

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE MORELOS

FACULTAD DE CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA
PLAN DE ESTUDIOS
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE ORGANIZACIONES

Grado a otorgar: Maestría
Modalidad: Escolarizado
Orientación: Profesional
Duración: 2 años

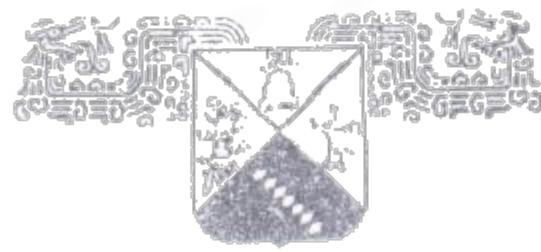
Consejo Interno de Posgrado: 07 de marzo de 2023

Consejo Técnico: 07 de marzo de 2023

Comisión Académica de Consejo Universitario: 13 de marzo de 2023

Consejo Universitario: marzo de 2023

Cuernavaca, Morelos marzo de 2023

U.A.E.M.

SECRETARIA
GENERAL

DIRECTORIO INSTITUCIONAL

Dr. Gustavo Urquiza Beltrán
Rector

Mtra. Fabiola Álvarez Velasco
Secretaria General

Dr. José Mario Ordoñez Palacios
Secretario Académico de la UAEM

Dra. Patricia Mussali Galante
Directora de Investigación y Posgrado

Dr. Felipe de Jesús Bonilla Sánchez
Encargado de despacho de la Dirección de la
Facultad de Contaduría Administración e Informática

Dr. Fernando Romero Torres
Coordinador del programa educativo de la
Maestría en Administración de Organizaciones de la
Facultad de Contaduría Administración e Informática



FECHAS DE APROBACIÓN POR LOS ÓRGANOS COLEGIADOS

Creación del plan de estudios

Comisión Académica de Ciencias Sociales y Administrativas: septiembre de 2011

Consejo Universitario: septiembre de 2011

Reestructuración curricular de 2023

Consejo Interno de Posgrado: 07 de marzo de 2023

Consejo Técnico: 07 de marzo de 2023

Comisión Académica de Consejo Universitario: 13 de marzo de 2023

Consejo Universitario: marzo 2023

COMISIONES DE DISEÑO Y REESTRUCTURACIÓN CURRICULAR

Integrantes de la comisión de diseño o reestructuración curricular, asesores o responsables de la revisión técnica institucional, entre otros participantes.

Comisión de diseño curricular (2011)

Dr. Julián Ereiva Peralta

Dr. José Alberto García Nava

Mtra. Mirna Izquierdo Gómez

Dr. Sergio Levín Kosberg

Mtro. Rey Martínez Mendoza

Dr. Sergio Pérez Jiménez

Dr. Ángel Wilhelm Vázquez García

Comisión de reestructuración curricular (2023)

Dr. Felipe de Jesús Bonilla Sánchez

Dr. Augusto Renato Pérez Mayo

Dr. Fernando Romero Torres

Dr. Pablo Guerrero Sánchez

M. en E. José Enrique Guillén Vázquez

Dr. Juan Manuel Ortega Maldonado

MAO. Emmanuel Daniel Cisneros Arizmendi

MA. Lucia Gómez Flores

ME. Ana Linda Pineda Méndez

Dra. Avelina Velasco Ocampo

Dra. Belem Gabriela Hernández Jaimes

Dr. José Luis Vargas Flores

Dra. Beatriz Monroy López

Dra. Bárbara Edith Orihuela Rosas



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS

FACULTAD DE CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE ORGANIZACIONES

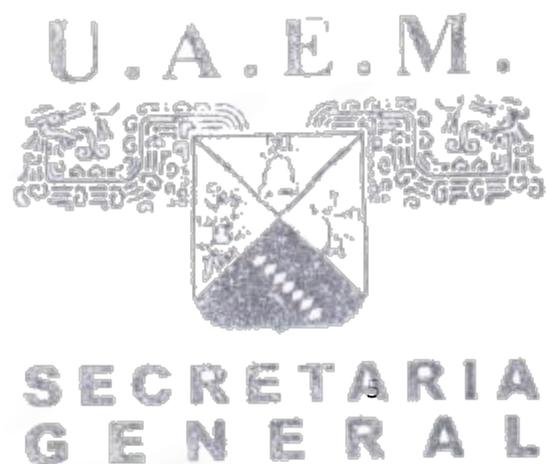


Asesoría técnica metodológica (2023)

Mtra. Mónica Martínez Peralta

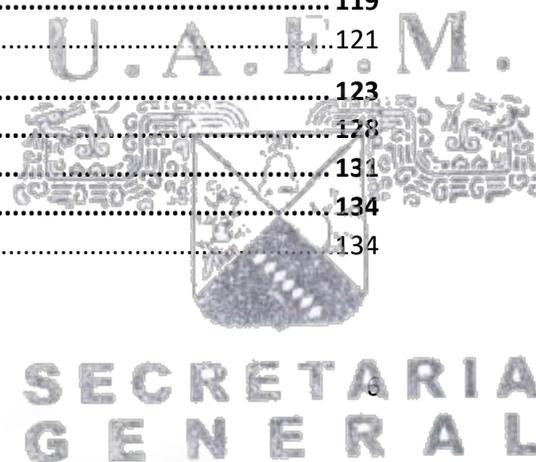
Lic. Brenda Priscila Ocampo León

Lic. Carlos Emmanuel Hernández Reyna



ÍNDICE

1	PRESENTACIÓN	8
2	JUSTIFICACIÓN	14
3	FUNDAMENTACIÓN	18
3.1	Fundamentos de la política educativa	18
3.2	Fundamentos del contexto socioeconómico y cultural	37
3.3	Avances y tendencias en el desarrollo de la disciplina o disciplinas que participan en la configuración de la profesión	47
3.4	Mercado de Trabajo	58
3.5	Datos de oferta y demanda educativa	64
3.6	Análisis comparativo con otros planes de estudio	73
3.7	Evaluación del Programa Educativo	83
4	PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS	91
5	OBJETIVOS CURRICULARES	93
5.1	Objetivo General	93
5.1.1	Objetivos Específicos	93
5.2	Metas	94
6	PERFIL DEL ALUMNO	96
6.1	Perfil de ingreso	96
6.2	Perfil de egreso	97
6.2.1	Competencias básicas	98
6.2.2	Competencias genéricas	98
6.2.3	Competencias Laborales	99
7	ESTRUCTURA ORGANIZATIVA	102
7.1	Flexibilidad curricular	102
7.2	Ciclos de formación	106
7.3	Ejes generales de la formación	106
7.4	Tutorías	110
7.5	Líneas generación y aplicación del conocimiento	111
7.6	Vinculación	115
8	MAPA CURRICULAR	119
8.1	Ejemplo de trayectoria académica	121
9	MEDIACIÓN FORMATIVA	123
10	EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE	128
11	UNIDADES DE APRENDIZAJE	131
12	REQUISITOS DE INGRESO, PERMANENCIA Y EGRESO	134
12.1	Requisitos de ingreso	134





UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS

FACULTAD DE CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE ORGANIZACIONES



12.2	Requisitos de permanencia	139
12.3	Requisitos de egreso.....	141
13	TRANSICIÓN CURRICULAR	144
14	CONDICIONES PARA LA GESTIÓN Y OPERACIÓN	147
14.1	Recursos Humanos	147
14.2	Recursos financieros.....	156
14.3	Infraestructura	156
14.4	Recursos materiales	167
14.5	Estrategias de desarrollo	168
15	SISTEMA DE EVALUACIÓN CURRICULAR.....	170



1 PRESENTACIÓN

La Universidad Autónoma del Estado de Morelos, a través de la Facultad de Contaduría, Administración e Informática en conjunto con la Secretaría Académica de la institución y la Secretaría de Investigación de la misma facultad, así como en seguimiento al Reglamento General de Estudios de Posgrado y atendiendo a las consideraciones de organismos externos a la Universidad como el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología y la SEP; presenta el siguiente plan de estudios, con el objetivo de resolver problemáticas sociales y organizacionales de la región así como nacionales e internacionales, como parte del ecosistema de programas competitivos en función de las temáticas y tendencias globales y requerimientos de competencias del recurso humano formado por nuestra institución, que se establecen en el ámbito organizacional actual.

Para la consecución de los objetivos del plan de estudios que se presenta, existe una infraestructura adecuada, una planta docente capacitada y de calidad, y se ofrecen los conocimientos teóricos y metodológicos para la intervención en las organizaciones y la resolución de problemáticas prácticas que tengan un impacto social en las organizaciones.

En el presente plan de estudios se considera una justificación de las necesidades que se resuelven en el ámbito social y empresarial a través del trabajo conjunto con las y los estudiantes y las propuestas de intervención, asimismo se estructura la fundamentación del presente plan de estudios en función de las necesidades que se abordarán y su forma particular. Se presentan los elementos generales y particulares de las políticas educativas, que dan justificación, sentido y orientación del plan, así como el contexto socioeconómico en el cual está inscrito, y un estado del arte en función del avance y las tendencias de la disciplina (en este caso multidisciplinaria) que dan sustento y soporte, así como del mercado de trabajo donde están insertos nuestros candidatos y candidatas así como egresadas, egresados y estudiantes activos.

Se ofrecen datos sobre la oferta y la demanda educativa, en relación a las perspectivas analíticas de dichos indicadores para su análisis y sustentación de la pertinencia del plan,

y se describe la diferenciación con respecto de otros planes de estudio para analizar los elementos comparativos que dan identidad a nuestro plan y la razón de ser o ethos de nuestra currícula y formación, para ello se establece un análisis interno susceptible de uno externo en función de nuestras características de las capacidades instaladas para una educación de calidad; como una infraestructura moderna y de alto desempeño y el análisis de los indicadores de nuestros cohortes generacionales así como de la eficiencia terminal y otros elementos de indicadores de calidad educativa y eficiencia.

Se presentan las características del plan, objetivos, metas medibles, el perfil particular de nuestro alumnado como fortaleza del plan de estudios, las competencias genéricas, establecidas a través del Modelo Universitario de 2022, y específicas del plan de estudios, para ofrecer un Programa Educativo de Calidad y competitividad, mediante una estructura organizativa que ofrece flexibilidad curricular, en términos de oferta educativa diversificada, reformulación de la estructura curricular, itinerarios de formación, temporalidad, multimodalidad, movilidad, autonomía de la formación -metacognición-, vinculación asegurada con los sectores sociales empresariales y organizaciones tanto públicas como privadas. Se presentan los ciclos de formación, los ejes formativos, y esquemáticamente los sistemas de tutorías que garanticen el seguimiento en la formación y aseguren la eficiencia terminal en tiempo.

Se presenta las dos Líneas de Generación y Aplicación de Conocimiento, la vinculación y el mapa curricular que describe nuestra trayectoria académica, la mediación formativa, la evaluación, las unidades de aprendizaje -los programas que sustentan al plan- y finalmente se presentan los requisitos de ingreso con las características evaluativas que aseguren la calidad de los aprendizajes estudiantiles, así como los requisitos de permanencia y egreso.

El primer apartado de este documento contiene la presentación del plan de estudios, el cual describe brevemente el contenido de este documento incluyendo los elementos de cada una de las secciones que se abordarán de forma pormenorizada.

El segundo apartado corresponde a la justificación, donde se exponen los aspectos relacionados con las LGAC que a su vez se relacionan con las características del NA, la

relevancia institucional, competencia, la pertinencia académica, por lo que este Programa Educativo (PE) contribuirá a la resolución de la problemática que se plantea; También se mencionan los antecedentes y las características sobresalientes.

El tercer apartado se refiere a la fundamentación de la creación del programa basado en el Plan de Desarrollo Institucional (PIDE) 2018 2023, los fundamentos de política educativa desde los organismos internacionales hasta los institucionales considerando las políticas públicas en materia educativa, así como los aspectos del contexto socioeconómico y cultural relacionados con el desarrollo de organizaciones a nivel regional, delimitando cuantitativamente sus características de forma actualizada así como los avances y tendencias en la disciplina, su contextualización histórica y desarrollo en relación con las LGAC para definir las tendencias; También abarcando el mercado de trabajo su posible impacto en los diversos sectores y las tendencias nacionales; Además, incluye una breve descripción de los aspectos socioeconómicos relacionados, el origen y desarrollo histórico de la disciplina; Así como el análisis del campo profesional y del mercado de trabajo, los datos de oferta y demanda educativa y la comparación con otros planes de estudios similares a nivel regional, nacional e internacional.

En el cuarto apartado se mencionan de manera sintética las PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS del plan de estudio, describen la sólida formación teórica, las problemáticas, la intervención, los contenidos el análisis de las trayectorias en las cuales se destacan la incorporación de las innovaciones curriculares, su orientación, periodicidad, número de créditos; describiendo un sistema tutorial y la flexibilidad; define los ciclos y los ejes de formación, mencionando los principales conocimientos que los y las estudiantes adquieren.

En el quinto apartado se presentan los objetivos curriculares y metas de la MAO, establecidos en concordancia con los planes de desarrollo nacional e institucional y las políticas mexicanas para la creación de programas de estudio de calidad.

En el sexto apartado, se establece el perfil del estudiante, describiendo el conjunto de conocimientos, habilidades y competencias que deberán reunir las y los aspirantes como perfil de ingreso, así como el perfil de egreso del y de la estudiante, especificando los

conocimientos necesarios, sus habilidades y sus actitudes; De acuerdo con los lineamientos establecidos en la UAEM, también se describen las competencias establecidas en el Modelo Universitario (MU), las cuales son de básicas, genéricas y laborales.

El séptimo apartado describe la estructura organizativa, detallando la flexibilidad curricular, la oferta educativa diversificada, la reformulación de la estructura curricular, los itinerarios de formación, la temporalidad, la multimodalidad, la movilidad, la autonomía y autorregulación en la formación, la vinculación con los sectores sociales; los ciclos y ejes de formación, así como el sistema de tutorías; También se describe la LGAC que los PITC del Núcleo Académico (NA) desarrollan en concordancia con los objetivos de este Programa Educativo (PE), y se hace mención sobre la vinculación, resaltando la cooperación internacional con diferentes Instituciones de América Latina y el Caribe, así como con dependencias de los tres órdenes de gobierno; Dentro de la estructura del programa educativo, se describe el número de unidades de aprendizaje a cursar, el número y distribución de los créditos por periodo lectivo, los seminarios básicos, los seminarios temáticos, los seminarios de proyecto terminal y la movilidad académica; La maestría en su totalidad cubre 90 créditos, distribuidos en cuatro semestres (dos años).

En el octavo apartado, mapa curricular, se presenta un esquema donde se especifican las actividades a desarrollar durante los cuatro semestres; se detalla el tipo de seminario a cursar, los ejes y los ciclos que se estarán cubriendo durante el período de duración del plan de estudios. Asimismo, se presenta en un cuadro un ejemplo de la trayectoria académica que idealmente el o la estudiante debe cursar en los cuatro períodos lectivos (semestres).

El noveno apartado, mediación formativa, describe los lineamientos en los cuales se basa este programa (lineamientos del Modelo Universitario de la UAEM), los cuales promueven procesos de formación integral y de autoformación enfocados en la adquisición y el fortalecimiento de competencias, para diseñar propuestas originales de intervención organizacional; La vía que se privilegia es la multimodalidad, con dispositivos de mediación basados en un sistema de tutorías y asesorías presenciales y a distancia.

Además, se considera como un programa flexible y se estimula la movilidad académica. Se menciona el apoyo administrativo para que la formación del y de la estudiante se lleve a cabo bajo las mejores condiciones, de acuerdo con las estrategias didácticas a implementar y especificando, en este apartado, que la modalidad principal de enseñanza es el seminario.

El décimo apartado, evaluación del aprendizaje muestra la descripción del sistema de evaluación que se aplicará al y a la estudiante en el transcurso de su formación académica en el programa educativo. Estableciendo que la evaluación del y de la estudiante está orientada hacia la profesionalización, por lo que las estrategias de evaluación estarán basadas fundamentalmente en una evaluación diagnóstica (al inicio del programa educativo), una evaluación formativa (durante el ciclo del programa educativo) y una evaluación sumativa (al final del programa educativo); Todo ello basado en la resolución de problemas prácticos mediante presentaciones orales y la elaboración del proyecto.

El undécimo apartado, Unidades de aprendizaje, que es considerada la unidad básica del plan de estudios, se describe el contenido de cada uno de los seminarios, sean básicos, metodológicos, de énfasis, o de desarrollo de tesis; Cada una de las unidades de aprendizaje (seminarios) incluye su descripción, el objetivo general, las competencias por adquirir, su contenido temático distribuido en unidades y número de horas, la forma de evaluación, los criterios de acreditación y un conjunto de estrategias didácticas como propuesta; También se incluye la bibliografía recomendada actualizada.

El duodécimo apartado, requisitos de ingreso, permanencia y egreso, se establecen los requisitos que deben cumplir las y los aspirantes para su ingreso a la maestría, desde la publicación de la convocatoria de ingreso hasta la notificación de resultados, donde se resalta la objetividad e imparcialidad del proceso de selección; También incluye los requisitos de permanencia, tales como, dedicación de tiempo completo, evaluación aprobatoria de las actividades académicas del plan de estudios y las asignadas por su directora o director de tesis; Así como los requisitos de egreso, que incluyen cubrir el

100% de los créditos y el total de las actividades académicas establecidas en el plan de estudios de la MAO.

En el décimo tercer apartado denominada transición curricular, se describen las condiciones en las que se realizará la transición entre un plan de estudios y la versión actualizada del mismo; También podrá observarse un cuadro de equivalencias con respecto a los créditos, especialmente para la transición de la generación que ingresaron a partir de agosto del 2021.

En el décimo cuarto apartado, condiciones para la gestión y operación, describe la administración del programa en el siguiente orden: recursos humanos, recursos financieros, infraestructura, recursos materiales, estrategias de desarrollo y los procesos administrativos. Para el caso de los recursos humanos se refiere a las profesoras y los profesores del NA, así como otros asociados al plan de estudios como PTP y profesorado externo a la institución. El NA adscrito al plan de estudios está integrado por Profesoras Investigadoras y Profesores Investigadores de Tiempo Completo (PITC), adscritos a la Facultad de Contaduría Administración e Informática y PITC y otras facultades de la UAEM, que cuenten como mínimo la habilitación correspondiente al grado que éste otorga; Para el caso de los recursos financieros, se describe la procedencia de los recursos económicos necesarios para la operación del PE; se describe también la infraestructura existente, así como la organización de la estructura orgánica y operativa, misma que incluye al Consejo Técnico, al Consejo Interno de Posgrado, la Dirección, Comisión de Seguimiento Académico, la Coordinación del programa educativo, la Directora o el Director de Tesis del y de la estudiante y a su Comité Tutorial.

Finalmente, en el apartado quince se describe el sistema de evaluación curricular, misma que establece los objetivos y las metas de la evaluación curricular, así como los principales componentes del programa educativo sujeto a dicha evaluación; También se establece que será la Comisión de Seguimiento Académico quien vigile el cumplimiento de los objetivos y metas estipulados en el plan de estudios, así como detectar y sugerir correcciones a las posibles deficiencias académicas del mismo.

2 JUSTIFICACIÓN

El presente plan de estudios fue diseñado e implementado en el año 2011, con características disímiles a las que se tienen en esta actualización debido a que la planta docente era distinta, con características de especialización enfocadas con otro tipo de formación como por ejemplo la informática, y otras especializaciones más de corte técnico formativo; derivado de lo anterior se establecieron criterios de LGAC relacionados con estas características del Núcleo Académico que se integró en la formación del plan 2011, sin embargo la institucionalización de dicho plan en su evaluación del 2016 por parte del PNPC y que permitió contar con las recomendaciones de pares académicos del CONACYT para la reestructuración curricular; El cambio en la política de apoyo al posgrado permitió dotar de becas a estudiantes integrados a programas no reconocidos en el 2022., que derivado de estrategias de gestión se establecieron por parte de las diversas autoridades y gestiones y en colaboración entre la Dirección del Posgrado, la Secretaría de Investigación de la facultad y la sinergia con la Dirección de la Facultad (FCAel) en colaboración y coordinación directa con la Secretaría Académica de la UAEM y la Dirección de investigación y posgrado, la integración necesaria de elementos de calidad, como la nueva incorporación de docentes, y que mediante su producción y otros elementos demostrativos de la calidad se tuvo el primer ingreso al Sistema Nacional de Posgrados de CONACYT, con la concomitante obtención de las becas como beneficio para las y los estudiantes.

Relevancia institucional

Para la UAEM los retos para los Programas de Posgrado deben atender a su historia, dimensión, grado de desarrollo, potencial y significado social. Estos elementos para sus programas académicos representan una alta responsabilidad ante la sociedad, y que por tanto debe tener la debida claridad en el ¿para qué? y en el ¿cómo? de su actuación. De ahí que la Maestría en Administración de Organizaciones (en su reestructuración 2023), es una respuesta al Modelo Universitario (2022) de la UAEM (UAEM. 2022, pp. 19-26) al plantearse la necesidad de vincularse directa e indirectamente con los siguientes puntos:

- se enfatiza en los referenciales de competencia; Las competencias se definen como ámbitos de movilización de conocimientos: codificados, procedimentales, técnicos, actitudinales y valorales para proporcionar soluciones adecuadas a una situación estándar (laborales), para situaciones complejas (ámbito profesional), ponderando el aprendizaje en situación antes que la compartimentalización disciplinaria; Estos referenciales consideran tres ámbitos estrechamente relacionados: a) núcleos de conocimiento específico, b) enfoques pedagógicos explícitos y c) aprendizaje basado en el trabajo.
- el potencial de la universidad mexicana para dar origen al conocimiento y promover el desarrollo social y económico precisa un aprovechamiento pleno y un renovado impulso para situarse en el centro del desarrollo económico y aunque, además,
- contribuye en la formación de personas para un mercado de trabajo cambiante y regido por el uso de las nuevas tecnologías digitales a través de la apertura, adecuación, revisión, vigencia y cancelación de los programas educativos.

Con tal consigna, la Secretaría de Posgrado de Contaduría, Administración e Informática se concatena con los compromisos nacionales que enfrenta la educación superior y reconoce en el Posgrado la alternativa más importante para que México en general y el Estado de Morelos en particular, forme el capital humano de alto nivel para su desarrollo. Atendiendo este compromiso identifica como principales factores que han incidido en la creación de la Maestría en Administración de Organizaciones:

- los cambios e innovación de la tecnología.
- las tecnologías de información y telecomunicaciones.
- cambios jurídicos en lo laboral, fiscal, seguridad social y de telecomunicaciones.
- los procesos de migración e interacción con diferentes culturas
- la demanda de los y las profesionistas con la actitud para el aprendizaje continuo.

- formas económicas emergentes del modelo neoliberal y el posible regreso a la intervención gubernamental.
- demanda de profesionistas que aporten valor agregado a la sociedad.
- la competitividad internacional derivada de la globalización económica.
- transformación de los mercados laborales por el impacto de la tecnología y la competencia mundial.
- nuevas formas de organización derivadas de los cambios económicos, políticos, culturales e ideológicos.

Pertinencia académica

En el fondo, las organizaciones contemporáneas desde la mirada de las Instituciones de Educación Superior, redimensionan su papel sustantivo en el desarrollo de una sociedad. Es decir, la Universidad y la sociedad que a su vez se ve representada en diversos tipos de organizaciones, necesitan atender la convergencia de la vinculación con los problemas y la búsqueda de posibles respuestas ante tales problemáticas. La educación se perfila entonces, como una ventaja competitiva, donde una preparación orientada a la resolución de problemas mediante la obtención de competencias, adquiere importancia como parámetros de calidad educativa. La Facultad de Contaduría, Administración e Informática (FCAeI) consciente de los cambios del entorno, de las necesidades sociales y del compromiso de las Instituciones de Educación Superior por la calidad de la misma, ha asumido la responsabilidad de transformarse y convertirse en una unidad académica, flexible, innovadora y dinámica.

El Plan de Desarrollo 2019-2022 de la FCAeI, plantea cinco ejes centrales, con doce metas, de las cuáles se retoman las siguientes las cuáles son trascendentes en el desarrollo del programa:

- acción: Docencia
- propósito: Se fortalecerá académicamente a la Facultad, a través de la evaluación, reestructuración y acreditación de sus PE, tomando en cuenta las necesidades del estado y la región.

- primer eje. Oferta, calidad y cobertura educativa, Retención, eficiencia terminal y titulación, Segundo eje. Innovación y modelo educativo, Formación integral del estudiante, Formación disciplinar y pedagógica
- acción: Investigación
- propósito: Se priorizará la generación, la difusión y la aplicación del conocimiento de las LGAC que respondan al desarrollo del estado y la región.
- tercer eje: Generación, aplicación y difusión del conocimiento, Producción científica, Cuerpos académicos y grupos de investigación
- acción: Vinculación
- propósito: Se vinculó a la FCAel con los sectores privados y públicos Morelenses y de la región para contribuir en su desarrollo.
- quinto eje. Vinculación con el entorno social y productivo, Asesoría y consultoría y Educación continua

En este tenor, la Secretaría de Investigación y Posgrado congruente con el compromiso de la entidad está enmarcada por la misión y visión de la Facultad.

Misión

Formar integralmente, profesionales a nivel superior y de posgrado, en las áreas de la Contaduría Pública, Administración e Informática; así como a docentes y colaboradores dentro de una cultura de servicio, calidad, productividad, excelencia y ética a fin de satisfacer las necesidades sociales. (FCAel-UAEM, 2018)

Por tal motivo, ofrece este programa de Maestría en Administración de Organizaciones con dos Líneas de Generación y Aplicación de Conocimiento (LGAC) profesional terminal, en su reestructuración 2023, la cual se adecúa a las condiciones educativas y a la evolución de la disciplina en el entorno laboral de los egresados de la Maestría en Administración de Organizaciones:

- análisis e Intervención organizacional
- análisis de los factores que inciden en el desarrollo empresarial

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 Fundamentos de la política educativa

Desde el 2019 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”. 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 (Moran, 2015) dado ello se establece las garantías en el presente plan de estudios de la MAO tanto la inclusión como la calidad educativa en términos de los indicadores presentes en este plan de estudios., ya que la ONU en sus metas se mencionan: 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, para lo cual el plan de estudios del posgrado de la MAO establece los mecanismos de inclusión en el ingreso y la garantía de no discriminación por ningún motivo.

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. El Plan de estudios de la MAO establece los mecanismos de creación de ciudadanos de clase mundial al establecer contenidos pertinentes para el

diálogo y la inclusión con organizaciones contemporáneas, y bajo los contenidos actualizados.

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 posgrado de la MAO cuenta con una infraestructura que garantiza la seguridad en el aprendizaje de sus estudiantes.

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. Para ello la MAO cuenta con docentes especializados en sus áreas de especialización, otorgándoles así la calificación necesaria para el desempeño de calidad en su función en el desarrollo de generación de recursos humanos.

Porque es bien dicho que, La educación permite “La movilidad socioeconómica ascendente y es clave para salir de la pobreza.” (Moran, 2015), la MAO otorgará de las características de formación de calidad en términos de la capacidad de sus estudiantes para 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.

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), en este sentido la MAO establece la relación con el entorno en función del impacto y del análisis de sus organizaciones y el desarrollo de las mismas en su intervención.

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).

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 ningún estudiante con alguna dificultad pueda quedarse rezagado 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 los jóvenes inscritos 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. Para ello el Plan de estudios de la MAO establece los indicadores de calidad para garantizar la formación de sus estudiantes en el sentido de dichos indicadores.

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. De esta forma el Plan de estudios de la MAO aporta al proyecto nacional al ofertar el nivel de posgrado que impacta en la región mediante soluciones a las problemáticas y su intervención y diagnóstico.

Las autoridades educativas, en el ámbito de sus competencias, establecerán políticas para fomentar la inclusión, continuidad y egreso oportuno de estudiantes inscritos en educación superior, poniendo énfasis en los jóvenes, 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.

De esta forma el plan de estudios de la MAO ofrece la regionalización y acceso a la educación en esta región del país.

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). Para ello el Plan de estudios de la MAO ofrece educación y formación de recursos humanos profesionales y de alto nivel en la formación de sus competencias específicas y generales, así como las transversales.

Esta como acción puntual de este programa, por tanto, la necesidad de la Maestría en Administración de Organizaciones.

En este tenor, el Plan Estatal de Desarrollo actual, 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). Es por ello que el plan de estudios de la MAO ofrece las mismas oportunidades de aprendizaje para sus estudiantes.

Dentro de sus objetivos, estrategias y líneas de acción, el Plan Estatal de Desarrollo 2019-2024 (Gobierno del Estado de Morelos, 2019, pp. 75–102), para el estado de Morelos, contempla los siguientes, aplicables a la educación superior:

Eje rector 3. Justicia Social para los Morelenses

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 a la 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 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 los jóvenes, 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)– (...) “. (UAEM, PIDE: 2018)

Al 2023, es una Universidad que 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. (UAEM, 2018, pp. 45–49), para lo cual el plan de estudios de la MAO se inserta en esta dinámica de alcanzar los niveles más altos de reconocimientos de calidad académica en cada uno de sus indicadores

Así mismo, 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 explore 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 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, multi 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 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 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 los estudiantes y tener un impacto en la transformación de la sociedad.

Políticas institucionales:

Mantener e impulsar la colaboración con empresas, instituciones nacionales y extranjeras, en el ámbito de las prácticas profesionales y el servicio social para los estudiantes.

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 los estudiantes inscritos 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 los estudiantes inscritos en programas educativos que tengan vigente la práctica profesional, la realizarán en instituciones del sector público.

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

3.1.4 Al 2023 el 95% de 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 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 profesores.

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 los estudiantes que cumplan con los requerimientos habrán realizado movilidad académica nacional, incluida la movilidad virtual.

6.1.5 Al 2023 el 10% de 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 avalada por el Centro de Lenguas de la UAEM o por una institución con reconocimiento.

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:

a) Propedéutica. Una persona se forma de manera propedéutica en el tipo medio superior. Los programas educativos de este tipo preparan al estudiante para el ejercicio ciudadano, acceder a estudios profesionales e incluso para iniciar la vida laboral.

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.

c) De investigación. Una persona que se forma como investigadora o investigador en las maestrías y los doctorados que tienen como finalidad el desarrollo del liderazgo académico.

d) Continua. Una persona puede formarse de manera continua a través de cursos, talleres, seminarios y diplomados que se ofrecen a profesionistas con el fin de que puedan actualizar sus conocimientos y perfeccionarlos, adquirir competencias o reconvertirse profesionalmente.

e) A lo largo de la vida. Una persona se forma a lo largo de la vida mediante su participación en cursos, talleres, seminarios, diplomados diversos o actividades autoformativas y de divulgación que responden a sus necesidades e intereses de formación y transformación, teniendo o no una profesión inicial. (Modelo Universitario 2022).

Para esta fundamentación, solo tomaremos en cuenta 1 de los 5 tipos de formación: Técnica-profesional.

En el Plan de 2019-2023 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 2019-2023).

La propia Misión de la FCAel, establece que: Formar integralmente, profesionales a nivel superior y de posgrado, en las áreas de la Contaduría Pública, Administración e Informática; así como a docentes y colaboradores dentro de una cultura de servicio, calidad, productividad, excelencia y ética a fin de satisfacer las necesidades sociales. (FCAel-UAEM, 2018), 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 PE de Licenciatura y Posgrado que permita obtener el reconocimiento nacional e internacional de los estudiantes de la FCAel.

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 profesores 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, de las instituciones 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 tendrá como fin particular, la formación (de carácter humanístico, de calidad, sostenible e incluyente) de los egresados y egresadas de la

MAO., con competencias y habilidades que atiendan las necesidades de demanda de las organizaciones públicas y privadas.

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:

a) Propedéutica. Una persona se forma de manera propedéutica en el tipo medio superior. Los programas educativos de este tipo preparan al estudiantado para el ejercicio ciudadano, acceder a estudios profesionales e incluso para iniciar la vida laboral.

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.

c) De investigación. Una persona que se forma como investigadora o investigador en las maestrías y los doctorados que tienen como finalidad el desarrollo del liderazgo académico.

d) Continua. Una persona puede formarse de manera continua a través de cursos, talleres, seminarios y diplomados que se ofrecen a profesionistas con el fin de que puedan actualizar sus conocimientos y perfeccionarlos, adquirir competencias o reconvertirse profesionalmente.

e) A lo largo de la vida. Una persona se forma a lo largo de la vida mediante su participación en cursos, talleres, seminarios, diplomados diversos o actividades autoformativas y de divulgación que responden a sus necesidades e intereses de formación y transformación, teniendo o no una profesión inicial. (Modelo Universitario 2022)

Para esta fundamentación, sólo tomaremos en cuenta 1 de los 5 tipos de formación Técnica-profesional, dado ello, el Programa educativo establece los elementos necesarios para la integración de cada uno de estos elementos con el nuevo Modelo

Universitario, en términos de la propedéutica, profesionalización, investigación y diagnóstico en los procesos, el impulso a la formación continua, y a lo largo de la vida.

3.2 Fundamentos del contexto socioeconómico y cultural

Se describen las actividades relacionadas con el contexto socioeconómico y cultural relacionados con las actividades relacionadas con la administración de organizaciones a nivel regional Estatal y Municipal, para establecer la pertinencia de los elementos de congruencia entre el plan de estudio y la satisfacción de las necesidades económicas y administrativas tanto públicas como privadas a partir del análisis de documentos oficiales y datos actuales de la realidad económico, social y cultural.

El artículo 25 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece la competencia del Estado en la rectoría del desarrollo nacional, imponiéndose la obligación de garantizar que ésta sea integral y sustentable, que fortalezca la Soberanía de la Nación y su régimen democrático y que mediante la competitividad, el fomento del crecimiento económico y el empleo y una más justa distribución del ingreso y la riqueza, permita el pleno ejercicio de la libertad y la dignidad de los individuos, grupos y clases sociales; cuya seguridad se protege en dicha Constitución.

Por lo tocante al plan de estudios de la MAO se establece que el recurso humano generado será competitivo, y establecerá las condiciones para el desarrollo en el impacto en las organizaciones a partir de su intervención en las organizaciones y la satisfacción de las necesidades económicas, tanto en las públicas gubernamentales y sociales como las privadas, derivado de las estrategias de análisis y propuestas de solución.

Conforme al artículo 26 de la misma Constitución Federal, el Estado organizará un sistema de planeación democrática del desarrollo nacional que imprima solidez, dinamismo, competitividad, permanencia y equidad al crecimiento de la economía para la independencia y la democratización política, social y cultural de la nación.

En este sentido, se atienden las directrices tanto sociales como culturales a partir de la visión de plan de estudios de la MAO en los términos de la pertinencia y la construcción

de valores e identidades organizacionales que vinculan estos objetivos con las necesidades actuales, de un mundo que ha estado en un cambio profundo, tanto en lo social como en lo cultural y que se ha visto afectado por el desarrollo de nuevos retos, como la digitalización en la comunicación social, los nuevos intereses sociales, y culturales, y la generación de organizaciones que están vinculadas, de forma más orgánica, compleja interdependiente, y bajo esquemas de interacción social analizados por el plan de estudios.

Se establece dentro de la entidad federativa del Estado de Morelos, una concordancia con las directrices a nivel nacional en las mismos términos de economía, cultura y sociedad publicado en el Plan Estatal de Desarrollo 2019-2024, que observa los cambios actualizados a partir de las contingencias provocadas, por el Covid-19, que han manifestados cambios tanto en el entorno social, como en el económico y las dinámicas culturales del Estado y del mundo en general como ya se había comentado, y que son analizados desde la perspectiva teórica del PE de la MAO precisamente en la teoría de la organización en particular con el contenido de la escuela de la Contingencia que explica las dinámicas de cambio en función de los problemas que se presentan en la actualidad, por lo que se responde tanto a las modificaciones del Plan Estatal de desarrollo como a su instrumentación ubicada en los artículos 36 y 38 de la Ley Estatal de Planeación.

Se establece así los problemas sociales de la región, como prioritarios el problema de la seguridad pública, en la entidad, así como la procuración de justicia, los derechos humanos, y la protección civil; atendido por el presente PE a partir del análisis organizacional del tema de seguridad como un tema de gestión organizacional complejo de interacciones interdependientes la participación ciudadana en el gobierno, que es atendida por el presente plan de estudios como organización pública atendiendo a sus problemáticas específicas de gestión, pero además en término generales de los temas sociales, en particular los temas específicos de educación, como problema organizacional, salud pública que puede analizarse desde las organizaciones tanto públicas como privadas en la entidad con una diversidad de problemáticas que pueden ser susceptibles de ser intervenidas por el Programa, el tema del agua, que puede ser vista a través de las organizaciones de gestión de agua a nivel municipal, y que ya ha

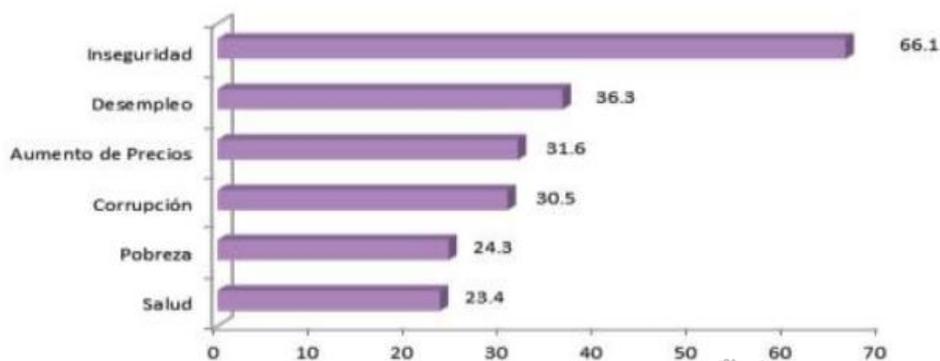
sido abordado por los Estudios Organizacionales como tema emergente en México, la vivienda, la cultura, y el trabajo, estas últimas dos tienen un énfasis especial en el apartado que se presenta y serán abordadas en términos de su importancia e impacto así como posibles temas a ser analizados tanto por las perspectivas teóricas del plan de estudios como en el diseño de una intervención organizacional, pero que forman parte de las directrices del Plan Estatal de desarrollo actualizado a partir del nuevo contexto mundial.

En cuanto al Eje rector número 4 del Plan Estatal de Desarrollo se establecen como necesidades de acción prioritaria la productividad y competitividad, bajo los rubros específicos de desarrollo turístico, económico y agropecuario; finalmente se consideran aspecto sociales como la sostenibilidad y medio ambiente innovación ciencia y tecnología, infraestructura, Administración pública eficiente, Evaluación de la política de desarrollo social; estos últimos dos temas también son objeto directo del desarrollo organizacional en términos de diagnóstico e intervención.

De esta forma analizado los principales problemas para atender las necesidades según las directrices gubernamentales se definen lo siguiente:

Gráfica I

Distribución porcentual de los principales problemas en Morelos



Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública (Envipe), 2018.

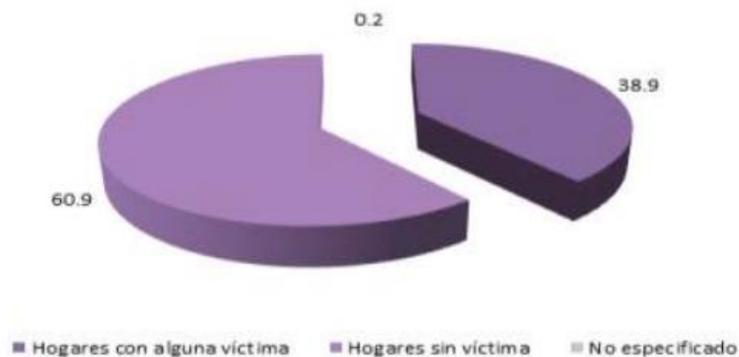
Por lo tanto, un problema social fundamental es la inseguridad, la cual es un problema organizacional que debe de ser atendido desde el análisis estratégico y con propuestas,

organizacionales científicas para la evaluación de sus estructuras y fundamentar las acciones y restricciones sistémicas, lo cual es una propuesta del Plan de estudios de la MAO.

Así un tema social es susceptible de ser atendido por una maestría profesionalizante en Administración de organizaciones, en tanto que es un tema organizacional como se puede analizar de la siguiente gráfica.

Gráfica II

Prevalencia delictiva en hogares en Morelos



Fuente: INEGI Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública (ENVIPE), 2018

Como se puede analizar, el problema que parte de la base de un tema de un sistema abierto complejo contempla no sólo la procuración de la justicia sino además elementos diversos a ser analizados como que sólo el 5 % de los delitos se denuncian y de ese 5% el 95% queda impune.

Tabla I

Cifra negra en el Estado de Morelos

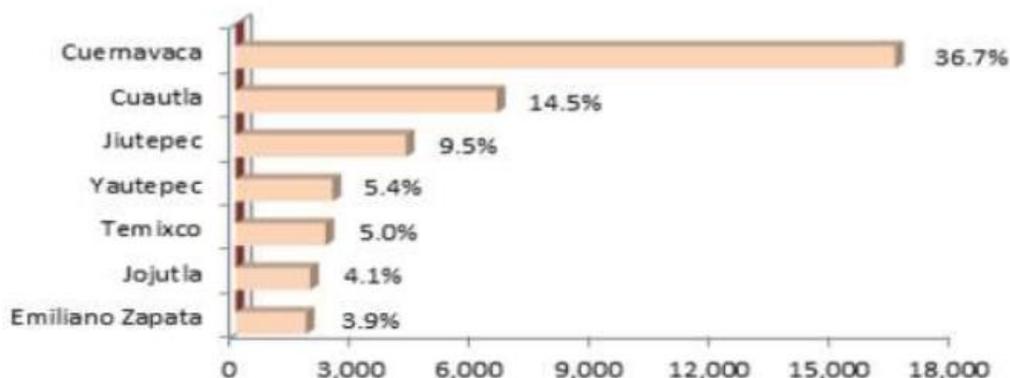
Ámbito	Cifra Negra					
	2012(%)	2013 (%)	2014 (%)	2015 (%)	2016 (%)	2017 (%)
Nacional	92.1	93.8	92.8	93.7	93.6	93.2
Morelos	93	91.7	92.7	92.6	94.2	93.3

Fuente: INEGI Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública (Envipe), 2018

A nivel municipal el ejercicio de las organizaciones relacionadas con el fenómeno social se establece en la siguiente gráfica:

Gráfica III

Municipios con mayor porcentaje en incidencia delictiva, 2018



Fuente: Con información del Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública/Nueva metodología 2018. Indicador alineado a la meta 16.1 de la Agenda 2030.

Siendo Morelos el 6 lugar en incidencia delictiva a nivel nacional, se involucran organizaciones, como la política a nivel federal, estatal y municipal, pero además organizaciones y corporaciones de procuración de justicia en el poder judicial, la corrupción en estos niveles, y la impunidad, son elementos a tomar en cuenta por la administración de organizaciones complejas en su interacción y abiertas en su dinámica. ya que la inseguridad no sólo afecta el elemento social sino también el económico, las cadenas de suministro y la vulneración del estado de derecho y al poder ejecutivo, es decir que el nivel de análisis sería de ecología de población, analizado y bajo una metodología de intervención por el plan de estudios. Los temas que pueden ser susceptibles de ser abordados desde la MAO son secuestro, extorsión, robo, capacidad de la población atendida en los centros penitenciarios y los centros penitenciarios en sí mismos analizados como organizaciones, pero también otros temas relacionados como la violencia intrafamiliar debido no sólo a que es un problema social, sino además es un problema que debe de ser atendido por organizaciones tanto públicas como privadas.

Con respecto del tema social de marginación y acceso a la cultura y la educación se analiza que:

Tabla II

Pobreza en el Estado de Morelos

Indicador	Morelos		Nacional	
	% población total	Miles de personas	% nivel nacional	Millones de personas
Población en situación de pobreza	49.5	965.9	43.6	53.4
Población en situación de pobreza moderada	43.6	850.5	35.9	44.0
Población en situación de pobreza extrema	5.9	115.4	7.6	9.4
Población vulnerable por carencias sociales	24.4	475.6	26.8	32.9
Población vulnerable por ingresos	7.9	154.8	7.0	8.6
Población no pobre y no vulnerable	18.1	353.3	22.6	27.8

Fuente: Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social.

Estos indicadores establecen que la vulnerabilidad de los grupos sociales en Morelos implica que es necesario la inclusión de los grupos en función del desarrollo de la cultura y la educación, sin embargo, esto se gestiona a partir de organizaciones tanto públicas como privadas que deben de entender la dimensión de la problemática, y establecer estrategias de acción para las cuales el plan de estudios diseña elementos de diagnóstico e intervención.

Tabla III

Comportamiento de la población con relación a los indicadores de carencia social 2010 y 2016

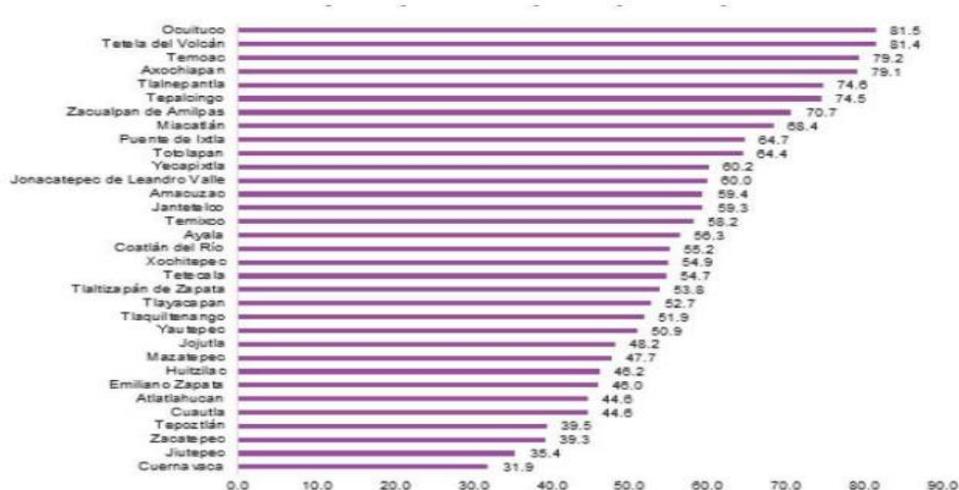
Indicadores de carencia social	Porcentaje		Miles de personas	
	2010	2016	2010	2016
Rezago educativo	19.3	16.4	348.5	319.7
Carencia por acceso a los servicios de salud	29.9	15.0	541.4	293.3
Carencia por acceso a la seguridad social	64.6	62.1	1,168.3	1,211.2
Carencia por calidad y espacios en la vivienda	15.7	10.9	284.7	212.8
Carencia por acceso a los servicios básicos en la vivienda	20.6	17.0	371.8	330.6
Carencia por acceso a la alimentación	22.0	19.5	397.3	380.1

Fuente: Estimaciones del CONEVAL con base en el MCS-ENIGH 2010, 2012, 2014 y el MEX-ENIGH 2016.

En términos de pobreza hay municipios en el Estado que tiene casi el 100% de sus habitantes en situación de pobreza:

Gráfica IV

Pobreza en municipios de Morelos



Fuente: Elaborada con datos del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social.

Morelos en consecuencia se considera en general un estado con población en situación de pobreza, lo cual impacta en el acceso a la salud la educación la cultura, y la seguridad, así como la justicia social, por lo que un programa como el de la MAO que no sólo implica la gestión de organizaciones sino la creación y consolidación de nuevas organizaciones para desempeñar un papel de desarrollo económico, social y cultural en la entidad.

Ante este panorama, se buscarán estrategias que contribuyan a mejorar las condiciones sociales de los adolescentes y jóvenes de Morelos mediante la generación de oportunidades de empleo y educación; promoviendo la organización de encuentros, capacitaciones, talleres y pláticas, trabajando de la mano con el sector educativo, salud, economía y trabajo, deporte y cultura, entre otros.

Así se cuenta con:

Una oferta cultural de más de 100 sitios arqueológicos, 2 declaratorias de patrimonio inmaterial mundial, 12 declaratorias de la UNESCO, 3 instituciones de educación superior

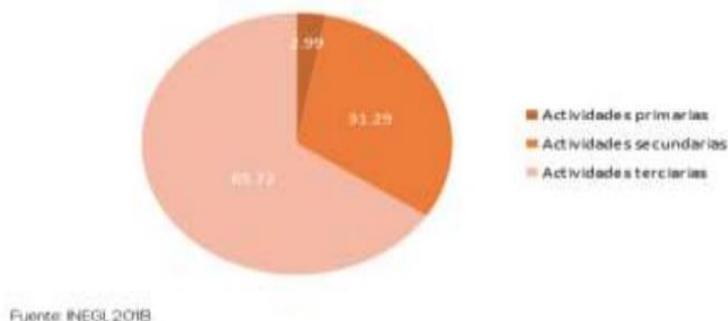
artísticas, 250 monumentos históricos, 40 ex haciendas, segunda comunidad de artistas visuales más grande del país, 150 objetos de arte popular, 200 fiestas populares, 120 bandas de viento, 30 expresiones musicales, 200 promotores y gestores de cultura, 64 compañías de teatro, 36 museos, 28 ex inventos, 4121 inmuebles históricos, 22 casa culturales, 63 centro culturales independientes, 2 pueblos mágicos, 463 tiendas de artesanías, 1 casa de artesanías, 17 galerías, y 159 bibliotecas públicas (Fuente, datos de la Secretaría de Turismo y Cultura de Morelos, 2018).

Se considera que la riqueza cultural y patrimonial, así como las manifestaciones del estado tiene una riqueza la cual debe de ser promovida por medio de las organizaciones, así como los sistemas de gestión, para la consolidación de empresas dirigidas a este rubro de forma digital y considerando elementos del nuevo mundo. ya que, entre otras cosas, han sido afectadas tanto en términos del turismo en general a partir de la realidad planteada por la pandemia.

Las áreas afectadas en términos del desarrollo económico son

Gráfica V

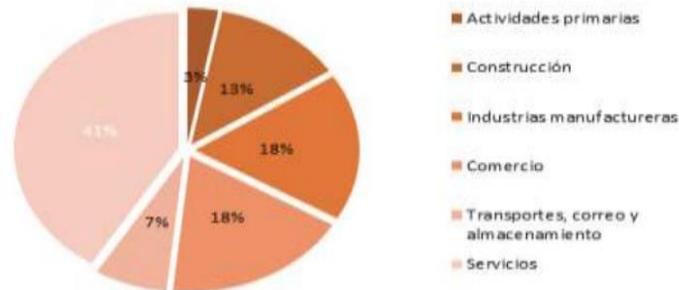
Distribución de las áreas con respecto del PIB del Estado



Se entiende que las actividades económicas agroindustriales han sido afectadas, pero también en la industria y los servicios:

Gráfica VI

Distribución por servicios y porcentajes

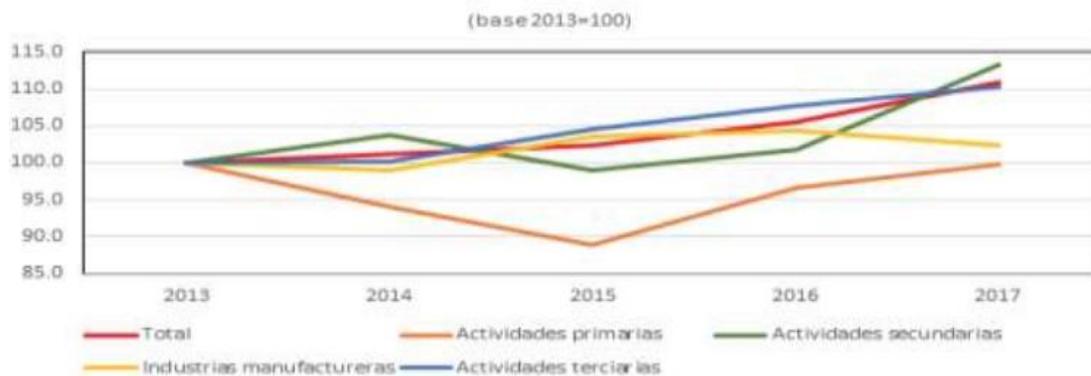


Fuente: INEGI, 2018.

Es necesario entender el tipo de organizaciones dentro del estado para poder diagnosticar las necesidades de impacto con respecto al PE en la intervención organizacional.

Grafica VII

Índice de volumen físico de la producción



Fuente: INEGI, 2018.

Como se puede ver en la gráfica, la producción hasta el año 2017 tenía una tendencia incremental sin embargo durante la pandemia esto se vio afectado por lo que en entender las dimensiones contingentes que ofrece el plan de estudios sobre todo en términos de complejidad de la gestión organizacional en un terreno turbulento y de poca certidumbre así como de la crisis de las cadenas de suministro, y el efecto de la Guerra con Rusia-Ucrania y elementos como la falta de chips necesarios para la producción en el estado

así como en el país, son elementos necesarios para la comprensión de las estrategias de posible resiliencia de las organizaciones dentro del estado.

