestión de recursos humanos con conocimientos teóricos, prácticos y metodológicos aplicados en el desarrollo de una investigación que deberán plasmar en una tesina como trabajo terminal indispensable para la titulación, el trabajo de investigación vinculará al alumnado con el proceso administrativo y la planeación estratégica para el diseño de soluciones organizacionales.

#### 5.1.1 Objetivos específicos

- Proporcionar al estudiantado conocimientos de planeación estratégica y técnicas de la administración en la toma de decisiones de la gestión de recursos humanos para la intervención organizacional.
- Capacitar al estudiantado mediante análisis de casos prácticos, para efficientar el desempeño organizacional.
- Habilitar al estudiantado, mediante técnicas estadísticas para la toma de decisiones de gestión de recursos humanos.
- Desarrollar una tesina a estudiantes en gestión de recursos humanos mediante la asesoría individual para la presentación de avances cuatrimestrales con el comité tutorial que aborde tópicos vigentes en la gestión de recursos humanos para el diseño de soluciones organizacionales.

### 5.2 Metas

- Tener del 80% de las tesinas concluidas por generación.
- El del 100% de personas estudiantes de cada generación sean formados en

el análisis y gestión de los recursos humanos en las organizaciones.

- Del 70% de los trabajos realizados por el estudiantado de cada generación contribuyan a la solución de un problema en una organización.
- Incrementar en un 10% por cohorte generacional la participación de personas estudiantes en proyectos de intervención organizacional.
- Del 10% del estudiantado por generación tenga movilidad con otros centros de investigación de instituciones de educación superior nacional en materia de recursos humanos.

## 6. PERFIL DEL ALUMNO

Las personas aspirantes al posgrado de la especialidad, deberán contar con un perfil de ingreso aplicable al campo profesional de la administración, contaduría, ingeniería, psicología, dirección de empresas, relaciones laborales, derecho, sociología, comunicación humana o cualquier otra carrera afín a juicio del consejo interno de posgrado integrando características específicas: académicas, habilidades, valores, aptitudes y actitudes, que garanticen su permanencia y su éxito a través de la obtención del grado académico, el perfil de egreso deberá desarrollarse a través del proceso de enseñanza aprendizaje contenido en el plan educativo de la especialidad, de esta manera, las personas egresadas de la especialidad proporcionarán beneficios a la sociedad, a través del desarrollo económico, cultural y social manifestado en la productividad de sus actividades.

### 6.1 Perfil de ingreso

Las personas aspirantes a la especialidad deberán contar con:

#### Conocimientos generales

- en las áreas afines al manejo de recursos humanos, adquiridos en el nivel educativo inmediato anterior;
- en administración, recursos humanos, derecho y metodología de la investigación;
- en comprensión lectora del idioma inglés.

#### Habilidades

- estructurar información que permita la toma de decisiones que ayude a resolver algún problema (Teoría Herbert Simon);
- integrar y dirigir equipos de trabajo orientados a resultados;
- establecer comunicación organizacional interna, externa, oral y escrita;
- establecer relaciones interpersonales que impulsen el trabajo colaborativo.

## Valores

- responsabilidad;
- honestidad;
- respeto;
- ética personal y profesional.

## Aptitudes o destrezas

- manejar software informático orientado a la administración de recursos humanos (Office);
- capacidad de inteligencia emocional y comunicación humana;
- capacidad metacognitiva de investigación autónoma.

## Actitudes

- disposición para involucrarse en procesos de aprendizaje permanente;
- interés por la problemática humana tanto en las organizaciones como en el entorno;
- iniciativa y creatividad para el manejo de problemas complejos, buscando soluciones de beneficio común;
- mentalidad abierta, crítica y propositiva para recibir opiniones diversas y generar propuestas de trabajo.

## 6.2 Perfil de egreso

En el Modelo Universitario 2022, plantea mantener la formación basada en competencias, incorporando un enfoque actualizado con mayor énfasis en las competencias transferibles a diversas situaciones y contextos, que confieren a la persona una mayor adaptabilidad a un entorno dinámico que se agrupan en tres grandes áreas:

### 6.2.1 Competencias

#### 6.2.1.1 Competencias básicas

- lectura, análisis y síntesis;
- comunicación oral y escrita;
- aprendizaje estratégico;
- razonamiento lógico-matemático.

### 6.2.1.2 Competencias genéricas

#### Competencias cognitivas-metacognitivas

- resolución de problemas;
- pensamiento crítico;
- creatividad.

#### Socioemocionales genéricas

- trabajo colaborativo;
- cuidado de sí;
- orientación al logro;
- gestión emocional;
- apertura a la experiencia;
- relación con otras personas.

#### Digitales genéricas

- búsqueda, valoración y gestión de información;
- comunicación y colaboración en línea;
- creación de contenidos digitales;
- seguridad en la red;
- resolución de problemas técnicos.

#### Socioculturales genéricas

- integridad personal;
- interculturalidad;
- responsabilidad social y ciudadana;
- aprecio por la vida y la diversidad;
- Emprendimiento.

### 6.2.1.3 Competencias laborales

El plan de estudios de la especialidad ofrece el desarrollo de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo de las personas egresadas, el cual se lleva a cabo puntualmente durante la instrucción en el transcurso de sus estudios y queda plasmado en el trabajo terminal denominado tesina, madurando así un desarrollo productivo en la intervención de las organizaciones.

### 6.2.1.3.1 Competencias específicas disciplinares

#### Habilidades

- coordina grupos de trabajo para desarrollar procesos participativos y aprovechar el potencial de los recursos humanos, a través de la generación de cambios conductuales favorables a los objetivos otorgando confianza a su personal;
- implementa elementos y técnicas para permitir identificar la prospectiva del factor humano de valores y culturas organizacionales, analizando las fortalezas y debilidades mediante evaluaciones y diseños de sistemas de información;
- coordina el trabajo colaborativo en grupos para la toma de decisiones equilibradas analizando los cambios laborales;
- propone mejoras en las organizaciones para eficientar la gestión de los recursos humanos a través del diseño de estrategias.

#### Actitudes

- gestiona a los diferentes protagonistas de la vida organizacional para conducir al recurso humano a las metas organizacionales, a través de su capacidad de motivación;
- se compromete con las organizaciones y las personas que las integran, con el fin de equilibrar los intereses organizacionales y los personales, a través de un sentido responsable;
- percibe los cambios en el entorno para formular propuestas a través de su capacidad de respuesta y adaptación;
- interés en la organización para incrementar la competitividad laboral a través de la gestión del talento humano.

#### Valores

- conduce su actuación personal y profesional, para defender la confidencialidad de la información que maneja a través de su compromiso ético;
- ejerce su honestidad para desempeñar sus funciones con responsabilidad, con respecto a sus compañeros/compañeras de trabajo;

- se compromete al cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales para elevar la calidad humana a través de la mejora del entorno laboral;
- valora la equidad y diversidad de género para mejorar las relaciones laborales a través del respeto humano.

#### 6.2.1.3.2 Transferibles para el trabajo

##### Digitales para el trabajo:

- desarrolla trabajos de análisis para el diagnóstico de la gestión humana a través del uso de herramientas tecnológicas en el área de recursos humanos;
- utiliza herramientas digitales para la selección, contratación de personal por medio del análisis de datos en los perfiles de puestos;
- conoce el manejo de bases de datos que contribuyen a la transformación digital y a la digitalización de las organizaciones, a través de la creación, análisis e interpretación de estas.

##### Socioemocionales para el trabajo:

- comunica de forma asertiva para establecer comunicación efectiva de forma proactiva y con inteligencia emocional;
- reconoce el agotamiento emocional para reducir los riesgos de estrés laboral de forma ética;
- mejora el ambiente organizacional gestionando las emociones humanas en las organizaciones, a través de estrategias de comunicación asertiva.

##### Competencias para el trabajo transdisciplinar:

- comprende elementos sociales, médicos, psicológicos, estadísticos y lingüísticos para la correcta interacción a través de la gestión de grupos humanos de alto desempeño;
- crea y gestiona planes y políticas organizacionales para el cumplimiento de la responsabilidad social empresarial, a través de una comprensión multidimensional de nuestra condición humana en la Pachamama -nuestra madre tierra;
- establece planes y proyectos para el desarrollo transdisciplinar del recurso humano, a través de actividades de educación y aprendizaje para el buen vivir.

### Competencias para el aprendizaje a lo largo de la vida laboral

- aprende conocimientos innovadores relativos de forma autónoma y continua a través de las diferentes plataformas digitales para la eficiente y eficaz gestión humana;
- resuelve problemas utilizando herramientas digitales aprendidas de forma autónoma resolviendo problemáticas de gestión en recursos humanos que se presenten en el futuro;
- observa de forma crítica la gestión del recurso humano para identificar oportunidades de mejora, y establecer procesos que permitan a las organizaciones adaptarse de forma resiliente a los continuos cambios del entorno empresarial.

## 7. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

El programa educativo de la EGRH es de orientación profesionalizante y presencial. Tiene una duración de cuatro trimestres (un año) y se caracteriza por tener una estructura académica basada en tres ejes formativos: teórico-práctico, metodológico y desarrollo de trabajo terminal con cuatro actividades académicas de seguimiento, cumpliendo con los dos ciclos de formación; básico y disciplinar, conformados por nueve unidades de aprendizaje, y una optativa a elegir entre seis cursos de acuerdo a la línea de investigación de la tesina. El total de créditos a cursar es de 74.

La calificación mínima aprobatoria para cada curso del programa educativo es de ocho en la escala de uno a 10.

### 7.1 Flexibilidad curricular

Como se ha expuesto hasta el momento, la EGRH tiene una duración de un año, pero en el segundo trimestre el estudiantado puede cursar una optativa disciplinar en la Maestría en Administración de Organizaciones (MAO) de esta facultad, en alguna otra unidad académica de la UAEM o en otra institución de educación superior. Esta posibilidad se facilita debido a que los cursos del eje teórico-práctico no tienen seriación, por lo cual se pueden distribuir en los trimestres de acuerdo como las y los estudiantes consideren conveniente, contando con el aval de su directora o director de tesina y la aprobación del Consejo interno de posgrado.

#### a) oferta educativa diversificada

En las unidades de aprendizaje se incorporaron y actualizaron los contenidos temáticos y referencias bibliográficas, la nueva citación comprende las ediciones e investigaciones más recientes en la materia, considerando la necesidad de temáticas referentes a la virtualidad y el trabajo a distancia así como elementos de tecnología e innovación, además se cuenta con nuevas unidades de aprendizaje optativas que el estudiantado puede elegir de acuerdo a su línea de investigación en el desarrollo de su tesina, se incluyen los temas transversales incluidos en el modelo universitario con temáticas de

diversidad, multiculturalidad, derechos humanos y sociales encaminados a desarrollar competencias en el estudiantado para una efectiva gestión del factor humano en las organizaciones, las unidades de aprendizaje también contienen temas emergentes para el campo laboral en la cuarta revolución industrial, infraestructura tecnológica y competencias digitales laborales, de acuerdo con los cambios del entorno socioeconómico y cultural, así como los avances y tendencias de la disciplina de la gestión de recursos humanos.

Como el programa es de un año, no requiere de prácticas profesionales ni servicio social, tampoco considera estancias ni internados, sin embargo, el desarrollo de la investigación en la tesina, permite al estudiantado aplicar las teorías analizadas en el aula en escenarios de aprendizaje en empresas públicas o privadas.

#### b) reformulación de la estructura curricular

Existe vinculación entre los niveles educativos en cuanto a su continuidad en la trayectoria, el programa cuenta con el ciclo básico y el disciplinar, y tres ejes que forman la estructura curricular, en el primero que es teórico práctico se establecen los elementos básicos necesarios para la intervención y solución de problemas prácticos, en el segundo eje que es el metodológico se otorgan de las herramientas tanto para la interpretación como intervención de la organización, en la gestión, y problematización y toma de decisiones, en cuanto al eje de desarrollo de tesina, se establece en cada etapa de la trayectoria la distribución de conocimientos necesarios para el desarrollo del proyecto, el programa está integrado de 74 créditos para la especialización, debido a que es el máximo de créditos para una especialidad según el anexo escolarizado del CONACyT.

#### c) itinerarios de formación

El programa es totalmente presencial, no existe ninguna modalidad de unidad de aprendizaje híbrida, sin embargo, existen los mecanismos de uso de didácticas mediante la tecnología de información y comunicación para establecer los tiempos de avance enfocados en el estudiantado, con respecto a su estilo de aprendizaje, intereses necesidades físicas y personales, para la autodirección de su aprendizaje. Las directoras

y directores de desarrollo de tesinas, mantienen constante y estrecha comunicación con el estudiantado, con la finalidad de que avancen a su propio ritmo dentro de los tiempos establecidos del programa.

El programa es de un año, dividido en cuatro trimestres continuos, sin interrupción ni vacaciones, por lo que no permite cursos intensivos en periodos de verano e invierno, las alumnas y los alumnos conocen desde la primera sesión de clase el método de evaluación, el programa no comprende exámenes extraordinarios ni título de suficiencia, si se reprueba una materia existe la posibilidad de recursamiento en el semestre inmediato, de materia que permiten el reconocimiento de las competencias adquiridas con el debido aval de créditos con el propósito de favorecer la inclusión y la atención a la diversidad.

#### d) temporalidad

No existen cursos intensivos, ni periodos de verano, o remediales debido a la duración de un año ininterrumpido y sin vacaciones, sin embargo, se favorece la trayectoria académica, mediante el seguimiento del estudiantado en cada unidad de aprendizaje, y enfocándonos a los intereses particulares.

#### e) multimodalidad

Si bien no se ofertan unidades de aprendizaje de forma virtual e híbrida, se utilizan, herramientas de tecnología de información y comunicación, como aulas virtuales y didácticas virtuales para el desarrollo enfocado en el estudiantado, se incorpora y fomenta la búsqueda autodirigida en la web, de bibliotecas digitales, bases de datos, plataformas, generación de contenidos interactivos, trabajos en redes, para favorecer el desarrollo de competencias específicas relacionadas con el uso de las TIC, promoviendo así la autorregulación y autonomía del alumnado.

#### f) movilidad

Los mecanismos de promoción para la movilidad interna entre posgrados de la FCAel, así como con otros programas educativos afines dentro de la Institución de Educación

Superior a la que pertenece la especialidad, están basados en las materias optativas, es decir, conforme al tema de investigación y desarrollo de la tesina el estudiantado conjuntamente con su directora o director de tesina, elegirán la materia optativa que le ayude concluir con éxito su trabajo terminal, si entre las seis materias optativas que ofrece la EGRH no encuentra una unidad de aprendizaje lo suficientemente útil y adecuada para su tesina, podrá elegir un curso optativo de entre los que oferta cualquier otra maestría o especialidad, tanto en la FCAel como en otros programas de posgrado de la UAEM.

En cuanto a estancias académicas, de investigación o internados, la duración de un año ininterrumpido de la especialidad hace imposible esta propuesta.

g) autonomía y autorregulación en la formación

Se incorpora en las unidades de aprendizaje, estrategias, para enfocar los proyectos desarrollados en las tesinas en casos de estudio y solución de problemas relativos a los recursos humanos, para provocar una apropiación a través de la transferencia de conocimientos, utilizando competencias y construcción del conocimiento, para la toma de decisiones autónomas e independientes en el proceso de formación.

h) vinculación con los sectores sociales

Con respecto de la duración de un año ininterrumpido del programa educativo, no existe la posibilidad de incluir trabajo de campo o estancias académicas o de investigación, pero se establece que la mayoría del estudiantado que ha ingresado a la EGRH se encuentra trabajando en el campo profesional, por lo que se garantiza, las experiencias formativas de carácter laboral y social. En el caso de que se realice una incorporación de las y los estudiantes a un campo de intervención organizacional particular, esto se realizará a través de una gestión directa o mediante una carta de intención pormenorizada, con tiempos, estrategias de intervención y uso de datos.

## 7.2 Ciclos de formación

El programa educativo de la EGRH es de orientación profesionalizante y presencial. Tiene una duración de cuatro trimestres (un año) y se caracteriza por tener una estructura académica basada en tres ejes formativos: teórico-práctico, metodológico y desarrollo de trabajo de tesina. El total de créditos a cursar es de 74, permitiendo el desarrollo de las competencias del estudiantado en lo referente a los ámbitos, científico, profesional, comunicativo y sociocultural.

La directora o director de tesina participa de manera importante en la orientación y enseñanza de sus tutorados y tutoradas, será quien conduzca el desarrollo de la tesina desde el inicio hasta su terminación. El estudiantado presenta ante el comité tutorial el “Avance de tesina” correspondiente a cada fin de trimestre, este comité emitirá las recomendaciones pertinentes a la directora o director de tesis y su persona estudiante para asegurar la conclusión de la tesina en el lapso del tiempo comprometido.

**Tabla 7.1**  
**Ciclos de formación en el ejemplo de la trayectoria académica**

Ejes generales de la formación	Ciclo básico	Ciclo disciplinar			
	Trimestres				
	1° trimestre	2° trimestre	3° trimestre	4° trimestre	Total
Teórico práctico	Comportamiento organizacional HT 2 HP 3 créditos 7	Administración de la calidad HT 2 HP 2 créditos 6	Administración de las remuneraciones HT 2 HP 2 créditos 6	Relación obrero-patronales HT 2 HP 2 créditos 6	HT 8 HP 9 créditos 25
	Desarrollo de la cultura organizacional HT 2 HP 3 créditos 7		Formación de personal en la organización HT 2 HP 2 créditos 6	Tendencias de la gestión en recursos humanos HT 2 HP 2 créditos 6	HT 6 HP 7 créditos 19
	Proceso de empleo en las organizaciones HT 2 HP 3 créditos 7	Optativa HT 2 HP 1 créditos 5			HT 4 HP 4 créditos 7

Ejes generales de la formación	Ciclo básico	Ciclo disciplinar			
	Trimestres				
	1° trimestre	2° trimestre	3° trimestre	4° trimestre	Total
Metodológico		Estadística aplicada a los recursos humanos HT 2 HP 2 créditos 6			HT 2 HP 2 créditos 6
Desarrollo de tesina	Planteamiento, fundamentación del problema	Reseña de literatura especializada	Recolección de datos empíricos	Borrador completo de proyecto terminal	HT 4 HP 4 Créditos 12
	HT 1 HP 1 créditos 3	HT 1 HP 1 créditos 3	HT 1 HP 1 créditos 3	HT 1 HP 1 créditos 3	
Total	HT 7 HP 10 Créditos 24	HT 7 HP 6 Créditos 20	HT 5 HP 5 Créditos 15	HT 5 HP 5 Créditos 15	HT 24 HP 26 Créditos 74

### 7.3 Ejes generales de formación

El programa educativo de la EGRH es de orientación profesionalizante y presencial. Tiene una duración de cuatro trimestres (un año) y se caracteriza por tener una estructura académica basada en tres ejes formativos: teórico-práctico, metodológico y desarrollo de trabajo de tesina. El total de créditos a cursar es de 74.

#### Eje teórico práctico

El conjunto de cursos que integran este eje, tiene el objetivo de que las y los estudiantes desarrollen su aparato cognitivo desde la perspectiva conceptual (administración, psicología, sociología, antropología, cibernética, inteligencia artificial, entre otros), a través del conocimiento de los modelos abstractos alusivos a conocer, entender y comprender la dinámica organizacional a que está expuesto el recurso humano, una vez obtenido esto, llevarlos a la práctica a través de la investigación del comportamiento y la dinámica en la organización de estudio y análisis, diseñando en sus tesinas diagnósticos e intervenciones en las empresas, buscando el desempeño óptimo del recurso humano, de esta manera asimilan los aspectos generales de la organización y obtienen las herramientas prácticas de la gestión de los recursos humanos.

Los cursos básicos que integran el eje teórico-práctico son:

- comportamiento organizacional;
- proceso de empleo en las organizaciones;
- desarrollo de la cultura organizacional.

El diseño de los cursos disciplinares están concebidos para proporcionar las herramientas prácticas de la gestión de recursos humanos:

- formación de personal en la organización;
- administración de la calidad;
- administración de remuneraciones;
- tendencias de la gestión en recursos humanos;
- relaciones laborales obrero-patronales.

Los cursos optativos disciplinares se eligen orientados a las características de cada tesina en acuerdo con la tutora o tutor principal. El programa ofrece dos vertientes, una relacionada con las habilidades directivas de una organización y otra, con el mejoramiento operativo del ambiente laboral. El programa ofrece la opción de que el estudiantado elija en otra unidad académica de la UAEM o en otra institución un curso optativo de acuerdo con su perfil, previa aprobación de su tutora o tutor principal y de la comisión académica interna de la especialidad. Los cursos optativos disciplinares son:

- seminario de habilidades directivas;
- administración 4.0;
- trabajo colaborativo en la contratación de personal;
- ética, género y responsabilidad social;
- tecnologías aplicadas a la gestión de recursos humanos;
- ergonomía, higiene industrial y seguridad social.

### Eje metodológico

Este eje proporciona al estudiantado las competencias investigativas, métodos generales y específicos, emanados directamente de las propuestas de los modelos teóricos que explican el comportamiento del recurso humano en la organización y los elementos de

análisis e interpretación estadístico y teórico necesarios en el desarrollo de la tesina.

El curso que comprende esta área es:

- estadística aplicada a los recursos humanos

### **Eje desarrollo de tesina**

Este eje permite al estudiantado intervenir con un diseño teórico y metodológico en las diferentes problemáticas de la gestión de recursos humanos en las organizaciones y su solución, en tal sentido se abordan tópicos de la actualidad.

Los cursos que comprende son:

- Avance de tesina: Planteamiento y fundamentación del problema
- Avance de tesina: Reseña de literatura especializada
- Avance de tesina: Recolección de datos empíricos
- Avance de tesina: Borrador completo de la tesina

El propósito general de los cursos de avance de tesina es garantizar la elaboración de una tesina que realice una contribución asociada al campo profesional de la EGRH. La aplicación de los diferentes ejes que articulan los cursos de la EGRH contempla horas prácticas que el estudiantado podrá cumplir durante su investigación en escenarios laborales,

Al final de cada trimestre el director de tesina evalúa el desempeño académico, cumplimiento del plan de estudios, cumplimiento de las prácticas inmersivas en espacios del sector público o social, o con el sector industrial, porcentaje de avance de tesina requerido por trimestre, además el alumnado deberá presentar cada fin de trimestre los avances de tesina ante su comité tutorial con 5 integrantes del núcleo académico o profesorado de tiempo parcial, tomando en cuenta los siguientes criterios de evaluación: presentación de estilo del documento, comprensión del contenido y el avance de la tesina a evaluar.

La calificación mínima aprobatoria para cada curso del programa educativo es de ocho en la escala de uno a 10.

## 7.4 Sistema de tutorías

El sistema de tutoría en la EGRH, contribuye académicamente a la formación integral del estudiantado en su formación profesionalizante, mejorando su rendimiento académico, ayudándole a solucionar problemas escolares y desarrollar hábitos de estudio, trabajo, reflexión y convivencia social. El sistema de tutoría busca estimular las capacidades, los procesos de pensamiento, la toma de decisiones en el desarrollo de los proyectos de tesina, el programa desarrolla sistema el sistema de tutoría de la siguiente manera:

1. El consejo interno de posgrado de la FCAel nombrará a la directora o director principal de tesina y al comité tutorial de cada estudiante, informándole al estudiantado en cuanto se integre a la especialidad. El comité tutorial estará integrado por dos profesoras o profesores de tiempo completo y una directora o director de tesina que forme parte del núcleo académico.
2. Asignación de directora o director de tesina. Una vez que el estudiantado ha quedado inscrito en la EGRH, la Coordinación del programa a través de la Secretaría de investigación de la FCAel efectuará una reunión con las y los estudiantes para darles a conocer el sistema tutorial, la forma de trabajo y sus responsabilidades. El director o directora de tesina, será solicitada o solicitado por el alumnado con el visto bueno de la o el docente propuesto, preferentemente deberá pertenecer al núcleo académico y será avalada o avalado por la comisión académica interna del posgrado y ratificada o ratificado por el consejo interno de posgrado (Art.65 Reglamento general de estudios de posgrado, sep. 2020) de acuerdo con la Línea de generación y aplicación del conocimiento del trabajo de tesina.
3. Forma de trabajo en las reuniones tutoriales. Las reuniones de tutoría se realizan en forma individual. La directora o director de tesina será quien conduzca el desarrollo de la tesina desde el inicio hasta su terminación. Con el fin de conocer el avance, se llevarán a cabo presentaciones con el comité tutorial, quién decidirá la calificación del avance de tesina, además emitirá las

recomendaciones pertinentes para asegurar la conclusión de la tesina en el lapso del tiempo comprometido.

- Funciones de la directora o director de tesina
  - a) Dirigir el producto de la tesina que se desarrolla durante el seguimiento de “Desarrollo de tesina”.
  - b) Dedicar el tiempo necesario a cada uno de las y los estudiantes que tengan bajo su responsabilidad.
  - c) Elaborar y entregar un informe al finalizar cada trimestre a la Secretaría de investigación, el cual comprenderá:
    - el avance en cada una de las etapas del desarrollo del proyecto;
    - las recomendaciones del Comité tutorial y las calificaciones obtenidas, principalmente, de los avances del trabajo de tesina;
    - los apoyos que necesitará cada estudiante para la conclusión de su trabajo de titulación;
    - comentarios sobre el desempeño estudiantil.

## 7.5 Línea de generación y aplicación del conocimiento

### Cuadro 7.1

*La línea de generación y aplicación del conocimiento (LGAC) de la Especialidad en gestión de los recursos humanos es:*

Nombre de la LGAC	Descripción	Profesorado que la integra
Los recursos humanos como pieza clave en el desarrollo de las organizaciones	Se analizan los principales factores que inciden en la integración, del factor humano a las organizaciones, tomando en cuenta factores como el manejo administrativo, de retribución, de la cultura organizacional, relaciones legales y contractuales,	Dr. Augusto Renato Pérez Mayo (PITC) Dr. Fernando Guerrero Torres (PITC) Dr. Pablo Guerrero Sánchez (PITC) Dr. Felipe de Jesús Bonilla Sánchez (PTC) Mtra. Jeanine Villarueva Ávila (PTC) Dra. Avelina Velasco Ocampo

Nombre de la LGAC	Descripción	Profesorado que la integra
	manejo de conflictos y de integración vía los sistemas de información y ambientes virtuales de trabajo.	Dra. Eloísa Rodríguez Vázquez Mtro. José Luis Vargas Flores Dra. Nohemí Roque Nieto

En el año del 2015, se identificó la necesidad de especialistas en la gestión de recursos humanos en las organizaciones, se analizó la creación del plan de estudios de la EGRH don la línea de generación y aplicación del conocimiento siguiente: “Los recursos humanos como pieza clave en el desarrollo de las organizaciones”, de acuerdo con la evolución de la disciplina, consideramos que la línea de generación y aplicación del conocimiento, el plan de estudios, el perfil de las y los docentes y la orientación del programa, siguen siendo congruentes ya que integran a los diferentes factores que inciden en la gestión de los recursos humanos en las organizaciones.

Es importante mencionar que el plan de estudios de la EGRH, fomenta la confianza a las egresadas y los egresados para desarrollar procesos participativos; aprovechar el potencial de los recursos humanos para generar la posibilidad de cambios conductuales favorables a los objetivos organizacionales, la generación de cambio y gestión del recurso humano en términos de la modificación de la conducta, tanto en el nivel operativo como en el directivo para favorecer los objetivos de las organizaciones tradicionales o virtuales y evitar la rotación de personal.

La línea de generación y aplicación del conocimiento de la especialidad permite desarrollar valores en la gestión; ética personal y profesional para conducirse, defendiendo la confidencialidad de la información que se maneje, respeto por la equidad y diversidad de género en las relaciones laborales.

Consideramos adecuada la Línea de generación y aplicación de conocimiento, ya que la gestión de recursos humanos es un sistema complejo que abarca una serie de temas que requiere de la interacción de diferentes disciplinas como es la legal normativa, financiera, sociología, administradores, psicólogos además de la intervención de otras disciplinas en aspectos técnicos específicos de los diferentes sectores económicos.

Los conocimientos y habilidades generadas en el desarrollo de tesina y proyectos de investigación asociados a la línea de generación y aplicación del conocimiento de la especialidad inciden directamente en la formación metodológica del planteamiento, intervención y propuesta de solución de problemas en el ámbito de la gestión de los recursos humanos que impactan a las organizaciones. En este proceso habilita al estudiantado en esta metodología y le permite validar en casos reales los conceptos teóricos analizados en clase. Los proyectos son compartidos a través de los congresos internos de investigación, desarrollados por la comunidad académica y estudiantil de la EGRH.

Las tesinas generadas como productividad de la EGRH se encuentran alineadas congruentemente con la línea de generación y aplicación del conocimiento de la especialidad, la cual es: “Los recursos humanos como pieza clave en el desarrollo de las organizaciones”, citaremos como ejemplo 4 tesinas:

Agosto 2016; “Compromiso organizacional de las y los docentes del Sistema de educación abierto y a distancia” (SEAD), de la Facultad de Contaduría, Administración e Informática de la UAEM, la cual analiza el nivel de compromiso de las docentes y los docentes que integran el sistema SEAD, para establecer el nivel de efectividad institucional. Se determinó el nivel de compromiso organizacional afectivo, calculativo y normativo, siendo el porcentaje más alto el compromiso normativo de los docentes de sistema abierto con un total del 70%, articulación directa en el análisis y compromiso del recurso humano como factor de gestión de las y los docentes y su desempeño.

Agosto 2016; "Resiliencia como elemento clave en la gestión de los recursos humanos en una institución pública de Cuernavaca, Morelos". Caso Facultad de Contaduría, Administración e Informática de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos, en donde se realizó un estudio que permitió conocer el nivel de resiliencia de la institución y se estableció un programa de intervención para incrementar dicho nivel de resiliencia.

Enero 2018; “Análisis del diseño de una estructura organizacional en la industria restaurantera de la Ciudad de Guadalajara. Caso: Casa Bariachi. Se analiza y establece la estructura organizacional existente, lo cual permitió rediseñar el organigrama estructural, creando entre otros el departamento de Recursos humanos.

Agosto 2019; “El recurso humano como medio de cumplimiento del sistema de gestión en la industria farmacéutica”. En donde se analiza la importancia del recurso humano en el sistema de gestión de calidad y su impacto en el mismo, encontrando que el factor humano es el más importante para que los sistemas de gestión de calidad alcancen sus objetivos.

Cada uno de los títulos anteriores, contienen en su totalidad los conceptos que integran la línea de generación y aplicación del conocimiento de la EGRH, considerando los recursos humanos como pieza clave en el desarrollo de las organizaciones.

Por lo que consideramos que la línea de generación y aplicación del conocimiento de la especialidad está vigente, ya que forma especialistas capaces de analizar y establecer propuestas de solución a problemas actuales aplicables a recursos humanos, tanto en empresas públicas como en privadas, y como se menciona en el punto uno de la presentación del plan de estudios de la especialidad, se han integrado a la sociedad especialistas que impulsan innovación y adaptación a entornos cambiantes en un marco ético y de responsabilidad, respetuosos de la cultura y del medio ambiente, y, con una actitud crítica y propositiva para comprender el campo de la gestión de recursos humanos.

En este aspecto podemos mencionar que las tesinas que las alumnas y alumnos titulados y el núcleo académico han realizado emanan de la investigación y trabajo profesional que marca la línea de generación y aplicación de conocimiento de nuestro plan de estudios vigente, considerando los diversos factores que inciden en la integración del factor humano a las organizaciones.

## 7.6 Vinculación

Esta especialidad cuenta con los convenios que a nivel institucional existen, además tendrá convenios de colaboración con la Asociación mexicana en dirección de recursos humanos A.C. (AMEDIRH) y el Instituto de certificación de recursos humanos. Esto con el objetivo de que el estudiantado tenga la posibilidad a futuro de obtener la certificación como profesional de recursos humanos. La FCAel cuenta con convenios de colaboración con empresas afiliadas a Cámara nacional de la industria de transformación (CANACINTRA), Cámara nacional de comercio, servicios y turísticos (CANACO SERVYTUR) y la Confederación patronal de la república mexicana (COPARMEX); que permiten tener el vínculo empresarial con las alumnas y los alumnos de la EGRH.

Del 100%, el 90% de las personas exalumnas, trabajaban al mismo tiempo que cursaban la especialidad, basaron su tesina en la resolución o prevención de problemas en sus empresas tanto públicas como privadas, esto permitió que las empresas autorizaran la intervención al interior de sus organizaciones como un tipo de convenio, sin embargo, al terminar el alumnado su investigación, presentar los resultados y propuesta de solución en una tesina y titularse, la vinculación y convenio con las empresas terminaron, citamos como ejemplo:

- “La confianza como factor determinante en la gestión de los recursos humanos. Estudio de caso: Distribuidora automotriz JVR.”;
- “Creación de la cultura organizacional en el hotel Barceló de Cuernavaca, Morelos.”;
- Estudio de los niveles de felicidad laboral del recurso humano con base en el modelo PERMA de Seligman en las organizaciones universitarias, CASO: FCAel de la UAEM;
- Análisis del diseño de una estructura organizacional en la industria restaurantera de la Ciudad de Guadalajara. CASO: Casa Bariachi,

De esta manera, entre muchos otros títulos de tesinas, la vinculación con el entorno social y profesional, así como la retribución social, se cumple con los trabajos de

investigación durante todo el desarrollo de los trabajos terminales del estudiantado de la EGRH.

El núcleo académico cuenta con una amplia colaboración y vinculación con diversas asociaciones y unidades académicas, tanto de la UAEM como externas, éstas últimas privadas y de gobierno:

Dr. Augusto Renato Pérez Mayo (PITC)

- Miembro del Nodo Temático de Investigación empresa familiar y MiPymes de la REMINEO, A.C. (2022) En este nodo se realizan masterclass sobre la problemática de las Pymes en México y en América Latina en las diferentes universidades pertenecientes al nodo temático, además de colaboración conjunta en proyectos de investigación que impactan desde la creación, desarrollo y consolidación de las PYMES en México, aunado al análisis e intervención de la problemática que las aquejan, por ejemplo los modelos de digitalización de las PYMES en México y Centro América con asesoramiento, financiamiento del Banco Interamericano de desarrollo BID
- Miembro de la Red Mexicana de Investigadores en Estudios Organizacionales. REMINEO (2022) Es la reunión con un grupo denso de especialistas en el análisis de las organizaciones, esta reunión se realiza cada año a nivel internacional, tocando temas desde teoría, metodología y técnicas de intervención en las organizaciones.
- Miembro The international Society for Development and Sustainability (ISDS). 2022. Se planifican y se desarrollan proyectos de carácter sostenible como la organización verde.
- Miembro del Comité de Human Resource Research. (HRR) 2022. Se participa como evaluadores de proyectos y productos de investigación que impactan en el modelaje de gestión de RH en las organizaciones.
- Red Latinoamericana de Administración y Negocios. (RELAYN) Se participa de tipo editorial y de proyectos a nivel Latinoamericano, por ejemplo, el proyecto para 2023 es, estudiar el compromiso de los estudiantes

universitarios en las universidades de América Latina

- Departamento de Administración, negocios y desarrollo rural de la UNAM. Trabajos de colaboración
- Universidad Politécnica del Estado de Morelos.

Dr. Fernando Romero Torres (PITC)

Colabora activamente en actividades docentes, académicas y publicaciones conjuntas con pares académicos de las siguientes instancias:

- Miembro de la Red Latinoamericana de Administración y Negocios (RELAYN)
- Miembro de la Red de Ganadería Tropical (REd GATRO) de las redes temáticas del CONACYT.
- Colabora con el Departamento de Administración, Negocios y Desarrollo Rural de la UNAM.
- Colabora con el Centro Universitario Villavencio. (CUV)
- Colabora con la Universidad Politécnica del Estado de Morelos.

Dr. Pablo Guerrero Sánchez (PITC):

Participa constante y activamente con:

- La Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) con la UAM Iztapalapa en el posgrado de Organizaciones, como sinodal de titulaciones.
- Con la UAM Xochimilco colabora con el departamento de Producción Económica en publicación de artículos en diversas revistas y dictamina en la revista del CONACYT. Con la UAM Azcapotzalco colabora de forma conjunta con los investigadores de tiempo completo en varios proyectos sobre organizaciones.
- En la Facultad de Ciencias de la UNAM hace trabajos conjuntos de investigación y pública con pares académicos físicos y matemáticos.
- En la Universidad Autónoma de la Ciudad de México (UACM) se encuentra trabajando en proyectos conjuntos en la carrera de Modelación Matemática.
- En la escuela Nacional de Optimización y Análisis Numérico, forma parte de la

red SITAU de estudios sobre la complejidad e integra a investigadores de la UACM la UAEM y la UAEM.

- Miembro de la Red Mexicana de Investigadores en Estudios Organizacionales (REMINEO) en la cual participa activamente en congresos e investigación.

Dr. Felipe de Jesús Bonilla Sánchez (PTC):

Participa constante y activamente en proyectos emprendedores, estancias de verano, prácticas profesionales, inserción laboral, y otras actividades para vincular a las y los alumnos de toda la Facultad de Contaduría Administración e Informática de la UAEM incluyendo posgrado con asociaciones, cámaras e institutos como:

- Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo de Cuernavaca Morelos (CANACO SERVYTUR)
- Cámara Nacional de la Industria de la Transformación (CANACINTRA)
- Consejo de Ejecutivos de Recursos Humanos del Estado De Morelos (CERHEM)
- Fideicomiso, Fondo, Desarrollo Empresarial y Promoción de la Inversión (FIFODEPI)
- Secretaría de Economía (SE)
- Instituto Morelense de las Personas Adolescentes y Jóvenes (IMPA JOVEN)
- Así como una estrecha vinculación y colaboración en proyectos académicos con todas y cada una de las Facultades, Escuelas e Institutos pertenecientes a la UAEM.
- Miembro del Colegio de Licenciados en Informática.
- Docente y colaborador en proyectos académicos en la Universidad Mexicana de Educación a Distancia (UMED)

## 8. MAPA CURRICULAR

El mapa curricular correspondiente se detalla en el siguiente cuadro, el cual presenta las unidades de aprendizaje con sus horas y créditos correspondientes.