Tabla IV

Inversión extranjera directa 2010-2018

Concepto	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Nuevas inversiones	56.4	36.5	46.2	291.9	-67.9	41.7	59.9	66.9	148.6
Reinversión de utilidades	69.9	128.9	18.41	338.1	316.8	272.9	196.9	283.6	202.9
Cuentas entre compañías	73.1	-37.1	44.3	-178.9	107.2	193.5	-26.8	244.6	-97
Total	199.4	128.3	274.5	451.1	356.1	508	230	595.1	254.5

Fuente: Secretaría de Economía, 2018

Si bien existe una inversión extranjera directa esto depende de muchos factores como el de la calidad la cual puede ser entendido a través del Plan de estudios de la MAO.

En lo que respecta de las necesidades de innovación y creación de nuevos tipos y estructuras organizacionales que respondan a las necesidades sociales, de la demanda, y las nuevas formas de compra así como de flexibilidad de las organizaciones para adaptarse a los cambios planteados por el contexto, se establece en el Plan de estudios de la MAO que se utilizarán formatos de diagnóstico e intervención que respondan a las problemáticas puntuales que representan un reto a la resiliencia y sobrevivencia de las organizaciones en los diversos sectores, bajo el análisis organizacional competitivo financiero, en materia de la comprensión de la sociedad que ha cambiado porque las nuevas generaciones impactara su gestión y es importante reconocer el factor humano en términos de su complejidad.

En términos de la gestión pública y las organizaciones gubernamentales estas se establecen como una prioridad del Plan estatal de desarrollo en los siguientes términos.

Los antecedentes relativos a la evolución de la administración pública denotan empeño y perseverancia para encontrar formas y mecanismos encaminados a incrementar su

eficacia y eficiencia. Sin dejar de reconocer los avances logrados, es preciso estar conscientes del reto que significa optimizar recursos para que el gobierno estatal pueda ofrecer servicios públicos de calidad a la sociedad, combatir la corrupción y la impunidad en todos los niveles de gobierno.

Ante ello se establece la necesidad de impactar en la gestión de las organizaciones públicas tanto a nivel estatal como municipal en función de la generación de estrategias de gestión con indicadores de eficiencia y eficacia para su desempeño óptimo y así tener un impacto social en el entorno como necesidad social lo cual también es la base de la Teoría de la Organización que se presenta en el plan de estudios de la MAO; ya que en el propio diagnóstico gubernamental se establece que se tiene “Un aparato público-administrativo con muchos años de existencia, con una estructura organizativo-funcional que ha dejado de corresponder a las nuevas exigencias ciudadanas.” Por ello es necesario establecer las directrices de una sociedad que demanda eficiencia en los procesos y transparencia en los resultados así como en el uso racional de los recursos, cada uno de estos temas que pueden ser abordados por el presente plan de estudios de forma directa y debido a que es un plan de estudios profesionalizante tratará de brindar resultados a través de modelos de intervención.

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

La Maestría en Administración de Organizaciones es producto de la importancia de estudiar no sólo la administración como una disciplina económica, sino también, del reconocimiento del estudio de las organizaciones modernas (Pfeffer, 2000). El papel de la modernidad en la consolidación de la industrialización, el desarrollo de la ciencia y la tecnología permiten reconocer una sociedad occidental más o menos avanzada entre regiones o países. Scott (2007), hace referencia a la importancia de las empresas en particular y las organizaciones en general, dentro de la dinámica social para alcanzar niveles de vida óptimos dentro de una sociedad moderna. Por lo tanto, las empresas son vistas como el vehículo primario, por el cuál sistemáticamente en su interior son racionalizadas, planeadas, articuladas hacia la vida laboral de quien se integre a ellas.

En este sentido, su primer referente es la modernidad donde la eficiencia y orden que requieren son manejadas por los expertos, en este caso, los administradores, para comprender su importancia en la dinámica social, las organizaciones empresariales se pueden asumir desde cuatro niveles analíticos.

1) Individual: hace énfasis en la interacción de los individuos y de los grupos en las organizaciones y examina el impacto de las características organizacionales en estos procesos donde las y los participantes son integrantes que a cambio de ciertos incentivos, contribuyen a la organización empresarial. Todas las personas participan en más de una organización, sólo varía su nivel de intensidad.

2) Estructural: examina y explica variaciones en las características modeladas, estructurales y subdivisionales. Se enfoca en las subunidades como trabajo en grupo, departamentos y rangos de autoridad.

3) Contextual: ve la organización empresarial como un actor o un componente en un sistema más comprensible de relaciones. Una sociedad sin empresas no se concibe dentro de una estructura moderna de relaciones de intercambio comercial.

4) Procesos: se refiere a los aspectos regularizados entre las relaciones existentes entre quienes integran la organización. Varía en extensión y en nivel de formalidad, aquí se concentran las funciones esenciales de la organización tales como finanzas, recursos humanos y procesos dinámicos como comunicación o relaciones de poder.

Contexto histórico, el origen de la empresa moderna.

La historia de la humanidad puede describirse a través del desarrollo de las organizaciones sociales, partiendo de la época prehispánica con las tribus nómadas, donde comienza la organización para la recolección de frutas, la caza; y con el descubrimiento de la agricultura se da paso a la creación de las pequeñas comunidades. Los pueblos antiguos se caracterizaron por el trabajo en organizaciones formales, ejemplo de ello son los ejércitos griegos y romanos, la iglesia católica romana, el comercio en las indias orientales. También, analistas y expertos en la materia han escrito sobre

cómo lograr que las organizaciones sean eficaces y eficientes, mucho antes de que el término "administración" apareciera y fuera definido. Las sociedades organizadas durante siglos se caracterizaron por poseer formas predominantemente agrarias, donde la familia, los grupos informales y las pequeñas comunidades eran importantes. Posteriormente, éstas se transformaron en organizaciones industriales, impulsadas por los descubrimientos y aportaciones tecnológicas propias de la Revolución Industrial, caracterizadas por el surgimiento de la ciencia administrativa y utilización de recursos energéticos para la producción en masa.

Es así, que la administración como disciplina se inicia en plena Revolución Industrial en el siglo XIX, como se aprecia en la figura 1, cuando surgieron las grandes empresas que requerían de nuevas formas de organización y prácticas administrativas con ello surge la empresa industrial, la cual representa el inicio de estudio de las organizaciones modernas (Montaño, 2004)

a) Antecedentes Generales de la Administración

En las diferentes épocas que marcan la historia y hasta inicios del siglo XX, la administración se desarrolló paulatinamente. Sólo a partir de ese siglo atravesó etapas de desarrollo de notable innovación. Hace 80 años las organizaciones eran pocas y pequeñas:

- predominaban los pequeños talleres.
- los artesanos independientes.
- las pequeñas escuelas.
- los profesionales independientes (médicos y abogados, que trabajaban por cuenta propia).
- así como el labrador y/o almacenista.

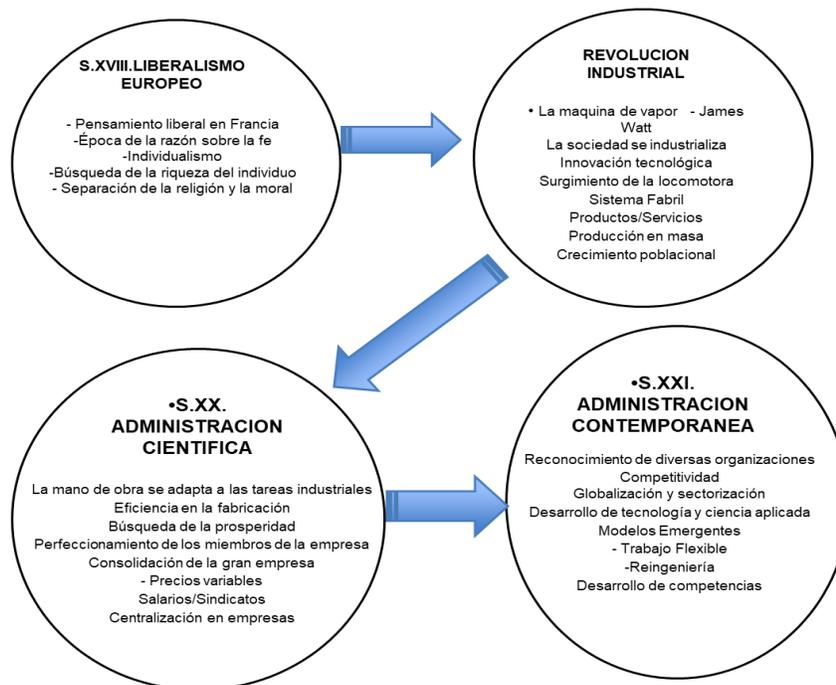
A pesar de que en la historia de la humanidad siempre existió el trabajo, la historia de la Administración y las organizaciones es un capítulo que comenzó en época reciente. En 1776, Adam Smith publicó La Riqueza de las Naciones, argumentando las ventajas que generaba para las organizaciones y la sociedad la división del trabajo. Smith defendía

que la división del trabajo aumenta la productividad porque se perfecciona la habilidad y la destreza de los trabajadores, se ahorra el tiempo perdido al cambiar de una tarea a otra, y con la invención de técnicas y de máquinas se optimiza la mano de obra. La popularidad de la especialización del trabajo obedece sin lugar a dudas a las ventajas económicas descubiertas por Adam Smith.

La segunda influencia importante es previa al siglo XX con la Revolución Industrial, que inició en Inglaterra y cruzó el Atlántico a finales de la Guerra Civil estadounidense (figura 1). La Revolución Industrial sustituyó la fuerza humana con la potencia de las máquinas, lo que abarató la manufactura de bienes, y que a su vez hizo más económico manufacturar los productos en las fábricas en vez de los hogares. Estos grandes conglomerados demandaban mayores destrezas administrativas. Así surgió la necesidad de una teoría formal que ayudará a los tomadores de decisiones a dirigir las actividades diarias en las grandes organizaciones. Es hasta inicios del siglo XX cuando formalmente aparece el estudio de las organizaciones con lo que se denomina Teoría de la Organización (Mouzelis, 1974).

Figura 1

Antecedentes históricos de la administración



Fuente: Vázquez, (2010)

Por otro lado, Cabrero (2000) argumenta que la modernización de la administración ha surgido como respuesta a la crisis de legitimidad de las empresas dentro de una dinámica social hostil y desconfiada. Desde esta perspectiva la modernización es un proceso que surge de la necesidad de recomposición en las relaciones insumo/producto, es decir a insumo constante obtener incrementos en el producto o a producto constante minimizar el insumo. La modernización aparece como un proceso transformador de la administración ineficiente, anquilosada, que desperdicia recursos y energía organizacional, debido a la conformación de un sistema administrativo que tiende a la burocratización al hacer uso de técnicas administrativas que no respondan a las necesidades particulares.

b) Análisis organizacional

Los estudios alrededor de las organizaciones y sus procesos, como la Administración, han alcanzado un desarrollo importante en países altamente industrializados, con el objeto de mejorar constantemente la forma de optimizar los recursos y maximizar sus utilidades (Savall y Zardet, 2004). Donde también se desprenden visiones emergentes que sean capaces de dar respuesta a las problemáticas no sólo de orden económico. De tal forma, las organizaciones contemporáneas establecen metas cada vez más exigentes en las que se demanda un capital humano con fuerte preparación y formación educativa basada en competencias; lo cual, permite la interacción de los individuos en las organizaciones orientando tal dinámica a un contexto de competencia e incertidumbre (Scott, 2007). México cuenta con una heterogeneidad en términos de sus organizaciones, con valores regionales propios, los individuos que transitan por estos espacios sociales adquieren un cúmulo de conocimientos, los cuales dependiendo del medio donde nazca, crezca o se desarrolle profesionalmente, va construyendo una forma de realizar su trabajo.

Así, es posible no observar los mismos resultados para determinar en términos cualitativos, variables cuantitativas relacionadas con la competitividad, eficacia, eficiencia en términos de una evaluación del desempeño, por ejemplo. Por tal motivo, es menester el impulso de posgrados profesionalizantes que respondan a tales particularidades, que por un lado impulsen la incorporación de herramientas administrativas de vanguardia acorde al entorno globalizado, pero por el otro, mediante el desarrollo de proyectos reconozca las particularidades de los casos de estudio con sus problemáticas particulares. En este sentido, el desarrollo creciente de la ciencia y tecnología demuestra, que, en el futuro, el estudio de la administración permitirá a las organizaciones desarrollar capacidades estratégicas y de supervivencia en la medida que se ajusten a las nuevas tendencias de la gestión (Izquierdo, 1999; Savall y Zardett, 2004). En relación a lo anterior, la Maestría en Administración de Organizaciones, pretende abordar las siguientes necesidades:

- satisfacer los requerimientos de personal competente que demandan las organizaciones públicas, privadas y sociales; concibiendo a los estudios de posgrado con una orientación profesional, de forma objetiva, racional, crítica y de la más alta calidad de contenidos temáticos.
- implementar y apoyar los proyectos estratégicos de desarrollo regional en el ámbito de la administración de organizaciones; orientando la formación profesional de los estudiantes, con el objeto de desarrollar su capacidad de enfrentar y resolver problemas con una visión global y con conocimientos de frontera.

Desde la década de los ochenta del siglo XX, México transformó su modelo de desarrollo económico, pasando del modelo de sustitución de importaciones al de apertura internacional. Este tránsito se ha caracterizado por una acelerada y diversa adopción de modelos organizacionales y prácticas administrativas provenientes principalmente de Estados Unidos de América y un auge muy fuerte a la traducción de libros de textos de administración de empresas que se fueron adoptando en sus aulas tanto universidad privadas como el Tecnológico de Monterrey, la Universidad Iberoamericana y en la Facultad de Contaduría y Administración en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) durante las décadas de los cincuenta y sesenta del Siglo XX (Montaño, 2004). Ello originó el impulso de una visión pragmática y hasta cierto punto lineal, de ahí la necesidad de impulsar una maestría profesionalizante flexible acorde a las exigencias del entorno organizacional, donde la incertidumbre es el común denominador y el desarrollo de ciertas competencias para tomar decisiones y aplicarlas en estos espacios sociales.

CUADRO 1

LA MODERNIZACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN

ORIGEN DEL IMPULSO MODERNIZADOR		ORIGEN DE LA CRISIS DE LA ADMINISTRACIÓN	CONCEPCION DE LA CRISIS DE LA ADMINISTRACIÓN	OBJETIVO DE LA MODERNIZACIÓN	TIPOS DE RESPUESTAS
Como un problema de eficiencia (insumo/producto). El suministro de servicios públicos se vuelve lento y tedioso en ocasiones.		Crisis de recursos	<ul style="list-style-type: none"> - Ineficiente -Desperdicio de recursos - Exceso de personal -Técnicas administrativas obsoletas 	- Cambio de técnicas y procedimientos para mayor racionalización	- Técnico-administrativos
Como un problema de eficacia (logro de los objetivos)	Visión mecánica	Crisis en el logro de objetivos	<ul style="list-style-type: none"> - Ineficaz - Reglamentación obsoleta 	- Cambio de estructura normativa y organizacional y ajuste de los procesos básicos	- Financieros, jurídico – contables-administrativas
	Visión orgánica		<ul style="list-style-type: none"> - Ineficiencia -estructuración decisoria viciada 	Cambio de formas de interacción y participación Empresas - Estado - Sociedad	- Socio-organizacionales
Como un problema de legitimidad para lograr competitividad a nivel regional y nacional		Crisis de legitimidad	Falta de competitividad ante las exigencias del entorno		Político-administrativos Habilidades directivas

Elaborado a partir de Cabrero (1997)

Antecedentes de la Administración en México

El estudio de la historia de las organizaciones nos muestra por lo menos tres grandes divisiones respecto de su evolución, coincidentes con acontecimientos coyunturales que cambiaron las formas de producción y el estilo de vida de los individuos. A estas etapas se les identifica con la Primera Revolución Industrial, Segunda Revolución Industrial y

Tercera Revolución a la que algunos han llamado la Revolución Cibernética, por los notables avances habidos en esta área, como las redes, la computadora y la Internet.

De acuerdo con Montaña (2000), el desarrollo histórico de la Administración en México va de la mano con su herencia en lo acontecido con el nacimiento de la empresa a inicios del siglo XX tanto en Europa como en Estados Unidos de América durante la primera guerra mundial. Así, los antecedentes históricos más significativos de la Administración como disciplina requieren de la referencia por excelencia tanto para ingenieros y administradores; Frederick Taylor, considerado uno de los precursores del desarrollo de la administración como ciencia al utilizar el método científico en la optimización de la producción industrial. De esta forma, existió una gran influencia por parte de los Estados Unidos de América en el desarrollo de esta ciencia en México, donde el desarrollo de las primeras carreras que a nivel universitario preparaban a las personas para ejercer trabajos administrativos así como también la evolución de las primeras facultades hasta llegar al primer Doctorado en Administración en el año de 1977.

En la ubicación de la disciplina administrativa Montaña (2004) analiza que el desarrollo de la Administración en México es relativamente más joven que otras disciplinas dentro de las Ciencias Sociales – Sociología, Antropología ejemplos de gran tradición epistémica- y en el caso de los profesores adscritos a las escuelas de negocios, poseen menores estímulos en sus formas de contratación referidos al número de horas para las que son contratados sus pares de otras áreas, convirtiéndose ello en un primer obstáculo para el desarrollo de la disciplina. Es decir, los niveles de formación alcanzados por los investigadores que aplican su investigación dentro del terreno de la administración en México son otro factor que también incide en el desarrollo de esta ciencia. Por un lado existe un gran desarrollo de la misma a nivel de maestrías, pero un bajo número a nivel de doctorados, solo el 2.4% de los administradores posee formación a nivel doctoral (Montaña, 2004). Todo ello se ve reflejado en el escaso desarrollo de las publicaciones y en el poco aporte que representan estas al total de las producidas por el resto de las disciplinas, en contraste con disciplinas muy afines como la economía, cuyo aporte es mucho mayor.



Ello obedece a los antecedentes históricos de la enseñanza profesional de la Administración en las Instituciones de Educación Superior públicas o privadas, situados a mediados del siglo XIX, cuando para optimizar a las empresas de transformación se requería de la división del trabajo, investigación de operaciones y aplicación de herramientas más orientadas a la resolución de problemas de producción. Al principio la Administración como disciplina se impartió en institutos bajo los principios del taylorismo, mejor conocidos como administración científica del trabajo. Es hasta 1929 cuando se constituye la Escuela de Comercio y Administración en la UNAM y poco después pasa a ser Facultad de Contaduría y Administración, donde se impartían carreras cortas ligadas al comercio, al secretariado y diferentes oficios prácticos. Montaña señala el año de 1947, cuando se funda en el Instituto de Monterrey, dirigida a la formación de cuadros directivos o mandos medios de las empresas ubicadas en esta región del país que a su vez se vinculaba activamente en la cadena productiva con grandes empresas estadounidenses. Así, la Escuela de Administración y Negocios del Tecnológico de Monterrey se crea en 1957, es interesante subrayar que posterior a este momento surgen facultades de administración en varias Universidades Públicas y Privadas así como en Escuelas de Comercio o Tecnológicos que ofrecían la Administración también en un formato de opción técnica o auxiliar.

Tales antecedentes dan pie a afirmar que la administración en términos generales se ha caracterizado por estar más orientada hacia el desarrollo de la profesión con una visión pragmática que hacia la construcción de un conocimiento aplicado a partir de estudios previos. Desde esta perspectiva Montaña (2000), analiza este fenómeno en México, donde describe que en tal orientación pragmática existe un elemento muy importante a considerar: el cambio de paradigma de ser una nación proteccionista a la incorporación de un modelo abierto "importado" de los Estados Unidos con la liberación de las fronteras durante el periodo presidencial de Salinas de Gortari en 1992 y la entrada del Tratado de Libre Comercio con América del Norte (TLCAN). Con esta estrecha dependencia económica con el país vecino, se han generado una serie de transformaciones en las estrategias empresariales para adaptarse a este nuevo orden de incorporación en la esfera global, donde hay un gran número de corporaciones transnacionales en el centro



de la dinámica económica nacional, que busca modernización con la imposición e inclusión de actores económicos para marcar las pautas de las reglas del juego en la macro economía mexicana en diversos niveles (De la Garza, 2008).

En tal sentido, la inclusión de esta nueva propuesta de modernización económica para las empresas mexicanas desde el punto de vista de la homogeneidad del modelo neoliberal, ha traído diversas consecuencias como por ejemplo el manejo de los efectos generados por los problemas de adaptación en los diferentes contextos de matiz regional y el debilitamiento en la conformación de una cultura laboral ya establecida, con el papel de los sindicatos, perfilándose una peculiar relación socio-cultural y de desarrollo económico asimétrico (Bauman, 1999; De la Garza, 2008). Finalmente tenemos que reconocer que las tendencias de las disciplinas se sitúan en la configuración analítica de sus escuelas; primero con la administración científica con forma de producción en la primera revolución industrial, las relaciones humanas como un sistema sociotécnico, la escuela de la burocracia, que estudia las normas formales desde la sociología y la economía, pero también la escuela del comportamiento o la toma de decisiones desde la perspectiva de la racionalidad limitada; hasta este punto el desarrollo analítico de la profesión en la tendencia teórica de la organización para resolver problemas puntuales, estaba enmarcado en una percepción de una teoría de un sistema cerrado no fue sino hasta el reconocimiento de las contingencias, en particular la tecnología, y el contexto social, que se entendió la complejidad de la organización como un sistema interdependiente interrelacionado y abierto, donde las nuevas relaciones humanas, con el estilo de liderazgo, el desarrollo del humano dentro de la empresa, la motivación, y las necesidades humanas juegan un rol determinante en el comportamiento, dando lugar a nuevas tendencias, interpretativas; la cultura, el poder, el cambio, el postmodernismo, el psicoanálisis, pero también la capacidad de tener estrategias de sobrevivencia, en la ecología de población, las teorías de la ambigüedad, y las estrategias de aprendizaje organizacional que impactan en la innovación, como barrera de entrada a las nuevas organizaciones sobre todo en las que están en ambientes altamente competitivos y cambiantes, todos estos elementos que pueden ser entendidos a través del análisis estratégico, y la antropología propia de las organizaciones con sus instrumentos

etnográficos, y finalmente los nuevos institucionalismo que explican las dinámicas en función de las teorías de costos de transacción, los sistemas flojamente acoplados, los mitos racionalizados, el modelo de bote de basura, y los modelos de la ciencia política aplicados a la comprensión del actor frente al sistema y el comportamiento complejo.

Finalmente se establece que existe una correspondencia entre la expertis del Núcleo Académico y una correlación con las LGAC en función de las tendencias de la disciplina en relación con al análisis e intervención de las organizaciones donde se recuperan a los autores que se ubican en el estado del arte así como las contribuciones que se han realizado tanto en los estudios organizacionales como en la teoría de la organización, así como en el campo del Nuevo Institucionalismo y su aplicación para la comprensión de los fenómenos organizacionales, su intervención mediante las metodologías de diagnóstico y propuestas de resolución de problemáticas específicas.

Con respecto de la LGAC, enunciada como análisis de los factores que inciden en el desarrollo empresarial, se establece la congruencia con la literatura actualizada en la disciplina en función del estado de arte con respecto de la innovación, ciencia de datos, negocios inteligentes y en general la influencia que representa la tecnología como medios de transformación de las organizaciones y el impacto que se ha mostrado en la disciplina a partir de las transformaciones que se han dado en el contexto actual y por lo tanto en las organizaciones y la necesidad de diagnóstico e intención mediante el uso de estos elementos; se incluyen elementos generales como machine learning, inteligencias artificiales, pero además generales para la intervención interpretación de datos y gestión, como la programación para la administración y sistemas de soporte para la toma de decisiones o el diagnóstico para la intervención y resolución de problemáticas e interpretación de indicadores.

3.4 Mercado de Trabajo

En los últimos años (2000 - 2021) ha surgido la necesidad de analizar y regular las relaciones entre la oferta y la demanda educativas, para impulsar la apertura de un mayor número posible de oportunidades de estudio con base en los criterios de equidad, calidad y pertinencia. Con fundamento en lo anterior se realizó un estudio con egresados y

egresadas de la FCAel - UAEM, y con los empleadores de organizaciones que apoyaron dicho estudio a través de la aplicación de una encuesta, la cual ofreció información valiosa para sustentar las bases en la creación de una Maestría en el ámbito de la Administración de Organizaciones con orientación profesional, enfatizando las áreas funcionales de mayor impacto empresarial. El cuestionario fue diseñado para estudiantes de licenciatura inscritos en séptimo, octavo y noveno semestre de la Facultad de Contaduría, Administración e Informática. El objetivo de la encuesta fue conocer su percepción respecto a su afinidad para estudiar un posgrado dentro de la Facultad y algunos aspectos relacionados a los estudios de posgrado. El instrumento comprende cinco apartados, los cuales arrojaron los siguientes datos:

1.- El primero, corresponde a datos demográficos, observándose un crecimiento de la población femenina de 55% con una disminución de 45% de hombres.

2.- En el apartado de estudios de licenciatura el 90% ha realizado estudios en instituciones públicas y 10% en privadas, también se percibe que es una opción de titulación para el 55%, por un 45% de titulados.

3.- En el rubro de continuación de la formación, un 30% aseveró que buscó otros tipos de estudios, y un 70% prefiere no seguir otros estudios, también se observa que se prefieren estudios de posgrado con un 60% de maestría y 40% doctorado, para el 100% prefiere las instituciones públicas.

4.- En el cuarto rubro sobre trayectoria y ubicación en el mercado laboral el 65% cuenta con un trabajo remunerado y 35% declaro estar desempleado. En correspondencia con el plan de estudios de la licenciatura, se observó que para el 46% existe una mediana coincidencia con su perfil y esperaban de los contenidos de licenciatura en administración y otro 46% que hay total coincidencia, mientras que para el 8% restante existe nula coincidencia.

5.- Por lo que corresponde al quinto apartado sobre el primer empleo el 76% encontró empleo en menos de tres meses, un 7% en menos de un año, un 6% no encontró trabajo y un 6% expreso otros argumentos; a su vez un 50% no encontró trabajo fácilmente

debido principalmente a su escasa experiencia laboral, un 12% su situación personal le dificultó, 25 % tenía ofertas de trabajo poco atractivas y 13% expresó por otra parte, otros argumentos, el principal medio para encontrar trabajo es a través de una amistad o familiar, otro porcentaje afirmó que a través de la bolsa de trabajo, otra opción fue anuncio en Internet, relaciones establecidas en empleos anteriores, un porcentaje menor a través de anuncios en el periódico, otros por la creación de consultoría, negocio o empresa familiar. Para quien egresa de la licenciatura en Administración los puestos donde se ubican con mayor facilidad son:

- gerente y/o director(a) de área;
- jefe(a) de oficina;
- subgerente de área;
- empleado(a) profesional;
- supervisor(a), asistente;
- auxiliar y otros.

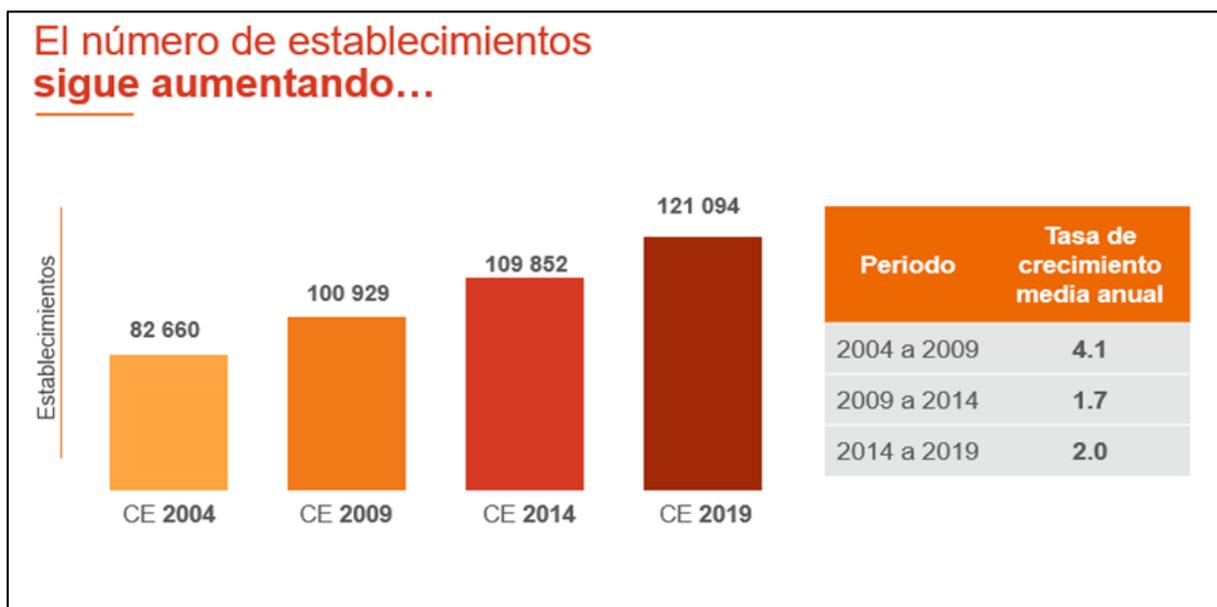
Generalmente están en el sector servicios o industrial, en la mediana o grande empresa o servicios; así como, en la pequeña y en algunos casos en la micro, un 87% tiene interés en cursar una maestría, expresando atención por las siguientes áreas:

- política de negocios y administración estratégica;
- teoría de la administración y organización;
- personal y/o recursos humanos;
- finanzas;
- economía y;
- mercadotecnia, preferentemente.

En el censo 2019, se censaron 121 mil 094 establecimientos, en donde trabajan 509 mil 484 personas. Al comparar con los Censos Económicos de 2014, se observa que en los últimos 5 años se registró un aumento en el número de establecimientos de 11 242 más, con una tasa de crecimiento anual de 2.0% y un aumento en el personal ocupado de 71 824 personas, con un crecimiento del 3.1% anual.

Gráfica VIII

Establecimientos económicos en Morelos



Inegi 2020.

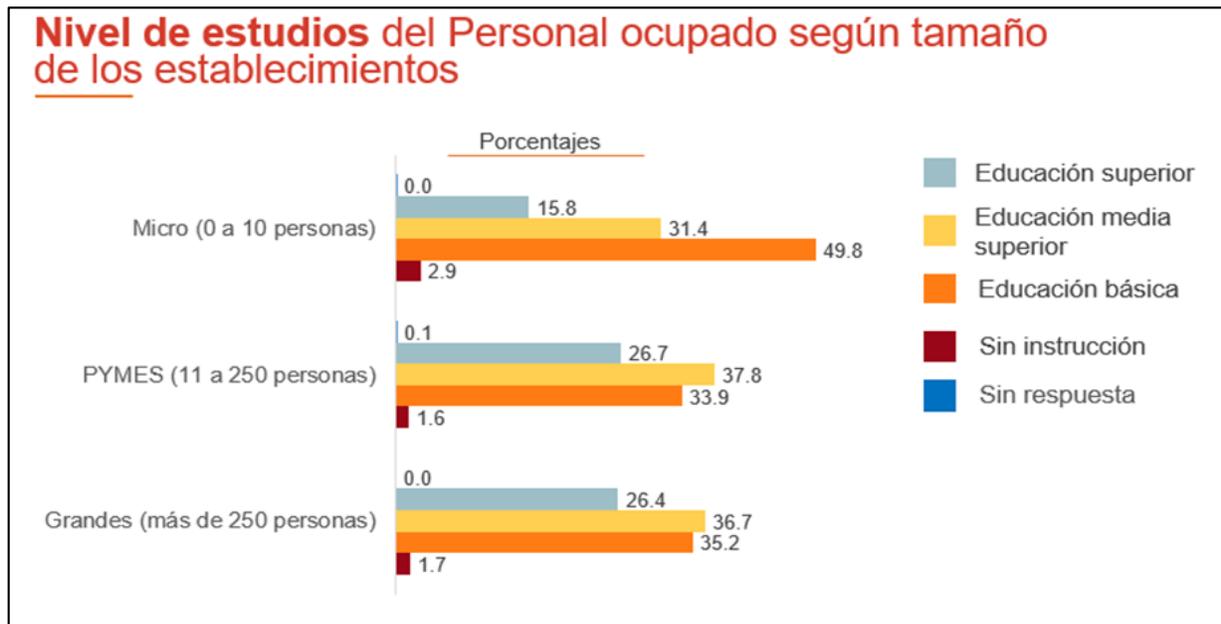
Del total de establecimientos del Sector privado y paraestatal, 48.4% corresponden al sector Comercio, 39.8% a los Servicios no financieros, 10.3% a las manufacturas y 1.4% al Resto de actividades económicas.

Los Censos Económicos 2019 revelan, entre otros aspectos, que en la economía estatal predominan los negocios Micro (0 a 10 Personas ocupadas), los cuales representan 96.6% y éstos dan empleo al 54.7% del Personal ocupado en la entidad. Por su parte, los negocios PYMES (11 a 250 personas) representan 3.3 de los establecimientos y dan empleo al 30.1% del Personal, en tanto que los Grandes (251 y más personas) representan sólo 0.1% y su Personal ocupado representa el 15.2% de los puestos de trabajo en el estado.

Los PYMES son el estrato de establecimientos con mayor porcentaje de personas ocupadas con educación superior (26.7%), en tanto que, en los grandes, las personas ocupadas con educación básica representan el 35.2%.

Gráfica IX

Nivel de estudios de personal ocupado

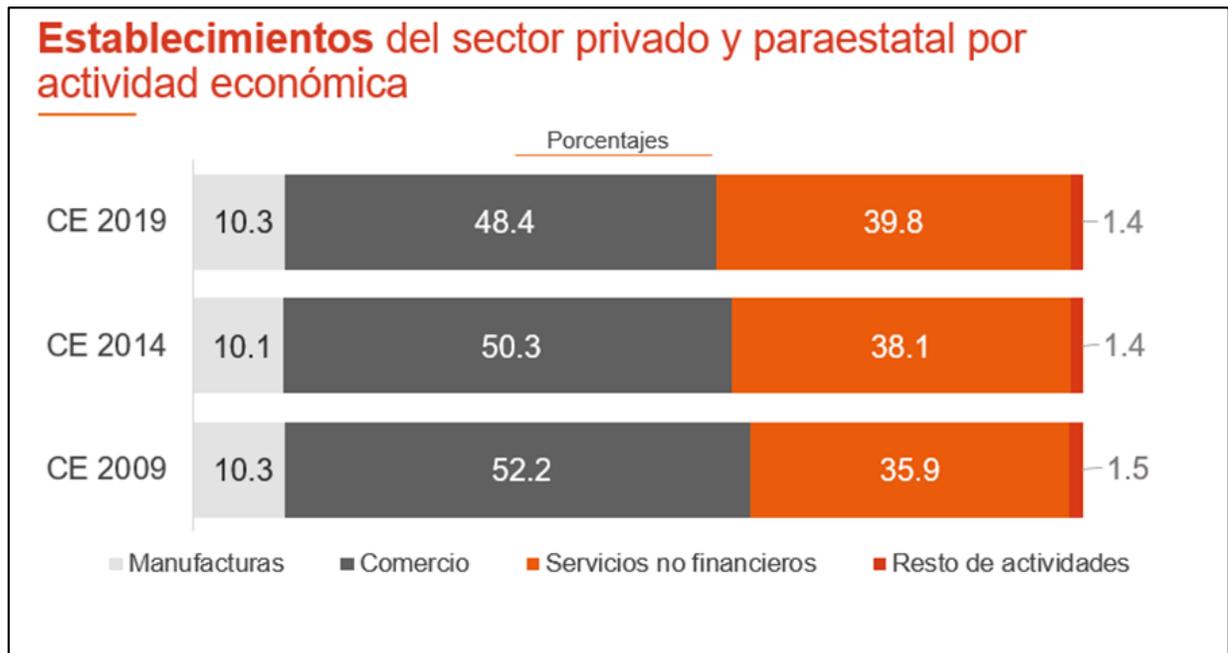


Inegi 2020

Por primera vez, los Censos Económicos ofrecen información caracterizando la formalidad e informalidad de los negocios, así, podemos conocer que, del total de unidades económicas en nuestro estado, 67.2% corresponde a establecimientos informales, y 32.8% de los negocios son formales. En cuanto a la generación de empleo en estos dos grupos, el 68.7% del personal ocupado labora en negocios formales y 31.3% en establecimientos informales. En cuanto a la composición sectorial, el Comercio es la actividad con mayor número de unidades económicas con 48.4%. Es importante mencionar que este sector representaba 52.2% del total de unidades económicas diez años antes.

Gráfica X

Establecimientos del sector privado y paraestatal



Inegi 2020

El 67 % de las empresas en el Estado de Morelos, son del sector privado, de tamaño grande, mediana, pequeña y las microempresas, correspondiendo a los sectores industrial, comercio, educación, servicios; las cuales consideran importante la vinculación principalmente a través del empleo, así como, convenios, proyectos de investigación, apoyo en servicios y bolsa de trabajo; las posibilidades de vinculación serían a través de establecer convenios de forma especializada, conocer los programas educativos, actividades académicas y de servicio, interés en facilitar que estudiantes de posgrado se integran al programa de becarios e interés en ser parte de nuestra bolsa de trabajo entre otros puntos, las áreas del conocimiento son para facilitar el acceso a dicha vinculación la Maestría en Administración de Organizaciones integra las siguientes áreas de conocimientos:

- consultoría e intervención organizacional;
- análisis estratégico;
- finanzas;

- gestión del talento humano;
- mercadotecnia y negocios internacionales;
- marco normativo y fiscal.

A través de las cuales el estudiantado podría adquirir habilidad para la toma de decisiones, disposición al manejo de paquetes computacionales, razonamiento lógico-analítico, y comunicación fluida y para ser contratados por los empleadores son:

- contar con experiencia profesional;
- grado de maestría;
- aprobar los exámenes de selección.

Por lo cual, se considera el Programa Educativo que se propone en la Maestría en Administración de Organizaciones y con ello ofrecer una alternativa de Posgrado de Calidad en la Facultad de Contaduría, Administración e Informática de la UAEM.

3.5 Datos de oferta y demanda educativa

Según datos del Gobierno del Estado de Morelos, respecto a la demanda de nuevos profesionales para cubrir puestos en las empresas locales, se presentó que 433 empresas participaron en ferias de empleo, realizadas en el año de 2018, se ofertaron 74,139 vacantes cubriéndose sólo 17,364, lo que representa un 23%, el 77% de la oferta de empleo quedó sin cubrir. Con base en lo anterior la UAEM con el ánimo de participar con soluciones a esta problemática, la FCAel de la reestructuración de Maestría en Administración de Organizaciones, con un perfil claramente profesionalizante; que genere recursos humanos de calidad con base a las necesidades detectadas en las empresas morelenses y con ello disminuir la oferta de empleo que faltó por cubrir.

Una de las debilidades diagnosticada en el Estado de Morelos, de acuerdo con datos de CANACINTRA 2019, es la falta de vinculación del sistema educativo con el sector laboral en las empresas, esta debilidad se podrá cubrir con la formación de profesionales competentes de la Maestría en Administración de Organizaciones en donde los trabajos de tesis se realizan en colaboración con empresas (tanto públicas como privadas) y así

integrarse con el terreno laboral en las empresas en el Estado de Morelos. La necesidad actual de Recurso Humano eficiente y eficaz demandante por las empresas morelenses son en las áreas de:

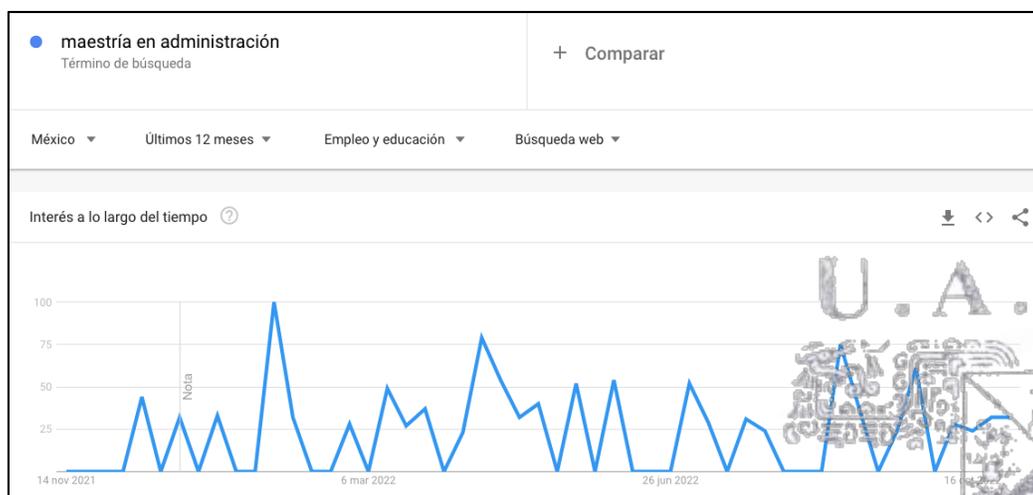
- toma de decisiones de la dirección general de la organización;
- administración del capital humano;
- administración estratégica e innovación;
- contabilidad y finanzas;
- logística y tecnología;
- administración de la mercadotecnia.

Con fundamento en lo anterior, destacamos la importancia de reestructurar la Maestría en Administración de Organizaciones la que genere recursos humanos competitivos donde la Universidad Autónoma del Estado de Morelos pueda coadyuvar en el desarrollo del Estado de Morelos y del país.

A continuación, utilizando la plataforma de google trends se muestran los datos puntuales a partir del análisis de las variables, relacionadas con el interés vinculado con el Programa educativo en la región:

Figura II

Interés de población en maestría en administración



Fuente: Google Trends: 2022.

Como se puede ver en la figura, hay un interés, por la maestría bajo los filtros indicadores de educación y empleo, que es variable entre el periodo de 14 de noviembre de 2021, hasta el 15 de octubre de 2022.

Figura III

Interés por el posgrado por subregión

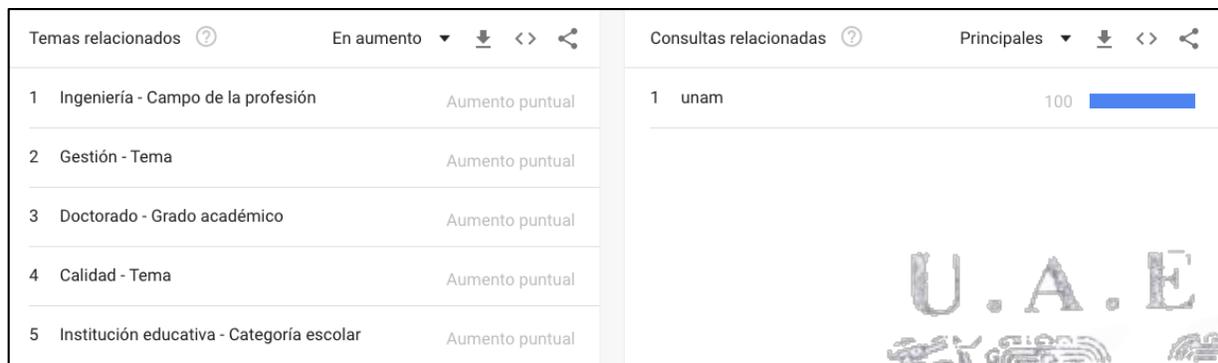


Fuente: Google trends, 2022.

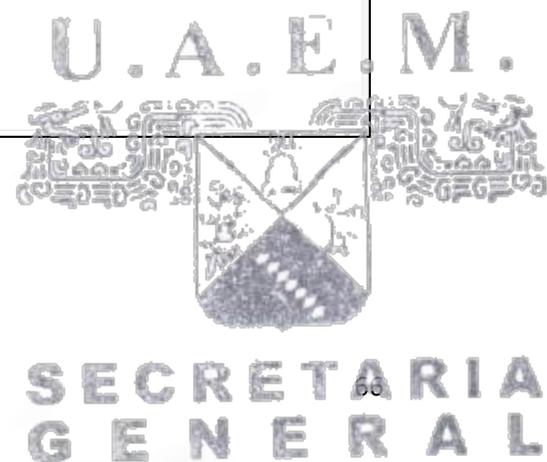
Al analizar en la figura III, hay un interés, inherente por el posgrado en la región centro del país.

Figura IV

Campos relacionados



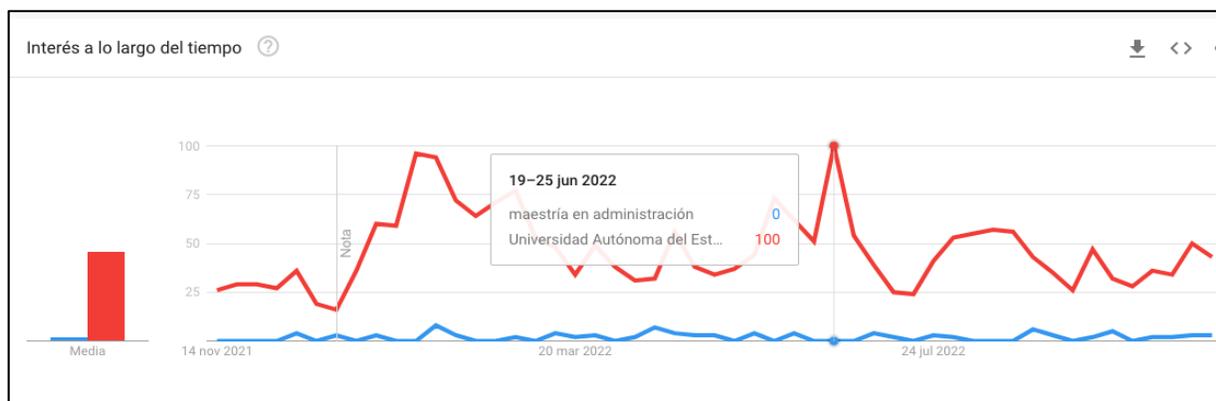
Fuente Google trends, 2022.



Como se puede analizar en la figura IV , los intereses relacionados, con la variable de maestría en administración, son en primer lugar ingeniería, en segundo gestión, y en tercero doctorado, como grado académico; cabe señalar que en 4 nivel de interés, de los posibles aspirantes, es el tema de la calidad, que es abordado dentro del plan de estudios, en particular en el abordaje de la administración por calidad total Total Quality Management; en el quinto nivel la variable relacionada es institución educativa es decir hay un interés por la población de estudiar el grado en una institución educativa, en función de la variable tema del metadato; sin embargo también hay que señalar, la competencia si vinculamos el interés por subregión, centro CDMX y Edo de México, con institución la búsqueda en consulta relacionada es la UNAM, que nos ofrece una competencia directa al Plan Educativo debido a su posicionamiento en el mercado educativo.

Figura V

Comparación entre maestría y Universidad Autónoma del Estado de Morelos



Fuente: Google trends, 2022.

Aquí se puede analizar que si bien hay interés por el posgrado, también hay un interés, por la búsqueda de la universidad como opción educativa que incluso representa un número mayor, incluso como podemos comparar en el periodo del 19 al 25 de junio, de 2022, la maestría en administración no muestra movimiento de interés, pero la UAEM tiene un pico, por ello tendríamos que entender que la Institución educativa se muestra como opción interesante no sólo para la región sino para casi todo el país, como se verá

en la siguiente figura; sin embargo el interés por el posgrado debe de ser proyectado de forma adecuada, para integrarlo a la demanda tácita.

Figura VI

Comparación entre interés por la UAEM en comparación con la maestría en administración

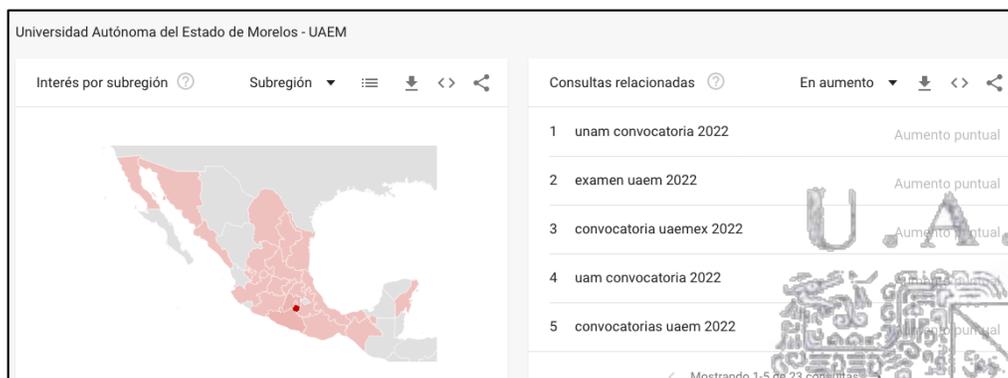


Fuente: Google Trends ,2022.

Aquí se puede ver que el interés por subregión de la universidad cubre la zona sur del país, la zona centro y en menor medida la zona norte, podemos ver que el interés tanto por un posgrado como el que se oferta está vinculado entre los estados del centro CDMX Edo de México, y Morelos en tercer lugar. por lo que se debe de intencionar la demanda en función del interés implícito, como una estrategia a partir de los metadatos.

Figura VII

Variables relacionadas



Fuente: Google Trends, 2022.

Finalmente, en esta última figura podemos ver las variables de interés relacionadas para un posible proyección y justificación de interés en función de la demanda, que en las búsquedas está implícito tanto la UNAM como las convocatorias, en particular las del 2022.

En cuanto a la Maestría en Administración de Organizaciones se establecen los siguientes datos con respecto de las generaciones de solicitudes aceptadas por cada generación, por estado país o localidad: el 100% de los aceptados en las generaciones reportadas hasta el año 2022, han sido del Estado de Morelos. Salvo por tres estudiantes de Colombia, Argentina y Cuba.

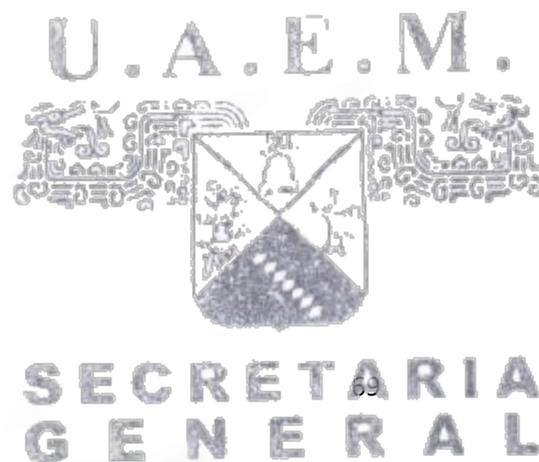
Investigación de campo a estudiantes de licenciatura, estudiantes y exestudiantes de los antiguos programas de la Maestría en Administración

El mes de marzo de 2022 se efectuaron en la Universidad Autónoma del Estado de Morelos dos investigaciones exploratorias de campo con el fin de conocer las necesidades y opiniones de estudiantes y exestudiantes de vía cuestionarios, dichas investigaciones fueron aplicadas a:

1. 120 estudiantes de las licenciaturas en Administración, Contaduría Pública, Informática, Derecho, Arquitectura y Ciencias Químicas.
2. 100 exestudiantes de los antiguos programas de la Maestría en Administración registrados en la Facultad de Contaduría, Administración e Informática de la UAEM.

Para determinar la muestra se utilizó la fórmula de Richard Levin para poblaciones grandes que a continuación se cita:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$



N=Universo de estudio n=Muestra del estudio e=Nivel o grado de error de la muestra.

MUESTRA DE LA MAESTRÍA.

$$n = \frac{450}{1 + 450(0.10)^2}$$

$$1 + 450(0.10)^2$$

n= 81.81 aplicándose 100 cuestionarios.

MUESTRA DE LA MAESTRÍA.

$$n = \frac{3,240}{1 + 3,240(0.10)^2}$$

$$1 + 3,240(0.10)^2$$

n= 97 aplicándose 100 cuestionarios.

1.-Principales respuestas de los 100 estudiantes de las licenciaturas en Administración, Contaduría Pública, Informática, Derecho, Arquitectura y Ciencias Químicas.

Cuadro 3. PREGUNTA 1.-¿Considera seguir estudiando algún posgrado?		
SI	83	83.17%
NO	17	16.83%
TOTAL	100	100%
PREGUNTA 1.1. ¿Por qué sí?		
OBTENER MAS CONOCIMIENTOS	46	46.43%
MEJORES OPORTUNIDADES DE TRABAJO	23	22.62%
NO CONTESTÓ	31	30.95%
TOTAL	100	100%

El 83% de los y las estudiantes de licenciatura si desean continuar estudiando un posgrado, de estos el 46% para obtener mayores conocimientos seguidos del 31% para mejores oportunidades de trabajo.

Cuadro 4. PREGUNTA 3.-¿En cuál universidad le gustaría estudiar el posgrado ?

UAEM	57	57.14%
UNIVERSIDAD NACIONAL	14	14.29%
UNAM	10	9.52%
UNIVERSIDAD EXTRANJERA	4	3.57%
NO CONTESTÓ	15	15.48%
TOTAL	100	100%

De los 100 estudiantes de licenciatura que desean continuar con estudios de posgrado el 57% prefieren a la UAEM como su opción de estudio, el 53% restante se pulverizó entre las UNAM, universidades nacionales o extranjeras o no contestó el encuestado.

Cuadro 5. PREGUNTA 3.1. ¿Por qué?

POR SU PRESTIGIO (UAEM)	33	33.33%
POR SU NIVEL DE ESTUDIOS (UAEM)	23	22.62%
POR SU NIVEL DE ESTUDIOS (UNAM)	11	10.71%
POR ECONOMÍA	7	7.14%
PRESTIGIO DE LA UNIVERSIDAD	5	4.76%
NO CONTESTÓ	21	21.43%
TOTAL	100	100%

Es importante destacar las contestaciones de la pregunta 3.1 en las que los y las estudiantes destacan con un 33% el prestigio de la UAEM para continuar con sus estudios y en segundo lugar con un 23% por su nivel de estudios.

Cuadro 6. PREGUNTA 7.- Su principal objetivo al terminar la Maestría ¿Cuál sería?

INICIAR O MANEJAR UN NEGOCIO PROPIO	45	45.24%
MEJORAR EN SU TRABAJO ACTUAL	34	33.33%
SER CONSULTOR INDEPENDIENTE	8	8.33%
SER PROFESOR UNIVERSITARIO	5	4.76%
NO CONTESTÓ	8	8.33%
TOTAL	100	100%

El principal objetivo de un estudiante de licenciatura para estudiar un posgrado sería iniciar o manejar un negocio propio con un 45%, el siguiente motivo con un 34% es mejorar su trabajo actual.

Cuadro 7. PREGUNTA 9.- A continuación aparecen los principales temas dentro de una Maestría en Administración de Organizaciones.

Le agradeceríamos marcar los de su preferencia (Puede marcar más de uno)

CONTABILIDAD Y FINANZAS	78	19.85%
ESTRATEGIA E INNOVACIÓN	47	12.98%
TOMA DE DECISIONES	48	12.71%
RECURSOS HUMANOS	41	10.43%
LOGÍSTICA Y TECNOLOGÍA	44	9.55%
MERCADOTECNIA	43	10.94%
SUBTOTAL		77.99%
AMBIENTE INTERNO	6	1.53%
VENTAS	21	5.34%
INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO	16	4.07%
CONTROL	16	4.07%
PRODUCCIÓN	14	3.69%
ESTADÍSTICA	11	2.80%
INVESTIGACIÓN DE OPERACIONES	8	2.04%
TOTAL		100.00%

Con esta pregunta se determinaron las necesidades de aprendizaje y las y los estudiantes de licenciatura definieron con un 77.99% las áreas de aprendizaje de:

- 1.-Estrategia e innovación.
- 2.-Contabilidad y finanzas.
- 3.-Toma de decisiones.
- 4.-Recursos humanos.
- 5.-Mercadotecnia.
- 6.-Logística y tecnología.

1.- EMPRESA QUE TRABAJA		
EMPRESA PRIVADA	36	36.00%
EMPRESA PUBLICA	40	40.00%
UAEM	24	24.00%
TOTAL	100	100%

Es importante destacar que los 100 encuestados trabajan, el 36% en empresas privadas, el 40% en públicas y es importante destacar el 24% o 24 encuestados que laboran en la misma Universidad del Estado de Morelos.

Cuadro 9. ¿Qué expectativas tuyas si cubre o cubrió la Maestría en Administración?		
INCREMENTOS CONOCIMIENTOS	56	56.00%
SE CUMPLIÓ EL PLAN DE ESTUDIOS	20	20.00%
DESARROLLO PROFESIONAL	15	15.00%
OTRAS CONTESTACIONES	2	2.00%
NO CONTESTÓ	7	7.00%
TOTAL	100	100%

El 56% de las y los exestudiantes de la Maestría en Administración de Organizaciones destacan con un 56% que cumplieron sus expectativas de incrementos de conocimientos. El 20% de los encuestados contestó que se cumplió con el plan de estudios.

Cuadro 10. PREGUNTA 7.-Cite las materias cursadas en la Maestría que si utiliza en su trabajo o vida profesional		
CONTABILIDAD Y FINANZAS	52	35.62%
TOMA DE DECISIONES	50	34.25%
CAPITAL HUMANO	6	4.11%
ESTRATEGIAS E INNOVACIÓN	10	6.85%
MERCADOTECNIA	8	5.48%
LOGÍSTICA Y TECNOLOGÍA	16	10.96%
	TOTAL	97.26%
LA MAYORÍA	4	2.74%
TOTAL	146	100%

Es importante esta pregunta ya que las respuestas muestran aquellas áreas de estudio que las y los exestudiantes de los antiguos programas de la Maestría en Administración SI utilizan en sus negocios o trabajos subordinados. La primera área de conocimientos con un 35.62% es contabilidad y finanzas seguida con un 34.25% la toma de decisiones. Ambas suman un 69.87% seguidas de otras 4 áreas de conocimientos también importantes para las y los estudiantes de licenciatura.

3.6 Análisis comparativo con otros planes de estudio

Se realizó una investigación documental y de mercado a siete universidades localizadas en la República Mexicana que ofrecen programas similares a la Maestría en Administración de Organizaciones que ofrecerá la Facultad de Contaduría,

Administración e Informática de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos. Para efectos de presentación de los datos obtenidos se dividieron las áreas de conocimiento que las demás instituciones incluyen en sus programas de estudio.

- | | |
|---|----------------------------------|
| 1.- Finanzas. | 7.- Economía. |
| 2.- Mercadotecnia. | 8.- Proceso administrativo. |
| 3.- Análisis estratégico | 9.- Negocios internacionales |
| 4.- Gestión del talento humano. | 10.- Administración general |
| 5.- Innovación, desarrollo e investigación tecnológica. | 11.- Marco del sistema jurídico, |
| 6.- Sistemas de información. | 12.- Informática |

Los resultados de esta revisión se presentan en el cuadro 2 y es la base de la comparación con otros planes y programas de estudio, lo que permite reconocer las particularidades y fortalezas de la Maestría en Administración de Organizaciones de la UAEM.

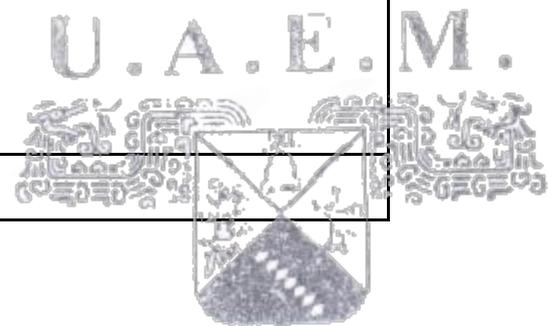
Cuadro 2

Comparativa de la maestría en administración de organizaciones en otras instituciones

Instituciones y Programas que ofertan la maestría en Administración de Organizaciones	
Nombre de la institución	Universidad Autónoma de Nuevo León http://posgrado.uanl.mx/maestria-en-administracion-de-organizaciones-con-orientacion-en/
Nombre del programa	Maestría en Administración de Organizaciones
Objetivo	Formar integralmente ejecutivos con una visión global en las áreas de producción, finanzas, relaciones industriales y comercio internacional; permitiéndoles desarrollarse en puestos directivos de una manera eficiente, empleando herramientas que actualmente brindan soluciones a las necesidades de las organizaciones e instituciones en un entorno globalizado.
Perfil de ingreso	Para ingresar al posgrado como estudiante se requiere tener el título o la categoría de pasante de alguna licenciatura en administración o áreas afines a esta y otras

Instituciones y Programas que ofertan la maestría en Administración de Organizaciones

	<p>consideradas a criterio del comité académico del núcleo básico de la maestría; que sean otorgadas o reconocidas por la Universidad. El estudiante que ingrese siendo pasante tendrá un máximo de un año para su titulación, a partir de la fecha de inscripción; de lo contrario, causará baja. Contar con un promedio general mínimo de 80.</p> <p>Presentar y aprobar el examen general de admisión para el ingreso al Posgrado de la U.A.N.L y el examen de Inglés (EXCI). Cumplir con los requisitos señalados por la propia Facultad, el Departamento Escolar y de Archivo y la Dirección del Sistema de Estudios de Posgrado de la U.A.N.L.</p> <p>Presentar y aprobar el examen Nacional de Ingreso al Posgrado EXANI-III, con un mínimo de 900 puntos. Presentar y aprobar el Examen de competencia en el Inglés EXCI, con un mínimo de 50 puntos. Presentar Copia del Kárdex completo de sus estudios de licenciatura con un promedio mínimo de 80 sobre 100. El estudiante extranjero cuya segunda lengua sea el español, deberá demostrar su competencia en este idioma mediante los procedimientos establecidos por la Universidad. Cumplir con los requisitos señalados por el Departamento Escolar y de Archivo de la UANL. Además de los trámites administrativos señalados el aspirante deberá cumplir con los requisitos académicos y administrativos que estipule la facultad a la que pretende ingresar.</p>
Perfil de egreso	<p>Haber aprobado los 80 créditos en seis tetramestres mínimo y siete tetramestres máximos.</p> <p>Cumplir con los requisitos de titulación señalados en el Reglamento Interno de la Facultad.</p> <p>Cumplir con los requisitos de titulación que señale el Departamento Escolar y de Archivo de la UANL, así como los de la Dirección del Sistema de Estudios de Posgrado de la UANL.</p> <p>Producto integrador aprobado por el Comité Académico del programa.</p>
Mercado de trabajo	Organizaciones privadas
Duración	6 tetramestres
Créditos	80
Áreas de conocimiento	<p>Orientación en producción y calidad</p> <p>Orientación en relaciones industriales</p> <p>Orientación en finanzas</p> <p>Orientación en comercio internacional</p> <p>Orientación en innovación tecnológica</p> <p>Orientación en dirección de procesos formativos</p>
Etapas/eje	No tiene

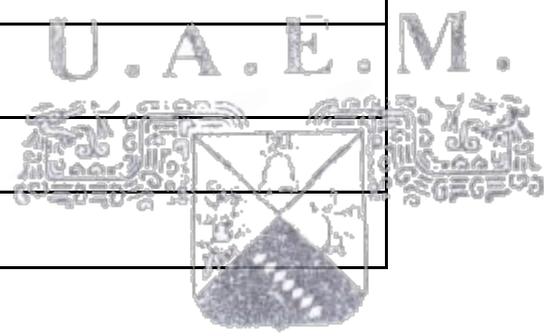


Instituciones y Programas que ofertan la maestría en Administración de Organizaciones	
Nombre de la institución	Universidad Nacional Autónoma de México https://www.educaedu.com.mx/maestria-en-administracion-de-organizaciones-master-10637.html
Nombre del programa	Maestría en Administración de Organizaciones
Objetivo	Formar maestros que se desempeñen como directivos o consultores, con capacidad para participar en los procesos de toma de decisiones, formular e implementar estrategias aplicadas a la creación, organización, dirección, promoción y desarrollo de las empresas. Formar Maestros en Administración y Gestión de Organizaciones con responsabilidad, ética y humanismo, con un alto sentido de compromiso social para contribuir en el desarrollo sostenido y sustentable que la sociedad en su conjunto requiere, que genere e impulse propuestas modernas e innovadoras que eleven la productividad de las organizaciones fomentando la cultura de la eficiencia, la eficacia y la calidad total en la producción de bienes de consumo.
Perfil de ingreso	Será un requerimiento para ingresar a la maestría, ser poseedor de una licenciatura en administración, contaduría, informática o carreras afines.
Perfil de egreso	directivos o consultores, con capacidad para participar en los procesos de toma de decisiones, formular e implementar estrategias aplicadas a la creación, organización, dirección, promoción y desarrollo de las empresas.
Mercado de trabajo	Posibilidad de trabajar para empresas nacionales e internacionales. Trabajo relacionado con finanzas. Hay posibilidad de trabajar como profesor en este sector al nivel universitario
Duración	4 a 6 semestres
Créditos	96
Áreas de conocimiento	Matemáticas, las ciencias de administración y organización, y el sector financiero
Etapas/eje	No tiene
Nombre de la institución	Universidad Popular Autónoma de Veracruz https://www.upav.edu.mx/posgrados/m-administracion-y-gestion-de-organizaciones.php

Instituciones y Programas que ofertan la maestría en Administración de Organizaciones	
Nombre del programa	Maestría En Administración Y Gestión De Organizaciones
Objetivo	Formar Maestros en Administración y Gestión de Organizaciones con responsabilidad, ética y humanismo, con un alto sentido de compromiso social para contribuir en el desarrollo sostenido y sustentable que la sociedad en su conjunto requiere, que genere e impulse propuestas modernas e innovadoras que eleven la productividad de las organizaciones fomentando la cultura de la eficiencia, la eficacia y la calidad total en la producción de bienes de consumo.
Perfil de ingreso	El aspirante a cursar este posgrado deberá poseer habilidades para el análisis de problemas y toma de decisiones, liderazgo y un alto compromiso de responsabilidad en el desarrollo de su profesión, gusto por la administración de empresas, contaduría, informática y técnicas de comunicación, así como por el trabajo individual y en equipo.
Perfil de egreso	El egresado del programa académico de la Maestría en Administración y Gestión de Organizaciones, es el posgraduado capaz de aplicar conocimientos, desarrollar habilidades y actitudes para participar en el análisis, adaptación e incorporación de los avances tecnológicos, administrativos y metodológicos que proporciona el desarrollo de las ciencias administrativas.
Mercado de trabajo	Los egresados podrán desempeñarse en cualquier cargo gerencial dado su formación teórica y metodológica de las siguientes áreas: administración, producción, finanzas y docencia. Administrador de empresas del sector público y privado. Como académico en instituciones de educación superior. Desempeñando funciones directivas en organizaciones del sector público y privado. Brindando servicios de consultoría, asesoría y gestión de proyectos de investigación.
Duración	2 años
Créditos	88
Áreas de conocimiento	Sin áreas
Etapas/eje	No tiene

Instituciones y Programas que ofertan la maestría en Administración de Organizaciones

Nombre de la institución	Universidad Nacional Abierta y a Distancia https://estudios.unad.edu.co/maestria-en-administracion-de-organizaciones
Nombre del programa	Maestría en Administración de Organizaciones
Objetivo	Busca que una nueva generación de líderes, formados con valores morales, sentido social y competencias directivas, se desempeñen como actores dinámicos, emprendedores y competentes que guíen a las organizaciones hacia el progreso y se presenten dispuestos a intervenir en el desarrollo de las mismas en un entorno en que la globalización es elemento determinante.
Perfil de ingreso	Nuestro programa está abierto a cualquier tipo de profesional que venga de cualquier área de conocimiento y que tenga como finalidad aplicar lo aprendido al desarrollo de organizaciones a través de la implementación de técnicas, herramientas estándares y saberes que puedan contribuir a la transformación de los territorios, el desarrollo armónico de las regiones y la perdurabilidad de las firmas.
Perfil de egreso	Nuestro egresado será un líder transformador y con espíritu innovador, crítico, analítico, creativo y solidario, competente para formular y hacer operativas estrategias generadoras de valor que contribuyan al fortalecimiento de las organizaciones. Gestor del cambio y el desarrollo organizacional comprometido con el ejercicio ético y solidario de la función directiva, la toma de decisiones y la gestión eficiente, informada, productiva, sostenible, sustentable y competitiva. Se podrá desempeñar de forma óptima en los siguientes campos: Gerente o director de cualquier organización. Asesor o consultor de organizaciones de cualquier naturaleza en aspectos que incidan en la competitividad, la sustentabilidad y la perdurabilidad. Gestor de proyectos de emprendimiento con vocación sustentable o proyectos spin-off que contribuyan a la transformación de procesos e ideas con alto componente de innovación. Investigador y generador de conocimiento en temas de modernización empresarial, desarrollo organización y/o gerencia pública. Docente universitario en áreas propias de la gestión, el diseño y el desarrollo organizacional.
Mercado de trabajo	Organización Pública y Privada
Duración	1 año
Créditos	45



Instituciones y Programas que ofertan la maestría en Administración de Organizaciones	
Áreas de conocimiento	Línea de profundización 1. Innovación Sustentable. Línea de profundización 2. Estrategias para la competitividad organizacional
Etapas/eje	No tiene
Nombre de la institución	La Salle. https://lasalle.mx/oferta-educativa/facultades/facultad-de-negocios/maestria-en-administracion-de-organizaciones-de-la-salud/
Nombre del programa	Maestría en Administración de Organizaciones de la Salud
Objetivo	Es un programa de posgrado en el que el alumno administrará eficaz y eficientemente unidades de salud, asumiendo un comportamiento ético y de responsabilidad social en la aplicación estratégica de aspectos teóricos-metodológicos y de tecnología de la administración.
Perfil de ingreso	ANTECEDENTES ACADÉMICOS Egresados de licenciaturas en las áreas Económico-administrativa y Ciencias de la Salud. Egresados de licenciaturas de otras áreas de conocimiento, siempre y cuando cuenten con experiencia laboral comprobable en este campo. Egresados de especialidades en el campo de la administración de organizaciones de la salud. Otros requisitos Comprensión de textos en el idioma inglés. Manejo de paquetes computacionales básicos y herramientas de Internet.
Perfil de egreso	Administrar eficaz y eficientemente unidades de salud, asumiendo un comportamiento ético y de responsabilidad social en la aplicación estratégica de aspectos teóricos-metodológicos y de tecnología de la administración.
Mercado de trabajo	Instituciones Médicas y de atención a la salud públicas y privadas, en el área de la administración.
Duración	6 cuatrimestres
Créditos	86.21
Áreas de conocimiento	Administración de la salud pública y privada

Instituciones y Programas que ofertan la maestría en Administración de Organizaciones	
Etapas/eje	No existen
Nombre de la institución	Universidad Pedagógica Y Tecnológica De Colombia http://www.uptc.edu.co/facultades/f_economicas/maestria/adm_org/inf_general/index.html#
Nombre del programa	Maestría en Administración de Organizaciones
Objetivo	<p>General: Contribuir en la formación posgraduada de profesionales con alto nivel de competencias investigativas y académicas en el campo de la Administración, que contribuyan al mejoramiento competitivo de las organizaciones de la región y al fortalecimiento disciplinar.</p> <p>Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar competencias investigativas y profesionales en los estudiantes del programa con un alto grado de pertenencia y responsabilidad frente a la región y el país • Ofrecer diferentes escenarios que contribuyan a un mejoramiento integral del aspirante en las dimensiones ética, humana, estética, ambiental, social, cultural y profesional • Generar las condiciones académicas para difundir el conocimiento y las investigaciones procurando que los resultados lleguen a los grupos de interés • Aportar nuevos conocimientos para contribuir a la comprensión, diseño y gestión de las organizaciones de la región • Coordinar la integración de las dinámicas curriculares con las redes académicas e investigativas disciplinares en el ámbito nacional e internacional.
Perfil de ingreso	<p>Profesionales de todas las áreas Formulario de inscripción debidamente diligenciado.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formulario Único Hoja de Vida. • Fotocopia Título profesional • Historial de Notas del Pregrado con promedio acumulado expedido por la respectiva universidad (original y copia) • Fotocopia documento de identidad. • Dos fotografías a color, fondo blanco 3x4 recientes. • Copia y original certificado electoral (opcional).

Instituciones y Programas que ofertan la maestría en Administración de Organizaciones	
Perfil de egreso	Haber cursado y aprobado en su totalidad el plan de estudios. <ul style="list-style-type: none"> • Haber cumplido con los requisitos establecidos en el numeral 2 del literal e) del Artículo 44 del Acuerdo 019 de 2018, o la norma que lo modifique o sustituya. • Haber sustentado y aprobado el trabajo de grado. • Tener matrícula vigente • Estar a paz y salvo por todo concepto con la institución • Cancelar los derechos de grado.
Mercado de trabajo	El Magister en Administración de Organizaciones de la UPTC tendrá las competencias para desempeñarse como directivo, administrador e investigador en las realidades de diferentes tipos de organizaciones.
Duración	4 semestres
Créditos	50
Áreas de conocimiento	Necesidades e impactos regionales con el rigor de las reflexiones, investigaciones y debates para interactuar en los círculos académicos internacionales
Etapas/eje	No tiene
Nombre de la institución	Universidad en línea UVES https://uves.org/maestria/en_administracion_de_organizaciones_educativas
Nombre del programa	Maestría en Administración de Organizaciones Educativas
Objetivo	Se pretende que el Maestro en Administración de Organizaciones Educativas, cuente con las habilidades de la administración, el liderazgo, la gestión, la organización y la planeación de las entidades educativas, vinculando a instituciones y procesos educativos, desarrollando capacidades y competencias propias de la dirección educativa, para contribuir a la intervención y solución de problemas inherentes a los procesos administrativos y gestión educativa, coadyuvando a una mayor vinculación, pertinencia y relevancia de las Instituciones respecto a grupos sociales, para innovar en el contexto educativo, pertinentes a tales áreas de la educación, ejerciendo destrezas, aptitudes y actitudes desarrolladas durante el estudio de la maestría.
Perfil de ingreso	Todos los interesados con Licenciatura o Ingeniería

Instituciones y Programas que ofertan la maestría en Administración de Organizaciones	
Perfil de egreso	<p>Conocer sobre el Sistema Educativo Mexicano, políticas educativas y sus retos ante un mundo globalizado.</p> <p>Aplicar las estrategias actuales en el manejo de Instituciones Educativas, su evaluación e implicaciones en la Calidad Educativa.</p> <p>Examinar las implicaciones de los principios políticos y paradigmas teóricos en el ejercicio de su práctica profesional como administradores educativos.</p> <p>Diseñar e implementar estrategias y tareas que redunden en el mejoramiento de la calidad de los servicios que prestan sus organizaciones educativas.</p> <p>Elaborar proyectos de desarrollo organizacional.</p> <p>Utilizar la tecnología disponible en su labor profesional.</p> <p>Administrar los planes y programas académicos de su institución.</p>
Mercado de trabajo	<p>Dirigir a Instituciones Educativas, a nivel Media Básica, Media Superior y Superior.</p> <p>Dirigir departamentos o centros de creación de programas.</p> <p>Dirigir centros de asesoramiento educativo.</p> <p>Dirigir organismos que ofrezcan asesoría y orientación en la consultoría en asuntos educativos.</p> <p>Dirigir organizaciones empresariales tanto públicas como privadas que ofrezcan capacitación al recurso humano.</p> <p>Dirigir Instituciones de Asistencia Social y Asociaciones Civiles.</p> <p>Dirigir Centros de Investigación Educativa.</p> <p>Diseñar, coordinar y poner en marcha proyectos de investigación educativa con alta calidad y pertinencia teórico metodológica.</p>
Duración	4 cuatrimestres
Créditos	60
Áreas de conocimiento	No tiene
Etapas/eje	No tiene

A diferencia con los otros planes de estudio que consideran perfiles de egreso, enfocados a la formación de ejecutivos, directivos, consultores, maestros en administración y gestión así como líderes, gestores, administradores de unidades de salud, y concedores del Sistema Educativo Mexicano; nuestro plan de estudio de la MAO, contribuye a la interpretación teórica de las organizaciones desde su consideración compleja, mediante la cual se realizarán intervenciones con bases teórico prácticas sólidas, basadas en modelos actuales.

3.7 Evaluación del Programa Educativo

a) Evaluación interna

Programa educativo

Las características del presente programa es que ofrece a diferencia de otros programas una estructura sólida en la formación teórica con características analíticas multidisciplinarias, que si bien observan otros programas educativos. Estos solo lo hacen en materia administrativa, y no organizacional. Otro elemento destacable del programa es el factor de ingreso que es una fortaleza en tanto que no sólo ofrece un criterio de especialización a las y los estudiantes de las áreas administrativas sino que oferta el Programa a áreas diversas que sean susceptibles de ser analizadas desde el campo de la administración de organizaciones; finalmente establece las bases a diferencia de otros programas que sólo tengan un impacto en ciencia básico - teórico, una intervención y corrección de problemáticas reales que han sido intervenidas por el estudiantado y que representan la base de las tesis de nuestros egresados y egresadas.

Se establece que si bien existe problemáticas concomitantes al desarrollo de la intervención como la factibilidad del ingreso, esto se solventa a partir de que los y las postulantes ya están dentro de las organizaciones por lo que la vinculación con el entorno está garantizada, lo cual representa por otro lado una problemática doble, por un lado, los y las postulantes ya tiene experiencia y una buena identificación de la problemática a resolver, por lo que el Posgrado ofrece las herramientas teórico metodológicas para su intervención e interpretación en la praxis; sin embargo la carga del tiempo de dedicación no puede por estas características estar diseñada en función de un posgrado convencional que exija a los y las estudiantes una dedicación diaria en las instalaciones del posgrado. Dichas problemáticas se compensan con el hecho de que en otros posgrados la cantidad de tiempo que se realiza en el momento de estudio de campo para la conceptualización de la problemática, no es necesario por las características de los postulantes como se mencionó.

Los contenidos se consideran tanto pertinentes como relevantes, puestos que abordan las perspectivas teórico metodológicas que se han establecido desde la Teoría de la Organización para la resolución práctica de problemas de los cuales los y las integrantes de las organizaciones carecen de dichas estructuras y paradigmas como para comprender y problematizar una intervención que no esté basado en una racionalidad limitada, tanto a nivel de toma de decisiones como en otros niveles operativos dentro de las organizaciones; para solventar problemas de eficiencia calidad y desarrollo puntual de mejoras.

Estudiantes

Con respecto a la trayectoria por generación se tiene los siguientes datos por generación:

Generación 2012-2014; titulados 6, baja 13, total inscritos 21, eficiencia terminal 28.57%

Generación 2013-2015; titulados 4, baja 7, total inscritos 11, eficiencia terminal 36.36%

Generación 2014-2016; titulados 5, baja 6, total inscritos 13, eficiencia terminal 38.46%

Generación 2015-2017; titulados 5, baja 6, total inscritos 13, eficiencia terminal 38.44%

Generación 2016-2018; titulados 3, baja 6, total inscritos 15, eficiencia terminal 20%

Generación 2017-2019; titulados 4, baja 6, total inscritos 18, eficiencia terminal 22.22%

Generación 2018-2020; titulados 5, baja 2, total inscritos 7, eficiencia terminal 71.43%

Generación 2019-2021; titulados 3, baja 4, total inscritos 7, eficiencia terminal 42.86%

A partir de esta generación los egresados se encuentran en proceso de titulación:

Generación 2020-2022; titulados 4, baja 7, total inscritos 11, eficiencia terminal 36.36%

A partir de esta generación son los estudiantes que se encuentran activos.

Generación 2021-2023; titulados 0, baja 1, total inscritos 8, eficiencia terminal 0%

Generación 2022-2024; titulados 0, baja 0, total inscritos 8, eficiencia terminal 0%

Cabe señalar que la razón por la baja eficiencia terminal que se ha tenido desde la fundación del posgrado hasta las últimas tres generaciones, fue a raíz de una mala gestión en función de los filtros de ingreso, este elemento ha sido subsanado en las últimas tres generaciones, es decir, en la que está en proceso de titulación 2020-2022, 2021-2023 y 2022-2024, con todas estas generaciones se establecieron los mecanismos

de selección rigurosos y se les dio un acompañamiento también riguroso en la formación académica así como en el proceso de elaboración de tesis.

Con respecto a servicios de apoyo y atención al estudiantado para garantizar en las generaciones activas actuales 2021- 2023, así como 2022-2024 se ofrecen el servicio de tutorías académicas así como asesoría de apoyo al aprendizaje a los y las estudiantes una vez por semana por parte de los y las PITC del NA del Programa, de igual forma asesoría administrativa para cubrir con los procesos que se requieren en cada segmento del ciclo formativo, por parte del Jefe de Posgrado, a su vez una asesoría de apoyo al aprendizaje donde se explica el programa de titulación, en cuanto a tiempos requisitos y normativas, en conjunto al proceso académico en la formulación del proyecto Tesis; se establecen la normatividad para la movilidad e intercambio de estudiantes, en caso de ser requerido por parte de los mismos. Los métodos de enseñanza-aprendizaje que se utilizan fomentan el aprendizaje dirigido y autodirigido para desarrollar la metacognición así como la capacidad de búsqueda de información con rigor científico. En función del programa de apoyo al empleo, este no es necesario puesto que la identidad de los candidatos al Programa Educativo es en sí misma profesional es decir que ya están insertos en empresas, o son microempresarios que buscan la resolución de problemáticas prácticas identificadas en sus organizaciones.

Seguimiento a egresados, si bien no se ha aplicado se tiene un formato de seguimiento a egresados, que se comenzará a aplicar a partir del 2023.

Encuesta de egreso

Esta encuesta tiene como objetivo conocer la opinión de las egresadas y los egresados de los programas de posgrado de la FCAel respecto a su satisfacción y formación académica que recibieron durante la realización de sus estudios; también tiene como propósito recibir sugerencias para mejorar los servicios educativos que se proporcionan en nuestra institución.

Se cuenta ya con el instrumento de evaluación que abarca una serie de indicadores para evaluar el seguimiento de su trayectoria laboral en términos de satisfacción con la educación recibida, las condiciones del empleo actual, información de participación en actividades colegiadas, y otros rubros relativos a su formación y posibles áreas de oportunidad que se podrían implementar en el Plan de estudios, cabe señalar que se implementará a partir del año 2023. Finalmente se señala que el instrumento de forma completa se coloca al final del programa en anexos.

Infraestructura

Si bien una de las debilidades, de la MAO era la infraestructura para el 2023 cuenta con la construcción de espacios físicos, adquisición de equipamiento, insumos, adquisición de insumos didácticos y materiales, los cuales se describen en una sección posterior se ha convertido en una de las principales fortalezas del programa.

b) Evaluación externa

La evaluación externa se desarrolló en el año 2016 por parte del CONACYT, en donde destaca las adecuaciones en los siguientes rubros:

Cuadro 11

Evaluación externa

Problemas identificados en la evaluación por el PNPC de CONACYT en la evaluación 2016	Propuestas de solución desarrolladas en la reestructuración 2023
¿El plan de estudios está soportado por un diagnóstico socioeconómico y del estado del arte en los campos de conocimiento que justifican la creación del programa?	Se realizó una revisión de las condiciones socioeconómicas del área de impacto del programa, así como del estado del arte considerando las tendencias del desarrollo de la disciplina

Problemas identificados en la evaluación por el PNPC de CONACYT en la evaluación 2016	Propuestas de solución desarrolladas en la reestructuración 2023
Para los programas con orientación profesional: ¿El perfil de egreso establece los atributos (las competencias profesionales) que los estudiantes deben tener al concluir sus estudios?	En base a las fortalezas institucionales, al desarrollo de la disciplina y al ámbito del desarrollo profesional de nuestros alumnos y alumnas se obtuvo el perfil de egreso considerando las competencias profesionales
Considerando los atributos establecidos en el perfil de egreso: ¿El mapa curricular y los contenidos por asignatura son adecuados para cumplir con los objetivos y metas del plan de estudios?	Se hizo un análisis en relación al ingreso, trayectoria y egreso de las y los estudiantes con el fin de cumplir con los objetivos y metas del plan de estudios
¿La estructura del plan de estudios (cursos, seminarios, trabajo de campo o experimental, actividades académicas mediadas por TIC, etcétera), son los apropiados para cumplir con los objetivos y metas del programa según su orientación?	Por ser un programa de carácter profesionalizante y considerando que el eje rector del mismo es el trabajo de tesis este integra toda la actividad desarrollada por los y las estudiantes enfrentando un tema profesional cuyo perfil es acorde al del programa de estudios
¿Se contempla la participación de estudiantes en eventos académicos internos y/o externos (seminarios, coloquios, otros) para presentar proyectos y/o avances de tesis?	El programa indica que al final de cada semestre se desarrolla un coloquio de presentación de avances ante el comité y ante toda la comunidad del programa, para ello se levanta un acta de avance
Con base en los medios de verificación: ¿El proceso de selección de estudiantes es rigurosamente académico y toma en cuenta el perfil de ingreso?	Este es un aspecto crítico por lo que se ha puesto especial interés en desarrollar las evidencias que garanticen que el aspirantes tiene los medios académicos, físicos y económicos para culminar con su habilitación en tiempo y forma

Problemas identificados en la evaluación por el PNPC de CONACYT en la evaluación 2016	Propuestas de solución desarrolladas en la reestructuración 2023
Con base en los medios de verificación: ¿El posgrado cuenta con un programa de seguimiento de la trayectoria académica de los estudiantes desde su ingreso y hasta el egreso del programa?	Si con la participación del director o directora de tesis que funge como tutor o tutora y con la información aportada por la Secretaría de posgrado, lo que permite atender incidencias del y la estudiante de manera temprana, para que se solucionen y garanticen la consecución del proceso académico
Para programas de orientación profesional y conforme a los reportes de productividad académica del programa: ¿El núcleo académico cuenta con líderes académicos en los campos del conocimiento y es congruente con el grado y nivel solicitado?	Con la reestructuración de la LGAC considerando las fortalezas institucionales. La productividad del núcleo académico y los cuerpos académicos asociados al programa, cuentan con los líderes reconocidos por una parte por el Sistema Nacional de Investigadores y por el otro con la trayectoria en el ámbito profesional, lo que garantice la dirección de los temas de tesis en relación a las necesidades profesionales
¿La institución cuenta con un programa de superación del personal académico, que permita la movilidad e intercambio de profesores (periodos sabáticos, post-doctorados, profesores visitantes, cátedras, etc.), con instituciones nacionales y del extranjero en apoyo al programa de posgrado?	El programa se establece de manera institucional considerando las estrategias de desarrollo de cada programa educativo
1 ¿Las LGAC son congruentes con el perfil de egreso y orientación del programa?	Se revisaron y se reestructuraron las LGAC considerando el desarrollo de los cuerpos académicos asociados al programa educativo, el perfil de las profesoras y los profesores pertenecientes al NA y al perfil de las y los estudiantes y su desarrollo profesional

Problemas identificados en la evaluación por el PNPC de CONACYT en la evaluación 2016	Propuestas de solución desarrolladas en la reestructuración 2023
¿Existe evidencia de la participación de los estudiantes en proyectos (de investigación o trabajo profesional) derivados de las líneas de generación y/o aplicación del conocimiento del programa?	En consideración a la reestructuración de las LGAC todos los proyectos de tesis desarrollan temas asociados a las LGAC y todos los trabajos de tesis desarrollan propuestas para solucionar problemas profesionales que las y los estudiantes identifican en sus organizaciones de desarrollo profesional
¿Conforme a los estudios del seguimiento de egresados, los resultados muestran que éstos se desempeñan laboralmente en un área afín a su formación?	Es indispensable que el trabajo de tesis de los y las alumnas respondan a problemas identificados como críticos en el desarrollo de su actividad profesional y en el desarrollo de la organización en la que colaboran
¿La productividad académica del programa de posgrado es suficiente y congruente con las líneas de generación y/o aplicación del conocimiento?	En consideración a la reestructuración de las LGAC en este momento todas las tesis se integran a las mismas.
¿Es efectiva la participación de los estudiantes en la productividad académica, según la vertiente, nivel y orientación del programa?	La única forma de obtención del grado es mediante defensa de tesis. Todas las tesis están ligadas a las LGAC y a los profesores adscritos al Núcleo Académico. Las tesis buscan presentar propuestas de solución a problemas identificados en las organizaciones en donde laboran profesionalmente y todas ellas son de carácter profesionalizante en las diferentes vertientes de la administración de organizaciones

Problemas identificados en la evaluación por el PNPC de CONACYT en la evaluación 2016	Propuestas de solución desarrolladas en la reestructuración 2023
¿Son congruentes las acciones de vinculación con los sectores de la sociedad con el nivel y orientación del programa?	Con un carácter profesionalizante las acciones de vinculación radican en el desarrollo de tesis en organizaciones con quien se establecen acuerdos de desarrollo y en algunos casos de confidencialidad de la información

En este sentido se pueden resumir las acciones desarrolladas en los siguientes rubros:

Ingreso, trayectoria y egreso de los alumnos y de las alumnas en donde se garanticen los criterios para el ingreso privilegiando que este perfil de ingreso garantice la obtención del grado, así como el debido acompañamiento del Director o Directora de tesis que además funge como tutor.

Conformación del Núcleo Académico en donde se contempla el perfil de los integrantes con el perfil del programa, así como la integración de líderes académicos reconocidos por el SNI y por ser un proyecto profesional profesores y profesoras con experiencia y reconocimiento en el ámbito profesional. De la misma forma integrar los trabajos de tesis al perfil de las LGAC y por lo tanto de los profesores y profesoras asociados a las mismas, considerando que los productos de las tesis mencionadas respondan a necesidades de los sectores sociales y productivos. En relación a las LGAC éstas se reestructuraron considerando las recomendaciones de la evaluación en donde tendrán un carácter eminentemente profesionalizante.

Vinculación en este sentido todos los trabajos de tesis tienen como objeto de estudio organizaciones tanto del sector social, gubernamental o empresarial por lo que los resultados impactan directamente a dichas organizaciones con respecto a los proyectos están desde origen vinculados, en algunos casos se requiere de cartas compromiso para la confidencialidad de la información.

4 PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS

En la actualización 2023 del plan de estudios con respecto del 2011, establece nuevas LGAC, acordes con el perfil y expertise del NA en función de las características de innovación y desarrollo de la disciplina en relación las tendencias en Análisis e intervención Organizacional, en tanto del estado del arte que incluye el análisis postmoderno de las organizaciones, el cambio organizacional la ecología de población, la intervención en las dinámicas complejas, la utilización de teoría que fomenta explica y define las estructuras de resiliencia organizacional en un entorno turbulento interdependiente y multifactorial sistémico, todo ello permite en relación con los niveles de análisis y producción de los académicos del NA que alimentan esta LGAC establecer los mecanismos de interpretación y resolución de estrategias de intervención organizacional: y en análisis de los factores que inciden en el desarrollo empresarial, se incorporan innovaciones en el ámbito de las tendencias de la ciencia de datos, los negocios inteligentes, y el uso de tecnologías que media la formación en la currícula a través de estrategias de aprendizaje descritas en cada uno de las unidades de aprendizaje del PE, donde además se describen tanto las competencias específicas como las transversales y generales incluidas en el nuevo Modelo Universitario (2022), de las cuales se desprenden las relacionadas con relación al área laboral y que impactaran de forma directa tanto en el desarrollo del capital humano como de las estrategias de intervención.

El alumnado en el Plan de estudio establece la interface entre la organización que interviene y conceptualiza mediante la interacción con los recursos del PE y las teorías y metodologías de intervención para la interpretación de las problemáticas, la interpretación y resolución insitu; el papel del profesorado, es de otorgar las competencias, mediante la currícula, formal en cada Unidad de Aprendizaje, de la teoría y metodología de intervención y problematización; esta característica es la que se considera como innovadora, puesto que la tendencia de algunos programas de estudio similares están más bien diseñados en y desde el ámbito interpretativo, mientras que en otros sólo en el ámbito de intervención técnico pero carecen del diagnóstico y sustentación

epistemológica para la interpretación y comprensión de la intervención. Por ello en otros programas sólo se tiene la capacidad de resolver el problema inicial pero no se otorgan de herramientas como este Programa de Posgrado de la MAO de ofrecer las competencias para solucionar cualquier otro tipo de problemas más allá de una única intervención inicial. En función de las estrategias de comunicación éstas no sólo establecen la formación autodirigida, y la formulación de la metacognición, sino que además se establecen los mecanismos de formulación y comunicación asincrónica y a distancia con las directoras, los directores, profesoras y profesores, para eficientar el proceso de intervención.

El valor total de créditos es de 90, conformado por quince materias distribuido en dos ciclos de formación y cuatro ejes formativos en una distribución de cuatro semestres, con 4 horas, 6 créditos por cada unidad que se establece con respecto a la necesidad en cada momento de la trayectoria en relación a la formación y desarrollo del proyecto de tesis.

5 OBJETIVOS CURRICULARES

La Maestría en Administración de Organizaciones se enfocará en la formación de capital humano especializado en la aplicación de nuevas tendencias:

5.1 Objetivo General

Formar maestras y maestros con conocimientos teóricos, metodológicos y prácticos para el desarrollo de un proyecto de intervención, desempeño de competencias y la instrumentación de estrategias aplicadas en los procesos administrativos, organizacionales y de toma de decisiones en las organizaciones públicas y privadas.

5.1.1 Objetivos Específicos

- conocer y comprender las teorías que le permitan a los maestrantes el desarrollo de una propuesta para la elaboración de proyectos de intervención de problemas prioritarios en organizaciones públicas y privadas.
- aplicar las teorías en el proyecto de investigación que le permitan a las y los maestrantes generar propuestas de intervención para resolver problemas prioritarios en organizaciones públicas y privadas.
- adquirir e Implementar enfoques de intervención por parte de las y los maestrantes a través de recopilación de información que le permitan la obtención y análisis de los resultados y el conocimiento de los problemas prioritarios de las organizaciones públicas y privadas.
- sintetizar en un proyecto, la estrategia de intervención que las y los maestrantes hayan desarrollado sobre los problemas prioritarios en las organizaciones públicas y privadas para la defensa de su tesis.

Misión

Preparar Maestros y Maestras en Administración de Organizaciones con un alto nivel de competencias teóricas y prácticas en los campos del conocimiento de la administración y áreas afines, aptos para desempeñar funciones de dirección, consultoría en las

organizaciones de las entidades productivas; a través de programas educativos de calidad con tres Líneas de Generación y Aplicación de Conocimiento: Análisis organizacional, Finanzas empresariales y Métodos y procesos en la informática, las cuales buscan responder a las necesidades de los sectores productivos ubicados en el Estado de Morelos, del país o a nivel internacional.

Visión

Posicionarnos en los próximos cinco años como la primera opción para un estudiante que desee estudiar un posgrado profesional de calidad, con alto nivel de competencias, y reconocido por los sectores sociales y productivos de la región; así mismo por organismos acreditadores a nivel nacional e internacional, que permita a sus egresados ser competitivos en el campo de las entidades productivas y organizacionales capaces de apoyar y contribuir con el crecimiento y desarrollo del entorno regional y del país, aprovechando las ventajas competitivas que la globalización nos exige.

La Maestría en Administración de Organizaciones, contempla la utilización de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) en diferentes actividades; tales como, la enseñanza-aprendizaje, tutorías, generación y aplicación del conocimiento, gestión y difusión de la información. Algunos de los cursos o seminarios que se ofertan podrán cursarse de manera multimodal, es decir, mediante diferentes combinaciones de formación presencial y la opción a distancia.

5.2 Metas

1. Formar maestrantes con habilidades y conocimientos para su aplicación en el desarrollo de proyectos de tesis a través de casos de estudio, para la intervención de problemas prioritarios en organizaciones públicas y privadas; por lo menos al 80% de los inscritos y matriculados por generación.
2. El 100% de los proyectos de tesis de los maestrantes, estén orientados a atender problemas prioritarios de una organización pública o privada.

3. Difundir semestralmente el 100% de los proyectos de tesis de las y los maestrantes en el Coloquio BIANUAL de Análisis e Intervención Organizacional con la finalidad de evaluar y dar a conocer el desarrollo.
4. Participar los directores de tesis y sus dirigidos de manera individual o en colaboración por lo menos en un congreso nacional o internacional por generación para la difusión y divulgación de sus avances de proyecto de tesis o en su caso de los resultados obtenidos de este, de acuerdo a la disponibilidad de recursos.
5. Que el 10% de los y las estudiantes, por cohorte generacional, publiquen en una revista indexada nacional o internacionalmente, el contenido de su proyecto de tesis para divulgación o difusión de su información en coautoría con su director y codirector, de acuerdo a la disponibilidad de recursos.

6 PERFIL DEL ALUMNO

6.1 Perfil de ingreso

La y El aspirante que busque ingresar a la Maestría en Administración de Organizaciones deberá contar con los siguientes conocimientos, habilidades y competencias:

Conocimientos

- contar con los conocimientos del nivel inmediato anterior en las áreas económico, administrativas; computación, informática, ingeniería de sistemas y áreas afines. En caso de licenciaturas de áreas disciplinares no afines la comisión responsable del proceso de selección, evaluará los casos, considerando la experiencia profesional del aspirante en relación a la administración de recursos.
- experiencia práctica en alguna de las siguientes áreas: finanzas, contabilidad, economía, estadística, matemáticas financieras, manejo de software, conocimiento general del mercado de valores, recursos humanos, mercadotecnia, administración de empresas turísticas, salud pública o administración en general.
- comprensión de textos en inglés o su equivalente en otro idioma.

Habilidades

- contar con experiencia en la práctica profesional dentro de algún área administrativa.

Valores

- carta de exposición de motivos, que deberán declarar los aspectos necesarios que el aspirante considera como básicos para cursar la maestría haciendo hincapié en la revisión y adopción de valores socialmente aceptados.

estimando los valores honestidad, congruencia con el posgrado interés y compromiso por la metacognición como la responsabilidad.

Destrezas o aptitudes

- presentar un proyecto – intención, que contenga introducción, objetivo general, objetivos particulares, metodología general, cronograma y bibliografía. El proyecto deberá mostrar la línea de interés del candidato, en un máximo de quince cuartillas. El proyecto demuestra la aptitud para delimitar un problema disciplinar y presentar una metodología para darle solución.
- conocimientos de manejo de software o paquetería en programas de procesamiento de textos, presentaciones y bases de datos básicos como Word, Excel y Power Point.

Actitudes

- mostrar actitud propositiva en la entrevista de forma proactiva y disposición al diálogo en función de la comunicación asertiva en las respuestas.

6.2 Perfil de egreso

En forma general, el egresado desarrollará sus destrezas en el ámbito de la Administración de Organizaciones, Finanzas, ambiente normativo e impositivo, Comunicación y Desarrollo de Proyectos, donde aplicará sus conocimientos teóricos-prácticos. Orientará a través del análisis de realidades organizacionales la propuesta de modelos de solución e implementación de estrategias prácticas, que permitan la toma de decisiones, los cauces de acción pertinentes y el monitoreo por medio de indicadores de desempeño establecidos. Así mismo, generará a través de aplicaciones metodológicas de utilidad en las organizaciones productivas, derivada de experiencias prácticas en campo.

Competencias

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 básicas

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

6.2.2 Competencias genéricas

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 otros/as

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
- comunicación en un segundo idioma
- responsabilidad social y ciudadana
- aprecio por la vida y la diversidad
- emprendimiento (UAEM, 2022, p. 43-50)

6.2.3 Competencias Laborales

6.2.3.1. Competencias específicas disciplinares

- genera estudios de las organizaciones desde las interacciones entre los individuos 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.

6.2.3.2 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.

7 ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

Las organizaciones viven en constante cambio para enfrentar problemas tradicionales y emergentes que imponen las condiciones de un entorno globalizado y con grandes brechas de marginación (Lipovetsky, 1990; Izquierdo, 1999; Montaña, 2004; Scott, 2007). Así, la Maestría en Administración de Organizaciones se caracteriza por su orientación profesional que busca mejorar e innovar la práctica profesional administrativa. A través de este plan de estudios se busca que el egresado de la Maestría en Administración de Organizaciones cuente con los conocimientos, habilidades, valores y actitudes que puedan contribuir a resolver problemas de la disciplina para así satisfacer las necesidades que demanda la sociedad contemporánea.

7.1 Flexibilidad curricular

a) Oferta educativa diversificada

El plan de estudio de la Maestría en Administración de Organizaciones establece los criterios estructurales para garantizar la incorporación de contenidos y referencias actualizados para lo que se actualizaron los programas de cada unidad de aprendizaje, así como que se incorporaron nuevos, a través de un análisis de los temas transversales y globales así como de la necesidad actual de teorías que interpreten y establezcan los elementos necesarios para la intervención de la realidad global a partir del año 2022 que fue su actualización, asimismo se establecen los mecanismos garantes de actualización de contenidos en cada una de las materias; ya que como se sabe en la administración así como en la ciencia existen tendencias y modas en la gestión, por lo que se establecen temas generales, debido a que por ejemplo en 2022 tenemos como un contenido de moda el Machine Learning, pero en 5 años 2027 existirá otro concepto teórico que aborde la misma problemática administrativa, por lo que se emiten conceptos básicos como programación para la administración o las tendencias actuales (de esta forma se podrán abordar las tendencias a partir de momento en que se imparta la materia haciendo el plan más flexible) así se pierden abordar tendencias de información para tomas de decisiones, debido a que probablemente en tres años ya existan sistemas interpretativos utilizando

inteligencia artificial que en el 2022 aún no existen. Por otro lado, se integran temas transversales, considerando que estos se dan también en función de las tendencias culturales y políticos temaiken serán proclives a su modificación en contenidos y con respecto del Modelo Universitario (2022), así como las demandas internas organizacionales y externas institucionales, así como de nuestra población objetivo. Se incluye asimismo un actividad de retribución social como lo establece en sus prerrogativas el CONACyT mediante actividades de difusión y divulgación de los contenidos de las investigaciones e intervenciones en las organizaciones. En relación a estancias profesionales esto queda solventado con relación a la identidad de nuestras y nuestros estudiantes ya que la mayoría están insertos en el ámbito laboral al ingreso al posgrado, lo que produce la transferencia de conocimiento en sus propios escenarios.

b) Reformulación de la estructura curricular

Existe una congruencia entre los dos ciclos de formación tanto el básico y el profesional en función de los ejes en modo de matriz, en el básico se encuentra los ejes básico y metodológico, y en el ciclo profesional se encuentra el de énfasis y el de desarrollo de proyecto, cada uno de ello relacionado con cada una de las éstas formativas en el tiempo es decir, en primer semestre, segundo tercer y cuarto, se relacionan en función de las necesidades, por lo que se establecen los mecanismos curriculares para la creación del protocolo en primer semestre, pero además de la metodología necesaria y algunos conocimientos teóricos (eje básico) para sostener la creación de argumentos y categorías analíticas.

c) Itinerarios de formación

Si bien el plan de estudios no otorga la capacidad para que los y las estudiantes elijan sus materias en el momento de su formación, esto es debido a que como se ha comprobado en generaciones anteriores el seguimiento constante de su formación es necesario para garantizar la eficiencia terminal y evitar la deserción, sin embargo la elección de contenidos de la tesis se da en conjunto con el director y la directora de tesis por lo que los contenidos en el eje de énfasis que forman parte del ciclo profesional, se

establecerán en función de la oferta académica pero bajo la congruencia de la necesidad de contenidos particulares de la tesis, es aquí donde podemos garantizar la flexibilidad. En el caso de que el y la estudiante no pueda concluir un curso específico debido a problemas contingentes, y en atención a la diversidad se podrá aperturar la materia en periodos intersemestrales para que no pierda su ritmo temporal con respecto al tiempo establecido por el Conacyt para la culminación del programa.

d) Temporalidad

Se integran estrategias que favorecen las trayectorias académicas en relación a los intereses de los y las alumnos, con respecto de sus temáticas de intervención mediante el apoyo continuo de asesoramiento del NA, para terminar sus créditos en tiempo garantizando a través de unidades de aprendizaje intensivos y periodos intersemestrales o cursos remediales.

e) Multimodalidad

Si bien no existe en el presente plan de estudios materias híbridas, se fomenta el uso de tecnología para el aprendizaje autónomo mediante elaboración de material didáctico virtual así como el uso de plataformas como aulas virtuales de libre acceso y modificación permanente para que los y las alumnos tengan en todo momento acceso a los contenidos, y la capacidad de búsqueda así como de la capacidad de avanzar a su propio ritmo, pero siempre bajo el seguimiento de cada uno de ellas y ellos para evitar el rezago y la deserción, en este sentido se plantea tanto el seguimiento en la trayectoria como el aprendizaje basado en el y la estudiante; la capacidad de ofrecer contenidos virtuales dará capacidad a las y los estudiantes de establecer sus propios mecanismos de búsqueda asincrónica y metacognitiva.

f) Movilidad

Se establecen y garantizan la condiciones para que las y los estudiantes puedan hacer movilidad interna y en su caso de reunir las condiciones de regularidad y excelencia académica de realizar estancias en otras instituciones educativas nacionales e

internacionales con las que se tengan cartas de intención o convenios y con las cuales se establezca la necesidad de cursar debido al contenido experto del académico receptor con respecto a la temática de tesis e intervención del alumno y alumna, así como sus condiciones personales. De la misma forma se recibirán a estudiantes de otras instituciones educativas que les interese los contenidos de nuestro programa de posgrado, promoviendo así la interacción entre nuestros estudiantes y otras instituciones educativas

g) Autonomía y autorregulación en la formación

En las unidades de aprendizaje se establecen como mecanismos formativos, y análisis de casos propios de las organizaciones, como proyectos, la propuesta de solución de problemáticas en las intervenciones propias de la naturaleza de nuestro plan de estudio profesionalizante, promoviendo así el debate de las ideas y la formación colectiva del conocimiento bajo un debate multidisciplinario entre las diversas formaciones de los y las estudiantes y sólo bajo la guía del profesor tutor y profesora tutora, mediando a través de la formación del director y directora de tesis, a través de la sinergia formativa multidisciplinar.

h) Vinculación con los sectores sociales

Se incorporan actividades como el trabajo en el campo, mediante la intervención en las organizaciones, estancias académicas en relación a que se den las condiciones institucionales para su realización y que contribuyan a la formación; en cuanto a prácticas profesionales estas están garantizadas puesto que los y las estudiantes provienen del campo laboral privado y público con lo que se garantiza el reconocimiento de las experiencias formativas del campo laboral en donde ellos y ellas son expertos y expertas. Se considera que la vinculación se realiza a través de los convenios existentes así como cartas de intención con otros posgrados, en caso de que no exista un documento oficial se le denominará gestión directa.