**Cuadro 8.1**

*Mapa curricular*

Ejes generales de formación	Unidades de aprendizaje	H T	H P	Total de créditos
Teórico-práctico	Básico: comportamiento organizacional	2	3	7
	Básico: desarrollo de la cultura organizacional	2	3	7
	Básico: proceso de empleo en las organizaciones	2	3	7
	Disciplinar: administración de la calidad	2	2	6
	Disciplinar: administración de las remuneraciones	2	2	6
	Disciplinar: formación de personal en la organización	2	2	6
	Disciplinar: tendencias de la gestión en recursos humanos	2	2	6
	Disciplinar: relación obrero-patronales	2	2	6
	Disciplinar optativa a elegir entre 6 cursos	2	1	5
Metodológico	Estadística aplicada a los recursos humanos	2	2	6
Desarrollo de tesina	Avance de tesina: planteamiento y fundamentación del problema	1	1	3
	Avance de tesina: reseña de literatura especializada	1	1	3
	Avance de tesina: recolección de datos empíricos	1	1	3
	Avance de tesina: borrador completo de proyecto de tesina	1	1	3
<b>Total</b>		<b>24</b>	<b>20</b>	<b>74</b>

## Asignación de sistema de créditos

La asignación de créditos del plan de estudios de la EGRH se realiza de acuerdo con lo establecido por ANUIES (2022). Con base en este sistema, a cada hora teórica le corresponden dos créditos y uno a cada hora práctica. El programa está integrado por tres cursos básicos de siete créditos cada uno, seis cursos disciplinares, cada uno con seis créditos; un curso metodológico de seis créditos y cuatro cursos de avance tesina con tres créditos cada uno; los cuales, en conjunto, suman un total de 74 créditos. Véase cuadro 8.2

### Cuadro 8.2

*Asignación del Sistema de Créditos*

Ejes generales de formación	Unidades de aprendizaje	Horas teóricas	Horas prácticas	Total, de créditos
Teórico- práctico	Tres cursos básicos	6	9	21
	Cinco cursos disciplinares	10	10	30
	Un curso optativo disciplinar	2	1	5
Metodológico	1 curso metodológico	2	2	6
Desarrollo de trabajo de tesina	4 cursos de avance de tesina	4	4	12
<b>TOTAL</b>		<b>24</b>	<b>26</b>	<b>74</b>

### 8.1 Ejemplo de trayectoria académica

El programa educativo de la EGRH es de orientación profesionalizante y presencial. Tiene una duración de cuatro trimestres (un año) y se caracteriza por tener una estructura académica basada en tres ejes formativos: teórico-práctico, metodológico y desarrollo de tesina, este último consta de cuatro cursos, uno en cada trimestre, en los cuales el alumnado deberá desarrollar y presentar el avance pertinente de su tesina, en el cuarto trimestre deberá presentar el borrador completo de su tesina para iniciar los

trámites de certificado y examen de grado para su titulación. El total de créditos a cursar es, de 74.

La trayectoria curricular para el estudiantado, recomendada por la Comisión Académica Interna de la EGRH, es de acuerdo con el cuadro 8.3, cumpliendo obligatoriamente con lo contenido en los tres ejes fundamentales, sumando un total de 74 créditos. Además, deberá presentar los resultados de su tesina trimestralmente en un evento académico y la tesina en su versión final en el examen de grado, establecido en el punto 3 de los requisitos de permanencia. Véase cuadro 8.3.

**Cuadro 8.3.**

*Ejemplo de trayectoria académica*

Ejes generales de formación	1er. trimestre	2do. trimestre	3er. trimestre	4to. trimestre
Teóricos-prácticos	Básico: comportamiento organizacional	-	-	-
	Básico: proceso de empleo en las organizaciones	-	-	-
	Básico: Desarrollo de la cultura organizacional	-	-	-
	LGAC: Los recursos humanos como pieza clave en el desarrollo de las organizaciones			
	-	Disciplinar optativa	Disciplinar: administración de las remuneraciones	Disciplinar: relación obrero-patronales
		Disciplinar: administración de la calidad	Disciplinar: formación del personal en las organizaciones	Disciplinar: tendencias de la gestión en recurso humanos
Metodológico	-	Estadística aplicada a los recursos humanos	-	-

Ejes generales de formación	1er. trimestre	2do. trimestre	3er. trimestre	4to. trimestre
Desarrollo de tesina	Avance de tesina: Planteamiento y fundamentación del problema	Avance de tesina: Reseña de literatura especializada	Avance de tesina: Recolección de datos empíricos	Avance de tesina: Borrador completo de tesina
	Prácticas inmersivas *	Prácticas inmersivas *	Prácticas inmersivas *	Prácticas inmersivas *
	-	-	-	Presentar el borrador final del desarrollo de tesina en un evento académico

\*Las prácticas inmersivas las realiza el estudiantado durante la intervención en las organizaciones, en donde se encuentran desarrollando su trabajo terminal.

Con base en los lineamientos de diseño y reestructuración curricular, los programas educativos deberán integrar unidades de aprendizaje con los elementos indicados en el formato para la elaboración de unidades de aprendizaje (UAEM, 2017, p. 61).

Estás podrán ser canceladas, modificadas o nuevas dependiendo de las tendencias, investigaciones y/o avances en la disciplina, con la finalidad de elevar el nivel competitivo del estudiantado en el mercado laboral.

Los contenidos temáticos de las unidades de aprendizaje son avaladas por el Consejo interno de posgrado, con base en el artículo 26 del Reglamento general de estudios de posgrado.

## 9. MEDIACIÓN FORMATIVA

Se orientan acciones para el aprendizaje autónomo metacognitivo a través de la utilización de materiales didácticos que establecen una interface entre el estudiantado y el gestor académico de forma asincrónica para establecer los mecanismos de interacción centrados en el aprendizaje del estudiantado, para la adquisición de saberes, y competencias cognitivas analíticas, logrando así además una formación crítica, flexible, que logre resolver problemas, y la ubicación de elementos en el contexto de forma pertinente, fomentando la capacidad creativa de soluciones y creación e implementación de la teoría para la intervención e interpretación y diagnóstico práctico.

Por medio de la mediación formativa se establecen los mecanismos de interacción con la organización, para la construcción del conocimiento, a través de la gestión metodológica, de forma continua, para dotar al estudiantado de elementos adaptativos al cambio organizacional y la intervención e interpretación de la complejidad y el análisis, mediante la transferencia de conocimiento en función de la adquisición de las estrategias de aprendizaje, para potenciar las capacidades de aprender a aprender.

El docente gestor del conocimiento para el estudiantado establece los mecanismos de planeación para el diseño de estrategias de intervención organizacional en la trayectoria, mediante la elaboración de procesos, en lo que se es experto y mediante el asesoramiento a través de la tutoría, investigación conjunta de la problemática organizacional, como colaborador conjunto del proceso, se garantiza el acompañamiento durante la trayectoria.

De tal forma el gestor, brinda apoyo técnico en las estrategias de intervención, el seguimiento administrativo y operativo, en las diferentes modalidades, garantizando así mediante las estrategias de formación, en las modalidades, virtuales asincrónicas mediante el uso de tecnologías de información y comunicación la flexibilidad del proceso formativo.

Directora o director de tesina.

Con base en los lineamientos que establezca la Comisión académica interna del posgrado, al alumnado inscrito en el programa educativos de la EGRH, se le notificará por escrito el nombre de su directora o director de tesina en un lapso no mayor a diez días hábiles después de haber iniciado el primer periodo lectivo o en el tiempo que lo establece el plan de estudios.

Queda prohibida la autorización de nombramientos de directora o director de tesina o de integrantes del Comité tutorial que generen un conflicto de interés, un riesgo de vulnerar las disposiciones del Código ético universitario o una infracción al marco laboral aplicable al interior de la UAEM.

Las funciones de la directora o director de tesina son las siguientes:

- asesorar y avalar al alumno para el registro del tema de tesis o tesina ante la Coordinación del programa educativo correspondiente;
- asesorar al alumno con los conocimientos teóricos y metodológicos para la elaboración de tesis o tesina de acuerdo con el tiempo que se asigna en el plan de estudios;
- apoyar al alumno en la construcción, y crear las condiciones que garanticen el cumplimiento de un cronograma de actividades para el desarrollo de la tesis o tesina;
- dar seguimiento a los avances del trabajo de tesis o tesina del alumno hasta la obtención del diploma de especialidad o grado académico en los periodos establecidos en cada plan de estudios;
- verificar que la tesis o tesina cumpla con los requisitos académicos y dar el visto bueno para que sea turnada al comité tutorial y posteriormente al comité revisor;
- apoyar y preparar al alumno para que realice la defensa de la tesis o tesina;
- formar parte del jurado de examen para la obtención del diploma de especialidad o grado académico;

## Comité tutorial

El Comité Tutorial se integrará como lo indica la normatividad del plan de estudios, considerando mínimo tres y máximo cinco para especialidad, uno de los cuales será la directora o el director de tesina. El Comité tutorial podrá constituirse preferentemente con trabajadoras académicas y trabajadores académicos del NA y de otras unidades académicas de la UAEM. También podrán participar personas externas a la UAEM con un máximo del cuarenta por ciento.

Tendrá las siguientes funciones:

- dar seguimiento y asesoría al diseño, desarrollo y conclusión de la tesina en aspectos académicos teóricos, metodológicos e instrumentales;
- evaluar en cada periodo lectivo los avances y hacer las recomendaciones necesarias de acuerdo con la trayectoria y los intereses académicos del alumnado, y aquellas otras tendientes al logro del producto final para la obtención del grado académico;
- garantizar que la tesina sea turnada al comité revisor para su evaluación, previo aval de la directora o director de tesis.
- el comité tutorial avalará que la información contenida en la tesina, desde el diagnóstico, desarrollo, resultados y/o propuestas, sean derivados de la investigación del alumno.

## 10. EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE

Se considera que la evaluación se corresponde, con los criterios de heteroevaluación establecidos en cada etapa formativa, y está descrita en cada unidad de aprendizaje, a partir de la definición de los objetivos así como de las competencias requeridas, de esta manera en cada ciclo de formación los objetivos y las competencias referidas se implementan y contribuyen al perfil de egreso, logrando así dependiendo del momento y del ciclo, la aprehensión de saberes prácticos, cognitivos, y procedimentales, ya sean al ciclo básico o disciplinar.

Cada persona docente al inicio de cada unidad de aprendizaje realiza una evaluación diagnóstica para conocer el conocimiento previo del alumnado y considerarlos en la planeación del curso, la evaluación sumativa es utilizada y aplicada por la directora o director de tesina, quien evaluará junto con el comité tutorial los cuatro cursos de avance de tesina, uno por cada trimestre para analizar si se alcanzaron los objetivos planteados, sobre todo en las dimensiones metodológicas así como de consolidación de las etapas de desarrollo del proyecto de tesina, en cada una de las etapas de la trayectoria se establecen las evaluaciones formativas para favorecer el desarrollo de los logros y el desarrollo de competencias, se realizan también actividades de evaluación participativa entre el alumnado como la autoevaluación y la coevaluación motivando la creatividad en el aprendizaje, finalizando con la heteroevaluación del docente.

Una de las estrategias de evaluación que nos parece ineludible es, que al estudiantado se le da a conocer la forma como será evaluado durante su permanencia en la EGRH, tanto en lo referente a la normatividad general de la institución, como a las obligaciones y derechos dentro del programa. Existen normas de conducta solicitadas por cada uno de las y los docentes y que son inherentes a la libertad de cátedra en el marco de la legislación de la UAEM.

Nos aseguramos de que la o el estudiante debe estar consciente que en cada etapa del programa de la EGRH existe un objeto específico de estudio, y que su trabajo de tesina se circunscribe a la LGAC del programa educativo. Al inicio de cada trimestre la o el

docente entrega al estudiantado un documento con los mecanismos de evaluación y los contenidos temáticos de las asignaturas a cursar. Los criterios, formas de evaluación, bibliografía, actividades y herramientas de aprendizaje (software y hardware) están definidos en los programas de estudio de cada materia.

#### Evaluación de las asignaturas

La calificación mínima aprobatoria para cada una de las asignaturas es de ocho de una escala del cero al 10. Cada una de las asignaturas podrá ser evaluada por una combinación de las siguientes estrategias de evaluación:

- exámenes de conocimientos. Consisten en pruebas parciales y finales para comprobar los conocimientos adquiridos por el estudiantado sobre una determinada área;
- presentaciones orales. Consisten en comunicar eficientemente los conocimientos sobre un tema en particular;
- participación en clase. El involucramiento que tiene la y el estudiante como un ente activo y no pasivo en el proceso de enseñanza- aprendizaje;
- elaboración de proyectos. Llevar a cabo investigación teórico-práctica sobre algún tópico en particular de la asignatura en cuestión;
- otras formas particulares de evaluar sugeridas por la planta docente.

#### Cursos de avance de tesina

El estudiantado presenta al final de cada trimestre el “Avance del trabajo de tesina” ante el Comité tutorial, quien evalúa y asigna una calificación en cada uno de los avances.

## 11. UNIDADES DE APRENDIZAJE

En esta sección se hace una descripción detallada de los contenidos temáticos de cada uno de los cursos del eje teórico-práctico, metodológico y desarrollo de proyecto de tesina.

Cabe señalar que la duración de cada unidad de aprendizaje se da durante el periodo de un trimestre o menos según el tipo de unidad, distribuida por eje formativo teórico práctico con tres cursos del ciclo básico, cinco cursos en el ciclo disciplinar; cinco cursos del eje teórico práctico, y un curso optativo que pueden elegir de entre seis unidades de aprendizaje, que se ofertarán con respecto de las necesidades de apoyar al desarrollo del proyecto de tesina e intervención profesional en las organizaciones, un curso en el eje metodológico, y por último el eje de formación de desarrollo de tesina con cuatro seminarios, uno en cada trimestre, por lo cual se han actualizado los contenidos para el presente plan de estudios de 2023.

El programa de la EGRH tiene una estructura disciplinar, con énfasis profesionalizante debido a que la adquisición de conocimientos y habilidades se vinculan con el ámbito laboral y social.

La planta de docentes en el programa de la especialidad se caracteriza por su compromiso con el proceso de enseñanza aprendizaje, cubriendo los contenidos de las asignaturas previstas en el programa de estudio. Así mismo crea conocimientos con las y los estudiantes y se mantiene a la vanguardia de los avances científicos y tecnológicos de su área.

El estudiantado conduce su formación conforme a su trabajo de tesina, razón por la cual se han incorporado estrategias de enseñanza aprendizaje en donde se adquieren conocimientos sobre temas actuales de la gestión de recursos humanos. Para esto se ofertan cursos básicos y disciplinares que tienen el propósito de profundizar en los conocimientos que permite al estudiantado adquirir las habilidades y las herramientas necesarias para desarrollar sus tareas académicas en correspondencia a su trayectoria

académica.

Las estrategias de enseñanza aprendizaje de este programa de estudios se basan en los criterios y características que establece el Reglamento general de estudios de posgrado de la UAEM.

La FCAel como una extensión de la UAEM da seguimiento y garantiza que los posgrados cuenten con los recursos disponibles para que el proceso enseñanza aprendizaje llegue en tiempo y forma al estudiantado, además de garantizar que las profesoras y los profesores cumplan su función primaria. Estos recursos comprenden desde recursos materiales como pizarrones, borradores, material de apoyo como proyectores, internet, pantallas; hasta recursos bibliográficos, como una biblioteca central con acceso a revistas especializadas del área de gestión de recursos humanos.

Cada contenido temático se podrá consultar en el anexo uno de este plan de estudios, en el cual especifica el nombre de cada curso, número de horas y créditos, tipo de curso, objetivos, competencias básicas, genéricas, competencias laborales y transferibles para el trabajo; perfil del profesor, desglose por unidades, criterios de evaluación y bibliografía actualizada a menos de 10 años; sin embargo el contenido de sus elementos constitutivos serán modificados considerando la pertinencia del programa, los resultados y las necesidades de vinculación.

Los cursos están distribuidos de acuerdo con lo siguiente:

Eje formativo teórico práctico

Cursos del ciclo básico

- comportamiento organizacional;
- desarrollo de la cultura organizacional;
- proceso de empleo en las organizaciones.

Cursos del ciclo disciplinar

- administración de la calidad;
- administración de remuneraciones;
- formación de personal en la organización;

- relaciones laborales obrero-patronales;
- tendencias de la gestión en recursos humanos.

#### Seminarios optativos del ciclo disciplinar

- seminario de habilidades directivas;
- ergonomía, higiene industrial y seguridad social;
- ética, género y responsabilidad social;
- tecnologías aplicadas a la gestión de recursos humanos;
- administración 4.0;
- trabajo colaborativo en la contratación de personal.

#### Eje formativo metodológico del ciclo disciplinar

- Estadística aplicada a los recursos humanos.

#### Eje formativo de desarrollo de tesina

- avance de tesina: planteamiento y fundamentación del problema;
- avance de tesina: reseña de literatura especializada;
- avance de tesina: recolección de datos empíricos;
- avance de tesina: borrador completo de la tesina.

Con base en los lineamientos de diseño y reestructuración curricular, los programas educativos deberán integrar unidades de aprendizaje con los elementos indicados en el formato para la elaboración de unidades de aprendizaje. (UAEM, 2017, p. 61).

Estas unidades de aprendizaje podrán ser canceladas, modificadas o nuevas dependiendo de las tendencias, investigaciones y/o avances en la disciplina, con la finalidad de elevar el nivel competitivo del estudiantado en el mercado laboral.

Los contenidos temáticos de las unidades de aprendizaje son avalados por el Consejo interno de posgrado, con base en el artículo 26 del Reglamento general de estudios de posgrado.

## 12. REQUISITOS DE INGRESO, PERMANENCIA Y EGRESO

### 12.1 Requisitos de ingreso

De acuerdo con lo señalado en el Reglamento general de estudios de posgrado y el perfil de ingreso la o el aspirante deberá presentar los siguientes requisitos, académicos, legales y administrativos:

#### a) académicos

- Copia del título profesional en las áreas afines al manejo de recursos humanos, adquiridos en el nivel educativo inmediato anterior, aplicable al campo profesional de la administración, contaduría, ingeniería, psicología, dirección de empresas, relaciones laborales, derecho, sociología, comunicación humana o cualquier otra carrera afín a juicio del consejo interno de posgrado expedida de manera física o electrónica. Pudiendo, excepcionalmente presentar el acta de examen profesional correspondiente como indicio de terminación de su antecedente académico, teniendo el alumno la obligación impostergable de entregar el original de su título profesional en un plazo máximo de seis meses contados a partir del inicio del primer periodo lectivo de la EGRH.
- Copia del certificado de estudios en las áreas afines al manejo de recursos humanos, adquiridos en el nivel educativo inmediato anterior con fecha de expedición anterior a la fecha de ingreso al primer semestre del programa de posgrado emitido de manera física o electrónica con un promedio mínimo de 8.0. Las personas aspirantes egresadas de instituciones educativas no pertenecientes al sistema educativo nacional están obligados a presentar el título y certificado de estudios debidamente apostillados o legalizados, y en su caso, acompañados de traducción al español, la cual deberá estar avalada por un perito oficial.

- Constancia de comprensión de textos en idioma inglés, con una antigüedad no mayor a dos años; el documento será expedido por instituciones públicas o particulares que cuenten con alguna certificación de la enseñanza de lenguas extranjeras por organismos internacionales o avalada por autoridades federales o estatales competentes. En el caso de personas aspirantes extranjeras cuya lengua materna no sea el español, deberán presentar un documento que acredite el dominio del idioma español.
- En el caso de personas aspirantes extranjeras deberán presentar la siguiente documentación: título y certificado de calificaciones, los cuales deberán estar traducidos al español y legalizados por la vía diplomática, permiso migratorio correspondiente emitido por la autoridad competente, que le permita cursar el posgrado en la UAEM.

b) legales

Los que establezca la normatividad y procedimientos vigentes de la UAEM.

c) de selección

- exámenes de conocimientos;
- entrevista;
- propuesta e anteproyecto ante el comité de admisión;

administrativos

- Formato de solicitud de inscripción al programa de posgrado en que fue aceptado, emitido por la Unidad Académica;
- Currículum vitae actualizado, con documentos probatorios;
- Ficha de pago del proceso de selección;
- Acta de nacimiento original, sin importar su antigüedad, puede ser exhibida de manera física o electrónica;
- Identificación oficial con fotografía y Clave Única de Registro Poblacional (CURP);
- Carta de exposición de motivos en original donde el/la aspirante establezca los

motivos de interés por los cuales pretende estudiar la EGRH;

- Carta compromiso firmada por el aspirante donde manifieste que los documentos presentados para su inscripción como alumno del posgrado corresponden a sus originales y son legítimos. En caso de que la documentación se encuentre incompleta, deberá comprometerse a exhibir los documentos originales en el momento en que lo requiera cualquier autoridad universitaria referida en el presente ordenamiento;
- Carta de aceptación al programa de la EGRH;
- Documento firmado donde el aspirante exprese que recibió el vínculo electrónico para la consulta de la Legislación Universitaria, donde ha leído y comprendido los alcances del Reglamento general de estudios de posgrado.

#### Proceso de difusión

Una vez aprobado el programa de la EGRH, la Secretaría de investigación de la FCAel, difunde la convocatoria, se emite en diciembre y se cierra en abril en la que se establecen los requisitos académicos y los procedimientos que deben cubrir las personas aspirantes a la EGRH.

La difusión de la convocatoria se realiza a través de diferentes medios de comunicación de la institución como: gaceta universitaria <https://gacetavirtual.uaem.mx/>, entrevistas y spots en radio UAEM <https://radio.uaem.mx/>, medios electrónicos como la página de la UAEM; <https://www.uaem.mx/sites/default/files/convocatoria-egrh-2023pdfIZRhWRMpcR.pdf> y de la Facultad de Contaduría, Administración e Informática; <https://www.uaem.mx/fcaei/especialidades.html> redes sociales como facebook <https://es-la.facebook.com/FCAel/> bases de datos de personas aspirantes interesadas e interesados en participar, bases de datos de seguimiento a estudiantes de licenciatura y diplomados que ya cuentan con los requisitos básicos para participar.

#### Proceso de selección

Para poder participar en el proceso de selección y admisión, las personas aspirantes deberán presentar toda la documentación solicitada en la convocatoria y llenar la solicitud de ingreso de acuerdo al artículo 39 del Reglamento general de estudios de posgrado

de la UAEM que a su letra dice:

*(ARTÍCULO 39. DEL PROCESO DE SELECCIÓN DE ASPIRANTES DE UN PROGRAMA EDUCATIVO DE POSGRADO. Los aspirantes interesados en ingresar a un programa de posgrado deberán cumplir con los requisitos académicos y administrativos previstos en la convocatoria, con base en el plan de estudios, y la normatividad vigente. En el caso de solicitantes extranjeros, los requisitos y procedimientos para contar con el permiso migratorio como estudiante en un posgrado de la UAEM se realizarán a través de la Coordinación de Cooperación Nacional e Internacional de la UAEM.)*

En el proceso de admisión a la EGRH, el cupo está limitado a la disponibilidad de espacios, tanto físicos como de profesoras investigadoras y profesores investigadores de tiempo completo y profesoras y profesores de tiempo completo.

Las personas aspirantes aplicarán un examen de conocimientos generales; El examen de conocimientos generales será sobre administración, recursos humanos, metodología de la investigación, matemáticas y estadística básica.

Una vez que hayan aplicado el examen de conocimiento general las personas aspirantes se presentan a una entrevista con el Comité de admisión integrada por el núcleo académico y/o profesorado de tiempo parcial, en la cual se evalúan los aspectos de índole cualitativo referentes a:

- propuesta de tesina: viabilidad, originalidad, congruencia con la LGAC de la EGRH;
- trayectoria curricular: formación académica y experiencia laboral;
- disponibilidad de tiempo para asistir a las asignaturas.

Los resultados de las evaluaciones se ponderan de la siguiente manera:

- exámenes de conocimientos .....50%
- entrevista..... 20%
- propuesta de anteproyecto ante el comité de admisión..... 30%

100%

La Coordinación del programa educativo de posgrado tendrá la obligación de vigilar que el proceso de selección de personas aspirantes se realice con base en los criterios de ingreso establecidos en el plan de estudios; tal como lo marca el *Artículo 36; De las obligaciones del coordinador de programa educativo de posgrado; Punto VI.*

La Comisión académica interna del programa educativo de posgrado deberá supervisar el proceso de selección de personas aspirantes, tomando en consideración los criterios establecidos en la legislación universitaria aplicable, en la convocatoria y en el plan de estudios que corresponda; así como avalar y publicar los resultados del proceso de selección de personas aspirantes; tal como lo marca el *Artículo 29, puntos IX y X.*

Finalmente, la Comisión académica interna entrega acta con los resultados de las evaluaciones al Consejo interno de posgrado, quien, avalará los resultados del proceso de selección, a efecto de que la Secretaría de investigación de la unidad académica proceda a su implementación. *Artículo 26; De las atribuciones del consejo interno de posgrado, punto XI.*

La lista de personas aceptadas se publica en la mampara de la secretaría de investigación de la FCAel, la página web de la FCAel, así mismo se le hace saber el dictamen a cada una de las personas aspirantes vía correo electrónico.

## 12.2 Requisitos de permanencia

Para que las personas estudiantes aseguren su permanencia en la EGRH, deberán cumplir con lo siguiente:

- realizar las actividades académicas que se soliciten en el desarrollo de cada asignatura;
- asistir a las sesiones de asesoría de tesina establecidas por la directora designada o el director designado;
- presentar el borrador final del desarrollo de tesina en un evento académico;

- no reprobador dos unidades de aprendizaje o la misma unidad de aprendizaje dos veces durante la vigencia del programa educativo de la EGRH;
- la inscripción o reinscripción será tramitada por la interesada y el interesado dentro de las cuatro semanas de iniciado el periodo escolar;
- el pago por servicios y demás trámites correspondientes se realizará dentro de las cuatro semanas posteriores a la expedición del recibo de pago emitido del Sistema de administración documental y control escolar (SADCE), con excepción de las y los estudiantes de nuevo ingreso de programas reconocidos en el PNPC en los casos en que el CONACyT no haya pagado la primera ministración de la beca, quienes deberán pagar únicamente los servicios en el primer recibo para ser considerados alumnos inscritos. Una vez recibida la beca de manutención del CONACyT, las y los estudiantes realizarán el pago complementario del primer recibo de inscripción.
- de no ser cubierta la inscripción o reinscripción en las cuatro semanas posteriores a la expedición del recibo, el alumnado se hará acreedor a una multa obligatoria de veinte UMA, sin posibilidad de prórroga o condonación;
- a falta de cumplimiento de los trámites antes referidos, se procederá a la baja definitiva de la alumna o alumno a menos que tenga autorizada la solicitud de baja temporal de acuerdo con lo que se señala en el Reglamento general de estudios de posgrado.

### 12.3 Requisitos de egreso

Para que la estudiante o el estudiante pueda egresar de la EGRH deberá cumplir los siguientes requisitos académicos y legales:

#### a) académicos:

- haber cubierto el 100% de créditos;
- será requisito previo al examen de grado que los integrantes de la comisión revisora emitan su voto y opinión favorable;
- será requisito para presentar la defensa de la tesina de especialidad que al

menos cuatro de los cinco votos emitidos sean favorables; lo anterior no compromete de ningún modo el dictamen del jurado en la presentación y defensa de la tesina; En caso de que el sinodal no se encuentre físicamente, podrá emitir el voto aprobatorio de manera electrónica; Dicho voto se acompañará de un oficio aval de la coordinación del posgrado, que certifique la autenticidad del documento y de la información ahí vertida.

- cumplir con los requisitos administrativos y académicos del presente plan, para la autorización del examen de grado por la Dirección General de Servicios Escolares de la UAEM.
- La alumna o el alumno obtendrá el diploma de especialidad mediante la presentación de una tesina relacionada con el campo profesional en que se desarrolla la cual debe ser defendida ante un jurado de examen de acuerdo a lo establecido en el *Reglamento general de estudios de posgrado* y en el presente plan de estudios.

#### b) legales

Los que establezca la normatividad y procedimientos vigentes de la UAEM.

#### Comisión revisora

La comisión revisora deberá constituirse por tres sinodales, que contarán con dos suplentes para especialidad. El comité tutorial podrá formar parte de la comisión revisora. Y el número de integrantes externos podrá ser de hasta el cuarenta por ciento.

Las personas adicionales integrantes de la comisión revisora deben cumplir con lo siguiente:

- contar con diploma de especialidad o grado académico igual o mayor al del proceso de evaluación;
- la Comisión revisora deberá constituirse con académicos del IIA, y podrá participar cuarenta por ciento de integrantes externos.

### Jurado de examen de grado

El jurado para el examen de grado estará conformado por los integrantes de la comisión revisora, según lo dispuesto en el Reglamento general de estudios de posgrado: un presidente, un secretario, un vocal y dos suplentes.

El presidente y el secretario serán designados por la trayectoria académica con base en el nivel de SNI o SNC, en caso de que cuenten con el mismo nivel o en caso de que no pertenezcan ni al SNI ni al SNC el criterio de designación obedecerá a la antigüedad al interior de la UAEM como trabajador académico.

### 13. TRANSICIÓN CURRICULAR

Se considera que no será necesaria una transición curricular, debido a que se espera que la vigencia del nuevo plan de estudios reestructurado inicie con la nueva generación agosto de 2023 - junio de 2024, por lo tanto; las generaciones que ingresen a partir de agosto de 2023 se apegarán al plan de estudios reestructurado que contempla los 74 créditos.

Por lo que la generación activa agosto de 2022 – junio de 2023 se apegará al plan de estudios de 2015

En el capítulo 11 se mencionan las unidades de aprendizaje, se cambió una unidad curricular disciplinar obligatoria y se crearon cinco nuevos cursos optativos disciplinares, los cuales permitirán un puntual acompañamiento al alumnado en el desarrollo de su tesina de acuerdo al tema de investigación, se ajustaron los créditos de 75 a 74 de acuerdo al artículo 90 del Reglamento general de estudios de posgrado de la UAEM que se refiere al mínimo y máximo de créditos en los programas educativos de posgrado, como se muestra a continuación.

A continuación, se especifican los cambios:

Duración del programa: un año		Plan de estudios 2015			Plan de estudios 2023		
Ejes formativos	Cursos	HT	HP	Total de créditos	HT	HP	Total de créditos
Teórico-práctico	Básico: Comportamiento organizacional	2	3	7	2	3	7
	Básico: Desarrollo de la cultura organizacional	2	3	7	2	3	7
	Básico: Proceso de empleo en las organizaciones	2	3	7	2	3	7
	Disciplinar: Administración de la calidad	2	2	6	2	2	6

Duración del programa: un año		Plan de estudios 2015			Plan de estudios 2023		
	Disciplinar: Administración de las remuneraciones	2	2	6	2	2	6
	Disciplinar: Formación de personal en la organización	2	2	6	2	2	6
	Disciplinar: Relación obrero-patronales	2	2	6	2	2	6
	Disciplinar: Tendencias de la gestión en recursos humanos	2	2	6	2	2	6
	Optativa disciplinar: 6 cursos a elegir de acuerdo al tema de tesina	2	2	6	2	1	5
Metodológico	Estadística aplicada a los RH	2	2	6	2	2	6
Desarrollo de tesina	Avance de tesina: Planteamiento y fundamentación del problema	1	1	3	1	1	3
	Avance de tesina: Reseña de literatura especializada	1	1	3	1	1	3
	Avance de tesina: Recolección de datos empíricos	1	1	3	1	1	3
	Avance de tesina: Borrador completo de la tesina	1	1	3	1	1	3
<b>Total de créditos</b>		<b>24</b>	<b>27</b>	<b>75</b>	<b>24</b>	<b>26</b>	<b>74</b>

 Cambios realizados

## 14. CONDICIONES PARA LA GESTIÓN Y OPERACIÓN

Para garantizar la operatividad eficiente del programa se han establecido diversos órganos colegiados para resolver problemáticas particulares. Considerándose que tengan productividad en la Línea de generación y aplicación del conocimiento, podrán participar en el núcleo académico (NA) y en el núcleo ampliado para fortalecer el programa y eficientar los recursos existentes en materia de recursos humanos, en relación a los recursos financieros se administra solicitándolo a la administración de la unidad académica, y existe además el apoyo a través del Programa operativo anual de la unidad académica, desde equipo de cómputo, oficinas, eventos académicos, esto se solicita a la administración central, se aprueba anual y se otorga según las necesidades, materiales y financieras; como para apoyo a publicación, para la factibilidad académica y administrativa del programa educativo. En cuanto a los recursos materiales y la infraestructura están descritos en su sección pertinente de manera pormenorizada constituyendo una de las fortalezas del programa.

### 14.1 Recursos humanos

#### El Núcleo académico (NA)

El núcleo académico reúne las características de un posgrado profesionalizante, ya que la mayoría de las profesoras investigadoras y profesores investigadores de tiempo completo, así como las profesoras y profesores de tiempo completo que lo integran tienen experiencia en el ámbito de la gestión de los recursos humanos. En este sentido, todo el núcleo académico realiza actividades de docencia, investigación y gestión, lo cual implica impartir clases, dirigir tesis, ser integrantes de comités tutoriales, jurado de examen y diversas actividades administrativas y de difusión, que son parte del estándar actual de calidad de la enseñanza aprendizaje. La necesidad de vincular docencia y consultoría atiende a la demanda de vincularse con el sector productivo y social, expresado en el Plan nacional de desarrollo 2018-2024 y el Plan estatal 2019-2024, con la aprobación del Consejo interno de posgrado se pueden incorporar profesionistas especializados capaces de complementar el núcleo académico de la EGRH.

Núcleo académico:

Núm.	Nombre del profesorado	Grado y formación académica	Categoría laboral	Pertenencia a núcleos académicos, asociaciones u otros.
1	Dr. Augusto Renato Pérez Mayo	Dr. en Estudio de las organizaciones	Profesor investigador de tiempo completo	Núcleo académico de la Maestría en administración de organizaciones y cuerpo académico UAEMOR-CA135
2	Dr. Fernando Romero Torres	Dr. en Administración con especialidad en negocios	Profesor investigador de tiempo completo	Núcleo académico de la Maestría en administración de organizaciones y cuerpo académico UAEMOR-CA135
3	Dr. Pablo Guerrero Sánchez	Dr. en Estudios organizacionales	Profesor investigador de tiempo completo	Núcleo académico de la Maestría en administración de organizaciones y cuerpo académico UAEMOR-CA135
4	Dr. Felipe de Jesús Bonilla Sánchez.	Dr. en administración internacional	Profesor de tiempo completo	Núcleo académico de la Maestría en administración de organizaciones Academia general de cómputo
5	Mtra. Jeanine Villanueva Ávila	Maestría en administración	Profesora de tiempo completo	Academia de economía. Integrante del Consejo de ejecutivos de recursos humanos del estado de Morelos



A continuación, se menciona una breve semblanza:

Dr. Augusto Renato Pérez Mayo

Profesor investigador del área de Estudios de las organizaciones, Sociología de las organizaciones, Gestión de los recursos humanos y Teoría de las organizaciones FCAel. Líder del Cuerpo Académico. Estudios de la organización, competitividad estratégica y sociología de las organizaciones. (Consolidado). Jefe del área de Desarrollo de la investigación de la Facultad de contaduría, administración e informática de la Universidad autónoma del estado de morelos. (2014- 2020). Secretario de investigación de la FCAel (2020- diciembre de 2022). Consultor de empresas.

Medalla al Mérito académico por la Universidad autónoma metropolitana (UAM). Medalla “Josefa Ortiz de Domínguez” entregado por la Cámara de diputados de la ciudad de México. Experto en intervención organizacional pública y privada. Sociólogo organizacional, Especialista en métodos de investigación aplicado a los RH, Especialista en gestión del clima organizacional y bienestar en el trabajo, Epistemólogo de la ciencia, Maestro en ciencias en metodología de la ciencia, Maestro en ciencias en metodología de la investigación y Maestro en ciencias sociales, Doctor en estudios organizacionales por la UAM-Iztapalapa, programa inscrito al PNPC del Conacyt. Profesor invitado en diversas universidades nacionales e internacionales.

Integrante del Sistema nacional de investigadores (SNI) (2021-2023), Integrante del Sistema estatal de investigadores (2021), Miembro de la Red mexicana de investigadores en estudios organizacionales y de la Red nacional de investigadores en representaciones sociales (2022), integrante del nodo nacional de Pymes (2022).

Sus últimos libros publicado en el 2018 -2020:

- Pérez Mayo A.R. y Roque Nieto, N. (2022) Propiedades emergentes en el objeto de estudio de las organizaciones. El caso de la Sociología de las Organizaciones. Editorial Religación.
- Pérez Mayo, Augusto Renato (2018). Autor del libro: Organización y la Teoría

Organizacional. Una Visión transdisciplinaria entre Cuerpos Académicos.  
Editorial UAEM-Bonilla Editores.

- Pérez Mayo, Augusto Renato (2018) Autor del Libro: Recursos Humanos y las Organizaciones. Editorial UAEM-Bonilla Editores. Editado.
- Pérez Mayo, Augusto Renato (2021) La construcción social de la organización universitaria desde los estudios organizacionales. Editorial UAEM-Bonilla Editores.

Autor de artículos en revistas arbitradas e indexadas y capítulos de libros sobre temas científicos a nivel nacional e internacional, de los que destacan:

- Sánchez, P. G., & Mayo, A. R. P. (2022). Complejidad y escasez en las cadenas de suministro, como consecuencia del modelo de Justo A tiempo. Religación: Revista de Ciencias Sociales y Humanidades, 7(31), 18.
- Uscanga Arévalo, A. L., Pérez Mayo, A.R., & Roque Nieto, N. (2020). Organizational Commitment and Labor Satisfaction. Case: A University Organization from the State of Morelos. México. International Journal of Social Science Studies.
- Mayo, A., Velaz, E., Nieto, N., & Sánchez, P. (2019). Working Happiness in the Human Resource of a University Organization Based on Seligman's PERMA Model. International Journal of Human Resource Studies,
- Los estudios organizacionales como programa de investigación. Organizational studies as a research program en Cinta de Moebio, Revista de Epistemología de Ciencias Sociales (2015),
- Control de Gestión y el Recursos Humano. Conceptos y Enfoques. Una aproximación, Revista Universidad & Empresa (2015).

Actualmente sus áreas de interés son los Estudios Organizacionales, Sociología de las Organizaciones, Teoría Organizacional y metodologías de Intervención organizacional.

Dr. Fernando Romero Torres.

Doctorado en Administración con especialidad en Negocios por la Universidad Internacional. Maestro en Administración por la Facultad de Contaduría Administración e Informática de la UAEM. Diplomado en Administración. Escuela de Estudios superiores de comercio, (HEC). París, Francia. Diplomado en Finanzas por el Instituto tecnológico de Monterrey – FETEC Nacional Financiera. Médico veterinario zootecnista egresado de la Facultad de Medicina veterinaria y zootecnia de la UNAM.

Profesor Investigador de tiempo completo Facultad de Contaduría Administración e Informática de la UAEM. Reconocimiento del Sistema nacional de investigadores, supervisor de producción de la operación Postura Comercial Agropecuaria Bachoco, jefe de departamento en el área de Bioterio en el Instituto nacional de salud pública, Coordinación de los Institutos Nacionales de Salud. Jefe de División en el área de Bioterio en el Instituto Nacional de Salud Pública, Coordinación de los Institutos Nacionales de Salud. Subdelegado Agropecuario de la SAGARPA en Morelos, Gerente de la empresa Máxima de Morelos, Carnes de Calidad. Director de la Facultad de Ciencias Agropecuarias de la UAEM. Director de la carrera de Biotecnología de la Universidad Politécnica del estado de Morelos. Asesor del Secretario de Desarrollo agropecuario, (SEDAGRO), Morelos.