7.2 Ciclos de formación

Cuadro 12

Ciclos de formación

Ciclos de Formación en el Ejemplo de Trayectoria Académica					
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE ORGANIZACIONES					
Ejes Generales de la Formación	Ciclo Básico	Ciclo Profesional			Total
	1er. Semestre	2º. Semestre	3er. Semestre	4º. Semestre	
Básico	Teoría Organizacional HT2 HP2 Créditos 6	Nuevo Institucionalismo HT2 HP2 Créditos 6	Estrategias Financieras HT2 HP2 Créditos 6	Sistemas Colaborativos en las organizaciones HT2 HP2 Créditos 6	HT8 HP8 Créditos 24
Metodológico	Estructura y diseño organizacional HT2 HP2 Créditos 6	Métodos estadísticos para el diagnóstico organizacional HT2 HP2 Créditos 6	Diagnóstico y cambio organizacional HT2 HP2 Créditos 6	Diseño y desarrollo de proyectos de inversión HT2 HP2 Créditos 6	HT8 HP8 Créditos 24
Énfasis	-	Optativa I HT2 HP2 Créditos 6	Optativa II: HT2 HP2 Créditos 6	Optativa III: HT2 HP2 Créditos 6	HT6 HP6 Créditos 18
Desarrollo de tesis	Seminario de tesis I. Protocolo de investigación HT2 HP2 Créditos 6	Seminario de tesis II. Marco teórico conceptual HT2 HP2 Créditos 6	Seminario de tesis III. Aspectos metodológicos, resultados de aplicación HT2 HP2 Créditos 6	Seminario de tesis IV. Producto final HT2 HP2 Créditos 6	HT8 HP8 Créditos 24
Total	HT6 HP 6 Créditos 18	HT8 HP 8 Créditos 24	HT8 HP 8 Créditos 24	HT8 HP 8 Créditos 24	HT30 HP 30 Créditos 90

7.3 Ejes generales de la formación

La Maestría en Administración de Organizaciones cuenta con los siguientes ejes:

a) Eje básico

El plan de estudios de la Maestría en Administración de Organizaciones, se encuentra integrado por un eje básico donde se incluyen unidades de aprendizaje que apoyan el carácter multi o interdisciplinario, de tendencia formativa; y, representan la base en esta área del conocimiento (administrativa), con ello, el estudiantado accede a otros niveles de profundidad en su estudio, de la descripción a la correlación, análisis y control de las variables dependientes con lo que podrá desarrollar un producto terminal. Las unidades de aprendizaje consideradas son las siguientes:

- teoría organizacional
- estrategias financieras
- nuevo institucionalismo
- sistemas colaborativos en las organizaciones

b) Eje metodológico

En la primera etapa del plan de estudios de la Maestría en Administración de Organizaciones, que comprende desde el inicio del curso hasta la etapa metodológica, están contemplados, los contenidos de las unidades de aprendizaje, cuyo enfoque orientan el aprendizaje de los fundamentos teóricos necesarios y que apoyan el desarrollo del proyecto final, reforzándolo a través de tutorías; con lo anterior, se podrá introducir al estudiantado al estudio formal de la administración de organizaciones con un carácter innovador en su proyecto, presentando avances del mismo cada semestre.

Con base en lo anterior, los objetivos de este eje son:

- comprender la importancia de contar con estudios de alto nivel de calidad en administración de organizaciones en el entorno actual.
- aplicar valores éticos y morales en los negocios dentro de la administración de organizaciones públicas, privadas y sociales.
- desarrollar un producto terminal, enfocado al ejercicio y aplicación de la administración en los diferentes tipos de organizaciones.

- reconocer, manejar y aplicar técnicas y principios de la administración en organizaciones.
- emplear las nuevas tendencias y técnicas que se centren en el control y la evaluación de actividades y procesos humanos y materiales.
- categorizar las tendencias al análisis organizacional, finanzas empresariales y métodos y procesos en la informática, aplicadas al sector público y privado, así como, capacidad de análisis de las políticas a seguir, para ser capaz de diseñar y proponer medidas que incrementen la eficiencia de las organizaciones con el entorno político y cultural.

Para que lo anterior sea posible, se consideran necesarias las siguientes unidades de aprendizaje,

- estructura y diseño organizacional
- diagnóstico y cambio organizacional
- métodos estadísticos para el diagnóstico organizacional
- diseño y desarrollo de proyectos de inversión

c) Eje de énfasis

Los objetivos de este eje son:

- orientar al estudiante hacia la identificación más profunda de materias que son inherentes al análisis organizacional, finanzas empresariales y métodos y procesos en la informática.
- integrar los conocimientos adquiridos para aplicarlos en construir diagnósticos organizacionales, evaluación de proyectos de inversión o sistemas de seguridad informática que apoyen la toma de decisiones en las organizaciones.

Para esto serán necesarias las siguientes unidades de aprendizaje Optativas:

- negocios inteligentes
- complejidad y organizaciones

-
- modelo de gestión del talento humano
 - administración financiera
 - finanzas internacionales
 - organizaciones y género
 - gestión del aprendizaje en las organizaciones
 - gestión e innovación para MYPYMES
 - marco jurídico organizacional
 - estrategias fiscales en las organizaciones

d) Eje de desarrollo de tesis

El objetivo del Desarrollo de Tesis es analizar, adaptar e incorporar en la práctica los avances en la administración en el análisis organizacional, finanzas empresariales y métodos y procesos en la informática, para así reforzar el dominio conceptual, metodológico y técnico para la detección de necesidades y problemas reales suscitados en el ámbito administrativo, financiero y de administración de información y comunicación. La materialización de este objetivo se concreta en la presentación de un producto terminal, el cual se desarrollará en las siguientes unidades de aprendizaje bajo la dirección de un tutor:

- seminario de tesis I. Protocolo de Investigación;
- seminario de tesis II. Marco teórico conceptual;
- seminario de tesis III. Aspectos metodológicos resultados de aplicación;
- seminario de Tesis IV. Producto final.

Participación en eventos académicos. Con el fin de brindar elementos de mejoramiento para alcanzar una formación académica de calidad; Estos eventos, se programarán, de acuerdo a las necesidades y aptitudes de los y las estudiantes; así como, a los requerimientos que demande el mercado laboral.

7.4 Tutorías

El objetivo de un sistema tutorial es el de establecer un enfoque de seguimiento para influir en el impacto en términos del aseguramiento de indicadores de calidad en dos niveles, primero en evitar la deserción en función de que los y las estudiantes del posgrado no abandonen por razones administrativas, académicas, o personales el posgrado, y para ello puede desarrollarse un Plan de Acción Tutorial, que en general es propio de una Unidad Académica. En segundo término, un plan de acción tutorial debería de establecer las bases para asegurar la eficiencia terminal en relación a los requisitos tanto administrativos como académicos.

Para el logro en el seguimiento de los y las estudiantes se ha establecido que existen básicamente dos razones por las cuales no logran conseguir el objetivo final, la primera es la económica y el tiempo de dedicación, lo cual estaría solventado con las becas otorgadas por el CONACyT y el compromiso de dedicación a la realización de la tesis que es la segunda causa la cual es académica; para ello se establecen tiempos de atención y estructuras de diseño de intervención a así como avances medibles y metas para cada etapa o ciclo formativo.

Se realizan de la misma forma compromisos de avance del proyecto o tesis en el eje del proyecto terminal; en los primeros 6 meses se desarrolla el producto de estructura de la investigación o intervención, en los siguientes seis meses se establece y desarrolla de forma medida el marco teórico conceptual, dentro del ciclo profesional se da seguimiento y acompañamiento en el desarrollo de los aspectos metodologías de intervención y desarrollo del proyecto terminal y finalmente y para asegurar la eficiencia terminal cercana al 100% por cohorte generacional, en los últimos 6 meses de duración de la MAO se da seguimiento al desarrollo de producto final en el eje de proyecto terminal dentro del ciclo profesional.

7.5 Líneas generación y aplicación del conocimiento.

El programa sustenta la formación de los y las estudiantes mediante el soporte teórico revisado en la asignatura y su aplicación en el desarrollo del trabajo de tesis, el cual es eminentemente de aplicación, el marco se basa en dos líneas de Generación y Aplicación del Conocimiento, (LGAC) reconocidas en el programa:

Línea 1. Análisis e intervención organizacional.

Línea 2. Análisis de los factores que inciden en el desarrollo empresarial.

Del período comprendido entre el 2011 (fecha de creación) y el 2023 (fecha de reestructuración curricular), los resultados del programa han arrojado un promedio de titulación del 33.71% de eficiencia terminal en sus ocho generaciones, destacando la 7ma generación con un 71.9% de eficiencia, este problema de baja titulación es debido a un pobre acompañamiento por parte de los directores de tesis, una bajo compromiso de los estudiantes ya que al no ser su actividad prioritaria, por ser un programa profesionalizante los estudiantes desarrollan una actividad profesional (trabajan) lo cual ante cambios en su estatus laboral tienden a abandonar definitiva o temporalmente sus estudios, y el tercer factor una baja coincidencia entre los temas de tesis y las líneas de generación y aplicación del conocimiento, por lo que es una prioridad para esta reestructuración el atender a estas tres problemáticas.

Las líneas de generación y aplicación del conocimiento asociadas originalmente a este programa 3: 1) Análisis organizacional, 2) Finanzas empresariales, y 3) Métodos y procesos de la informática. Sin embargo, estas líneas y sus definiciones, no se correlacionan completamente con el desarrollo y elaboración de las tesis. En este sentido la razón de ser del programa es la detección de problemas organizacionales a través de diagnósticos que permitan generar propuestas de mejora y solución, que le posibilite a la organización crecer en todos los ámbitos administrativos y organizacionales. En la reestructuración curricular de 2023, la comisión académica interna realizó un análisis y se cambiaron las líneas generales de aplicación del conocimiento, quedando como: 1) “Análisis e intervención organizacional” y 2) “Análisis de los factores que inciden en el desarrollo empresarial” lo que permite fehacientemente la transdisciplinariedad. Con la

reestructuración curricular 2023 se fortalece el NA permitiendo la participación de profesores investigadores de tiempo completo y profesoras investigadoras de tiempo completo; profesores y profesoras de tiempo completo de las disciplinas del campo de las ciencias sociales y administrativas, con la participación en forma de codirectores, por ejemplo en el de administración de hospitales es deseable la intervención de un médico que conozca los aspectos técnicos del proceso asociado y de preferencia que colabore en la organización de estudio, en el ámbito de la administración (del NA). Se integran 4 profesores de tiempo parcial a la comisión de reestructuración curricular y de colaboración con el NA. Con respecto de los aspirantes podrán ingresar todas las personas profesionales que hayan participado o que participen -y tengan forma de comprobarlo- en puestos de alta dirección, de toma de decisiones, administrativos y de gestión en las organizaciones ya sean públicas o privadas independientemente del giro o razón social y del objeto de su actividad.

En este contexto de fortalecimiento del NA, se trabaja para incrementar las publicaciones y dirección de tesis de los 4 nuevos integrantes, y esta actividad incide en el crecimiento y consolidación del propio programa, iniciando con su participación como directores y codirectores de tesis en la Maestría en Administración de Organizaciones, con este esfuerzo organizacional se busca que las LGAC de la reestructuración se basen en la producción del profesorado; y sea congruente con el perfil de egreso en función de las competencias adquiridas bajo la congruencia con estas líneas y que la expertis de las profesoras y los profesores se refleje en la currícula del plan de estudio.

De la misma forma que las LGAC atienden el análisis complejo de la naturaleza de la organización así como la complejidad de la intervención; a partir de un enfoque desde la sociología, la administración, la psicología, finanzas y aquellas que inciden en aspectos técnicos y que al diseñar las LGAC tengan relación con el perfil de las profesoras y los profesores que integran el Núcleo Académico, que serán directriz de los temas de investigación y/o intervención que desarrollen las y los estudiantes, a través de su trabajo de tesis y los cuáles sean congruentes con las profesoras y profesores que los acompañan.

Análisis e intervención organizacional

Se estudian las organizaciones para determinar sus características, especificidades y procesos formales e informales 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, como una forma de responder adecuada y oportunamente a los desafíos que plantea su entorno. Se desarrollan estudios de las organizaciones desde las interacciones entre los individuos en su cotidianidad y su subjetividad que es en donde se define el sentido del comportamiento colectivo, grupal y personal. Y 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. Se implementan y diseñan modelos y metodologías que permitan la generación de competencias internas y externas para las organizaciones.

Los profesores asociados a esta línea participan como parte del NA y son el Dr. Augusto Renato Pérez Mayo, el Dr. Fernando Romero Torres y el Dr. Pablo Guerrero Sánchez.

Análisis de los factores que inciden en el desarrollo empresarial

A partir del reconocimiento de la importancia de la empresa, se establecen las estrategias para lograr los objetivos organizacionales de permanencia, crecimiento, expansión, innovación y conocimiento de frontera. Por medio de la conjugación efectiva de recursos humanos, materiales y financieros, tecnologías de la información, ciencia de datos y negocios inteligentes. Lo anterior, a través de una metodología transdisciplinar que permite el entrelazamiento de las diversas disciplinas para la solución de problemas a corto, mediano y largo plazo atendiendo a la sostenibilidad de la empresa y sus partes relacionadas.

El profesorado asociado a esta línea pertenece al NA y son el Dr. Felipe Bocilla Sánchez, el MAO. Emmanuel Daniel Cisneros Arizmendi, La MA. Lucía Gómez Flóres y la Dra Avelina Velasco Ocampo.

En este sentido se desprende del análisis realizado en el ámbito de la comisión de reestructuración curricular que la modificación de las LGAC permitirá que:

- las LGAC propuestas en la reestructuración curricular 2023 se basan en la producción de los profesores; y es congruente con el perfil de egreso en función de las competencias adquiridas bajo la congruencia con estas líneas, la expertiz de los profesores reflejada en la currícula del plan de estudio.
- las LGAC atienden el análisis complejo de la naturaleza de la organización, así como la complejidad de la intervención; a partir de un enfoque desde la sociología, la administración, la psicología, finanzas y aquellas que inciden en aspectos técnicos.
- al diseñar las LGAC en relación al perfil de los profesores que integran el Núcleo Académico, estas serán la directriz de los temas de investigación y/o intervención que desarrollen las y los estudiantes a través de su trabajo de tesis y los cuáles sean congruentes con la expertiz de las profesoras y los profesores que los acompañan , se espera un número equilibrado de tesis en relación a las disciplinas específicas de la administración, (Organización, finanzas, impuestos, normativo y control de la gestión), por lo menos una tesis por profesor integrante del NA por año.
- las LGAC se relacionan con las necesidades científicas de interpretación y diagnóstico, así como de intervención mediante el uso de tecnología de las organizaciones que están en la sociedad, tanto públicas como privadas, desempeñando desde el punto de vista científico un papel social.
- existe congruencia entre los objetivos del plan de estudios que vinculan el conocimiento, comprensión y aplicación teórica, en los proyectos de tesis, la implementación de la intervención y la capacidad de síntesis en un proyecto final que se requiere en el perfil de egreso.
- existe una relación entre los proyectos de los estudiantes derivado de su actividad profesional con respecto a las LGAC y la dirección del núcleo académico, aunque se ha desarrollado un esfuerzo importante para esta asociación, el cambio en el personal de tiempo completo asociado al programa

educativo ha distorsionado esta relación, por ejemplo el tema de sistema de información carece de investigadores asociados al núcleo académico, por lo que fue indispensable redefinir las LGAC que interrelacionan el perfil de los investigadores asociados al núcleo académico y el programa educativo, con esta reestructuración se dá congruencia entre estos tres factores con lo que se busca garantizar la eficiencia terminal.

7.6 Vinculación

El programa de la Maestría en Administración de Organizaciones de la FCAel de la UAEM, viene a cubrir un área de oportunidad no atendida en los sectores productivos regionales. Por lo tanto, consideramos, que da respuesta a esta carencia; ya que las organizaciones demandan capital humano habilitado, permitiendo con ello la incursión de los y las futuras egresados de esta Maestría al mercado regional. Y, con base a una de las funciones sustantivas de la universidad pública como lo es la extensión y difusión de la cultura, a través de la vinculación, nos proponemos realizar una serie de acciones estratégicas como son:

La oferta de esta maestría a los sectores productivos privado, público y social de la región para que sus interesados e interesadas cursen como valor agregado a su perfil profesional dicha maestría.

- ofrecer perfiles profesionales cualificados que cubran las necesidades de recursos humanos de las organizaciones productivas. Proveen servicios profesionales especializados a través de estudios de diagnóstico para la toma de decisiones y solución de problemas en las organizaciones productivas, a través de proyectos de investigación interdisciplinar e interinstitucional de los docentes de tiempo completo en colaboración con estudiantes de la maestría y docentes de tiempo parcial.
- promover la firma de convenios de colaboración conjunta con los sectores estratégicos regionales, nacionales e internacionales interesados; así como con instituciones de educación superior y de investigación que enriquezcan la

actualización e intercambio de conocimiento a través de la movilidad del estudiantado y profesorado.

- la vinculación de la Universidad, con los sectores públicos y privados locales, regionales y nacionales; permite, el contacto, con el campo del ejercicio profesional; para, que de esta forma, el y la egresada, pueda desarrollar en la práctica las competencias laborales de su perfil profesional; destacando entre ellas, su conducta ética, a través de la cual, podrá reforzar los valores de autonomía, creatividad, honestidad, autodisciplina y trabajo interdisciplinario; con los cuales, dará respuesta a las necesidades y expectativas de dichos sectores.

Para que la vinculación pueda ser efectiva, se precisa, el diseño de actividades consistentes con la realidad del entorno de los sectores productivos estratégicos tanto públicos como privados de la región; tomando como referencia el estudio de pertinencia que da origen a la Maestría; y con el fin, de lograr alcanzar los objetivo general y específicos establecidos en este plan de estudios; dichas actividades se enlistan a continuación:

- servicios de asistencia técnica. Reforzar y promover servicios de asistencia técnica, que estén directamente relacionados con la formación académica y su campo de desarrollo profesional.
- módulo de asistencia técnica. Crear un módulo de asistencia técnica y profesional, donde los y las estudiantes de Maestría puedan ser dirigidos por docentes expertos y expertas y/o investigadores e investigadoras con perfil académico reconocido, mediante asesorías, tutorías y dirección de proyectos de administración de bienes y/o servicios. Dicho módulo estará a cargo del Coordinador de Investigación y Posgrado de la FCAel. El servicio de asistencia técnica y profesional, se vincula, con prácticas de servicio a la comunidad, y con ello, posibilitar la evaluación de los contenidos educativos de la Maestría en Administración de Organizaciones.

Relativo a la movilidad y de intercambio estudiantil y docente, se destaca la necesidad de contar con un programa de prácticas congruente con los objetivos de formación de los y las estudiantes y la interacción de los PTC, aprovechando en un primer momento, los convenios con los que cuenta la Universidad y la Facultad, partiendo de los convenios de la licenciatura y complementados con los establecidos a nivel maestría. Además, se proyecta ampliar y diversificar los escenarios de prácticas con instituciones regionales, nacionales e internacionales vinculadas al posgrado; debido a que es una función sustantiva ineludible e inaplazable. A través de estas vinculaciones, se busca contribuir a la formación de los y las estudiantes, la consolidación y puesta en práctica de los conocimientos, habilidades, actitudes y valores que promueven el desarrollo de competencias profesionales. Sin embargo, la vinculación no se limita únicamente al sector productivo; también son objeto de convenios las actividades académicas.

Es evidente que el intercambio académico interno y con instituciones educativas públicas y privadas externas, nacionales o internacionales, constituye un elemento fundamental en la tarea de fortalecer a la Maestría en Administración de Organizaciones, con objeto de mejorar la calidad y desempeño de las actividades. Actualmente, se tienen convenios de vinculación con:

- Universidad Nacional Autónoma de México.
- Universidad Autónoma del Estado de México
- Université de Paris Nanterre
- Universidad Autónoma Metropolitana

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

- Colombia: Universidad Simón Bolívar, Barranquilla.
- Universidad Autónoma de Chiapas

-
- Universidad Autónoma Metropolitana – Unidades Azcapotzalco, Iztapalapa y Xochimilco-.
 - Universidad Autónoma de Querétaro.
 - Universidad Autónoma de San Luis Potosí
 - Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.
 - Universidad Autónoma de Chapingo.
 - Universidad Autónoma de Guerrero.
 - Institutos Tecnológicos de Tehuacán Puebla, Toluca y Zacatepec.
 - Instituto Nacional de Salud Pública (INSP) y el Centro Nacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico (CENIDET) ambos en el Estado de Morelos.

8 MAPA CURRICULAR

Cuadro XIII

Mapa curricular

Ejes generales de formación	Unidades de aprendizaje	Horas teóricas	Horas prácticas	Créditos
Básico	Teoría organizacional I	2	2	6
	Estrategias financieras	2	2	6
	Nuevo institucionalismo	2	2	6
	Sistemas colaborativos en las organizaciones	2	2	6
Metodológicas	Estructura y diseño organizacional	2	2	6
	Diagnóstico y cambio organizacional	2	2	6
	Métodos estadísticos para el diagnóstico organizacional	2	2	6
	Diseño y desarrollo de proyectos de inversión	2	2	6
De Énfasis	Optativa I	2	2	6
	Optativa II	2	2	6
	Optativa III	2	2	6
Desarrollo de tesis	Seminario de tesis I. protocolo de investigación	2	2	6
	Seminario de tesis II. marco teórico conceptual	2	2	6
	Seminario de tesis III. aspectos metodológicos resultados de aplicación	2	2	6
	Seminario de tesis IV. Producto final	2	2	6
TOTAL		30	30	90

Optativas
Trabajo colaborativo
Negocios inteligentes
Complejidad y organizaciones
Modelo de gestión del talento humano
Administración financiera
Finanzas internacionales
Organizaciones y género
Gestión del aprendizaje en las organizaciones
Gestión e innovación para MYPYMES
Estrategias fiscales en las organizaciones
Marco jurídico organizacional

Debido a que el programa educativo cuenta entre sus características la flexibilidad no existe la seriación de unidades de aprendizaje, por lo tanto, si la o el estudiante no aprueba una asignatura de un eje determinado, ello no le impide inscribirse y cursar alguna otra asignatura del mismo eje. De igual forma, no le impide inscribir más de una asignatura de un mismo eje el mismo semestre, con la restricción de cursar un mínimo de 2 y máximo 4 unidades de aprendizaje por semestre.

Asignación de créditos

El programa está integrado por 15 unidades de aprendizaje, 4 básicas, 4 metodológicas, 3 de énfasis y 4 de desarrollo de tesis, cada una con valor de 6 créditos, dando un total de 90 créditos. A continuación, se presentan las siguientes equivalencias:

- por cada hora de clase teórica impartida, esta equivale a 2 créditos.
- por cada hora de clase práctica impartida (trabajo de campo, estancia, entre otras) equivale a 1 crédito.

-
- los créditos se asignan como números enteros.
 - el tiempo de duración para cubrir el total de créditos de la Maestría en Administración de Organizaciones, será de dos años (veinticuatro meses).
 - los programas se van a ir modificando, actualizando o adicionando, según las necesidades académicas que se presenten.

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 (anexo 7) (UAEM, 2017, p. 61). Estas podrán ser canceladas, modificadas o nuevas dependiendo de las características específicas de cada programa y unidad.

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.

8.1 Ejemplo de trayectoria académica

En el ejemplo de trayectoria se establece como deberá cursarse la Maestría considerando las unidades de aprendizaje por eje e integrando las de Énfasis (específicas para el desarrollo del proyecto), estas deberán cursarse en cuatro semestres y deberá garantizar el desarrollo del proyecto de tesis y su culminación

Cuadro XIV

Trayectoria académica, ejemplo

**Ejemplo de Trayectoria Académica
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE ORGANIZACIONES**

Ejes generales de la formación	1er. Semestre	2º. Semestre	3er. Semestre	4º. Semestre
Básico	Teoría Organizacional HT 2 HP 2 Créditos 6	Nuevo Institucionalismo HT 2 HP 2 Créditos 6	Estrategias Financieras HT 2 HP 2 Créditos 6	Sistemas Colaborativos en las organizaciones HT 2 HP 2 Créditos 6
Metodológico	Estructura y diseño organizacional HT 2 HP 2 Créditos 6	Métodos estadísticos para el diagnóstico organizacional HT 2 HP 2 Créditos 6	Diagnóstico y cambio organizacional HT 2 HP 2 Créditos 6	Diseño y desarrollo de proyectos de inversión HT 2 HP 2 Créditos 6
Énfasis	-	Optativa I: Marco Jurídico organizacional HT 2 HP 2 Créditos 6	Optativa II: Estrategias fiscales empresariales HT 2 HP 2 Créditos 6	Optativa III: Trabajo colaborativo HT 2 HP 2 Créditos 6
Desarrollo de tesis	Seminario de tesis I. Protocolo de investigación HT 2 HP 2 Créditos 6	Seminario de tesis II. Marco teórico conceptual HT 2 HP 2 Créditos 6	Seminario de tesis III. Aspectos metodológicos, resultados de aplicación HT 2 HP 2 Créditos 6	Seminario de tesis IV. Producto final HT 2 HP 2 Créditos 6
Asistir mínimo a un evento académico organizado por el programa educativo, durante el plan de estudios				

9 MEDIACIÓN FORMATIVA

En el programa de posgrado se integrarán los principios y las metodologías innovadoras en la enseñanza y se emplearán las modalidades didácticas que fomenten la integración y construcción de conocimientos, la solución de problemas y el aprendizaje independiente en los programas de estudio. La enseñanza en el programa de Maestría es a través de las unidades de aprendizaje que tienen un valor curricular; la participación y asistencia a cualquiera de los eventos académicos que organicen cualquiera de los profesores y/o profesoras integrantes del Núcleo Académico y al que pertenezca el producto terminal del estudiantado. De igual forma, la vinculación con las empresas para el desarrollo del trabajo de titulación; estancias cortas en la empresa o dependencia gubernamental para desarrollar el caso de uso de su trabajo de titulación; participar en los talleres que su Comité Tutoral disponga para promover su capacidad de innovación y aplicación del conocimiento para la solución de problemas organizacionales en diversos niveles institucionales; presentaciones de avance ante un Comité Tutoral dos veces al semestre. El producto terminal, producto del Eje Desarrollo de Proyecto, será aprobado por el Comité Académico de Posgrado quien a su vez asignará al director de tesis correspondiente y a su Comité Tutoral.

Cabe mencionar que se orientan acciones para el aprendizaje autónomo metacognitivo a través de la utilización de materiales didácticos que establecerán una interface entre el estudiantado y el gestor académico de forma asincrónica para establecer los mecanismos de interacción centrados en la velocidad de aprendizaje del y las estudiantes, para la adquisición de saberes, y competencias cognitivo analíticas, logrando así además una formación crítica, flexible, que logré resolver problemas, y la ubicación de elementos en el contexto de forma pertinente, fomentado 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 modelo de profesor, gestor y conductor de 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, brindará 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.

Sistema tutorial

El Comité Académico de Posgrado nombrará al director o directora de tesis y al Comité Tutorial de cada estudiante, el cual será integrado desde la admisión a la Maestría. El Comité Tutorial estará integrado por dos Profesores de Tiempo Completo (PTCs) que forman parte del Núcleo Académico (NA), que a su vez cultivan una de las LGAC del presente programa de maestría. Ningún estudiante podrá ostentar un tema de producto terminal que no esté adscrito a una de las LGAC que esté registrada y que desarrollan los PTC del NA.

Del Comité Tutorial dependerá si es posible la participación de un tutor externo, quien podría fungir como co-asesor del Director o directora de tesis nombrado por primera vez, el cual será un PITC o PTC del NA. Sólo serán tutores los PITC o PTC adscritos a la FCAel y que formen parte del NA.

a). Asignación de tutores

Una vez que él y la estudiante ha quedado inscrito en la Maestría, la coordinación de Investigación y Posgrado de la FCAel, efectuará una reunión con los y las estudiantes para darles a conocer el sistema tutorial, la forma de trabajo y sus responsabilidades. Le será asignado un director de tesis de acuerdo a la LGAC de su trabajo. Para este punto el Coordinador respetará la decisión del comité tutorial formado acorde a cada estudiante del programa.

b). Forma de trabajo en las reuniones tutorales

Las reuniones de tutoría se llevarán de manera individual. Así mismo la tutoría se realiza en el eje Desarrollo del Proyecto y conducción del proyecto terminal. Las reuniones de tutoría individual serán en los cubículos del posgrado. Será el director de tesis quien conduzca su proyecto terminal desde el inicio hasta su terminación. Con el fin de conocer el avance del trabajo de titulación se llevarán a cabo dos presentaciones de avance, uno a la mitad del semestre y otro al final del mismo, con el comité tutorial, quién decidirá la calificación final del seminario de tesis, y emitirá las recomendaciones pertinentes para asegurar la conclusión del trabajo de titulación (proyecto terminal) en el lapso de tiempo comprometido. Sin olvidarse de la calidad del trabajo del caso de uso.

c). Funciones del director de tesis

Las principales funciones que la directora o el director de tesis desempeñará en el sistema tutorial, son:

1. Dirigir su producto terminal que se desarrollará durante el eje Desarrollo de Proyecto.
2. Dedicar el tiempo necesario a cada uno de los estudiantes que tengan bajo su responsabilidad.
3. Elaborar un informe al finalizar el semestre y entregar a la Coordinación de Investigación y Posgrado, que comprenda:

-
- el avance en cada una de las etapas del desarrollo del proyecto.
 - las recomendaciones del comité tutorial y las calificaciones obtenidas, principalmente, la de seminario de investigación.
 - los apoyos que necesitará cada estudiante para la conclusión de su trabajo de titulación.
 - comentarios sobre el desempeño del estudiante
 - cumplimiento de la reglamentación.

En todo momento la coordinación del programa será la autoridad para observar que se cumpla cabalmente con el reglamento General de Estudios de Posgrado de la UAEM.

Núcleo Académico y Conformación del Comité Tutorial

El Comité Tutorial se integra por al menos dos de los profesores investigadores y las profesoras investigadoras de tiempo completo adscritos a la Facultad de Contaduría, Administración e Informática, mismos que a su vez forman parte del Núcleo Académico (NA) y se enlistan a continuación. Se admite la integración en el Comité Tutorial, previa autorización del Comité Académico de Posgrado, la incorporación del profesorado invitado interno o externo.

Mtra. Ana Linda Pineda Méndez

Dr. Augusto Renato Pérez Mayo

MAO. Emmanuel Daniel Cisneros Arizmendi

Dr. Felipe de Jesús Bonilla Sánchez

Dr. Fernando Romero Torres

Dra. Lucía Gómez Flores

Dr. Pablo Guerrero Sánchez

Y profesores de tiempo parcial:

Dra. Avelina Velasco Ocampo

Dra. Bárbara Edith Orihuela Rosas

Dra. Belem Gabriela Hernández Jaimes



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS
FACULTAD DE CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE ORGANIZACIONES



Dr. Juan Manuel Ortega Maldonado

MF. José Luis Vargas Flores



10 EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE.

Uno de los principios que nos parece ineludible es que el estudiantado conozca la forma como será evaluado durante su permanencia en el posgrado, tanto en lo referente a la normatividad general de la institución, como a las obligaciones y derechos dentro de la FCAel. También habrá normas de conducta solicitadas por cada uno de las profesoras y los profesores, que son inherentes a la libertad de cátedra en el marco de la UAEM.

La y el estudiante debe estar consciente que en cada etapa del programa de Maestría en Administración de Organizaciones existe un objeto específico de estudio, ya que cada especialidad corresponde a una línea de aplicación del conocimiento. El estudiantado conocerá previamente la forma de evaluación, pues al inicio de cada semestre se les entrega el documento con los mecanismos de evaluación y los contenidos temáticos de las unidades de aprendizaje a cursar.

Se considera que la evaluación se corresponde, con los criterios 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 con la finalidad de que en cada ciclo de formación se implementen y que contribuyen al perfil de egreso, para lograr dependiendo del momento y del ciclo, la aprehensión de saberes prácticos, cognitivos, y procedimentales, ya sean al ciclo básico y profesional.

Al inicio de cada ciclo se establece una evaluación diagnóstica, en el segundo semestre una evaluación sumativa 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 tesis, 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, mediante el tipo de heteroevaluación.

A continuación, se describen diversos tipos de evaluación, sus objetivos y los criterios de medición del desempeño que se implementarán al aplicar el plan de estudios, y que

buscan conocer el avance en el aprendizaje del estudiantado, en función de los objetivos curriculares y las finalidades de cada etapa formativa de la propuesta curricular.

Cuadro XV

Tipos de evaluación

Tipo de evaluación	Objetivos
Lecturas obligatorias	Desarrollar la capacidad de comprensión, análisis, reflexión y síntesis de los temas de una materia. Periodicidad: Previo a la revisión del tema en particular.
Ejercicios, tareas y elaboración de proyectos y prácticas de campo	Vincular la teoría con la práctica cotidiana en las organizaciones. Periodicidad: Cada semana.
Investigación documental	Fomentar la búsqueda de conocimientos para llegar al estado del arte en la literatura del ámbito organizacional. Periodicidad: Durante todo el programa.
Discusión de estudios de caso en grupo	Analizar los problemas gerenciales en el contexto de empresas del mundo real para proponer distintos escenarios de solución. Periodicidad: En cada tema y a criterio del profesor.
Conferencias con profesores o profesionistas invitados	Vincular a los alumnos y alumnas, así como los cuerpos académicos con investigadores e investigadoras y empresarios y empresarias o funcionarios y funcionarias de otras instituciones. Periodicidad: mensual.
Proyección de películas	Reforzar el conocimiento de lo estudiado o visto en clase mediante apoyos audiovisuales. Periodicidad: Al criterio del profesor o de la profesora.
Exámenes parciales y final	Medir la asimilación de conocimientos teóricos-prácticos de los alumnos y alumnas Periodicidad: Indicada por el profesor o la profesora y al final del semestre.
Foros de opinión y de investigación	Promover la capacidad de análisis y reflexión del alumno y alumna sobre problemas de las organizaciones mediante trabajo en grupo, practicar el diálogo y la exposición ante audiencias variadas. Periodicidad: A criterio del profesor o profesora.
Ensayos críticos	Ejercitar las capacidades de análisis y síntesis de diversos puntos de vista para que el alumno y la alumna, pueda solucionar problemas particulares. Periodicidad: A criterio del profesor o la profesora.
Participación en clase	Fomentar el trabajo en equipo, el aprendizaje significativo, la capacidad de oratoria y la organización mental del conocimiento. Periodicidad: Todas las clases.

Consideraciones generales de la evaluación del aprendizaje:

- El director o directora de tesis se encargará de orientar, supervisar y retroalimentar el avance del producto terminal.
- Al momento que ingresa la o el estudiante, se conformará un Comité Tutorial que se encargará de la evaluación semestral del Desarrollo del Proyecto. En este Comité Tutorial de evaluación semestral se pueden invitar a profesores y profesoras, expertos en la materia o profesionistas externos al Programa Académico.
- El examen de conocimiento se evalúa con las horas teóricas.
- La parte práctica se evaluará con los avances del diseño del proyecto, y éstos a su vez serán supervisados por el Comité Tutorial.
- Se especificará, dependiendo la asignatura, los mecanismos de evaluación por parte del profesor o la profesora a los y las estudiantes con prontitud y asertividad al inicio del semestre.
- Todo aquel mecanismo de evaluación no contemplado se discutirá y aprobará por el Comité Académico de Posgrado

11 UNIDADES DE APRENDIZAJE

Las unidades de aprendizaje, que contiene el Plan de estudios de la MAO de la FCAel de la UAEM, contienen un conjunto programado de conocimientos, teóricos, prácticos, metodológicos, optativas, y de desarrollo de tesis distribuidos en los 4 semestres, cada unidad tiene una duración de un semestre, con 2 horas teóricas y 2 horas prácticas con 6 créditos, distribuidos en los 4 ejes formativos, y en los dos ciclos, el primer ciclo corresponde con el primer semestre y es el básico, mientras que el ciclo profesional se corresponde con las semestres del segundo al cuarto, siendo que en el tercer semestre se ubican las unidades optativas, que son 3, en estas unidades se establece los contenidos temáticos de temas selectos que contribuyen a fortalecer la formación y la estructura de los contenidos de intervención de la organización, mientras que en el ciclo básico se encuentra el tronco común de la teoría necesaria para la interpretación de las problemáticas organizacionales en función de la teoría de la organización, el nuevos institucionalismo, y otros elementos propios de la intervención interpretación de las problemáticas organizacionales comunes a todas las organizaciones.

Los instrumentos de evaluación, de las unidades de aprendizaje, son la creación y diseño de proyectos de intervención, los ensayos críticos, la formulación de estrategias de intervención, el diseño de proyectos, y en el de desarrollo de proyecto de tesis, la elaboración de protocolo, de la metodología, de la intervención y del producto final con respecto del momento de la trayectoria en cada semestre.

Al final del documento se encuentran cada una de las Unidades de Aprendizaje en la sección de anexos, en el siguiente orden:

Eje básico

- teoría organizacional
- estrategias Financieras
- nuevo institucionalismo
- sistemas colaborativos en las organizaciones

Eje metodológico

- estructura y diseño organizacional;
- diagnóstico y cambio organizacional;
- métodos estadísticos para el diagnóstico organizacional;
- diseño y desarrollo de proyectos de inversión.

Eje de énfasis

Para esta etapa serán necesarias unidades de aprendizajes optativas que se podrán incrementar, modificar o cancelar dependiendo de las necesidades de fortalecimiento de las tesis, y la necesidad de teorías específicas necesarias para dar solidez tanto a la interpretación, problematización y/o implementación de las intervenciones durante el ciclo profesional de la trayectoria. El Consejo Interno de Posgrado deberá avalar las propuestas de los contenidos temáticos de las unidades de aprendizaje que propongan las profesoras y los profesores integrantes del núcleo académico.

- trabajo colaborativo;
- negocios inteligentes
- complejidad y organizaciones
- modelo de gestión del talento humano
- administración financiera
- finanzas internacionales
- organizaciones y género
- gestión del aprendizaje en las organizaciones
- gestión e innovación para MYPYMES
- marco jurídico organizacional
- estrategias fiscales en las organizaciones

Eje de desarrollo de tesis

Aquí se colocan durante todo el trayecto 4 seminarios, uno en cada semestre de la formación, en el primero el ciclo básico, donde se construye el protocolo de la tesis, en el segundo dentro del ciclo profesional, considera la construcción de la teoría necesaria para la implementación, así como para el diseño del instrumento en el tercero está el aspecto metodológico, y en el último que se corresponde con el cuarto semestre la elaboración de la tesis.

- seminario I, Protocolo de Investigación
- seminario II, Marco teórico conceptual
- seminario III, Aspectos metodológicos, resultados de aplicación
- seminario IV, seminario de tesis

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 podrán ser canceladas, modificadas o nuevas dependiendo de acuerdo a las especificaciones de cada programa.

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.

12 REQUISITOS DE INGRESO, PERMANENCIA Y EGRESO

12.1 Requisitos de ingreso

De acuerdo a lo señalado en el Reglamento General de Estudios de Posgrado y el perfil de ingreso el/la aspirante deberá presentar los siguientes requisitos:

A) Académicos

- copia del título profesional, en áreas económico, administrativas, computación, informática, ingeniería de sistemas y áreas afines, 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 Maestría en Administración de Organizaciones.
- copia del certificado de estudios en áreas económico, administrativas, computación, informática, ingeniería de sistemas y áreas afines, con un promedio mínimo general de 8.0 con fecha de expedición anterior a la fecha de ingreso al primer semestre del programa de posgrado emitido de manera física o electrónica. Los aspirantes egresados 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.
- documento que acredite el nivel de dominio o comprensión de un idioma adicional al español, de conformidad al plan de estudios. 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. Cualquier documento de esta índole deberá tener máximo una vigencia de

hasta dos años de antigüedad contados a partir de la fecha de su expedición. Los aspirantes extranjeros cuya lengua materna no sea el español, deberán presentar un documento que acredite el dominio del idioma español. En el caso de aspirantes extranjeros además deberán presentar la siguiente documentación: título y certificado de calificaciones, los cuales deberán estar traducidos al español y legalizados y apostillados 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

- entrevista colegiada con él o la estudiante
- carta de exposición de motivos en original donde el/la aspirante establezca los motivos de interés por los cuales pretende estudiar la maestría en Administración de Organizaciones, tomando en cuenta el impacto en el desarrollo profesional que el aspirante espera de su trayectoria en el programa
- anteproyecto de tesis
- aprobación de curso propedéutico

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.
- 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 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

Proceso de selección (Admisión).

La Secretaría de Investigación de la FCAEI, emite una convocatoria (<https://www.uaem.mx/fcaei/Doc21/Posgrado/MAO%20Convocatoria%202022.pdf>)

de ingreso el 01 de noviembre y se cierra el 01 día del mes de marzo en la que se establecen los requisitos académicos y los procedimientos que deben cubrir las y los aspirantes a la Maestría en Administración de Organizaciones.

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/fcaei/> y de la Facultad de Contaduría, Administración e Informática; <https://www.uaem.mx/fcaei/mao.html> redes sociales como Facebook <https://es-la.facebook.com/FCAEI/>, también aparece en la página oficial de la universidad: <https://www.uaem.mx/admision-y-oferta/posgrado/maestria-en-administracion-de-organizaciones/>, bases de datos de personas aspirantes interesadas en participar, bases de datos de seguimiento a estudiantes de licenciatura y diplomados que ya cuentan con los requisitos básicos para participar.

Para poder participar en el proceso de selección y admisión, las y los 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 realizan a través de la Coordinación de Cooperación Nacional e Internacional de la UAEM.

En el proceso de admisión a la Maestría en Administración de Organizaciones, el cupo está limitado a la disponibilidad de espacios, tanto físicos como de personas profesoras investigadoras de tiempo completo y profesores de tiempo completo.

Los y las aspirantes realizarán un curso propedéutico con una duración de tres semanas para reforzar sus conocimientos generales sobre Administración, Matemáticas aplicadas a la Administración y Metodología para el desarrollo de proyecto, el curso evaluará los conocimientos básicos para contar con las habilidades, conocimientos y características necesarias en relación con las capacidades de ingreso al programa educativo

Una vez que hayan aprobado el curso propedéutico, los y las aspirantes se presentan a una entrevista con el Comité de Admisión integrada por integrantes del Núcleo Académico y/o del Núcleo Extendido, en la cual se evalúan los aspectos de índole cualitativo referentes a:

1) Propuesta de trabajo terminal: Viabilidad, originalidad, congruencia con la LGAC de la Maestría en Administración de Organizaciones, 2) Trayectoria curricular: Formación académica y experiencia laboral; y, 3) Disponibilidad de tiempo para asistir a las unidades de aprendizaje, para lo cual se hace uso del anteproyecto de tesis, CV y carta de exposición de motivos del aspirante.

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

Curso Propedéutico 50%



Entrevista..... 20%

Propuesta de anteproyecto ante el Comité de Admisión..... 30%

100%

El Coordinador de programa educativo de posgrado tendrá la obligación de vigilar que el proceso de selección de 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 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 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 aceptados se publica en la mampara de la Secretaría de Investigación; asimismo se les envía vía correo electrónico a las y los aspirantes.

Una vez publicadas la listas de aceptados el solicitante: recibe la carta de aceptación al programa de la Maestría en Administración de Organizaciones y se le entrega 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.

La duración del curso de propedéutico, será de tres semanas, con 45 horas de duración total. (Cuadro 15).

Cuadro 15

Unidades de aprendizaje del curso propedéutico para ingresar a la MAO

CURSOS	HORAS SEMANALES	DURACIÓN
Introducción a la Administración	HT= 2 HP=1 S/C	15 horas
Matemáticas aplicadas a la Administración	HT= 2 HP=1 S/C	15 horas
Metodología para el desarrollo de proyecto	HT= 2 HP=1 S/C	15 oras

12.2 Requisitos de permanencia

Los requisitos que las alumnas y los alumnos deben cumplir para permanecer inscritos en cualquier programa educativo de posgrado son los siguientes:

- I. Realizar las actividades académicas que determine el programa educativo en los plazos y criterios establecidos.
- II. Asistir a las sesiones de asesoría establecidas por el comité tutorial designado.

-
- III. Presentar ante el comité tutorial los avances de la tesis o proyecto de titulación en cada periodo escolar y cuando el comité considere necesario, de acuerdo con el plan de estudios.
- IV. Haber cubierto los pagos de servicios y demás trámites correspondientes en los periodos establecidos.
- V. No reprobar dos unidades de aprendizaje o la misma dos veces durante la vigencia del programa educativo.
- VI. Asistir mínimo a un evento académico organizado por el programa educativo.
- VII. La inscripción o reinscripción del interesado será obligatoria para ser considerado alumno de posgrado, bajo los siguientes requisitos:
- I. La inscripción o reinscripción será tramitada por el interesado dentro de las cuatro semanas de iniciado el periodo escolar. En el caso de los posgrados con la industria, el Coordinador del programa educativo solicitará mediante oficio a la Dirección General de Servicios Escolares que se realice el trámite de inscripción con el pago de servicios y antes de que se realice el pago de la beca en la convocatoria de posgrados de esta modalidad.
- II. 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 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, los alumnos realizarán el pago complementario del primer recibo de inscripción. En el caso de los posgrados con la industria el Coordinador del programa educativo solicitará mediante oficio a la Dirección General de Servicios Escolares que se realice el trámite de inscripción antes de que se realice el pago de la beca en la convocatoria de posgrados de esta modalidad.

III. De no ser cubierta la inscripción o reinscripción en las cuatro semanas posteriores a la expedición del recibo, el alumno se hará acreedor a una multa obligatoria de veinte UMA, sin posibilidad de prórroga o condonación.

A falta de cumplimiento de los trámites referidos en las fracciones II y III del presente numeral, se procederá a la baja definitiva del alumno a menos que tenga autorizada la solicitud de baja temporal de acuerdo con lo que se señala en el presente ordenamiento (UAEM, 2020).

12.3 Requisitos de egreso

Para obtener el grado de Maestro en Administración de Organizaciones, el alumnado obtendrá el diploma o grado académico que corresponda mediante la presentación de una tesis o 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 respectivo plan de estudios y en el presente ordenamiento. (Art. 78, RGEP) y cumplir con lo siguiente:

Académicos

- haber cubierto el 100% de los créditos y el total de actividades académicas establecidas (Art. 77 y 80 del RGEP), sea por haberlos cursado íntegramente en este programa o por recibir del CIP la revalidación correspondiente.
- haber presentado los resultados de su proyecto ante el comité tutorial en el correspondiente semestre que se cursa ante la comunidad académica. Seminario de tesis. La normatividad vigente considera como única modalidad de titulación para posgrado la tesis y el examen de grado correspondiente, en donde la alumna o el alumno la defiende. Dado el carácter profesional de esta maestría, las y los estudiantes obtendrán el grado de maestra o maestro por medio de la elaboración de un proyecto de tesis, a desarrollar durante cuatro semestres en el eje Seminario de investigación, según las siguientes alternativas:

-
- el desarrollo de un diagnóstico organizacional donde se apliquen los conocimientos teórico- conceptuales en una realidad concreta.
 - caso de aplicación de la teoría administrativa
 - casos de estudio

En todas estas opciones, el producto terminal para la obtención del grado debe constar de los siguientes requisitos mínimos: título, objetivo general, objetivos específicos, problema o hipótesis, marco teórico, metodología, resultados, conclusiones y bibliografía. Además, es requisito defender el trabajo para la obtención del grado en un examen profesional.

- elaborar una tesis que ponga en evidencia las competencias de solución de problemas del ámbito profesional desarrolladas por el alumno o la alumna, donde demuestre habilidad para la integración teórico-conceptual, metodológica y de discusión de resultados, la cual presentará y defenderá en un examen de grado ante un jurado correspondiente (Art. 78 del RGEP). Este documento deberá ser producto del trabajo realizado en los seminarios de tesis.
- la Comisión Revisora será asignada por la Comisión Académica Interna del Posgrado a propuesta del Comité Tutorial cuando el alumno o la alumna presente el documento de tesis debidamente avalado por su Director o Directora de tesis.
- será requisito previo al examen de grado que las y los integrantes de la Comisión Revisora asignada emitan su voto y opinión favorables en términos de que la tesis reúne los requisitos para ser presentada y defendida en el examen correspondiente (Art. 75 del RGEP), lo cual no compromete el dictamen de la evaluación de examen ni la presentación de sus resultados ante la comunidad académica del posgrado. Por lo que el alumnado deberá contar con mínimo con 4 de los 5 votos aprobatorios favorables emitidos por la Comisión Revisora para proceder a la presentación del examen de grado (Art. 75 del RGEP).

-
- deberá presentar y aprobar el examen de grado (Art. 80 del RGEP). En ningún caso se podrá eximir de este requisito.
 - el examen de grado se podrá sustentar de manera presencial, híbrido o virtual.
 - en términos de los trámites administrativos para la expedición de Certificado de Maestro o Maestra en Administración de Organizaciones y la presentación del examen de grado, el alumnado deberá entregar los documentos indicados como requisitos administrativos por la Dirección General de Servicios Escolares (DGSE) de la UAEM, el Reglamento General de Estudios de Posgrado (RGEP) y el resto de la normatividad vigente.

Legales

- los que establezca la normatividad y procedimientos vigentes de la UAEM.

Requisitos de obtención de grado

- cumplir con las disposiciones que establezca el Reglamento General de Estudios de Posgrado de la UAEM.

13 TRANSICIÓN CURRICULAR

El proceso de transición curricular considera a las o los estudiantes que por alguna razón causaron baja temporal en el programa (MAO 2011) y en cuanto se integren, con base en el Reglamento General de Estudios de Posgrado al plan de estudios 2023 de la MAO. En este sentido se considere integrarse y cursar para la transición de la generación que ingresaron a partir de agosto del 2021. En este sentido se realiza la propuesta siguiente:

Cuadro XVI

Transición Curricular

PLAN DE ESTUDIOS									
Ejes formativos	2011				Ejes formativos	2023			
	Unidades de Aprendizaje	Horas Teóricas	Horas Prácticas	Créditos		Unidades de Aprendizaje	Horas Teóricas	Horas Prácticas	Créditos
Básico	Asignatura Básica	2	5	9	Básico	Teoría organizacional I	2	2	6
	Asignatura Básica	2	5	9		Teoría organizacional II	2	2	6
	Asignatura Básica	2	5	9		Estrategias Financieras	2	2	6
	Asignatura Básica	-	-	-		Nuevo institucionalismo	2	2	6
	Asignatura Básica					Marco jurídico organizacional	2	2	6
	Asignatura	2	5	9		Estrategias fiscales en las	2	2	6

PLAN DE ESTUDIOS

Ejes formativos	2011				Ejes formativos	2023			
	Unidades de Aprendizaje	Horas Teóricas	Horas Prácticas	Créditos		Unidades de Aprendizaje	Horas Teóricas	Horas Prácticas	Créditos
Disciplinar	Disciplinar				Eje metodológico	organizaciones			
	Asignatura Disciplinar	2	5	9		Estructura y Diseño organizacional	2	2	6
	Asignatura Disciplinar	2	5	9		Diagnóstico y cambio organizacional	2	2	6
	–	–	–	–		Métodos estadísticos para el diagnóstico organizacional	2	2	6
	–	–	–	–		Diseño y desarrollo de proyectos de inversión	2	2	6
Énfasis	Asignatura Énfasis	2	5	9	Énfasis	Optativa I	2	2	6
	Asignatura Énfasis	2	5	9		Optativa II	2	2	6
Desarrollo de Proyecto	Desarrollo Proyecto	2	5	9		Seminario I de tesis Protocolo de Investigación	2	2	6

PLAN DE ESTUDIOS

Ejes formativos	2011				Ejes formativos	2023			
	Unidades de Aprendizaje	Horas Teóricas	Horas Prácticas	Créditos		Unidades de Aprendizaje	Horas Teóricas	Horas Prácticas	Créditos
	Desarrollo Proyecto	2	5	9	Desarrollo de Proyecto	Seminario II de tesis. Marco teórico conceptual.	2	2	6
	Desarrollo Proyecto	2	5	9		Seminario III de tesis Aspectos metodológicos resultados de aplicación	2	2	6
	-	-	-	-		Seminario IV de tesis Producto final	2	2	6

14 CONDICIONES PARA LA GESTIÓN Y OPERACIÓN

La FCAel cuenta con los recursos humanos, financieros y materiales necesarios para poder operar con éxito la Maestría en Administración de Organizaciones con la finalidad de asegurar la calidad académica, los cursos serán ofertados por los profesores y las profesoras de tiempo completo que forman parte del Núcleo de la Maestría. Sin embargo, también podrán participar otros profesores y profesoras de la FCAel, Unidades Académicas de la UAEM o de otras universidades en la impartición de los cursos; en la medida que demuestren especialización y experiencia comprobable en algunos de los tópicos asociados a las organizaciones e instituciones e impacten positivamente con su experiencia y calidad académica en la formación del estudiantado. La integración de nuevos profesores y profesoras deberá ser evaluada por el Comité Académico de Posgrado. Considerándose que tengan productividad en las LGAC, podrán participar en el 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 y son una de las fortalezas del programa.