La trayectoria como investigador se ha desarrollado en el ámbito de los negocios y de la formación de recursos humanos para el sector Agropecuario y turístico, en este sentido se han generado tesis, artículos y capítulos de libro en donde se analizan aspectos tales como el concepto y efecto en el sector del desarrollo de las cadenas de valor, el sistema de financiamiento asociado al desarrollo de nuevos mercados. De la misma forma y en la conformación de grupos de trabajo se desarrollaron estancias de investigación en el ámbito de los negocios y mercados en la U. de Munich, Alemania; U. de California campus Riverside, en la U. de San Carlos en Guatemala y en la Universidad Nacional Autónoma de México.

Dr. Pablo Guerrero Sánchez

Dr. en Estudios organizacionales por la UAM I, es Profesor investigador de tiempo completo de la UAEM, miembro del núcleo académico de la maestría en administración y organizaciones de la FCAel fue miembro del SNI por dos periodos tiene perfil deseable PRODEP, ha participado en reestructuraciones y creaciones de posgrados de licenciatura, maestría y doctorado. Tiene múltiples artículos indexados internacionales ha publicado libros capítulos de libros y organizando congresos internacionales y ha tenido proyectos financiados por el CONACYT, así como ha participado en estancias de investigación internacionales, pertenece a un CA consolidado de la FCAel de la UAEM. Es evaluador de revistas Conacyt, ha dirigido tesis de licenciatura maestría y doctorado del Sistema nacional de Posgrado de Conacyt.

Dr. Felipe de Jesús Bonilla Sánchez.

Doctor en Administración internacional, director de la Facultad de Contaduría Administración e Informática de la UAEM, fue secretario académico de la unidad, EGRH, maestría en educación abierta a distancia, licenciatura en informática, responsable de programa de servicio social, coordinador académico de educación permanente de la UAEM; coordinador de educación continua de la FCAel, secretario del consejo técnico de la facultad, consejero universitario, integrante del comité para la creación del plan de estudios de la licenciatura en contaduría.

M. en A. Jeanine Villanueva Ávila.

Profesora de tiempo completo de la FCAel, Maestría en administración, Licenciada en contaduría pública, Coordinadora de la EGRH, fue coordinadora administrativa de la Dirección de deporte de la UAEM, docente de la FCAel desde el año 2013 en materias relacionadas a la disciplina de la administración, mercadotecnia, auditoría, metodología de la investigación, etcétera; Coordinadora del Centro atractor de negocios de la FCAel, Coordinadora del proyecto de retención escolar de la Licenciatura en administración, tutora cada semestre a nivel medio superior, integrante del comité para la certificación CIEES del plan de estudios de las licenciaturas en economía y administración de la

FCAel, experta en producción de contenidos de unidades curriculares modalidad virtual en el programa de Formación multimodal e-UAEM, integrante de jurado revisor de tesis a nivel medio superior.

Fue jefa de departamento de adquisiciones en la Dirección estatal de seguridad pública del estado de Morelos, Gerente administrativo de la empresa Vettoretti Impresores en Cuernavaca Morelos, Jefa de departamento de afiliación en Cámara de comercio en Cuernavaca Morelos, Jefa del departamento de nóminas y seguridad social en la empresa de seguridad privada SEPROSE de Juárez en Ciudad Juárez Chihuahua, Contadora General de la empresa Aire Líquido SA de CV en Ciudad Juárez Chihuahua, Auditora en el departamento de auditoría a patrones sección "DICTÁMEN" en el IMSS en ciudad Juárez Chihuahua, asesora en certificaciones ISO en la empresa DRIGASA SA de CV en Ciudad Juárez Chihuahua, auditora en el departamento de auditoría sección "CONSTRUCCIÓN" del IMSS en Cuernavaca Morelos.

Profesorado de tiempo parcial

El profesorado de tiempo parcial, cuenta con una trayectoria que permite la operación del programa de educativo, su habilitación profesional y académica sostienen la Línea de generación y aplicación del conocimiento (LGAC) de la EGRH.

Núm.	Nombre del profesorado	Grado y formación académica	Categoría Laboral	Pertenencia a núcleos académicos, asociaciones u otros.
1	Dra. Avelina Velasco Ocampo	Doctorado en Administración internacional	Profesora de tiempo parcial	Núcleo académico de la Maestría en administración de organizaciones, academia de administración y recursos humanos de la FCAel

Núm.	Nombre del profesorado	Grado y formación académica	Categoría Laboral	Pertenencia a núcleos académicos, asociaciones u otros.
2	Dra Eloisa Rodríguez Vázquez	Doctora en educación	Profesora investigadora de tiempo completo	Núcleo académico de la Maestría en Investigación Interdisciplinar en educación superior. Red Iberoamericana de Medio Ambiente (REIMA, A.C.)
3	Dra. Nohemí Roque Nieto	Doctorado en educación	Profesor de tiempo parcial	Integrante de la REMINEO y del cuerpo académico UAEMOR-CA135
4	Mtro. José Luis Vargas Flores	Maestría en finanzas	Profesor de tiempo parcial	Academia de Finanzas

A continuación, se menciona una breve semblanza:

Dra. Avelina Velasco Ocampo

Estudió la licenciatura en Administración hotelera en la universidad CULTURES.

Maestría en Administración de Organizaciones y Especialidad en Gestión del Recurso Humano egresada de la FCAel.

Doctorado en Administración Internacional egresada de la Universidad interamericana UNIT de Cuernavaca Morelos

En el 2004 estudió el idioma francés en Paris Francia en la escuela Paris Ecole des Roches.

Jefa de recepción en el hotel Barceló Maya Beach en Playa del Carmen en Quintana Roo durante 7 años con 35 personas a su cargo.

Es responsable del departamento de recursos humanos y de la supervisión de las tiendas en general de la empresa Aspensa S.A de C.V.

Del 2014 y hasta la fecha imparte clases en la Universidad Autónoma del Estado de Morelos en la FCAel en el nivel medio superior y posgrado.

Dra. Eloísa Rodríguez Vázquez

Doctora en Educación (2015).

Maestra en Investigación Educativa (2009).

Licenciada en Ciencias de la Educación (2007), por la Universidad Autónoma del Estado de Morelos.

Se ha desempeñado en cargos administrativos en la UAEM tales como: coordinadora de Formación humanística del Centro de educación integral y multimodal, jefa del departamento de Transferencia de conocimientos, jefa del departamento de Investigación y actualmente es Profesora investigadora de tiempo completo del Centro de investigación Interdisciplinaria para el desarrollo universitario de la Universidad autónoma del estado de Morelos.

Sus proyectos de investigación versan sobre problemáticas de instituciones de educación, especialmente en el campo de las políticas educativas y la dimensión ambiental, organización institucional y sus procesos de gestión.

Dra. Nohemí Roque Nieto.

Se ha desempeñado en ámbitos de la investigación-divulgación, docencia, consultoría en empresas.

Maestra en Ciencias de la educación con una especialización en Investigación y docencia en educación superior.

Doctora en Educación (programa incorporado al SNP-CONACyT) con mención honorífica por unanimidad de votos. Cultiva la línea de investigación Aprendizaje organizacional y Género y organizaciones en colaboración con el Cuerpo académico en grado consolidado, desde el 2014.

Desarrolló proyectos de investigación e intervención para el Instituto estatal de las mujeres en Tabasco y para el Instituto nacional de las mujeres. Participa en foros educativos, congresos regionales, nacionales e internacionales, como ponente y en

mesas de trabajo. Ha escrito libros y capítulos de libros, ha publicado artículos en revistas incluidas en índices internacionales. Recibió la distinción al mérito académico por la Cámara de diputados LXIV legislatura. Es integrante del Sistema nacional de investigadores nivel candidatura. Fue Coordinadora Académica del programa educativo de la maestría en Administración de organizaciones, logrando en su gestión la incorporación del programa al Sistema Nacional de Posgrados. Fundadora del Coloquio BIANUAL de Análisis e Intervención Organizacional. Hoy es Secretaria de Investigación en la Facultad de Enfermería, de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos. México. Directora de tesis de licenciatura, maestría y doctorado.

Mtro. José Luis Vargas Flores

Gerente de Administración y Finanzas (13 años) en International Bridge Technologies México, S.A. de C.V. a cargo de las áreas de finanzas, costos.

Experiencia en supervisión a áreas de reclutamiento y selección, capacitación en área de operaciones, específicamente diseño y desarrollo de proyectos. Elaboración de contratos.

Experto en supervisión de nóminas y gestión de relaciones (conflictos) laborales. Representación Legal ante la SHCP, IMSS, FONACOT y STPS, en procesos con despacho a cargo.

Auditor (5 años) en Financiera FINCA México, S.A. de C.V., SOFOM ENR

Auditor de Operaciones

Dictamen a área operaciones, en supervisión de personal. Autorización en la gestión de pagos y compensaciones

Representación ante despacho de abogados en conflictos laborales.

Contador (4 años) en el Centro Regional de Incubación Empresarial y Centro Regional para la Competitividad Empresarial

Elaboración de nómina y gestiones ante autoridades SHCP, IMSS, STPS

La administración de la EGRH asegura su viabilidad en la estructura académico

administrativa, integrada de la siguiente manera, de acuerdo al Reglamento general de estudios de posgrado, y el manual de funciones y responsabilidades de la UAEM.

#### Secretaría o secretario de investigación

La persona encargada de la Secretaría de Investigación es responsable de la organización y desarrollo de los programas de Posgrado, quien será propuesta o propuesto por la directora o el director de la FCAel, para su posterior presentación a consideración de Rectoría. Entre sus actividades relevantes deberá:

#### Coordinador del programa académico

El responsable del programa debe formar parte del profesorado del Núcleo Académico, entre sus funciones se encuentra la coordinación del programa específico del posgrado, de acuerdo con el Reglamento general de estudios de posgrado (RGEP) de la UAEM.

#### Consejo interno de posgrado

Es el órgano colegiado encargado de impulsar y desarrollar los programas de investigación y posgrado, integrado como lo marca el Reglamento general de estudios de posgrado del compendio de legislación universitaria de la UAEM.

Este consejo sesiona de manera ordinaria por lo menos dos veces por ciclo escolar y toma sus decisiones por mayoría de votos y el quórum se integra con la mitad más uno de sus integrantes.

#### Comisión académica interna de la EGRH

Es el órgano colegiado encargado de dar seguimiento al desarrollo y consolidación del programa educativo y a la trayectoria académica de las personas estudiantes, sus atribuciones están establecidas en el Reglamento general de estudios de posgrado.

Estará integrada por:

- es el coordinador del programa educativo de posgrado quien convoca y preside las reuniones;

- Los coordinadores de cada área terminal del programa, si los hubiera;
- Una representatividad de las y los docentes que participan en el programa educativo de posgrado.

#### Seguimiento de egresadas y egresados

Uno de los aspectos relevantes del programa de la EGRH, es mantener y mejorar sus niveles de excelencia, lo cual se logra mediante la persona encargada de la coordinación del programa, cuya misión es mantener actualizada la base de datos con la información del estatus laboral y académico de los egresados de este programa.

Con el instrumento de encuesta a través de un “Formulario de Google” aplicado en el mes de noviembre de 2022, se actualizaron datos de los egresados como correos electrónicos, números telefónicos, empresas en donde laboran, etc.

#### Asistente técnica o técnico de posgrado

Su función es apoyar en todas las actividades administrativas del posgrado, como son trámites ante las diversas dependencias de la UAEM, el CONACyT, revisión del programa de estudio, elaboración de formatos, difusión del posgrado, elaboración de estadísticas.

#### Comité de admisión a la EGRH

Su función es llevar a cabo el proceso de admisión a la especialidad atendiendo tanto la capacidad del programa, como la aceptación de acuerdo con los criterios de selección, asegurando que se mantenga la calidad del programa mediante el análisis de los resultados de los exámenes y la entrevista de admisión. Estará integrado por la comisión académica interna del posgrado y la secretaria o el secretario de investigación de la FCAel. Sus principales funciones son: a) evaluar la viabilidad de las propuestas de trabajo de tesina durante la entrevista; b) sugerir un tutor para cada aspirante aceptada o aceptado y; c) revisar y resolver las solicitudes de ingreso condicionadas.

## 14.2 Recursos financieros

La EGRH de la FCAeI, cuenta con los recursos financieros requeridos para la implementación del programa, con el presupuesto necesario y los financiamientos requeridos tanto para el desarrollo del recurso humano como para la consolidación del núcleo académico, en función de las necesidades de publicación de los mismos, con financiamiento otorgado por la institución, así como en la participación de proyectos financiados:

- autogenerados;
- programa operativo anual;
- PFCE; Programa de fortalecimiento de la calidad educativa;
- PROFOCIE; Programa de fortalecimiento de la calidad en instituciones educativas;
- PROFEXCE; Programa de fortalecimiento a la excelencia educativa;

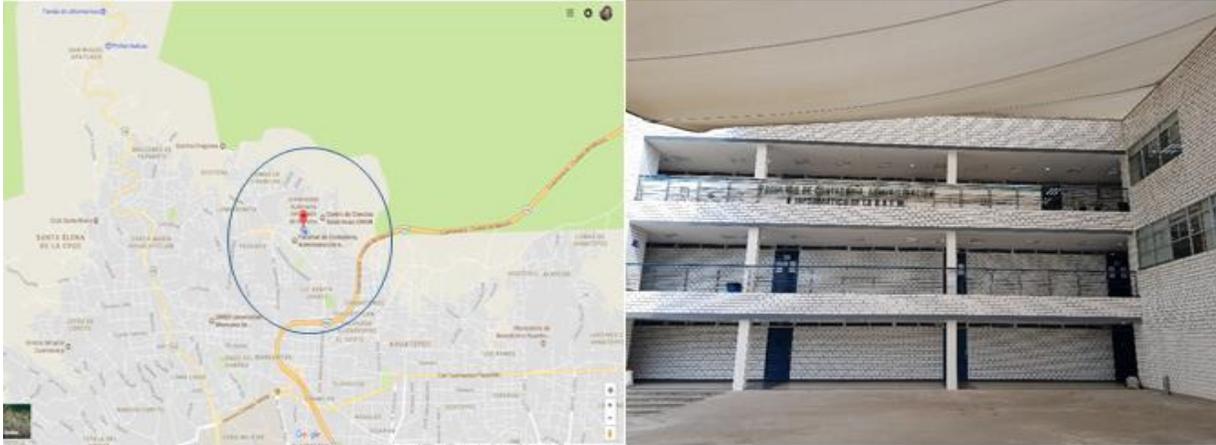
Este programa está diseñado para incorporarse de forma inmediata al CONACYT, toda vez que el PIDE 2018-2024 manda la incorporación de todos los programas de posgrado al Sistema nacional de posgrados del Conacyt, y al hacerlos se suma la beca directa al alumno.

## 14.3 Infraestructura

El posgrado de la Facultad de Contaduría Administración e Informática se encuentra localizado en las instalaciones de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos, campus Chamilpa.

Existe un acervo físico de tesis y tesinas de los diferentes programas de posgrado de la Facultad de Contaduría Administración e Informática con aproximadamente 330 ejemplares desde 1996.

*Ubicación de la Universidad en mapa del Estado de Morelos y fachada del edificio 2B.*



*Acceso principal frente al centro de Investigación interdisciplinaria para el desarrollo universitario (CIIDU)*



## Salones

El área de posgrado cuenta con cuatro salones, una sala de juntas, una sala de seminarios, un centro de cómputo, dos auditorios y veinticuatro cubículos.

*El salón 1 cuenta con veinte mesas, veinte sillas, cañón, internet, pizarrón, pantalla de proyección y aire acondicionado*



*El salón número dos cuenta con veinte mesas, veinte sillas, cañón, internet, pizarrón, pantalla de proyección y aire acondicionado.*



*El salón tres y cuatro cuentan con veinte butacas con paleta, cañón, internet, pizarrón, pantalla de proyección y aire acondicionado.*



Sala de Juntas

*Contamos con una sala de juntas de posgrado, con teléfono, laptop, cañón, internet, pizarrón y pantalla de proyección para las estudiantes, los estudiantes, las maestras y los maestros.*



### Sala de eventos académicos

*La sala de eventos académicos cuenta con laptop, cañón, internet, pizarrón, pantalla de proyección y aire acondicionado.*



### Centro de cómputo



## Auditorios

La Facultad de Contaduría Administración e Informática, cuenta con dos auditorios disponibles para los eventos de posgrado.

*El auditorio grande está ubicado en el edificio 2B de la FCAeI, con capacidad para trescientas personas.*



*El auditorio chico está ubicado en el edificio 2A de la FCAeI, con capacidad para ochenta personas.*



## Áreas administrativas y de investigación

Se cuenta con un área administrativa con una secretaria, una jefatura de posgrado, área de documentación, área de maestras y maestros, veinticuatro cubículos para desarrollo de la investigación, la atención de estudiantes y docentes.

### *Área secretarial*



### *Jefatura de posgrado*



*Documentación y archivo espacio para que los y las alumnos de posgrado puedan consultar información de la especialidad.*



*Se cuenta con un área para docentes con acceso a internet en la cual pueden relajarse y trabajar.*



## Cubículos

veinticuatro cubículos para el desarrollo de la investigación y la atención de estudiantes y docentes.

*Asignación de un cubículo para alumnos y uno para el núcleo académico de la EGRH todos los cubículos cuentan con acceso a internet.*



*Cubículo para la coordinación de la EGRH, con computadora, acceso a internet y teléfono.*



### Área de estacionamiento



### Espacios recreativos

La UAEM y sus unidades académicas, cuentan con varios espacios que ofrecen servicio de cafetería, venta de alimentos y bebidas a la comunidad universitaria y público en general, los cuales podrán ser utilizados por las estudiantes y los estudiantes de posgrado de la FCAel.

### Cafetería Cuexcomate



### Áreas Deportivas

El área deportiva de la UAEM permite a los universitarios y a la comunidad, el desarrollo de actividades relacionadas con el deporte y la cultura para impulsar el conocimiento, la salud y la convivencia, las cuales pueden ser utilizadas por las estudiantes y los estudiantes en sus tiempos libres, con lo cual se fomenta la formación Integral del estudiantado de posgrado.

Gimnasio auditorio, el cual cuenta con capacidad para 1700 personas, una cancha de basquetbol, un presídium, baños y regaderas para damas y caballeros y oficinas administrativas donde las estudiantes y los estudiantes de posgrado podrán hacer uso de estas instalaciones en sus tiempos libres.

*Gimnasio auditorio*



Dos Polideportivos con canchas de voleibol, baloncesto, fútbol rápido, canchas de usos múltiples y gimnasios de pesas



Las endorfinas producidas tras hacer ejercicio son las encargadas de poner en estado de alerta y permitirte un nivel de concentración mayor a la hora de estudiar, por lo cual los dos polideportivos y la unidad deportiva de la UAEM, se encuentran a disposición de las y los estudiantes de posgrado para que puedan ejercitarse.

## Polideportivo 1

Cuenta con:

- 1 gimnasio de pesas
- 2 canchas de baloncesto
- 2 canchas de voleibol
- 1 cancha de balonmano
- 1 cancha de futbol rápido



## Polideportivo 2

Cuenta con:

- 1 gimnasio de pesas
- 2 canchas de baloncesto
- 2 canchas de voleibol
- 1 cancha de balonmano
- 1 cancha de futbol rápido



## Unidad Deportiva

Cuenta con:

- 2 canchas de tenis
- 2 canchas de voleibol de playa
- 1 cancha de futbol rápido
- 1 cancha de futbol asociación
- 2 canchas de usos múltiples
- 1 frontón





### Centro médico universitario

Es un centro de atención integral a la salud de primer nivel, con asistencia sanitaria esencial y accesible a toda la comunidad universitaria y población en general. Cuenta con 47 años de servicio.

Brindar atención médica oportuna de calidad y calidez a las estudiantes y los estudiantes, trabajadoras y trabajadores administrativos, académicas, académicos, así como a la población en general.



### Biblioteca universitaria

El sistema universitario de bibliotecas está integrado por una biblioteca central ubicada en el campus Chamilpa y veintiún bibliotecas departamentales ubicadas en las diferentes escuelas, facultades, institutos y centros de investigación.



#### 14.4 Recursos materiales

En cuanto a los recursos materiales se cuenta con equipos para las y los: PITC y PTC, así como áreas de cómputo al servicio del alumnado, materiales bibliográficos, y herramientas didácticas, programas de software especializados como el PSPP herramienta para el análisis estadístico de los datos, toda la paquetería office, plataforma de acceso para las estudiantes y los estudiantes donde pueden revisar su kardex y correos institucionales, Repositorio Institucional de Acceso Abierto (RIAA) es un archivo digital de carácter académico destinado para el almacenamiento, la organización, la preservación y la difusión de los resultados del trabajo de los investigadores y de las tesis de estudiantes egresados de los posgrados de la institución; Así mismo plataformas para el área administrativa con e-firma UAEM y SADCE, también contamos con veinte un computadoras disponible en el centro de cómputo para las estudiantes y los estudiantes, medios audiovisuales como cañones y bocinas para cada área y aula, para el desarrollo de la investigación tanto del núcleo académico como de las estudiantes y los estudiantes, nueve extintores, señalamientos de seguridad, y todos los elementos técnicos operativos de soporte como cámaras, equipo de red y soporte para internet, equipos de telecomunicaciones y telefonía en los cubículos, así como mobiliario adecuado para el desarrollo de investigación y asesoramiento tanto en los cubículos como en las áreas para las estudiantes y los estudiantes de seguimiento de tutorías, conexiones, una sala de seminarios equipada con cañón, computadora

apuntador e internet para seminarios, exámenes de grado, eventos académicos para el estudiantado y para las áreas administrativas.

### **Cuadro 14.1**

*Inventario de recurso materiales a noviembre 2022*

	Salón uno	Salón dos	Salón tres	Salon de eventos académicos	Centro de cómputo	Cubículo o coordinación	Dos cubículos para el núcleo académico	Cubículo estudiantes	Sala multiusos
Sillas	20	20	0	10	20	3	3	3	10
Mesas	20	20	0	5	20	0	0	0	2
Pizarrón	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Pantalla eléctrica	1	1	1	1	1	0	0	0	1
Cañón	1	1	1	1	1	0	0	0	1
Butacas	0	0	20	0	0	0	0	0	0
Aire acondicionado	1	1	1	1	1	0	0	0	0
Internet	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Computadoras	0	0	0	0	21	1	1	1	1
Muebles de oficina	0	0	0	0	0	2	2	2	0
Teléfono	0	0	0	0	0	0	0	0	0

### 14.5 Estrategias de desarrollo

Como parte de la formación del profesorado del Núcleo Académico, se toman cursos de formación pedagógica en la primer semana de ingreso de cada semestre, como parte de la formación disciplinaria, los profesores, están insertos en una formación continua donde participan en eventos académicos como seminarios, congresos, donde extraen la información del estado del arte en términos de la disciplina, también simposios foros y conferencias así como proyectos de investigación lo cual garantiza la actualización de los temas en referencia a la formación permanente, así como la lectura constante de artículos para la construcción de publicaciones que cada uno de los integrantes del NA producen cada año y que son evaluados por pares académicos en el área, y donde además se abordan problemas sociales del entorno. El posgrado establece acciones de vinculación con el entorno, sin embargo, la población objetivo que ingresa al posgrado ya está inserta en áreas relativas a la gestión de recursos humanos, por lo que la inserción en prácticas está garantizada, así como las estancias internados, y no se requiere de un servicio social puesto que no es un programa de licenciatura.

Como parte de los requerimientos a nivel nacional, las Instituciones de educación superior requieren de la vinculación para la colaboración interinstitucional con grupos de investigación o cuerpos académicos. Así, se encuentran en proceso diversos acercamientos con algunas IES para posteriormente concretar en cartas de intención.

Para asegurar el acceso de la especialidad como programa profesionalizante en el SNP de CONACYT se continuará con la firma de convenios específicos de colaboración con las principales empresas de Morelos y entidades del sector paraestatal, así como con oficinas de gobierno federal, estatal y municipal relacionadas con la educación. También se buscará la incorporación de docentes externos de alta calidad vinculados con la profesionalización de la disciplina y se buscará la contratación de nuevas y nuevos PTC con un perfil de consultoría.

Como parte de la proyección académica de las y los docentes del núcleo académico, así como de la dirección de la FCAel, que a su vez repercute en la aplicación y generación de conocimiento derivado de su línea de investigación, las y los docentes se encuentran en la gestión de vinculación, conformación de redes académicas y apoyo con diversas Instituciones de educación superior, entidades gubernamentales y empresas nacionales e internacionales. Con este tipo de vinculaciones se pretende crear y consolidar apoyos de diversa índole que redunden en beneficio del programa académico.

## 15. SISTEMA DE EVALUACIÓN CURRICULAR

Los órganos que participan para avalar las reestructuraciones del plan de estudios, la evaluación y seguimientos son: una comisión curricular coordinada por el director de la FCAel y el secretario académico, el consejo técnico a través del director de la FCAel da el nombramiento a la comisión curricular, quien será responsable del proceso y de los trabajos de reestructuración de la EGRH nombrando un coordinador, la Secretaría Académica, a solicitud del director de la FCAel designa a dependencia administrativa encargada del acompañamiento, asesoría metodológica-técnica y supervisión técnica en materia de currículo en la UAEM durante todo el proceso; se turna al área correspondiente de la administración central encargada de la revisión técnica del documento con base en los *Lineamientos de diseño y reestructuración curricular* y en la normativa de la UAEM; se presenta el plan de estudios reestructurado a aprobación del consejo interno de posgrado de la FCAel, se presenta al consejo técnico de la FCAel, y se somete a consideración de la Comisión académica del Consejo Universitario y por último se somete a aprobación del Consejo Universitario.

Dicha evaluación comprenderá las siguientes acciones:

- dar a conocer datos sobre la eficiencia terminal;
- elaborar las estadísticas sobre los índices de eficiencia terminal y deserción por generación;
- aplicar un cuestionario a las personas egresadas sobre la calidad de los contenidos programáticos del plan de estudios;
- evaluar, por medio de las y los estudiantes mediante cuestionarios, a personal docente que han impartido cátedra;
- analizar la congruencia entre los perfiles definidos y los perfiles obtenidos, de acuerdo con los requerimientos del mercado de trabajo;
- perfeccionar los contenidos de las unidades de aprendizaje del programa educativo;
- evaluar el plan de estudios cada dos años, o en un plazo menor si se presentan cambios importantes;

- para aquellos casos en que se justifique, actualizar algún contenido del programa, la comisión académica interna del programa educativo creada para tales efectos, previa discusión, consenso y pertinencia recomendará al Consejo Interno de Posgrado su aprobación y/o en su caso la aplicación de dicha actualización;
- la actualización de la evaluación del plan de estudios es realizada por una comisión que representa al núcleo académico, como responsable de la comisión quien coordina el programa educativo, con la asesoría metodológica-técnica determinada en la Secretaría Académica a través de la Dirección de Investigación y Posgrado por medio de la Coordinación de Estudios de Posgrado;

Con la finalidad de realizar una evaluación de manera continua del presente plan de estudios, la comisión académica interna de la Especialidad en Gestión de Recursos Humanos (EGRH), se reunirá al menos una vez cada semestre o cuando la comisión lo crea necesario a fin de diagnosticar, prevenir y/o corregir posibles deficiencias académicas generadas en la operación del programa académico, tomando en cuenta el Reglamento general de estudios de posgrado.

La comisión académica interna de la EGRH estará integrada por profesorado investigador de tiempo completo y profesorado de tiempo completo que forman parte del núcleo académico; las funciones, facultades, atribuciones y actividades que desempeñe dicha comisión serán determinadas a propuesta de la directora o director de la FCAel.

## Referencias bibliográficas

AKTOUF, O. (1998) La administración: entre tradición y renovación. Cali. Artes Gráficas Univalle.

BEDARD, R. (1995). Los fundamentos filosóficos del Management. HEC. Montreal. tesina de Doctorado en Administración.

BEDARD, R. (2003) Los fundamentos del pensamiento y las prácticas administrativas: el rombo y las cuatro dimensiones filosóficas. Revista Administer, 3. 68 -88.

CALDERÓN, G. (2004). Lo estratégico y lo humano en la dirección de las personas. En: Pensamiento y Gestión. N° 16. p. 158 – 176

CALDERÓN, G. MONTES, A. TOBÓN, M. (2004). Prácticas de recursos humanos y estilo estratégico en la mediana empresa: la experiencia de las empresas de Manizales. En: Revista EAFIT. N° 40. P- 9 – 25.

CALDERÓN, G. (2006) La gestión humana y sus aportes a las organizaciones colombianas. En: Cuadernos de Administración. N° 31. Bogotá. Vol 19. Enero – junio de 2006. p 9 – 55.

CALDERÓN, G. ÁLVAREZ, C. NARANJO, J. (2006). Gestión humana en las organizaciones un fenómeno complejo: evolución, tendencias y perspectivas de investigación. En: Cuadernos de Administración. N° 32. Bogotá. Julio – Diciembre de 2006. p. 225 – 254.

CALDERÓN, G. NARANJO, J. ÁLVAREZ. C. (2007). La gestión humana en Colombia: características y tendencias de la práctica y de la investigación. En: Estudios Gerenciales. Vol. 23. N° 103. Abril – Junio de 2007. Universidad Icesi. Cali.

CHANLAT, A. ECHEVERRI, R. DÁVILA, C. ZAPATA, A. (1998). En busca de una Administración para América Latina: experiencias y desafíos. Universidad del Valle. Cali.

CHIAVENATO, I. (2002). Administración de Recursos Humanos. Mexico. McGraw- Hill

CHIAVENATO, I. (2002). Gestión del Talento Humano. Bogota. McGraw – Hill.

- DAFT, R. (2005). Teoría y Diseño Organizacional. Thompson. México. 133 – 356
- DOLAN, S. VALLE, R. JACKSON, S. Y SCHULER, R, (2003). La gestión de los recursos humanos: preparando profesionales del siglo XXI. McGraw – Hill. Madrid.
- GARCÍA, J., CASANUEVA, C. (1999). La Gestión del Conocimiento y el Factor Humano. Pasos para equilibrar sus funciones en el logro del aprendizaje organizacional. México
- GÓMEZ, L. BALKIN, D. CARDY, R. (2006). Dirección y Gestión de Recursos Humanos. México. Prentice – Hall.
- IVANCEVICH, J. GIBSON, J. DONNELLY, J. (2003). Las Organizaciones. México. McGraw – Hill.
- KLISBERG, B. (1995). El pensamiento organizativo: de los dogmas al nuevo paradigma gerencial. Buenos Aires.
- MARÍN IDÁRRAGA, D. (2006). El sujeto humano en la administración: una mirada crítica. En: Cuadernos de Administración. N° 32. Bogotá. Julio – diciembre de 2006. p. 135 – 156.
- MARUYAMA, M. (1998). Esquemas mentales. Gestión en un medio multicultural. Santiago de Chile.
- MINTZBERG, H. (1979). La estructura de las organizaciones. New Jersey, Prentice – Hall.
- PERROW, C. (1991). Sociología de las Organizaciones. Madrid. McGraw-Hill.
- RESTREPO, D. (1996). Globalización y Estado Nación. Santa Fe de Bogotá. Documento. S.M.D.
- RESTREPO, H. (1999). Productividad y pleno empleo. Los desafíos actuales de la gestión empresarial. En: Memorias 6º Simposio ASCORT. El rol estratégico del sistema de gestión humana.
- SANABRIA, M. (2007). ¿Una Epistemología de la Administración? En: Memorias Encuentro Nacional de Investigación y Docencia “Epistemología, Investigación y Educación en las Ciencias Administrativas. Torre Blanca. Cali. P. 347 – 357
- SÁNCHEZ, K. GARCÍA, M. ZAPATA, A. Estudios Interdisciplinarios de la Gestión Humana. En: Memorias Encuentro Nacional de Investigación y Docencia “Epistemología, Investigación y Educación en las Ciencias Administrativas. Torre Blanca. Cali. P. 13 –

20.

SALDARRIAGA, J. (2007). La globalización y la competitividad de las empresas familiares: una aproximación teórica. En: Mercatura. Vol. 1. Nº 2.. Medellín. Enero – junio de 2007. p. 133 – 144.

SALDARRIAGA RÍOS, JUAN GUILLERMO. GESTIÓN HUMANA: TENDENCIAS Y PERSPECTIVAS. Estudios Gerenciales [en línea] 2008, 24 (Abril-Junio) : [Fecha de consulta: 2 de septiembre de 2015] Disponible en: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21210706>> ISSN 0123-5923.

SHERMAN, A. BOHLANDER, G. SNELL, S. (1999). Administración de Recursos Humanos. México. Thomson.

TIMASHEFF, N (1961). La Teoría Sociológica. Su naturaleza y desarrollo. México. Fondo de Cultura Económica.

WEBER, M. (1993). Economía y Sociedad. México. Fondo de Cultura Económica.

#### Referencias

Arrieta, K. (2022). . ¿Cómo marcarán las preferencias de los jóvenes las tendencias del mercado laboral? *¿Cómo marcarán las preferencias de los jóvenes las tendencias del mercado laboral?* 18(52), 19 - 30.  
<https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/11-tendencias-que-marcaran-el-ritmo-del-mundo-laboral-en-los-proximos-meses-20220121-0050.html>

*Bolsa de trabajo de recursos humanos noviembre 2022.* (n.d.). OCCMundial. Retrieved December 9, 2022, from <https://www.occ.com.mx/empleos/de-recursos-humanos&hits=10/>

CANTÚ, J. (2016). *PROYECCIONES*. Gobierno de México. Retrieved December 4, 2022, from [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/487387/17\\_MOR.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/487387/17_MOR.pdf)

Canzales, L. (2022, junio). los recursos humanos como base de la innovación la responsabilidad social, en un contexto global, fortaleciendo el capital humano del que surgen las ideas innovadoras. *REVISTA INNOVA ITFIP*, 6(1), 50 - 69.  
<http://revistainnovaitfip.com/index.php/innovajournal/article/view/78>

Coneval. (2020). *Pobreza 2020 | Morelos*. Coneval. Retrieved December 4, 2022 from

[https://www.coneval.org.mx/coordinacion/entidades/Morelos/Paginas/Pobreza\\_2020.aspx#](https://www.coneval.org.mx/coordinacion/entidades/Morelos/Paginas/Pobreza_2020.aspx#)

(INEGI, 2021) Producto interno bruto por entidades federativas 2020  
<https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/pibe/PIBEntFed2020.pdf>

*Convocatoria de admisión Nivel Superior 2022 - Universidad Autónoma del Estado de Morelos.* (n.d.). UAEM. Retrieved December 9, 2022, from <https://www.uaem.mx/convocatoria-nivel-superior-2022/>

Corvalán, M. (2022). Desarrollo del area de recursos humanos, plan de comunicación interna y formacion de lideres coach en Redolfi S.R.L." *Bachelor's thesis.* <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/24545/TFG%20-%20Corval%C3%A1n%2C%20Martin.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

*Educación. Morelos - Población.* (2020). Cuéntame INEGI. Retrieved December 4, 2022, from <https://cuentame.inegi.org.mx/monografias/informacion/mor/poblacion/educacion.aspx?tema=me&e=17>

*Educación. Morelos - Población.* (2020). Cuentame INEGI. Retrieved December 4, 2022, from <https://cuentame.inegi.org.mx/monografias/informacion/mor/poblacion/educacion.aspx?tema=me&e=17>

*El sistema de créditos como instrumento de flexibilidad\* olac fuentes molinar\*\* el problema de la rigidez académica en la ense~.* (n.d.). Publicaciones ANUIES. Retrieved December 9, 2022, from [http://publicaciones.anui.es.mx/pdfs/revista/Revista4\\_S1A1ES.pdf](http://publicaciones.anui.es.mx/pdfs/revista/Revista4_S1A1ES.pdf)

E.Q., L. A. (2022). Revisión de las estrategias que sean dentro de recursos humanos. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinario*, 6(1), 332 - 340.

*Especialidad en Gestión Estratégica del Capital Humano.* (2022). Universidad La Salle. Retrieved December 4, 2022, from <https://lasalle.mx/oferta-educativa/facultades/facultad-de-negocios/especialidad-en-gestion-estrategica-del-capital-humano/>

*Especialidad en Gestión Estratégica del Capital Humano.* (2022). Universidad La Salle. Retrieved December 6, 2022, from <https://lasalle.mx/oferta-educativa/facultades/facultad-de-negocios/especialidad-en-gestion-estrategica-del-capital-humano/>

*Especialidad en Recursos Humanos | Tecmilenio.* (2022). Universidad Tecmilenio. Retrieved December 6, 2022, from <https://tecmilenio.mx/es/especialidad-en-recursos-humanos>

*FCA División de Estudios de Posgrado.* (2022). FCA División de Estudios de Posgrado. Retrieved December 4, 2022, from [https://posgrado.fca.unam.mx/especializacion\\_recursos\\_humanos.php](https://posgrado.fca.unam.mx/especializacion_recursos_humanos.php)

Fajardo, L. R., Clark, O. S., & Cabrera, A. S. (2022). Competencia Profesional: diagnóstico y evaluación en la formación del especialista. *Órbita científica.*

García, G. (n.d.). Tecnología aplicada a la captación de talento. *Tendencias en tecnología aplicada a la adquisición del talento. Capital humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos,*, 3(375). García, S. (2022). Tendencias en tecnología aplicada a la adquisición del talento. *Capital humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos,* (375), 3

*Google Trends.* (2022). Google Trends. Retrieved December 4, 2022, from <https://trends.google.com/trends/?geo=MX>

*Home.* (n.d.). YouTube. Retrieved December 9, 2022, from <https://www.master-maestrias.com/M%C3%A1ster-Oficial-en-Direcci%C3%B3n-de-Recursos-Humanos/Espana/IMF>

*Home.* (n.d.). YouTube. Retrieved December 9, 2022, from [https://iceluniversidad.com/maestrias-en-linea/?utm\\_source=Google&utm\\_medium=Maestr%C3%ADasOnline-LP&utm\\_campaign=GCP&utm\\_term=master%20en%20linea&utm\\_campaign=Maestr%C3%ADas+LP&utm\\_source=adwords&utm\\_medium=ppc&hsa\\_acc=72385536568&hsa\\_cam=16214536020&hsa\\_g](https://iceluniversidad.com/maestrias-en-linea/?utm_source=Google&utm_medium=Maestr%C3%ADasOnline-LP&utm_campaign=GCP&utm_term=master%20en%20linea&utm_campaign=Maestr%C3%ADas+LP&utm_source=adwords&utm_medium=ppc&hsa_acc=72385536568&hsa_cam=16214536020&hsa_g)

Home. (2022). YouTube. Retrieved December 6, 2022, from [https://static.unir.net/mexico/ingenieria/maestria-Direccion-y-gestion-de-recursos-humanos/M-O\\_Direccion-y-gestion-de-recursos-humanos\\_mx.pdf](https://static.unir.net/mexico/ingenieria/maestria-Direccion-y-gestion-de-recursos-humanos/M-O_Direccion-y-gestion-de-recursos-humanos_mx.pdf)

INEGI. (2020, July 16). *Presentación - Censos Económicos 2019*. INEGI. Retrieved December 8, 2022, from <https://www.inegi.org.mx/programas/ce/2019/#Tabulados>

INEGI. (2022, julio 7). *PIB por Entidades Federativas (PIBE), Datos Abiertos*. INEGI. Retrieved noviembre 19, 2022, from [https://www.inegi.org.mx/programas/pibent/2013/#Datos\\_abiertos](https://www.inegi.org.mx/programas/pibent/2013/#Datos_abiertos)

ISEB, 2022 Instituto Superior Europeo, from: ISEB - Instituto Superior Europeo de Barcelona Máster en Gestión y Desarrollo de Personas y Equipos (estudios-online.com)

Jiménez, B. (2022). ¿Cómo marcarán las preferencias de los jóvenes las tendencias del mercado laboral?. *Educa web*, 377(9). <https://www.educaweb.com/contenidos/laborales/nuevas-profesiones/tendencias-mercado-laboral/>

*Lic en Capital Humano*. (2022). UTEZ. Retrieved December 4, 2022, from <http://www.utez.edu.mx/index.php/lic-en-capital-humano>

*Lic. en Gestión del Capital Humano*. (2022). Universidad Tecnológica de Xicotepec de Juárez. Retrieved December 4, 2022, from <http://www.utxicotepec.edu.mx/index.php/lic-en-gestion-del-capital-humano/>

*Maestría en Administración de Empresas | Dirección de Posgrado*. (2022, June 22). Oferta académica de Posgrado de la UANL. Retrieved December 6, 2022, from <http://posgrado.uanl.mx/contaduria-maestria-en-administracion-de-empresas/>

*Mapa Curricular de la Especialización en Dirección de Recursos Humanos*. (2022). Posgrado FCA UNAM. Retrieved December 4, 2022, from [https://posgrado.fca.unam.mx/docs/especializaciones/recursos\\_humanos/rh\\_mapa.pdf](https://posgrado.fca.unam.mx/docs/especializaciones/recursos_humanos/rh_mapa.pdf)

*Máster en Recursos Humanos, Madrid, España 2022/2023*. (2022). master-maestrias. Retrieved December 4, 2022, from <https://www.master-maestrias.com/M%C3%A1ster-en-Recursos-Humanos/Espana/C.E.S.-Cardenal-Cisneros/>

Mireles, L. A. (2022). *PRINCIPALES CIFRAS DEL SISTEMA EDUCATIVO NACIONAL 2021 - 2022*. Planeacion.Sep.Gob.Mx. Retrieved December 4, 2022, from [https://www.planeacion.sep.gob.mx/Doc/estadistica\\_e\\_indicadores/principales\\_cifras/principales\\_cifras\\_2021\\_2022\\_bolsillo.pdf](https://www.planeacion.sep.gob.mx/Doc/estadistica_e_indicadores/principales_cifras/principales_cifras_2021_2022_bolsillo.pdf)

Moncada, M. (2022). Optimización del proceso de onboarding aprovechando las tendencias digitales. *ean Universidad*.

<https://repository.universidadean.edu.co/handle/10882/11917>

Montoya, M. (2018). Comunicación organizacional. *Dialnet*, (100), 778 - 795. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6469935>

*Morelos; Economía, empleo, equidad* (Gobierno de México 2019, Compiler). (2022). <https://datamexico.org/es/profile/geo/morelos-mo>

O., O. (2022). Optimización del proceso de onboarding aprovechando las tendencias digitales. *Optimización del proceso de onboarding aprovechando las tendencias digitales*.

*Plan de estudios | Recursos Humanos*. (n.d.). Deusto. Retrieved December 9, 2022, from <https://www.deusto.es/es/inicio/estudia/estudios/master-universitario/recursos-humanos/plan-de-estudios>

*Presentación - Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad*. (2020). Inegi. Retrieved December 4, 2022, from <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>

Quiñones, A. (2022). Revisión de las estrategias que se usan dentro de la gestión de recursos humanos. *Ciencia Latina*.

<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1501>

R., F. I., & S., C. O. (2022). Competencias Profesional: Diagnostico y evaluación en la formación del especialista. *Órbita científica*.

R., R. (2022). Creación de habilidades, experiencia conocimiento para la innovación. *Creación de habilidades, experiencia conocimiento para la innovación*. <https://www.uv.mx/veracruz/cess/files/2022/07/Programa-Habilidades-Transferibles-para-la-Vida.pdf>

*Razones como la optimización móvil, la escasez de habilidades específicas, la i.* (n.d.). Hays México: Consultoría de Reclutamiento y Selección. Retrieved December 9, 2022, from <https://www.hays.com.mx/>

*Recursos Humanos.* (2022). Deusto. Retrieved December 4, 2022, from <https://www.deusto.es/es/inicio/estudia/estudios/master-universitario/recursos-humanos>

Robles, W. (2022). Futuro de los recursos humanos ante la implementación de la tecnología 5g. *Revista de Ciencias Humanas, Teorías Sociales y Pensamiento Crítico.* <https://encuentros.unermb.web.ve/index.php/encuentros/article/view/242>

Sánchez, M. (2022). Cambio organizacional global frente a la era digital y virtual. *Nuevos Desafíos en la Gestión Recursos Humanos frente al Pensamiento Digita.* <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/handle/ues21/24473>

Sánchez, M. (2022). Nuevos Desafíos en la Gestión Recursos Humanos frente al Pensamiento Digita. *Bachelor's thesis.* <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/handle/ues21/24473>

*Se posiciona Morelos como el estado con mayor crecimiento en actividad industrial durante primer trimestre de 2022.* (2022, August 15). Gobierno del Estado de Morelos. Retrieved December 4, 2022, from <https://morelos.gob.mx/?q=prensa/nota/se-posiciona-morelos-como-el-estado-con-mayor-crecimiento-en-actividad-industrial>

S. P., P. H. (2022). Tendencias en el mundo de la psicología organizacional y cambio curricular en México. *researchgate. net.*

*Tendencias actuales del empleo profesional.* (2022). Observatorio Laboral. Retrieved December 4, 2022, from [https://www.observatoriolaboral.gob.mx/static/estudios-publicaciones/Tendencias\\_empleo.html](https://www.observatoriolaboral.gob.mx/static/estudios-publicaciones/Tendencias_empleo.html)

*Tendencias actuales del mercado laboral | OLA.* (2022). Observatorio Laboral. Retrieved December 4, 2022, from [https://www.observatoriolaboral.gob.mx/static/estudios-publicaciones/Tendencias\\_actuales.html](https://www.observatoriolaboral.gob.mx/static/estudios-publicaciones/Tendencias_actuales.html)

Timasheff, N. (1994). La Teoría de la Sociología. In *El estudio de la Teoría de la Sociología.* <https://sociologiaunad.files.wordpress.com/2009/04/timasheff-cap1.pdf>

U.A.E.M.



Timasheff, N. (1961). Cuando se habla de “Acción Social” en el sentido weberiano, se está haciendo referencia a “una conducta humana, franca o no, a la que el individuo actuante le atribuye un sentido subjetivo”, es decir, es una conducta que implica sentido e intencionalidad para el actor mismo y que al ser objetivada en las relaciones sociales adquiere sentido y significación para los otros.

Toledo, W. (2022). Futuro de los recursos humanos ante la implementación de la tecnología 5g. Encuentros. *Revista de Ciencias Humanas, Teoría Social y Pensamiento Crítico*, 15, 480 - 491.

<https://encuentros.unermb.web.ve/index.php/encuentros/article/view/242>

(UVM, 2022) Oferta Educativa, from,

[https://uvm.mx/oferta-academica/maestrias-posgrados/negocios-online/especialidad-en-direccion-de-talento-humano-online?&gclid=CjwKCAiAjs2bBhACEiwALTBWZfi4GdnC9Jq5S73dzqGVgcSCyf\\_rJR\\_mXtZ5L7I5Z35oT3RQ\\_RHhqxoCtiAQAvD\\_BwE&gclidsrc=aw.ds&hsa\\_acc=6702114222&hsa\\_ad=513332973969&hsa\\_cam=6745418325&hsa\\_grp=120990302375&hsa\\_kw=direccion%20de%20talento&hsa\\_mt=p&hsa\\_net=adwords&hsa\\_src=g&hsa\\_tgt=aud-379182225298:kwd-386656111619&hsa\\_ver=3&trackid=goosrcaonpliedtgen&utm\\_campaign=aw\\_uvm\\_ao\\_pso\\_do\\_sem\\_gen\\_negocios&utm\\_medium=ppc&utm\\_source=adwords&utm\\_term=direccion%20de%20talento](https://uvm.mx/oferta-academica/maestrias-posgrados/negocios-online/especialidad-en-direccion-de-talento-humano-online?&gclid=CjwKCAiAjs2bBhACEiwALTBWZfi4GdnC9Jq5S73dzqGVgcSCyf_rJR_mXtZ5L7I5Z35oT3RQ_RHhqxoCtiAQAvD_BwE&gclidsrc=aw.ds&hsa_acc=6702114222&hsa_ad=513332973969&hsa_cam=6745418325&hsa_grp=120990302375&hsa_kw=direccion%20de%20talento&hsa_mt=p&hsa_net=adwords&hsa_src=g&hsa_tgt=aud-379182225298:kwd-386656111619&hsa_ver=3&trackid=goosrcaonpliedtgen&utm_campaign=aw_uvm_ao_pso_do_sem_gen_negocios&utm_medium=ppc&utm_source=adwords&utm_term=direccion%20de%20talento)

Zarazua, V. (2019). Administración de Recursos Humanos vs. Gestión del Capital Humano. Diferencias, coincidencias y contradicciones. *Gestión y Estrategia*, (56).

[http://revistastmp.azc.uam.mx/gestionyestrategia\\_BAK/index.php/rge/article/view/663](http://revistastmp.azc.uam.mx/gestionyestrategia_BAK/index.php/rge/article/view/663)

## Anexos

## Anexo 1 UNIDADES DE APRENDIZAJE

### IDENTIFICACIÓN DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE

Unidad académica <b>Facultad de Contaduría, Administración e Informática</b>							
Programa educativo <b>Especialidad en Gestión de Recursos Humanos</b>							
Unidad de aprendizaje: <b>Desarrollo de la cultura organizacional</b>				Ciclo de formación: básico			
				Eje de formación: teórico práctico			
				Trimestre: 1ro.			
Elaborado por: Dra Avelina Velasco Ocampo				Fecha de elaboración: 01 de octubre de 2015			
Actualizado por: Dra. Avelina Velasco Ocampo Dr. Augusto Renato Pérez Mayo Dr. Felipe de Jesús Bonilla Sánchez Mtra. Jeanine Villanueva Ávila Dr. Pablo Guerrero Sánchez				Fecha de revisión y actualización: 24 de octubre de 2022			
Clave:	Horas teóricas:	Horas prácticas :	Horas totales :	Créditos:	Tipo de unidad de aprendizaje:	Carácter de la unidad de aprendizaje	Modalidad
No Aplica	2	3	5	7	.Obligatorio	Posgrado	Presencial
Programa educativo en el que se imparte: Especialidad en Gestión de Recursos Humanos							

### PRESENTACIÓN

En la presente unidad de aprendizaje se analizarán y explorarán el desarrollo y la gestión del cambio organizacional en las organizaciones, así mismo se estudiará los componentes, niveles, característica y modelos de la cultura y clima organizacional para proponer estrategias que coadyuvan al bienestar en el trabajo.

### PROPÓSITO

Analizar y comprender los conceptos generales de Desarrollo Organizacional, mediante estrategias para la detección de agentes que afectan la cultura y el clima organizacional para lograr el bienestar en el trabajo.

COMPETENCIAS QUE CONTRIBUYEN AL PERFIL DEL EGRESO

<b>Competencias básicas</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● lectura, análisis y síntesis;</li> <li>● comunicación oral y escrita;</li> <li>● aprendizaje estratégico.</li> </ul>
<b>Competencias Genéricas</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Cognitivas-metacognitivas</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● pensamiento crítico;</li> <li>● creatividad;</li> </ul> </li> <li>● <b>Socioemocionales genéricas</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● trabajo colaborativo;</li> <li>● cuidado de sí;</li> <li>● orientación al logro;</li> <li>● gestión emocional;</li> <li>● apertura a la experiencia;</li> <li>● relación con otros/as.</li> </ul> </li> <li>● <b>Digitales genéricas</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● búsqueda, valoración y gestión de información;</li> <li>● comunicación y colaboración en línea;</li> </ul> </li> <li>● <b>Socioculturales genéricas</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● integridad personal;</li> <li>● comunicación en un segundo idioma;</li> <li>● interculturalidad;</li> <li>● responsabilidad social y ciudadana;</li> <li>● aprecio por la vida y la diversidad.</li> </ul> </li> </ul>
<b>Competencias laborales</b>
<b>Competencias específicas disciplinares</b>
<p>Habilidades</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● coordina grupos de trabajo para desarrollar procesos participativos y aprovechar el potencial de los recursos humanos, a través de la generación de cambios conductuales favorables a los objetivos otorgando confianza a su personal;</li> <li>● Implementa elementos y técnicas para permitir identificar la prospectiva del factor humano de valores y culturas organizacionales, analizando las fortalezas y debilidades mediante evaluaciones y diseños de sistemas de información;</li> <li>● coordina el trabajo colaborativo en grupos para la toma de decisiones equilibradas analizando los cambios laborales;</li> <li>● Propone mejoras en las organizaciones para eficientar la gestión de los recursos humanos a través del diseño de estrategias</li> </ul>

**Actitudes:**

- gestiona a los diferentes protagonistas de la vida organizacional a través de su capacidad de motivación para conducir al recurso humano a las metas organizacionales;
- se compromete con las organizaciones y las personas que las integran, con el fin de equilibrar los intereses organizacionales y los personales, a través de un sentido responsable;
- percibe los cambios en el entorno para formular propuestas a través de su capacidad de respuesta y adaptación;
- interés en la organización para incrementar la competitividad laboral a través de la gestión del talento humano;

**Valores:**

- conduce su actuación personal y profesional, para defender la confidencialidad de la información que maneja a través de su compromiso ético;
- ejerce su honestidad para desempeñar sus funciones con responsabilidad, con respecto a sus compañeros/compañeras de trabajo;
- se compromete al cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales para elevar la calidad humana a través de la mejora del entorno laboral;
- valora la equidad y diversidad de género para mejorar las relaciones laborales a través del respeto humano.

**Competencias transferibles para el trabajo**

**Digitales para el trabajo**

- utiliza herramientas digitales para la selección, contratación de personal por medio del análisis de datos en los perfiles de puestos;
- conoce el manejo de bases de datos que contribuyen a la transformación digital y a la digitalización de las organizaciones, a través de la creación, análisis e interpretación de las mismas;

**Socioemocionales para el trabajo**

- comunica de forma asertiva para establecer comunicación efectiva de forma proactiva y con inteligencia emocional;
- reconoce el agotamiento emocional para reducir los riesgos de estrés laboral de forma ética;
- gestiona las emociones humanas en las organizaciones, a través de estrategias de comunicación asertiva para mejorar el ambiente organizacional.

**Competencias para el trabajo transdisciplinar:**

- comprende elementos sociales, médicos, psicológicos, estadísticos y lingüísticos para la correcta interacción entre grupos humanos de alto

<p>desempeño;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>establece planes y proyectos para el desarrollo transdisciplinar del recurso humano, a través de actividades de educación y aprendizaje para el buen vivir.</li> </ul> <p>Competencias para el aprendizaje a lo largo de la vida laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>aprende conocimientos innovadores relativos a la gestión humana de forma autónoma y continua usando las diferentes plataformas digitales;</li> <li>utiliza herramientas digitales aprendidas de forma autónoma para resolver problemáticas de gestión en recursos humanos que se presenten en el futuro;</li> <li>observa de forma crítica la gestión del recurso humano para identificar oportunidades de mejora, y establecer procesos que permitan a las organizaciones adaptarse de forma resiliente a los continuos cambios del entorno empresarial.</li> </ul>
---

## CONTENIDOS

<b>Bloques:</b>	<b>Temas:</b>
1.- Desarrollo organizacional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>introducción general del desarrollo organizacional;</li> <li>la naturaleza del cambio organizacional; el desarrollo organizacional desde las intervenciones de los procesos humanos;</li> <li>comportamiento organizacional.</li> </ul>
2.- Cultura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>introducción a la cultura;</li> <li>cultura organizacional;</li> <li>tipología de las culturas organizacionales;</li> <li>formación y desarrollo de una cultura organizacional.</li> </ul>
3.- Clima organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>introducción al clima organizacional;</li> <li>diferencia entre la cultura y clima organizacional;</li> <li>impacto del clima organizacional en las organizaciones;</li> <li>metodologías del clima organizacional.</li> </ul>
4.- Bienestar en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>el enfoque de calidad de vida en el trabajo;</li> <li>higiene laboral;</li> <li>salud ocupacional;</li> <li>desgaste ocupacional.</li> </ul>

ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA - APRENDIZAJE

<b>Estrategias de aprendizaje sugeridas</b>			
Aprendizaje basado en problemas	<input type="checkbox"/>	Nemotecnia	<input type="checkbox"/>
Estudios de caso	<input checked="" type="checkbox"/>	Análisis de textos	<input checked="" type="checkbox"/>
Trabajo colaborativo	<input checked="" type="checkbox"/>	Seminarios	<input type="checkbox"/>
Plenaria	<input type="checkbox"/>	Debate	<input checked="" type="checkbox"/>
Ensayo	<input checked="" type="checkbox"/>	Taller	<input type="checkbox"/>
Mapas conceptuales	<input checked="" type="checkbox"/>	Ponencia científica	<input type="checkbox"/>
Diseño de proyectos	<input type="checkbox"/>	Elaboración de síntesis	<input type="checkbox"/>
Mapa mental	<input checked="" type="checkbox"/>	Monografía	<input type="checkbox"/>
Práctica reflexiva	<input checked="" type="checkbox"/>	Reporte de lectura	<input checked="" type="checkbox"/>
Trípticos	<input type="checkbox"/>	Exposición oral	<input checked="" type="checkbox"/>
Otros			
<b>Estrategias de enseñanza sugeridas</b>			
Presentación oral (conferencia o exposición) por parte del docente	<input checked="" type="checkbox"/>	Experimentación (prácticas)	<input type="checkbox"/>
Debate o Panel	<input checked="" type="checkbox"/>	Trabajos de investigación documental	<input checked="" type="checkbox"/>
Lectura comentada	<input checked="" type="checkbox"/>	Anteproyectos de investigación	<input type="checkbox"/>
Seminario de investigación	<input type="checkbox"/>	Discusión guiada	<input type="checkbox"/>
Estudio de Casos	<input checked="" type="checkbox"/>	Organizadores gráficos (Diagramas, etc.)	<input type="checkbox"/>
Foro	<input type="checkbox"/>	Actividad focal	<input type="checkbox"/>
Demostraciones	<input type="checkbox"/>	Analogías	<input type="checkbox"/>
Ejercicios prácticos (series de problemas)	<input type="checkbox"/>	Método de proyectos	<input type="checkbox"/>
Interacción la realidad (a través de videos, fotografías, dibujos y software especialmente diseñado).	<input type="checkbox"/>	Actividades generadoras de información previa	<input type="checkbox"/>
Organizadores previos	<input type="checkbox"/>	Exploración de la web	<input checked="" type="checkbox"/>
Archivo	<input type="checkbox"/>	Portafolio de evidencias	<input type="checkbox"/>
Ambiente virtual (foros, chat, correos, ligas a otros sitios web, otros)	<input type="checkbox"/>	Enunciado de objetivo o intenciones	<input type="checkbox"/>
Otra, especifique (lluvia de ideas, mesa redonda, textos programados, cine, teatro, juego de roles, experiencia estructurada, diario reflexivo, entre otras).			

## CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Crterios	Porcentaje
Trabajos para entregar, criterio; que esté basado en la teoría revisada, con, ortografía correcta, citas adecuadas, y presentación.	50 %
Participaciones en clase, criterio, fundamentación de la participación con base en las lecturas previas a la clase realizadas	50%
<b>Total</b>	100 %

## PERFIL DEL PROFESOR

Que cuente con título y cédula de estudios de posgrado en el ámbito de la administración y gestión de recursos humanos. Que posea experiencia docente o laboral en organizaciones públicas o privadas en alguna o varias de dichas áreas.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

### Básica:

- Chiavenato, I. (2020) Gestión del talento humano, ed. Mc Graw Hill  
 Gomez-Diaz, C (2001) Teorías de la cultura organizacional, pag, ResearchGate  
 Guizar, R. (2002) Desarrollo Organizacional, ed. Mc Graw Hill  
 Meneses, C. (2014) Cultura y clima organizacional, ed. Pública  
 Ortega, M. (2016) La cultura organizacional, ed. Fomeq  
 Patron, R. (2007) Metodología para estudios de clima organizacional en las Mipymes, Revista iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo.  
 Uribe, J. (2015) Clima y ambiente organizacional, ed. Manual Moderno

**UNIDAD DE APRENDIZAJE**

IDENTIFICACIÓN DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE

Unidad académica: <b>Facultad de Contaduría Administración e Informática</b>							
Programa educativo: <b>Especialidad en Gestión de Recursos Humanos</b>							
Unidad de aprendizaje: <b>Comportamiento organizacional</b>				Ciclo de formación: básico			
				Eje de formación: teórico-práctico			
				Trimestre: 1ro.			
Elaborado por: Dr. Pablo Guerrero Sánchez				Fecha de elaboración: 01 de octubre de 2015			
Actualizado por: Dr. Pablo Guerrero Sánchez Dr. Augusto Renato Pérez Mayo Dr. Felipe de Jesús Bonilla Sánchez Dr. Fernando Romero Torres Mtra. Jeanine Villanueva Ávila				Fecha de la primera revisión y actualización: 24 de octubre de 2022			
Clave:	Horas teóricas:	Horas prácticas:	Horas totales:	Créditos:	Tipo de unidad de aprendizaje:	Carácter de la unidad de aprendizaje	Modalidad
No Aplica	2	3	5	7	Obligatorio	Posgrado	Presencial
Programa educativo en el que se imparte: Especialidad en Gestión de Recursos Humanos							

PRESENTACIÓN

La materia comportamiento organizacional, busca dar a conocer al estudiantado de qué forma afectan el comportamiento de la sociedad y los grupos al ambiente organizacional, tanto en sus relaciones como en la eficacia de las actividades de la organización. El estudio del comportamiento organizacional es un reto que constituye una de las tareas más importantes, dado que la dirección debe buscar adaptarse a la organización y a su vez entender el aspecto humano para alcanzar los objetivos de la misma. Asimismo, se considera fundamental entender los factores del liderazgo para comprender los efectos tanto en el clima organizacional, el nivel de rotación, la motivación y los riesgos psicosociales y el burnout.

## PROPÓSITOS

Entender el factor humano en las organizaciones.  
Comprender el factor del liderazgo en la formación de la cultura organizacional.  
Determinar los riesgos con respecto del tipo de motivación.

## COMPETENCIAS QUE CONTRIBUYEN AL PERFIL DE EGRESO

Competencias básicas
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Lectura, análisis y síntesis</li> <li>● Comunicación oral y escrita</li> <li>● Aprendizaje estratégico</li> <li>● Razonamiento científico</li> </ul>
Competencias genéricas
<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Cognitivas-metacognitivas</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Resolución de problemas</li> <li>● Pensamiento crítico</li> <li>● Creatividad</li> </ul> </li> <li>● <b>Socioemocionales genéricas</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Trabajo colaborativo</li> <li>● Orientación al logro</li> <li>● Gestión emocional</li> <li>● Apertura a la experiencia</li> <li>● Relación con otros/as</li> </ul> </li> <li>● <b>Digitales genéricas</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Búsqueda, valoración y gestión de información</li> <li>● Comunicación y colaboración en línea</li> <li>● Creación de contenidos digitales</li> </ul> </li> <li>● <b>Socioculturales genéricas</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Integridad personal</li> <li>● Interculturalidad</li> <li>● Responsabilidad social y ciudadana</li> <li>● Aprecio por la vida y la diversidad</li> <li>● Emprendimiento</li> </ul> </li> </ul>
<b>Competencias laborales</b>
<b>Competencias Específicas disciplinares</b>

### Habilidades

- Coordina grupos de trabajo para desarrollar procesos participativos y aprovechar el potencial de los recursos humanos, a través de la generación de cambios conductuales favorables a los objetivos otorgando confianza a su personal.
- Implementa elementos y técnicas para permitir identificar la prospectiva del factor humano de valores y culturas organizacionales, analizando las fortalezas y debilidades mediante evaluaciones y diseños de sistemas de información.
- Coordina el trabajo colaborativo en grupos para la toma de decisiones equilibradas analizando los cambios laborales.
- Propone mejoras en las organizaciones para eficientar la gestión de los recursos humanos a través del diseño de estrategias.

### Actitudes:

- Gestiona a los diferentes protagonistas de la vida organizacional a través de su capacidad de motivación para conducir al recurso humano a las metas organizacionales.
- Percibe los cambios en el entorno para formular propuestas a través de su capacidad de respuesta y adaptación.
- Interés en la organización para incrementar la competitividad laboral a través de la gestión del talento humano.

### Valores:

- Conduce su actuación personal y profesional, para defender la confidencialidad de la información que maneja a través de su compromiso ético.
- Ejerce su honestidad para desempeñar sus funciones con responsabilidad, con respecto a sus compañeros/compañeras de trabajo.
- Se compromete al cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales para elevar la calidad humana a través de la mejora del entorno laboral

### **Competencias Transferibles para el trabajo**

#### Digitales para el trabajo

- Desarrolla trabajos de análisis para el diagnóstico de la gestión humana a través del uso de herramientas tecnológicas en el área de recursos humanos
- Conoce el manejo de bases de datos que contribuyen a la transformación digital y a la digitalización de las organizaciones, a través de la creación, análisis e interpretación de las mismas

#### Socioemocionales para el trabajo

- Comunica de forma asertiva para establecer comunicación efectiva de

forma proactiva y con inteligencia emocional

- Reconoce el agotamiento emocional para reducir los riesgos de estrés laboral de forma ética
- Gestiona las emociones humanas en las organizaciones, a través de estrategias de comunicación asertiva para mejorar el ambiente organizacional

Competencias para el trabajo transdisciplinar:

- Comprende elementos sociales, médicos, psicológicos, estadísticos y lingüísticos para la correcta interacción entre grupos humanos de alto desempeño

Competencias para el aprendizaje a lo largo de la vida laboral

- Aprende conocimientos innovadores relativos a la gestión humana de forma autónoma y continua usando las diferentes plataformas digitales
- Utiliza herramientas digitales aprendidas de forma autónoma para resolver problemáticas de gestión en recursos humanos que se presenten en el futuro
- Observa de forma crítica la gestión del recurso humano para identificar oportunidades de mejora, y establecer procesos que permitan a las organizaciones adaptarse de forma resiliente a los continuos cambios del entorno empresarial.

## CONTENIDOS

Bloques	Temas
1.- El campo de la psicología organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• conceptos, Relaciones, Roles, Insumos;</li> <li>• la psicología de la organización y sus múltiples perspectivas;</li> <li>• el desarrollo del campo de la psicología;</li> <li>• evolución histórica del comportamiento organizacional;</li> <li>• desarrollo de un modelo de comportamiento organizacional;</li> <li>• variables dependientes;</li> <li>• variables independientes.</li> </ul>
2.- Motivación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• conceptos, y tipo de liderazgo;</li> <li>• tipo de liderazgo tipo x y y;</li> <li>• la propuesta de MacGregor;</li> <li>• las nuevas relaciones humanas;</li> <li>• la pirámide de Maslow;</li> <li>• la autodeterminación en la toma</li> </ul>

Bloques	Temas
	de decisiones.
3.- Creatividad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• el proceso creativo;</li> <li>• factores personales que favorecen la creatividad;</li> <li>• factores organizacionales que favorecen la creatividad;</li> <li>• principales barreras psicológicas que inhiben;</li> <li>• la creatividad.</li> </ul>
4.- Clima organizacional y cultura	<ul style="list-style-type: none"> <li>• el clima organizacional tóxico;</li> <li>• el problema del burnout;</li> <li>• el problema de la rotación;</li> <li>• el acoso laboral psicológico;</li> <li>• la norma 035 de factores de riesgo psicosocial.</li> </ul>
5.- Inteligencia emocional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• identificación y diferenciación de los tipos de inteligencia emocional;</li> <li>• comunicación asertiva;</li> <li>• identificación personal de los factores de riesgo de burnout.</li> </ul>

### ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

Estrategias de aprendizaje sugeridas			
Aprendizaje basado en problemas	<input checked="" type="checkbox"/>	Nemotecnia	<input type="checkbox"/>
Estudios de caso	<input checked="" type="checkbox"/>	Análisis de textos	<input checked="" type="checkbox"/>
Trabajo colaborativo	<input checked="" type="checkbox"/>	Seminarios	<input type="checkbox"/>
Plenaria	<input type="checkbox"/>	Debate	<input type="checkbox"/>
Ensayo	<input type="checkbox"/>	Taller	<input type="checkbox"/>
Mapas conceptuales	<input type="checkbox"/>	Ponencia científica	<input type="checkbox"/>
Diseño de proyectos	<input checked="" type="checkbox"/>	Elaboración de síntesis	<input type="checkbox"/>
Mapa mental	<input type="checkbox"/>	Monografía	<input type="checkbox"/>
Práctica reflexiva	<input type="checkbox"/>	Reporte de lectura	<input type="checkbox"/>
Trípticos	<input type="checkbox"/>	Explosión oral	<input type="checkbox"/>
Otros			
Estrategias de enseñanza sugeridas			

Presentación oral (conferencia o exposición) por parte del docente	<input checked="" type="checkbox"/>	Experimentación (prácticas)	<input type="checkbox"/>
Debate o Panel	<input type="checkbox"/>	Trabajos de investigación documental	<input type="checkbox"/>
Lectura comentada	<input checked="" type="checkbox"/>	Anteproyectos de investigación	<input type="checkbox"/>
Seminario de investigación	<input type="checkbox"/>	Discusión guiada	<input type="checkbox"/>
Estudio de Casos	<input checked="" type="checkbox"/>	Organizadores gráficos (Diagramas, etc.)	<input type="checkbox"/>
Foro	<input type="checkbox"/>	Actividad focal	<input type="checkbox"/>
Demostraciones	<input type="checkbox"/>	Analogías	<input type="checkbox"/>
Ejercicios prácticos (series de problemas)	<input checked="" type="checkbox"/>	Métodos de proyectos	<input type="checkbox"/>
Interacción con la realidad (a través de ideos, fotografías, dibujos software especialmente diseñado)	<input type="checkbox"/>	Exploración de la web	<input type="checkbox"/>
Archivo	<input type="checkbox"/>	Portafolio de evidencias	<input type="checkbox"/>
Ambiente virtual (foros, chat, correos, ligas a otros sitios web, otros)	<input type="checkbox"/>	Enunciado de objetivo o intenciones	<input type="checkbox"/>
Otra, especifique (lluvia de ideas, mesa redonda, textos programados, cine, teatro, juego de roles, experiencia estructurada, diario reflexivo, entre otras): análisis y discusión de casos, aplicación de conceptos teóricos			

### CRITERIOS DE EVALUACIÓN

<b>Criterios</b>	<b>Porcentaje</b>
1.- Investigación de casos, criterios; búsqueda de casos, indagación de elementos a investigar, documentación, y formulación de estrategias de intervención	50%
2.- Exposición, criterio; argumentación con base en lecturas previas a la clase	80%
3.- Asistencia del 80%	20%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

### PERFIL DEL PROFESOR

Que cuente con Maestría o Doctorado en Administración o disciplinas afines a los Recursos Humanos, en estudios organizacionales o en psicología con especialidad
--

en el área laboral

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

**Básicas:** Velásquez, N. R. P. (2012). La realidad organizacional: desde la perspectiva psicosocial. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 5(1), 7-18.

Boltran,. M. C. (2018) Pensamiento administrativo, mejora continua, III Congreso Internacional online Desafíos de las Empresas del Siglo XXI

DuBrin, A. (2008). *Relaciones humanas*. Pearson Educación.

Idea, C. B. (2020). *Manual de la creatividad empresarial*.

Chavarría, A. I. M. (2018). Revisión de la literatura de clima organizacional, estado del arte. *Tecnociencia Chihuahua*, 12(3), 170-181.

Maslach, C. (2009). Comprendiendo el burnout. *Ciencia y trabajo*, 11(32), 37-43.

Goleman, D., & Cherniss, C. (2013). *Inteligencia emocional en el trabajo: cómo seleccionar y mejorar la inteligencia emocional en personas, grupos y organizaciones*. Editorial Kairós.

### Complementarias:

Web:

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4905130>

[https://prezi.com/2acp4\\_sguwkt/comportamiento-organizacional/#:~:text=El%20comportamiento%20organizacional%20es%20un,%20eficacia%20de%20tales%20organizaciones.](https://prezi.com/2acp4_sguwkt/comportamiento-organizacional/#:~:text=El%20comportamiento%20organizacional%20es%20un,%20eficacia%20de%20tales%20organizaciones.)

<https://youtu.be/uPV5XjyP5IM>

<https://www.eumed.net/actas/18/empresas/13-pensamiento-administrativo.pdf>

<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=VrbwE1Y6vD0C&oi=fnd&pg=PA9&dq=las+nuevas+relaciones+humanas&ots=eXhS7evx7n&sig=9KghJbWFtnlyKTklpGocvnuub5-o#v=onepage&q=las%20nuevas%20relaciones%20humanas&f=false>

<https://youtu.be/QowTaY0mVzo>

<https://prezi.com/9s47jmu8p0pf/desarrollo-organizacional/>

<http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/handle/123456789/3170>

<https://148.229.0.27/index.php/tecnociencia/article/view/191>

[https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/30163758/c\\_t32-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1664551050&Signature=cqoqT6lwgbJffkMSKivXXMgvJgW3~4Kjh6C~0n](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/30163758/c_t32-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1664551050&Signature=cqoqT6lwgbJffkMSKivXXMgvJgW3~4Kjh6C~0n)

[mU0ux~6E6Ax4~uXQDuTAWyUIVOAnU9Zvu2fx~hvlumEs37X39igmB19nOzJPuVp-fsLnqxvdwQqGmi~OkvTRt~miBRO08gD~cPcpMo2xjIKzieSkH0H2wg27bT,IMTt](https://mU0ux~6E6Ax4~uXQDuTAWyUIVOAnU9Zvu2fx~hvlumEs37X39igmB19nOzJPuVp-fsLnqxvdwQqGmi~OkvTRt~miBRO08gD~cPcpMo2xjIKzieSkH0H2wg27bT,IMTt)

[fsLnqxvdwQqGmi~OkvTRt~miBRO08gD~cPcpMo2xjIKzieSkH0H2wg27bT,IMTt](https://fsLnqxvdwQqGmi~OkvTRt~miBRO08gD~cPcpMo2xjIKzieSkH0H2wg27bT,IMTt)

ReMiDkyTZ

xODrn8PHE1S6b5ZLPdc2i0mlcmS5zlj19mJ4pYaMY~Kf6T3OR0Lk4~N7oyuhPE  
TGfXuiJLGt

iuu1Ov7CG9Nlnbav09oATUmO0onc6sMkksvlnuxC1xNPZmniheJsm9FApwwAcby7n6IC2w yPnWHWd9zKuvYA6ibslilzVQ &Key-Pair-

Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA#page=21

[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=jvCbDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT2&dq=inteligencia+emocional+en+el+trabajo&ots=41-](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=jvCbDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT2&dq=inteligencia+emocional+en+el+trabajo&ots=41-SGy6qGS&sig=awxKnvanuTNlz1DmED60TuRD2Xs#v=onepage&q=inteligencia%20emoci)

[SGy6qGS&sig=awxKnvanuTNlz1DmED60TuRD2Xs#v=onepage&q=inteligencia%20emoci](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=jvCbDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT2&dq=inteligencia+emocional+en+el+trabajo&ots=41-SGy6qGS&sig=awxKnvanuTNlz1DmED60TuRD2Xs#v=onepage&q=inteligencia%20emoci)

[onal%20en%20el%20trabajo&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=jvCbDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT2&dq=inteligencia+emocional+en+el+trabajo&ots=41-SGy6qGS&sig=awxKnvanuTNlz1DmED60TuRD2Xs#v=onepage&q=inteligencia%20emoci)

**Otros:**

[https://www.gob.mx/stps/articulos/norma-oficial-mexicana-nom-035-stps-2018-](https://www.gob.mx/stps/articulos/norma-oficial-mexicana-nom-035-stps-2018-factores-de-riesgo-psicosocial-en-el-trabajo-identificacion-analisis-y-prevencion#:~:text=La%20NOM%20035%20tiene%20como,en%20los%20centros%20de%20trabajo.)

[factores-de-riesgo-psicosocial-en-el-trabajo-identificacion-analisis-y-](https://www.gob.mx/stps/articulos/norma-oficial-mexicana-nom-035-stps-2018-factores-de-riesgo-psicosocial-en-el-trabajo-identificacion-analisis-y-prevencion#:~:text=La%20NOM%20035%20tiene%20como,en%20los%20centros%20de%20trabajo.)

[prevencion#:~:text=La%20NOM%20035%20tiene%20como,en%20los%20centros%20de%20trabajo.](https://www.gob.mx/stps/articulos/norma-oficial-mexicana-nom-035-stps-2018-factores-de-riesgo-psicosocial-en-el-trabajo-identificacion-analisis-y-prevencion#:~:text=La%20NOM%20035%20tiene%20como,en%20los%20centros%20de%20trabajo.)