14.1 Recursos Humanos

La planta de profesorado que integran el Núcleo Académico (NA) cuentan con una trayectoria que permite la operación del Programa Académico, su habilitación profesional y académica sostienen las Líneas de Generación y Aplicación de Conocimiento (LGAC) de la Maestría en Administración de Organizaciones. A continuación, se menciona una breve semblanza de cada uno de ellos:

1.- 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- a la fecha). 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, Especialista, 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.

Miembro del Sistema Nacional de Investigadores (SNI) (2021-2023), Miembro 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), Miembro 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.

2.- Dr. Fernando Romero Torres

Doctorado en Administración con especialidad en Negocios por la Universidad Internacional. Maestro en Administración por la Fac. 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 Fac. de Medicina Veterinaria y Zootecnia de la UNAM.

Profesor Investigador de tiempo completo Fac. 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.

3.- Dr. Pablo Guerrero Sánchez

Doctor 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

4.- Dr. Felipe de Jesús Bonilla Sánchez

Doctor en Administración internacional, director de la Facultad de Contaduría Administración e informática, fue secretario académico de la unidad, especialidad en gestión de recursos humanos, maestría en educación abierta a distancia, doctorado en administración internacional, 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 para la del comité para la creación del plan de estudios de la licenciatura en contaduría.

5.- MAO. Emmanuel Daniel Cisneros Arizmendi

Técnico en Sistemas y Web Master por el CETEC, Licenciado en Administración (FCAel U.A.E.M), Diplomado en Recursos Humanos (FCAel U.A.E.M), Curso Liderazgo (Universidad de la Rioja España), Estancia en la Universidad del Norte en Barranquilla Colombia – (Fac. Enfermería U.A.E.M.), Maestro en Administración de Organizaciones (FCAel U.A.E.M), Estudiante del Doctorado en Administración de Negocios (Universidad Mesoamericana Campus Cuernavaca).

Se encuentra colaborando como profesor de tiempo completo dentro de la FCAel. Coordinando el Plan de Acción Tutorial de dicha facultad, así como apoyando al área de posgrado en diversas actividades desde revisor de tesis hasta la participación en las evaluaciones de grado.

6.- Dra. Lucia Gómez Flores

Licenciatura de Contador Público en la Universidad Autónoma del Estado de Morelos, obteniendo el título a través de examen profesional por medio de tesis en el año 1990, maestría en administración en la Universidad Autónoma del Estado de Morelos, obteniendo el grado en febrero de 2012, catedrática de la Facultad de Contaduría, Administración e Informática de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos desde enero de 1991, impartiendo cátedra en unidades de aprendizaje del área de fiscal, contable y finanzas, actualmente profesor de tiempo completo; laborado en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, el sector bancario, y desde 1990 funde el Despacho Contable Gómez y Asociados, atendiendo asesorías a empresas del sector público y privado.

7.- Mtra. Ana Linda Pineda Méndez

Licenciatura en Informática por el Instituto Tecnológico de Zacatepec, Maestría en Educación por el Centro Universitario Aztlán, Profesor de Tiempo Completo de la Facultad de Contaduría, Administración e Informática (FCAeI), Profesor Titular Definitivo de la FCAeI, Jefe de carrera de la Licenciatura en Informática, Coordinadora Académica de la Licenciatura en Informática, Colaborador del Cuerpo Académico Investigación de Operaciones e Informática, Colaborador en el Proyecto de Investigación “Propuesta para el modelado, de requisitos de software”, participación en la línea de investigación de generación y aplicación del conocimiento: “Ingeniería de Software”, para la carrera de Ingeniería en Sistemas Computacionales. Participación como Comité Organizador del 1er, 2do y 3er Coloquio de Optimización y Cómputo Aplicado. Participación en el artículo “Comparativo de técnicas de predicción en la evaluación de indicadores del TecNM” | Sexto congreso Internacional de Robótica y Computación realizado en el Tecnológico Nacional de México a través del Instituto Tecnológico de la Paz. Profesor con categoría Técnico Docente Asignatura C, Tipo de Nombramiento: Definitivo | Instituto Tecnológico de Zacatepec. Jefe de Oficina “C” | Dirección de Tecnologías de Información, Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas. Par Académico Invitado del Comité de Ciencias Sociales y Administrativas del Comité Interinstitucional para la Evaluación de la Educación

Superior (CIEES). 7 diplomados cursados relacionados a aspectos disciplinares en las ciencias computacionales y en el área de formación docente. Se cursaron 48 cursos de capacitación relacionados a aspectos disciplinares en las ciencias computacionales y formación docente. Coordinadora de la Reestructuración del Plan de estudios de la Licenciatura en Informática 2019. Coordinadora de la evaluación por los CIEES de la Licenciatura en Informática en el 2015.

Y de profesoras y profesores de tiempo parcial

1.- Dr. Juan Manuel Ortega Maldonado

Licenciado en Derecho por la Universidad Autónoma del Estado de Morelos; Especialidad en Derecho fiscal, maestría en Derecho y doctorado en Derecho por la Universidad Nacional Autónoma de México; Doctorado en Derecho por la Universidad Complutense de Madrid, España; Diplomado en el Sistema Fiscal de los Estados Unidos por The Office of Conferences & Institutes of the George Washington University; Estancia de investigación en The Vienna University of Economics and Business, Institute for Austrian and International Tax Law; Ex asesor de la Suprema Corte de Justicia de la Nación; Profesor investigador de tiempo completo en la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos; Miembro del Sistema Nacional de Investigadores. Miembro de la Academia Mexicana de Derecho Fiscal; Miembro del Colegio Nacional de Profesores e Investigadores en Derecho Fiscal. Director General del despacho Ortega Maldonado, Corporativo de Servicios Jurídicos, S.C. Autor y coordinador de libros y artículos de revistas en materia fiscal y derechos humanos. Director General de la organización Sumando Derechos, Restando Desigualdades, A.C. dedicada al litigio estratégico.

2.- Dra. Bárbara Edith Orihuela Rosas

Licenciatura en Derecho (UAEM-FDYCS), Maestra en Derecho, terminación Derecho Fiscal Internacional (UAEM-CONACYT), Máster en Argumentación jurídica (Universidad Alicante, España) Doctorado en Derecho y Globalización (UAEM- CONACYT), Profesora

asignatura (FDYCS), impartiendo materias de Filosofía del Derecho y Pensamiento Complejo, Docente en Universidad Lasalle Bajío, impartiendo Derecho Fiscal en la Maestría en Contabilidad. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores Nivel I. Líneas de generación y aplicación del conocimiento: Filosofía del derecho y filosofía política, epistemología en las ciencias sociales, hermenéutica en las ciencias sociales y complejidad y transdisciplina en las ciencias sociales.

3.- Dra. Avelina Velasco Ocampo

Originaria de Cuernavaca Morelos dónde cursa la licenciatura en Administración hotelera en la universidad CULTURES. Al finalizar sus estudios de licenciatura en el año 2004 estudia el idioma francés en París Francia en la escuela Paris Ecole des Roches, al término de un año de permanencia regresa a México para trabajar al hotel Barceló Maya Beach en Playa del Carmen en Quintana Roo, iniciando su experiencia como recepcionista del hotel, y después por diversos cargos de los cuales obtuvo la experiencia para consolidarse como jefe de recepción durante los próximos 7 años, en los cuales tuvo a su cargo a 35 empleados en tres turnos y la atención de las áreas de recepción, botones y servicio a huéspedes.

Al término de su relación laboral con el grupo Barceló regresa a Cuernavaca e inicia a trabajar en la empresa Aspersa como supervisora hasta la fecha es responsable del departamento de recursos humanos y la supervisión de las tiendas en general. Desde el año 2014 y hasta la fecha imparte clases en la Universidad Autónoma del Estado de Morelos en la Facultad de Contaduría, Administración e Informática en las licenciaturas de Administración y Contaduría. También desde el 2018 imparte clase en la misma Facultad en el área de Posgrado en la Especialidad de Gestión de Recursos Humanos y Maestría en Administración de organizaciones.

En la Facultad de Contaduría, Administración e Informática cursa la Maestría en Administración de Organizaciones y la Especialidad en Gestión de Recursos Humanos y en la Universidad Interamericana UNIT de Cuernavaca Morelos estudia el doctorado en Administración Internacional, todos sus grados cuenta con título y cédula profesional.

4.- Mtro. José Luis Vargas Flores

Doctorante en Finanzas, por el Instituto de Estudios Superiores en Economía, Finanzas y Administración. Maestro en Finanzas, por el Instituto de Estudios Superiores ISIMA. Contador Público, por la Universidad Autónoma del Estado de Morelos. Certificado por el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales en Actividades y Labores Docentes: EC0359, EC0217. Certificado como Project Manager, por Emerging Technologies Institute. Docente en la Universidad Autónoma del Estado de Morelos (Licenciatura y Posgrado) Profesor en unidades de aprendizaje de métodos numéricos, económicas y de planeación financiera, y estratégica. Director de tesis en Maestría. Docente en la Universidad Politécnica del Estado de Morelos (Licenciatura y Posgrado) Profesor en asignatura de análisis y estrategias financieros. Docente en la Universidad Tecnológica Emiliano Zapata (Licenciatura) Profesor en asignatura de análisis financiero, información financiera, planeación de negocios. Docente por asignatura en la Universidad del Valle de México, Campus Cuernavaca, y el Instituto de Estudios Superiores de Monterrey, Campus Cuernavaca.

Una trayectoria de más de 20 años en la industria énfasis: CFO en International Bridge Technologies México, S.A. de C.V. Auditor de Operaciones en Financiera Finca México, SOFOM ENR. Proyectista y extensionista para la Secretaría de Economía, Fondo Morelos y el Instituto Nacional de la Economía Social. Consultor de Negocios en la Red de Incubadoras de Empresas del Estado de Morelos por más de 18 años.

5. Dra. Belem Gabriela Hernández Jaimes

Doctora en Dirección de Organizaciones por la Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla. Tiene una Maestría en Administración de Negocios con especialidad en Recursos humanos y es Contador Público por la Universidad Autónoma del Estado de Morelos.

Tiene experiencia en el recurso humano y comportamiento organizacional desempeñándose como consultor y capacitador en el ámbito privado. Actualmente es docente de la Facultad de Ciencias, Químicas e Ingeniería.

De igual forma, se invitarán a reconocidos y reconocidas especialistas en cada una de las Líneas Generadoras de Aplicación de Conocimiento. La colaboración de profesores y profesoras de tiempo parcial podrá ser rotativa, dependiendo de las necesidades de los y las estudiantes en relación al Desarrollo del Proyecto, tutorías, evaluaciones tutorales, temáticas particulares de alguna de las unidades de aprendizaje. Un requisito es que los profesores y las profesoras invitados e invitadas cuenten con vinculación activa con el mercado laboral.

14.2 Recursos financieros

La MAO de la FCAel, cuenta con los recursos necesarios financieros requerida 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 NA en función de las necesidades de publicación de los mismos, con financiamiento otorgado por la institución, así como en la participación de proyectos financiados. El presupuesto se calcula de forma anual con respecto de las actividades relativas a la investigación del NA, en función de las necesidades de publicación y/o de materiales, estos están incluidos en el POA que se emite desde la Jefatura de Posgrado hacia el área central que mediante una justificación de las actividades como presentación de trabajos en congresos y otras actividades académicas se aprueba y varía según el tipo de requerimientos como de materiales necesarios para el funcionamiento del programa, pero está aproximadamente en 100, 000 .00 pesos anuales.

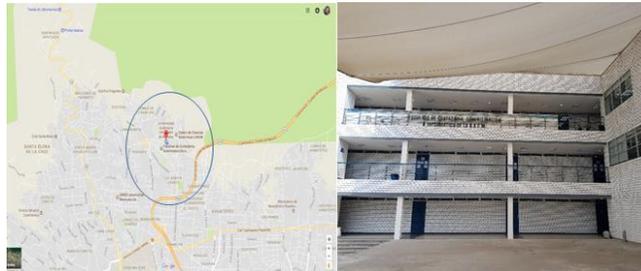
14.3 Infraestructura

El Posgrado de la Facultad de Contaduría Administración e Informática se encuentra localizado en el Estado de Morelos.

Cuya dirección es:

Av. Universidad No. 1001 Col. Chamilpa, Cuernavaca, Morelos. CP. 62209. México.

Tiene asignado el tercer piso dentro del edificio 2B de la UAEM.



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



Acceso principal del Centro de Investigación Interdisciplinaria para el Desarrollo Universitario



Salones

El área de posgrado cuenta con 4 salones, 1 sala de juntas, 1 sala de seminarios, 1 centro de cómputo, 2 auditorios y 24 cubículos.

El salón 1 cuenta con 20 mesas, 20 sillas, cañón, internet, pizarrón, pantalla de proyección y aire acondicionado.



El salón 2 cuenta con 20 mesas, 20 sillas, cañón, internet, pizarrón, pantalla de proyección y aire acondicionado.



El salón 3 y 4 cuenta con 20 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.



Sala de Seminarios

La Sala de Seminarios cuenta con laptop, cañón, internet, pizarrón, pantalla de proyección y aire acondicionado.



Centro de cómputo

El Centro de cómputo cuenta con laptop, cañón, internet, pizarrón, pantalla de proyección y aire acondicionado.



Auditorios

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

El auditorio chico está ubicado en el edificio 2A de la FCAeI, con capacidad para 80 personas.



El auditorio grande está ubicado en el edificio 2B de la FCAeI, con capacidad para 300 personas.



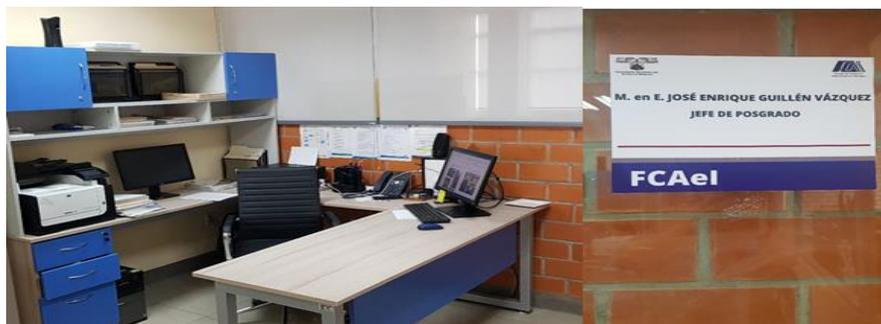
Áreas administrativas y de investigación

Se cuenta con 1 área administrativa con una secretaria, una jefatura de posgrado, área de documentación, área de maestros, 24 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 Maestría.

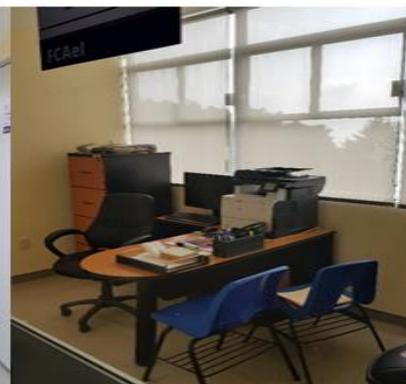


Se cuenta con un área para docentes con acceso a internet en la cual pueden relajarse y trabajar.



Cubículos

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



Asignación de Cubículos para alumnas, alumnos y Núcleo Académico de la MAO, todos los cubículos cuentan con acceso a internet.

Se cuenta con un cubículo para la Coordinación de la Maestría en Administración de Organizaciones, 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, en la venta de alimentos y bebidas a la comunidad universitaria y público en general, los cuales podrán ser utilizados por estudiantes de posgrado de la FCAel.

Cafetería Cuexcomate



Áreas Deportivas

Las Áreas deportivas 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 estudiantes en sus tiempos libres, con lo cual se fomenta la formación Integral del estudiante de posgrado.

Gimnasio Auditorio



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 estudiantes de posgrado podrán hacer uso de estas instalaciones en sus tiempos libres.



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 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 los estudiantes, trabajadores administrativos y 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 21 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 los PITC así como áreas de cómputo para cada alumno, materiales bibliográficos, y herramientas didácticas, programas de software especializado, plataformas, equipo de cómputo, medios audiovisuales para cada área y aula, tecnologías de información y comunicación para el desarrollo de la investigación tanto del NA como de los y las estudiantes, 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 los y las estudiantes de seguimiento de tutorías, conexiones, salas de reunión para el estudiantado, y para las áreas administrativas.

Tabla V

Relación de recursos materiales con los que cuenta el posgrado

	SALÓN 1	SALON 2	SALON 3	SALON DE SEMINARIOS	CENTRO DE COMPUTO	CUBICULO CORDINACIÓN	2 CUBICULOS DE NUCLEO ACADÉMICO	CUBICULO ESTUDIANTES	SALA DE MULTIUSOS
SILLAS	20	20	0	10	20	3	3	3	10
MESAS	20	20	0	5	20	0	0	0	2
PIZARRON	1	1	1	1	1	1	1	1	1
PANTALLA ELCTRICA	1	1	1	1	1	0	0	0	1
CAÑON	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
TELEFONO	0	0	0	0	0	1	0	0	1

14.5 Estrategias de desarrollo

Se consideran actividades de formación continua y actualizaciones de los profesores y las profesoras del NA, así como del comité ampliado a través de la participación e intervención en cursos pedagógicos, y disciplinarios -dentro del campo de los estudios organizacionales-; que promueven la participación en congresos, simposios foros, y proyectos de investigación, así como participación en el diagnóstico e intervención en problemáticas sociales y del entorno inmediato a la organización.

Existe por parte de la Jefatura de Posgrado, los mecanismos de comunicación entre el posgrado y servicios escolares, para el registro de las unidades de aprendizaje y seguimiento de la trayectoria académica.

En el caso de la formación en contexto existe el establecimiento de la relación en función a que los estudiantes provienen del medio organizacional.

Otras acciones que se consideran necesarias para la buena implementación del programa educativo son:

Como parte de la proyección académica de los profesores y las profesoras del Núcleo Académico, que a su vez repercute en la aplicación y generación de conocimiento derivado de sus líneas de investigación, los profesores y las profesoras 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.

Por otro lado, se están realizando acercamientos para concretar gestiones a corto plazo se firmen convenios con diversos organismos empresariales y organizacionales, así como públicos en Morelos; de igual manera la firma de convenios formales y acuerdos de colaboración con los niveles de gobierno federal, estatal y municipal, con entidades del sector paraestatal y privado, dejando abiertas las posibilidades de la vinculación necesaria para la instrumentación de la Maestría en Administración de Organizaciones.

15 SISTEMA DE EVALUACIÓN CURRICULAR

- Operación del curso propedéutico

Para ingresar al Programa Académico, el o la aspirante deberá acreditar el curso propedéutico, el cual consta de tres módulos, con duración de 15 horas cada uno. Estos módulos son secuenciales y en el caso de aspirantes que comprueben la acreditación de cada módulo será por el examen de conocimientos teóricos, en administración y teoría de la organización, construcción de un protocolo, y la capacidad de integrar los conocimientos y habilidades en pensamiento matemático en el producto final del propedéutico. En todo momento se deberá respetar el tiempo asignado para cada módulo tanto de horas prácticas como teóricas.

- Respecto a la evaluación

Unidades de aprendizaje.

Al inicio de cada asignatura, los profesores y las profesoras tienen la obligación de presentar durante la primera semana de cursos, el contenido temático, los mecanismos de evaluación y programa de estudios. El profesor o la profesora está obligado a dar a conocer al final del periodo de su asignatura la calificación al estudiantado antes de asentarla en el acta de calificaciones.

Dependiendo de la asignatura, es posible la participación de más de un profesor o profesora en su impartición, siempre y cuando cubra el perfil docente y se nombre a un profesor o profesora titular que los coordine.

Evaluación de las unidades de aprendizaje

La evaluación de las unidades de aprendizaje comprenderá los siguientes aspectos: evaluación de la asignatura; del Docente y de los programas académicos.

La Evaluación de la materia y la Evaluación docente, se realizará con el propósito de captar las opiniones de los alumnos y las alumnas para retroalimentar la práctica docente

y mejorar los contenidos de las materias. Se realizará en dos momentos: Encuesta de medio término; se aplica cuando el curso está desarrollado en un 50% aproximadamente y la segunda encuesta al final del curso.

El programa académico tiene contemplada su evaluación mediante el seguimiento de egresados y graduados, con el propósito de identificar mediante una encuesta información acerca de datos ocupacionales, evaluación curricular para conocer el grado de congruencia entre la práctica profesional y su formación de maestría, evaluando el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes.

Producto Terminal

El estudiante o la estudiante tendrá que presentar en cada asignatura del eje Desarrollo de Proyecto, sus avances ante el Comité Tutorial, que a su vez asignará una evaluación y se promediará con la propuesta por el Director de Tesis.

Calificaciones

La calificación mínima aprobatoria será de siete (7.0) en una escala de 0 a 10. Para tener derecho a presentar el examen de grado el estudiante o la estudiante deberá tener un promedio general mínimo de ocho (8.0) y haber cubierto la totalidad de los créditos del programa.

El estudiante o la estudiante que no alcance calificación aprobatoria podrá repetir solamente por una ocasión la materia y puede reprobado dos unidades de aprendizaje durante el programa.

Diferencias académicas

En caso de inconformidades en la evaluación o diferencias académicas entre el estudiante o la estudiante y el profesor o la profesora de la asignatura o director de tesis y haber agotado el diálogo uno a uno. El estudiante o la estudiante tendrá que dirigir un oficio al Comité Académico de Posgrado, comunicando por escrito la naturaleza de la inconformidad. No se aceptarán inconformidades que sean de orden personal o parentescos

de sustento académico. El Comité Académico de Posgrado será la máxima instancia en resolver y emitir su dictamen y comunicarlo al estudiante o la estudiante por escrito, su fallo es inapelable.

Estructura y organización del programa de estudios

La administración de la Maestría en Administración de Organizaciones, asegura su viabilidad en la estructura académico administrativa, integrada la siguiente estructura:

a) Secretario de Investigación

El Coordinador de Investigación y Posgrado es el funcionario responsable de la organización y desarrollo de los programas de Posgrado, quien será propuesto por el Director de la FCAel para su posterior presentación a consideración del Rector. Entre sus actividades relevantes podrá:

- coordinar las actividades docentes
- presidir las reuniones de profesores o nombrar a un delegado
- informar al director de la FCAel los acuerdos tomados en las reuniones de áreas de profesores.
- convocar a las diversidades comisiones académicas
- llevar los registros docentes

b) Coordinador del Programa Académico

El responsable del programa es un profesor del Núcleo Básico, entre sus funciones se encuentra la coordinación de un programa específico del posgrado, será elegido por el Coordinador del Posgrado.

c) Comisión de Seguimiento y Evaluación Curricular

Con la finalidad de realizar una evaluación de manera continua del presente Plan de estudios se constituirá una Comisión de Seguimiento y Evaluación Curricular (COSECU), la cual se reunirá al menos una vez cada semestre o cuando la comisión lo crea

necesario. La COSECU estará integrada de manera tentativa por el siguiente personal académico:

- director de la Facultad de FCAel.
- coordinador de Investigación y Posgrado de la FCAel.
- coordinador del Programa Académico.

La Comisión evaluará el desempeño del estudiante con el fin de corroborar que los objetivos y metas estipuladas en el Plan de estudios se estén cumpliendo; Así también tiene la obligación de detectar y corregir posibles deficiencias académicas generadas en la operación del Programa Académico.

De igual forma, dentro de sus funciones, la COSECU evaluará la congruencia entre la operatividad y la funcionalidad del plan de estudios; Así, se podrá valorar en forma continua el proceso de reflexión y replanteamiento del mismo para su revisión, actualización y propuestas curriculares.

Por otro lado, el sistema de evaluación de acuerdo al Reglamento General de Estudios de Posgrado, en su apartado de Diseño o Modificación de los Programas Educativos de Posgrado señala:

1.- La evaluación y diseño curricular deberá realizarse a través de una Comisión Académica de Posgrado, la cual, se reunirá cada fin de semestre, para evaluar el Programa Educativo, y considerar en su caso, adiciones o modificaciones.

2.- La Comisión Académica de Posgrado estará integrada por profesores por asignatura del Posgrado y la profesora o el profesor de tiempo completo adscrito a la FCAel; las funciones, facultades, atribuciones y actividades que desempeñe dicha comisión serán determinadas a propuesta del Director de la Facultad de Contaduría, Administración e Informática.

3.- La evaluación realizada por la Comisión Académica de Posgrado deberá ser permanente y continua, pero, sobre todo, colegiada, ello deberá considerar la normatividad respecto a su proceso de actualización.

4.- La actualización del plan de estudios, dependerá en parte de los resultados de seguimiento y pertinencia con el entorno, con la finalidad de detectar las diversas necesidades de las empresas y su grado de complejidad.

5.- La evaluación deberá discutirse al interior de la Comisión Académica del Posgrado de la Facultad de Contaduría, Administración e Informática con estudiantes y docentes; lo cual, permitirá la actualización de los programas y en particular, el plan de estudios en lo general, con la intención de proponer la mejora continua de calidad que permita en lo posible la innovación del proceso enseñanza – aprendizaje y la optimización de recursos.

6.- El currículum debe ser evaluado como un medio de garantizar que sus propósitos, el desarrollo, su aplicación, el desempeño de los profesores y estudiantes, el sistema de organización, los materiales y metodologías aplicados; así como, de los distintos elementos del orden técnico - pedagógico que intervienen se estén llevando a cabo como se plantea en el documento.

7.- Para aquellos casos, en que se justifique, la necesidad de actualizar algún contenido del plan, la comisión académica del posgrado de la FCAel creada para tales efectos, previa discusión, consenso y pertinencia recomendaría a la Dirección de la FCAel su aprobación y/o en su caso la aplicación de dicha actualización.

8.- La revisión y evaluación del Plan de estudios deberá ser periódica, por lo tanto, es imprescindible contar con un sistema de comunicación institucional ágil y transparente, por la experiencia que se debe tener en la ejecución de valoraciones y de evaluaciones institucionales colegiadas de carácter externo.

d) Consejo Interno de Investigación y Posgrado

El Consejo Interno de Investigación y Posgrado es el órgano colegiado encargado de impulsar y desarrollar los Programas de investigación y posgrado y será integrado como lo marca el Reglamento General de Estudios de Posgrado dentro del compendio de la legislación universitaria de la UAEM. Este consejo sesionará de manera ordinaria por lo menos dos veces al año y tomará sus decisiones por mayoría de votos y el quórum se integra con la mitad más uno de los integrantes. Entre sus funciones se encuentra el analizar las propuestas de nuevos planes y programas de estudios y las modificaciones de los existentes para remitirlos al Consejo General de Investigación y Posgrado. Entre sus funciones se encuentra el promover el desarrollo de los programas institucionales en investigación y posgrado; coordinar y desarrollar proyectos de Investigación y Posgrado.

e) Comité Académico de Posgrado

El Comité Académico de Posgrado estará integrado por al menos tres profesores del Núcleo Académico y el Coordinador de Posgrado. Se reunirá periódicamente y con la frecuencia necesaria para proponer soluciones a los asuntos relativos al posgrado. Es la máxima instancia en la resolución de cualquier asunto concerniente entre profesores y estudiantes. Entre sus funciones, encargará de:

- nombrar entre sus miembros a los encargados en planear, organizar y supervisar el proceso de admisión, diseño de la convocatoria, lineamientos de entrevista y cualquier requisito concerniente. A este subgrupo se le conocerá como Comité de Admisión.
- revisar los casos no previstos en los procesos de selección, de igual forma, es también responsable de la selección y decisión del proceso de admisión de los aspirantes.
- nombrar al Tutor y Comité Tutorial de cada estudiante
- integrar al jurado de examen de grado para la evaluación del avance del producto terminal
- atender problemas y asuntos que surjan en la operación del Programa Académico

f) Comisión de Seguimiento de Estudiantes

Uno de los aspectos relevantes de este posgrado, es que mantenga y mejore sus niveles de excelencia lo cual se logra mediante un Comité de Seguimiento de Estudiantes, cuya misión es valorar sus niveles de eficiencia terminal, apego al Programa Académico y calidad educativa de los estudiantes o las estudiantes. Esta comisión estará formada por seis integrantes regulares nombrados por el Coordinador de Investigación y Posgrado respectivo acorde a las LGAC de la Maestría.

g) Comité Tutorial

Todos los estudiantes además de contar con un director de tesis, serán supervisados por un Comité Tutorial, nombrado por el Comité Académico de Posgrado. El Comité Tutorial es el encargado de velar por el desarrollo adecuado del producto terminal que desarrollará el estudiante o la estudiante, discutiendo, evaluando y haciendo las recomendaciones y observaciones pertinentes a lo largo de su estancia académica en el Programa Académico. El Comité Tutorial deberá ser integrado por al menos por dos profesores y/o profesoras del Núcleo Académico, se puede incluir a otro profesor u otra profesora acorde al producto terminal planteado por el o la estudiante y se incluirá al Director de tesis. El Comité Tutorial representa una instancia de evaluación para el desarrollo del producto terminal, evalúa el avance en conjunto de la formación del o la estudiante en cada una de las etapas del Desarrollo del Proyecto. El Comité Tutorial designará una evaluación del producto terminal del estudiante o la estudiante, y para realizarse se efectuará a través de, al menos, tres especialistas, de los cuales uno puede ser externo. Esto asegura que se cumpla la objetividad en la evaluación.

h) Director de tesis

Al estudiante o la estudiante de la Maestría al momento de ser aceptado o aceptada se le asignará un director de tesis acorde a las LGAC de interés por parte del estudiante o la estudiante para el desarrollo del producto terminal. La función del director de tesis es

orientarlo en la elección de sus unidades de aprendizaje y del desarrollo del producto terminal, durante su estancia en el programa hasta su egreso.

i) Jurado de examen de grado

Para la evaluación del producto terminal como requisito parcial para obtener el grado de Maestro o Maestra en Administración de Organizaciones el Comité Académico de Posgrado nombrará a un Jurado, integrado por participantes en el posgrado, tanto del Núcleo Académico, profesores y/o profesoras colaboradores de la UAEM, profesores y/o profesoras de otras Unidades Académicas de la Universidad, así como de otras Instituciones de Educación Superior del país. El Director o Directora de tesis podrá proponer a ciertos integrantes del Jurado, aunque es el Comité Académico de Posgrado el encargado de nombrar y notificar al estudiante o la estudiante de la asignación de su jurado. El estudiante o la estudiante está obligado a contactar al Jurado para la revisión de su producto terminal y realizar las modificaciones pertinentes.

j) Profesores y o profesoras por unidades de aprendizaje

Por ser este un programa profesionalmente, se podrán proponer en la impartición de las unidades de aprendizaje del mapa curricular, la colaboración de profesores y/o profesoras de la FCAel, otras Unidades Académicas de la UAEM o Facultades o profesionales en su ramo, siempre y cuando cubran con el perfil docente señalado en los programas de cada una de las unidades de aprendizaje. En caso de la ausencia de un profesor o profesora titular de la materia, el profesor o la profesora que lo supla requerirá tener Grado de Maestría, de acuerdo al área y especialidad indicada en el curso y demostrar las correspondientes habilidades a satisfacción del Comité Académico de Posgrado. De igual forma se podrán impartir dentro de una asignatura la colaboración de profesores o profesoras invitados o invitadas a consentimiento del profesor o profesora titular.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adler, Ana (1985), La Formación de Profesores, Investigadores, Universitarios de México, Universidad Autónoma de Sinaloa, México.
- Bauman, Zygmunt (1999), La globalización consecuencias humanas, FCE, México
- Beck, U. (2002), La sociedad del riesgo global, Siglo XXI, Madrid.
- Cabrero, Enrique (1997), Del Administrador al Gerente Público, INAP, México.
- Chrissis, Mary Beth [et. al] (2005), CMMI Guidelines for Process Integration and Product Improvement, SEI Series in Software Engineering. Addison-Wesley, EUA.
- Combetta. Oscar (1991), Planeación curricular, Editorial Lozada, Buenos Aires.
- Hertzfeld, A. (2004). The revolution in The Valley. Publisher: O'Reilly Media, USA.
- De la Garza, Enrique (2008), "Hacia un concepto ampliado de Trabajo " en Trabajo, calificación e identidad, Buenos Aires, Argentina.
- Díaz, Angel, et al. (1984), "Metodología de Diseño Curricular para la Realización de Planes de Estudio", en Perfiles Educativos, Núm 7, México, pp 30-40.
- Díaz, Ocotlán et al. (2011), A genetic algorithm to solve a real-life of School Bus Routing Problem, Ponencia presentada en el Congreso Internacional Optimization 2011, Memorias, Portugal, Julio.
- Doll. Ronald (1979), El Mejoramiento de Currículums: Toma de Decisiones y Proceso, 3ª edición, El Ateneo, Buenos Aires
- Espinoza y Morales Ángel, et al. (1986), "La Problemática Teórica del Currículums, en el Proyecto Universitario", en Revista de Educación Superior, Vol. XV, Núm 16, México.
- Hall, Richard (1996), Organizaciones. Estructuras, procesos y resultados, Prentice Hall, México.
- Izquierdo, Javier (1999), De la globalización económica como forma de violencia simbólica Contribución a una sociología reflexiva de la vida económica contemporánea, Cuadernos de Relaciones Laborales, Número 15, UNED, pp. 139-179.
- Johnson, Harold, (1970), Currículums y Educación Superior. Paidós, Buenos Aires.

- Kenneth H. Rosen (2004), Matemáticas discretos y sus aplicaciones, 5ª Edición, McGrawHill/interamericana de España SAU, ISBN: 84-481-4073-7, pp 151-52, 175-178.
- Lipovetsky, Gilles (1990) La era del Vacío. Ensayos sobre el Individualismo Contemporáneo. Ed. Anagrama, Barcelona..
- Lozano, Alicia (1985), "El Modelo Behaviorista de Objetos en la Planeación de Currículums; Algunas Limitaciones para Tarea Administrativa", en Revista de Educación Superior. Vol XIII. Núm 1. México.
- Markus, L y Robey, D. (1988), Information Technology and Organizational Change: Causal Structure in Theory and Research, en Management Science, Vol. 34, No. 5, p. 583-598.
- March, James. y Olsen, J. (1997), El redescubrimiento de las instituciones. La base organizativa de la política, FCE-CNCPyAP-UAS, México, pp 67-109.
- Martínez, Martín et. Al. (2007), "Analysis of the Simulated Annealing Convergence in Function of the Standard Deviation and the Boltzmann Quotient for Scheduling Problems", en Research in Computing Science, IPN, Vol. 32, No.1, pp.282-293.
- Martos, A. (2012), Introducción a la informática, Anaya Multimedia, Madrid, España.
- Martuschelli, Jaime v Mario Waisbluth (1986), "Las Universidades y el Desarrollo Tecnológico del País", en Revista de Educación Superior, Vol XV, Num. 16. México.
- Montaña, Luis (2000), "La investigación en Administración: Reflexiones para el caso de México", en Administración y Organizaciones, UAM- Xochimilco, México.
- Montaña, Luis (2004), "El estudio de las organizaciones en México, una perspectiva social", en Luis Montaña (coord.) Los Estudios Organizacionales en México. Cambio, poder, conocimiento e identidad, Coedición UAM, Universidad de Occidente, Cámara de Diputados y Miguel A. Porrúa, México, pp. 9- 39.
- Mouzeliz, Nikos (1975), Organización y Burocracia, Editorial Península, Barcelona.
- NIF, (2011), Normas de Información Financiera, Sexta Edición, Editorial MCP, México.
- Pfeffer, Jeffrey (2000) Nuevos rumbos en la teoría de la organización. Problemas y posibilidades, Oxford University Press, México.

- Pisani, Olga y Mariela Tovar (1985), "Educación del Plan de estudios en Instituciones de Educación Superior: Un Problema Control de la de la Investigación Educativa", en Revista de Educación Superior, Vol. XIII, Núm. 2. México.
- Rangel, Guerra. Alfonso; "El Papel de la Universidad en el Tiempo de Crisis", Revista de Educación Superior, Vol XVII Núm 1. México.
- Restrepo, L (1999), Las tecnologías de Información y las Comunicaciones en la empresa, Medellín Colombia. Libro electrónico, Consultado el 14 de Septiembre del 2011 en: <http://www.luisguillermo.com/TIC.pdf>
- Rodríguez, D. (2011). Ceros y Unos. La increíble historia de la informática, internet y los vídeo juegos. Ciudadela Libros. Madrid, España.
- Savall, Henry y Veronique Zardet (2004), Recherche en Sciences de Gestion : Approche Qualimétrique. Observer l'objet complexe. Ed. Económica, Francia.
- Scott, Richard (2007), Organizations, Rational, Natural and Open Systems. Prentice Hall, New Jersey.
- Vázquez, Angel Wilhelm (2010), Antología para el curso Teorías de la Organización, Maestría en Administración con énfasis en Gestión Pública, Antología para curso, Universidad Autónoma de San Luis Potosí, México.
- Von – Burstel Federico (1985), "Modelo Integrado de la Planeación Curricular para la Educación Superior", Revista de Educación Superior, Vol XIV. Núm 3, México.
- Wilson, Craig (1979), El Currículums Abierto: Técnicas para el Diseño de un Currículo Moderno. El Ateneo, Buenos Aires.
- Winocur, Rosalía (2009), Robison Crusóe ya tiene Celular, México: Siglo XXI - UAM- Iztapalapa.
- Zavala, José [et. al] (2011), Analysis of risk in linear multi-objective model and its evaluation for selection of a portfolio of investment in the Mexican stock Exchange, en African Journal of Business Management, en prensa.

Institucionales

- Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), Anuarios Estadísticos de 1985 a 2004, 2008- 2009, México. Disponibles en: http://www.anui.es.mx/servicios/e_educacion/index2.php
 - Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), “ANUARIO ESTADÍSTICO 2008-2009: Población Escolar de Posgrado”. México.
 - Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), [1998], Programas institucionales de tutoría, 2° ed.
 - Lineamientos de Diseño y Reestructuración Curricular. Universidad Autónoma del Estado de Morelos (UAEM), Secretaria Académica. México, 1999.
 - Gobierno del Estado de Morelos, Plan Estatal de Desarrollo 2007-2012 Disponible en:
 - <http://www.morelos.gob.mx/portal/>
 - Gobierno del Estado de Morelos, Proyecto Gran Visión Morelos 2025. Disponible en: <http://www.morelos.gob.mx/portal/>
 - Presidencia de la República de los Estados Unidos Mexicanos, Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012. Disponible en: www.presidencia.gob.mx
 - Presidencia de la República de los Estados Unidos Mexicanos, Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012. Disponible en: www.presidencia.gob.mx
 - Universidad Autónoma del Estado de Morelos (UAEM), Plan Institucional de Desarrollo 2001-2007 Disponible en: www.uaem.mx
 - Universidad Nacional Autónoma de México (1975), Diseño de Planes de Estudio, México
 - Modelo Universitario (2010), Universidad Autónoma del Estado de Morelos (UAEM), Órgano Informativo Universitario “Adolfo Mendez Samará” número 60. Disponible en: www.uaem.mx
 - Plan de Desarrollo de la FCAel, disponible en: <http://www.uaem.mx/fcaei/webdirector.html>
- Páginas electrónicas

- INEGI, (2011), Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática
<http://www.inegi.org.mx/sistemas/mexicocifras/MexicoCifras.aspx?e=17&m=0&sec=M&id=1005000037&ent=17&enn=Morelos&ani=2010&src=0>
- <http://cuentame.inegi.org.mx/monografias/informacion/mor/poblacion/default.aspx?tema=me&e=17>
- Gestión y Administración (s/f), consultada en septiembre de 2011

Páginas electrónicas

- Biblioteca española consultada: <http://ub.es/biblio/citae-e.htm>, mayo de 2011
- Gestión y Administración (s/f), consultada en septiembre de 2011
- www.gestionyadministracion.com/finanzas/concepto-de-finanzas.html
- Secretaría de Educación Pública consultada en <http://snie.sep.gob.mx/>, fecha mayo de 2011
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI, ceso 2010) consultada en <http://inegi.sep.gob.mx/>, fecha mayo de 2011

Glosario de siglas.

SEP: Secretaría de Educación Pública

CONACYT: Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología

IES: Institución de Educación Superior

UAEM: Universidad Autónoma del Estado de Morelos

DES: Dependencias de Educación Superior

UA: Unidad académica

PE: Programa Educativo

PNPC: Programa Nacional de Posgrados de Calidad

FCAel: Facultad de Contaduría, Administración e informática

FDyCS: Facultad de Derecho y Ciencias Sociales

FCQel: Facultad de Ciencias Químicas e Ingeniería

IPRO: Instituto Profesional de la Región Oriente

IPRES: Instituto Profesional de la Región Sur

INTERDES: Inter Dependencias de Educación Superior

INEGI: Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática

PTC: Profesor de Tiempo Completo

PTP: Profesor de Tiempo Parcial

LGAC: Línea de Generación y Aplicación de Nuevo Conocimiento

CA: Cuerpo Académico

FFESOL: Fondo de Fomento a Empresas de Solidaridad

CANACO: Cámara Nacional de Comercio

CANACINTRA: Cámara Nacional de la Industria de la Transformación

RIPPPA: Reglamento para el Ingreso, la Promoción y la Permanencia del Personal Académico de Tiempo Completo

UNACH: Universidad Autónoma de Chiapas

CiiCAP: Centro de Investigación en Ingeniería y Ciencias Aplicadas

C. Créditos

HT: Horas Teóricas

HP: Horas Prácticas

UNAM: Universidad Nacional Autónoma de México

ANEXOS

UNIDADES DE APRENDIZAJE

IDENTIFICACIÓN DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE

Unidad académica: Facultad de Contaduría Administración e Informática							
Programa educativo: Maestría en Administración de Organizaciones							
Unidad de aprendizaje: Teoría Organizacional.				Ciclo de formación: básico.			
				Eje de formación: básico			
				Semestre: primero			
Elaborado por: Dr. Sergio Levin Kosberg				Fecha de elaboración: 11 de noviembre de 2010			
Actualizado por: Dr. Augusto Renato Pérez Mayo Dr. Pablo Guerrero Sánchez				Fecha de revisión y actualización: 09 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	2	4	6	Obligatorio	Posgrado	Presencial
Programa (s) educativo (s) en los que se imparte: Maestría en Administración de Organizaciones							

PRESENTACIÓN

El presente curso es un acercamiento claro y sustancial a la Teoría Organizacional. La temática abordada es holística (Vygotsky), ya que pretende afrontar la elaboración del aprendizaje en las Organizaciones en los que el profesor puede colaborar con sus estrategias de intervención Organizacional. La estructura del curso cubre los aspectos más importantes de esta temática, de tal manera que representa un acercamiento global, pero no así completo, de la materia, para cubrirlo se requiere del trabajo complementario en el curso y lo anterior de alguna manera nos remite a una investigación de información que nos acerque a los casos vivenciados en la experiencia del docente y alumno. (Ausubel).

Por ello, en esta asignatura las y los estudiantes podrán identificar conceptos, categorías científicas y premisas teóricas fundamentales de las teorías, así como los principales elementos

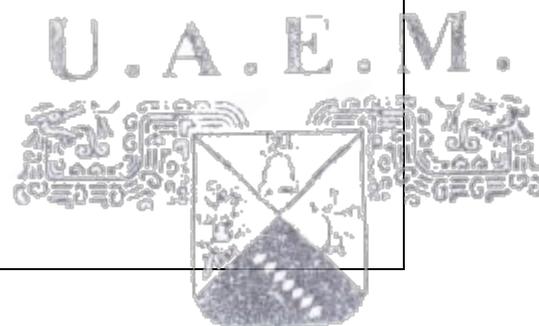
metodológicos que emanan directamente de las teorías tratadas, su planeación, así como ejecución.

PROPÓSITOS

En esta unidad de aprendizaje, las y los estudiantes desarrollarán conocimientos teóricos y metodológicos sobre las teorías aplicadas a las organizaciones, así como habilidades encaminadas a identificar ausencias y problemas que afecten el desempeño de la organización y lo hará, a través de la teorización e identificación de las propuestas metodológicas emanadas de cada teoría.

COMPETENCIAS QUE CONTRIBUYEN AL PERFIL DE EGRESO

Competencias básicas
<ul style="list-style-type: none"> • aprendizaje estratégico
Competencias genéricas
<p>Cognitivas-metacognitivas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Resolución de problemas • Pensamiento crítico • Creatividad <p>Socioemocionales genéricas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo colaborativo • Cuidado de sí • Orientación al logro • Gestión emocional • Apertura a la experiencia • Relación con otros/as <p>Digitales genéricas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Búsqueda, valoración y gestión de información • Comunicación y colaboración en línea • Creación de contenidos digitales • Seguridad en la red <p>Socioculturales genéricas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Integridad personal • Comunicación en un segundo idioma • Interculturalidad • Responsabilidad social y ciudadana



- Aprecio por la vida y la diversidad
- Emprendimiento

Competencias específicas disciplinares

- Genera estudios de las organizaciones desde las interacciones entre los individuos 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.
- Establece 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
<p>1.- LAS ORGANIZACIONES MODERNAS: PUNTO DE PARTIDA</p> <p>Objetivo: Que la persona en formación reconozca los bases epistemológicos de la administración como corrientes que inciden en el establecimiento de los cuerpos teóricos que describen, explican, controlan y predicen los comportamientos humanos en las organizaciones.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bases epistemológicas de la administración. 2. Contexto socio histórico de la administración, hacia una definición de organización moderna. 3. Naturaleza, alcance y función social de la administración. 4. El debate: La transición de la administración hacia la teoría de las organizaciones. 5. Teoría de la organización, debate actual
<p>2.- ADMINISTRACIÓN CIENTÍFICA DEL TRABAJO Y RELACIONES HUMANAS</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. La visión mecánica de la organización: tiempos y movimientos. 2. La organización se humaniza: los experimentos de Hawthorne.

<p>Objetivo:</p> <p>Que la persona en formación conozca y aplique los principios básicos de la administración científica y su paso a la humanización de las organizaciones.</p>	<p>3. Teorías y metodologías transdisciplinares en la intervención de Hawthorne.</p>
<p>3.- BUROCRACIA Y COMPORTAMIENTO</p> <p>Objetivo:</p> <p>Que la persona en formación conozca y aplique las principales conceptos, categorías, premisas teóricas fundamentales y metodologías propuestas para el estudio de la subjetividad y su influencia en la otredad del paradigma burocrático a la solución de problemas en las organizaciones.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Teoría de la Acción. Noción de expectativa y noción del sentido subjetivo. 2. La regla y normatividad como formas de dominación legal- racional. 3. La organización como sistema de decisiones. 4. El modelo de análisis del Tipo-Ideal.
<p>4.- MODELO SISTÉMICO Y CONTINGENTE.</p> <p>Objetivo:</p> <p>Que la persona en formación identifique y aplique los elementos teóricos y metodológicos del pensamiento sistémico.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bertalanffy y los aportes a la TGS aplicada al análisis de las organizaciones 2. Aportes de la visión sistémica. 3. Visión en conjunto, el contexto como variable analítica 4. El Modelo AO.
<p>5.- ARTICULACIONES TEÓRICAS Y LA SOCIOLOGÍA DE LAS ORGANIZACIONES.</p> <p>Objetivo:</p> <p>Que la persona en formación conozca y aplique las diferentes perspectivas y metodologías de la Sociología de las Organizaciones para el análisis de las organizaciones públicas y privadas</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Paradigmas sociológicos y teoría de la organización. 2. Anarquías organizadas y acoplamiento flojos 3. Nuevos Institucionalismo Sociológico en el análisis organizacional. La Epistemología Social, Etnometodología y fenomenología: el inicio. 4. Representaciones sociales, poder y lenguaje en las organizaciones. La construcción social de la organización.



<p>6. LOS NUEVOS RUMBOS EN LA TEORÍA DE LA ORGANIZACIÓN.</p> <p>Objetivo: Que la persona en formación conozca y aplique las perspectivas y los modelos actuales en las organizaciones</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. La Organización simbólica. 2. La organización postmoderna 3. Cambio organizacional y cambio en los paradigmas de la Administración. 4. Metáfora y acción organizacional. Postmodernidad, lenguaje y sistemas autopoieticos y autorregulados 5. Los nuevos rumbos en la teoría de la organización
---	---

ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

Estrategias de aprendizaje sugeridas (Marque con X)			
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 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 checked="" type="checkbox"/>
Diseño de proyectos	<input checked="" type="checkbox"/>	Elaboración de síntesis	<input checked="" 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 sugeridas (Marque X)			
Presentación oral (conferencia o exposición) por parte del docente	<input checked="" type="checkbox"/>	Experimentación (prácticas)	<input checked="" 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"/>
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

Crterios	Porcentaje
Participación en clase con uso de bibliografía revisada previamente a la clase	30%
Tareas e investigación documental, con citas bibliográficas, en formato apa y presentación, así como redacción de puntos principales	30%
Ensayo, utilizando la bibliografía, citas, presentación y ortografía, síntesis de las ideas principales	40%
Total	100%

PERFIL DEL PROFESOR

Contar con Doctorado, preferentemente en Estudios Organizacionales, Administración, y contar con experiencia docente en posgrado dentro de las áreas económico-administrativas por lo menos durante 5 años demostrables.

Contar con conocimientos teóricos complejos en relación con las teorías globales, de alcances medios y específicos aplicadas a la solución de problemas en la organización públicas o privadas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Básicas:
- ARGYRIS, C. (1973). Personality and organization theory revisited. Administrative Science Quarterly
- BARNARD, Chester I., (1968), The Functions of the Executive, Harvard University Press, Cambridge, (1938)
- BENNIS, W. G. (1966). Changing organizations. McGraw-Hill.
- BERGER y Luckman (1967), La construcción social de la realidad. Amorrortu Editores
- DIMAGIO y Powell (1983), The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Colective Rationality in Organizational Fields. Economics Meets Sociology in Strategic Management
- EVAN, W. (1966) The Organization Set: Towards a Theory of Interorganizational Relations. In J. Thompson (Ed.), Approaches in Organization Design (pp. 173-191). Pittsburg, PA: Pittsburg University Press.
- MCGREGOR (1969), El aspecto humano de las empresas. Editorial Diana, México
- WINSLOW Taylor, Frederick (1911). EBook of Shop Management. Oxford University Press, Great Britain
- FJ ROETHLISBERGER y William J. Dickson (1911) (1961) Management and the Worker. Harvard University Press, Cambridge, Massachusetts.
- MAYO E. (1975) The Human Problems of an Industrial Civilization. London. Sexta Edición. Routledge.
- JO HATCH, Mary (1997), Organization Theory. Modem, Symbolic, and Postmodem Perspectives, Oxford University Press, Great Britain.
- SCOTT, W. Richard (1992), Organizations. Rational, Natural and Open Systems, Prentice Hall, New Jersey.
- CLEGG, Stewart R. y Cynthia Hardy (1996), "Organizations, Organization and Organizing", en Clegg, Stewart R., Cynthia Hardy y Walter R. Nord, Handbook of Organizations Studies, Sage, Londres,
- CROZIER, Michel y Erhard Friedberg (1990), El actor y el sistema, Alianza, México.
- CROZIER, Michel, El fenómeno burocrático. Buenos Aires: Amorrortu, 1969
- CYERT, Richard y James March (1963), A Behavioral Theory of the Firm, Prentice Hall Inc., New Jersey.
- HALL, Richard (1996), Organizaciones: estructura y procesos, Prentice Hall, México.
- IBARRA, Eduardo y Luis Montaña (1992), "Teoría de la organización y administración pública. Insuficiencias, simplezas y desafíos de una maltrecha relación", en Revista Gestión y Política Pública, Vol.1, núm. 1, CIDE, México.
- GEORG SCHERER, Andreas (2003), Modes of Explanation in Organization Theory, en Haridimos Tsoukas y Christian Knudsen [Coords], The Oxford Handbook of Organization Theory: Meta-theoretical Perspectives, Oxford University Press, EUA.
- MARCH y Simon (1958), Organizations. Harvard
- MAYO, Elton (1972), Problemas humanos de una civilización industrial, Nueva Visión, Buenos Aires, págs. 65-99 y 155-170 ("El experimento de la Hawthorne en la Western Electric Company"; "Desarrollo de la investigación en la Western Electric. El programa de entrevistas"; y "El problema del Administrador". (1946)

- MEYER y Rowan (1977), Institutionalized Organizations: Formal Structure. American Journal of Sociology, Vol. 83, No. 2 (Sep., 1977).
- MERTON, Robert K. (2002), Teoría y estructuras sociales, Fondo de Cultura Económica, México.
- MERTON (1957), Social Theory and Social Structure. New York: The Free Press
- MINTZBERG (1983), Power In and Around Organizations. SAGE Publications
- MORGAN, Gareth (1998), Imágenes de la organización, Ed. Alfaomega; México
- MONTAÑO Hirose, Luis (1998), "Metáfora y acción organizacional. Postmodernidad, lenguaje y 'sistemas autorregulados a partir de un estudio de caso en México", en Clegg, Stewart R., et.al. Administración global: tensiones entre universalismo teórico y realidades locales, Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa, México
- PETERS y Waterman (1982), In Search of Excellence. Warner Books
- PERROW, Charles (1984) "La historia del Zoológico" o La vida en el arenal organizativo", en Salaman, Graeme y Kenneth Thompson, Control e ideología en las organizaciones, Fondo de Cultura Económica, México.
- PERROW (1970), Organizational Analysis: Broka
- PFEFFER, Jeffrey (2000), Los nuevos rumbos en la teoría de la organización, Oxford, México
- SELZNICK, P. (1957) Leadership in Administration: A Sociological Interpretation. Harper & Row, New York
- SCOTT, Richard (2007), Organizations. Rational, natural and open Systems, Sage Edition, Tercera Edición, Reino Unido.
- SIMON, Herbert (1988), El comportamiento administrativo. Estudio de los procesos decisorios en la organización administrativa, Aguilar Buenos Aires.
- SIMON, H. A. (1947). Administrative behavior; a study of decision-making processes in administrative organization. Macmillan.
- SCHEIN (1985), Organizational Culture and Leadership. Jossey-Bass
- FINE (1984), Negotiated Order and Organizational Cultures. Annual Review of Sociology Vol. 10:239-262 (Volume publication date August 1984) <https://doi.org/10.1146/annurev.so.10.080184.001323>
- WEBER, Max (1992), Economía y Sociedad, Fondo de Cultura Económica, México, págs. 695-752 (Capítulo IX: "Sociología de la Dominación"). (1922)13.
- WILLIAMSON (1983), Organizational Innovation: The Transaction-Costs Approach. American Journal of Sociology, Vol. 87, No. 3 (Nov., 1981), pp. 548-577. The University of Chicago Press
- WOODWARD (1958), Management and Technology. London: H.M.S.O

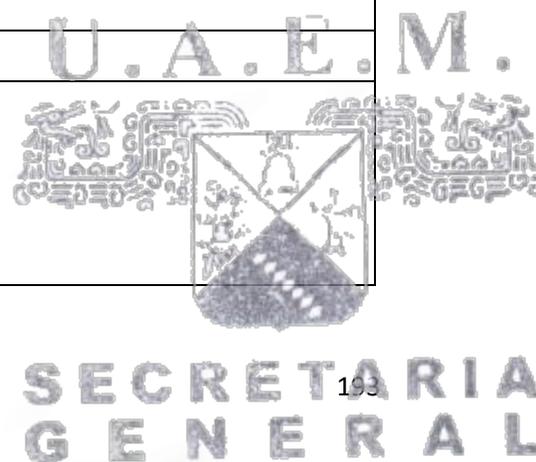
Complementarias:

Web: <https://www.latindex.org/latindex/>

<https://scielo.org/es/>

<https://miar.ub.edu/idioma/es>

<https://www.revistascytconacyt.mx/>





UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS
FACULTAD DE CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE ORGANIZACIONES

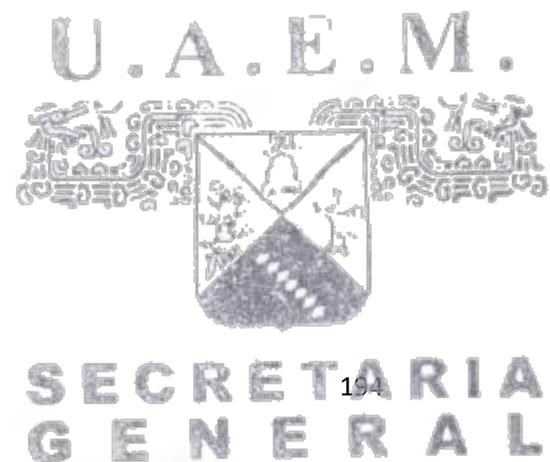


<https://www.revistascytconacyt.mx/index.php/revistas/area/5>

<http://riaa.uaem.mx/>

<https://scholar.google.com/>

Otros:



IDENTIFICACIÓN DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE

Unidad académica: Facultad de Contaduría Administración e Informática							
Programa educativo: Maestría en administración de organizaciones							
Unidad de aprendizaje: Estructura y diseño organizacional.				Ciclo de formación: básico			
				Eje de formación: metodológico			
				Semestre: primero			
Elaborado por: MA. Rey Martínez Mendoza				Fecha de elaboración: 11 de noviembre de 2010			
Actualizado por: Dr. Augusto Renato Pérez Mayo Dr. Pablo Guerrero Sánchez				Fecha de revisión y actualización: 09 de noviembre de 2022			
Clave:	Horas teóricas:	Horas prácticas:	Horas totales:	Créditos:	Tipo de unidad de aprendizaje:	Carácter de la unidad de aprendizaje	Modalida d
No Aplica	2	2	4	6	Obligatorio	Posgrado	Presenci al
Programa (s) educativo (s) en los que se imparte: Maestría en Administración de Organizaciones							

PRESENTACIÓN

Estructura y Diseño Organizacional, es el proceso por el cual las y los líderes de la empresa definen la forma que consideran más eficaz para ejecutar, a través de un esquema de organización específico, la estrategia de negocios que se han propuesto desarrollar. ¿Qué es el diseño organizacional y para qué sirve?

El diseño de la organización define funciones y procesos claros, lo que permite a las personas hacer su mejor trabajo con más responsabilidad y participación, pero con menos esfuerzo desperdiciado. Crea un lugar de trabajo inclusivo en el que sus equipos trabajan juntos. Pero para llegar a estas conclusiones, debemos de diagnosticar la dimensión contextual y la dimensión estructural.



Por ello, en esta asignatura las y los estudiantes podrán identificar conceptos, categorías científicas y premisas teóricas fundamentales del pensamiento sistémico, así como los principales elementos metodológicos que emanan directamente de la teoría tratada, su planeación, así como ejecución.

PROPÓSITOS

En esta unidad de aprendizaje, las y los estudiantes desarrollarán conocimientos teóricos y metodológicos sobre las teorías para el diagnóstico y diseño de estructuras organizacionales, así como habilidades para optimizar el desempeño de las organizaciones

COMPETENCIAS QUE CONTRIBUYEN AL PERFIL DE EGRESO

Competencias básicas
<ul style="list-style-type: none"> • aprendizaje estratégico
Competencias genéricas
<p>Cognitivas-metacognitivas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Resolución de problemas • Pensamiento crítico • Creatividad <p>Socioemocionales genéricas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo colaborativo • Cuidado de sí • Orientación al logro • Gestión emocional • Apertura a la experiencia • Relación con otros/as <p>Digitales genéricas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Búsqueda, valoración y gestión de información • Comunicación y colaboración en línea • Creación de contenidos digitales • Seguridad en la red <p>Socioculturales genéricas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Integridad personal • Comunicación en un segundo idioma • Interculturalidad • Responsabilidad social y ciudadana

- Aprecio por la vida y la diversidad
- Emprendimiento

Competencias específicas disciplinares

- Genera estudios de las organizaciones desde las interacciones entre los individuos 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
<p>1.- FUNDAMENTOS DEL DISEÑO DE LAS ORGANIZACIONES</p> <p>Objetivo: Que la persona en formación reconozca los conceptos principales que describen, explican, controlan y predicen las funciones de los seres humanos en las organizaciones.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Las organizaciones y su estructura 2. Propósito organizacional y diseño estructural 3. Efecto de la estructura, el puesto y el estilo de liderazgo sobre la psicología de las personas colaboradoras.
<p>2.- LA TEORÍA GENERAL DE SISTEMAS, LA TEORÍA DE LA CONTINGENCIA Y LA TEORÍA DE LA CONTINGENCIA ESTRUCTURAL COMO MODELOS PARA</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. La teoría General de Sistemas 2. La teoría de la contingencia 3. La teoría de la Contingencia Estructural 4. ¿La dimensión contextual determina la forma? ¿o la dimensión estructural determina la forma?

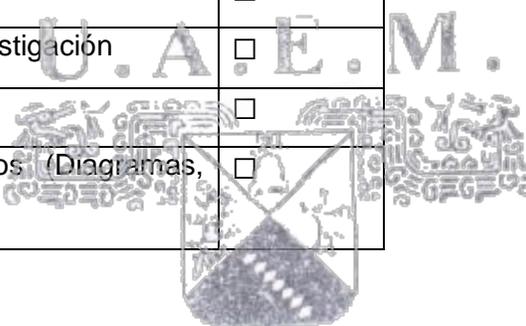
<p>EL ANÁLISIS Y DISEÑO ORGANIZACIONAL</p> <p>Objetivo: Que la persona en formación conozca y aplique los conceptos, categorías y premisas teóricas fundamentales de la perspectiva sistémica aplicada a las organizaciones públicas y privadas.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 5. ¿La función determina la estructura o la estructura determina la función de la organización? 6. Nuevas propuestas y sus efectos: Teoría del sistema gris GRA.
<p>3.- PARAMETROS DEL DISEÑO DE SISTEMA ABIERTO.</p> <p>Objetivo: Que la persona en formación conozca y aplique los principales parámetros de sistemas que existen en toda organización</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. El entorno versus ambiente 2. Las entradas o inputs al sistema 3. Las salidas o outputs al sistema 4. El procesamiento 5. La retroalimentación o feedback
<p>4.- TEMA 4. ELEMENTOS DEL DISEÑO INTERNO Y EXTERNO.</p> <p>Objetivo: Que la persona en formación identifique y aplique las 2 dimensiones sistémicas para el AO</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Modelo metodológico para estudiar el diseño estructural de la organización 2. Presentación y análisis de casos de estudio de organizaciones públicas y privadas 3. Organización, ciclo de vida y declinación
<p>5.- ANALIZANDO LOS PROBLEMAS ESTRUCTURALES EN LA ORGANIZACION.</p> <p>Objetivo: Que la persona en formación identifique y aplique la solución a los problemas estructurales para el análisis de las</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Los cuatro componentes organizacionales 2. Modelos conceptuales 3. El modelo de congruencia para diagnosticar el comportamiento organizacional 4. El modelo de procesamiento de la información.



organizaciones públicas y privadas	
<p>6. DISEÑOS ESTRUCTURALES ALTERNATIVOS.</p> <p>Objetivo: Que la persona en formación conozca y aplique las perspectivas y los modelos actuales en las organizaciones</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. La propuesta de Mintzberg 2. El Modelo de la estrella de Galbraith. 3. Los diseños tradicionales: funcional, lineal o militar. 4. Diseños más avanzados: Matriz y Modularidad. 5. Organizaciones virtuales.

ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

Estrategias de aprendizaje sugeridas (Marque con X)			
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 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 checked="" type="checkbox"/>
Diseño de proyectos	<input checked="" type="checkbox"/>	Elaboración de síntesis	<input checked="" 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 sugeridas (Marque X)			
Presentación oral (conferencia o exposición) por parte del docente	<input checked="" type="checkbox"/>	Experimentación (prácticas)	<input checked="" 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"/>
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

Criterios	Porcentaje
Participación en clase con uso de bibliografía revisada previamente a la clase	30%
Tareas e investigación documental, con citas bibliográficas, en formato apa y presentación, así como redacción de puntos principales	30%
Ensayo, utilizando la bibliografía, citas, presentación y ortografía, síntesis de las ideas principales	40%
Total	100%

PERFIL DEL PROFESOR

Contar con Doctorado, preferentemente en Estudios Organizacionales, Administración, y contar con experiencia docente en posgrado dentro de las áreas económico-administrativas por lo menos durante 5 años demostrables.

Contar con conocimientos teóricos complejos en relación con las teorías globales de alcances medios y específicos aplicadas a la solución de problemas en la organización públicas o

privadas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Básicas:

- BOND, B. (2020). Organizational Change in an Urban Police Department: Innovating to Reform. Organizational Change in an Urban Police Department: Innovating to Reform (1st ed.). Routledge. 10.4324/9781315641225
- DAFT, Richard (2007), Teoría y Diseño Organizacional, 9ª Edición, Edit. Thompson, México, D.F.
- KATES, Amy y Jay R. Galbraith (2007) Designing Your Organization: Using the STAR Model to Solve the 5 Critical Design Challenges. San Francisco, CA: JosseyBass.
- BURTON, Richard M., Gerardine De Sanctis y Borge Obel (2006) Organizational Design: A Step -By-Step Approach, Cambridge University Press, New York, NY.
- HININGS, C. R., Alan Meyer D. y Anne S. Tsui (1993) "Configurational approaches to Organizational analysis", Academy of Management Journal, vol. 36, núm. 6, pp. 1175-1195.
- MINTZBERG, Henry (1999), "Los parámetros del diseño", en La estructuración de las organizaciones, Editorial Ariel, Barcelona, pp.126-251.
- NADLER, David A. y Michael L. Tushman (1997), Competing By Design: The Power of Organizational Architecture. Oxford University Press, New York, NY.
- SCHVARSTEIN, Leonardo (1998) "La intervención: Análisis institucional y análisis organizacional: tensiones del discurso", en Schvarstein, Leonardo, Diseño de organizaciones: Tensiones y paradojas, Paidós, Buenos Aires, Argentina, pp. 291-366.

Complementarias:

- GUNTHER McGrath, Rita (2006), "Beyond Contingency: From Structure to Structuring in the Design of the Contemporary Organization", en Stewart Clegg Et. al, Handbook of Organization Studies, Segunda Edición, Londres, Sage, pp. 577- 597.
- DEMERS, Cristiane (2007), Organizational Change Theories. A Synthesis, Sage Publications, EUA.
- ALDRICH, Howard y Martín Ruef (2006), Organization Evolving, Sage Publications, 2ª Edición, Gran Bretaña.
- TUSHMAN, Michael L. y Charles O'Reilly III, Winning Through Innovation. Harvard Business School Press, Boston, MA. 1997.
- ZELL, Deone (1997) Changing By Design: Organizational Innovation at HewlettPackard. Cornell University, Ithaca, New York.
- MINTZBERG, Henry (1995) The Structuring of Organizations. Prentice Hall, New Jersey

Web: <https://www.latindex.org/latindex/>

<https://scielo.org/es/>

<https://miar.ub.edu/idioma/es>



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS
FACULTAD DE CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE ORGANIZACIONES



<https://www.revistascytconacyt.mx/>

<https://www.revistascytconacyt.mx/index.php/revistas/area/5>

<http://riaa.uaem.mx/>

<https://scholar.google.com/>

Otros:



IDENTIFICACIÓN DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE

Unidad académica: Facultad de Contaduría Administración e Informática							
Programa educativo: Maestría en administración de organizaciones							
Unidad de aprendizaje: Métodos estadísticos para el diagnóstico organizacional				Ciclo de formación: profesional			
				Eje de formación: metodológico			
				Semestre: segundo			
Elaborado por: Dr. José Alberto Hernández Aguilar				Fecha de elaboración: 11 de noviembre de 2010			
Actualizado por: Dr. Augusto Renato Pérez Mayo Dr. Fernando Romero Torres Dr. Pablo Guerrero Sánchez Dra. Belem Gabriela Hernández Jaimes				Fecha de revisión y actualización: 09 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	2	4	6	Obligatorio	Posgrado	Presencial
Programa (s) educativo (s) en los que se imparte: Maestría en Administración de Organizaciones.							

PRESENTACIÓN

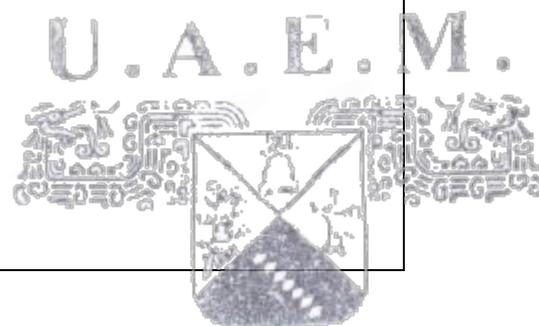
<p>Esta asignatura aporta a la y el maestrante, las habilidades para aplicar pruebas estadísticas apropiadas de acuerdo a las características de sus datos, le aporta madurez lógico-matemática y verbal para plantear adecuadamente problemas estadísticos según la naturaleza de los datos obtenidos, mejora su capacidad para comprender, interpretar y mostrar los resultados obtenidos en su investigación, ante pares, y su capacidad para generar conclusiones lógicas y claras de sus trabajos y entendimiento de su real nivel en el contexto del estado del arte correspondiente.</p>

PROPÓSITOS

La o el maestrante, aplicará enfoques metodológicos congruentes con la hipótesis de trabajo que formuló en función de las características propias del tema de investigación, de tal forma que le permita obtener datos suficientes para emitir uno o varios juicios ayudándose con las herramientas estadísticas y la paquetería computacional más adecuada para la interpretación y análisis de los resultados.

COMPETENCIAS QUE CONTRIBUYEN AL PERFIL DE EGRESO

Competencias básicas
<ul style="list-style-type: none"> • aprendizaje estratégico
Competencias genéricas
<p>Cognitivas-metacognitivas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Resolución de problemas • Pensamiento crítico • Creatividad <p>Socioemocionales genéricas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo colaborativo • Cuidado de sí • Orientación al logro • Gestión emocional • Apertura a la experiencia • Relación con otros/as <p>Digitales genéricas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Búsqueda, valoración y gestión de información • Comunicación y colaboración en línea • Creación de contenidos digitales • Seguridad en la red <p>Socioculturales genéricas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Integridad personal • Comunicación en un segundo idioma • Interculturalidad • Responsabilidad social y ciudadana • Aprecio por la vida y la diversidad • Emprendimiento



Competencias específicas disciplinares

- Genera estudios de las organizaciones desde las interacciones entre los individuos 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
I. INTRODUCCIÓN AL CAMPO ESTADÍSTICO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variables de un estudio 2. Recolección de datos. 3. Fase de interpretación del proyecto y el informe estadístico
II. ANÁLISIS DE DATOS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Medidas de tendencia central 2. Medidas de dispersión 3. Medidas de forma 4. La distribución normal o campana de Gauss 5. La distribución t de Student
III. MANEJO DEL PROGRAMA SPSS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Análisis descriptivo de variables categóricas con SPSS 2. Análisis descriptivo de variables cuantitativas con SPSS
IV. ELABORACIÓN DE REPORTE DE RESULTADOS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Organización del apartado de resultados. 2. Revisión de los criterios de APA para elaborar el apartado de resultados

ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

Estrategias de aprendizaje sugeridas (Marque con X)			
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 type="checkbox"/>	Elaboración de síntesis	<input checked="" 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			
Estrategias de enseñanza sugeridas (Marque X)			
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 checked="" type="checkbox"/>	Métodos de proyectos	<input checked="" type="checkbox"/>
Interacción con la realidad (a través de videos, fotografías, dibujos software especialmente diseñado)	<input checked="" 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 checked="" type="checkbox"/>	Enunciado de objetivo o intenciones	<input checked="" type="checkbox"/>
Otra, especifique (lluvia de ideas, mesa redonda, textos programados, cine, teatro, juego de roles, experiencia estructurada, diario reflexivo, entre otras): mesa redonda			

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Criterios	Porcentaje
Evaluaciones parciales, con base en las características de las ideas que se trabajaron en clase	20%
Tareas utilizando los elementos y criterios teóricos de la clase	30%
Prácticas de métodos estadísticos; utilizando cada uno de los elementos teóricos que se utilizaron en la clase.	50%
Total	100%

PERFIL DEL PROFESOR

Grado de Maestría y/o Doctorado en áreas económico administrativas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Básicas:

1. Aguilar A. (2010) Introducción a la Inferencia Estadística. México: Pearson.
2. Binding, Hardcover. (2014) Introduction to Probability and Statistics for Engineers and Scientists. USA: Academic Press.
3. González, F., Escoto, M. y Chávez, J. (2017). Estadística aplicada en psicología y ciencias de la salud. México: Manual Moderno. ISBN: 978-607-448-640-7.
4. Grisales, M. (2019). Estadística descriptiva y probabilidad. Con aplicaciones en Excel y SPSS. ECOE. Ediciones. ISBN: 9789587718256.
5. Hernández, S. R., Fernández, C. y Baptista, P. (2018). Metodología de la investigación. España: McGraw-Hill. ISBN: 9788448160593.

6. Landero, R. y González, M. (2016). Estadística con SPSS y metodología de investigación. Trillas. ISBN: 9789682475511
7. Macchi, R. (2020). Introducción a la estadística en ciencias de la salud. Editorial Médica Panamericana. ISBN: 9789500696357
8. Pagano, R. (2011). Estadísticas para las ciencias del comportamiento. México: Cengage Learning. ISBN: 9786074814965
9. Pardo, A., Ruiz, M. y San Martín, R. (2014). Análisis de datos. España: Síntesis. ISBN:978-84-995823-7-5

Complementarias:

1. Christensen, h. B. (1990). Estadística paso a paso. 3ª ed. E. Trillas, México.
2. Conover W. J. 1980. Practical Nonparametric Statistics. 2ed. John Wiley & Sons, Inc. U.S.A. 493 pp. Cristofoli (2003). Manual de Estadística con Excel. Omicron System (editorial). ISBN: 9871046243
3. DI Rienzo. (1999). Estadística para las Ciencias Agropecuarias. Editorial Screen. 2da. Edición. Año 1999.

Web:

1. <https://revista.estudioidea.org/ojs/index.php/eidea/article/view/19/19>

Otros:

1. Douglas C. Montgomery, George C. Runger. (2013) Applied Statistics and Probability for Engineers. USA: John Wiley & Sons Inc; Edición 6.
2. Michael Akritas. (2015) Probability & Statistics with R for Engineers and Scientists. USA, Pearson; 1 edition

IDENTIFICACIÓN DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE

Unidad académica: Facultad de Contaduría Administración e Informática							
Programa educativo: Maestría en administración de organizaciones							
Unidad de aprendizaje: Nuevo Institucionalismo				Ciclo de formación: profesional			
				Eje de formación: básico			
				Semestre: segundo			
Elaborado por: Dr. Pablo Guerrero Sánchez				Fecha de elaboración: 09 de noviembre de 2022			
Actualizado por: Dr. Pablo Guerrero Sánchez				Fecha de revisión y actualización: 09 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	2	4	6	Obligatorio.	Posgrado	Presencial
Programa (s) educativo (s) en los que se imparte: Maestría en administración de organizaciones							

PRESENTACIÓN

El Nuevo Institucionalismo, es un cuerpo teórico que explica desde la economía la naturaleza del comportamiento humano en cuanto a sus decisiones en función de la maximización del beneficio a partir de la teoría de costos de transacción, y explica la dinámica y el interés de las organizaciones por indicar reglas para una dinámica de interacción dentro de las organizaciones y entre organizaciones públicas y privadas. Por otro lado el Nuevo Institucionalismo Sociológico indica la necesidad de entender a las organizaciones como entes complejos en sus dinámicas de anarquías organizadas, con mitos racionalizados, procesos de institucionalización, y sistemas flojamente acoplados, finalmente el nuevo institucionalismo político explica las dinámicas de interacción de poder dentro de las organizaciones que explican las dinámicas internas que producen las tomas de decisiones desde posturas de poder.

PROPÓSITOS

General: El alumnado identificará los marcos referenciales tanto económicos políticos y sociales como marcos valorativos de construcción de las reglas y normas implícitas dentro de las organizaciones políticas sociales y económicas.

Específicos:

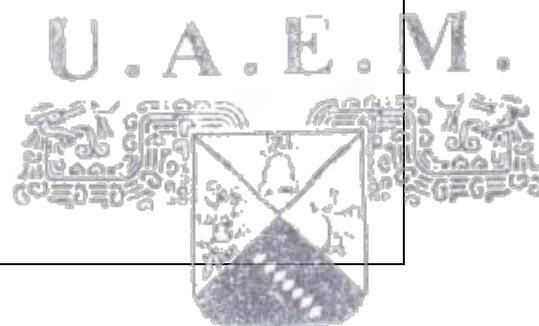
El alumnado comprenderá las dinámicas internas de las organizaciones desde la perspectiva del agente o actor frente al sistema.

El alumnado entenderá las dinámicas de institucionalización a partir de la habituación y sedimentación de procesos objetivados.

El alumnado identificará las dinámicas de interpretación de los objetivos particulares frente a los objetivos organizacionales para la toma de decisiones contextuales.

COMPETENCIAS QUE CONTRIBUYEN AL PERFIL DE EGRESO

Competencias básicas
<ul style="list-style-type: none"> • aprendizaje estratégico
Competencias genéricas
<p>Cognitivas-metacognitivas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Resolución de problemas • Pensamiento crítico • Creatividad <p>Socioemocionales genéricas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo colaborativo • Cuidado de sí • Orientación al logro • Gestión emocional • Apertura a la experiencia • Relación con otros/as <p>Digitales genéricas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Búsqueda, valoración y gestión de información • Comunicación y colaboración en línea • Creación de contenidos digitales • Seguridad en la red <p>Socioculturales genéricas</p>



- Integridad personal
- Comunicación en un segundo idioma
- Interculturalidad
- Responsabilidad social y ciudadana
- Aprecio por la vida y la diversidad
- Emprendimiento

Competencias específicas disciplinares

- Genera estudios de las organizaciones desde las interacciones entre los individuos 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 transdisciplinares 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.- Teorías de costos de transacción	<ol style="list-style-type: none"> 1. racionalidad económica. 2. Modelo de agente y teoría de juegos 3. Rational Choice, racionalidad limitada
2.- Nuevo institucionalismo sociológico	<ol style="list-style-type: none"> 1. procesos de institucionalización (habitación, objetivación, sedimentación) 2. Nuevo institucionalismo sociológico mitos racionalizados. 3. sistemas flojamente acoplados. 4. Anarquías organizadas en la administración
3.- Nuevo institucionalismo político	<ol style="list-style-type: none"> 1. El actor y el sistema, teoría de agencia. 2. Sistema de acción concreto para el análisis organizacional a nivel medio.

	<p>3. Capacidad estratégica, poder como fundamento para la acción organizada.</p> <p>4. Liderazgo</p>
--	---

ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

Estrategias de aprendizaje sugeridas (Marque con X)			
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 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 type="checkbox"/>	Elaboración de síntesis	<input checked="" 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 (Marque X)			
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 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 checked="" 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 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 checked="" type="checkbox"/>
Otra, especifique (lluvia de ideas, mesa redonda, textos programados, cine, teatro, juego de roles, experiencia estructurada, diario reflexivo, entre otras): mesa redonda			

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Criterios	Porcentaje
Participación en clase con uso de bibliografía revisada previamente a la clase	20%
Tareas e investigación documental, con citas bibliográficas, en formato apa y presentación, así como redacción de puntos principales	50%
Ensayo, utilizando la bibliografía, citas, presentación y ortografía, síntesis de las ideas principales	100%
Total	100%

PERFIL DEL PROFESOR

Con grado de Doctorado en Estudios Organizacionales

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Básicas: Arellano Gault, D., & Lepore, W. (2009). Poder, patrón de dependencia y nuevo institucionalismo económico: Límites y restricciones de la literatura contemporánea. *Gestión y política pública*, 18(2), 253-305.

Rendón, M. (2004). el análisis institucional en el estudio de las organizaciones. *Revista del Colegio de San Luis*.

De la Rosa Alburquerque, A. (2002). Teoría de la Organización y Nuevo Institucionalismo en Análisis Organizacional. *Administracion y organizaciones*, 4(08), 13-44.

Sánchez, P. G., Sánchez, D. G., & Grajeda, J. G. (2019). Elementos para el estudio de las organizaciones desde la perspectiva de los sistemas dinámicos. *Política y Cultura*, (52), 193-210.

Castillo, A. D. (2001). Ambigüedad y decisión: una revisión a la teoría de las anarquías organizadas.

Míguez, G. C. (2007). Nuevo institucionalismo en ciencia política, institucionalismo de elección racional y análisis político de costes de transacción: una primera aproximación. *RIPS. Revista de Investigaciones Políticas y Sociológicas*, 6(2), 9-27.

Complementarias: De la Rosa Alburquerque Ayuzabet (2002) "Teoría de la Organización y Nuevo Institucionalismo en el Análisis Organizacional", en revista Administración y Organizaciones, Año 4, Núm. 8, Julio, págs. 13-44.

DiMaggio, Paul J. y Walter W. Powell (1983) "The iron cage revisited: institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields", en American Sociological Review, vol. 48, núm 2. págs. 147-160.

Meyer, John W. y Brian Rowan (1977) "Institutionalized Organizations: Formal structure as myth and ceremony", en The American Journal of Sociology, vol. 83, Núm. 2, págs. 340-363.

Zucker, Lynne C. (2001) "El papel de la institucionalización en la persistencia cultural" en Powell, Walter y Paul Di Maggio (comp.) *El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional*, Fondo de Cultura Económica, Colegio Nacional de Ciencias Políticas y administración Pública, Universidad Autónoma del Estado de México, México, págs. 126-153.

Tolbert, S. Pamela y Lynne G. Zucker (1996) "The institutionalization of institutional theory", en Clegg, Stewart R., Cynthia Hardy y Walter R. Nord, *Handbook of Organization Studies*, Sage, Londres, págs. 175- 190.

March, James G. y Olsen, Johan P. (1997) *El redescubrimiento de las instituciones. La base organizativa de la política*, Fondo de Cultura Económica, Colegio Nacional de Ciencias Políticas y administración Pública, A. C., Universidad Autónoma de Sinaloa, México, págs. 67-129 y 251-268 (Capítulos II, III, IV y IX). (1989)

Williamson, O. (1989) *Las instituciones económicas del capitalismo*, Fondo de Cultura Económica, México págs. 26-52 y 386-408 (Capítulos I y XV). (1985)

North, Douglass C. (1993) *Instituciones, cambio institucional y desempeño económico*, Fondo de Cultura Económica, México, págs. 13-22, 99-109 y 68-179 (Capítulos I, IX y XIV). (1990)

Scott, Richard W. (1995) *Institutions and Organizations*, Sage, Thousand Oaks, London New Delhi, págs. 33- 62 (Capítulo 3).

Hannan, Michael T. y John Freeman (1977) "The population ecology of organizations", en *The American Journal of Sociology*, Vol. 28, Núm. 5, págs. 929-964.

Web: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-10792009000200002

<https://colsan.repositorioinstitucional.mx/jspui/handle/1013/1176>

<https://rayo.xoc.uam.mx/index.php/Rayo/article/view/313>

<https://polcul.xoc.uam.mx/index.php/polcul/article/view/1414>

<http://repositorio-digital.cide.edu/handle/11651/3630>

https://prezi.com/jrkjpiu8_ujf/los-nuevos-enfoques-institucionales-de-las-ciencias-politica/

Otros: <https://www.redalyc.org/pdf/380/38060201.pdf>

<https://youtu.be/OqW8GAULHqQ>

<https://youtu.be/zC5z9DnRScq>

<https://prezi.com/yuk4iyax6ad5/anarquias-organizadas-amiguedad-y-flojo-acoplamiento/>

<https://prezi.com/xktmlblnwyzq/sistemas-flojamente-acoplados/>

<https://youtu.be/QyT2LbHrzdU>

https://prezi.com/kxuco7_fcohk/la-teoria-de/

<https://youtu.be/W0p7jzzphS8>

<https://prezi.com/vmy6d0rmowbw/institucionalismo-y-neoinstitucionalismo-apc/>

<https://youtu.be/qyEeL7vQNTI>

<https://prezi.com/bsf9txfthh6e/neo-institucionalismo-economico/>

IDENTIFICACIÓN DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE

Unidad académica: Facultad de Contaduría Administración e Informática							
Programa educativo: Maestría en administración de organizaciones							
Unidad de aprendizaje: Gestión del aprendizaje en las organizaciones				Ciclo de formación: profesional			
				Eje de formación: énfasis			
				Semestre: 2do			
Elaborado por: Dr. Ángel Wilhelm Vázquez García Dr. Sergio Levin Kosberg				Fecha de elaboración: 11 de noviembre de 2010			
Actualizado por: M.A.O. Cisneros Arizmendi Emmanuel Daniel. Dr. Augusto Renato Pérez Mayo. Dr. Fernando Romero Torres. Dr. Pablo Guerrero Sánchez.				Fecha de revisión y actualización: 09 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	2	4	6	Optativa	Posgrado	Presencial
Programa (s) educativo (s) en los que se imparte: Maestría en Administración de Organizaciones							

PRESENTACIÓN

A través de la unidad de aprendizaje las y los estudiantes:

- Identificarán los conceptos y elementos fundamentales del aprendizaje organizacional,
- Conocerán las diferencias entre el aprendizaje organizacional, las organizaciones que aprenden y las características de cada una de ellas.
- Identificarán el modelo general del aprendizaje organizacional.
- Conocerán el estado del aprendizaje organizacional en México así como los principales factores que le intervienen.

PROPÓSITOS

Conocer los aspectos que rodean al aprendizaje organizacional, así como lograr entender los factores que lo impulsan o limitan dentro de las organizaciones para promoverlo dentro de las organizaciones Mexicanas.

COMPETENCIAS QUE CONTRIBUYEN AL PERFIL DE EGRESO

Competencias básicas
<ul style="list-style-type: none"> • aprendizaje estratégico
Competencias genéricas
<p>Cognitivas-metacognitivas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Resolución de problemas • Pensamiento crítico • Creatividad <p>Socioemocionales genéricas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo colaborativo • Cuidado de sí • Orientación al logro • Gestión emocional • Apertura a la experiencia • Relación con otros/as <p>Digitales genéricas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Búsqueda, valoración y gestión de información • Comunicación y colaboración en línea • Creación de contenidos digitales • Seguridad en la red <p>Socioculturales genéricas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Integridad personal • Comunicación en un segundo idioma • Interculturalidad • Responsabilidad social y ciudadana • Aprecio por la vida y la diversidad • Emprendimiento
Competencias específicas disciplinares

- Genera estudios de las organizaciones desde las interacciones entre los individuos 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

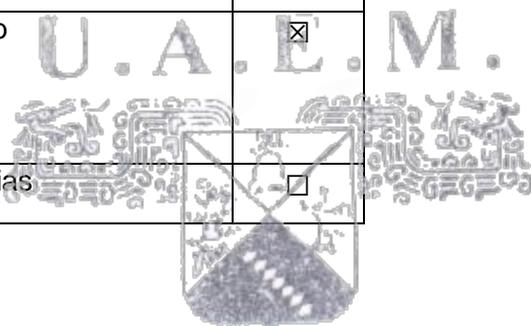
- Establece criterios de aprendizaje de las tendencias innovadoras en términos de las nuevas escuelas interpretativas de intervención organizacional de forma que le permita diagnosticar sus elementos fundamentales de forma clara.
- Investiga de forma autónoma los elementos necesarios para la resolución 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
<p>CONCEPTOS BÁSICOS DEL A.O.</p> <p>Objetivo: Las y los estudiantes tendrán una aproximación a los conceptos básicos del aprendizaje organizacional.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. El aprendizaje y sus elementos que lo integran. 2. ¿Qué son las personas que aprenden? 3. Características del A.O. 4. Objetivos del A.O. 5. Etapas del proceso en el A.O.
<p>LAS ORGANIZACIONES QUE APRENDEN.</p> <p>Objetivo: Las y los estudiantes tendrán un panorama claro sobre lo que son las organizaciones que aprenden y sus características.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conceptos 2. Diferencias entre A.O. y organizaciones que aprenden. 3. Características de las Organizaciones que aprenden.
<p>MODELO GENERAL DEL A.O.</p> <p>Objetivo: Las y los estudiantes identificarán el modelo general del aprendizaje organizacional y sus variantes.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Modelo General del A.O. 2. El aprendizaje organizacional diseñado. 3. El aprendizaje continuo y sus cinco disciplinas.
<p>CULTURA Y APRENDIZAJE.</p> <p>Objetivo: Las y los estudiantes conocerán la relación entre la cultura y el aprendizaje organizacional de las organizaciones.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Actualidad del A.O. 2. Los factores culturales y el A.O. 3. Los subsistemas de la cultura organizacional 4. Dimensiones de la cultura organizacional.

ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

Estrategias de aprendizaje sugeridas (Marque con X)			
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 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 type="checkbox"/>	Reporte de lectura	<input checked="" type="checkbox"/>
Trípticos	<input type="checkbox"/>	Explosión oral	<input type="checkbox"/>
Otros			
Estrategias de enseñanza sugeridas (Marque X)			
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 checked="" type="checkbox"/>
Estudio de Casos	<input checked="" type="checkbox"/>	Organizadores gráficos (Diagramas, etc.)	<input type="checkbox"/>
Foro	<input type="checkbox"/>	Actividad focal	<input checked="" 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 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): mesa redonda			

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Criterios	Porcentaje
Participación en clase con uso de bibliografía revisada previamente a la clase	10%
Tareas e investigación documental, con citas bibliográficas, en formato apa y presentación, así como redacción de puntos principales	25%
Ensayo, utilizando la bibliografía, citas, presentación y ortografía, síntesis de las ideas principales	25%
Evaluación	40%
Total	100%

PERFIL DEL PROFESOR

Profesionista con perfil gerencial, Maestría en Administración, en Administración de Organizaciones, Doctorado en Administración de Organizaciones, en Administración, similar. Experiencia profesional mínima de 3 años. Experiencia docente en la materia o afín a la misma mínima de 3 años.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Básicas:

Argyris Chris "SOBRE EL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL 2ªedición" Oxford University Press.

Laura Zapata, Francisco Carrillo, Pedro Flores, Liliana Manrique, América Martínez, Pablo Ramírez y Gabriel Valerio "APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL" (2006) McGraw Hill.

Victor Jesús Garcia Morales "APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL: DELIMITACIÓN Y DETERMINANTES ESTRATÉGICOS" Universidad de Granada.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS
FACULTAD DE CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE ORGANIZACIONES



Arias Galicia, Fernando. "ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS". México (2013), Trillas.

Schroeder, Roger G. "ADMINISTRACIÓN DE OPERACIONES" (2011) McGraw Hill.

Complementarias:

Web:

Otros:



IDENTIFICACIÓN DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE

Unidad académica: Facultad de Contaduría Administración e Informática							
Programa educativo: Maestría en administración de organizaciones							
Unidad de aprendizaje: Estrategias financieras				Ciclo de formación: básico			
				Eje de formación: básico			
				Semestre: tercero			
Elaborado por: Dr. José Alberto García Nava Dr. Sergio Pérez Jiménez				Fecha de elaboración: 11 de noviembre de 2010			
Actualizado por: Dr. Fernando Romero Torres M.A.O. Cisneros Arizmendi Emmanuel Daniel. Dr. Augusto Renato Pérez Mayo. Dr. Pablo Guerrero Sánchez				Fecha de revisión y actualización: 09 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	2	4	6	Obligatorio	Posgrado	Presencial
Programa (s) educativo (s) en los que se imparte: Maestría en Administración de Organizaciones							

PRESENTACIÓN

El análisis de las principales estrategias permite que a través de modelos estandarizados que utilizan las empresas como medio de garantizar su supervivencia y competitividad en una economía de mercados en una evolución constante ante la transición a un modelo de economías cerradas ampliamente controlada por gobiernos a nivel regional o de cuencas económicas

PROPÓSITOS

Conocer y analizar las principales estrategias financieras que sean la base de la toma de decisiones de los gerentes en las empresas, lo que garantice la viabilidad y la competitividad de las mismas.

COMPETENCIAS QUE CONTRIBUYEN AL PERFIL DE EGRESO

Competencias básicas
<ul style="list-style-type: none"> • aprendizaje estratégico
Competencias genéricas
<p>Cognitivas-metacognitivas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Resolución de problemas • Pensamiento crítico • Creatividad <p>Socioemocionales genéricas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo colaborativo • Cuidado de sí • Orientación al logro • Gestión emocional • Apertura a la experiencia • Relación con otros/as <p>Digitales genéricas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Búsqueda, valoración y gestión de información • Comunicación y colaboración en línea • Creación de contenidos digitales • Seguridad en la red <p>Socioculturales genéricas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Integridad personal • Comunicación en un segundo idioma • Interculturalidad • Responsabilidad social y ciudadana • Aprecio por la vida y la diversidad • Emprendimiento
Competencias específicas disciplinares
<ul style="list-style-type: none"> • Genera estudios de las organizaciones desde las interacciones entre los individuos 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

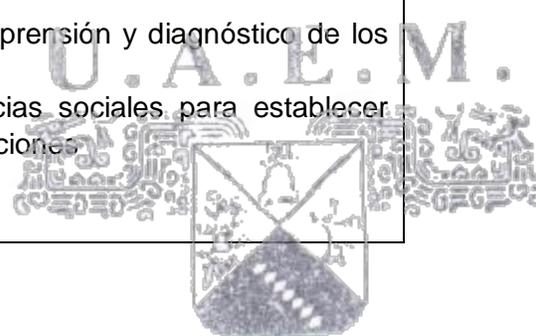
-Socioemocionales para el trabajo

- 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. Análisis de las principales estrategias de Capitalización.	1.1. Estrategia de las razones financieras. 1.2. Estrategias de capitalización de la organización 1.3. Estrategia de proyectos de inversión en diversificación de productos 1.4. Estrategia de proyectos comparativos de inversión de nuevos negocios.
2. Análisis de estrategias de mercado	2.1. Estrategia de pronósticos de ventas. 2.2. Estrategias de análisis de precios y demanda 2.3. Estrategia de -rentabilidad y productividad de la cartera de clientes 2.4. Estrategia de rentabilidad y productividad en la salida de línea de productos.
3. Análisis de estrategias financieras	3.1. Estrategia de análisis de créditos bancarios 3.2. Estrategia de reestructuración financiera de créditos bancarios 3.3. Estrategia de fideicomisos inmobiliarios. 3.4. Estrategia en la emisión de Certificados de participación ordinaria (CPO's) e inmobiliaria (CPI's) 3.5. Estrategia en el estado de origen y aplicación de recursos

	<p>3.6. Estrategia del costo de capital y rentabilidad de la inversión.</p> <p>3.7. Estrategia de riesgos empresariales</p> <p>3.8. Estrategia del valor de la empresa</p> <p>3.9. Estrategia en la salud financiera de la empresa</p>
--	--

ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

Estrategias de aprendizaje sugeridas (Marque con X)			
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			
Estrategias de enseñanza sugeridas (Marque X)			
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 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 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 checked="" type="checkbox"/>
Otra, especifique (lluvia de ideas, mesa redonda, textos programados, cine, teatro, juego de roles, experiencia estructurada, diario reflexivo, entre otras): mesa redonda			

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Criterios	Porcentaje
Participación en clase con uso de bibliografía revisada previamente a la clase Tareas e investigación documental, con citas bibliográficas, en formato apa y presentación, así como redacción de puntos principales Ensayo, utilizando la bibliografía, citas, presentación y ortografía, síntesis de las ideas principales	100%
Total	100%

PERFIL DEL PROFESOR

Con grado de Maestría o Doctorado en Administración, negocio o finanzas

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Básicas:

García Nava, José Alberto, Paredes Hernandez Ludgard M. Estrategias financieras Empresariales, Editorial Patria Cultural, México, 2014. 978-607-438-860-2

Pacheco Coello Carlos Enrique. La información Financiera y Administrativa. Instituto Mexicano de Contadores Públicos. México 2016. ISBN 978-607-8643-22-0.

Graham Benjamin. El inversor inteligente.2021. Harper Collins México. ISBN 978-6075620794

Martín Jiménez Juan Carlos. Franquicias: negocio de éxito. 2019. Angels Fortune editions.

Complementarias:

Gaytan Cortéz Juan. 2021. Estrategia Financiera, teorías y modelos. Mercados y Negocios, num 44 pp-97-112. Universidad de Guadalajara.
<https://www.redalyc.org/journal/5718/571867949007/html/#:~:text=La%20estrategia%20financiera%20abarcar%20un,competitividad%20y%20un%20crecimiento%20arm%C3%B3nico.>

Web:

Otros:

IDENTIFICACIÓN DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE

Unidad académica:							
Facultad de Contaduría Administración e Informática							
Programa educativo:							
Maestría en administración de organizaciones							
Unidad de aprendizaje: Diagnóstico y cambio organizacional				Ciclo de formación: profesional			
				Eje de formación: metodológico			
				Semestre: tercero			
Elaborado por:				Fecha de elaboración:			
Dr. Sergio Levin Kosberg				13 de noviembre de 2010			
Dr. Ángel Wilhelm Vázquez García							
Actualizado por:				Fecha de revisión y actualización:			
Dra. Belem Gabriela Hernández Jaimes				13 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	2	4	6	Obligatorio	Posgrado	Presencial
Programa (s) educativo (s) en los que se imparte:							
Maestría en Administración de organizaciones							

PRESENTACIÓN

Esta asignatura tiene como finalidad detectar las debilidades, amenazas o posibles fortalezas dentro de la organización. El diagnóstico organizacional permite a la empresa, definir el estado actual de la organización que permita tener unos resultados valorativos, que sirven para tomar decisiones en el factor tiempo para reestructurar la organización y cumplir con las metas proyectadas. Los cambios que hoy estamos sufriendo en un mundo de globalización y alta competencia hacen que sea prioritario conocer y manejar el desarrollo organizacional, esto se torna en una condición básica de aquel que pretenda ser un licenciado en administración. La organización tradicional del trabajo no da respuestas al nuevo entorno empresarial, donde el factor humano es clave.

PROPÓSITOS

Brinda al estudiantado los fundamentos, metodologías y técnicas necesarias para efectuar diagnósticos de la estructura organizacional que le permitirá conocer la naturaleza de las problemáticas organizacionales. Por otro lado, ofrecerá al alumnado la posibilidad de tener herramientas clave para intervenir en cualquiera de las áreas de la comunicación organizacional (cultura, clima, desarrollo, liderazgo, comunicación interna y externa, entre otras) bajo la visión del diagnóstico según condiciones y necesidades de la entidad. Además, con esto podrá identificar factores críticos que permitan establecer programas de mejora en las organizaciones a través de estrategias y tácticas de comunicación interna.

COMPETENCIAS QUE CONTRIBUYEN AL PERFIL DE EGRESO

Competencias básicas
<ul style="list-style-type: none"> • aprendizaje estratégico
Competencias genéricas
<p>Cognitivas-metacognitivas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Resolución de problemas • Pensamiento crítico • Creatividad <p>Socioemocionales genéricas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo colaborativo • Cuidado de sí • Orientación al logro • Gestión emocional • Apertura a la experiencia • Relación con otros/as <p>Digitales genéricas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Búsqueda, valoración y gestión de información • Comunicación y colaboración en línea • Creación de contenidos digitales • Seguridad en la red <p>Socioculturales genéricas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Integridad personal • Comunicación en un segundo idioma • Interculturalidad • Responsabilidad social y ciudadana • Aprecio por la vida y la diversidad • Emprendimiento



Competencias específicas disciplinares

- Genera estudios de las organizaciones desde las interacciones entre los individuos 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.
- Enabla 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
I. FUNDAMENTOS DEL DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL	1.1 Introducción al Diagnóstico Organizacional 1.2 El campo del Diagnóstico Organizacional 1.3 Características, objetivos del Diagnóstico Organizacional 1.4 Alcances y limitaciones del Diagnóstico organizacional
II. MODELOS DEL DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL	2.1 Modelo de Contingencias. (Lawrence y Lorsch) 2.2. Mintzberg y la “Estructura en Cinco” 2.3. Modelo de Hax y Majluf
III. DIMENSIONES DEL DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL	3.1 Diagnóstico de la Cultura Organizacional. 3.2 Diagnóstico del Clima Organizacional. 3.3 Diagnóstico de Procesos.
IV. PROCESO DEL DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL	4.1 Etapas del proceso de Diagnóstico Organizacional.

	4.2 Instrumentos para recopilación de la información.
	4.3 Integración de resultados y elaboración de informe.

ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

Estrategias de aprendizaje sugeridas (Marque con X)			
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 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 checked="" type="checkbox"/>
Mapa mental	<input type="checkbox"/>	Monografía	<input type="checkbox"/>
Práctica reflexiva	<input type="checkbox"/>	Reporte de lectura	<input checked="" type="checkbox"/>
Trípticos	<input type="checkbox"/>	Explosión oral	<input checked="" type="checkbox"/>
Otros			
Estrategias de enseñanza sugeridas (Marque X)			
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 checked="" 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 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 checked="" type="checkbox"/>
Otra, especifique (lluvia de ideas, mesa redonda, textos programados, cine, teatro, juego de roles, experiencia estructurada, diario reflexivo, entre otras): mesa redonda			

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Criterios	Porcentaje
Participación en clase con uso de bibliografía revisada previamente a la clase	20%
Tareas e investigación documental, con citas bibliográficas, en formato apa y presentación, así como redacción de puntos principales	30%
Ensayo, utilizando la bibliografía, citas, presentación y ortografía, síntesis de las ideas principales	50%
Total	100%

PERFIL DEL PROFESOR

Grado de Maestría y/o Doctorado con mínimo dos años de experiencia como consultora o consultor en procesos de cambio organizacionales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Básicas:

Cheung-Judge, MY y Holbeche, L. (2011). Desarrollo de la organización: una guía práctica para OD y HR . Londres: Kogan Page.

Rodríguez, D. (2016). Diagnóstico organizacional. Alpha Editorial.

<p>Rivera, V. (2010). Diagnóstico en la empresa/por Salvador Valdez Rivera (No. 658.151 V3.).</p> <p>Franklin, F., & Benjamín, E. (2014). Organización de empresas. McGraw Hill.</p> <p>Daft, R. L., & Daft, R. L. (2011). Teoría y diseño organizacional.</p> <p>Louffat, E. (2017). Diseño organizacional basado en procesos. Cengage learning.</p> <p>Abravanel Harry et al (1992) Cultura Organizacional, Editorial Legis, Bogotá DC.</p> <p>Daft, Richard I. (1999). Organizaciones, el comportamiento del individuo y de los grupos humanos, Editorial Limusa. México DF.</p> <p>De Faria Mello, Fernando Achilles (2004). Desarrollo Organizacional. Editorial: LIMUSA, Noriega editores. México.</p> <p>Gibson James (1993) Las Organizaciones comportamiento, estructura, procesos, Editorial Mc Graw, Hill, Chile.</p>
<p>Complementarias:</p> <p>Mackenzie, J. & Gordon, R. (2016). A study on organizational development. Australian Aid.</p> <p>Vera, P. M. R., Muñoz, A. V., Rojas, L. M. B., & Arana, A. A. T. (2019). Perspectiva teórica del diagnóstico organizacional. Revista venezolana de gerencia, 24(88), 1316-1328.</p> <p>Guizar Montufar, Rafael (2004). Desarrollo Organizacional: Principios y Aplicaciones. Editorial: McGraw Hill. México</p> <p>Hodge B.J. et al (1998) Teoría de la Organización, Prentice Hall, España.</p> <p>Margulies Newton et al (1989) El cambio organizacional, Editorial Trillas, México DF</p>
<p>Web:</p> <p>1. Figueroa, A. J. (2018). Pensamiento Estratégico y Gestión Organizacional: claves para el análisis y diagnóstico en un entorno competitivo. Revista Universitaria Ruta, 20(1), 68-83.</p>
<p>Otros:</p> <p>1. Peine, S. (2019). Manual de diseño e intervención organizacional. Santiago: Serie Creación, (54).</p>

IDENTIFICACIÓN DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE

Unidad académica: Facultad de Contaduría Administración e Informática							
Programa educativo: Maestría en administración de organizaciones							
Unidad de aprendizaje: Sistemas Colaborativos en las organizaciones				Ciclo de formación: profesional			
				Eje de formación: básico			
				Semestre: cuarto			
Elaborado por: Dr. Ángel Wilhelm Vázquez García				Fecha de elaboración: 07 de noviembre de 2010			
Actualizado por: Dr. Pablo Guerrero Sánchez				Fecha de revisión y actualización: 07 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	2	4	6	Optativo.	Posgrado	Presencial
Programa (s) educativo (s) en los que se imparte: Maestría en Administración de Organizaciones							

PRESENTACIÓN

Las organizaciones como sistemas de interdependencia reflejan una realidad compleja de interacciones sociales internas y con el entorno que establecen necesidades de adaptación y cambio organizacional que están formadas en función de la necesidad de competencia externa en la ecología de población y resiliencia pero de cooperación interna que establecen la necesidad de intercomunicación y colaboración en función de los cambios necesarios en función de la estructura y las dinámicas que se establecen en función de la estructura y valoración de los elementos internos así como de las formulaciones que se establecen en función de las estrategias liderazgo y autonomía, por ello es necesario establecer marcos teóricos de referencia interpretativa para establecer las dinámicas de intervención enfocadas al diseño y cambio organizacional con respecto de sus variables e indicadores estratégicos.

PROPÓSITOS

General: El alumnado identificará los elementos estructurales de la cooperación para la adaptación y la estrategia a partir del análisis organizacional.

Específicos:

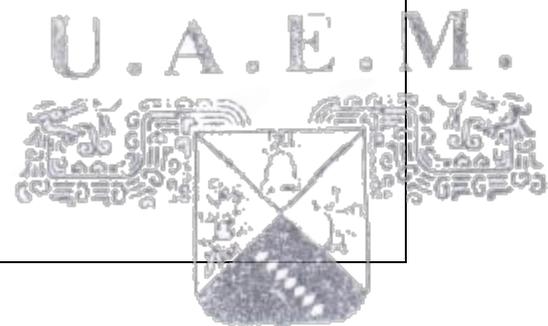
El alumnado comprenderá las dinámicas internas de los diversos actores en función del interés y objetivo de la organización en su conjunto

El alumnado interpretará las dinámicas de cambio organizacional.

El alumnado identificará las dinámicas de modificación en función de la cooperación y competencia organizacional desde varios niveles de análisis

COMPETENCIAS QUE CONTRIBUYEN AL PERFIL DE EGRESO

Competencias básicas
<ul style="list-style-type: none">• aprendizaje estratégico
Competencias genéricas
Cognitivas-metacognitivas <ul style="list-style-type: none">• Resolución de problemas• Pensamiento crítico• Creatividad
Socioemocionales genéricas <ul style="list-style-type: none">• Trabajo colaborativo• Cuidado de sí• Orientación al logro• Gestión emocional• Apertura a la experiencia• Relación con otros/as
Digitales genéricas <ul style="list-style-type: none">• Búsqueda, valoración y gestión de información• Comunicación y colaboración en línea• Creación de contenidos digitales• Seguridad en la red
Socioculturales genéricas <ul style="list-style-type: none">• Integridad personal• Comunicación en un segundo idioma• Interculturalidad



- Responsabilidad social y ciudadana
- Aprecio por la vida y la diversidad
- Emprendimiento

Competencias específicas disciplinares

- Genera estudios de las organizaciones desde las interacciones entre los individuos 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

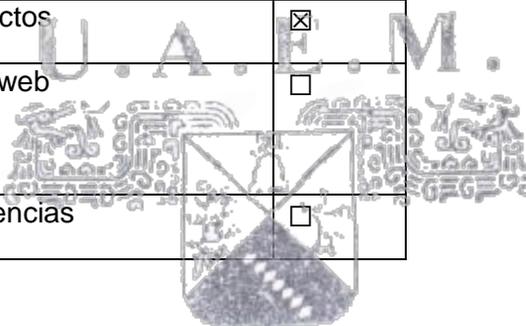
- Establece criterios de aprendizaje de las tendencias innovadoras en términos de las nuevas escuelas interpretativas de intervención organizacional de forma que le permita diagnosticar sus elementos fundamentales de forma clara.
- Investiga de forma autónoma los elementos necesarios para la resolución 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.- Entorno colaborativo	Diseño de entornos colaborativos. 1.1.2 Groupware, metodología SCRUM Innovación
2.- Administración colaborativa	2.1 Sistema Multiagente 2.2 Modelación de sistemas colaborativos. 2.3 Soporte de sistemas para procesos colaborativos
3.- capital social	3.1 Cultura organizacional. 3.2 Cultura innovadora. 3.4 Diagnóstico colaborativo

ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

Estrategias de aprendizaje sugeridas (Marque con X)			
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 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 type="checkbox"/>	Elaboración de síntesis	<input checked="" 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 (Marque X)			
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 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 checked="" type="checkbox"/>	Métodos de proyectos	<input checked="" 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 checked="" type="checkbox"/>
Otra, especifique (lluvia de ideas, mesa redonda, textos programados, cine, teatro, juego de roles, experiencia estructurada, diario reflexivo, entre otras): mesa redonda			

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Criterios	Porcentaje
Participación en clase con uso de bibliografía revisada previamente a la clase	20%
Tareas e investigación documental, con citas bibliográficas, en formato apa y presentación, así como redacción de puntos principales	30%
Ensayo, utilizando la bibliografía, citas, presentación y ortografía, síntesis de las ideas principales	50%
Total	100%

PERFIL DEL PROFESOR

Con grado de Doctorado. En Estudios Organizacionales
--

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

<p>Básicas:</p> <p>Pantoja, W. L., Collazos, C. A., & Penichet, V. M. (2013). Entorno colaborativo de apoyo a la mejora de procesos de software en pequeñas organizaciones de software. <i>Dyna</i>, 80(177), 40-48.</p> <p>Rey, S., Lanza Castelli, S., & Allende, S. (2013, June). Aplicación de software colaborativos o groupware empleando metodología SCRUM en sistemas y organizaciones. In <i>XV Workshop de Investigadores en Ciencias de la Computación</i>.</p> <p>Benkler, Y. (2011). El gen no egoísta: somos más cooperadores y menos egoístas de lo que cree la mayoría de la gente. Las organizaciones deberían ayudarnos a asumir nuestros sentimientos colaborativos. <i>Harvard Business Review</i>, 89(6), 22-33.</p> <p>Ramírez-Alujas, Á. V. (2012). Innovación en las organizaciones y servicios públicos: ¿ El eslabón perdido? Bases para la transición hacia un modelo de innovación abierta y colaborativa. <i>Estado, Gobierno y Gestión Pública</i>, (19), 5-50.</p>

Viveros, N. L. H., & Camargo, F. F. (2020). Administración colaborativa: el nuevo desafío para el administrador de empresas, como líder en las organizaciones. *Journal of business and entrepreneurial studies: JBES*, 4(2), 319-331.

Bibbó, L. M. (2022). *Modelado de sistemas colaborativos* (Doctoral dissertation, Universidad Nacional de La Plata).

Grosclaude, E. (2005). Soporte de sistemas para procesos colaborativos. In *VII Workshop de Investigadores en Ciencias de la Computación*.

Olvera, S. G. (2016). Capital social, cultura organizacional, cultura innovadora y su incidencia en las Organizaciones Productivas Rurales Colaborativas. *Economía y Sociedad*, 20(34), 6.

Complementarias:

Web: <https://polcul.xoc.uam.mx/index.php/polcul/article/view/1464/1420>

<https://polcul.xoc.uam.mx/index.php/polcul/article/view/1414>

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8422884>

Otros:

IDENTIFICACIÓN DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE

Unidad académica: Facultad de Contaduría Administración e Informática							
Programa educativo: Maestría en administración de organizaciones							
Unidad de aprendizaje: Diseño y desarrollo de proyectos de Inversión				Ciclo de formación: profesional			
				Eje de formación: metodológico			
				Semestre: Cuarto			
Elaborado por: Dr. José Alberto García Nava Dr. Sergio Pérez Jiménez				Fecha de elaboración: noviembre de 2010			
Actualizado por: Dr. Fernando Romero Torres MAO Cisneros Arizmendi Emmanuel Daniel. Dr. Augusto Renato Pérez Mayo. Dr. Pablo Guerrero Sánchez				Fecha de revisión y actualización: 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	2	4	6	Obligatorio	Posgrado	Presencial
Programa (s) educativo (s) en los que se imparte: Maestría en Administración de Organizaciones							

PRESENTACIÓN

El análisis de los diferentes componentes de un proyecto de inversión en relación a un negocio que inicia o expande sus operaciones, permite predecir y controlar los factores de riesgo que amenazan a la organización reconociendo las principales variables que lo afectan, así como el establecimiento de estrategias para reducir el riesgo.

PROPÓSITOS

Reducir el riesgo que amenaza a la viabilidad de alcanzar los objetivos organizacionales ante un nuevo centro de negocios o de la expansión del mismo.

COMPETENCIAS QUE CONTRIBUYEN AL PERFIL DE EGRESO

Competencias básicas
<ul style="list-style-type: none"> • aprendizaje estratégico
Competencias genéricas
<p>Cognitivas-metacognitivas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Resolución de problemas • Pensamiento crítico • Creatividad <p>Socioemocionales genéricas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo colaborativo • Cuidado de sí • Orientación al logro • Gestión emocional • Apertura a la experiencia • Relación con otros/as <p>Digitales genéricas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Búsqueda, valoración y gestión de información • Comunicación y colaboración en línea • Creación de contenidos digitales • Seguridad en la red <p>Socioculturales genéricas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Integridad personal • Comunicación en un segundo idioma • Interculturalidad • Responsabilidad social y ciudadana • Aprecio por la vida y la diversidad • Emprendimiento
Competencias específicas disciplinares

- Genera estudios de las organizaciones desde las interacciones entre los individuos 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.

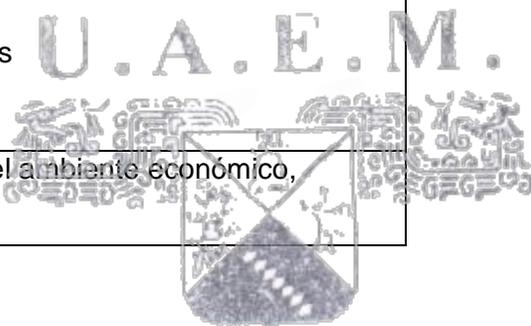
- Establece las relaciones entre multidisciplinas para la comprensión y diagnóstico de los fenómenos organizacionales de forma compleja.
- Reconoce las relaciones entre la matemática y las ciencias sociales para establecer modelos comprensivos de forma situacional en las organizaciones

-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

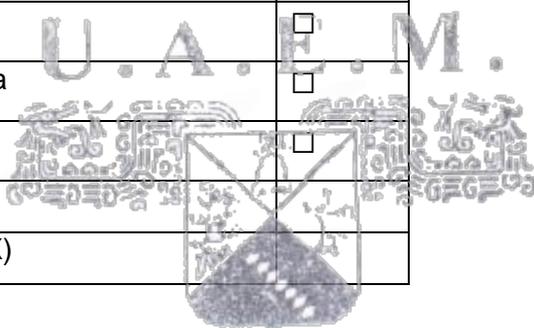
Bloques	Temas
Análisis de factibilidad de mercado.	Clasificación del negocio. Análisis de productos y su clasificación Curva de demanda pro producto Ingreso calculado
2. Análisis de factibilidad y capacidad instalada.	2.1. Factibilidad técnica (ingeniería del proyecto) 2.2. Tecnología e inversión 2.3. Líneas del negocio por producto, compartidas e independientes.
3. Análisis de factibilidad legal.	3.1 Marco jurídico, 3.2. Leyes nacionales e internacionales. 3.3. NOM 3.4. Certificaciones
4. Análisis de factibilidad macroeconómica	4.1. El negocio y el ambiente económico, competencia



	<p>4.2. Elasticidad de la demanda</p> <p>4.3. Fluctuaciones internacionales y nacionales y su efecto.</p>
5. Análisis de factibilidad microeconómica.	<p>5.1. Ámbito organizacional, manual de organización.</p> <p>5.2 Análisis financiero y flujo de recursos</p> <p>5.3 Estrategia financiera de capitalización.</p> <p>5.4 Estrategia financiera preoperación, (puesta en marcha).</p> <p>5.5. Estrategia financiera en marcha</p> <p>5.6. Reingeniería financiera por producto.</p> <p>5.7 Análisis del resultado del ejercicio de la empresa, curriculum así como de la cartera de clientes y proveedores.</p>

ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

Estrategias de aprendizaje sugeridas (Marque con X)			
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			
Estrategias de enseñanza sugeridas (Marque X)			



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 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 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 checked="" type="checkbox"/>
Otra, especifique (lluvia de ideas, mesa redonda, textos programados, cine, teatro, juego de roles, experiencia estructurada, diario reflexivo, entre otras): mesa redonda			

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Criterios	Porcentaje
Ensayos de la información analizada	100%
Total	100%

PERFIL DEL PROFESOR

Con grado de Maestría o doctorado en Administración, negocios, finanzas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Básicas:

Villarroel Camacho Luis Eduardo. 2017. Evaluación de proyectos de Inversión. Edit. Limusa. ISBN. 978-1544178035

Carrillo Rosero Diego Andrés, Vega Falcón Vladimir, Navas Alcivar Silvia. 2019. Editorial Jurídica del Ecuador. ISBN N° 978-9942-801-04-0

Flores Rico Laura Daniela. 2019 Factores relevantes en el desarrollo de proyectos de inversión en el sector agropecuario en México. Edit. FIRA, Banco de México. Downloads/Factores%20relevantes%20en%20el%20desarrollo%20de%20proyectos%20de%20i nversión.pdf.

Complementarias:

Castro Borunda Zenia Isabel, 2017, Evaluación de proyectos de inversión para pequeñas y medianas empresas con una estrategia de proyección financiera, Revista Ra Ximhai, vol. 13, núm. 3, julio-diciembre, 2017, pp. 15-40. ISSN: 1665-0441.

Charles-Leija, Humberto; Sánchez Rodríguez, Rogelio; Ramírez Jaramillo, Ana Laura, 2020, Formulación y evaluación de proyectos, una reflexión para las pymes agroindustriales de México. Ciencias Administrativas, núm. 16, 2020, Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=511662681008> DOI: <https://doi.org/10.24215/23143738e067>

Web:

Otros:

IDENTIFICACIÓN DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE

Unidad académica:							
Facultad de Contaduría Administración e Informática							
Programa educativo:							
Maestría en administración de organizaciones							
Unidad de aprendizaje: Complejidad y organizaciones				Ciclo de formación: Profesional			
				Eje de formación: Énfasis			
				Semestre: 2do a 4to			
Elaborado por: Dr. Pablo Guerrero Sánchez				Fecha de elaboración: 07 de noviembre de 2022			
Actualizado por: Dr. Pablo Guerrero Sánchez				Fecha de revisión y actualización: 07 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	2	4	6	Optativa.	Posgrado	Presencial
Programa (s) educativo (s) en los que se imparte:							
Maestría en Administración de Organizaciones							

PRESENTACIÓN

La complejidad en las organizaciones implica una revisión de los elementos estructurales que se vinculan de forma interdependiente, y que explican las fluctuaciones de todo el sistema abierto, por lo que se utilizan la teoría general de sistemas, pero a la vez es interpretativo desde el marco de las teorías de las organizaciones y dentro del campo de las matemáticas, a partir de modelos que explican las dinámicas de flujos así como las variaciones a partir de la susceptibilidad a los cambios en el origen. En la época actual los cambios por la cantidad de elementos que han alterado a las organizaciones desde el punto de vista de las contingencias han provocado modificaciones que pueden estudiarse desde la resiliencia y la estructura para los sistemas adaptativos en función de la ecología de población, la cual puede ser utilizada como marco para interpretar las estrategias de sobrevivencia ante las demandas del mundo cambiante y sus dinámicas de flujo turbulento.

PROPÓSITOS

General: El alumnado identificará los elementos complejos de los sistemas abiertos para interpretar las estrategias de resiliencia y formulación de comportamientos en relación a las dinámicas y relaciones del medio.

Específicos:

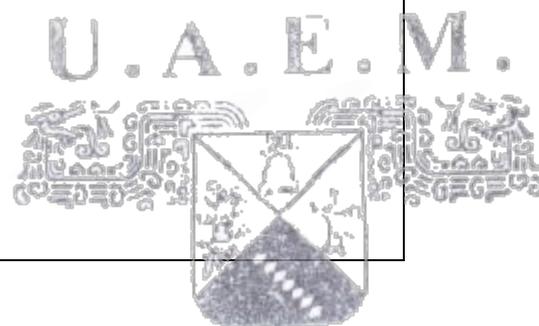
El alumnado comprenderá las dinámicas internas de las organizaciones desde la perspectiva del agente o actor frente al sistema abierto;

entenderá las dinámicas de cambio organizacional;

identificará las dinámicas de interpretación de los elementos del sistema para la sobrevivencia de la organización en un entorno ambiguo turbulento y cambiante, con respecto de la interdependencia de los factores intervinientes.

COMPETENCIAS QUE CONTRIBUYEN AL PERFIL DE EGRESO

Competencias básicas
<ul style="list-style-type: none"> • aprendizaje estratégico
Competencias genéricas
<p>Cognitivas-metacognitivas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Resolución de problemas • Pensamiento crítico • Creatividad <p>Socioemocionales genéricas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo colaborativo • Cuidado de sí • Orientación al logro • Gestión emocional • Apertura a la experiencia • Relación con otros/as <p>Digitales genéricas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Búsqueda, valoración y gestión de información • Comunicación y colaboración en línea • Creación de contenidos digitales • Seguridad en la red <p>Socioculturales genéricas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Integridad personal



- Comunicación en un segundo idioma
- Interculturalidad
- Responsabilidad social y ciudadana
- Aprecio por la vida y la diversidad
- Emprendimiento

Competencias específicas disciplinares

- Genera estudios de las organizaciones desde las interacciones entre los individuos 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 transdisciplinares 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.- Los sistemas dinámicos para la interpretación del mercado	Lenguaje operacional. 1.1.2 Sistema, individuo-actor, resultado, función, equilibrio, caos, complejidad Aplicación de modelo matemático
2.- Nuevo institucionalismo sociológico	2.1 procesos de institucionalización (habitación, objetivación, sedimentación) 2.2 sistemas flojamente acoplados. 2.3 Anarquías organizadas en la administración 2.4 teorías de la ambigüedad
3.- Fluctuaciones y resiliencia	3.1 Operatividad de la incertidumbre organizacional.



	3.2 No linealidad del sistema. 3.4 Caos, autoorganización, fractalidad, procesos de diferenciación
--	---

ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

Estrategias de aprendizaje sugeridas (Marque con X)			
Aprendizaje basado en problemas	<input checked="" type="checkbox"/>	Nemotecnica	<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 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 type="checkbox"/>	Elaboración de síntesis	<input checked="" 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 (Marque X)			
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 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 checked="" 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 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 checked="" type="checkbox"/>
Otra, especifique (lluvia de ideas, mesa redonda, textos programados, cine, teatro, juego de roles, experiencia estructurada, diario reflexivo, entre otras): mesa redonda			

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Criterios	Porcentaje
Participación en clase con uso de bibliografía revisada previamente a la clase	20%
Tareas e investigación documental, con citas bibliográficas, en formato apa y presentación, así como redacción de puntos principales	50%
Ensayo, utilizando la bibliografía, citas, presentación y ortografía, síntesis de las ideas principales	30%
Total	100%

PERFIL DEL PROFESOR

Con grado de maestro o doctorado. En Estudios Organizacionales
--

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

<p>Básicas: Steve Maguire, Bill McKelvey, Laurent Mirabeau y Nail Öztas, "Complexity science and organization studies", en Clegg, Hardy, Lawrence y Nord (eds.), The Sage handbook of organization studies, vol. 1, núm. 5, 2006, SAGE Publications, p. 187.</p> <p>Pablo Guerrero Sánchez, David Guerrero Sánchez y José Guerrero Grajeda, "Elementos</p>
--

para el estudio de las organizaciones desde la perspectiva de los sistemas dinámicos”,
Política y Cultura , núm. 52, julio-diciembre, 2019, México, UAM Xochimilco, pp. 193-210.

Elisa Villani y Nelson Phillips, “Formal organizations and interstitial spaces: Catalysts,
Complexity, and the initiation of cross-field collaboration”, Strategic Organization, vol. 19, núm.
1, 2020, pp. 5-36.

Narjès Bellamine-Ben Saoud y Gloria Mark, “Teoría de la complejidad y colaboración: un
simulador basado en agentes para un equipo de diseño de misiones espaciales”, Computational
and Mathematical Organization Theory, vol. 13, núm. 2, 2007, pp. 113-146 [<https://doi.org/10.1007/s10588-006-9002-7>]

Rui Humberto Pereira, João Vidal de Carvalho y Álvaro Rocha, “Architecture of a
maturity model for information systems in higher education institutions: multiple case study
for dimensions identification”, Computational and Mathematical Organization Theory
, 2021 pp. 1-16 [<https://doi.org/10.1007/s10588-021-09342-z>]

Emma Bell y Alan Bryman, “The ethics of management research: an exploratory content
analysis”, British Journal of Management, vol. 18, núm. 1, 2007, pp. 63-77

João Vidal de Carvalho, Rui Humberto Pereira y Álvaro Rocha, “Maturity models of
education information systems and technologies: a systematic literature review”, 13th Iberian
conference on information systems and technologies (CISTI), IEEE, 2018.

C. Demir e İbrahim Kocabaş, “Project management maturity model (PMMM) en educational
organizations”, Procedia-Social and Behavioral Sciences, vol. 9, 2010, pp. 1641-164

John Kenny, “Strategy and the learning organization: a maturity model for the formation
of strategy”, The Learning Organization, vol. 13, núm. 4, 2006, pp. 53-368.

Tobias Mettler “Thinking in terms of design decisions when developing maturity models”,
International Journal of Strategic Decision Sciences, vol. 1, núm. 4, 2010, pp. 76-87

Mayo, A. R. P., Nieto, N. R., Torres, F. R., & Sánchez, P. G. Liderazgo resiliente en organizaciones
en tiempos de COVID-19. *EDUCATIVA Y CULTURAL EN LA GESTIÓN DE ORGANIZACIONES
DURANTE EL COVID-19*, 239.

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.

Complementarias:



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS
FACULTAD DE CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE ORGANIZACIONES



Web: <https://polcul.xoc.uam.mx/index.php/polcul/article/view/1464/1420>

<https://polcul.xoc.uam.mx/index.php/polcul/article/view/1414>

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8422884>

Otros:



IDENTIFICACIÓN DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE

Unidad académica: Facultad de Contaduría Administración e Informática							
Programa educativo: Maestría en administración de organizaciones							
Unidad de aprendizaje: Marco jurídico organizacional				Ciclo de formación: profesional			
				Eje de formación: énfasis			
				Semestre: segundo a cuarto			
Elaborado por: Dr. Juan Manuel Ortega Maldonado				Fecha de elaboración: 18 de noviembre de 2022			
Actualizado por: Dr. Juan Manuel ortega Maldonado				Fecha de revisión y actualización: 18 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	2	4	6	Optativa	Posgrado	Presencial
Programa (s) educativo (s) en los que se imparte: Maestría en Administración de Organizaciones							

PRESENTACIÓN

Esta es una unidad de aprendizaje teórico práctica disciplinar a través de la cual se hace énfasis en la importancia de revisar el conjunto de ordenamientos jurídicos a que están sometidas las organizaciones en el desarrollo de sus actividades ordinarias.

Por ello, en esta asignatura las y los estudiantes podrán identificar las normas y principios jurídicos más trascendentes en el quehacer diario de cualquier tipo de organización. Especial nota se tomará de las reglas que informan los contratos que se celebren con terceros y de las obligaciones que las organizaciones tienen frente a las autoridades.

PROPÓSITOS

En esta unidad de aprendizaje, las y los estudiantes desarrollarán conocimientos teóricos y metodológicos sobre la normatividad que afecta a las organizaciones, así como habilidades

encaminadas a identificar las soluciones jurídicas adecuadas a entornos diversos en los que se involucran las organizaciones

COMPETENCIAS QUE CONTRIBUYEN AL PERFIL DE EGRESO

Competencias básicas
<ul style="list-style-type: none"> • aprendizaje estratégico
Competencias genéricas
<p>Cognitivas-metacognitivas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Resolución de problemas • Pensamiento crítico • Creatividad <p>Socioemocionales genéricas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo colaborativo • Cuidado de sí • Orientación al logro • Gestión emocional • Apertura a la experiencia • Relación con otros/as <p>Digitales genéricas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Búsqueda, valoración y gestión de información • Comunicación y colaboración en línea • Creación de contenidos digitales • Seguridad en la red <p>Socioculturales genéricas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Integridad personal • Comunicación en un segundo idioma • Interculturalidad • Responsabilidad social y ciudadana • Aprecio por la vida y la diversidad • Emprendimiento
Competencias específicas disciplinares
<ul style="list-style-type: none"> • Genera estudios de las organizaciones desde las interacciones entre los individuos 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

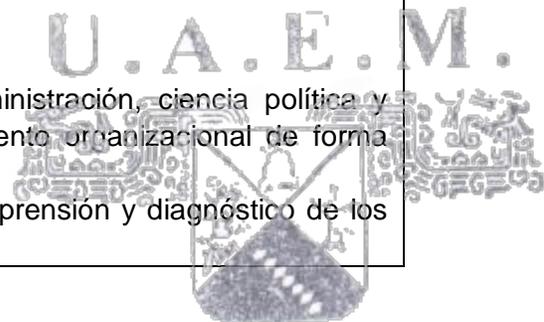
- Domina herramientas digitales para el diagnóstico organizacional de forma eficiente y efectiva
- Utiliza herramientas digitales para la formulación de indicadores en torno de un problema organizacional aplicando los conocimientos en la intervención
- Produce modelos teórico prácticos para la solución 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.



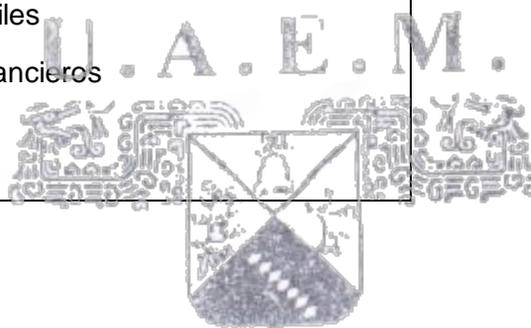
- Reconoce las relaciones entre la matemática y las ciencias sociales para establecer modelos comprensivos de forma situacional en las organizaciones

-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
<p>1. Constitución, operación y extinción jurídica de las organizaciones.</p> <p>Objetivo:</p> <p>Señalar, describir e identificar los diversos ordenamientos que regulan la creación de las organizaciones, su funcionamiento por sí y a través de instrumentos de colaboración, así como las formas en que éstas dejan de existir en la vida jurídica, para la mejor comprensión de su entorno.</p>	<p>1.1. Definición jurídica de las organizaciones</p> <p>1.2. La creación jurídica de las organizaciones.</p> <p>a) organizaciones con fines lucrativos</p> <p>b) organizaciones con fines no lucrativos</p> <p>1.3. La regulación del funcionamiento de las organizaciones.</p> <p>a) Funcionamiento jurídico interno de las organizaciones</p> <p>b) Funcionamiento jurídico con relación a terceros</p> <p>1.4. Extinción jurídica de las organizaciones</p>
<p>2. Contratos de las organizaciones</p> <p>Objetivo:</p> <p>Reconocer las características generales y específicas de los contratos que celebran las organizaciones con otros sujetos, para estar en condiciones de tomar las decisiones más adecuadas para éstas.</p>	<p>2.1. Generalidades de los contratos</p> <p>2.2. Contratos mercantiles</p> <p>2.3. Contratos civiles</p> <p>2.4. Contratos financieros</p>



<p>3. Obligaciones laborales de las organizaciones.</p> <p>Objetivo:</p> <p>Comprender la distinción entre las obligaciones laborales que se desprenden del artículo 123 constitucional y su diversa regulación, así como analizar los derechos y obligaciones que las organizaciones tienen frente a sus trabajadores, para realizar una correcta planeación y funcionamiento de la organización.</p>	<p>3.1. Las relaciones laborales reguladas en el apartado A, del artículo 123 constitucional</p> <p>a) Conceptos generales</p> <p>b) Obligaciones patronales y del trabajador</p> <p>c) Derechos patronales y del trabajador</p> <p>d) Extinción de las relaciones laborales</p> <p>3.2. Las relaciones laborales reguladas en el apartado B, del artículo 123 constitucional</p> <p>a) Conceptos generales</p> <p>b) Obligaciones patronales y del trabajador</p> <p>c) Derechos patronales y del trabajador</p> <p>d) Extinción de las relaciones laborales</p>
<p>4. El entorno fiscal de las organizaciones</p> <p>Objetivo:</p> <p>Describir el conjunto de obligaciones sustantivas y formales que deben cumplir las organizaciones para plantear alternativas idóneas que permitan el mejor desarrollo de la misma.</p>	<p>4.1. Obligaciones fiscales federales de las organizaciones</p> <p>a) En el Código Fiscal de la Federación</p> <p>b) En la Ley del Impuesto Sobre la Renta</p> <p>c) En las leyes que regulan los impuestos al Consumo</p> <p>d) En las leyes que regulan los impuestos al patrimonio</p> <p>4.2. Obligaciones fiscales estatales de las organizaciones</p> <p>4.3. Obligaciones fiscales municipales de las organizaciones</p>
<p>5. La administración pública y las organizaciones.</p> <p>Objetivo:</p> <p>Apuntar las relaciones jurídicas que las organizaciones mantienen con las distintas entidades de la Administración pública para precisar y resolver las obligaciones y derechos que éstas tienen.</p>	<p>5.1. Obligaciones y derechos de carácter mercantil (PROFECO)</p> <p>5.2. Obligaciones y derechos de carácter administrativo (Secretaría de Economía, Turismo, Medio Ambiente, Salud, Educación, Seguridad Ciudadana, Energía, Etcétera).</p>

ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

Estrategias de aprendizaje sugeridas (Marque con X)			
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 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 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 type="checkbox"/>
Otros			
Estrategias de enseñanza sugeridas (Marque X)			
Presentación oral (conferencia o exposición) por parte del docente	<input checked="" type="checkbox"/>	Experimentación (prácticas)	<input checked="" type="checkbox"/>
Debate o Panel	<input 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 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 checked="" type="checkbox"/>	Métodos de proyectos	<input type="checkbox"/>

Interacción con la realidad (a través de videos, 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): mesa redonda			

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Crterios	Porcentaje
Participación en clase con uso de bibliografía revisada previamente a la clase	20%
Tareas e investigación documental, con citas bibliográficas, en formato apa y presentación, así como redacción de puntos principales	60%
Ensayo, utilizando la bibliografía, citas, presentación y ortografía, síntesis de las ideas principales	20%
Total	100%

PERFIL DEL PROFESOR

<p>Contar con posgrado de Maestría en Derecho o Doctorado en Derecho y contar con experiencia docente en posgrado dentro de las áreas económico–administrativas al menos de tres años.</p> <p>Contar con conocimientos en las áreas corporativas de organizaciones públicas, privadas o sociales.</p>

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

<p>Básicas:</p> <p>Arnau Moya, Federico, <i>Lecciones de Derecho Civil II, Obligaciones y contratos</i>, Universitat Jaume, 2008-2009</p> <p>Castrillón y Luna, Víctor M., <i>Contratos Civiles</i>, 1ª, ed. Porrúa, México 2014</p> <p>Castrillón y Luna, Víctor M., <i>Contratos Mercantiles</i> 1ª, ed. Porrúa, México 2021.</p> <p>León Tovar, Soyla H., <i>Contratos Mercantiles</i> 1ª, ed. Oxford University Press, México 2009</p>

Barroso Figueroa, José (et.al.), *Contratos Civiles*, 1ª, ed. Porrúa, México 2022.

Soyla H. Leon Tovar, *Contratos Mercantiles* 1ª, ed. Oxford University Press, México 2016.

Pérez Fernández del Castillo, Bernardo, *Contratos Civiles*, 1ª, ed. Porrúa, México 2021.

Chiavenato, Idalberto, *Comportamiento organizacional: Dinámica del éxito de las organizaciones*, 4 ed., Ed. McGraw-Hill,

Complementarias:

Avelar Álvarez, María Esther, *Régimen Jurídico de las empresas de la universidad de Guadalajara*, Centro Universitario de los Altos, Guadalajara, Jalisco, 2013.

Web:

Galindo Garfias, Ignacio, *El fin del contrato*, Universidad Autónoma del Estado de Morelos, 1996, disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3968/8.pdf>

Diez Sastre, Silvia, *Organización y régimen jurídico*, Anuario de derecho municipal 2008, Madrid, 2009, disponible en: https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/664258/ADDM2_7.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Forero Hernández, Carlos Ferney, *El régimen jurídico de las empresas industriales y/o comerciales del Estado, ¿derecho administrativo o derecho económico?*, Revista de la facultad de derecho y ciencias políticas, enero - junio 2021/ Medellín, Colombia. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/rfdcp/v51n134/0120-3886-rfdcp-51-134-52.pdf>

Otros:

Cámara de Diputados, *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, última reforma publicada el 28 de mayo del 2021.

Cámara de Diputados, *Ley Federal del trabajo*, última reforma publicada el 18 de mayo del 2022

Cámara de Diputados, *Código de comercio*, última reforma publicada el 28 de marzo del 2013.

Cámara de Diputados, *Ley de impuesto sobre la renta*, última reforma publicada el 12 de noviembre del 2021.

Cámara de Diputados, *Código Fiscal de la Federación*, última reforma publicada el 12 de noviembre del 2021.

Cámara de Diputados, *Ley del impuesto Especial sobre producción y servicios*, última reforma publicada el 12 de noviembre del 2021.

Consejería jurídica del Poder Ejecutivo del Estado de Morelos, *Código Fiscal del Estado de Morelos*, última reforma 29 de enero del 2020.

Consejería jurídica del Poder Ejecutivo del Estado de Morelos, *Ley General de Hacienda del Estado de Morelos*, última reforma 06 de julio del 2022.

Consejería jurídica del Poder Ejecutivo del Estado de Morelos, *Ley General de Hacienda Municipal del Estado de Morelos*, última reforma 29 de enero del 2020.

Reglamento interior de la Secretaria de Economía, Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 17 de octubre de 2019

Reglamento interior de la Secretaria de Turismo, Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de diciembre de 2013

Reglamento interior de la Secretaria de Medio Ambiente, Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 26 de noviembre de 2012

Reglamento interior de la Secretaria de Educación Pública, Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 15 de septiembre de 2020

Reglamento interior de la Secretaria de Energía, Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de octubre de 2014

IDENTIFICACIÓN DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE

Unidad académica: Facultad de Contaduría Administración e Informática							
Programa educativo: Maestría en administración de organizaciones							
Unidad de aprendizaje: Modelo de gestión de talento humano				Ciclo de formación: Profesional			
				Eje de formación: Énfasis			
				Semestre: 2do a 4to			
Elaborado por: Dr. Ángel Wilhelm Vázquez García				Fecha de elaboración: noviembre de 2010			
Actualizado por: Dra. Belem Gabriela Hernández Jaimes Dr. Augusto Renato Pérez Mayo				Fecha de revisión y actualización: 07 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	2	4	6	Optativa	Posgrado	Presencial
Programa (s) educativo (s) en los que se imparte: Maestría en Administración de Organizaciones							

PRESENTACIÓN

Esta asignatura proporciona el conocimiento de las funciones y el proceso de la gestión del talento humano para poner en práctica la mejora de las condiciones de trabajo, evitando los riesgos tomando en consideración la visión estratégica de la organización, buscando incrementar la productividad y competitividad de las organizaciones y su talento humano.

PROPÓSITOS

Los estudiantes identificarán y aplicarán correctamente los modelos para la gestión del talento humano, dado el desarrollo de habilidades de comunicación, motivación, liderazgo y toma de decisiones para el aprovechamiento del talento humano en una organización, y su comprensión de los niveles de comportamiento humano y de las herramientas que permiten el manejo de una serie

de variables para el logro de los resultados esperados en una organización a partir del aporte humano.

COMPETENCIAS QUE CONTRIBUYEN AL PERFIL DE EGRESO

Competencias básicas
<ul style="list-style-type: none"> • aprendizaje estratégico
Competencias genéricas
<p>Cognitivas-metacognitivas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Resolución de problemas • Pensamiento crítico • Creatividad <p>Socioemocionales genéricas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo colaborativo • Cuidado de sí • Orientación al logro • Gestión emocional • Apertura a la experiencia • Relación con otros/as <p>Digitales genéricas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Búsqueda, valoración y gestión de información • Comunicación y colaboración en línea • Creación de contenidos digitales • Seguridad en la red <p>Socioculturales genéricas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Integridad personal • Comunicación en un segundo idioma • Interculturalidad • Responsabilidad social y ciudadana • Aprecio por la vida y la diversidad • Emprendimiento
Competencias específicas disciplinares
<ul style="list-style-type: none"> • Genera estudios de las organizaciones desde las interacciones entre los individuos 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

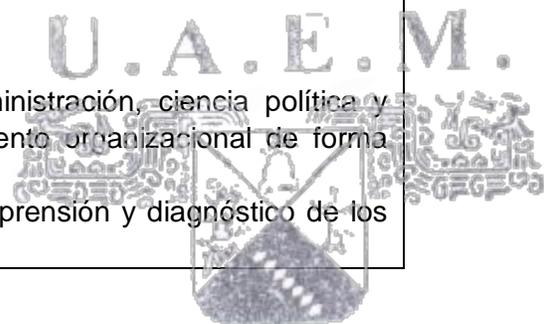
- Domina herramientas digitales para el diagnóstico organizacional de forma eficiente y efectiva
- Utiliza herramientas digitales para la formulación de indicadores en torno de un problema organizacional aplicando los conocimientos en la intervención
- Produce modelos teórico prácticos para la solución 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
BLOQUE I. GENERALIDADES DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	1.1 Conceptos y objetivos de la Gestión del Talento Humano. 1.2 Planeación Estratégica del Talento Humano. 1.3 Factores que intervienen en la Planeación Estratégica del Talento Humano.
BLOQUE II. PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	2.1 Etapas del proceso de planeación del talento humano. 2.2 Premisas y pronósticos del talento humano 2.3 Evaluación y perspectivas a futuro del talento humano 2.4 Planes de desarrollo del talento humano. 2.5 Inventario de competencias del talento humano.
BLOQUE III. PROCESO DE INTEGRACIÓN DEL TALENTO HUMANO	3.1. Análisis y descripción de puestos por competencias. 3.2. Reclutamiento 3.3. Selección
BLOQUE IV. CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	4.1 Antecedentes e importancia de la capacitación y desarrollo.

	4.2 Métodos y técnicas de capacitación y desarrollo.
	4.3 El proceso de capacitación.

ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

Estrategias de aprendizaje sugeridas (Marque con X)			
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 checked="" 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 checked="" 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 type="checkbox"/>
Otros			
Estrategias de enseñanza sugeridas (Marque X)			
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 checked="" 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 checked="" type="checkbox"/>	Enunciado de objetivo o intenciones	<input checked="" type="checkbox"/>
Otra, especifique (lluvia de ideas, mesa redonda, textos programados, cine, teatro, juego de roles, experiencia estructurada, diario reflexivo, entre otras): mesa redonda			

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Criterios	Porcentaje
Casos Prácticos; evaluación utilizando la teoría analizada, con base en análisis y síntesis de los criterios	20%
Tareas utilizando la teoría analizada en clase, y con uso de citas, y presentación	30%
Práctica Final, utilizando elementos de la teoría para la interpretación del caso	50%
Total	100%

PERFIL DEL PROFESOR

Grado de Maestría y/o Doctorado con mínimo dos años de experiencia en el área de recursos humanos

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Básicas:

Alonso, M. J. B. (2020). Gestión de recursos humanos: guía de estudio. Editorial Universitaria (Cuba).

Ansorena Cao, Alvaro. 15 Pasos para la Selección de Personal con éxito. Editorial Paidós. (2000)

Armijos Mayon, F. B., Bermúdez Burgos, A. I., & Mora Sánchez, N. V. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170.

Ramírez, R. I., Espindola, C. A., Ruíz, G. I., & Hugueth, A. M. (2019). Gestión del talento humano: análisis desde el enfoque estratégico. *Información tecnológica*, 30(6), 167-176.

Changuán, M. P. O. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria. *Eca sinergia*, 11(2), 166-173.

Mori, K. O. C., & Bardales, J. M. D. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703.

Chiavenato, Idalberto. *Gestión del Talento Humano*. Editorial McGraw Hill. (2007)

Cabrera, Á. L., Reyes, S. P., & Cabrera, R. V. (2018). *Fundamentos para la gestión estratégica de los recursos humanos*. Editorial UOC.

Chiavenato, Idalberto. *Administración de Recursos Humanos*. Editorial McGraw Hill. (2007)

Dessler, Gary. *Administración de Recursos Humanos*. Editorial Pearson. (2009)

Complementarias:

Agudelo-Orrego, B. E. (2019). Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia. *Entramado*, 15(1), 116-137.

Barrios-Hernández, K. D. C., Olivero-Vega, E., & Figueroa-Saumet, B. (2020). Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas. *Información tecnológica*, 31(2), 55-62.

Ramírez Molina, R. I., Villalobos Antúnez, J. V., & Herrera Tapias, B. A. (2018). Proceso de talento humano en la gestión estratégica.

Ribes Giner, G., Perelló Marín, M. R., & Herrero Blasco, A. (2018). Dirección de recursos humanos. *Gestión de personas*. Colección Académica.

Web:

1. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

Otros:

1. Bouzas Ortiz, A., & Reyes Gaytán, G. (2019). *Gestión del talento humano*.

IDENTIFICACIÓN DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE

Unidad académica: Facultad de Contaduría Administración e Informática							
Programa educativo: Maestría en administración de organizaciones							
Unidad de aprendizaje: Negocios Inteligentes				Ciclo de formación: profesional			
				Eje de formación: énfasis.			
				Semestre: segundo a cuarto			
Elaborado por: L.I y M en E. Ana Linda Pineda Méndez Dr. Felipe de Jesús Bonilla Sánchez				Fecha de elaboración: 07 de noviembre 2022			
Actualizado por: L.I y M en E. Ana Linda Pineda Méndez Dr. Felipe de Jesús Bonilla Sánchez				Fecha de revisión y actualización: 07 de noviembre 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	Optativo	Posgrado	Presencial
Programa (s) educativo (s) en los que se imparte: Maestría en Administración de organizaciones							

PRESENTACIÓN

En esta Unidad de Aprendizaje se estructuran soluciones para el manejo, análisis y visualización de datos, que utilizan cualquier tipo de organización y que sean útiles para la toma de decisiones

PROPÓSITOS

Analizar y diseñar estrategias empresariales que tiene como objetivo incrementar el rendimiento de las organizaciones o la competitividad de los negocios, a través de la organización y manipulación de datos históricos, que les permita a las empresas tomar acciones de corrección y mejora a futuro.

COMPETENCIAS QUE CONTRIBUYEN AL PERFIL DE EGRESO

Competencias básicas
<ul style="list-style-type: none"> • aprendizaje estratégico
Competencias genéricas
<p>Cognitivas-metacognitivas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Resolución de problemas • Pensamiento crítico • Creatividad <p>Socioemocionales genéricas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo colaborativo • Cuidado de sí • Orientación al logro • Gestión emocional • Apertura a la experiencia • Relación con otros/as <p>Digitales genéricas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Búsqueda, valoración y gestión de información • Comunicación y colaboración en línea • Creación de contenidos digitales • Seguridad en la red <p>Socioculturales genéricas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Integridad personal • Comunicación en un segundo idioma • Interculturalidad • Responsabilidad social y ciudadana • Aprecio por la vida y la diversidad • Emprendimiento
Competencias específicas disciplinares
<ul style="list-style-type: none"> • Genera estudios de las organizaciones desde las interacciones entre los individuos 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
Unidad 1: TRANSFORMACIÓN ORGANIZACIONAL	1.1 Introducción al Business Intelligence 1.2 Tendencias transformacionales en el contexto actual 1.3 Estrategias para la transformación organizacional 1.4 Modelos y prácticas ágiles de innovación 1.5 Perspectiva futura: automatización y sociedad
Unidad 2: ORGANIZACIÓN Y MODELADO DE DATOS	2.1 Técnicas para el análisis de datos 2.2 Técnicas de analítica aplicadas al negocio 2.3 El Modelado de Datos 2.4 Conexiones remotas de Bases de Datos 2.5 Lenguaje de consulta estructurado SQL 2.6 Bases de datos NoSQL
Unidad 3: VISUALIZACIÓN DE DATOS	3.1 El Dashboards facilitador del análisis y del entendimiento de datos 3.2 El proceso de construcción de Dashboards 3.3 Creando Dashboards y reportes 3.4 Construyendo dashboards avanzados

<p>Unidad 4: ANÁLISIS DE DATOS DE UN CASO DE ESTUDIO</p>	<p>4.1 Identificación de patrones en la información en las redes sociales</p> <p>4.2 Entendimiento del comportamiento de usuarios de redes sociales</p> <p>4.3 Análisis de datos de redes sociales para la definición de objetivos</p>
--	--

ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

Estrategias de aprendizaje sugeridas (Marque con X)			
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 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 checked="" type="checkbox"/>
Trípticos	<input type="checkbox"/>	Explosión oral	<input checked="" type="checkbox"/>
Otros			
Estrategias de enseñanza sugeridas (Marque X)			
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 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 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): mesa redonda			

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Criterios	Porcentaje
Tareas y actividades didácticas (ejercicios prácticos sobre uso y aplicación de Dashboards, modelado de base de datos, diseño y manipulación de base de datos entre otros.).	25%
Prácticas de Laboratorio de Cómputo	25%
Examen parcial	20%
Proyecto final	30%
Total	100%

PERFIL DEL PROFESOR

Estudios requeridos: Ingeniería en Tecnologías de la Información y Comunicación, Ingeniería en Sistemas Computacionales o Licenciado en Informática. Maestría en Ciencias Computacionales o Maestría en Ingeniería. Doctorado en Ciencias computacionales o Doctorado en Ingeniería.

Experiencia profesional deseable: Experiencia docente mínimo un año.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Básicas:

- Nestor cohen, Gabriela Gomez Rojas. (2019). *Metodología de la investigación ¿Para que? La producción de los datos y los diseños*. Buenos Aire, Argentina: Teseo .
- Benitez, Y. L. (2019). *Business intelligence. ADGG102PO*. 29200 Antequera (Málaga): IC Editorial .
- Boselli, J. (25 de 5 de 2021). *Universidad Nacional de San Martin*. Obtenido de Analítica de negocios en la gestión de ventas de una empresa: <https://ri.unsam.edu.ar/handle/123456789/1505>
- Córdova-Aponte, M. &-A. (2021). Obtenido de La inteligencia de negocios como herramienta clave en el desempeño empresarial: <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.6.727> Descargar para Mendeley y Zotero
- Gartner. (s.f.). *Analítica e Inteligencia de Negocios (ABI)*. Obtenido de 2022: <https://www.gartner.com/en/information-technology/glossary/business-intelligence-bi>
- Gomez, D. A. (2020). *Universidad Catolica de Colombia* . Obtenido de Analítica de datos Aplicada a una Estrategia de Marketing Digital Basada en Twitter Empleando una Herramienta BigData de Libre Utilizacion: <https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/27451>
- María Cristina Useche, Wileidys Artigas, Beatriz Queipo, Édison Perozo . (2019). *Tecnicas e Instrumentos de recoleccion de datos cuall-cuantitativos* . Colombia: Universidad de La Guajira.
- Microsoft . (2022). *Introduction to dashboards for Power BI designers*. Obtenido de <https://learn.microsoft.com/en-us/power-bi/create-reports/service-dashboards>
- Daniel Kahneman, O. S. (2021). *Noise: A Flaw in Human Judgment*. Just prime books.

Complementarias:

- Gartner. (2022). *Herramientas para tomar decisiones más inteligentes y*. Obtenido de <https://www.gartner.com/en>

Web:

- Antoni Garrell, Llorenc Guilera . (2019). *La industria 4.0 en la sociedad digital* . Barcelona : Marge books.
- Benanav, A. (nov-dic de 2019). *LA AUTOMATIZACIÓN Y EL FUTURO*. Obtenido de benanav:: file:///C:/Users/FCAel/Downloads/NLR_119.pd
- Troya, A. H. (2019). *Revista Sigma*. Obtenido de Tecnicas estadísticas en el análisis cuantitativo de datos: <http://funes.uniandes.edu.co/15431/>
- Valdivieso, J. S. (Universidad EAFIT de 2021). *repository.eafit.edu.com*. Obtenido de Activos organizacionales y factores ambientales más relevantes en proyectos de transformación digital:

https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/17008/JuanSebastian_ArenasValdivieso_2020.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Valdiviezo Abad, Cesibel, Bonini, Tiziano, coaut . (12 de 12 de 2019). *Ceu biblioteca*. Obtenido de Automatización inteligente en la gestión de la comunicación: <https://repositorioinstitucional.ceu.es/handle/10637/10742>

Domínguez, B. I. (Noviembre de 2019). *INFOTEC REPOSITORIO*. Obtenido de "FRAMEWORK DE INNOVACIÓN LEAN-AGILE": <https://infotec.repositorioinstitucional.mx/jspui/handle/1027/384>

Luis Cerda-Leiva, Luis Araya-Castillo. Nicolas Barrientos Oradin. (2019). *SCIELO*. Obtenido de ¿Cuanto se ha avanzado en proporcionar analítica e inteligencia de negocios a las pymes?: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2518-44312019000200011&script=sci_arttext

Otros:

IDENTIFICACIÓN DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE

Unidad académica: Facultad de Contaduría Administración e Informática							
Programa educativo: Maestría en administración de organizaciones							
Unidad de aprendizaje: Gestión e innovación para MYPymes				Ciclo de formación: profesional			
				Eje de formación: énfasis			
				Semestre: segundo a cuarto			
Elaborado por: Dr. Ocotlán Díaz Parra				Fecha de elaboración: 09 de noviembre de 2022			
Actualizado por: Dr., Augusto Renato Pérez Mayo Dr. Fernando Romero Torres Dr. Pablo Guerrero Sánchez				Fecha de revisión y actualización: 09 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	2	4	6	Optativa	Posgrado	Presencial
Programa (s) educativo (s) en los que se imparte: Maestría en Administración de Organizaciones							

PRESENTACIÓN

En México, de las 4.2 millones de unidades económicas el 99.8% de ellas son Pequeñas y Medianas empresas, por lo que las Pymes son responsables del 42% del Producto Interno Bruto (PIB) del país y generan hasta un 78% de los empleos, según datos de 2018 de Forbes.

Como uno de los pilares de la economía mexicana, las Pymes necesitan de una buena gestión y administración. Pero ¿qué es gestión y administración de Pymes y para qué sirve?

Al iniciar un nuevo negocio, o para aumentar la productividad, es necesario tomar en cuenta algunos conceptos básicos sobre gestión y administración de Pymes. Por eso, te explicamos en esta materia un poco más sobre el tema.

A continuación, resolvemos esas dudas y mostramos consejos para mejorar procesos y reducir costos con una buena administración de las Pymes. Por ello, en esta asignatura las y los estudiantes podrán identificar y manejar herramientas que permitan gestionar e innovar Pymes.

PROPÓSITOS

En esta unidad de aprendizaje, las y los estudiantes desarrollarán conocimientos teóricos y metodológicos y prácticos para gestionar y administrar Pymes, así como habilidades encaminadas a identificar ausencias y problemas que afecten el desempeño de la Pymes en México y en Latinoamérica.

COMPETENCIAS QUE CONTRIBUYEN AL PERFIL DE EGRESO

Competencias básicas
<ul style="list-style-type: none"> • aprendizaje estratégico
Competencias genéricas
<p>Cognitivas-metacognitivas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Resolución de problemas • Pensamiento crítico • Creatividad <p>Socioemocionales genéricas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo colaborativo • Cuidado de sí • Orientación al logro • Gestión emocional • Apertura a la experiencia • Relación con otros/as <p>Digitales genéricas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Búsqueda, valoración y gestión de información • Comunicación y colaboración en línea • Creación de contenidos digitales • Seguridad en la red <p>Socioculturales genéricas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Integridad personal • Comunicación en un segundo idioma • Interculturalidad • Responsabilidad social y ciudadana



- Aprecio por la vida y la diversidad
- Emprendimiento

Competencias específicas disciplinares

- Genera estudios de las organizaciones desde las interacciones entre los individuos 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 transdisciplinares 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.
- Establece 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
<p>1.- GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE PYMES: QUÉ ES Y PARA QUÉ SIRVE</p> <p>Objetivo: Que la persona en formación conozca los conceptos y categorías de gestión, innovación y de Pymes. Además, para que sirven.</p>	<p>Que es la Gestión.</p> <p>Qué es la Innovación.</p> <p>Qué es la Pyme y su importancia.</p> <p>Que son los modelos de Gestión en Pymes</p> <p>Importancia de la innovación en Pymes.</p>
<p>2.- MODELOS DE GESTIÓN PARA PYMES</p> <p>Objetivo: Que la persona en formación conozca y aplique los principales modelos de gestión en Pymes.</p>	<p>Gestión democrática.</p> <p>Gestión meritocrática</p> <p>Gestión enfocada a resultados.</p> <p>Gestión con enfoque en procesos.</p> <p>Gestión autoritaria</p>

	Gestión de la cadena de valor.
3.- HERRAMIENTAS PARA LA GESTIÓN DE PYMES Objetivo: Que la persona en formación conozca y aplique las principales herramientas para gestión de Pymes.	CRM. Sales Cloud. Service Cloud de Salesforce Salesforce para Pequeñas Empresas
4.- GESTIÓN E INNOVACIÓN EN LAS PYMES. Objetivo: Que la persona en formación diseña, opere y supervise los procesos de investigación, desarrollo e innovación de la pequeña y mediana empresa, en un marco de proyectos que impulsan la creación de mayores oportunidades a inversionistas menores.	4.1 Modelos de Gestión para Pymes 4.2 Modelos metodológicos para Pymes. 4.3. Liderazgos auténticos versus Liderazgos resilientes. 4.4. Modelo de gestión del conocimiento para pymes, basado en el sistema de gestión de la calidad y la gestión documental

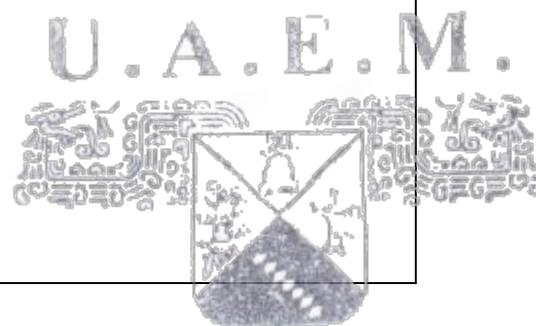
ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

Estrategias de aprendizaje sugeridas (Marque con X)			
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 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 checked="" type="checkbox"/>
Diseño de proyectos	<input checked="" type="checkbox"/>	Elaboración de síntesis	<input checked="" 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 sugeridas (Marque X)			
Presentación oral (conferencia o exposición) por parte del docente	<input checked="" type="checkbox"/>	Experimentación (prácticas)	<input checked="" 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 videos, 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): Haga clic o pulse aquí para escribir texto.			

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Crterios	Porcentaje
Participación en clase con uso de bibliografía revisada previamente a la clase	30%
Tareas e investigación documental, con citas bibliográficas, en formato apa y presentación, así como redacción de puntos principales	30%
Ensayo, utilizando la bibliografía, citas, presentación y ortografía, síntesis de las ideas principales	40%



Total	100%
-------	------

PERFIL DEL PROFESOR

Contar con Doctorado, preferentemente en Estudios Organizacionales, Administración, y contar con experiencia docente en posgrado dentro de las áreas económico-administrativas por lo menos durante 5 años demostrables.

Contar con conocimientos teóricos complejos en relación con las teorías globales, de alcances medios y específicos aplicadas a la solución de problemas en la organización públicas o privadas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Asociación Española de Normalización (aenor). (2008). Norma UNE 412001. Guía Práctica de Gestión del Conocimiento. Madrid, España.

Álvarez-Álvarez, M. J., Castro-Rojas, M., & Peña G. (2013). Gestión del conocimiento: una perspectiva desde la gestión de la calidad y la gestión documental. Signos - Investigación en Sistemas de Gestión, 5(2), 101-118.

Asociación Nacional de Instituciones Financieras (anif). (2017a). Gran encuesta Pyme. Recuperado de http://www.anif.co/sites/default/files/publicaciones/gep-nacional_ii-17.pdf

Asociación Nacional de Instituciones Financieras (anif). (2017b). Comentario Económico del día - Anif. Recuperado de <http://anif.co/sites/default/files/ago14-17.pdf>

Banco Mundial. (2015). Topics. Recuperado de <http://www.worldbank.org/en/topic/financialsector/brief/smes-finance>

Banco Interamericano de Desarrollo 2022.

Barrera, J. A. (2015). Análisis de la gestión documental en el sector bebidas y alimentos. Pymes de cinco localidades de Bogotá, (tesis de pregrado). Universidad de La Salle, Bogotá.

Camison-Zornoza, C., Boronat-Navarro, M., Villar- López, A., & Puig-Denia, A. (2009). Sistemas de gestión de la calidad y desempeño: importancia de las prácticas de gestión del conocimiento y de i+d. Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa, 18(1), 123-134.

Castillo, A. (2015). La gestión documental en el sector de Pymes en el municipio de Mosquera, (tesis de pregrado). Universidad de La Salle, Bogotá.

Drucker, P. (1992). The New Society of Organizations. Harvard Business Review, Septiembre-Octubre. Recuperado de <https://hbr.org/1992/09/the-new-society-of-organizations>

Drucker, P. (1994). Post-capitalist society. New York: HarperCollins Publishers. Estas son las pymes más ganadoras de Colombia en 2017. (14 de septiembre de 2017). Revista Dinero. Recuperado de <http://www.dinero.com/edicion-impresa/caratula/articulo/ranking-de-las-mejores-pymes-de-colombia-en-2017/249828>

Ferrás, X. (2016). Blog de Xavier Ferrás. Recuperado de de <http://xavierferras.blogspot.com.co/2016/05/la-cuarta-revolucion-industrial.html>

Flaherty, J. E. (2001). Peter Drucker: La esencia de la administración moderna. Naucalpan de Juárez, México: Pearson Educación.

International Organization for Standardization (iso). (2022). iso 30301. Information and documentation - Management systems for records - Requirements. Ginebra: iso.

International Organization for Standardization (iso). (2003). Orientación sobre el concepto y uso del “Enfoque basado en procesos” para los sistemas de gestión. Ginebra: iso.

International Organization for Standardization (iso). (2015). ISO 9001. Quality Management Systems - Requirements. Ginebra: ISO.

Mallar, M. Á. (2010). La gestión por procesos: un enfoque de gestión eficiente. Visión del futuro, 13(1). Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357935475004.pdf>

Nonaka, I. (1994). A dynamic theory of organizational knowledge creation. Organization science, 5(1), 14-37. Recuperado de <https://www.jstor.org/stable/2635068>

Nonaka, I., & Konno, N. (1998). The concept of “Ba”: Building a foundation for knowledge creation. California Management Review, 40(3), 40-54. doi: <https://doi.org/10.2307/41165942>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (oecd). (2014). Small businesses, job creation and growth: facts, obstacles and best practices. Recuperado de <https://www.oecd.org/cfe/smes/2090740.pdf>

Peña, G. (2017). Integración de la gestión del conocimiento con el sistema de Gestión de la Calidad ntc iso 9001:2015. En A. Espejo-Martínez & A. L. Ramos (Eds.), Investigación y Desarrollo Económico Administrativo (pp. 365-384). Campeche, México: Editorial teccis.

Rodríguez, D. (2015). Modelo de gestión documental para las pequeñas Pyme del municipio de Soacha, con énfasis en certificación ntc 6001, (tesis de pregrado). Universidad de La Salle, Bogotá.

Complementarias:

Web: <https://www.latindex.org/latindex/>

<https://scielo.org/es/>

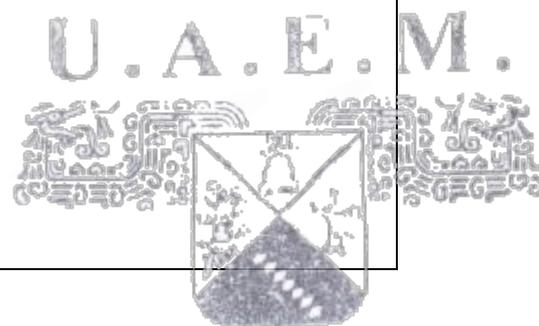
<https://miar.ub.edu/idioma/es>

<https://www.revistascytconacyt.mx/>

<https://www.revistascytconacyt.mx/index.php/revistas/area/5>

<http://riaa.uaem.mx/>

<https://scholar.google.com/>



Otros:

Adekola, J. & Clelland, D. (2020). Two sides of the same coin: Business resilience and community resilience. *Journal of Contingencies and Crisis Management*, 28(1), 50-60. doi.org/10.1111/1468-5973.12275 [Links]

Amri, M.M. & Drummond, D. (2021). Punctuating the equilibrium: an application of policy theory to COVID-19. *Policy Design and Practice*, 4(1), 33-43. doi.org/10.1080/25741292.2020.1841397 [Links]

Anning-Dorson, T. (2017). Innovation development in service firms: A three-model perspective. *International Journal of Services and Operations Management*, 28(1), 64-80. doi.org/10.1504/IJSOM.2017.085905 [Links]

Asamoah, D., Agyei-Owusu, B. & Ashun, E. (2020). Social network relationship, supply chain resilience and customer-oriented performance of small and medium enterprises in a developing economy. *Benchmarking: An International Journal*, 27(5), 1463-5771. DOI:10.1108/bij-08-2019-0374 [Links]

Bin, L., YunYing, Z., Tingting, Z. & Nan, H. (2021). Transcending the COVID-19 crisis: Business resilience and innovation of the restaurant industry in China. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 49(December), 44-53. doi.org/10.1016/j.jhtm.2021.08.024 [Links]

Caballero-Morales, S. O. (2021). Innovation as recovery strategy for SMEs in emerging economies during the COVID-19 pandemic. *Research in International Business and Finance*, Elsevier, 57(October), 101396 doi.org/10.1016/j.ribaf.2021.101396. [Links]

Castillo, A.J. & Matey, A.J. (2020). The mediating role of personnel training between innovation and performance: Evidence from the German pharmaceutical industry. *Management Letters*, 20(3), 41-52. doi.org/10.5295/cdg.180990jc [Links]

Chesbrough, H.W. (2020). To recover faster from COVID-19, open up: managerial implications from an open innovation perspective. *Industrial Marketing Management*, 88(July), 410-413. doi.org/10.1016/j.indmarman.2020.04.010 [Links]

IDENTIFICACIÓN DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE

Unidad académica: Facultad de Contaduría Administración e Informática							
Programa educativo: Maestría en administración de organizaciones							
Unidad de aprendizaje: Organizaciones y género				Ciclo de formación: profesional			
				Eje de formación: énfasis			
				Semestre: segundo a cuarto			
Elaborado por: Dra. Bárbara Edith Orihuela Rosas Dr. Augusto Renato Pérez Mayo, MAO Emmanuel Daniel Cisneros Arizmendi, Dr. Fernando Romero Torres				Fecha de elaboración: 04 de noviembre de 2022			
Actualizado por: Dra. Bárbara Edith Orihuela Rosas Dr. Augusto Renato Pérez Mayo, MAO Emmanuel Daniel Cisneros Arizmendi, Dr. Fernando Romero Torres				Fecha de revisión y actualización: 04 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	2	4	6	Optativa	Posgrado	Presencial
Programa (s) educativo (s) en los que se imparte: Maestría en Administración de Organizaciones							

PRESENTACIÓN

Esta es una unidad de aprendizaje teórico práctica busca reflexionar sobre la incorporación de las mujeres en las organizaciones. Lo que conlleva hablar de libertad, compromiso, independencia y empoderamiento, entre otras cosas. Lograr la igualdad de oportunidades, pasa por visibilizar los sellos ideológicos que han marcado a las organizaciones a fin de enfrenar la racionalidad burocrática patriarcal y redefinir el papel que deben ocupar las mujeres en el mundo laboral. Es por ello que en

la presente unidad los estudiantes conocerán los hechos sociales que marcaron la injerencia de las mujeres en las organizaciones, las necesidades actuales de las organizaciones y las diversas teorías aplicables a la realidad organizacional contemporánea.

PROPÓSITOS

En esta unidad de aprendizaje, las y los estudiantes desarrollarán conocimientos teórico-prácticos sobre las nuevas organizaciones que buscan impactar en los estereotipos de género para que, de esta manera, las mujeres puedan tomar conciencia y asumir el liderazgo que por siglos les ha sido negado. Por otra parte, las mujeres tienen que involucrarse activamente en su entorno, exigir espacios de formación para adquirir las competencias necesarias para el ejercicio del liderazgo. Nos referimos a competencias emocionales, comunicacionales y manejo del poder. Las organizaciones dentro del nuevo paradigma, son concebidas como sistemas sociales vivos y complejos, centradas en el desarrollo del ser, del hacer, del conocer y del convivir con una visión del manejo del poder como coexistencia ética, deliberativa y comunicativa.

COMPETENCIAS QUE CONTRIBUYEN AL PERFIL DE EGRESO

Competencias básicas
<ul style="list-style-type: none"> • aprendizaje estratégico
Competencias genéricas
<p>Cognitivas-metacognitivas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Resolución de problemas • Pensamiento crítico • Creatividad <p>Socioemocionales genéricas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo colaborativo • Cuidado de sí • Orientación al logro • Gestión emocional • Apertura a la experiencia • Relación con otros/as <p>Digitales genéricas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Búsqueda, valoración y gestión de información • Comunicación y colaboración en línea • Creación de contenidos digitales • Seguridad en la red



Socioculturales genéricas

- Integridad personal
- Comunicación en un segundo idioma
- Interculturalidad
- Responsabilidad social y ciudadana
- Aprecio por la vida y la diversidad
- Emprendimiento

Competencias específicas disciplinares

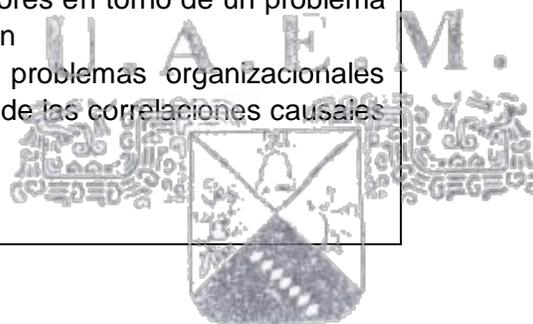
- Genera estudios de las organizaciones desde las interacciones entre los individuos para analizar el impacto de los cambios que se dan en las organizaciones que afectan el desarrollo de los recursos humanos ante un contexto de competitividad global externas para las organizaciones.
- Transforma las 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 transdisciplinares 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

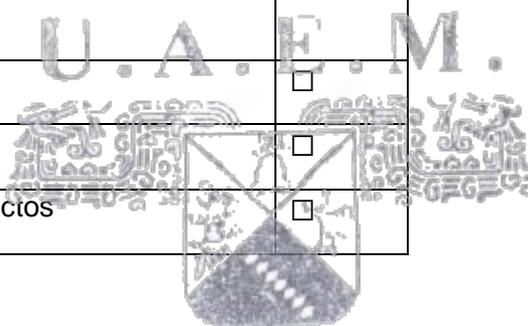
Bloques	Temas
<p>1.- Construcción social del género desde sus aspectos teóricos-metodológicos</p> <p>Objetivo: Que las y los estudiantes puedan comprender los conceptos básicos de la perspectiva de género, cultura, desde una visión sociológica.</p>	<p>El aporte del movimiento feminista</p> <p>Sexo, género e identidad de género</p> <p>Modelo hegemónico: patriarcado y androcentrismo</p> <p>Las ventajas de la participación de las mujeres</p> <p>Roles y estereotipo</p>
<p>2.- Perspectiva de género e igualdad sustantiva</p>	<p>Feminismos y teorías de la complejidad</p> <p>Perspectiva de género</p>

<p>Objetivo: Que las y los participantes tomen contacto con las relaciones laborales y el desarrollo de las mujeres en él.</p>	<p>Derechos humanos de las mujeres.</p> <p>Formas de la discriminación ejercida sobre la mujer: estereotipos y techo de cristal</p> <p>Mujeres y relaciones laborales</p> <p>I. ¿Qué significa la división sexual del trabajo?</p> <p>Género y relaciones de género: el enfoque de género incorporado a los ciclos de proyectos</p> <p>Empoderamiento de las mujeres: una estrategia para avanzar en la igualdad de género</p> <p>Equidad e igualdad sustantiva</p> <p>Transversalidad y la brecha de género</p>
<p>3.- Los géneros en las organizaciones</p> <p>Objetivo: Brindar los conocimientos básicos y las herramientas necesarias para la introducción de la perspectiva de género dentro de las organizaciones.</p>	<p>Algunos términos y desarrollos conceptuales</p> <p>El concepto de género en las Organizaciones</p> <p>¿Qué es emprender con perspectiva de género?</p> <p>Marco conceptual y la perspectiva de género transversal al negocio.</p> <p>Proceso de transformación en emprendimientos.</p> <p>Sustentabilidad y objetivos de desarrollo sostenible 2030 ONU.</p> <p>Análisis y metodologías de investigación de mercado de un proyecto con perspectiva de género</p> <p>Estrategia de comunicación con perspectiva de género.</p> <p>Redes sociales y comunicación on line.</p> <p>Incorporación del lenguaje inclusivo.</p>
<p>4.- Planes integrales en las organizaciones desde una visión de género</p> <p>Objetivo:</p> <p>Brindar los conocimientos básicos y las herramientas necesarias para la introducción a los Planes de Igualdad de Oportunidades</p>	<p>4.1. Introducción a la Igualdad entre mujeres y varones</p> <p>4.2. Introducción a las Buenas Prácticas Laborales dentro de las organizaciones</p> <p>4.3. Abordaje de la temática de la igualdad entre mujeres y varones dentro de la organización</p> <p>4.4. Acciones en pos de mejores organizaciones</p>

entre mujeres y varones dentro de las organizaciones.	4.5. Actividad: Taller de proyecto de elaboración de acciones promotoras de la igualdad de oportunidades dentro de la organización
---	--

ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

Estrategias de aprendizaje sugeridas (Marque con X)			
Aprendizaje basado en problemas	<input checked="" type="checkbox"/>	Nemotecnia	<input checked="" type="checkbox"/>
Estudios de caso	<input checked="" type="checkbox"/>	Análisis de textos	<input checked="" 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 checked="" 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 sugeridas (Marque X)			
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 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 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

Crterios	Porcentaje
Participación en clase con uso de bibliografía revisada previamente a la clase	20%
Tareas e investigación documental, con citas bibliográficas, en formato apa y presentación, así como redacción de puntos principales	40%
Ensayo, utilizando la bibliografía, citas, presentación y ortografía, síntesis de las ideas principales	40%
Total	100%

PERFIL DEL PROFESOR

<p>Contar con posgrado de Maestría, preferentemente en derecho o ciencias sociales, y contar con experiencia docente en posgrado dentro de las áreas jurídico-económico–administrativas.</p> <p>Contar con conocimientos en el manejo de sistemas y procesos de calidad en relación a consultorías, generación de empresas, áreas ejecutivas de organizaciones públicas o privadas.</p>

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

<p>Básicas:</p> <p>BURÍN, Mabel, El malestar de las mujeres: la tranquilidad recetada, Paidós, Buenos Aires, 2010.</p> <p>BURÍN, Mabel, Varones, Género y subjetividad masculina, Paidós, Barcelona, 2015.</p> <p>CASTELLS Carne, Perspectivas Feministas en Teoría Política, Paidós, Barcelona, 2014.</p>

CORTINA Adela, *Ética de la Empresa*, Trotta Madrid, 2010.

COOPER Jennifer, *Hostigamiento sexual y discriminación*, P.U.E.G., México, 2011.

Academia Mexicana de Derechos Humanos, México, 2013.

HIERRO Graciela, *Ética y feminismo*, PUEG, UNAM, 2013.

Complementarias:

Web: Cristancho, L. A., & Ochoa, L. E. (2022) Capítulo 14 - La equidad de género al interior de las organizaciones. *Catálogo Editorial*, 1(063), 332–367. Recuperado a partir de <https://journal.poligran.edu.co/index.php/libros/article/view/3154>.

Cuesta, J., Zachau, U. (03 de 2020). [blogs.worldbank.org](https://blogs.worldbank.org/es/latinamerica/imaginen-un-mundo-donde-el-genero-no-importe). Obtenido de Banco Mundial: <https://blogs.worldbank.org/es/latinamerica/imaginen-un-mundo-donde-el-genero-no-importe>

Otros:

IDENTIFICACIÓN DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE

Unidad académica: Facultad de Contaduría Administración e Informática							
Programa educativo: Maestría en administración de organizaciones							
Unidad de aprendizaje: Estrategias fiscales en las organizaciones				Ciclo de formación: profesional			
				Eje de formación: énfasis			
				Semestre: segundo a cuarto			
Elaborado por: Dr. Fernando Romero Torres MAO. Cisneros Arizmendi Emmanuel Daniel. Dr. Augusto Renato Pérez Mayo. Dr. Pablo Guerrero Sánchez				Fecha de elaboración: 07 de noviembre 2022			
Actualizado por: Dr. Fernando Romero Torres MAO. Cisneros Arizmendi Emmanuel Daniel. Dr. Augusto Renato Pérez Mayo. Dr. Pablo Guerrero Sánchez				Fecha de revisión y actualización: 07 de noviembre 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	Optativo	Posgrado	Presencial
Programa (s) educativo (s) en los que se imparte: Maestría en Administración de Organizaciones							

PRESENTACIÓN

Garantizar la estabilidad financiera mediante mantener un equilibrio económico entre los distintos actores de la sociedad, garantizar la estabilidad financiera y amortiguar las variaciones del ciclo económico. Asimismo, se ocupa de establecer el presupuesto de ingresos y egresos de los estados,

U.A.E.M.

utilizando el gasto público y los impuestos para incidir en el nivel del desarrollo de un país. Considerando la política como de carácter expansivo y restrictiva.

PROPÓSITOS

Analizar la interacción entre el modelo económico asociado a la política fiscal, en relación a lograr el crecimiento económico, la retribución de la renta, la plena ocupación de todos los recursos productivos.

COMPETENCIAS QUE CONTRIBUYEN AL PERFIL DE EGRESO

Competencias básicas
<ul style="list-style-type: none"> • aprendizaje estratégico
Competencias genéricas
<p>Cognitivas-metacognitivas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Resolución de problemas • Pensamiento crítico • Creatividad <p>Socioemocionales genéricas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo colaborativo • Cuidado de sí • Orientación al logro • Gestión emocional • Apertura a la experiencia • Relación con otros/as <p>Digitales genéricas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Búsqueda, valoración y gestión de información • Comunicación y colaboración en línea • Creación de contenidos digitales • Seguridad en la red <p>Socioculturales genéricas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Integridad personal • Comunicación en un segundo idioma • Interculturalidad • Responsabilidad social y ciudadana • Aprecio por la vida y la diversidad

- Emprendimiento

Competencias específicas disciplinares

- Genera estudios de las organizaciones desde las interacciones entre los individuos 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 transdisciplinares 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
<p>.- Política Fiscal y Política Económica.</p> <p>2.- Política fiscal</p> <p>3.- Resultados de la política fiscal como promotor del desarrollo de un país</p>	<p>1.1. Modelos Económicos</p> <p>1.2. Liberalización vs Intervención gubernamental, (Expansiva y Restrictiva)</p> <p>1.3. Origen y destino de recursos fiscales</p> <p>1.4. Política fiscal</p> <p>2.1. Objetivos.</p> <p>2.2. Funcionamiento</p> <p>2.3. Proceso</p> <p>2.4. Instrumentos</p> <p>2.5. Tipos</p> <p>2.6. Mecanismo</p> <p>2.7. Críticas</p>



	<p>3.1. Recuperación de recursos con respecto al PIB por la política impositiva.</p> <p>3.2. Objeto del gasto y presupuesto del mismo</p> <p>3.3. Impacto en el desarrollo económico, distribución de la riqueza, (índice de concentración)</p>
--	---

ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

Estrategias de aprendizaje sugeridas (Marque con X)			
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			
Estrategias de enseñanza sugeridas (Marque X)			
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 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 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 checked="" type="checkbox"/>
Otra, especifique (lluvia de ideas, mesa redonda, textos programados, cine, teatro, juego de roles, experiencia estructurada, diario reflexivo, entre otras): mesa redonda			

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Criterios	Porcentaje
Ensayos de la información analizada	100%
Total	100%

PERFIL DEL PROFESOR

Con grado de Maestría o doctorado en Administración, negocios, finanzas

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Básicas:

Rubio Luis (2021). Políticas económicas del México Contemporáneo. Editorial Fondo de cultura económica. **ISBN-10:** 9681663136 , **ISBN-13 :** 978-9681663131.

Olivo Víctor (2016). Política fiscal. Teoría y evidencia empírica. Editorial Académica Española. **ISBN-10 :** 3841756050, **ISBN-13 :** 978-3841756053

Acosta Pardo Faiber (compilador), (2021), Política fiscal. Una visión de futuro. Editorial: Alpha editorial, ISBN: 9789587787146

Complementarias:

Cárdenas Gómez Gloria Estela. Propuesta para el análisis de la política fiscal en México. Revista LIDER Vol. 19, Nro. 31, 2017 ▪ pp 85-106 ISSN: 0717-0165 versión impresa ISSN: 0719-526 versión en line. <https://revistaliderchile.com/index.php/liderchile/article/view/40/49>

Sánchez-Juárez*, Isaac; García-Almada**, Rosa M. Del estancamiento estabilizador al dinamismo productivo en México Paradigma económico. Revista de economía regional y sectorial, vol. Vol. 11, núm. 2, 2019, Julio-, pp. 181-203 <https://www.redalyc.org/journal/4315/431562932010/431562932010.pdf>

Web:

Otros:

IDENTIFICACIÓN DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE

Unidad académica: Facultad de Contaduría Administración e Informática							
Programa educativo: Maestría en administración de organizaciones							
Unidad de aprendizaje: Administración Financiera				Ciclo de formación: Profesional			
				Eje de formación: énfasis			
				Semestre: segundo a cuarto			
Elaborado por: Dr. Fernando Romero Torres M.F. José Luis Vargas Flores				Fecha de elaboración: octubre de 2022			
Actualizado por: Dr. Fernando Romero Torres M.F. José Luis Vargas Flores				Fecha de revisión y actualización: 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	Optativo	Posgrado	Presencial
Programa (s) educativo (s) en los que se imparte: Maestría en Administración de Organizaciones							

PRESENTACIÓN

Los Maestros y Maestras en Administración de las Organizaciones deben conocer de forma precisa y práctica la administración de los recursos financieros, a partir de datos históricos e interpretación de un diagnóstico financiero como medio para la toma de decisiones en las organizaciones.

PROPÓSITOS

Identificar, calcular e interpretar indicadores financieros para el desarrollo de estrategias que permitan guiar las decisiones de financiamiento y apalancamiento en las organizaciones, a partir de

información financiera histórica, para el pronóstico de escenarios económicos y financieros que permitan evaluar las operaciones en las organizaciones.

COMPETENCIAS QUE CONTRIBUYEN AL PERFIL DE EGRESO

Competencias básicas
<ul style="list-style-type: none"> • aprendizaje estratégico
Competencias genéricas
<p>Cognitivas-metacognitivas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Resolución de problemas • Pensamiento crítico • Creatividad <p>Socioemocionales genéricas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo colaborativo • Cuidado de sí • Orientación al logro • Gestión emocional • Apertura a la experiencia • Relación con otros/as <p>Digitales genéricas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Búsqueda, valoración y gestión de información • Comunicación y colaboración en línea • Creación de contenidos digitales • Seguridad en la red <p>Socioculturales genéricas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Integridad personal • Comunicación en un segundo idioma • Interculturalidad • Responsabilidad social y ciudadana • Aprecio por la vida y la diversidad • Emprendimiento
Competencias específicas disciplinares
<ul style="list-style-type: none"> • Genera estudios de las organizaciones desde las interacciones entre los individuos para analizar el impacto de los cambios que se dan en las organizaciones que afectan el

U.A.E.M.



SECRETARIA
GENERAL

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

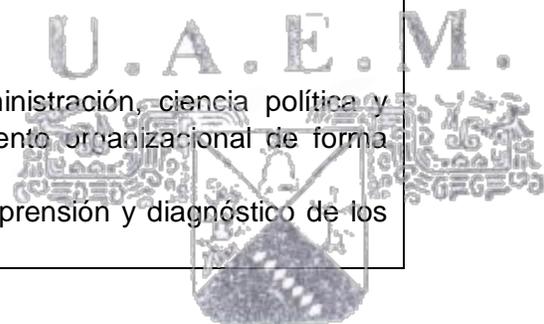
- Domina herramientas digitales para el diagnóstico organizacional de forma eficiente y efectiva
- Utiliza herramientas digitales para la formulación de indicadores en torno de un problema organizacional aplicando los conocimientos en la intervención
- Produce modelos teórico prácticos para la solución 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.

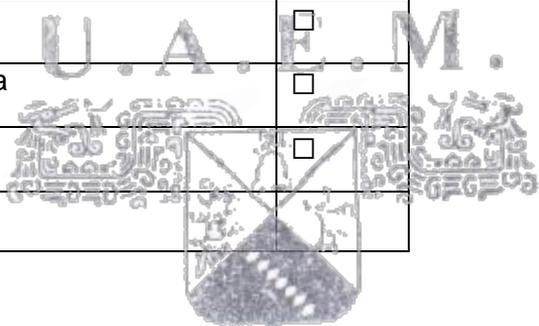
CONTENIDOS

Bloques	Temas
Gestión Empresarial e Información Financiera	Gestión Financiera Conceptualización. Gestión Financiera a Corto Plazo. Gestión Financiera a Largo Plazo. Balanced ScoreCard. Objetivos Financieros Información Financiera. Balance General Estado de Resultados Integrales. Estado de Flujo de Efectivo
Técnicas de Análisis Financiero	2.1 Porcientos Integrales. 2.2 Razones. 2.2.1 Razones de Liquidez. 2.2.2 Razones de Deuda. 2.2.3 Razones de Rentabilidad.

	<p>2.2.4 Razones de Eficiencia y Operación.</p> <p>2.3 Modelo Dupont.</p> <p>2.4. Punto de Equilibrio.</p>
Apalancamiento Operativo y Financiero	<p>3.1 Grado de Apalancamiento Operativo.</p> <p>3.2 Grado de Apalancamiento Financiero.</p> <p>3.3 Grado de Apalancamiento Total.</p> <p>3.4 Riesgo Financiero y Operativo.</p>
Pronóstico Financiero y Planeación	<p>4.1 Plan Financiero en las Organizaciones.</p> <p>4.2 Formulación de Indicadores de Gestión y Medios de Verificación.</p> <p>4.3 Modelación de un Plan de Ingresos y Egresos.</p> <p>4.4 Presupuestación.</p>

ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

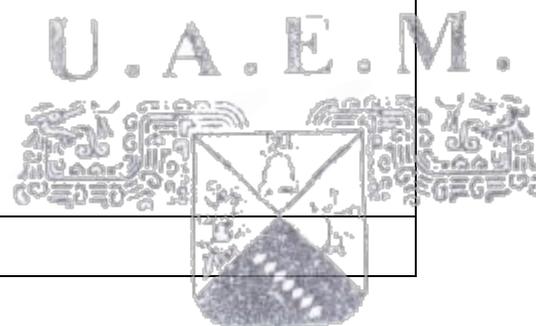
Estrategias de aprendizaje sugeridas (Marque con X)			
Aprendizaje basado en problemas	<input checked="" type="checkbox"/>	Nemotecnia	<input type="checkbox"/>
Estudios de caso	<input checked="" type="checkbox"/>	Análisis de textos	<input type="checkbox"/>
Trabajo colaborativo	<input type="checkbox"/>	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			



Estrategias de enseñanza sugeridas (Marque X)			
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 checked="" 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
Participación en clase con uso de bibliografía revisada previamente a la clase	30%
Tareas e investigación documental, con citas bibliográficas, en formato apa y presentación, así como redacción de puntos principales	40%
Ensayo, utilizando la bibliografía, citas, presentación y ortografía, síntesis de las ideas principales	30%
Total	100%



PERFIL DEL PROFESOR

Estudios requeridos: Maestría o Doctorado en Finanzas, Administración.

Experiencia profesional deseable: Experiencia docente mínima de cinco años frente a grupo. Con experiencia indispensable en la industria como Gerente o Director de Finanzas o Administrador Financiero.

Disposición para realizar actividades de: Diseño, planificación, gestión 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:

Gitman L. (2018), Fundamentos de Administración Financiera, Edit. Pearson, México.

Stanley B. Block, Geoffrey A. Hirt (2017), Administración Financiera, Edit. Mc Graw Hill, México.

Van Horne, James C- (2017), Fundamentos de Administración Financiera, Edit. Prentice Hall, México.

Complementarias:

Ortiz G. Alberto (2017), Gerencia Financiera y Diagnóstico Estratégico, Edit. Mc Graw Hill, Chile.

Web:

<https://www.condusef.gob.mx/>

[https://www.gob.mx/shcp/qacetaeconomica/articulos/resumen-de-los-principales-indicadores-economicos#:~:text=La%20Inversi%C3%B3n%20Extranjera%20Directa%20en,comercio%20electr%C3%B3nico%20\(11%20Feb%202022\)](https://www.gob.mx/shcp/qacetaeconomica/articulos/resumen-de-los-principales-indicadores-economicos#:~:text=La%20Inversi%C3%B3n%20Extranjera%20Directa%20en,comercio%20electr%C3%B3nico%20(11%20Feb%202022))

<https://es.tradingeconomics.com/mexico/indicators>

Otros:

IDENTIFICACIÓN DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE

Unidad académica: Facultad de Contaduría Administración e Informática							
Programa educativo: Maestría en administración de organizaciones							
Unidad de aprendizaje: Finanzas Internacionales.				Ciclo de formación: profesional			
				Eje de formación: Teórico - Técnica			
				Semestre: segundo a cuarto			
Elaborado por: Dr. Fernando Romero Torres M.F. José Luis Vargas Flores				Fecha de elaboración: octubre de 2022			
Actualizado por: Dr. Fernando Romero Torres M.F. José Luis Vargas Flores				Fecha de revisión y actualización: 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	Optativo	Posgrado	Presencial
Programa (s) educativo (s) en los que se imparte: Maestría en Administración de Organizaciones							

PRESENTACIÓN

Los Maestros y Maestras en Administración de Organizaciones requieren analizar e interpretar el entorno financiero internacional, su impacto en la operación de las organizaciones, a partir del cálculo y determinación de indicadores económicos, base de las decisiones en la economía nacional e internacional.

PROPÓSITOS

Conocer, evaluar e identificar indicadores económicos de impacto nacional e internacional en las finanzas de las organizaciones, que permitan tomar decisiones en la operación financiera de las

empresas, proyectado el desarrollo y presencia de las organizaciones a partir del comportamiento de la economía internacional.

COMPETENCIAS QUE CONTRIBUYEN AL PERFIL DE EGRESO

Competencias básicas
<ul style="list-style-type: none"> • aprendizaje estratégico
Competencias genéricas
<p>Cognitivas-metacognitivas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Resolución de problemas • Pensamiento crítico • Creatividad <p>Socioemocionales genéricas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo colaborativo • Cuidado de sí • Orientación al logro • Gestión emocional • Apertura a la experiencia • Relación con otros/as <p>Digitales genéricas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Búsqueda, valoración y gestión de información • Comunicación y colaboración en línea • Creación de contenidos digitales • Seguridad en la red <p>Socioculturales genéricas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Integridad personal • Comunicación en un segundo idioma • Interculturalidad • Responsabilidad social y ciudadana • Aprecio por la vida y la diversidad • Emprendimiento
Competencias específicas disciplinares
<ul style="list-style-type: none"> • Genera estudios de las organizaciones desde las interacciones entre los individuos 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

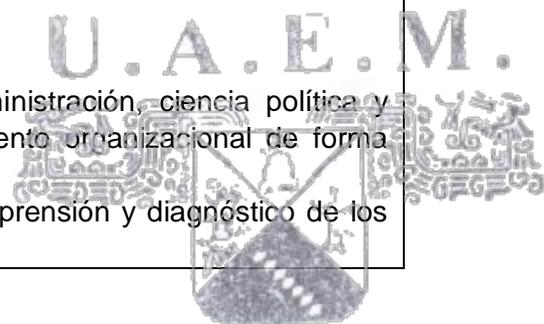
- Domina herramientas digitales para el diagnóstico organizacional de forma eficiente y efectiva
- Utiliza herramientas digitales para la formulación de indicadores en torno de un problema organizacional aplicando los conocimientos en la intervención
- Produce modelos teórico prácticos para la solución 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.

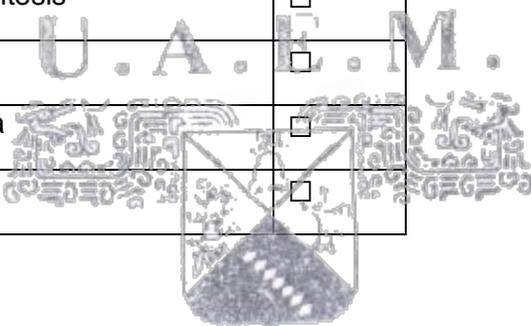
CONTENIDOS

Bloques	Temas
Entorno de las Finanzas Internacionales	Globalización y Finanzas Internacionales. Crisis Financieras Internacionales. Elementos Corporativos de las Finanzas Internacionales. Sistema Monetario Internacional.
Sistemas Financieros	2.1 Sistema Financiero Internacional. 2.1.1 Banco Mundial. 2.1.2 Fondo Monetario Internacional. 2.1.3 Banco Interamericano de Desarrollo. 2.2 Sistema Financiero Mexicano 2.2.1 Estructura del Sistema Financiero Mexicano. 2.2.2 Organismos Reguladores. 2.2.3 Organismos Operativos. 2.2.4 Evolución del Sistema Financiero Mexicano. 2.3 La inversión en México 2.3.1 Operatividad de los Mercados Mexicanos.

	<p>2.3.2 Bursatilización de Activos.</p> <p>2.4. Globalización de los Mercados Mexicanos</p> <p>2.4.1 Proceso de Globalización.</p> <p>2.4.2 Integración de Mercados Financieros.</p>
Indicadores Bursátiles	<p>3.1 Indicadores Bursátiles Internacionales.</p> <p>3.2 Indicadores Bursátiles de Latinoamérica.</p> <p>3.3 Índice de Precios y Cotizaciones.</p> <p>3.4 Rendimiento de los Mercados.</p>
Administración Financiera Internacional de las Organizaciones	<p>4.1 Tasas de Interés Internacionales.</p> <p>4.2 Balanza de Pagos.</p> <p>4.3 Mercado de Divisas.</p> <p>4.4 Portafolios de Inversión.</p>

ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

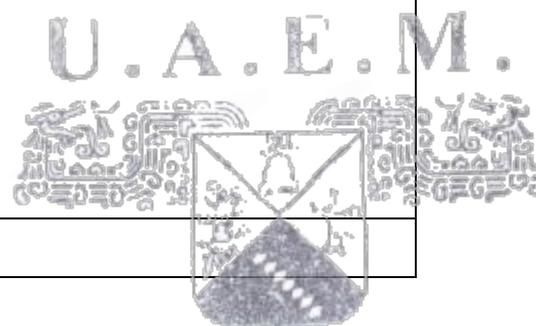
Estrategias de aprendizaje sugeridas (Marque con X)			
Aprendizaje basado en problemas	<input checked="" type="checkbox"/>	Nemotecnia	<input type="checkbox"/>
Estudios de caso	<input checked="" type="checkbox"/>	Análisis de textos	<input type="checkbox"/>
Trabajo colaborativo	<input type="checkbox"/>	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		
Estrategias de enseñanza sugeridas (Marque X)		
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 checked="" 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
Participación en clase con uso de bibliografía revisada previamente a la clase	30%
Tareas e investigación documental, con citas bibliográficas, en formato apa y presentación, así como redacción de puntos principales	40%
Ensayo, utilizando la bibliografía, citas, presentación y ortografía, síntesis de las ideas principales	30%
Total	100%



PERFIL DEL PROFESOR

Estudios requeridos: Maestría o Doctorado en Finanzas, Administración.

Experiencia profesional deseable: Experiencia docente mínima de cinco años frente a grupo. Con experiencia indispensable en la industria como Gerente o Director de Finanzas o Administrador Financiero.

Disposición para realizar actividades de: Diseño, planificación, gestión 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:

Kozikowski, Z (2017), Finanzas Internacionales, Edit. McGraw-Hill, México.

Madura, J (2013), Mercados e Instituciones Financieras, Edit. CENGAGE Learning, México.

Krugman P. (2017), Economía Internacional: Teoría y Política, Ed. Pearson, México.

Complementarias:

Avendaño C. Octavio (2017), El Sistema Financiero Internacional, Edit. Porrúa, México.

Web:

<http://www.imf.org/external/spanish/index.htm>

<http://www.bancomundial.org/>

<https://www.iadb.org/es>

Otros:

IDENTIFICACIÓN DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE

Unidad académica: Facultad de Contaduría Administración e Informática							
Programa educativo: Maestría en administración de organizaciones							
Unidad de aprendizaje: Trabajo colaborativo				Ciclo de formación: profesional			
				Eje de formación: Teórico - Técnica			
				Semestre: segundo			
Elaborado por: Dr. Pablo Guerrero Sánchez				Fecha de elaboración: 22 de noviembre de 2022			
Actualizado por: Dr. Pablo Guerrero Sánchez				Fecha de revisión y actualización: 22 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	2	4	6	optativo	Posgrado	presencial
Programa (s) educativo (s) en los que se imparte: Maestría en Administración de Organizaciones							

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

Competencias básicas
<ul style="list-style-type: none"> • aprendizaje estratégico
Competencias genéricas
<p>Cognitivas-metacognitivas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Resolución de problemas • Pensamiento crítico • Creatividad <p>Socioemocionales genéricas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo colaborativo • Cuidado de sí • Orientación al logro • Gestión emocional • Apertura a la experiencia • Relación con otros/as <p>Digitales genéricas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Búsqueda, valoración y gestión de información • Comunicación y colaboración en línea • Creación de contenidos digitales

- Seguridad en la red

Socioculturales genéricas

- Integridad personal
- Comunicación en un segundo idioma
- Interculturalidad
- Responsabilidad social y ciudadana
- Aprecio por la vida y la diversidad
- Emprendimiento

Competencias específicas disciplinares

- Genera estudios de las organizaciones desde las interacciones entre los individuos 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 transdisciplinares 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:

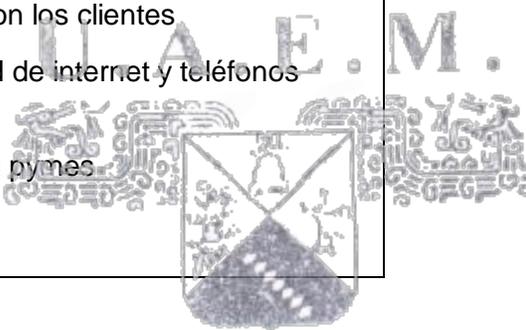
- Vincula los conocimientos en sociología, psicología, administración, ciencia política y económica para la comprensión holística del comportamiento organizacional de forma compleja.
- Establece las relaciones entre multidisciplinas para la comprensión y diagnóstico de los fenómenos organizacionales 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
<p>1.- trabajo colaborativo</p> <p>Objetivo: comprende los procesos económicos, tecnológicos, social y culturales de los procesos del trabajo colaborativo</p>	<p>1.1 redes de conocimiento</p> <p>1.2 aprendizaje en red con los trabajadores</p> <p>1.3 colaboración con los clientes</p> <p>1.4 usuarios en red de internet y teléfonos móviles.</p> <p>1.5 coworking para pymes</p>

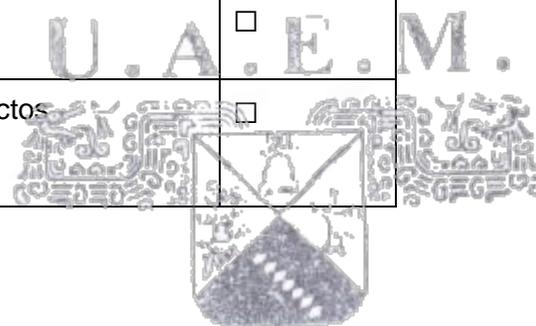


<p>2.- Tendencias de contratación</p> <p>Objetivo: se identificarán las tendencias de contratación y selección de personal, para el mapeo en estrategias globales, de forma analítica y procedimental.</p> <p>3.- Contratación de nuevas generaciones</p> <p>Objetivo: ANALIZAR LAS TENDENCIAS DE LAS GENERACIONES ACTUALES, EN CUANTO A SUS PRÁCTICAS, VALORES, MOTIVACIONES Y CULTURAS, ASÍ COMO COMPORTAMIENTOS</p> <p>4.- Contratación para el nuevo mundo.</p> <p>Objetivo: definir las diversas modalidades de contratación basado en los intereses, de la empresa y del empleado, diversificación, estrategias flexibles, y establecimiento de competencias.</p>	<p>2.1 Contratación, selección de personal electrónica</p> <p>2.2 gestión internacional de recursos humanos</p> <p>2.3 manejo de personal</p> <p>2.4 Estrategia global.</p> <p>2.5 análisis y procesos</p> <p>3.1 contratación de generación z.</p> <p>3.2 prácticas de las nuevas generaciones.</p> <p>3.3 valores de las nuevas generaciones</p> <p>3.4 motivaciones de las nuevas generaciones.</p> <p>3.5 tipos de trabajo de las nuevas generaciones</p> <p>3.6 actitudes de las nuevas generaciones.</p> <p>4.1 contrataciones flexible.</p> <p>4.2 contratación temporal</p> <p>4.5 contratación por competencias.</p>
---	---

ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

Estrategias de aprendizaje sugeridas (Marque con X)			
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			
Estrategias de enseñanza sugeridas (Marque X)			
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"/>
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

Crterios	Porcentaje
Participación en clase con uso de bibliografía revisada previamente a la clase	20%
Tareas e investigación documental, con citas bibliográficas, en formato apa y presentación, así como redacción de puntos principales	30%
Ensayo, utilizando la bibliografía, citas, presentación y ortografía, síntesis de las ideas principales	50%
Total	100%

PERFIL DEL PROFESOR

Con grado de doctorado 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

<http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/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:



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS
FACULTAD DE CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE ORGANIZACIONES



ANEXO 2



Instrumento de seguimiento a egresados

INSTRUCCIONES: A continuación, se presenta una serie de reactivos, en los cuales se tendrá que elegir una o varias opciones que se otorgan.

DATOS DE IDENTIFICACIÓN

Nombre:

Apellido Paterno Apellido Materno Nombre (s)

Sexo: Masculino () Femenino ()

Edad:

Fecha de
nacimiento:

DD MM AAAA

Estado civil: Soltero Casado Separado Viudo Divorciado Unión libre

() ()

Nacionalidad:

() () () ()

Teléfono:

Particular:

Correo electrónico:

Programa académico del cual egresa:

INFORMACIÓN DE CARRERA

Ingreso: Egreso:

Fecha de titulación:

Promedio final:

Mención Honorífica:

Si () No ()

Titulado:

Si () Título de su tesis:

No () Razón:

CONDICIONES DE EMPLEO ACTUAL

Actualmente se encuentra empleado:

Sí ()

En caso de que su respuesta sea afirmativa indique si su trabajo es:

Por cuenta propia ()

para una empresa ()

Para una institución ()

Otro (especifique) ()

No () Por qué:

No he buscado empleo ()

He buscado, pero no me han contratado ()

Me dedico al cuidado de mis hijos ()

Me encuentro redactando la tesis ()

Estoy en espera de ingresar a un posgrado ()

Otro ()

En este último caso explique por favor:

El empleo con el que cuenta es:

Definitivo ()

En este último caso explique por favor:

Temporal De 1 a 6 meses

1 año 2 años 3 años De 3 a 5 años

Otro ()

Describa por favor las principales actividades que desempeña en su actividad profesional, destacando aquellas que juzgue DIRECTAMENTE RELACIONADAS con el posgrado en el cual se formó y especialmente si éstas conciernen a INVESTIGACIÓN, DOCENCIA Y FORMACIÓN DE RECURSOS HUMANOS (en posgrado):

PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES COLEGIADAS

Si () No () Nombre

Pertenencia a: academias, Cuerpos Académicos, Redes, Colegios profesionales, Organizaciones evaluadoras o de certificación, Asociación académica, Otro

¿Ha recibido alguna distinción o premio ajeno a la FCAel -UAEM?

Sí() De carácter nacional () De carácter internacional ()

No()

Durante su proceso de formación en el programa de Maestría en Administración de Organizaciones participó en alguna(s) de las actividades que se enuncian a continuación:

Proyectos de investigación

Colaboración en publicaciones

Actividades de divulgación

Estancias de investigación

Movilidad

Organización de actividades académicas

Actividades de gestión

EVALUACIÓN DEL PROGRAMA QUE CURSÓ

¿Cómo evaluaría los conocimientos, habilidades y valores adquiridos y ofrecidos por el programa académico que usted cursó? utilice por favor la escala siguiente:

(1) Pésimos, (2) malos (3) regulares (4) buenos (5) muy buenos (6) excelentes

Conocimientos académicos 1 2 3 4 5 6

¿ La estructura (número de cursos, ejes de formación, evaluaciones) del plan de estudios te permitió avanzar adecuadamente en tu proceso formativo. 1 2 3 4 5 6

¿En los seminarios que tomaste se logró precisar y articular los objetivos, contenidos y proyecto de investigación? 1 2 3 4 5 6

Análisis 1 2 3 4 5 6

Síntesis 1 2 3 4 5 6

Capacidad para argumentar 1 2 3 4 5 6

Articulación conceptual y teórica 1 2 3 4 5 6

Capacidad para problematizar 1 2 3 4 5 6

Gestión académica 1 2 3 4 5 6

Aprender por su propia cuenta 1 2 3 4 5 6

Manejo de herramientas de cómputo 1 2 3 4 5 6

Relación con sus colegas 1 2 3 4 5 6

Toma de decisiones 1 2 3 4 5 6

Administración del tiempo 1 2 3 4 5 6

Trabajo en equipo 1 2 3 4 5 6

¿Cómo calificaría la organización y la infraestructura del programa de posgrado que usted cursó?,
utilice la escala siguiente: (1) pésima, (2) mala (3) regular (4) buena (5) muy buena (6) excelente.

Organización e infraestructura del programa 1 2 3 4 5 6

Aulas

Ambiente

Sala de cómputo

Biblioteca

Cafetería

Espacios para tutoría

Sala de estudiantes

Oficinas administrativas

Información sobre planes y programas de estudio

Información sobre seminarios y horarios

Información sobre becas

Información sobre proceso de titulación

Proceso de titulación

Servicio escolar

¿Cuál es su opinión sobre el desempeño académico del profesorado adscrito al Programa de
posgrado? utilice la escala siguiente: (1) Pésimo, (2) malo (3) regular (4) bueno (5) muy bueno
(6) excelente.

Desempeño académico del profesorado 1 2 3 4 5 6

Conocimiento de la materia

Atención extra clase

Diseño y desarrollo pedagógico del programa del seminario (diagnóstico, planeación de sesiones, objetivos, recursos de enseñanza, sistema de mejora de enseñanza)

Diseño y desarrollo didáctico del programa del seminario (aplicación de contenidos para el aprendizaje)

Pluralidad de enfoques teóricos y metodológicos

Evaluación objetiva y pertinente

Motivación para la investigación

Responsabilidad para coordinar los seminarios

Capacidad de guía y orientación

Puntualidad y presencia

¿Cuál es su opinión sobre el desempeño del comité tutorial que se le asignó durante su formación en el programa? Utilice la escala siguiente: (1) Pésimo, (2) malo (3) regular (4) bueno (5) muy bueno (6) excelente.

Comité tutorial 1 2 3 4 5 6

Conocimiento sobre la temática trabajada en su investigación.

Se acordaron y respetaron fechas (cronograma) que permitieran que el desarrollo de la investigación fuera paulatino pero constante.

Se atendió y se dio solución a las dudas sobre la temática abordada en su investigación.

Se proporcionó la información pertinente (bibliografía; bases de datos; softwares; etc.) para el desarrollo de la temática abordada en la investigación.

Se generó un ambiente adecuado que permitiera el intercambio académico entre tutorando y comité tutorial.

Se dio información clara y precisa sobre el cambio de comité tutorial, en caso de que éste no cumpliera con las necesidades del tutorando.

Se atendió a las necesidades de cambio de comité tutorial.

Tutorías: horario, disponibilidad, atención y orientación

Seguimiento del comité de lectores (tutorías, comisión revisora de tesis)

De acuerdo a tu experiencia, de manera breve describe, que aspectos del proceso de tutoría fueron óptimos y cuáles aspectos del trabajo del comité tutorial podrán mejorarse para beneficiar el proceso

¿Cuáles considera son las principales debilidades en tu formación profesional (indique sólo aquellas que juzgue directamente ligadas al programa académico)?

¿Cuáles considera son las principales fortalezas en su formación profesional (indique sólo aquellas que juzgue directamente ligadas al programa de posgrado)?

¿Qué recomendaciones concretas haría para la mejora del programa de posgrado?

¿Consideras que el posgrado te otorgó las herramientas necesarias para enfrentarte al mercado laboral?

Sí () No ()

¿Recomendarías a otras personas estudiar el posgrado en la FCAeI-UAEM?

Sí () No ()

¡MUCHAS GRACIAS