**UNIDAD DE APRENDIZAJE**  
IDENTIFICACIÓN DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE

Unidad académica: <b>Facultad de Contaduría Administración e Informática</b>							
Programa educativo: <b>Especialidad en Gestión de Recursos Humanos</b>							
Unidad de aprendizaje: <b>Proceso de empleo en las organizaciones</b>				Ciclo de formación: básico			
				Eje de formación: teórico práctico			
				Trimestre: 1ro.			
Elaborado por: Dr. Fernando Romero Torres				Fecha de elaboración: 01 de octubre de 2015			
Actualizado por: Dr. Fernando Romero Torres Dr. Augusto Renato Pérez Mayo. Dr. Pablo Guerrero Sánchez Mtra. Jeanine Villanueva Ávila				Fecha de primera revisión y actualización: 24 de octubre de 2022			
Clave:	Horas teóricas:	Horas prácticas :	Horas totales :	Créditos:	Tipo de unidad de aprendizaje:	Carácter de la unidad de aprendizaje	Modalidad
No Aplica	2	3	5	7	Obligatorio	Posgrado	Presencial
Programa educativo en que se imparte: Especialidad en Gestión de Recursos Humanos							

**PRESENTACIÓN**

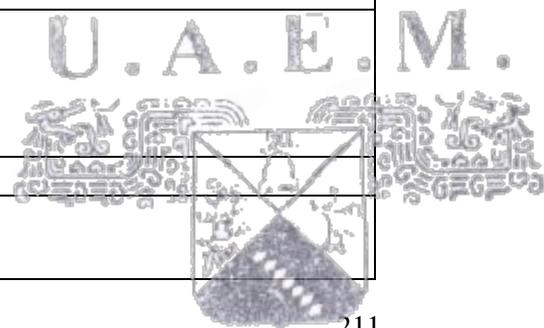
En este curso el alumnado será capaz de planear, delinear y ejecutar estrategias para el establecimiento del empleo y la integración del personal a las organizaciones

**PROPÓSITOS**

Planear, delinear y ejecutar estrategias para el establecimiento del empleo y la integración del personal a las organizaciones

**COMPETENCIAS QUE CONTRIBUYEN AL PERFIL DE EGRESO**

<b>Competencias básicas</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Lectura, análisis y síntesis</li> <li>● Comunicación oral y escrita</li> <li>● Aprendizaje estratégico</li> <li>● Razonamiento científico</li> </ul>	
<b>Competencias genéricas</b>	
<b>Cognitivas-metacognitivas</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Resolución de problemas</li> </ul>	



- Pensamiento crítico

### **Socioemocionales genéricas**

- Trabajo colaborativo
- Orientación al logro
- Gestión emocional
- Apertura a la experiencia
- Relación con otros/as

### **Digitales genéricas**

- Búsqueda, valoración y gestión de información
- Comunicación y colaboración en línea

### **Socioculturales genéricas**

- Integridad personal
- Comunicación en un segundo idioma
- Interculturalidad
- Responsabilidad social y ciudadana
- Aprecio por la vida y la diversidad
- Emprendimiento

## **Competencias laborales**

### **Competencias específicas disciplinares**

- Genera estudios de las organizaciones desde las interacciones entre los para analizar el impacto de los cambios que se dan en las organizaciones que afectan el desarrollo de los recursos humanos ante un contexto de competitividad global externas para las organizaciones.
- Transforma las labores de administración de cualquier tipo de organización para control de calidad, alcance de los objetivos y toma de decisiones aplicando la gestión, asesoramiento, consultoría, investigación-acción, diseño y evaluaciones de proyectos.
- Genera áreas de oportunidad para la toma de decisiones para la mejora de procesos e innovación de organizaciones analizando aspectos económicos, administrativos o informáticos, así como maximizando los beneficios.
- Analiza a las organizaciones, desde sus características, especificidades y procesos formales e informales para responder adecuada y oportunamente a los desafíos que plantea su entorno desde una perspectiva de la administración, teoría de las organizaciones, el nuevo institucionalismo, aplicados al ámbito regional acercándose al conocimiento de las organizaciones públicas y privadas.
- Proyecta estrategias relacionadas a los recursos humanos, materiales, financieros, tecnologías de información, ciencia de datos y negocios inteligentes para control de los objetivos organizacionales de permanencia, crecimiento, expansión, innovación y conocimiento de frontera aplicando metodologías transdisciplinarias para la solución de los problemas y atendiendo a la sostenibilidad de la empresa y sus partes relacionadas

### **Competencias transferibles para el trabajo**

*Digitales para el trabajo*

- Domina herramientas digitales para el diagnóstico organizacional de forma eficiente y efectiva.
- Utiliza herramientas digitales para la formulación de indicadores en torno de un problema organizacional aplicando los conocimientos en la intervención.
- Produce modelos teórico prácticos para la solución de problemas organizacionales mediante el uso de herramientas digitales y la comprensión de las correlaciones causales entre las variables

*Socioemocionales para el trabajo*

- Establece formas efectivas de comunicación con la industria y el ámbito organizacional para definir los problemas organizacionales de forma eficaz y de mutuo acuerdo para ambas partes.
- Entabla formas asertivas de comunicación para dirigir equipos de trabajo de forma flexible y participativa.
- Observa un comportamiento innovador en la formación de soluciones flexibles para la intervención organizacional de forma creativa.

*Competencias para el trabajo transdisciplinar:*

- Vincula los conocimientos en sociología, psicología, administración, ciencia política y económica para la comprensión holística del comportamiento organizacional de forma compleja.
- Establece las relaciones entre multidisciplinas para la comprensión y diagnóstico de los fenómenos organizacionales de forma compleja.
- Reconoce las relaciones entre la matemática y las ciencias sociales para establecer modelos comprensivos de forma situacional en las organizaciones

*Competencias para el aprendizaje a lo largo de la vida laboral*

- Establece criterios de aprendizaje de las tendencias innovadoras en términos de las nuevas escuelas interpretativas de intervención organizacional de forma que le permita diagnosticar sus elementos fundamentales de forma clara.
- Investiga de forma autónoma los elementos necesarios para la resolución de nuevas problemáticas formulando estrategias de intervención según las contingencias.
- Comprende las nuevas tecnologías de la información y comunicación de forma autónoma para aplicar a las nuevas estrategias de gestión y comunicación digital formulando nuevos esquemas de intervención acordes con la nueva realidad digital.

CONTENIDOS

Bloques	Temas
1. Integración a la organización	<ul style="list-style-type: none"> <li>• generación del puesto, base presupuestal y perfil;</li> <li>• contrato y condiciones de trabajo;</li> <li>• remuneración y prestaciones;</li> <li>• capacitación e inducción a la organización.</li> </ul>

2. Permanencia y trayectoria en la organización	<ul style="list-style-type: none"> <li>• condiciones de trabajo;</li> <li>• evaluación del desempeño;</li> <li>• crecimiento personal;</li> <li>• análisis del manual organizacional.</li> </ul>
3. Salida de la organización.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• proceso de despido;</li> <li>• proceso de renuncia;</li> <li>• proceso de jubilación.</li> </ul>

### ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

<b>Estrategias de aprendizaje sugeridas</b>			
Aprendizaje basado en problemas	<input checked="" type="checkbox"/>	Nemotecnia	<input type="checkbox"/>
Estudios de caso	<input type="checkbox"/>	Análisis de textos	<input checked="" type="checkbox"/>
Trabajo colaborativo	<input type="checkbox"/>	Seminarios	<input type="checkbox"/>
Plenaria	<input type="checkbox"/>	Debate	<input type="checkbox"/>
Ensayo	<input checked="" type="checkbox"/>	Taller	<input type="checkbox"/>
Mapas conceptuales	<input type="checkbox"/>	Ponencia científica	<input type="checkbox"/>
Diseño de proyectos	<input type="checkbox"/>	Elaboración de síntesis	<input type="checkbox"/>
Mapa mental	<input type="checkbox"/>	Monografía	<input type="checkbox"/>
Práctica reflexiva	<input type="checkbox"/>	Reporte de lectura	<input type="checkbox"/>
Trípticos	<input type="checkbox"/>	Explosión oral	<input type="checkbox"/>
Otros			
<b>Estrategias de enseñanza sugeridas</b>			
Presentación oral (conferencia o exposición) por parte del docente	<input checked="" type="checkbox"/>	Experimentación (prácticas)	<input type="checkbox"/>
Debate o Panel	<input checked="" type="checkbox"/>	Trabajos de investigación documental	<input checked="" type="checkbox"/>
Lectura comentada	<input type="checkbox"/>	Anteproyectos de investigación	<input type="checkbox"/>
Seminario de investigación	<input type="checkbox"/>	Discusión guiada	<input type="checkbox"/>
Estudio de Casos	<input type="checkbox"/>	Organizadores gráficos (Diagramas, etc.)	<input type="checkbox"/>
Foro	<input type="checkbox"/>	Actividad focal	<input type="checkbox"/>
Demostraciones	<input type="checkbox"/>	Analogías	<input type="checkbox"/>
Ejercicios prácticos (series de problemas)	<input type="checkbox"/>	Métodos de proyectos	<input type="checkbox"/>
Interacción con la realidad (a través de ideas, fotografías, dibujos software especialmente diseñado)	<input type="checkbox"/>	Exploración de la web	<input type="checkbox"/>
Archivo	<input type="checkbox"/>	Portafolio de evidencias	<input type="checkbox"/>
Ambiente virtual (foros, chat, correos, ligas a otros sitios web, otros)	<input type="checkbox"/>	Enunciado de objetivo o intenciones	<input type="checkbox"/>

## CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Criterios	Porcentaje
Presentación de ensayos, criterios: introducción desarrollo y conclusiones, presentación, citas correctas, bibliografía adecuada,	100
Total	100%

## PERFIL DEL PROFESOR

Especialista, Maestro o Doctor en manejo de Recursos Humanos, Administración, o ramas afines en el manejo de los recursos humanos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

### Básicas:

Cámara de Diputados del Congreso de la Unión. Ley Federal del trabajo. DOF 18/ 05/ 2022. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

De Diego Vallejo Raul. 2015. Empleo, Personas y Organizaciones. Editorial: Pirámide. Isbn13: 9788436834499

Armas Ortega Yadira Mariux, Llanos Encalda Mónica del Pilar, Traverso Holguín Paola Alexandra, 2017, Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales. Edit: Universidad ECOTEC. ISBN 978-9942-960-29-0

### Complementarias:

Montoya Agudelo, César Alveiro; Boyero Saavedra, Martín Ramiro 2016. El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. Revista Científica "Visión de Futuro", vol. 20, núm. 2, julio-diciembre, 2016, pp. 1-20. ISSN: 1669-7634. <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>

Sánchez Trujillo, Magda Gabriela; García Vargas, Ma. De Lourdes E. Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. Scientia Et Technica, vol. 22, núm. 2, junio, 2017, pp. 161-166 ISSN: 0122-1701. <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>

### Web:

### Otros:

UNIDAD DE APRENDIZAJE

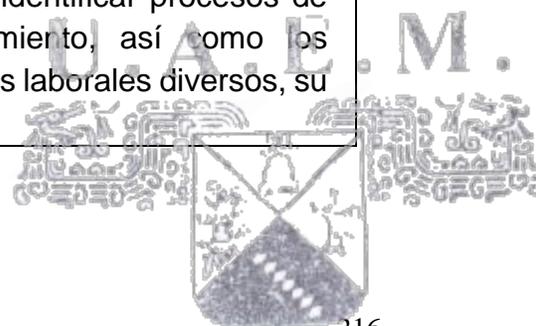
IDENTIFICACIÓN DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE

Unidad académica: Facultad de Contaduría Administración e Informática							
Programa educativo: <b>Especialidad en Gestión de Recursos Humanos</b>							
Unidad de aprendizaje: <b>Administración de la calidad</b>				Ciclo de formación: disciplinar			
				Eje de formación: teórico-práctico			
				Trimestre: 2do.			
Elaborado por: Dra. Eloísa Rodríguez Vázquez				Fecha de elaboración: 01 de octubre de 2015			
Actualizado por: Dra. Eloísa Rodríguez Vázquez Mtra. Jeanine Villanueva Ávila Dr. Augusto Renato Pérez Mayo Dr. Pablo Guerrero Sánchez Dr. Fernando Romero Torres				Fecha de primera revisión y actualización:  24 de octubre de 2022			
Clave:	Horas teóricas:	Horas prácticas:	Horas totales:	Créditos:	Tipo de unidad de aprendizaje:	Carácter de la unidad de aprendizaje	Modalidad
No Aplica	2	2	4	6	Obligatorio	Posgrado	Presencial
Programa educativo en que se imparte: Especialidad en Gestión de Recursos Humanos							

PRESENTACIÓN

Esta es una unidad de aprendizaje teórico práctica disciplinar, se hace énfasis en el seguimiento a la satisfacción de clientes mediante productos, bienes o servicios a través de registros estadísticos que involucran los procesos, costos, beneficios y líneas de producción de las empresas.

Por ello, en esta asignatura las y los estudiantes podrán identificar procesos de administración, conocer de manera histórica su surgimiento, así como los principales elementos metodológicos que siguen en entornos laborales diversos, su planeación, así como ejecución.



## PROPÓSITOS

En esta unidad de aprendizaje, las y los estudiantes desarrollarán conocimientos teóricos y metodológicos sobre los sistemas de gestión de la calidad en las organizaciones, así como habilidades encaminadas a identificar procesos de administración adecuados a entornos laborales diversos, a través de la planeación y ejecución de estrategias específicas.

## COMPETENCIAS QUE CONTRIBUYEN AL PERFIL DE EGRESO

<b>Competencias básicas</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Lectura, análisis y síntesis</li> <li>● Comunicación oral y escrita</li> <li>● Aprendizaje estratégico</li> </ul>
<b>Competencias genéricas</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Cognitivas-metacognitivas</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Resolución de problemas</li> <li>● Pensamiento crítico</li> <li>● Creatividad</li> </ul> </li> <li>● <b>Socioemocionales genéricas</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Trabajo colaborativo</li> <li>● Cuidado de sí</li> <li>● Orientación al logro</li> <li>● Gestión emocional</li> <li>● Apertura a la experiencia</li> <li>● Relación con otros/as</li> </ul> </li> <li>● <b>Digitales genéricas</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Búsqueda, valoración y gestión de información</li> <li>● Comunicación y colaboración en línea</li> <li>● Resolución de problemas técnicos</li> </ul> </li> <li>● <b>Socioculturales genéricas</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Integridad personal</li> <li>● Interculturalidad</li> <li>● Responsabilidad social y ciudadana</li> <li>● Aprecio por la vida y la diversidad</li> <li>● Emprendimiento</li> </ul> </li> </ul>
<b>Competencias laborales</b>
<b>Competencias específicas disciplinares</b>

**Habilidades:**

- Coordina grupos de trabajo para desarrollar procesos participativos y aprovechar el potencial de los recursos humanos, a través de la generación de cambios conductuales favorables a los objetivos otorgando confianza a su personal.
- Implementa elementos y técnicas para permitir identificar la prospectiva del factor humano de valores y culturas organizacionales, analizando las fortalezas y debilidades mediante evaluaciones y diseños de sistemas de información.
- Coordina el trabajo colaborativo en grupos para la toma de decisiones equilibradas analizando los cambios laborales.
- Propone mejoras en las organizaciones para eficientar la gestión de los recursos humanos a través del diseño de estrategias.

**Actitudes:**

- Gestiona a los diferentes protagonistas de la vida organizacional a través de su capacidad de motivación para conducir al recurso humano a las metas organizacionales.
- Se compromete con las organizaciones y las personas que las integran, con el fin de equilibrar los intereses organizacionales y los personales, a través de un sentido responsable.  
Percibe los cambios en el entorno para formular propuestas a través de su capacidad de respuesta y adaptación.
- Interés en la organización para incrementar la competitividad laboral a través de la gestión del talento humano.

**Valores:**

- Conduce su actuación personal y profesional, para defender la confidencialidad de la información que maneja a través de su compromiso ético.
- Ejerce su honestidad para desempeñar sus funciones con responsabilidad, con respecto a sus compañeros/compañeras de trabajo.
- Se compromete al cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales para elevar la calidad humana a través de la mejora del entorno laboral.
- Valora la equidad y diversidad de género para mejorar las relaciones laborales a través del respeto humano.

### Competencias transferibles para el trabajo

#### Digitales para el trabajo

- Desarrolla trabajos de análisis para el diagnóstico de la gestión humana a través del uso de herramientas tecnológicas en el área de recursos humanos.
- Conoce el manejo de bases de datos que contribuyen a la transformación digital y a la digitalización de las organizaciones, a través de la creación, análisis e interpretación de las mismas.

#### Socioemocionales para el trabajo

- Comunica de forma asertiva para establecer comunicación efectiva de forma proactiva y con inteligencia emocional.
- Reconoce el agotamiento emocional para reducir los riesgos de estrés laboral de forma ética.
- Gestiona las emociones humanas en las organizaciones, a través de estrategias de comunicación asertiva para mejorar el ambiente organizacional.

#### Competencias para el trabajo transdisciplinar:

- Comprende elementos sociales, médicos, psicológicos, estadísticos y lingüísticos para la correcta interacción entre grupos humanos de alto desempeño.
- Crea y gestiona planes y políticas organizacionales para el cumplimiento de la responsabilidad social empresarial, a través de una comprensión multidimensional de nuestra condición humana en la Pachamama -nuestra madre tierra-.
- Establece planes y proyectos para el desarrollo transdisciplinar del recurso humano, a través de actividades de educación y aprendizaje para el buen vivir.

#### Competencias para el aprendizaje a lo largo de la vida laboral

- Aprende conocimientos innovadores relativos a la gestión humana de forma autónoma y continua usando las diferentes plataformas digitales.
- Utiliza herramientas digitales aprendidas de forma autónoma para resolver problemáticas de gestión en recursos humanos que se presenten en el futuro.
- Observa de forma crítica la gestión del recurso humano para identificar oportunidades de mejora, y establecer procesos que permitan a las organizaciones adaptarse de forma resiliente a los continuos cambios del entorno empresarial.

CONTENIDOS

Bloques	Temas
<p>1.- Teoría de la administración. De los estilos de producción al control de la calidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• calidad, competencia y cambio organizacional, su definición e importancia;</li> <li>• fundamentos teóricos de la calidad y sus principales aportes;</li> <li>• administración de la calidad vs. administración tradicional;</li> <li>• factores incidentes en la calidad de las organizaciones:               <ul style="list-style-type: none"> <li>• teoría de sistemas;</li> <li>• pensamiento sistémico;</li> <li>• cadena de calidad.</li> </ul> </li> </ul>
<p>2.- Sistemas de calidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• elementos de los sistemas de calidad;</li> <li>• la administración del cambio;</li> <li>• diagnósticos operativos:               <ul style="list-style-type: none"> <li>• análisis FODA;</li> <li>• diagnóstico;</li> <li>• matrices de evaluación de factores internos;</li> <li>• matriz de evaluación de factores externos;</li> </ul> </li> <li>• plan Maestro de calidad;</li> <li>• fases del proceso de implementación de la calidad;</li> <li>• estructura para la calidad.</li> </ul>
<p>3.- Metodologías de la calidad y su aplicación en las organizaciones</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• la administración del cambio;</li> <li>• herramientas para la medición, estabilización y mejora continua de procesos;</li> <li>• herramientas estadísticas;</li> <li>• histograma;</li> <li>• estratificación;</li> <li>• diagramas de dispersión;</li> <li>• diagramas de Pareto;</li> <li>• diagramas de causa efecto;</li> <li>• gráficos de control;</li> <li>• hojas de comprobación;</li> </ul>

Bloques	Temas
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• herramientas de medición de calidad;</li> <li>• diagrama de afinidad;</li> <li>• diagrama de relaciones;</li> <li>• diagrama de árbol;</li> <li>• diagrama de matriz;</li> <li>• matriz de priorización;</li> <li>• diagrama de procesos de decisión;</li> <li>• diagrama de flechas;</li> <li>• cuadro de mando integral y sistemas de información gerencial;</li> </ul>
<p>4.- Normatividad y modelos de calidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• introducción a la normalización de la calidad;</li> <li>• normas de calidad internacionales y nacionales;</li> <li>• norma ISO;</li> <li>• OHSAS;</li> <li>• normas oficiales de México;</li> <li>• instituciones que regulan las certificaciones;</li> <li>• premios a la calidad;</li> </ul>
<p>5.- Factores organizacionales que inciden en la calidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• liderazgo, compromiso y metas compartidas;</li> <li>• el papel del líder en la administración de la calidad;</li> <li>• motivación y clima organizacional;</li> <li>• equipos de trabajo en el sistema de calidad;</li> <li>• los nuevos retos de las organizaciones en la era de la información;</li> <li>• sistemas de aseguramiento de la calidad.</li> </ul>

ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

<b>Estrategias de aprendizaje sugeridas (Marque con X)</b>			
Aprendizaje basado en problemas	<input checked="" type="checkbox"/>	Nemotecnia	<input checked="" type="checkbox"/>
Estudios de caso	<input checked="" type="checkbox"/>	Análisis de textos	<input type="checkbox"/>
Trabajo colaborativo	<input type="checkbox"/>	Seminarios	<input type="checkbox"/>
Plenaria	<input checked="" type="checkbox"/>	Debate	<input checked="" type="checkbox"/>
Ensayo	<input type="checkbox"/>	Taller	<input type="checkbox"/>
Mapas conceptuales	<input type="checkbox"/>	Ponencia científica	<input type="checkbox"/>
Diseño de proyectos	<input checked="" type="checkbox"/>	Elaboración de síntesis	<input type="checkbox"/>
Mapa mental	<input type="checkbox"/>	Monografía	<input type="checkbox"/>
Práctica reflexiva	<input checked="" type="checkbox"/>	Reporte de lectura	<input checked="" type="checkbox"/>
Trípticos	<input type="checkbox"/>	Explosión oral	<input checked="" type="checkbox"/>
Otros			

ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

<b>Estrategias de enseñanza sugeridas</b>			
Presentación oral (conferencia o exposición) por parte del docente	<input checked="" type="checkbox"/>	Experimentación (prácticas)	<input type="checkbox"/>
Debate o Panel	<input type="checkbox"/>	Trabajos de investigación documental	<input checked="" type="checkbox"/>
Lectura comentada	<input checked="" type="checkbox"/>	Anteproyectos de investigación	<input type="checkbox"/>
Seminario de investigación	<input type="checkbox"/>	Discusión guiada	<input type="checkbox"/>
Estudio de Casos	<input checked="" type="checkbox"/>	Organizadores gráficos (Diagramas, etc.)	<input type="checkbox"/>
Foro	<input type="checkbox"/>	Actividad focal	<input type="checkbox"/>
Demostraciones	<input type="checkbox"/>	Analogías	<input type="checkbox"/>
Ejercicios prácticos (series de problemas)	<input type="checkbox"/>	Métodos de proyectos	<input type="checkbox"/>
Interacción con la realidad (a través de ideas, fotografías, dibujos software especialmente diseñado)	<input type="checkbox"/>	Exploración de la web	<input checked="" type="checkbox"/>
Archivo	<input type="checkbox"/>	Portafolio de evidencias	<input type="checkbox"/>

Ambiente virtual (foros, chat, correos, ligas a otros sitios web, otros)	<input checked="" type="checkbox"/>	Enunciado de objetivo o intenciones	<input type="checkbox"/>
--	-------------------------------------	-------------------------------------	--------------------------

## CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Crterios	Porcentaje
Participación en clase, criterios; fundamentada en las lecturas teóricas realizadas previas a la clase.	20%
Tareas e investigación documental, criterios; documentación y citas de autores teóricos, con citas adecuadas y búsqueda en bases de datos científicas del estado del arte.	40%
Presentación de un caso de estudio, criterios; búsqueda de estudio de caso relevante y pertinente para la disciplina, considerando la búsqueda de indicadores de calidad.	40%
Total	100%

## PERFIL DEL PROFESOR

<p>Contar con posgrado de maestría, preferentemente en Administración, Recursos Humanos o ciencias sociales, y contar con experiencia docente en posgrado dentro de las áreas económico– administrativas.</p> <p>Contar con conocimientos en el manejo de sistemas y procesos de calidad en relación con consultorías, generación de empresas, áreas ejecutivas de organizaciones públicas o privadas.</p>
--

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

<p><b>Básicas:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Cañedo Fernández, M. A. (2022, 29 septiembre). Gestión de la calidad y medioambiental en industrias de procesos (MF0665_3). ELEARNING S.L. Recuperado de: <a href="https://books.google.com.mx/books?id=ubVWDwAAQBAJ&amp;printsec=frontcover&amp;hl=es#v=onepage&amp;q&amp;f=false">https://books.google.com.mx/books?id=ubVWDwAAQBAJ&amp;printsec=frontcover&amp;hl=es#v=onepage&amp;q&amp;f=false</a></li> <li>Crosby, Philip; Calidad sin lágrimas, 1ª edición. Ed. CECSA, México 1999.</li> <li>Crosby, Philip; La Calidad no cuesta, 1ª edición. Ed. CECSA, México 1989.</li> <li>Evans, J. R., y Lindsay, W. (2020, 5 febrero). Administración y control de la calidad (10.a ed.) [Pdf.]. Cengage Learning. Recuperado de: <a href="https://issuu.com/cengagelatam/docs/_9786075269276_issuu">https://issuu.com/cengagelatam/docs/_9786075269276_issuu</a></li> </ol>
---

5. Gutiérrez Pulido, H. & de la Vara Salazar, R. (2022, 29 septiembre). Control estadístico de la Calidad y Seis Sigma (Spanish Edition) (2.a ed.) [Pdf]. FysicalBook. Recuperado de: <https://www.uv.mx/personal/ermeneses/files/2018/05/6-control-estadistico-de-la-calidad-y-seis-sigma-gutierrez-2da.pdf>
6. Gutiérrez Humberto; Calidad total y productividad; Ed. Mc Graw Hill, 3ª. Edición, México 2010. Recuperado de: <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/56cf64337c2fcc05d6a9120694e36d82.pdf>
7. Hernández Palma, H. G.; Barrios Parejo, I., y Martínez Sierra, D. (2018, 23 agosto). Gestión de la calidad: elemento clave para el desarrollo de las organizaciones (7.a ed., Vol. 16) [Pdf]. Criterio Libre. Recuperado de: <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/criteriolibre/article/view/2130>
8. Herrera Vásquez, Elizabeth Liliana La normalización: Elemento clave para alcanzar la calidad y enfrentar los retos del comercio actual Ingeniería Industrial, núm. 25, 2007, pp. 87-97 Universidad de Lima Lima: Perú.
9. MONTAÑO, José; ISO9000: 2000, Ed Trillas, 1ª. Edición, México 2006
10. Mejías Acosta, A., Duque Araque, D., Gutiérrez Pulido, H., Armas Regnault, M. D. & Cannarozzo Tinoco, M. (2018). Gestión de la Calidad. En Una herramienta para la sostenibilidad organizacional. Jesús Zambrano R. Facultad de Ciencias de la Educación, Universidad de Carabobo. Consejo editorial. Recuperado de: <https://www.ustavillavicencio.edu.co/images/ing-industrial/eventos/gestin-de-la-calidad-mejas-et-al-2018-isbn-978-980-233-724-8.pdf>
11. Occupational Health and Safety Management Systems (2007) OHSAS 18001:2007 Occupational health and safety management systems – Requirements ISBN: 978 0 580 50802 8 © OHSAS Project Group, 2007. AENOR Ediciones (Asociación Española de Normalización y Certificación): España. Recuperado de: [http://www.itlp.edu.mx/sig/Normas/OHSAS\\_18001.pdf](http://www.itlp.edu.mx/sig/Normas/OHSAS_18001.pdf)
12. Suprema Corte de Justicia de la Nación, (2013). Normas oficiales mexicanas. Disponible en la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. UNAM, México. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3583/4.pdf>

### UNIDAD DE APRENDIZAJE

#### IDENTIFICACIÓN DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE

Unidad académica: <b>Facultad de Contaduría, Administración e Informática</b>							
Programa educativo: <b>Especialidad en Gestión de Recursos Humanos</b>							
Unidad de aprendizaje: <b>Estadística aplicada a los recursos humanos</b>				Ciclo de formación: disciplinar			
				Eje de formación: metodológico			
				Trimestre: 2do.			
Elaborado por: Dra. Nohemí Roque Nieto				Fecha de elaboración: 01 de octubre de 2015			
Actualizado por: Dra. Nohemí Roque Nieto Dr. Augusto Renato Pérez Mayo Dr. Pablo Guerrero Sánchez Dr. Fernando Romero Torres Mtra. Jeanine Villanueva Ávila Dr. Felipe de Jesús Bonilla Sánchez				Fecha de revisión y actualización: 01 de octubre de 2022			
Clave:	Horas teóricas:	Horas prácticas :	Horas totales :	Créditos:	Tipo de unidad de aprendizaje:	Carácter de la unidad de aprendizaje	Modalidad
No Aplica	2	2	4	6	Obligatoria	Posgrado	Presencial
Programa educativo en el que se imparte: Especialidad en Gestión de Recursos Humanos							

#### PRESENTACIÓN

En esta unidad de aprendizaje, se revisarán aspectos metodológicos y técnicos concernientes al diseño de un instrumento y su validación, así como criterios para el análisis y procesamiento estadístico de datos, univariados y multivariados, con el uso de paquetería computacional.

El proceso de validez del instrumento, el establecimiento de criterios de muestreo adecuados, así como tener un panorama sobre las principales estrategias para el manejo de datos con herramientas computacionales, constituyen el objetivo principal de este curso.

#### PROPÓSITOS

Aplicará métodos cuantitativos en las organizaciones mediante las teorías estadísticas y matemáticas elementales, logrando la optimización de los recursos con sentido crítico y ético, para una adecuada toma de decisiones, para la intervención en las

organizaciones, fomentando el uso del pensamiento crítico y el razonamiento lógico para la comprensión de los procesos en estas.

## COMPETENCIAS QUE CONTRIBUYEN AL PERFIL DE EGRESO

<b>Competencias básicas</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Lectura, análisis y síntesis</li> <li>● Comunicación oral y escrita</li> <li>● Aprendizaje estratégico</li> <li>● Razonamiento lógico-matemático</li> <li>● Razonamiento científico</li> </ul>
<b>Competencias genéricas</b>
<p><b>Cognitivas-metacognitivas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Resolución de problemas</li> <li>● Pensamiento crítico</li> <li>● Creatividad</li> </ul> <p><b>Socioemocionales genéricas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Trabajo colaborativo</li> <li>● Orientación al logro</li> <li>● Apertura a la experiencia</li> <li>● Relación con otros/as</li> </ul> <p><b>Digitales genéricas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Búsqueda, valoración y gestión de información</li> <li>● Comunicación y colaboración en línea</li> <li>● Resolución de problemas técnicos</li> </ul> <p><b>Socioculturales genéricas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Integridad personal</li> <li>● Comunicación en un segundo idioma</li> <li>● Interculturalidad</li> </ul>
<b>Competencias laborales</b>
<b>Competencias específicas disciplinares</b>
<p>Habilidades</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Implementa elementos y técnicas para permitir identificar la prospectiva del factor humano de valores y culturas organizacionales, analizando las fortalezas y debilidades mediante evaluaciones y diseños de sistemas de información.</li> </ul> <p>Actitudes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Gestiona a los diferentes protagonistas de la vida organizacional a través de su capacidad de motivación para conducir al recurso humano a las metas organizacionales</li> </ul> <p>Valores:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Conduce su actuación personal y profesional, para defender la confidencialidad de la información que maneja a través de su compromiso ético</li> <li>● Se compromete al cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales para</li> </ul>

<p>elevantar la calidad humana a través de la mejora del entorno laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Valora la equidad y diversidad de género para mejorar las relaciones laborales a través del respeto humano</li> </ul>
<p><b>Competencias transferibles para el trabajo</b></p>
<p><i>Digitales para el trabajo</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrolla trabajos de análisis para el diagnóstico de la gestión humana a través del uso de herramientas tecnológicas en el área de recursos humanos</li> <li>• Utiliza herramientas digitales para la selección, contratación de personal por medio del análisis de datos en los perfiles de puestos.</li> <li>• Conoce el manejo de bases de datos que contribuyen a la transformación digital y a la digitalización de las organizaciones, a través de la creación, análisis e interpretación de las mismas</li> </ul> <p><i>Socioemocionales para el trabajo</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunica de forma asertiva para establecer comunicación efectiva de forma proactiva y con inteligencia emocional</li> </ul> <p><i>Competencias para el trabajo transdisciplinar:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Crea y gestiona planes y políticas organizacionales para el cumplimiento de la responsabilidad social empresarial, a través de una comprensión multidimensional de nuestra condición humana en la Pachamama -nuestra madre tierra-</li> </ul> <p><i>Competencias para el aprendizaje a lo largo de la vida laboral</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprende conocimientos innovadores relativos a la gestión humana de forma autónoma y continua usando las diferentes plataformas digitales.</li> <li>• Utiliza herramientas digitales aprendidas de forma autónoma para resolver problemáticas de gestión en recursos humanos que se presenten en el futuro</li> <li>• Observa de forma crítica la gestión del recurso humano para identificar oportunidades de mejora, y establecer procesos que permitan a las organizaciones adaptarse de forma resiliente a los continuos cambios del entorno empresarial.</li> </ul>

## CONTENIDOS

Bloques	Temas
1. Conceptos y definiciones básicas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Datos;</li> <li>• escalas;</li> <li>• probabilidad.</li> </ul>
2. Experimentos y espacio muestral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• asignación de probabilidades a resultados experimentales;</li> <li>• método clásico;</li> <li>• método de frecuencia relativa;</li> <li>• método subjetivo;</li> <li>• eventos y sus probabilidades;</li> <li>• ley de la adición;</li> <li>• probabilidad condicional.</li> </ul>

Bloques	Temas
3. Diseño y aplicación de la técnica de recolección de datos	<ul style="list-style-type: none"> <li>diseño de instrumento para recolección de datos;</li> <li>aplicación de la técnica para la recolección de datos;</li> </ul>
4. Análisis y presentación de resultados de una muestra	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tablas;</li> <li>Gráficas.</li> </ul>

### ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

<b>Estrategias de aprendizaje sugeridas</b>			
Aprendizaje basado en problemas	<input checked="" type="checkbox"/>	Nemotecnia	<input type="checkbox"/>
Estudios de caso	<input checked="" type="checkbox"/>	Análisis de textos	<input checked="" type="checkbox"/>
Trabajo colaborativo	<input type="checkbox"/>	Seminarios	<input checked="" type="checkbox"/>
Plenaria	<input type="checkbox"/>	Debate	<input type="checkbox"/>
Ensayo	<input type="checkbox"/>	Taller	<input type="checkbox"/>
Mapas conceptuales	<input checked="" type="checkbox"/>	Ponencia científica	<input type="checkbox"/>
Diseño de proyectos	<input type="checkbox"/>	Elaboración de síntesis	<input type="checkbox"/>
Mapa mental	<input checked="" type="checkbox"/>	Monografía	<input type="checkbox"/>
Práctica reflexiva	<input checked="" type="checkbox"/>	Reporte de lectura	<input type="checkbox"/>
Trípticos	<input type="checkbox"/>	Explosión oral	<input type="checkbox"/>
Otros			
<b>Estrategias de enseñanza sugeridas</b>			
Presentación oral (conferencia o exposición) por parte del docente	<input checked="" type="checkbox"/>	Experimentación (prácticas)	<input type="checkbox"/>
Debate o Panel	<input type="checkbox"/>	Trabajos de investigación documental	<input type="checkbox"/>
Lectura comentada	<input checked="" type="checkbox"/>	Anteproyectos de investigación	<input type="checkbox"/>
Seminario de investigación	<input checked="" type="checkbox"/>	Discusión guiada	<input type="checkbox"/>
Estudio de Casos	<input checked="" type="checkbox"/>	Organizadores gráficos (Diagramas, etc.)	<input checked="" type="checkbox"/>
Foro	<input type="checkbox"/>	Actividad focal	<input type="checkbox"/>
Demostraciones	<input checked="" type="checkbox"/>	Analogías	<input type="checkbox"/>
Ejercicios prácticos (series de problemas)	<input type="checkbox"/>	Métodos de proyectos	<input checked="" type="checkbox"/>
Interacción con la realidad (a través de ideos, fotografías, dibujos software especialmente diseñado)	<input type="checkbox"/>	Exploración de la web	<input type="checkbox"/>
Archivo	<input checked="" type="checkbox"/>	Portafolio de evidencias	<input type="checkbox"/>
Ambiente virtual (foros, chat, correos, ligas a otros sitios web, otros)	<input type="checkbox"/>	Enunciado de objetivo o intenciones	<input type="checkbox"/>

## CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Criterios	Porcentaje
Tareas, criterios; documentación y citas de autores teóricos, con citas adecuadas y búsqueda en bases de datos científicas del estado del arte	30%
Solución de problemas, criterios; solución adecuada de problemas estadísticos usando la teoría aprendida en clase	30%
Evaluación, criterios; mediante un examen que evalúe el conocimiento de cada uno de los temas: datos, escalas, probabilidad, muestras, recolección de datos y resultados	40%
Total	100%

## PERFIL DEL PROFESOR

Contar con grado de Maestría o Doctorado en Administración, o ramas afines en el manejo de los recursos humanos, con experiencia en el área de estadística.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

### Básicas:

Anderson, D. R., Dennins, J. S., & Thomas, A. W. (2019). Estadística para administración y economía (10a ed.). Cengage Learning Editores.

Medero, M. A. C., Torres, C. R., & Flores, C. L. (2002). Estadística aplicada a la investigación. Univ. Autónoma de Nayarit.

Espejel, A. A. P. (2013). La estadística aplicada como herramienta para la dirección integral de las organizaciones. *Revista Gestión y estrategia*, (44), 125-138.

Ortiz, E., & Clavel, J. G. (2006). Índices de revelación de información: Una propuesta de mejora de la metodología. Aplicación a la información sobre recursos humanos incluida en los Informes 20F. *Spanish Journal of Finance and Accounting/Revista Española de Financiación y Contabilidad*, 35(128), 87-113.

### Complementarias:

Anderson, D. R., Sweeney, D. J., Williams, T. A., Camm, J. D., & Martin, K. (2011). *Métodos cuantitativos para los negocios* (11th ed). South-Western Cengage Learning.

### Web:

Dihigo, J. G. (2021). Metodología de la investigación para administradores. Ediciones de la U. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=JiwaEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=e>

estadística+para+administración&ots=bls-

l\_umt\_&sig=dYnBFWTWHDYVmRYIoBTS52-8qKU#v=onepage&q&f=false

Tec de Monterrey. (2010). Método de casos. Técnicas Didácticas. Tec de Monterrey.

[https://www.itesca.edu.mx/documentos/desarrollo\\_academico/Metodo\\_de\\_Casos.pdf](https://www.itesca.edu.mx/documentos/desarrollo_academico/Metodo_de_Casos.pdf)

**Otros:**

Jimenez, L. (2020). IMPACTO DE LA INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA EN LA ACTUALIDAD. 4, 59–68.

**UNIDAD DE APRENDIZAJE**

IDENTIFICACIÓN DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE

Unidad académica: <b>Facultad de Contaduría, Administración e Informática</b>							
Plan de estudios: <b>Especialidad en Gestión de Recursos Humanos</b>							
Unidad de aprendizaje: <b>Formación del personal en la organización</b>				Ciclo de formación: disciplinar			
				Eje de formación: teórico práctico			
				Trimestre: 3ro.			
Elaborada por: Dr. Felipe de Jesús Bonilla Sánchez				Fecha de elaboración: 01 de octubre de 2015			
Actualizada por: Dr. Felipe de Jesús Bonilla Sánchez Dra. Avelina Velasco Ocampo Dr. Augusto Renato Pérez Mayo Dr. Fernando Romero Torres Mtra. Jeanine Villanueva Ávila Dr. Pablo Guerrero Sánchez				Fecha de primera revisión y actualización: 24 de octubre de 2022			
Clave:	Horas teóricas:	Horas prácticas:	Horas totales:	Créditos:	Tipo de unidad de aprendizaje:	Carácter de la unidad de aprendizaje:	Modalidad:
No aplica	2	2	4	6	Obligatoria	Posgrado	Presencial
Plan de estudio en el que se imparte: Especialidad en Gestión de Recursos Humanos							

PRESENTACIÓN

En la presente unidad de aprendizaje se analizará y explorará el aprendizaje organizacional para el desarrollo de gerentes, equipos y el cambio organizacional, apoyándonos de la capacitación organizacional buscando las necesidades de capacitación para diseñar un programa de capacitación



## PROPÓSITO

Analizar y comprender los conceptos generales de aprendizaje organizacional, mediante estrategias de capacitación y la detección de agentes de la cultura organizacional para lograr la formación del personal en la organización.

## COMPETENCIAS QUE CONTRIBUYEN AL PERFIL DE EGRESO

<b>Competencias Básicas</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Lectura, análisis y síntesis</li> <li>● Comunicación oral y escrita</li> <li>● Aprendizaje estratégico</li> </ul>
<b>Competencias genéricas:</b>
<p>Cognitivas-meta cognitivas</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Pensamiento crítico</li> <li>● Creatividad</li> </ul> <p>Socioemocionales genéricas</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Trabajo colaborativo</li> <li>● Cuidado de sí</li> <li>● Orientación al logro</li> <li>● Gestión emocional</li> <li>● Apertura a la experiencia</li> <li>● Relación con otros/as</li> </ul> <p>Digitales genéricas</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Búsqueda, valoración y gestión de información</li> <li>● Comunicación y colaboración en línea</li> </ul> <p>Socioculturales genéricas</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Integridad personal</li> <li>● Comunicación en un segundo idioma</li> <li>● Interculturalidad</li> <li>● Responsabilidad social y ciudadana</li> <li>● Aprecio por la vida y la diversidad</li> </ul>
<b>Competencias laborales</b>
<b>Competencias específicas disciplinares</b>
<p>Habilidades</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Coordina grupos de trabajo para desarrollar procesos participativos y aprovechar el potencial de los recursos humanos, a través de la generación de cambios conductuales favorables a los objetivos otorgando confianza a su personal.</li> <li>● Implementa elementos y técnicas para permitir identificar la prospectiva del</li> </ul>

factor humano de valores y culturas organizacionales, analizando las fortalezas y debilidades mediante evaluaciones y diseños de sistemas de información.

- Coordina el trabajo colaborativo en grupos para la toma de decisiones equilibradas analizando los cambios laborales.
- Propone mejoras en las organizaciones para eficientar la gestión de los recursos humanos a través del diseño de estrategias

Actitudes:

- Gestiona a los diferentes protagonistas de la vida organizacional a través de su capacidad de motivación para conducir al recurso humano a las metas organizacionales

- Se compromete con las organizaciones y las personas que las integran, con el fin de equilibrar los intereses organizacionales y los personales, a través de un sentido responsable.
- Percibe los cambios en el entorno para formular propuestas a través de su capacidad de respuesta y adaptación
- Interés en la organización para incrementar la competitividad laboral a través de la gestión del talento humano

Valores:

- Conduce su actuación personal y profesional, para defender la confidencialidad de la información que maneja a través de su compromiso ético
- Ejerce su honestidad para desempeñar sus funciones con responsabilidad, con respecto a sus compañeros/compañeras de trabajo
- Se compromete al cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales para elevar la calidad humana a través de la mejora del entorno laboral
- Valora la equidad y diversidad de género para mejorar las relaciones laborales a través del respeto humano

### **Competencias Transferibles para el trabajo**

Digitales para el trabajo

- Utiliza herramientas digitales para la selección, contratación de personal por medio del análisis de datos en los perfiles de puestos.
- Conoce el manejo de bases de datos que contribuyen a la transformación digital y a la digitalización de las organizaciones, a través de la creación, análisis e interpretación de las mismas.

Socioemocionales para el trabajo

- Comunica de forma asertiva para establecer comunicación efectiva de forma proactiva y con inteligencia emocional
- Reconoce el agotamiento emocional para reducir los riesgos de estrés laboral de forma ética

U.A.E.M.



- Gestiona las emociones humanas en las organizaciones, a través de estrategias de comunicación asertiva para mejorar el ambiente organizacional

Competencias para el trabajo transdisciplinar:

- Comprende elementos sociales, médicos, psicológicos, estadísticos y lingüísticos para la correcta interacción entre grupos humanos de alto desempeño
- Establece planes y proyectos para el desarrollo transdisciplinar del recurso humano, a través de actividades de educación y aprendizaje para el buen vivir.

Competencias para el aprendizaje a lo largo de la vida laboral

- Aprende conocimientos innovadores relativos a la gestión humana de forma autónoma y continua usando las diferentes plataformas digitales
- Utiliza herramientas digitales aprendidas de forma autónoma para resolver problemáticas de gestión en recursos humanos que se presenten en el futuro
- Observa de forma crítica la gestión del recurso humano para identificar oportunidades de mejora, y establecer procesos que permitan a las organizaciones adaptarse de forma resiliente a los continuos cambios del entorno empresarial.

## CONTENIDOS

Bloques:	Temas:
1.- Aprendizaje organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>● introducción al aprendizaje organizacional;</li> <li>● teorías del aprendizaje;</li> <li>● introducción de desarrollo y cambio organizacional;</li> </ul>
2.- Capacitación organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>● introducción de capacitación;</li> <li>● proceso de capacitación;</li> <li>● diagnóstico de necesidades de capacitación;</li> <li>● diseño del programa de capacitación.</li> </ul>
3.- Desarrollo de equipos y organizaciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>● desarrollo de gerentes;</li> <li>● desarrollo de equipos;</li> <li>● desarrollo organizacional;</li> <li>● creatividad e innovación organizacional.</li> </ul>

4.- Socialización organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• cultura organizacional;</li> <li>• componentes de la cultura organizacional;</li> <li>• socialización organizacional;</li> <li>• métodos de socialización organizacional.</li> </ul>
----------------------------------	---

#### ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA - APRENDIZAJE

Estrategias de aprendizaje sugeridas			
Aprendizaje basado en problemas	<input type="checkbox"/>	Nemotecnia	<input type="checkbox"/>
Estudios de caso	<input checked="" type="checkbox"/>	Análisis de textos	<input checked="" type="checkbox"/>
Trabajo colaborativo	<input checked="" type="checkbox"/>	Seminarios	<input type="checkbox"/>
Plenaria	<input type="checkbox"/>	Debate	<input checked="" type="checkbox"/>
Ensayo	<input type="checkbox"/>	Taller	<input type="checkbox"/>
Mapas conceptuales	<input checked="" type="checkbox"/>	Ponencia científica	<input type="checkbox"/>
Diseño de proyectos	<input checked="" type="checkbox"/>	Elaboración de síntesis	<input type="checkbox"/>
Mapa mental	<input checked="" type="checkbox"/>	Monografía	<input type="checkbox"/>
Práctica reflexiva	<input type="checkbox"/>	Reporte de lectura	<input checked="" type="checkbox"/>
Trípticos	<input type="checkbox"/>	Exposición oral	<input checked="" type="checkbox"/>
Otros			

#### ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

Estrategias de enseñanza sugeridas			
Presentación oral (conferencia o exposición) por parte del docente	<input checked="" type="checkbox"/>	Experimentación (prácticas)	<input type="checkbox"/>
Debate o Panel	<input checked="" type="checkbox"/>	Trabajos de investigación documental	<input checked="" type="checkbox"/>
Lectura comentada	<input checked="" type="checkbox"/>	Anteproyectos de investigación	<input type="checkbox"/>
Seminario de investigación	<input type="checkbox"/>	Discusión guiada	<input type="checkbox"/>
Estudio de Casos	<input checked="" type="checkbox"/>	Organizadores gráficos (Diagramas, etc.)	<input checked="" type="checkbox"/>
Foro	<input type="checkbox"/>	Actividad focal	<input type="checkbox"/>
Demostraciones	<input type="checkbox"/>	Analogías	<input type="checkbox"/>
Ejercicios prácticos (series de problemas)	<input type="checkbox"/>	Método de proyectos	<input type="checkbox"/>
Interacción la realidad (a través de videos, fotografías, dibujos y software especialmente diseñado).	<input type="checkbox"/>	Actividades generadoras de información previa	<input type="checkbox"/>

Organizadores previos	<input type="checkbox"/>	Exploración de la web	<input checked="" type="checkbox"/>
Archivo	<input type="checkbox"/>	Portafolio de evidencias	<input type="checkbox"/>
Ambiente virtual (foros, chat, correos, ligas a otros sitios web, otros)	<input type="checkbox"/>	Enunciado de objetivo o intenciones	<input type="checkbox"/>
Otra: - Exámenes de conocimientos			

### CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Criterios	Porcentaje
Trabajos para entregar, criterios; documentación y citas de autores teóricos, con citas adecuadas y búsqueda en bases de datos científicas del estado del arte	50 %
Participaciones en clase criterios; fundamentada en las lecturas teóricas realizadas previas a la clase	50%
Total	100 %

### PERFIL DEL PROFESOR

Contar con estudios de Maestría o Doctorado en Administración, o ramas afines en el manejo de los recursos humanos.

### REFERENCIAS

**Básicas:**

Chiavenato, I. (2020) Gestión del talento humano, ed. Mc Graw Hill.  
 Gomez-Diaz, C (2001) Teorías de la cultura organizacional, pag, ResearchGate  
 Guizar, R. (2002) Desarrollo Organizacional, ed. Mc Graw Hill  
 Munch. L. (2019) Administración de capital humano, ed. Trillas  
 Ortega, M. (2016) La cultura organizacional, ed. Fomeq

## UNIDAD DE APRENDIZAJE

### IDENTIFICACIÓN DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE

Unidad académica: <b>Facultad de Contaduría, Administración e Informática</b>							
Programa educativo: <b>Especialidad en Gestión de Recursos Humanos</b>							
Unidad de aprendizaje: <b>Administración de las remuneraciones</b>				Ciclo de formación: Disciplinar			
				Eje de formación: Teórico práctico			
				Trimestre: 3ro.			
Elaborado por: Mtro. José Luis Vargas Flores				Fecha de elaboración: 01 de octubre de 2015			
Actualizado por: Mtro. José Luis Vargas Flores Mtra. Jeanine Villanueva Ávila Dr. Augusto Renato Pérez Mayo Dr. Pablo Guerrero Sánchez Dr. Fernando Romero Torres				Fecha de primera revisión y actualización: 24 de octubre de 2022			
Clave:	Horas teóricas:	Horas prácticas:	Horas totales:	Créditos:	Tipo de unidad de aprendizaje	Carácter de la unidad de aprendizaje	Modalidad
No Aplica	2	2	4	6	Obligatorio	Posgrado	Presencial
Programa educativo en el que se imparte: Especialidad en Gestión de Recursos Humanos.							

### PRESENTACIÓN

Las y los estudiantes en Gestión de Recursos Humanos deben conocer de forma amplia, completa, dinámica y práctica la Administración de las Remuneraciones en la gestión del capital humano para decisiones en la selección y reclutamiento de personal en las organizaciones.

### PROPÓSITOS

Identifique e interprete el valor económico de las remuneraciones al recurso humano en las organizaciones, a través del cálculo de sueldos y salarios, prestaciones, impuestos y otras contribuciones, responsabilidad de los patrones, para tomar decisiones de forma ética y dar cumplimiento a obligaciones legales.

COMPETENCIAS QUE CONTRIBUYEN AL PERFIL DE EGRESO

<b>Competencias básicas</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Lectura, análisis y síntesis</li> <li>● Comunicación oral y escrita</li> <li>● Aprendizaje estratégico</li> <li>● Razonamiento lógico-matemático</li> </ul>
<b>Competencias genéricas</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Cognitivas-metacognitivas</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Resolución de problemas</li> <li>● Pensamiento crítico</li> </ul> </li> <li>● <b>Socioemocionales genéricas</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Trabajo colaborativo</li> <li>● Orientación al logro</li> <li>● Gestión emocional</li> <li>● Apertura a la experiencia</li> <li>● Relación con otros/as</li> </ul> </li> <li>● <b>Digitales genéricas</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Búsqueda, valoración y gestión de información</li> <li>● Comunicación y colaboración en línea</li> </ul> </li> <li>● <b>Socioculturales genéricas</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Integridad personal</li> <li>● Comunicación en un segundo idioma</li> <li>● Interculturalidad</li> <li>● Responsabilidad social y ciudadana</li> <li>● Aprecio por la vida y la diversidad</li> </ul> </li> </ul>
<b>Competencias laborales</b>
<b>Competencias específicas disciplinares</b>
<p>Habilidades</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Coordina grupos de trabajo para desarrollar procesos participativos y aprovechar el potencial de los recursos humanos, a través de la generación de cambios conductuales favorables a los objetivos otorgando confianza a su personal.</li> <li>● Implementa elementos y técnicas para permitir identificar la prospectiva del factor humano de valores y culturas organizacionales, analizando las fortalezas y debilidades mediante evaluaciones y diseños de sistemas de información.</li> <li>● Coordina el trabajo colaborativo en grupos para la toma de decisiones equilibradas analizando los cambios laborales.</li> <li>● Propone mejoras en las organizaciones para eficientar la gestión de los</li> </ul>

recursos humanos a través del diseño de estrategias

Actitudes:

- Gestiona a los diferentes protagonistas de la vida organizacional a través de su capacidad de motivación para conducir al recurso humano a las metas organizacionales  
Se compromete con las organizaciones y las personas que las integran, con el fin de equilibrar los intereses organizacionales y los personales, a través de un sentido responsable.
- Percibe los cambios en el entorno para formular propuestas a través de su capacidad de respuesta y adaptación
- Interés en la organización para incrementar la competitividad laboral a través de la gestión del talento humano

Valores:

- Conduce su actuación personal y profesional, para defender la confidencialidad de la información que maneja a través de su compromiso ético
- Ejerce su honestidad para desempeñar sus funciones con responsabilidad, con respecto a sus compañeros/compañeras de trabajo
- Se compromete al cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales para elevar la calidad humana a través de la mejora del entorno laboral
- Valora la equidad y diversidad de género para mejorar las relaciones laborales a través del respeto humano

### Competencias transferibles para el trabajo

Digitales para el trabajo

- Desarrolla trabajos de análisis para el diagnóstico de la gestión humana a través del uso de herramientas tecnológicas en el área de recursos humanos
- Utiliza herramientas digitales para la selección, contratación de personal por medio del análisis de datos en los perfiles de puestos.
- Conoce el manejo de bases de datos que contribuyen a la transformación digital y a la digitalización de las organizaciones, a través de la creación, análisis e interpretación de las mismas.

Socioemocionales para el trabajo

- Comunica de forma asertiva para establecer comunicación efectiva de forma proactiva y con inteligencia emocional
- Reconoce el agotamiento emocional para reducir los riesgos de estrés laboral de forma ética
- Gestiona las emociones humanas en las organizaciones a través de estrategias de comunicación asertiva para mejorar el ambiente organizacional

Competencias para el trabajo transdisciplinar:

- Comprende elementos sociales, médicos, psicológicos, estadísticos y lingüísticos para la correcta interacción entre grupos humanos de alto desempeño
- Establece planes y proyectos para el desarrollo transdisciplinar del recurso humano, a través de actividades de educación y aprendizaje para el buen vivir.

Competencias para el aprendizaje a lo largo de la vida laboral

- Aprende conocimientos innovadores relativos a la gestión humana de forma autónoma y continua, usando las diferentes plataformas digitales
- Utiliza herramientas digitales aprendidas de forma autónoma para resolver problemáticas de gestión en recursos humanos que se presenten en el futuro
- Observa de forma crítica la gestión del recurso humano para identificar oportunidades de mejora, y establecer procesos que permitan a las organizaciones adaptarse de forma resiliente a los continuos cambios del entorno empresarial.

CONTENIDOS

Bloques	Temas
1. Valuación de puestos y estructura salarial	<ul style="list-style-type: none"> <li>• las remuneraciones;</li> <li>• descripción y valuación de puestos; <ul style="list-style-type: none"> <li>• elementos de la descripción de puestos;</li> <li>• validación de métodos de valuación de puestos;</li> </ul> </li> <li>• estructura salarial;</li> <li>• política de salarios;</li> <li>• tabulador salarial y la CONASAMI.</li> </ul>

Bloques	Temas
2. Marco jurídico de las remuneraciones y prestaciones.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• elaboración de nóminas y listas de raya;</li> <li>• tipos de percepciones;</li> <li>• tipos de deducciones;</li> <li>• prestaciones en la Ley Federal de Trabajo;</li> <li>• aguinaldo;</li> <li>• vacaciones y prima vacacional;</li> <li>• participación de los trabajadores en las utilidades;</li> <li>• ley del Impuesto Sobre la Renta:</li> <li>• ISR por sueldos y salarios;</li> <li>• prestaciones adicionales a las remuneraciones;</li> <li>• premios y bonos;</li> <li>• vales de despensa.</li> </ul>
3. Otras contribuciones a las remuneraciones.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ley del Instituto Mexicano del Seguro Social.</li> <li>• salario diario integrado;</li> <li>• sistema único de autodeterminación</li> <li>• Sistema Único de Autodeterminación;</li> <li>• IMSS desde su empresa;</li> <li>• Software de nómina.</li> </ul>
4. Finiquitos e indemnizaciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• finiquitos;</li> <li>• indemnizaciones;</li> <li>• aplicación de impuestos a finiquitos e indemnizaciones.</li> </ul>

### ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

Estrategias de aprendizaje sugeridas			
Aprendizaje basado en problemas	<input checked="" type="checkbox"/>	Nemotecnia	<input type="checkbox"/>
Estudios de caso	<input checked="" type="checkbox"/>	Análisis de textos	<input type="checkbox"/>
Trabajo colaborativo	<input type="checkbox"/>	Seminarios	<input type="checkbox"/>
Plenaria	<input type="checkbox"/>	Debate	<input type="checkbox"/>
Ensayo	<input type="checkbox"/>	Taller	<input checked="" type="checkbox"/>
Mapas conceptuales	<input type="checkbox"/>	Ponencia científica	<input type="checkbox"/>
Diseño de proyectos	<input type="checkbox"/>	Elaboración de síntesis	<input type="checkbox"/>
Mapa mental	<input type="checkbox"/>	Monografía	<input type="checkbox"/>

Práctica reflexiva	<input type="checkbox"/>	Reporte de lectura	<input type="checkbox"/>
Trípticos	<input type="checkbox"/>	Explosión oral	<input type="checkbox"/>
Otros			
<b>Estrategias de enseñanza sugeridas</b>			
Presentación oral (conferencia o exposición) por parte del docente	<input type="checkbox"/>	Experimentación (prácticas)	<input checked="" type="checkbox"/>
Debate o Panel	<input type="checkbox"/>	Trabajos de investigación documental	<input type="checkbox"/>
Lectura comentada	<input type="checkbox"/>	Anteproyectos de investigación	<input type="checkbox"/>
Seminario de investigación	<input type="checkbox"/>	Discusión guiada	<input type="checkbox"/>
Estudio de Casos	<input checked="" type="checkbox"/>	Organizadores gráficos (Diagramas, etc.)	<input type="checkbox"/>
Foro	<input type="checkbox"/>	Actividad focal	<input type="checkbox"/>
Demostraciones	<input type="checkbox"/>	Analogías	<input type="checkbox"/>
Ejercicios prácticos (series de problemas)	<input checked="" type="checkbox"/>	Métodos de proyectos	<input type="checkbox"/>
Interacción con la realidad (a través de videos, fotografías, dibujos software especialmente diseñado)	<input checked="" type="checkbox"/>	Exploración de la web	<input checked="" type="checkbox"/>
Archivo	<input type="checkbox"/>	Portafolio de evidencias	<input type="checkbox"/>
Ambiente virtual (foros, chat, correos, ligas a otros sitios web, otros)	<input type="checkbox"/>	Enunciado de objetivo o intenciones	<input type="checkbox"/>

### CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Crterios	Porcentaje
Prácticas criterios; cálculos de finiquitos, de salarios y sueldos, y de prestaciones	30%
Proyecto final criterio; realización completa de la simulación de una nómina	40%
Examen criterios; conocimientos adquiridos en: valuación de puestos, marco jurídico de remuneraciones, contribuciones, finiquitos e indemnizaciones	30%
Total	100%

## PERFIL DEL PROFESOR

**Estudios requeridos:** con especialidad en Contaduría, Administración, Psicología, preferentemente con Maestría o Doctorado en Administración, Recursos Humanos o Finanzas.

**Experiencia profesional deseable:** experiencia docente mínima de cinco años frente a grupo. Con experiencia indispensable en la industria en elaboración de nóminas y gestión de estas.

**Disposición para realizar actividades de:** eiseño, planificación, gestoría en el proceso de aprendizaje, actualizarse constantemente, asesorar, tutorar (Acompañamiento académico), investigar, colaborar, consejería (Acompañamiento administrativo), habilitación para asesoría en entornos virtuales de aprendizaje, entre otras.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

### **Básicas:**

Chiavenato, I. (2018), Recursos Humanos, Edit. McGrawHill.

Lanham, E. (2018), Valuación de puestos, Edit. McGrawHill.

Rimski, T. (2018), Administración de la Remuneración, , Edit. McGrawHill.

Ley Federal del Trabajo, [L.F.T.], Reformada, Diario Oficial de la Federación [D.O.F.], 18 de mayo de 2022, (México).

Ley del Impuesto Sobre la Renta 2003, Dofiscal Editores, México

### **Complementarias:**

**Web:** <https://www.gob.mx/conasami> <https://idse.imss.gob.mx/imss/>  
<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio>

### **Otros:**

UNIDAD DE APRENDIZAJE

IDENTIFICACIÓN DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE

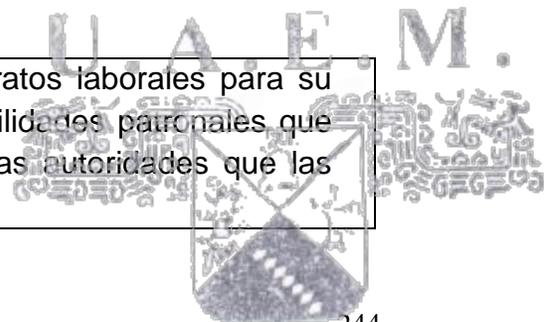
Unidad académica: <b>Facultad de Contaduría, Administración e Informática</b>							
Programa educativo: <b>Especialidad en Gestión de Recursos Humanos</b>							
Unidad de aprendizaje: <b>Relaciones obrero-patronales</b>				Ciclo de formación: disciplinar			
				Eje de formación: teórico práctico			
				Semestre: 4to.			
Elaborado por: Mtro José Luis Vargas Flores				Fecha de elaboración: 01 de octubre de 2015			
Actualizado por: M.F. José Luis Vargas Flores Mtra. Jeanine Villanueva Ávila Dr. Augusto Renato Pérez Mayo Dr. Pablo Guerrero Sánchez Dr. Fernando Romero Torres Dr. Felipe de Jesús Bonilla Sánchez				Fecha de primera revisión y actualización:  24 de octubre de 2022			
Clave:	Horas teóricas:	Horas prácticas	Horas totales	Créditos:	Tipo de unidad de aprendizaje:	Carácter de la unidad de aprendizaje	Modalidad
No Aplica	2	2	4	6	Obligatoria	Posgrado	Presencial
Programa educativo en el que se imparte: Especialidad en Gestión de Recursos Humanos							

PRESENTACIÓN

Las y los estudiantes en Gestión de Recursos Humanos deben conocer de forma precisa la estructura, y elementos específicos de un contrato laboral, conforme a la legislación vigente, para aplicación de políticas de las organizaciones.

PROPÓSITOS

Identifique requisitos mínimos en la preparación de contratos laborales para su interpretación, de forma correcta, identificando responsabilidades patronales que representa, y así dar cumplimiento a obligaciones ante las autoridades que las regulan.



COMPETENCIAS QUE CONTRIBUYEN AL PERFIL DE EGRESO

<b>Competencias básicas</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Lectura, análisis y síntesis</li> <li>● Comunicación oral y escrita</li> <li>● Aprendizaje estratégico</li> <li>● Razonamiento lógico-matemático</li> </ul>
<b>Competencias genéricas</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Cognitivas-metacognitivas</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Resolución de problemas</li> <li>● Pensamiento crítico</li> </ul> </li> <li>● <b>Socioemocionales genéricas</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Trabajo colaborativo</li> <li>● Orientación al logro</li> <li>● Gestión emocional</li> <li>● Apertura a la experiencia</li> <li>● Relación con otros/as</li> </ul> </li> <li>● <b>Digitales genéricas</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Búsqueda, valoración y gestión de información</li> <li>● Comunicación y colaboración en línea</li> </ul> </li> <li>● <b>Socioculturales genéricas</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Integridad personal</li> <li>● Comunicación en un segundo idioma</li> <li>● Interculturalidad</li> <li>● Responsabilidad social y ciudadana</li> <li>● Aprecio por la vida y la diversidad</li> </ul> </li> </ul>
<b>Competencias laborales</b>
<b>Específicas disciplinares</b>
<p>Habilidades</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Coordina grupos de trabajo para desarrollar procesos participativos y aprovechar el potencial de los recursos humanos, a través de la generación de cambios conductuales favorables a los objetivos otorgando confianza a su personal.</li> <li>● Implementa elementos y técnicas para permitir identificar la prospectiva del factor humano de valores y culturas organizacionales, analizando las fortalezas y debilidades mediante evaluaciones y diseños de sistemas de información.</li> <li>● Coordina el trabajo colaborativo en grupos para la toma de decisiones equilibradas analizando los cambios laborales.</li> <li>● Propone mejoras en las organizaciones para eficientar la gestión de los</li> </ul>

recursos humanos a través del diseño de estrategias

Actitudes:

- Gestiona a los diferentes protagonistas de la vida organizacional a través de su capacidad de motivación para conducir al recurso humano a las metas organizacionales
- Se compromete con las organizaciones y las personas que las integran, con el fin de equilibrar los intereses organizacionales y los personales, a través de un sentido responsable.
- Percibe los cambios en el entorno para formular propuestas a través de su capacidad de respuesta y adaptación.
- Interés en la organización para incrementar la competitividad laboral a través de la gestión del talento humano.

Valores:

- Conduce su actuación personal y profesional, para defender la confidencialidad de la información que maneja a través de su compromiso ético.
- Ejerce su honestidad para desempeñar sus funciones con responsabilidad, con respecto a sus compañeros/compañeras de trabajo.
- Se compromete al cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales para elevar la calidad humana a través de la mejora del entorno laboral.
- Valora la equidad y diversidad de género para mejorar las relaciones laborales a través del respeto humano.

### **Transferibles para el trabajo**

Digitales para el trabajo

- Desarrolla trabajos de análisis para el diagnóstico de la gestión humana a través del uso de herramientas tecnológicas en el área de recursos humanos.
- Utiliza herramientas digitales para la selección, contratación de personal por medio del análisis de datos en los perfiles de puestos.

Socioemocionales para el trabajo

- Comunica de forma asertiva para establecer comunicación efectiva de forma proactiva y con inteligencia emocional
- Reconoce el agotamiento emocional para reducir los riesgos de estrés laboral de forma ética
- Gestiona las emociones humanas en las organizaciones, a través de estrategias de comunicación asertiva para mejorar el ambiente organizacional

Competencias para el trabajo transdisciplinar:

- Comprende elementos sociales, médicos, psicológicos, estadísticos y lingüísticos para la correcta interacción entre grupos humanos de alto desempeño
- Establece planes y proyectos para el desarrollo transdisciplinar del recurso humano, a través de actividades de educación y aprendizaje para el buen

vivir.

Competencias para el aprendizaje a lo largo de la vida laboral

- Aprende conocimientos innovadores relativos a la gestión humana de forma autónoma y continua, usando las diferentes plataformas digitales
- Utiliza herramientas digitales aprendidas de forma autónoma para resolver problemáticas de gestión en recursos humanos que se presenten en el futuro
- Observa de forma crítica la gestión del recurso humano para identificar oportunidades de mejora, y establecer procesos que permitan a las organizaciones adaptarse de forma resiliente a los continuos cambios del entorno empresarial

## CONTENIDOS

Bloques	Temas
1. Derecho Laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.</li> <li>• Ley Federal de Trabajo.                             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Estructura.</li> <li>○ Vigencia de la Ley Federal de Trabajo.</li> </ul> </li> <li>• Participantes en las relaciones laborales.</li> <li>• Autoridades en materia laboral.</li> </ul>
2. Obligaciones Patronales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Obligaciones patronales por Ley Federal del Trabajo.</li> <li>• Prestaciones patronales.</li> <li>• Caso práctico de prestaciones laborales.</li> <li>• Responsabilidades del obrero.</li> <li>• Reglamentos y políticas obrero-patronales en las organizaciones.</li> <li>• Trámites en IMSS, ISSSTE, INFONAVIT, FOVISSTE, FONACOT y SAT.</li> </ul>
3. Relación Individual y Colectiva de Trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contrato Individual de Trabajo.</li> <li>• Estructura y elaboración de contratos.</li> <li>• Simulador de celebración de contratos.</li> <li>• Ratificación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.</li> <li>• Rescisión de contratos.</li> <li>• Contrato Colectivo de Trabajo</li> <li>• Estructura y elaboración de contratos.</li> <li>• Simulador de celebración de contratos.</li> <li>• Sindicatos.</li> <li>• Huelgas laborales.</li> </ul>

4. Organismos Reguladores de las Relaciones Obrero-Patronales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Secretaría del Trabajo y Previsión Social.</li> <li>• Junta Local de Conciliación y Arbitraje.</li> <li>• Servicio de Administración Tributaria.</li> </ul>
---	--

## ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

<b>Estrategias de aprendizaje sugeridas</b>			
Aprendizaje basado en problemas	<input checked="" type="checkbox"/>	Nemotecnia	<input type="checkbox"/>
Estudios de caso	<input checked="" type="checkbox"/>	Análisis de textos	<input type="checkbox"/>
Trabajo colaborativo	<input type="checkbox"/>	Seminarios	<input type="checkbox"/>
Plenaria	<input type="checkbox"/>	Debate	<input type="checkbox"/>
Ensayo	<input type="checkbox"/>	Taller	<input checked="" type="checkbox"/>
Mapas conceptuales	<input type="checkbox"/>	Ponencia científica	<input type="checkbox"/>
Diseño de proyectos	<input type="checkbox"/>	Elaboración de síntesis	<input type="checkbox"/>
Mapa mental	<input type="checkbox"/>	Monografía	<input type="checkbox"/>
Práctica reflexiva	<input type="checkbox"/>	Reporte de lectura	<input type="checkbox"/>
Trípticos	<input type="checkbox"/>	Explosión oral	<input type="checkbox"/>
Otros			
<b>Estrategias de enseñanza sugeridas</b>			
Presentación oral (conferencia o exposición) por parte del docente	<input type="checkbox"/>	Experimentación (prácticas)	<input checked="" type="checkbox"/>
Debate o Panel	<input type="checkbox"/>	Trabajos de investigación documental	<input type="checkbox"/>
Lectura comentada	<input type="checkbox"/>	Anteproyectos de investigación	<input type="checkbox"/>
Seminario de investigación	<input type="checkbox"/>	Discusión guiada	<input type="checkbox"/>
Estudio de Casos	<input checked="" type="checkbox"/>	Organizadores gráficos (Diagramas, etc.)	<input type="checkbox"/>
Foro	<input type="checkbox"/>	Actividad focal	<input type="checkbox"/>
Demostraciones	<input type="checkbox"/>	Analogías	<input type="checkbox"/>
Ejercicios prácticos (series de problemas)	<input checked="" type="checkbox"/>	Métodos de proyectos	<input type="checkbox"/>
Interacción con la realidad (a través de ideos, fotografías, dibujos software especialmente diseñado)	<input checked="" type="checkbox"/>	Exploración de la web	<input checked="" type="checkbox"/>
Archivo	<input type="checkbox"/>	Portafolio de evidencias	<input type="checkbox"/>
Ambiente virtual (foros, chat, correos, ligas a otros sitios web, otros)	<input type="checkbox"/>	Enunciado de objetivo o intenciones	<input type="checkbox"/>
Otra, especifique (lluvia de ideas, mesa redonda, textos programados, cine, teatro, juego de roles, experiencia estructurada, diario reflexivo, entre otras):			

## CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Criterios	Porcentaje
Prácticas, criterios; análisis de relaciones laborales contractuales en sus diversas dimensiones abordadas.	30%
Proyecto final, criterios; análisis de un caso de contratación, y finiquito de personal.	40%
Examen, criterios; conocimiento del marco legal contractual del personal desde su contratación hasta la salida de la organización	30%
Total	100%

## PERFIL DEL PROFESOR

**Estudios requeridos:** con especialidad en Contaduría, Administración, Psicología, preferentemente con Maestría o Doctorado en Administración, Recursos Humanos o Finanzas.

**Experiencia profesional deseable:** Experiencia docente mínima de cinco años frente a grupo. Con experiencia indispensable en la industria en elaboración de contratos y gestión ante autoridades locales.

**Disposición para realizar actividades de:** Diseño, planificación, gestoría en el proceso de aprendizaje, actualizarse constantemente, asesorar, tutorar (Acompañamiento académico), investigar, colaborar, consejería (Acompañamiento administrativo), habilitación para asesoría en entornos virtuales de aprendizaje, entre otras.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

### Básicas:

Chiavenato, I. (2018), Recursos Humanos, Edit. McGrawHill.

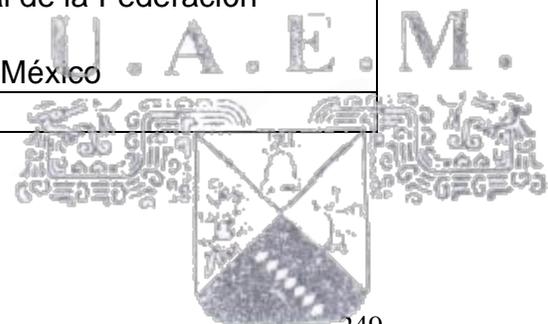
Lanham, E. (2018), Valuación de puestos, Edit. McGrawHill.

Rimski, T. (2018), Administración de la Remuneración, Edit. McGrawHill.

Ley Federal del Trabajo, [L.F.T.], Reformada, Diario Oficial de la Federación [D.O.F.], 18 de mayo de 2022, (México).

Ley del Impuesto Sobre la Renta 2003, Dofiscal Editores, México

### Complementarias:



**Web:** <https://www.gob.mx/conasami> <https://idse.imss.gob.mx/imss/>  
<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio>

**Otros:**

## UNIDAD DE APRENDIZAJE

### IDENTIFICACIÓN DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE

Unidad académica: <b>Facultad de Contaduría Administración e Informática</b>							
Programa educativo: <b>Especialidad en Gestión de Recursos Humanos</b>							
Unidad de aprendizaje: <b>Tendencias de la gestión de recursos humanos</b>				Ciclo de formación: disciplinar			
				Eje de formación: teórico práctico			
				Semestre: 4to.			
Elaborado por: Dr. Pablo Guerrero Sánchez Dr. Augusto Renato Pérez Mayo Dra. Avelina Velasco Ocampo Dr. Felipe de Jesús Bonilla Sánchez Dr. Fernando Romero Torres Mtra. Jeanine Villanueva Ávila				Fecha de elaboración: 22 de noviembre de 2022			
Actualizado por:				Fecha de revisión y actualización:			
Cla ve:	Horas teóricas:	Horas prácticas:	Horas totales:	Créditos:	Tipo de unidad de aprendizaje:	Carácter de la unidad de aprendizaje	Modalidad
No Aplica	2	2	4	6	Obligatoria	Posgrado	Presencial
Programa educativo en el que se imparte: Especialidad en Gestión de Recursos Humanos							

### PRESENTACIÓN

Se considera el factor humano como la base de la gestión de las organizaciones, así como su funcionamiento, para la creación de círculos virtuosos, el cambio, las habilidades, y los elementos culturales, pero a la vez problemas dentro de las organizaciones como la salud, los estilos de liderazgo para el trabajo en equipo, para una eficiente dirección de proyectos.

### PROPÓSITOS

Evaluar los elementos necesarios para el desarrollo de equipos, talentos, el factor humano, y las gestiones del cambio interno adaptativo, y los grupos de mejora, así como la gestión de proyectos

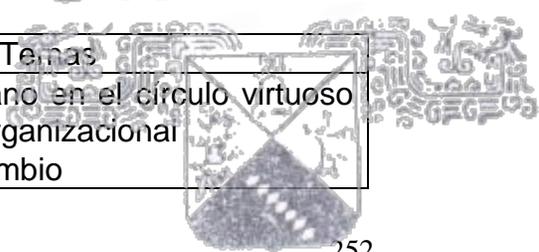
COMPETENCIAS QUE CONTRIBUYEN AL PERFIL DE EGRESO

<b>Competencias básicas</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprendizaje estratégico</li> </ul>
<b>Competencias genéricas</b>
<p><b>Cognitivas-metacognitivas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Resolución de problemas</li> <li>• Pensamiento crítico</li> <li>• Creatividad</li> </ul> <p><b>Socioemocionales genéricas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Orientación al logro</li> </ul> <p><b>Digitales genéricas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Búsqueda, valoración y gestión de información</li> <li>• Comunicación y colaboración en línea</li> <li>• Creación de contenidos digitales</li> <li>• Resolución de problemas técnicos</li> </ul>
<b>Competencias laborales</b>
<b>Competencias específicas disciplinares</b>
<p><i>Habilidades:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Propone mejoras en las organizaciones para eficientar la gestión de los recursos humanos a través del diseño de estrategias</li> </ul> <p><i>Actitudes:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Interés en la organización para incrementar la competitividad laboral a través de la gestión del talento humano</li> </ul>
<b>Competencias transferibles para el trabajo</b>
<p><i>Digitales para el trabajo:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrolla trabajos de análisis para el diagnóstico de la gestión humana a través del uso de herramientas tecnológicas en el área de recursos humanos</li> <li>• Utiliza herramientas digitales para la selección, contratación de personal por medio del análisis de datos en los perfiles de puestos.</li> </ul> <p><i>Competencias para el aprendizaje a lo largo de la vida laboral</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprende conocimientos innovadores relativos a la gestión humana de forma autónoma y continua, usando las diferentes plataformas digitales</li> <li>• Utiliza herramientas digitales aprendidas de forma autónoma para resolver problemáticas de gestión en recursos humanos que se presenten en el futuro</li> </ul>

CONTENIDOS

Bloques	Temas
1.- Gestión de personas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El factor humano en el círculo virtuoso de la cultura organizacional</li> <li>• Gestión del cambio</li> </ul>

U.A.E.M.



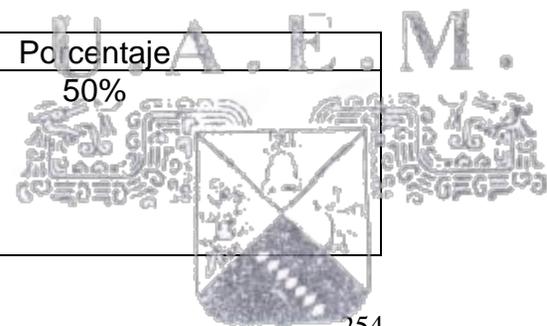
Bloques	Temas
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Habilidades estratégicas, atributos culturales</li> <li>• ciclos de vida del cliente interno y externo, ciclo de coordinación de acciones.</li> </ul>
2.- Salud en las organizaciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sedentarismo y problemas de salud</li> <li>• nutrición humana, alimentación sana</li> <li>• líder de desarrollo organizacional;</li> <li>• bienestar corporativo.</li> </ul>
3.- Liderazgo y trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• grupos de mejora y procesos;</li> <li>• gestión de la participación motivación y liderazgo organizacional;</li> <li>• liderazgo para mandos medios;</li> <li>• diagnóstico de competencias de innovación.</li> </ul>
4.- Dirección y gestión de proyectos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• nociones básicas;</li> <li>• ciclo de vida del proyecto;</li> <li>• restricción triple;</li> <li>• roles de la directora o director;</li> <li>• ciclo de vida del proyecto;</li> <li>• fase de inicio;</li> <li>• planificación;</li> <li>• ejecución y cierre;</li> <li>• cierre;</li> <li>• factores críticos de la gestión;</li> <li>• alcance del proyecto;</li> <li>• gestión de tiempos;</li> <li>• gestión de costos;</li> <li>• gestión de calidad;</li> <li>• otros factores;</li> <li>• gestión de RRHH;</li> <li>• gestión de la comunicación</li> <li>• gestión de riesgos</li> <li>• gestión de adquisiciones</li> <li>• integración, control y cierre.</li> </ul>

ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

<b>Estrategias de aprendizaje sugeridas</b>			
Aprendizaje basado en problemas	<input checked="" type="checkbox"/>	Nemotecnia	<input type="checkbox"/>
Estudios de caso	<input checked="" type="checkbox"/>	Análisis de textos	<input checked="" type="checkbox"/>
Trabajo colaborativo	<input checked="" type="checkbox"/>	Seminarios	<input checked="" type="checkbox"/>
Plenaria	<input checked="" type="checkbox"/>	Debate	<input checked="" type="checkbox"/>
Ensayo	<input checked="" type="checkbox"/>	Taller	<input type="checkbox"/>
Mapas conceptuales	<input type="checkbox"/>	Ponencia científica	<input type="checkbox"/>
Diseño de proyectos	<input type="checkbox"/>	Elaboración de síntesis	<input type="checkbox"/>
Mapa mental	<input type="checkbox"/>	Monografía	<input type="checkbox"/>
Práctica reflexiva	<input checked="" type="checkbox"/>	Reporte de lectura	<input type="checkbox"/>
Trípticos	<input type="checkbox"/>	Explosión oral	<input type="checkbox"/>
Otros			
<b>Estrategias de enseñanza sugeridas</b>			
Presentación oral (conferencia o exposición) por parte del docente	<input checked="" type="checkbox"/>	Experimentación (prácticas)	<input type="checkbox"/>
Debate o Panel	<input type="checkbox"/>	Trabajos de investigación documental	<input checked="" type="checkbox"/>
Lectura comentada	<input checked="" type="checkbox"/>	Anteproyectos de investigación	<input type="checkbox"/>
Seminario de investigación	<input type="checkbox"/>	Discusión guiada	<input checked="" type="checkbox"/>
Estudio de Casos	<input checked="" type="checkbox"/>	Organizadores gráficos (Diagramas, etc.)	<input type="checkbox"/>
Foro	<input type="checkbox"/>	Actividad focal	<input type="checkbox"/>
Demostraciones	<input type="checkbox"/>	Analogías	<input type="checkbox"/>
Ejercicios prácticos (series de problemas)	<input type="checkbox"/>	Métodos de proyectos	<input type="checkbox"/>
Interacción con la realidad (a través de ideos, fotografías, dibujos software especialmente diseñado)	<input checked="" type="checkbox"/>	Exploración de la web	<input checked="" type="checkbox"/>
Archivo	<input type="checkbox"/>	Portafolio de evidencias	<input type="checkbox"/>
Ambiente virtual (foros, chat, correos, ligas a otros sitios web, otros)	<input checked="" type="checkbox"/>	Enunciado de objetivo o intenciones	<input type="checkbox"/>

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

<b>Criterios</b>	<b>Porcentaje</b>
Proyecto final, criterios; uso de las tendencias actuales para la interpretación de las relaciones en el área de los recursos humanos, usando cuando menos uno de los siguientes indicadores; gestión de personal,	50%



salud en las organizaciones, liderazgo y trabajo en equipo o dirección y gestión de proyectos.	
Participación fundamentada criterios; fundamentada en las lecturas teóricas realizadas previas a la clase	50%
Total	100%

## PERFIL DEL PROFESOR

Con grado de Maestría o Doctorado en administración o Estudios Organizacionales, o afín al área de recursos humanos, o especialista en selección y contratación de personal.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

**Básicas:** Montenegro Gálvez, D. I. (2021). Cultura, estrategia y crecimiento: un modelo de las personas hacia la aceleración empresarial.

Velazco, R. F. (2021). Gestión del cambio organizacional por covid-19 en las cooperativas de la ciudad de Pilar. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4), 4914-4936.

Eras Martínez, M. H. (2022). Evaluación de los factores que determinan la calidad e atención a los usuarios del dispensario médico de un Centro de Educación Superior basado en el modelo SERVPERF.

Mosquera, J. C. G., & Vargas, L. F. A. (2021). Sedentarismo, actividad física y salud: una revisión narrativa. *Retos: nuevas tendencias en educación física, deporte y recreación*, (42), 478-499.

Lucena, E. (2021). LIDERAZGO Y CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL CONTEXTO EMPRESARIAL. *Gerentia*, (1).

Marrero-Hernández, R. A., García-Hernández, G., & de la Paz-Martínez, E. M. (2021). Procedimiento para la mejora del proceso de planificación del mantenimiento con un enfoque de resiliencia empresarial. *Centro Azúcar*, 48(4), 95-107.

Soletto Villarroel, N. A. (2021). LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN MANDOS MEDIOS Y ALTOS PARA INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA INTICONS.

Canossa Montes de Oca, H. (2022). Gestión de Proyectos como Estrategia para la Evaluación de Desempeño del Talento Humano en las Empresas. *Ciencias administrativas*, (19), 4-4.

### Complementarias:

Web: <http://dspace.uhemisferios.edu.ec:8080/jspui/handle/123456789/1418>  
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/667>  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7986290>

<https://investigacionuft.net.ve/revista/index.php/Gerencia/article/view/500>  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2223-48612021000400095&script=sci\\_arttext&tIng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2223-48612021000400095&script=sci_arttext&tIng=en)  
<http://pa.bibdigital.ucc.edu.ar/2908/>  
[http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2314-37382022000100004](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2314-37382022000100004)

Otros:

<https://youtu.be/InWFr2e-Njo>  
<https://youtu.be/-YsqT66U51E>

UNIDAD DE APRENDIZAJE

IDENTIFICACIÓN DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE

Unidad académica: <b>Facultad de Contaduría, Administración e Informática</b>							
Plan de estudios: <b>Especialidad en Gestión de Recursos Humanos</b>							
Unidad de aprendizaje: <b>Ergonomía, higiene y seguridad</b>				Ciclo de formación: optativa disciplinar			
				Eje general de formación: teórico-práctico			
				Trimestre: 2do.			
Elaborada por: Dra. Avelina Velasco Ocampo				Fecha de elaboración: 01 de octubre de 2015			
Actualizada por: Dra. Avelina Velasco Ocampo Mtra. Jeanine Villanueva Ávila Dr. Augusto Renato Pérez Mayo Dr. Pablo Guerrero Sánchez				Fecha de primera revisión y actualización: 24 de octubre de 2022			
Clave:	Horas teóricas	Horas prácticas :	Horas totales:	Crédit os:	Tipo de unidad de aprendizaje:	Carácter de la unidad de aprendizaje:	Modali dad
No apli ca	2	1	3	5	Optativa	Posgrado	Pres encia I
<b>Plan de estudio en los que se imparte:</b> Especialidad en Gestión de Recursos Humanos							

PRESENTACIÓN

En la presente unidad de aprendizaje se definen las características de un excelente programa de calidad de vida en el trabajo, se comprende la importancia de la higiene y la seguridad en el trabajo al explicar la responsabilidad de línea y la función del staff en la higiene y la seguridad en el trabajo para lograr la eficiencia organizacional.

PROPÓSITO

Analizar y comprender los conceptos de calidad de vida en el trabajo mediante las estrategias de higiene laboral y la salud ocupacional para lograr el bienestar en el trabajo.

COMPETENCIAS QUE CONTRIBUYEN AL PERFIL DE EGRESO

<b>Competencias básicas:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lectura, análisis y síntesis</li> <li>• Comunicación oral y escrita</li> <li>• Aprendizaje estratégico</li> </ul>
<b>Competencias genéricas:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Cognitivas-metacognitivas</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pensamiento crítico</li> <li>• Creatividad</li> </ul> </li> <li>• <b>Socioemocionales genéricas</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo colaborativo</li> <li>• Cuidado de sí</li> <li>• Orientación al logro</li> <li>• Gestión emocional</li> <li>• Apertura a la experiencia</li> <li>• Relación con otros/as</li> </ul> </li> <li>• <b>Digitales genéricas</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Búsqueda, valoración y gestión de información</li> <li>• Comunicación y colaboración en línea</li> </ul> </li> <li>• <b>Socioculturales genéricas</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Integridad personal</li> <li>• Comunicación en un segundo idioma</li> <li>• Interculturalidad</li> <li>• Responsabilidad social y ciudadana</li> <li>• Aprecio por la vida y la diversidad</li> </ul> </li> </ul>
<b>Competencias laborales</b>
<b>Específicas disciplinares</b>
<p>Habilidades</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordina grupos de trabajo para desarrollar procesos participativos y aprovechar el potencial de los recursos humanos, a través de la generación de cambios conductuales favorables a los objetivos otorgando confianza a su personal.</li> <li>• Implementa elementos y técnicas para permitir identificar la prospectiva del factor humano de valores y culturas organizacionales, analizando las fortalezas y debilidades mediante evaluaciones y diseños de sistemas de información.</li> <li>• Coordina el trabajo colaborativo en grupos para la toma de decisiones equilibradas analizando los cambios laborales.</li> <li>• Propone mejoras en las organizaciones para eficientar la gestión de los</li> </ul>

recursos humanos a través del diseño de estrategias

**Actitudes:**

- Gestiona a los diferentes protagonistas de la vida organizacional a través de su capacidad de motivación para conducir al recurso humano a las metas organizacionales
- Se compromete con las organizaciones y las personas que las integran, con el fin de equilibrar los intereses organizacionales y los personales, a través de un sentido responsable.
- Percibe los cambios en el entorno para formular propuestas a través de su capacidad de respuesta y adaptación
- Interés en la organización para incrementar la competitividad laboral a través de la gestión del talento humano

**Valores:**

- Conduce su actuación personal y profesional, para defender la confidencialidad de la información que maneja a través de su compromiso ético
- Ejerce su honestidad para desempeñar sus funciones con responsabilidad, con respecto a sus compañeros/compañeras de trabajo
- Se compromete al cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales para elevar la calidad humana a través de la mejora del entorno laboral
- Valora la equidad y diversidad de género para mejorar las relaciones laborales a través del respeto humano

**Competencias transferibles para el trabajo**

**Digitales para el trabajo**

- Utiliza herramientas digitales para la selección, contratación de personal por medio del análisis de datos en los perfiles de puestos.
- Conoce el manejo de bases de datos que contribuyen a la transformación digital y a la digitalización de las organizaciones, a través de la creación, análisis e interpretación de las mismas.

**Socioemocionales para el trabajo**

- Comunica de forma asertiva para establecer comunicación efectiva de forma proactiva y con inteligencia emocional
- Reconoce el agotamiento emocional para reducir los riesgos de estrés laboral de forma ética
- Gestiona las emociones humanas en las organizaciones, a través de estrategias de comunicación asertiva para mejorar el ambiente organizacional

**Competencias para el trabajo transdisciplinar:**

- Comprende elementos sociales, médicos, psicológicos, estadísticos y

<p>lingüísticos para la correcta interacción entre grupos humanos de alto desempeño</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Establece planes y proyectos para el desarrollo transdisciplinar del recurso humano, a través de actividades de educación y aprendizaje para el buen vivir.</li> </ul> <p>Competencias para el aprendizaje a lo largo de la vida laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Aprende conocimientos innovadores relativos a la gestión humana de forma autónoma y continua usando las diferentes plataformas digitales</li> <li>● Utiliza herramientas digitales aprendidas de forma autónoma para resolver problemáticas de gestión en recursos humanos que se presenten en el futuro</li> <li>● Observa de forma crítica la gestión del recurso humano para identificar oportunidades de mejora, y establecer procesos que permitan a las organizaciones adaptarse de forma resiliente a los continuos cambios del entorno empresarial</li> </ul>
--

## CONTENIDOS

Bloques:	Temas:
1.- Calidad de vida en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>● introducción a la vida en el trabajo;</li> <li>● componentes de la vida en el trabajo;</li> <li>● modelos de la vida en el trabajo.</li> </ul>
2.- Higiene laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>● generalidades de Ergonomía;</li> <li>● antropometría y biomecánica;</li> <li>● entorno físico del trabajo;</li> <li>● entorno vital.</li> </ul>
3.- Salud ocupacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>● medicina ocupacional;</li> <li>● estrés en el trabajo;</li> <li>● seguridad laboral;</li> </ul>
4.- Métodos ergonómicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>● métodos ergonómicos;</li> <li>● marco legal.</li> </ul>

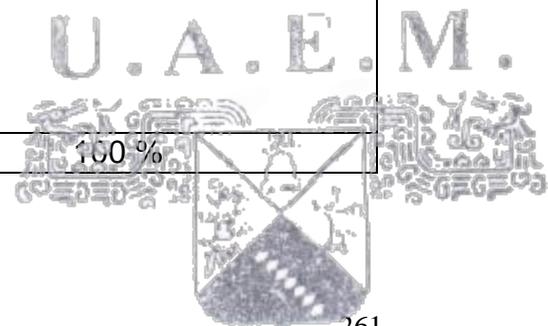
## ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA - APRENDIZAJE

Estrategias de aprendizaje sugeridas			
Aprendizaje basado en problemas	<input type="checkbox"/>	Nemotecnia	<input type="checkbox"/>
Estudios de caso	<input checked="" type="checkbox"/>	Análisis de textos	<input checked="" type="checkbox"/>
Trabajo colaborativo	<input checked="" type="checkbox"/>	Seminarios	<input type="checkbox"/>
Plenaria	<input type="checkbox"/>	Debate	<input checked="" type="checkbox"/>
Ensayo	<input type="checkbox"/>	Taller	<input type="checkbox"/>
Mapas conceptuales	<input checked="" type="checkbox"/>	Ponencia científica	<input type="checkbox"/>
Diseño de proyectos	<input checked="" type="checkbox"/>	Elaboración de síntesis	<input type="checkbox"/>

Mapa mental	<input checked="" type="checkbox"/>	Monografía	<input type="checkbox"/>
Práctica reflexiva	<input type="checkbox"/>	Reporte de lectura	<input checked="" type="checkbox"/>
Trípticos	<input type="checkbox"/>	Exposición oral	<input checked="" type="checkbox"/>
Otros			
<b>Estrategias de enseñanza sugeridas</b>			
Presentación oral (conferencia o exposición) por parte del docente	<input checked="" type="checkbox"/>	Experimentación (prácticas)	<input type="checkbox"/>
Debate o Panel	<input checked="" type="checkbox"/>	Trabajos de investigación Documental	<input checked="" type="checkbox"/>
Lectura comentada	<input checked="" type="checkbox"/>	Anteproyectos de investigación	<input type="checkbox"/>
Seminario de investigación	<input type="checkbox"/>	Discusión guiada	<input type="checkbox"/>
Estudio de Casos	<input checked="" type="checkbox"/>	Organizadores gráficos (Diagramas, etc.)	<input checked="" type="checkbox"/>
Foro	<input type="checkbox"/>	Actividad focal	<input type="checkbox"/>
Demostraciones	<input type="checkbox"/>	Analogías	<input type="checkbox"/>
Ejercicios prácticos (series de problemas)	<input type="checkbox"/>	Método de proyectos	<input type="checkbox"/>
Interacción la realidad (a través de videos, fotografías, dibujos y software especialmente diseñado).	<input type="checkbox"/>	Actividades generadoras de información previa	<input type="checkbox"/>
Organizadores previos	<input type="checkbox"/>	Exploración de la web	<input checked="" type="checkbox"/>
Archivo	<input type="checkbox"/>	Portafolio de evidencias	<input type="checkbox"/>
Ambiente virtual (foros, chat, correos, ligas a otros sitios web, otros)	<input type="checkbox"/>	Enunciado de objetivo o Intenciones	<input type="checkbox"/>
Otra: - Exámenes de conocimientos			

### CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Crterios	Porcentaje
Trabajos, criterios; documentación y citas de autores teóricos, con citas adecuadas y búsqueda en bases de datos científicas del estado del arte	50 % 50%
Participación en clase, criterios; fundamentada en las lecturas teóricas realizadas previas a la clase	
<b>Total</b>	100 %



## PERFIL DEL PROFESOR

Cuenta con título y cédula de estudios de posgrado en el ámbito de la administración y gestión de recursos humanos. Posea experiencia docente o laboral en organizaciones públicas o privadas en alguna o varias de dichas áreas.

## REFERENCIAS

- Chiavenato, I. (2020) *Gestión del talento humano*, ed. Mc Graw Hill.
- Corrêa, D. A., Oswaldo, Y. C., & Giuliani, A. C. (2013). Vida con calidad y calidad de v trabajo. *Invenio*, 16(30), 145-163.
- Creus, A. (2011) *Seguridad e higiene en el trabajo*, ed. Alfaomega.
- Medina, E. G. (2022). *Manual de salud ocupacional*. Editorial El Manual Moderno.
- Guapulema, E. I. B., & Estrella, M. Á. E. (2022). Gestión de riesgos ergonómicos por levantamiento manual de cargas en la Empresa JC Termosolar Energía Renovable de la ciudad de Riobamba. *Polo del Conocimiento*, 7(10), 239-268.
- Obregón, M. (2016) *Fundamentos de ergonomía*, ed. Grupo editorial Patria.

**UNIDADES DE APRENDIZAJE**

IDENTIFICACIÓN DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE

Unidad académica: <b>Facultad de Contaduría Administración e informática</b>							
Programa educativo. <b>Especialidad en Gestión de Recursos Humanos</b>							
Unidad de aprendizaje: <b>Seminario de habilidades directivas</b>				Ciclo de formación: optativa disciplinar			
				Eje de formación: teórico-práctico,			
				Trimestre: 2do.			
Elaborado por: Dr. Fernando Romero Torres				Fecha de elaboración: 01 de octubre de 2015			
Actualizado por: Dr. Fernando Romero Torres Mtra. Jeanine Villanueva Ávila Dr. Augusto Renato Pérez Mayo Dr. Pablo Guerrero Sánchez Dr. Felipe de Jesús Bonilla Sánchez				Fecha de revisión y actualización: 01 de noviembre de 2022			
Clave:	Horas teóricas:	Horas prácticas:	Horas totales:	Créditos:	Tipo de unidad de aprendizaje	Carácter de la unidad de aprendizaje	Modalidad
No Aplica	2	1	3	5	Optativa	Posgrado	Presencial
Programa educativo en los que se imparte: Especialidad en Gestión de Recursos Humanos							

**PRESENTACIÓN**

Las organizaciones son el contexto en el cual las personas directivas se desenvuelven y logran tanto su éxito personal como colectivo a través de la integración de la filosofía organizacional, con los intereses particulares de quienes la conforman, en beneficio de la sociedad en que se desarrollan. La dirección afronta retos que le exigen estar a la vanguardia tanto en los avances tecnológicos como en las nuevas ideologías, por lo cual debe contar con habilidades que le permitan vencer los retos que plantea el entorno en el que se desenvuelve, desde el ámbito no solo empresarial, sino también político, económico y social. Por ello, la dirección debe dominar una serie de habilidades que le permitan ser una persona líder en cada proyecto o actividad que emprenda, para el logro de las transformaciones, planteadas desde la visión integral a través de un modelo dinamizador de procesos.

internos y externos, en la gestión de cualquier área del conocimiento.

## PROPÓSITOS

El estudiantado identificará los principios y las técnicas de dirección, el proceso de dirección, así como los distintos estilos de dirección, con el fin de aplicar el liderazgo en función a la ética, tanto en lo personal como de la empresa.

## COMPETENCIAS QUE CONTRIBUYEN AL PERFIL DE EGRESO

<b>Competencias básicas</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Lectura, análisis y síntesis</li> <li>● Comunicación oral y escrita</li> <li>● Aprendizaje estratégico</li> <li>● Razonamiento científico</li> </ul>
<b>Competencias genéricas</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Cognitivas-metacognitivas</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Resolución de problemas</li> <li>● Pensamiento crítico</li> <li>● Creatividad</li> </ul> </li> <li>● <b>Socioemocionales genéricas</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Trabajo colaborativo</li> <li>● Orientación al logro</li> <li>● Gestión emocional</li> <li>● Apertura a la experiencia</li> <li>● Relación con otros/as</li> </ul> </li> <li>● <b>Digitales genéricas</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Búsqueda, valoración y gestión de información</li> <li>● Comunicación y colaboración en línea</li> <li>● Resolución de problemas técnicos</li> </ul> </li> <li>● <b>Socioculturales genéricas</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Integridad personal</li> <li>● Comunicación en un segundo idioma</li> <li>● Interculturalidad</li> <li>● Responsabilidad social y ciudadana</li> <li>● Aprecio por la vida y la diversidad</li> <li>● Emprendimiento</li> </ul> </li> </ul>

<b>Competencias laborales</b>
<b>Específicas disciplinares</b>
<p>Habilidades</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Coordina grupos de trabajo para desarrollar procesos participativos y aprovechar el potencial de los recursos humanos, a través de la generación de cambios conductuales favorables a los objetivos otorgando confianza a su personal.</li><li>• Implementa elementos y técnicas para permitir identificar la prospectiva del factor humano de valores y culturas organizacionales, analizando las fortalezas y debilidades mediante evaluaciones y diseños de sistemas de información.</li><li>• Coordina el trabajo colaborativo en grupos para la toma de decisiones equilibradas analizando los cambios laborales.</li><li>• Propone mejoras en las organizaciones para eficientar la gestión de los recursos humanos a través del diseño de estrategias</li></ul>
<p>Actitudes:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Gestiona a los diferentes protagonistas de la vida organizacional a través de su capacidad de motivación para conducir al recurso humano a las metas organizacionales</li><li>• Se compromete con las organizaciones y las personas que las integran, con el fin de equilibrar los intereses organizacionales y los personales, a través de un sentido responsable.</li><li>• Percibe los cambios en el entorno para formular propuestas a través de su capacidad de respuesta y adaptación</li><li>• Interés en la organización para incrementar la competitividad laboral a través de la gestión del talento humano</li></ul>
<p>Valores:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Conduce su actuación personal y profesional, para defender la confidencialidad de la información que maneja a través de su compromiso ético</li><li>• Ejerce su honestidad para desempeñar sus funciones con responsabilidad, con respecto a sus compañeros/compañeras de trabajo</li><li>• Se compromete al cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales para elevar la calidad humana a través de la mejora del entorno laboral</li><li>• Valora la equidad y diversidad de género para mejorar las relaciones laborales a través del respeto humano</li></ul>

### Competencias transferibles para el trabajo

#### Digitales para el trabajo

- Desarrolla trabajos de análisis para el diagnóstico de la gestión humana a través del uso de herramientas tecnológicas en el área de recursos humanos
- Utiliza herramientas digitales para la selección, contratación de personal por medio del análisis de datos en los perfiles de puestos.
- Conoce el manejo de bases de datos que contribuyen a la transformación digital y a la digitalización de las organizaciones, a través de la creación, análisis e interpretación de las mismas

#### Socioemocionales para el trabajo

- Comunica de forma asertiva para establecer comunicación efectiva de forma proactiva y con inteligencia emocional
- Reconoce el agotamiento emocional para reducir los riesgos de estrés laboral de forma ética
- Gestiona las emociones humanas en las organizaciones, a través de estrategias de comunicación asertiva para mejorar el ambiente organizacional

#### Competencias para el trabajo transdisciplinar:

- Comprende elementos sociales, médicos, psicológicos, estadísticos y lingüísticos para la correcta interacción entre grupos humanos de alto desempeño
- Crea y gestiona planes y políticas organizacionales para el cumplimiento de la responsabilidad social empresarial, a través de una comprensión multidimensional de nuestra condición humana en la Pachamama -nuestra madre tierra-
- Establece planes y proyectos para el desarrollo transdisciplinar del recurso humano, a través de actividades de educación y aprendizaje para el buen vivir.

#### Competencias para el aprendizaje a lo largo de la vida laboral

- Aprende conocimientos innovadores relativos a la gestión humana de forma autónoma y continua usando las diferentes plataformas digitales.
- Utiliza herramientas digitales aprendidas de forma autónoma para resolver problemáticas de gestión en recursos humanos que se presenten en el futuro.
- Observa de forma crítica la gestión del recurso humano para identificar oportunidades de mejora, y establecer procesos que permitan a las organizaciones adaptarse de forma resiliente a los continuos cambios del entorno empresarial.

CONTENIDOS

Bloques	Temas
1. Perfil y proceso directivo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• desarrollo personal.;</li> <li>• relaciones interpersonales;</li> <li>• sociedad;</li> <li>• principios y procesos de la dirección;</li> <li>• poder y autoridad;</li> <li>• delegación de responsabilidad y autoridad;</li> <li>• toma de decisiones.</li> </ul>
2. Liderazgo y participación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• definición de liderazgo;</li> <li>• identificación del líder;</li> <li>• alcance del liderazgo;</li> <li>• contexto cultural y tarea del liderazgo;</li> <li>• liderazgo y filosofía organizacional;</li> <li>• liderazgo y formación de equipos de trabajo.</li> </ul>
3. Administración del tiempo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• utilización del tiempo;</li> <li>• establecimiento de objetivos;</li> <li>• organización del tiempo.</li> </ul>
4. Integración y formación de equipos de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• estructura y función de los grupos;</li> <li>• definición de un grupo;</li> <li>• tipos de grupos;</li> <li>• funciones de los grupos;</li> <li>• proceso de desarrollo de los grupos;</li> <li>• problemas Intergrupales en las organizaciones.</li> </ul>
5. Ética personal.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ética;</li> <li>• el problema ético;</li> <li>• moralidad y costumbre;</li> <li>• moral filosófica;</li> <li>• moral práctica.</li> </ul>
6. Ética organizacional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• la ética en las relaciones laborales;</li> <li>• las obligaciones del empresario respecto a sus subordinados</li> </ul>

ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

<b>Estrategias de aprendizaje sugeridas</b>			
Aprendizaje basado en problemas	<input checked="" type="checkbox"/>	Nemotecnia	<input type="checkbox"/>
Estudios de caso	<input type="checkbox"/>	Análisis de textos	<input checked="" type="checkbox"/>
Trabajo colaborativo	<input type="checkbox"/>	Seminarios	<input type="checkbox"/>
Plenaria	<input type="checkbox"/>	Debate	<input type="checkbox"/>
Ensayo	<input checked="" type="checkbox"/>	Taller	<input type="checkbox"/>
Mapas conceptuales	<input type="checkbox"/>	Ponencia científica	<input type="checkbox"/>
Diseño de proyectos	<input type="checkbox"/>	Elaboración de síntesis	<input type="checkbox"/>
Mapa mental	<input type="checkbox"/>	Monografía	<input type="checkbox"/>
Práctica reflexiva	<input type="checkbox"/>	Reporte de lectura	<input type="checkbox"/>
Trípticos	<input type="checkbox"/>	Explosión oral	<input type="checkbox"/>
Otros			
<b>Estrategias de enseñanza sugeridas</b>			
Presentación oral (conferencia o exposición) por parte del docente	<input checked="" type="checkbox"/>	Experimentación (prácticas)	<input type="checkbox"/>
Debate o Panel	<input checked="" type="checkbox"/>	Trabajos de investigación documental	<input type="checkbox"/>
Lectura comentada	<input checked="" type="checkbox"/>	Anteproyectos de investigación	<input type="checkbox"/>
Seminario de investigación	<input type="checkbox"/>	Discusión guiada	<input type="checkbox"/>
Estudio de Casos	<input type="checkbox"/>	Organizadores gráficos (Diagramas, etc.)	<input type="checkbox"/>
Foro	<input type="checkbox"/>	Actividad focal	<input type="checkbox"/>
Demostraciones	<input type="checkbox"/>	Analogías	<input type="checkbox"/>
Ejercicios prácticos (series de problemas)	<input type="checkbox"/>	Métodos de proyectos	<input type="checkbox"/>
Interacción con la realidad (a través de ideas, fotografías, dibujos software especialmente diseñado)	<input type="checkbox"/>	Exploración de la web	<input type="checkbox"/>
Archivo	<input type="checkbox"/>	Portafolio de evidencias	<input type="checkbox"/>
Ambiente virtual (foros, chat, correos, ligas a otros sitios web, otros)	<input type="checkbox"/>	Enunciado de objetivo o intenciones	<input type="checkbox"/>
Otra, especifique (lluvia de ideas, mesa redonda, textos programados, cine, teatro, juego de roles, experiencia estructurada, diario reflexivo, entre otras): análisis y discusión de casos, aplicación de conceptos teóricos			

## CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Criterios	Porcentaje
Ensayos, criterios; introducción desarrollo conclusiones, presentación, citas, fundamentación teórica, análisis de casos empíricos	60%
Participación en debate, criterios; fundamentada en las lecturas teóricas realizadas previas a la clase	40%
Total	100%

## PERFIL DEL PROFESOR

Se requiere mínimo con Maestría en Administración o afín. Haberse desempeñado en el ámbito de la administración con manejo de recursos humanos al menos durante 3 años. Con experiencia en docencia, a nivel licenciatura y/o maestría. Haber asesorado en los temas de la materia.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

### Básicas:

1. Munianin Jorge. Reclutamiento inteligente. 2020, Editorial: Ediciones Culturales PAIDOS S.A. de C.V. **ISBN-10** : 6077479233, **ISBN-13** : 978-6077479239
2. Chiavenato Idalberto, 2018. Gestión del Talento Humano. Editorial Mc Graw Hill, **ISBN-10** : 1456263161, **ISBN-13** : 978-1456263164
3. Dessler Gary, Varela Ricardo. 2017. Administración de Recursos Humanos, Una visión Latino americana. Editorial Pearson Educación 6ta edición. **ISBN-10** : 6073241011, **ISBN-13** : 978-6073241014
4. Whetten A David, Cameron S Kim. 2016. Desarrollo de habilidades directivas. Editorial: Pearson Educación. 9 edición. **ISBN-10** : 6073236751, **ISBN-13** : 978-6073236751
5. Ruiz González Carlos. 2015. El quehacer del director. Reflexiones sobre la dirección estratégica de organizaciones. Editorial Océano ediciones estándar. **ISBN-10** : 607735502X, **ISBN-13** : 978-6077355021



**Complementarias:**

**Web:**

**Otros:**

1. <https://books.google.com.mx/books?id=ubVWDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
2. Crosby, Philip; Calidad sin lágrimas, 1ª edición. Ed. CECSA, México 1999.
3. Crosby, Philip; La Calidad no cuesta, 1ª edición. Ed. CECSA, México 1989
4. Evans, J. R., y Lindsay, W. (2020, 5 febrero). Administración y control de la calidad (10.a ed.) [Pdf]. Cengage Learning.  
Recuperado de:  
[https://issuu.com/cengagelatam/docs/\\_9786075269276\\_issuu](https://issuu.com/cengagelatam/docs/_9786075269276_issuu)
5. Gutiérrez Pulido, H. & de la Vara Salazar, R. (2022, 29 septiembre). Control estadístico de la Calidad y Seis Sigma (Spanish Edition) (2.a ed.) [Pdf]. FisicalBook. Recuperado de:  
<https://www.uv.mx/personal/ermeneses/files/2018/05/6-control-estadistico-de-la-calidad-y-seis-sigma-gutierrez-2da.pdf>
6. Gutiérrez Humberto; Calidad total y productividad; Ed. Mc Graw Hill, 3ª. Edición, México 2010. Recuperado de:  
<https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/56cf64337c2fcc05d6a9120694e36d82.pdf>
7. Hernández Palma, H. G.; Barrios Parejo, I., y Martínez Sierra, D. (2018, 23 agosto). Gestión de la calidad: elemento clave para el desarrollo de las organizaciones (7.a ed., Vol. 16) [Pdf]. Criterio Libre.  
Recuperado de:  
<https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/criteriolibre/article/view/2130>
8. Herrera Vásquez, Elizabeth Liliana La normalización: Elemento clave para alcanzar la calidad y enfrentar los retos del comercio actual Ingeniería Industrial, núm. 25, 2007, pp. 87-97 Universidad de Lima Lima: Perú.
9. MONTAÑO, José; ISO9000: 2000, Ed Trillas, 1ª. Edición, México 2006
10. Mejías Acosta, A., Duque Araque, D., Gutiérrez Pulido, H., Armas Regnault, M. D. & Cannarozzo Tinoco, M. (2018). Gestión de la Calidad. En Una herramienta para la sostenibilidad organizacional. Jesús Zambrano R. Facultad de Ciencias de la Educación, Universidad de Carabobo. Consejo editorial. Recuperado de:  
<https://www.ustavillavicencio.edu.co/images/ing-industrial/eventos/gestin-de-la-calidad-mejas-et-al-2018-isbn-978-980-233-724-8.pdf>
11. Occupational Health and Safety Management Systems (2007) OHSAS 18001:2007 Occupational health and safety management systems Requirements ISBN: 978 0 580 50802 8 © OHSAS Project Group, 2007. AENOR Ediciones (Asociación Española de Normalización y Certificación): España. Recuperado de: [http://www.itlp.edu.mx/sig/Normas/OHSAS\\_18001.pdf](http://www.itlp.edu.mx/sig/Normas/OHSAS_18001.pdf)



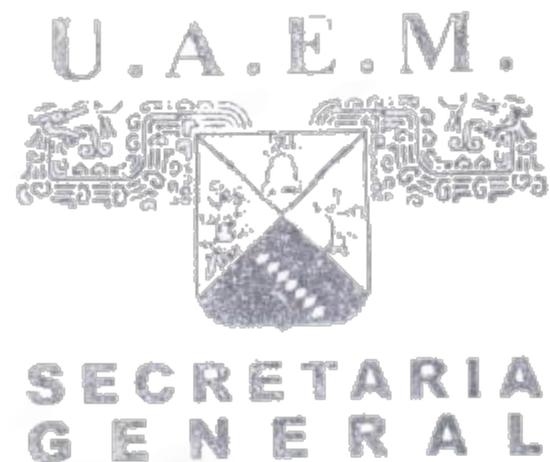
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL  
ESTADO DE MORELOS

ESPECIALIDAD EN GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS



Facultad de Contaduría,  
Administración e Informática

12. Suprema Corte de Justicia de la Nación, (2013). Normas oficiales mexicanas. Disponible en la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. UNAM, México.  
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3583/4.pdf>



**UNIDAD DE APRENDIZAJE**

IDENTIFICACIÓN DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE

Unidad académica: <b>Facultad de Contaduría Administración e Informática</b>							
Programa educativo: <b>Especialidad en Gestión de Recursos Humanos</b>							
Unidad de aprendizaje: <b>Administración 4.0</b>				Ciclo de formación: disciplinar - optativa			
				Eje de formación: teórico práctico			
				Semestre: 2do.			
Elaborado por: Dra. Avelina Velasco Ocampo Dr. Augusto Renato Pérez Mayo Dr. Felipe de Jesús Bonilla Sánchez Dr. Fernando Romero Torres Mtra. Jeanine Villanueva Ávila Dr. Pablo Guerrero Sánchez				Fecha de elaboración: 22 de noviembre de 2022			
				Fecha de revisión y actualización			
Cla ve:	Horas teóricas:	Horas prácticas:	Horas totales:	Créditos:	Tipo de unidad de aprendizaje:	Carácter de la unidad de aprendizaje	Modalida d
No Apli ca	2	1	3	5	Optativo	Posgrado	Presenci al
Programa educativo en el que se imparte: Especialidad en Gestión de Recursos Humanos							

PRESENTACIÓN

En esta Unidad de Aprendizaje analizaremos la evolución de la sociedad y la industria a través del estudio de las diferentes revoluciones industriales para comprender la Industria 4.0 y la sociedad 4.0. Es importante que el estudiantado identifique los pilares de la Industria 4.0 para entender la administración del internet de las cosas, la computación en la nube, la analítica de Big Data y observar un énfasis sobre la ciberseguridad. Así como los modelos de negocios para entender los retos de la industria 4.0.

PROPÓSITO

Formar personas especialistas en Recursos Humanos competentes en la administración altamente competitivos en la administración e Industria 4.0 mediante el conocimiento de las innovaciones tecnológicas en la transformación digital y la administración de las empresas hacia la industria 4.0 para que sean capaces de dirigir y administrar a través de las herramientas tecnológicas de la industria 4.0 con una actitud positiva, trabajando en equipo, dirigir con alto sentido humanista, ética profesional y comprometidos con el desarrollo sostenible.

COMPETENCIAS QUE CONTRIBUYEN AL PERFIL DE EGRESO

<b>Competencias básicas</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Lectura, análisis y síntesis</li> <li>● Comunicación oral y escrita</li> <li>● Aprendizaje estratégico</li> </ul>
<b>Competencias genéricas</b>
<p><b>Cognitivas-metacognitivas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Pensamiento crítico</li> <li>● Creatividad</li> </ul> <p><b>Socioemocionales genéricas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Trabajo colaborativo</li> <li>● Cuidado de sí</li> <li>● Orientación al logro</li> <li>● Gestión emocional</li> <li>● Apertura a la experiencia</li> <li>● Relación con otros/as</li> </ul> <p><b>Digitales genéricas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Búsqueda, valoración y gestión de información</li> <li>● Comunicación y colaboración en línea</li> </ul> <p><b>Socioculturales genéricas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Integridad personal</li> <li>● Comunicación en un segundo idioma</li> <li>● Interculturalidad</li> <li>● Responsabilidad social y ciudadana</li> <li>● Aprecio por la vida y la diversidad</li> </ul>
<b>Competencias laborales</b>
<b>Competencias específicas disciplinares</b>
<p>Habilidades</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Coordina grupos de trabajo para desarrollar procesos participativos y aprovechar el potencial de los recursos humanos, a través de la generación de cambios conductuales favorables a los objetivos otorgando confianza a su personal.</li> </ul>

- Implementa elementos y técnicas para permitir identificar la prospectiva del factor humano de valores y culturas organizacionales, analizando las fortalezas y debilidades mediante evaluaciones y diseños de sistemas de información.
- Coordina el trabajo colaborativo en grupos para la toma de decisiones equilibradas analizando los cambios laborales.
- Propone mejoras en las organizaciones para eficientar la gestión de los recursos humanos a través del diseño de estrategias

Actitudes:

- Gestiona a los diferentes protagonistas de la vida organizacional a través de su capacidad de motivación para conducir al recurso humano a las metas organizacionales
- Se compromete con las organizaciones y las personas que las integran, con el fin de equilibrar los intereses organizacionales y los personales, a través de un sentido responsable.
- Percibe los cambios en el entorno para formular propuestas a través de su capacidad de respuesta y adaptación
- Interés en la organización para incrementar la competitividad laboral a través de la gestión del talento humano

Valores:

- Conduce su actuación personal y profesional, para defender la confidencialidad de la información que maneja a través de su compromiso ético
- Ejerce su honestidad para desempeñar sus funciones con responsabilidad, con respecto a sus compañeros/compañeras de trabajo
- Se compromete al cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales para elevar la calidad humana a través de la mejora del entorno laboral
- Valora la equidad y diversidad de género para mejorar las relaciones laborales a través del respeto humano

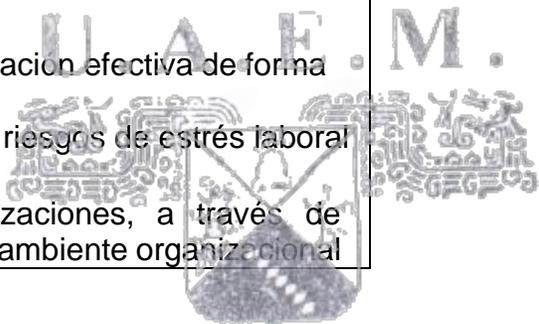
**Competencias transferibles para el trabajo**

*Digitales para el trabajo*

- Utiliza herramientas digitales para la selección, contratación de personal por medio del análisis de datos en los perfiles de puestos.
- Conoce el manejo de bases de datos que contribuyen a la transformación digital y a la digitalización de las organizaciones, a través de la creación, análisis e interpretación de las mismas

*Socioemocionales para el trabajo*

- Comunica de forma asertiva para establecer comunicación efectiva de forma proactiva y con inteligencia emocional  
Reconoce el agotamiento emocional para reducir los riesgos de estrés laboral de forma ética
- Gestiona las emociones humanas en las organizaciones, a través de estrategias de comunicación asertiva para mejorar el ambiente organizacional



*Competencias para el trabajo transdisciplinar:*

- Comprende elementos sociales, médicos, psicológicos, estadísticos y lingüísticos para la correcta interacción entre grupos humanos de alto desempeño
- Establece planes y proyectos para el desarrollo transdisciplinar del recurso humano, a través de actividades de educación y aprendizaje para el buen vivir.

*Competencias para el aprendizaje a lo largo de la vida laboral*

- Aprende conocimientos innovadores relativos a la gestión humana de forma autónoma y continua usando las diferentes plataformas digitales
- Utiliza herramientas digitales aprendidas de forma autónoma para resolver problemáticas de gestión en recursos humanos que se presenten en el futuro
- Observa de forma crítica la gestión del recurso humano para identificar oportunidades de mejora, y establecer procesos que permitan a las organizaciones adaptarse de forma resiliente a los continuos cambios del entorno empresarial.

CONTENIDOS

Bloques	Temas
1.Introducción a la industria y sociedad 4.0	<ul style="list-style-type: none"> <li>● importancia de la industria;</li> <li>● las subsecuentes revoluciones industriales;</li> <li>● la evolución de la sociedad del conocimiento;</li> <li>● marco ético y socioeconómico de la Industria 4.0;</li> </ul>
2.- Los pilares tecnológicos de la Industria 4.0	<ul style="list-style-type: none"> <li>● internet de las cosas (IoT);</li> <li>● computación en la nube;</li> <li>● Big Data;</li> <li>● realidad aumentada;</li> <li>● fabricas Inteligentes (IIoT);</li> <li>● ciberseguridad.</li> </ul>
3.- Modelos de negocio industria 4.0	<ul style="list-style-type: none"> <li>● modelos de negocios basados en la industria 4.0;</li> <li>● interacciones en una economía de plataforma;</li> <li>● la logística en la Industria 4.0;</li> <li>● la evolución del cliente en la era digital y las 10 reglas del retail 4.0.</li> </ul>

<p>4.- Desarrollo de competencias en la Industria 4.0</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• las nuevas competencias en una industria conectada;</li> <li>• los retos en la formación de profesionistas de la Industria 4.0;</li> <li>• nuevas formas de trabajo.</li> </ul>
---	--

ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA – APRENDIZAJE

<b>Estrategias de aprendizaje sugeridas</b>			
Aprendizaje basado en problemas	<input type="checkbox"/>	Nemotecnia	<input type="checkbox"/>
Estudios de caso	<input checked="" type="checkbox"/>	Análisis de textos	<input checked="" type="checkbox"/>
Trabajo colaborativo	<input checked="" type="checkbox"/>	Seminarios	<input type="checkbox"/>
Plenaria	<input type="checkbox"/>	Debate	<input checked="" type="checkbox"/>
Ensayo	<input checked="" type="checkbox"/>	Taller	<input type="checkbox"/>
Mapas conceptuales	<input checked="" type="checkbox"/>	Ponencia científica	<input type="checkbox"/>
Diseño de proyectos	<input type="checkbox"/>	Elaboración de síntesis	<input type="checkbox"/>
Mapa mental	<input checked="" type="checkbox"/>	Monografía	<input type="checkbox"/>
Práctica reflexiva	<input checked="" type="checkbox"/>	Reporte de lectura	<input checked="" type="checkbox"/>
Trípticos	<input type="checkbox"/>	Explosión oral	<input checked="" type="checkbox"/>
Otros			
<b>Estrategias de enseñanza sugeridas</b>			
Presentación oral (conferencia o exposición) por parte del docente	<input checked="" type="checkbox"/>	Experimentación (prácticas)	<input type="checkbox"/>
Debate o Panel	<input checked="" type="checkbox"/>	Trabajos de investigación documental	<input checked="" type="checkbox"/>
Lectura comentada	<input checked="" type="checkbox"/>	Anteproyectos de investigación	<input type="checkbox"/>
Seminario de investigación	<input type="checkbox"/>	Discusión guiada	<input type="checkbox"/>
Estudio de Casos	<input checked="" type="checkbox"/>	Organizadores gráficos (Diagramas, etc.)	<input type="checkbox"/>
Foro	<input type="checkbox"/>	Actividad focal	<input type="checkbox"/>
Demostraciones	<input type="checkbox"/>	Analogías	<input type="checkbox"/>
Ejercicios prácticos (series de problemas)	<input type="checkbox"/>	Métodos de proyectos	<input type="checkbox"/>
Interacción con la realidad ( a través de ideos, fotografías, dibujos software especialmente diseñado)	<input type="checkbox"/>	Exploración de la web	<input checked="" type="checkbox"/>
Archivo	<input type="checkbox"/>	Portafolio de evidencias	<input type="checkbox"/>
Ambiente virtual (foros, chat, correos, ligas a otros sitios web, otros)	<input type="checkbox"/>	Enunciado de objetivo o intenciones	<input type="checkbox"/>

## CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Criterios	Porcentaje
Trabajos para entregar, criterios; documentación y citas de autores teóricos, con citas adecuadas y búsqueda en bases de datos científicas del estado del arte	50 %
Participaciones en clase, criterios; fundamentada en las lecturas teóricas realizadas previas a la clase	50%
Total	100 %

## PERFIL DEL PROFESOR

Cuenta con estudios de posgrado en el ámbito de la administración y gestión de recursos humanos. Posea experiencia docente o laboral en organizaciones públicas o privadas en alguna o varias de dichas áreas.

## REFERENCIAS

Básica:

- Cohen, D. (2014) Tecnología de la información, ed. Mc Graw Hill
- Chiavenato, I. (2020) Gestión del talento humano, ed. Mc Graw Hill
- Gomez-Diaz, C (2001) Teorías de la cultura organizacional, pag, ResearchGate
- Guizar, R. (2002) Desarrollo Organizacional, ed. Mc Graw Hill
- Meneses, C. (2014) Cultura y clima organizacional, ed. Publica
- Ortega, M. (2016) La cultura organizacional, ed. Fomeq
- Patron, R. (2007) Metodología para estudios de clima organizacional en las Mipymes, Revista iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo
- Rivera, M. (2017) Revolución digital, ed. Conecta
- Uribe, J. (2015) Clima y ambiente organizacional, ed. Manual Moderno.

## UNIDAD DE APRENDIZAJE

### IDENTIFICACIÓN DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE

Unidad académica: <b>Facultad de Contaduría Administración e Informática</b>							
Programa educativo: <b>Especialidad en Gestión de Recursos Humanos</b>							
Unidad de aprendizaje: <b>Tecnologías aplicadas a la gestión de recursos humanos</b>				Ciclo de formación: disciplinar - optativa			
				Eje de formación: teórico práctico			
				Trimestre: 2do.			
Elaborado por: Dr. Pablo Guerrero Sánchez Dr. Augusto Renato Pérez Mayo Dra. Avelina Velasco Ocampo Dr. Felipe de Jesús Bonilla Sánchez Dr. Fernando Romero Torres Mtra. Jeanine Villanueva Ávila				Fecha de elaboración: 22 de noviembre de 2022			
Actualizado por:				Fecha de revisión y actualización:			
Clave:	Horas teóricas:	Horas prácticas:	Horas totales:	Créditos:	Tipo de unidad de aprendizaje :	Carácter de la unidad de aprendizaje	Modalidad
No Aplica	2	1	3	5	Optativo	Posgrado	Presencial
Programa educativo en los que se imparte: Especialidad en Gestión de Recursos Humanos							

### PRESENTACIÓN

El trabajo se ha modificado a partir de las nuevas tendencias en la gestión y la aplicación de la tecnología, la cual delimita las formas de trabajo de contratación, de sistemas de información y comunicación interna, evaluación de puestos, diseño de estrategias, y elementos de comunicación con el medio así como con clientes, por lo que, es necesario entender y dirigir positivamente los efectos de la tecnología en la cultura organizacional, el estilo de liderazgo en relación a la gestión de los recursos humanos en la era de la tecnología y la nueva revolución industrial basado en los avances tecnológicos.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL  
ESTADO DE MORELOS

## PROPÓSITOS

## ESPECIALIDAD EN GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

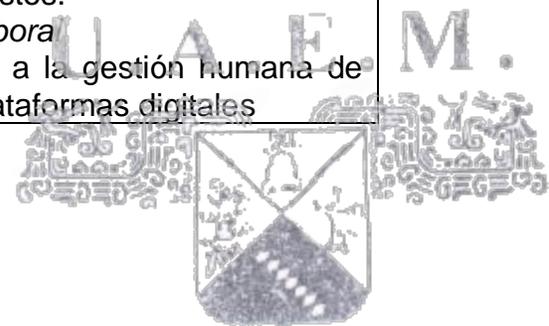


Facultad de Contaduría,  
Administración e Informática

Definir los elementos básicos que se ven alterados por la tecnología en términos de la gestión de los recursos humanos, de forma interna y sus efectos prácticos y sistémicos para su positiva intervención, así como la identificación de las tendencias para su operatividad.

## COMPETENCIAS QUE CONTRIBUYEN AL PERFIL DE EGRESO

<b>Competencias básicas</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprendizaje estratégico</li> </ul>
<b>Competencias genéricas</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Cognitivas-metacognitivas</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Resolución de problemas</li> <li>• Pensamiento crítico</li> <li>• Creatividad</li> </ul> </li> <li>• <b>Socioemocionales genéricas</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Orientación al logro</li> </ul> </li> <li>• <b>Digitales genéricas</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Búsqueda, valoración y gestión de información</li> <li>• Comunicación y colaboración en línea</li> <li>• Creación de contenidos digitales</li> <li>• Resolución de problemas técnicos</li> </ul> </li> </ul>
<b>Competencias laborales</b>
<b>Competencias específicas disciplinares</b>
<p><i>Habilidades:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Propone mejoras en las organizaciones para eficientar la gestión de los recursos humanos a través del diseño de estrategias</li> </ul> <p><i>Actitudes:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Interés en la organización para incrementar la competitividad laboral a través de la gestión del talento humano</li> </ul>
<b>Competencias transferibles para el trabajo</b>
<p><i>Digitales para el trabajo:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrolla trabajos de análisis para el diagnóstico de la gestión humana a través del uso de herramientas tecnológicas en el área de recursos humanos</li> <li>• Utiliza herramientas digitales para la selección, contratación de personal por medio del análisis de datos en los perfiles de puestos.</li> </ul> <p><i>Competencias para el aprendizaje a lo largo de la vida laboral</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprende conocimientos innovadores relativos a la gestión humana de forma autónoma y continua, usando las diferentes plataformas digitales</li> </ul>



SECRETARIA  
GENERAL

- Utiliza herramientas digitales aprendidas de forma autónoma para resolver problemáticas de gestión en recursos humanos que se presenten en el futuro.

## CONTENIDOS

Bloques	Temas
1.- Ciberseguridad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• soluciones y estrategias;</li> <li>• estrategias de reacción;</li> <li>• estrategias preventivas.</li> </ul>
2.- Inteligencia artificial	<ul style="list-style-type: none"> <li>• machine learning y recursos humanos en gestión;</li> <li>• ciencia de datos para los recursos humanos;</li> <li>• realidad aumentada para la gestión de recursos humanos;</li> <li>• sistemas de traducción automática.</li> </ul>
3.- Contratos inteligentes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• conceptualización de contratos inteligentes;</li> <li>• Open Ledger.</li> </ul>
4.- Cloud computing	<ul style="list-style-type: none"> <li>• agilización de procesos en las empresas;</li> <li>• arquitectura básica de las tecnologías basadas en la nube.</li> </ul>

## ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

Estrategias de aprendizaje sugeridas			
Aprendizaje basado en problemas	<input checked="" type="checkbox"/>	Nemotecnia	<input type="checkbox"/>
Estudios de caso	<input checked="" type="checkbox"/>	Análisis de textos	<input checked="" type="checkbox"/>
Trabajo colaborativo	<input checked="" type="checkbox"/>	Seminarios	<input checked="" type="checkbox"/>
Plenaria	<input checked="" type="checkbox"/>	Debate	<input checked="" type="checkbox"/>
Ensayo	<input checked="" type="checkbox"/>	Taller	<input type="checkbox"/>
Mapas conceptuales	<input type="checkbox"/>	Ponencia científica	<input type="checkbox"/>

Diseño de proyectos	<input type="checkbox"/>	Elaboración de síntesis	<input type="checkbox"/>
Mapa mental	<input type="checkbox"/>	Monografía	<input type="checkbox"/>
Práctica reflexiva	<input checked="" type="checkbox"/>	Reporte de lectura	<input type="checkbox"/>
Trípticos	<input type="checkbox"/>	Explosión oral	<input type="checkbox"/>
Otros			
<b>Estrategias de enseñanza sugeridas</b>			
Presentación oral (conferencia o exposición) por parte del docente	<input checked="" type="checkbox"/>	Experimentación (prácticas)	<input type="checkbox"/>
Debate o Panel	<input type="checkbox"/>	Trabajos de investigación documental	<input checked="" type="checkbox"/>
Lectura comentada	<input checked="" type="checkbox"/>	Anteproyectos de investigación	<input type="checkbox"/>
Seminario de investigación	<input type="checkbox"/>	Discusión guiada	<input checked="" type="checkbox"/>
Estudio de Casos	<input checked="" type="checkbox"/>	Organizadores gráficos (Diagramas, etc.)	<input type="checkbox"/>
Foro	<input type="checkbox"/>	Actividad focal	<input type="checkbox"/>
Demostraciones	<input type="checkbox"/>	Analogías	<input type="checkbox"/>
Ejercicios prácticos (series de problemas)	<input type="checkbox"/>	Métodos de proyectos	<input type="checkbox"/>
Interacción con la realidad (a través de videos, fotografías, dibujos software especialmente diseñado)	<input checked="" type="checkbox"/>	Exploración de la web	<input checked="" type="checkbox"/>
Archivo	<input type="checkbox"/>	Portafolio de evidencias	<input type="checkbox"/>
Ambiente virtual (foros, chat, correos, ligas a otros sitios web, otros)	<input checked="" type="checkbox"/>	Enunciado de objetivo o intenciones	<input type="checkbox"/>
Otra, especifique (lluvia de ideas, mesa redonda, textos programados, cine, teatro, juego de roles, experiencia estructurada, diario reflexivo, entre otras)			

### CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Criterios	Porcentaje
Proyecto final criterios; búsqueda de estudio de caso relevante y pertinente para la disciplina, considerando la búsqueda en alguno de los siguientes indicadores; ciberseguridad, inteligencia artificial, contratos inteligentes, cloud computing.	50%

Criterios	Porcentaje
Participación fundamentada, criterios; fundamentada en las lecturas teóricas realizadas previas a la clase	50%
Total	100%

## PERFIL DEL PROFESOR

Que cuente con Maestría o Doctorado en administración o estudios organizacionales, o afín al área de recursos humanos, o especialista en selección y contratación de personal.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

### Básicas:

1. Pérez Navarro, H. B., & Salcedo Jara, H. L. Modelo de madurez en ciberseguridad para empresas que manejan datos de salud.
2. Santatecla Marijuán, E. (2022). Modelos de ciberseguridad en FinTech.
3. Romero, J. C. (2021). Ciberseguridad: Evolución y tendencias. *bie3: Boletín IEEE*, (23), 460-494.
4. Álvarez Navarro, E. (2021). Disrupción de la Inteligencia Artificial en los procesos de selección del talento.
5. Arvelo, P. M. M., Santos, M. E. G., & Olvera, G. A. A. (2022). Los contratos inteligentes y su incorporación en ordenamiento jurídico Smart contracts and their incorporation into the legal system. *Universidad y Sociedad*, 14(S3), 322-329.
6. García Rodríguez, J. (2021). La Industria 4.0 en la Gestión de los Recursos Humanos.

### Complementarias:

Web: <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/655801>  
<https://oa.upm.es/70943/>  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8175398>  
<https://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/46601>  
<https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2961>  
<https://tauja.ujaen.es/handle/10953.1/16127>

Otros: <https://youtu.be/apm1vZkBDew>  
<https://youtu.be/JUjkcFwT6kl>

**UNIDAD DE APRENDIZAJE**

IDENTIFICACIÓN DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE

Unidad académica: <b>Facultad de Contaduría Administración e Informática</b>							
Programa educativo: <b>Especialidad en Gestión de Recursos Humanos</b>							
Unidad de aprendizaje: <b>Ética, género y responsabilidad social en las organizaciones</b>				Ciclo de formación: disciplinar - optativa			
				Eje de formación: teórico práctico			
				Trimestre: 2do.			
Elaborado por: Dra. Avelina Velasco Ocampo Dr. Pablo Guerrero Sánchez Dr. Augusto Renato Pérez Mayo Dr. Fernando Romero Torres Mtra. Jeanine Villanueva Ávila Dr. Felipe de Jesús Bonilla Sánchez				Fecha de elaboración: 22 de noviembre de 2022			
Actualizado por:				Fecha de revisión y actualización:			
Clave :	Horas teóricas:	Horas prácticas:	Horas totales:	Créditos:	Tipo de unidad de aprendizaje :	Carácter de la unidad de aprendizaje	Modalidad
No Aplica	2	1	3	5	Optativo	Posgrado	Presencial
Programa educativo en el que se imparte: Especialidad en Gestión de Recursos Humanos							

PRESENTACIÓN

En esta unidad de aprendizaje analizaremos los valores y actitudes a partir de una disciplina fisiológica, práctica y formativa llamada ética, abordando problemas relevantes para la sociedad actual por las implicaciones morales y axiológicas como la globalización, la multiculturalidad e interculturales. Por otro lado, se reflexionará sobre la incorporación de las mujeres en las organizaciones, lo cual conlleva hablar de libertad, compromiso e independencia para lograr la igualdad de género y responsabilidad social.

## PROPÓSITOS

Formar especialistas en Recursos Humanos capacitados altamente en los temas de ética, género y responsabilidad social, altamente competitivos en la administración organizacional, mediante los conocimientos de axiología y ética, biótica, su relación con la vida humana, equidad e igualdad de género y el lenguaje inclusivo, capaces de dirigir y administrar a través de los modelos establecidos con una actitud positiva, trabajando en equipo y dirigir con alto sentido humanista, ética profesional y responsabilidad social.

### Competencias básicas

- Lectura, análisis y síntesis
- Comunicación oral y escrita
- Aprendizaje estratégico

### Competencias genéricas:

- a. Cognitivas-metacognitivas**
  - Pensamiento crítico
  - Creatividad
- b. Socioemocionales genéricas**
  - Trabajo colaborativo
  - Cuidado de sí
  - Orientación al logro
  - Gestión emocional
  - Apertura a la experiencia
  - Relación con otros/as
- c. Digitales genéricas**
  - Búsqueda, valoración y gestión de información
  - Comunicación y colaboración en línea
- d. Socioculturales genéricas**
  - Integridad personal
  - Comunicación en un segundo idioma
  - Interculturalidad
  - Responsabilidad social y ciudadana
  - Aprecio por la vida y la diversidad

**Competencias laborales**

**Competencias específicas disciplinares**

**Habilidades**

Coordina grupos de trabajo para desarrollar procesos participativos y aprovechar el potencial de los recursos humanos, a través de la generación de cambios conductuales favorables a los objetivos otorgando confianza a su personal.

- Implementa elementos y técnicas para permitir identificar la prospectiva del factor humano de valores y culturas organizacionales, analizando las fortalezas y debilidades mediante evaluaciones y diseños de sistemas de información.
- Coordina el trabajo colaborativo en grupos para la toma de decisiones equilibradas analizando los cambios laborales.
- Propone mejoras en las organizaciones para eficientar la gestión de los recursos humanos a través del diseño de estrategias

**Actitudes:**

- Gestiona a los diferentes protagonistas de la vida organizacional a través de su capacidad de motivación para conducir al recurso humano a las metas organizacionales
- Se compromete con las organizaciones y las personas que las integran, con el fin de equilibrar los intereses organizacionales y los personales, a través de un sentido responsable.
- Percibe los cambios en el entorno para formular propuestas a través de su capacidad de respuesta y adaptación
- Interés en la organización para incrementar la competitividad laboral a través de la gestión del talento humano

**Valores:**

- Conduce su actuación personal y profesional, para defender la confidencialidad de la información que maneja a través de su compromiso ético
- Ejerce su honestidad para desempeñar sus funciones con responsabilidad, con respecto a sus compañeros/compañeras de trabajo
- Se compromete al cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales para elevar la calidad humana a través de la mejora del entorno laboral
- Valora la equidad y diversidad de género para mejorar las relaciones laborales a través del respeto humano

### Competencias transferibles para el trabajo

#### *Digitales para el trabajo*

- Utiliza herramientas digitales para la selección, contratación de personal por medio del análisis de datos en los perfiles de puestos.
- Conoce el manejo de bases de datos que contribuyen a la transformación digital y a la digitalización de las organizaciones, a través de la creación, análisis e interpretación de las mismas.

#### *Socioemocionales para el trabajo*

- Comunica de forma asertiva para establecer comunicación efectiva de forma proactiva y con inteligencia emocional
- Reconoce el agotamiento emocional para reducir los riesgos de estrés laboral de forma ética
- Gestiona las emociones humanas en las organizaciones, a través de estrategias de comunicación asertiva para mejorar el ambiente organizacional.

#### *-Competencias para el trabajo transdisciplinar:*

- Comprende elementos sociales, médicos, psicológicos, estadísticos y lingüísticos para la correcta interacción entre grupos humanos de alto desempeño.
- Establece planes y proyectos para el desarrollo transdisciplinar del recurso humano, a través de actividades de educación y aprendizaje para el buen vivir.

#### *-Competencias para el aprendizaje a lo largo de la vida laboral*

- Aprende conocimientos innovadores relativos a la gestión humana de forma autónoma y continua usando las diferentes plataformas digitales
- Utiliza herramientas digitales aprendidas de forma autónoma para resolver problemáticas de gestión en recursos humanos que se presenten en el futuro.
- Observa de forma crítica la gestión del recurso humano para identificar oportunidades de mejora, y establecer procesos que permitan a las organizaciones adaptarse de forma resiliente a los continuos cambios del entorno empresarial

### CONTENIDOS

Bloques	Temas
1.- La ética como disciplina filosófica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• orígenes de la ética;</li> <li>• axiología y ética;</li> </ul>

Bloques	Temas
	<ul style="list-style-type: none"> <li>la ética en diversos contextos;</li> <li>derechos humanos y democracia.</li> </ul>
2.- Ética y la globalización	<ul style="list-style-type: none"> <li>multiculturalidad e interculturalidad;</li> <li>biótica y su relación con la vida humana;</li> <li>la administración de los valores.</li> </ul>
3.- Género en las organizaciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>perspectiva de género;</li> <li>sexo y género;</li> <li>equidad e igualdad sustantiva;</li> <li>lenguaje inclusivo.</li> </ul>
4.- Responsabilidad social	<ul style="list-style-type: none"> <li>perspectiva de la responsabilidad social.</li> <li>enfoques de la responsabilidad social.</li> <li>porqué ser responsable social;</li> <li>la implementación de la responsabilidad social corporativa.</li> </ul>

### ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

Estrategias de aprendizaje sugeridas			
Aprendizaje basado en problemas	<input type="checkbox"/>	Nemotecnia	<input type="checkbox"/>
Estudios de caso	<input checked="" type="checkbox"/>	Análisis de textos	<input checked="" type="checkbox"/>
Trabajo colaborativo	<input checked="" type="checkbox"/>	Seminarios	<input type="checkbox"/>
Plenaria	<input type="checkbox"/>	Debate	<input checked="" type="checkbox"/>
Ensayo	<input checked="" type="checkbox"/>	Taller	<input type="checkbox"/>
Mapas conceptuales	<input checked="" type="checkbox"/>	Ponencia científica	<input type="checkbox"/>
Diseño de proyectos	<input type="checkbox"/>	Elaboración de síntesis	<input type="checkbox"/>
Mapa mental	<input checked="" type="checkbox"/>	Monografía	<input type="checkbox"/>
Práctica reflexiva	<input checked="" type="checkbox"/>	Reporte de lectura	<input checked="" type="checkbox"/>
Trípticos	<input type="checkbox"/>	Explosión oral	<input type="checkbox"/>
Otros			
Estrategias de enseñanza sugeridas			
Presentación oral (conferencia o exposición) por parte del docente	<input checked="" type="checkbox"/>	Experimentación (prácticas)	<input type="checkbox"/>
Debate o Panel	<input checked="" type="checkbox"/>	Trabajos de investigación documental	<input checked="" type="checkbox"/>
Lectura comentada	<input checked="" type="checkbox"/>	Anteproyectos de	<input type="checkbox"/>

		investigación	
Seminario de investigación	<input type="checkbox"/>	Discusión guiada	<input type="checkbox"/>
Estudio de Casos	<input checked="" type="checkbox"/>	Organizadores gráficos (Diagramas, etc.)	<input type="checkbox"/>
Foro	<input type="checkbox"/>	Actividad focal	<input type="checkbox"/>
Demostraciones	<input type="checkbox"/>	Analogías	<input type="checkbox"/>
Ejercicios prácticos (series de problemas)	<input type="checkbox"/>	Métodos de proyectos	<input type="checkbox"/>
Interacción con la realidad (a través de ideos, fotografías, dibujos software especialmente diseñado)	<input type="checkbox"/>	Exploración de la web	<input checked="" type="checkbox"/>
Archivo	<input type="checkbox"/>	Portafolio de evidencias	<input type="checkbox"/>
Ambiente virtual (foros, chat, correos, ligas a otros sitios web, otros)	<input type="checkbox"/>	Enunciado de objetivo o intenciones	<input type="checkbox"/>
Otra, especifique (lluvia de ideas, mesa redonda, textos programados, cine, teatro, juego de roles, experiencia estructurada, diario reflexivo, entre otras)			

### CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Criterios	Porcentaje
Trabajos para entregar, criterios; documentación y citas de autores teóricos, con citas adecuadas y búsqueda en bases de datos científicas del estado del arte	50 %
Participaciones en clase, criterios; fundamentada en las lecturas teóricas realizadas previas a la clase	50%
Total	100 %

### PERFIL DEL PROFESOR

Que cuente con título y cédula de estudios de posgrado en el ámbito de la administración y gestión de recursos humanos. Que posea experiencia docente o laboral en organizaciones públicas o privadas en alguna o varias de dichas áreas.

## REFERENCIAS

Básica:

Escobar, G. (2018) Ética 2, ed. Grupo Editorial Patria

Escobar, G. (2022) Ética 1, ed. Grupo Editorial Patria

Gabarrot, M. (2022) El ABC del género, ed. Lumen

Jones, G. (2014) Administración contemporánea, ed. Mc Graw Hill

Sanchez Chuquiruna, N. F. (2022). Relación entre la gestión organizacional y la ética empresarial en las cooperativas de ahorro y crédito, Cajamarca, 2020.

Cadena López, A., & Ramos Luna, L. L. (2022). La perspectiva de género desde los estudios organizacionales. En Cadena L., Ayde & Ramos L., Lorena Litai (coords) "Problemas contemporáneos de administración y estudios organizacionales" ed. Universidad externado de Colombia.

**UNIDAD DE APRENDIZAJE**

IDENTIFICACIÓN DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE

Unidad académica: <b>Facultad de Contaduría Administración e Informática</b>							
Programa educativo: <b>Especialidad en Gestión de Recursos Humanos</b>							
Unidad de aprendizaje: <b>Trabajo colaborativo en la contratación de personal</b>				Ciclo de formación: disciplinar optativa			
				Eje de formación: teórico práctico			
				Trimestre: 2do.			
Elaborado por: Dr. Pablo Guerrero Sánchez Dr. Augusto Renato Pérez Mayo Dra. Avelina Velasco Ocampo Dr. Felipe de Jesús Bonilla Sánchez Dr. Fernando Romero Torres Mtra. Jeanine Villanueva Ávila				Fecha de elaboración: 22 de noviembre de 2022			
Actualizado por:				Fecha de revisión y actualización:			
Clave:	Horas teóricas:	Horas prácticas :	Horas totales :	Créditos:	Tipo de unidad de aprendizaje:	Carácter de la unidad de aprendizaje	Modalidad
No Aplica	2	1	3	5	optativo	Posgrado	presencial
Programa educativo en el que se imparte: Especialidad en Gestión de Recursos Humanos							

PRESENTACIÓN

El trabajo colaborativo incluye tendencias en contratación, contratación por tipos de generaciones, especialización en el trabajo de home office, las nuevas tendencias y generaciones, ya que es importante destacar el impulso que se le está dando a los tipos de contratación en el nuevo mundo, basado en tendencias de tecnología de información y comunicación, ya que las estructuras de las organizaciones más orgánicas, y determinadas por nuevos tipos de valores y sociedades, muestran la necesidad del cambio en las tendencias en la búsqueda de candidatos así como de características de los candidatos para estas nuevas contrataciones.

## PROPÓSITOS

Establecer las necesidades de contratación vía las tendencias actuales de gestión del recurso humano bajo las características actuales de las organizaciones tipo virtual, y los esquemas de contratación basado en características de tecnología y habilidades, de flexibilidad y capacidad de aprendizaje, así como toma de decisiones y habilidades de gestión de las nuevas generaciones.

## COMPETENCIAS QUE CONTRIBUYEN AL PERFIL DE EGRESO

<b>Competencias básicas</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprendizaje estratégico</li> </ul>
<b>Competencias genéricas</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Cognitivas-metacognitivas</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Resolución de problemas</li> <li>• Pensamiento crítico</li> <li>• Creatividad</li> </ul> </li> <li>• <b>Socioemocionales genéricas</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Orientación al logro</li> </ul> </li> <li>• <b>Digitales genéricas</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Búsqueda, valoración y gestión de información</li> <li>• Comunicación y colaboración en línea</li> <li>• Resolución de problemas técnicos</li> </ul> </li> </ul>
<b>Competencias laborales</b>
<b>Competencias específicas disciplinares</b>
<p>Habilidades</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Propone mejoras en las organizaciones para eficientar la gestión de los recursos humanos a través del diseño de estrategias</li> </ul> <p>Actitudes</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Interés en la organización para incrementar la competitividad laboral a través de la gestión del talento humano</li> </ul>
<b>Competencias transferibles para el trabajo</b>
<p>Digitales para el trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrolla trabajos de análisis para el diagnóstico de la gestión humana a través del uso de herramientas tecnológicas en el área de recursos humanos</li> </ul>

- Utiliza herramientas digitales para la selección, contratación de personal por medio del análisis de datos en los perfiles de puestos.
- Competencias para el aprendizaje a lo largo de la vida laboral
- Aprende conocimientos innovadores relativos a la gestión humana de forma autónoma y continua, usando las diferentes plataformas digitales
  - Utiliza herramientas digitales aprendidas de forma autónoma para resolver problemáticas de gestión en recursos humanos que se presenten en el futuro

## CONTENIDOS

Bloques	Temas
1.- Trabajo colaborativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• redes de conocimiento,</li> <li>• aprendizaje en red con los trabajadores</li> <li>• colaboración con los clientes;</li> <li>• usuarios en red de internet y teléfonos móviles;</li> <li>• coworking para pymes.</li> </ul>
2.- Tendencias de contratación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• contratación, selección de personal electrónica;</li> <li>• gestión internacional de recursos humanos;</li> <li>• majeo de personal;</li> <li>• estrategia global;</li> <li>• análisis y procesos.</li> </ul>
3.- Contratación de nuevas generaciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• contratación de generación z;</li> <li>• prácticas de las nuevas generaciones;</li> <li>• valores de las nuevas generaciones;</li> <li>• motivaciones de las nuevas generaciones;</li> <li>• tipos de trabajo de las nuevas generaciones;</li> <li>• actitudes de las nuevas generaciones.</li> </ul>
4.- Contratación para el nuevo mundo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• contrataciones flexibles;</li> <li>• contratación temporal;</li> <li>• contratación por competencias.</li> </ul>

ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

<b>Estrategias de aprendizaje sugeridas</b>			
Aprendizaje basado en problemas	<input checked="" type="checkbox"/>	Nemotecnia	<input type="checkbox"/>
Estudios de caso	<input checked="" type="checkbox"/>	Análisis de textos	<input checked="" type="checkbox"/>
Trabajo colaborativo	<input checked="" type="checkbox"/>	Seminarios	<input checked="" type="checkbox"/>
Plenaria	<input checked="" type="checkbox"/>	Debate	<input checked="" type="checkbox"/>
Ensayo	<input checked="" type="checkbox"/>	Taller	<input type="checkbox"/>
Mapas conceptuales	<input type="checkbox"/>	Ponencia científica	<input type="checkbox"/>
Diseño de proyectos	<input type="checkbox"/>	Elaboración de síntesis	<input type="checkbox"/>
Mapa mental	<input type="checkbox"/>	Monografía	<input type="checkbox"/>
Práctica reflexiva	<input checked="" type="checkbox"/>	Reporte de lectura	<input type="checkbox"/>
Trípticos	<input type="checkbox"/>	Explosión oral	<input type="checkbox"/>
Otros			
<b>Estrategias de enseñanza sugeridas</b>			
Presentación oral (conferencia o exposición) por parte del docente	<input checked="" type="checkbox"/>	Experimentación (prácticas)	<input type="checkbox"/>
Debate o Panel	<input type="checkbox"/>	Trabajos de investigación documental	<input checked="" type="checkbox"/>
Lectura comentada	<input checked="" type="checkbox"/>	Anteproyectos de investigación	<input type="checkbox"/>
Seminario de investigación	<input type="checkbox"/>	Discusión guiada	<input checked="" type="checkbox"/>
Estudio de Casos	<input checked="" type="checkbox"/>	Organizadores gráficos (Diagramas, etc.)	<input type="checkbox"/>
Foro	<input type="checkbox"/>	Actividad focal	<input type="checkbox"/>
Demostraciones	<input type="checkbox"/>	Analogías	<input type="checkbox"/>
Ejercicios prácticos (series de problemas)	<input type="checkbox"/>	Métodos de proyectos	<input type="checkbox"/>
Interacción con la realidad (a través de ideas, fotografías, dibujos software especialmente diseñado)	<input checked="" type="checkbox"/>	Exploración de la web	<input checked="" type="checkbox"/>
Archivo	<input type="checkbox"/>	Portafolio de evidencias	<input type="checkbox"/>
Ambiente virtual (foros, chat, correos, ligas a otros sitios web, otros)	<input checked="" type="checkbox"/>	Enunciado de objetivo o intenciones	<input type="checkbox"/>
Otra, especifique (lluvia de ideas, mesa redonda, textos programados, cine, teatro, juego de roles, experiencia estructurada, diario reflexivo, entre otras): Haga clic o pulse aquí para escribir texto.			

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

<b>Criterios</b>	<b>Porcentaje</b>
participación fundamentada, criterios; fundamentada en las lecturas teóricas	50%

Criterios	Porcentaje
realizadas previas a la clase	
proyecto final, criterios; búsqueda de estudio de caso relevante y pertinente para la disciplina, considerando la búsqueda de indicadores de contratación can base en las tendencias analizadas en clase.	50%
Evaluación sumativa:	100%

#### PERFIL DEL PROFESOR

Maestra o maestro, doctora o doctor en administración o estudios organizacionales, o afín al área de recursos humanos, o especialista en selección y contratación de personal.

#### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

##### **Básicas:**

Silva, D., & Reygadas, L. (2013). Tecnología y trabajo colaborativo en la sociedad del conocimiento. *Alteridades*, 23(45), 107-122.

Castañeda Marca, I. P., & Erazo Pancho, A. E. (2020). *Plan de negocio para la creación de la empresa de coworking, para promover un entorno de trabajo colaborativo entre Pymes* (Bachelor's thesis, Universidad de Guayaquil Facultad de Ciencias Administración).

Bravo Mori, M. O. (2021). Contrataciones electrónicas y satisfacción del usuario en los gobiernos locales de la región San Martín-2021.

Carvacho Henríquez, E. G. (2021). El futuro de la gestión de recursos humanos internacional: el manejo de personal global-estrategia, análisis, y procesos.

López, L. M. (2021). *Generación Z: sus expectativas y un nuevo contrato psicológico* (Doctoral dissertation, Universidad de Belgrano-Facultad de Humanidades-Maestría en Psicología Empresarial y Organizacional).

Conde-Ruiz, J. I., & Lahera Forteza, J. (2021). Contra la dualidad laboral. *FEDEA, Policy Papers*.

García, R. D. B., & Rodríguez, N. R. Y. (2022). Gestión del talento humano y su influencia en la contratación del personal. *Serie Científica de la Universidad de las Ciencias Informáticas*, 15(6), 128-141.

**Complementarias:** Reyes, L. D. C. V. (2021). Crear un Social Media Plan para una empresa a distancia: reto de trabajo colaborativo y de aprendizaje. *Revista Panamericana de Comunicación*, (1), 154-160.



Web: [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0188-70172013000100009](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-70172013000100009)  
<http://repositorio.ug.edu.ec/handle/reduq/51830>  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67165>  
<https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/180051>  
<http://190.221.29.250/handle/123456789/9571>  
<https://documentos.fedea.net/pubs/fpp/2021/06/FPP2021-07.pdf>  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8590747>

Otros:

