



**UNIVERSIDAD  
AUTÓNOMA  
DE  
GUERRERO**

**EL FUTURO  
ES AHORA**



**Maestría en  
Dirección de  
Organizaciones**

**Facultad de Contaduría y  
Administración**

**PLAN DE ESTUDIOS**

**Maestría en  
Dirección de  
Organizaciones**

Chilpancingo, Guerrero a 10 de octubre del año 2025

## DIRECTORIO GENERAL

Dr. Javier Saldaña Almazán  
**Rector**

Dr. Antonio Zavaleta Bautista  
**Director General de Posgrado e Investigación**

Dra. Dulce María Quintero Romero  
**Directora de Posgrado**

Dra. Citlalli Arroyo Rosas  
**Directora de la Facultad de Contaduría y Administración**

Dra. Gabriela del Carmen Rivero Solana  
**Coordinadora de Posgrado de la Facultad de Contaduría y Administración**

Dr. Rubén Hernández Chavarría  
**Coordinador de la Maestría en Dirección de Organizaciones**

**Elaboración del Plan:**

1. Maestría en Dirección de Organizaciones

**Participantes:**

1. Dr. Rubén Hernández Chavarría
2. Dr. David Antonio Reyes Peña
3. Dr. José Luis Susano García
4. Dra. Irma Amalia Méndez Castrejón
5. Dra. Evelyn Janet Zavaleta Carbajal
6. Dra. Yanira Gallardo Moreno
7. Dra. Adriana Miranda Esteban
8. Dra. Tania de Jesús Adame Zambrano
9. Dr. Justino Arziga Castañón
10. Dr. José Hugo Vázquez Mendoza
11. Dra. Nallely Vázquez Martínez
12. Dra. Gabriela del Carmen Rivero Solana
13. Dra. Rosa Alejandra Vázquez Martínez
14. Dra. Citlalli Arroyo Rosas
15. Dra. Liliana Galeana Camacho
16. Dr. Remigio Marín Ibarra

**Asesores Académicos:**

Dra. Dulce María Quintero Romero

Dr. Erasmo Velázquez Cigarroa

**Asesores Técnicos:**

M.C. Samuel Bautista Álvarez

M.C. Cynthia África Casiano Aguirre

M.C. Arturo Olea Jiménez

Ing. Areli Torres García

Ing. Uzziel Quiroz Castañeda

Ing. Enrique Jerónimo Nava

## Contenido

<b>1. NOMBRE DEL PROGRAMA.....</b>	<b>7</b>
<b>2. GRADO QUE SE OTORGA .....</b>	<b>7</b>
<b>3. INSTITUTO CENTRO O FACULTAD QUE LO IMPARTE .....</b>	<b>7</b>
<b>4. JUSTIFICACIÓN DEL PROGRAMA.....</b>	<b>8</b>
4.1 Introducción.....	8
4.2. Estado del arte.....	8
4.3. Estudio del mercado laboral y de egresados .....	14
4.4. Estudio de posgrados afines .....	17
4.5. Pertinencia del Posgrado .....	21
4.5.1 Ámbito Nacional.....	23
4.5.2 Ámbito Estatal.....	23
4.5.3. Ámbito Institucional.....	24
4.6 Conclusiones .....	25
<b>5. FUNDAMENTACIÓN ACADÉMICA.....</b>	<b>25</b>
<b>6. OBJETIVOS Y METAS.....</b>	<b>31</b>
6.1. Objetivo General .....	31
6.2. Objetivos particulares .....	31
6.3. Metas del plan de estudios .....	32
<b>7. PERFIL DE INGRESO.....</b>	<b>33</b>
<b>8. PERFIL DE EGRESO.....</b>	<b>34</b>
<b>9. DURACIÓN DE LOS ESTUDIOS.....</b>	<b>36</b>
<b>10. ESTUDIOS PREVIOS REQUERIDOS E IDIOMAS ADICIONALES.....</b>	<b>36</b>
<b>11. ESTRUCTURA CURRICULAR.....</b>	<b>37</b>
11.1. Áreas de Formación .....	37
11.2. Unidades de Aprendizaje .....	40
11.3. Estructura Curricular por Semestre (orientación profesionalizante) .....	41
11.6. Proceso de Enseñanza-Aprendizaje .....	42
<b>12. LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN E INCIDENCIA SOCIAL (LIES).....</b>	<b>69</b>
<b>13. MODALIDAD EN LA QUE SE IMPARTE .....</b>	<b>70</b>

<b>14. MODALIDAD PARA LA OBTENCIÓN DEL GRADO .....</b>	<b>71</b>
<b>15. REQUISITOS DE EGRESO Y OBTENCIÓN DEL GRADO.....</b>	<b>72</b>
<b>16. REQUISITOS DE INGRESO Y PERMANENCIA .....</b>	<b>72</b>
<b>17. MECANISMO Y CRITERIOS DE SELECCIÓN DE ASPIRANTES.....</b>	<b>74</b>
17.1. Mecanismos de Selección.....	74
17.1.1. Convocatoria de Ingreso .....	74
17.1.2. Procedimiento de Registro de la Solicitud .....	74
17.1.4. Comunicación de los Resultados .....	75
17.1.5. Asignación de becas.....	75
<b>18. SEGUIMIENTO DE TRAYECTORIA ESCOLAR .....</b>	<b>75</b>
<b>19. TUTORÍAS.....</b>	<b>76</b>
<b>20. FLEXIBILIDAD DEL PLAN DE ESTUDIOS .....</b>	<b>78</b>
20.1 Flexibilidad en la Trayectoria Escolar .....	78
20.2 Flexibilidad en la Orientación y Contenido .....	78
20.3 Flexibilidad de los Medios de Aprendizaje .....	79
<b>21. EVALUACIÓN DEL PLAN DE ESTUDIOS.....</b>	<b>79</b>
21.1. Organización del plan de estudios.....	80
<b>22. SEGUIMIENTO DE EGRESADOS.....</b>	<b>81</b>
22.1 Redes de Personas Egresadas .....	82
<b>23. INFRAESTRUCTURA.....</b>	<b>83</b>
23.1 Espacios Educativos en la Unidad de Estudios de Posgrado e Investigación .....	83
<b>24. FINANCIAMIENTO .....</b>	<b>83</b>
<b>25. VINCULACIÓN Y MOVILIDAD.....</b>	<b>84</b>
Entre las instituciones con las cuales se han celebrado convenios y acuerdos de colaboración académica y profesional están las siguientes: .....	85
25.1. Movilidad .....	86
<b>26. RELACIÓN DE LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA CON LA VISIÓN Y MISIÓN DE LA     UAGRO.....</b>	<b>89</b>
<b>28. DATOS CURRICULARES DE LA PLANTA ACADÉMICA .....</b>	<b>92</b>
<b>29. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>94</b>
<b>30. ANEXO. PROGRAMAS EN EXLENTO DE LAS UNIDADES DE APRENDIZAJE .....</b>	<b>95</b>

A. MODALIDAD: Escolarizada ( ), mixta (.), etc. Reglamento

B. PERIODICIDAD: Semestral

C. Duración

D. ORIENTACIÓN:

Profesionalizante (✓) De Investigación ( )

**1. NOMBRE DEL PROGRAMA**

Maestría en Dirección de Organizaciones (MDO)

**2. GRADO QUE SE OTORGA**

Maestría

**3. INSTITUTO CENTRO O FACULTAD QUE LO IMPARTE**

Facultad de Contaduría y Administración

## 4. JUSTIFICACIÓN DEL PROGRAMA

### 4.1 Introducción

La Universidad Autónoma de Guerrero (UAGro), responde a las necesidades sociales del estado de Guerrero, desde los diferentes sectores estratégicos dando certeza a las funciones sustantivas; docencia, investigación y vinculación con la sociedad, dedicada a formar profesionales en las áreas de ciencias sociales, salud, humanidades y tecnológicas, es así que la UAGro se ha destacado por su trayectoria a la altura de los tiempos modernos, siendo una universidad de calidad con inclusión social.

En Guerrero, con su vasto potencial económico, cultural y social, enfrenta simultáneamente complejos desafíos estructurales que limitan su desarrollo. En este contexto, se propone la creación de la Maestría en Dirección de Organizaciones (MDO) especializado en la profesionalización, derivado a las necesidades de las organizaciones empresariales y los sectores productivos, con el propósito de favorecer principalmente a los sectores sociales vulnerables para contribuir mínimamente en las problemáticas nacionales, de esta manera, se justifica a partir de los siguientes elementos:

Primeramente en la educación, como el único mecanismo de movilidad socioeconómica ascendente, ya que es clave para minimizar los niveles de pobreza y de esta manera se puede implementar soluciones innovadoras, es decir, la MDO busca responder de manera coordinada con alternativas de oportunidades a los y las estudiantes dando continuidad a un aprendizaje de calidad y a la vez, pueda implementar estrategias acorde a las temáticas del posgrado y así, elevar mínimamente a los niveles competitivos del estado de Guerrero.

En este contexto, es importante mencionar que el Instituto Nacional de Estadística y Geografía y Geografía (INEGI, 2020) menciona que el panorama sociodemográfico en Guerrero las causas de migración con mayor porcentaje es la falta de oportunidades laborales. También, la ocupación informal es muy elevada, el rezago educativo y la seguridad social.

Es así que la orientación de este posgrado estará vinculada con los sectores productivos y empresariales, especialmente a las personas que desean mejorar su calidad a través de la articulación, el cual están clasificadas en: micro, pequeñas, medianas y grandes empresas, en el caso del estado de Guerrero, son las primeras tres categorías las que mayormente se encuentran y abarcan los sectores económicos de comercio, servicios y manufacturero. Algunas de las problemáticas que manifiestan actualmente las micro, pequeñas y medianas empresas (MiPyMEs) son barreras estructurales que están enfocadas al desarrollo y crecimiento, por ejemplo, el acceso al financiamiento para el capital de trabajo, visión estratégica competitiva e innovación, entre otros.

Como consecuencia de esta apertura, la MDO se dirige al desarrollo y la gestión empresarial, las intervenciones y la gestión para la generación de actividades económicas desde las organizaciones, que le permitirá aplicar al estudiantado las herramientas metodológicas y técnicas en su propio ámbito laboral y de bienestar. Debido a la necesidad actual de una economía que recientemente se está recuperando por las afectaciones de fenómenos meteorológicos, como el Huracán Otis, por lo que es urgente fomentar el crecimiento de los empleos y así fortalecer el desarrollo económico de la entidad.

El objetivo principal es Formar personas con capacidades directivas y de investigación de alto nivel, competentes en el diseño, implementación y evaluación de modelos de gestión e intervención que optimicen el desempeño de las organizaciones, orientando sus resultados hacia la creación sostenible con impacto social en la región.

La formación del estudiantado es, por consiguiente, una necesidad total, para apoyar de alguna manera al gran número de MiPyMEs que se encuentran en situación poco competitiva y de las organizaciones sociales productivas, por lo cual es importante generar condiciones para guiarlas a la competitividad y que les permita gestionar de forma correcta, y de esta manera aprovechar las oportunidades que se presenten para mejorar el entorno económico de la región.

La flexibilidad interactiva de la MDO, es entendida y aplicada como una forma de operar un Plan de Estudios que permite el acceso al aprendizaje con inclusión social, además de contar

con profesores con experiencia profesional y académica, altamente calificados, reconocidos por su trayectoria a la investigación de la temática del posgrado y que pertenecen a redes de colaboración donde activamente atienden las necesidades de las problemáticas sociales y económicas.

#### **4.2. Estado del arte**

Las organizaciones operan en contextos dinámicos y cambiantes, por consecuencia deben evolucionar en sus procesos administrativos. En esta tónica, un recurso determinante para lograr lo anterior, es el talento humano a través de una adecuada dirección y liderazgo. Ahora bien, las personas en el entorno organizacional, se integran a grupos de trabajo y en muchos casos multidisciplinarios e interdepartamentales para colaborar en un mismo proyecto, compartiendo sus ideas y poniendo en juego sus talentos. En este sentido, la dirección es el elemento del proceso administrativo que tiene como finalidad coordinar los recursos disponibles en las empresas. Entonces, se puede decir que; Dirección es llevar a cabo actividades mediante las cuales el administrador establece el carácter y tono de su organización. Valores de estilo, liderazgo comunicación y motivación.

La discusión teórica sobre la dirección de organizaciones es un tema que ha tenido diversos debates filosóficos, pues su argumentación nos lleva a diferentes formas de conceptualizarla. Así, esta actividad tan importante para el desarrollo y funcionamiento de las organizaciones, que está respaldada teóricamente por diversos autores que guardan apropiaciones muy interesantes; por ejemplo, Ynzunca e Izar (2013) refieren que la dirección es el conocimiento desde los recursos y las capacidades, es decir, la gestión invariable de conducir hacia el objetivo de una organización.

Desde esta perspectiva la dirección es de vital importancia en la organización tanto del sector público y privado, dado que pone en marcha todos los lineamientos establecidos por la planeación y la organización, y por medio de éstas se logran las formas de conducta más deseables en los miembros de la estructura organizacional, su calidad refleja el logro de los objetivos organizacionales, y por conducto de la dirección se establece la comunicación necesaria para que la organización funcione. En este sentido Sastre (2013), considera que; en el

nuevo mercado es más global y dinámico, y la labor del director debe dar sentido a la organización, definiendo sus políticas y valores haciéndolos más accesibles a todos los integrantes de la organización. En consecuencia, la función directiva, debe orientar el rumbo hacia dónde se encamina la organización, a través de un liderazgo efectivo, la comunicación, la motivación adecuada, así como el cambio organizacional e individual que exijan las circunstancias, con el fin de lograr la competitividad de la empresa.

Velázquez, Montejano y Allier (2015), realizaron un trabajo de investigación donde mencionan la trascendencia del perfil de un líder o de director de equipos de trabajo, y señalan que hace falta una gestión eficaz en las organizaciones empresariales en México para elevar la productividad. Dicho de otra manera, la perspectiva del proceso administrativo genera una dimensión de aspectos de liderazgo en la gestión del talento humano. Ahora bien, las funciones directivas suelen comentar un análisis exhaustivo de aspectos organizacionales o administrativos; planificación, organización, gestión de recursos humanos y control. En este sentido, Cabalé y Rodríguez (2020), consideran que la dirección para una organización debe hacer referencia al conjunto de elementos propios, que interactúan para establecer, políticas, objetivos y procesos. Por ejemplo; responsabilidad social, sustentabilidad, salud y seguridad en el trabajo, gestión financiera, entre otras.

Por otro lado, las ventajas que aporta la globalización han permitido una estructura económica que es característica al desarrollo, sin embargo, una de las crisis más catastróficas de la edad moderna fue la pandemia por el COVID-19 y consecuencia de ello surgió la crisis económica. En efecto, “dicha consecuencia originó una incertidumbre en los negocios y provocó actuaciones secundarias, pero también abrió la posibilidad de otros modelos de negocios diferentes a los acostumbrados” (Hernández et. al, 2021).

De manera general, los datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) en el año 2019 el número de empresas incluidas en la categoría de micro, pequeña y mediana empresas, comúnmente llamadas MiPyMEs fue cercano a 4.9 millones, con una participación del 52% en Producto Interno Bruto (PIB). Se puede decir que las MiPyMEs son las que mayor número de actividades económicas representan en la estructura empresarial. Si bien, la crisis

económica de 2020 propició el cierre de más de un millón de empresas como alternativa a la pérdida de empleos y la restructuración de tipo de negocio que se generó una dinámica de nacimiento de nuevas empresas cercano a 620 mil establecimientos (INEGI, 2021). En este sentido, es indispensable fortalecer las organizaciones empresariales que se encuentran actualmente, pero también iniciar nuevos negocios de acuerdo a las tendencias, dirigir y gestionar con base en estrategias adecuadas que contribuyan al desarrollo económico, pero que garanticen impactos positivos en la sociedad.

Las empresas formales establecidas son una fuente de generación de empleos y progreso económico y a medida que van prosperando se hace notable su participación en un segmento de mercado, por lo que la brecha de la pobreza y la marginación ya no deberán ser limitantes para el desarrollo, al respecto Hernández et. al. (2021) afirman que los micronegocios en el estado de Guerrero surge la necesidad de identificar diversas áreas de oportunidad que recaen principalmente en brindar recursos humanos con capacidades para tomar las mejores decisiones en finanzas, contabilidad y de mercadotecnia (p.131).

Lo anterior muestra los desafíos, pero también oportunidades, “si bien, el impacto que ha provocado a la economía esta situación se ha convertido en una oportunidad que permite a las empresas el desarrollo innovador de estrategias sobre todo para las PyMEs” (Ruiz, et. al., 2021). Pero resulta conveniente darles importancia a estos negocios, ya que la característica general se observa que estas prácticamente “no realizan innovaciones que les permitan reducir costos y mejorar sus retornos y escasa inversiones para su permanecía en el mercado” (Rodríguez, 2021).

En conclusión, la MDO contribuirá de manera estratégica los retos y desafíos de la región, dando un valor adquirido a la educación, al desarrollo económico y social de la entidad, principalmente a las personas vulnerables que desean mejorar su calidad de vida para crear y generar negocios con base en una economía social. El posgrado aplicará la retribución social desde diferentes regiones del estado de Guerrero, dando certidumbre a los proyectos estratégicos que impulsan al crecimiento de una economía que recientemente se recupera por la crisis de salud generada por la pandemia del COVID-19 y del huracán Otis, tal es la importancia de contribuir

significativamente en responder a los fenómenos sociales que aquejan a la sociedad, haciendo énfasis al principio de “Por el bien de todos, primero los pobres”.

Por otro lado, el medio en que operan las organizaciones es muy cambiante, el personal no puede ser programado totalmente por la empresa, por los procesos productivos, normas y políticas. Los humanos no son máquinas; incluso éstas requieren de la intervención del ser humano para funcionar: un automóvil necesita un conductor, y una computadora, por muy evolucionada que sea, necesita un operador, asimismo, un grupo de trabajo requiere de un coordinador. La dirección es el elemento del proceso administrativo que tiene como finalidad coordinar los elementos humanos de las empresas, que implica que un responsable con nivel de autoridad genere liderazgo, así como motivación, comunicación, cambio organizacional e individual y creatividad. “Dirección es llevar a cabo actividades mediante las cuales el administrador establece el carácter y tono de su organización. Valores, estilo, liderazgo comunicación, motivación.”<sup>1</sup> La dirección es de vital importancia porque pone en marcha todos los lineamientos establecidos por la planeación y la organización, y por medio de éstas se logran las formas de conducta más deseables en los miembros de la estructura organizacional, su calidad refleja el logro de los objetivos organizacionales, y por conducto de la dirección se establece la comunicación necesaria para que la organización funcione. La función de la dirección es un elemento del proceso administrativo que vigila el rumbo hacia donde se encamina la organización mediante la autoridad, el liderazgo efectivo, la comunicación, la motivación adecuada, así como el cambio organizacional e individual que exijan las circunstancias, con el fin de lograr la competitividad de la empresa. La Teoría de Douglas McGregor radica en lo siguiente: los valores del administrador-director-gerente-supervisor determinan su proceder, acciones y, por tanto, sus resultados. Pero ¿qué son los valores? Un valor es una creencia arraigada sobre lo que debe ser y lo que es correcto. Es la visión o manera de ver las cosas, por qué suceden. Los valores corresponden a modelos de pensamiento con supuestos o premisas. La aportación principal de Douglas es la teoría “X” y la teoría “Y”, en ésta se clasifica a dos tipos de gerentes-supervisores-directivos predominantes en los ambientes

---

<sup>1</sup> 1 Hernández, S. (2002). Administración: Pensamiento, proceso, estrategia y vanguardia: McGraw-Hill, 2002, Mexico: McGraw-Hill.

laborales, a saber: tradicionales, teoría “X”, con poca confianza en el trabajador, y humanistas, teoría “Y”, que ve a los trabajadores, empleado y colaboradores como personas con grandes cualidades y cree que una labor enriquecida motiva al trabajador y éste produce más .(Rodriguez, S. H. (2011)<sup>2</sup> Likert creó el denominado lidermómetro, “conjunto de escalas para evaluar el desempeño de un líder y la satisfacción de los miembros o colaboradores”. Chris Argyris, en relación con los temas de la personalidad y la organización, sostiene que “el hombre ha sido educado en occidente con criterios distintos de los que las empresas exigen”. La teoría situacional de Hersey y Blanchard establece lo siguiente: “El concepto de madurez implica tanto la habilidad y conocimiento técnico para hacer el trabajo como el sentimiento de autoconfianza del empleado”, por lo que se define como “la capacidad y disposición de las personas para asumir la responsabilidad de dirigir su propio comportamiento.”<sup>3</sup>

#### **4.3. Estudio del mercado laboral y de egresados**

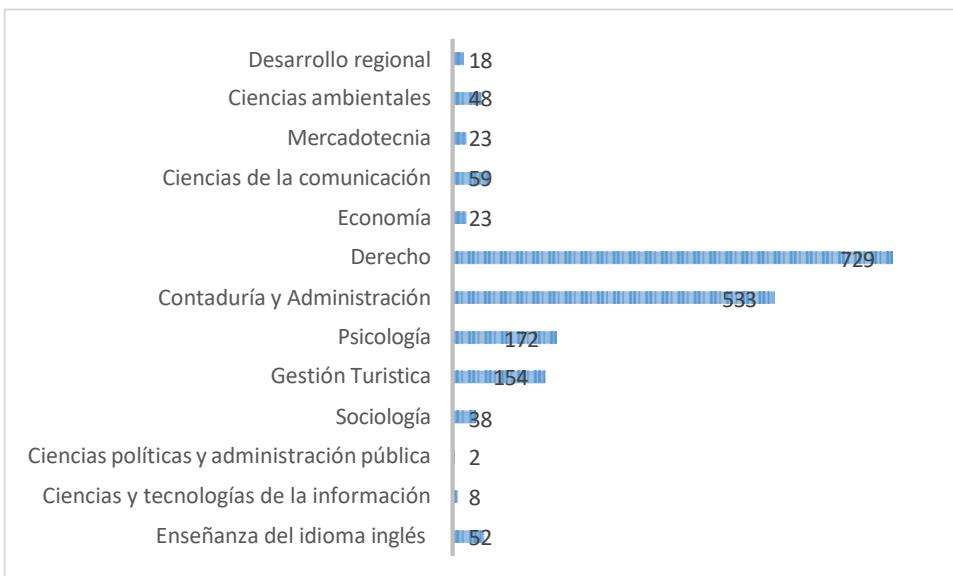
La MDO resulta pertinente para un amplio universo de potenciales aspirantes egresados de las áreas disciplinares profesionales, vinculadas al objeto de estudio que aquí se propone abordar. Por ejemplo, de la UAGro, la Institución más importante de educación superior en la entidad, egresan anualmente casi dos mil profesionistas del área de ciencias sociales, de los cuales aproximadamente el 80% tienen el perfil que requiere esta Maestría, según el anuario estadístico de la UAGro 2022-2023 (Ver gráfico 1).

Gráfico 1: Estadísticas de eficiencia terminal por licenciatura 2019-2020.

---

<sup>2</sup> Rodriguez, S. H. (2011). Introducción a la Administración. Mexico: McGraw-Hall.

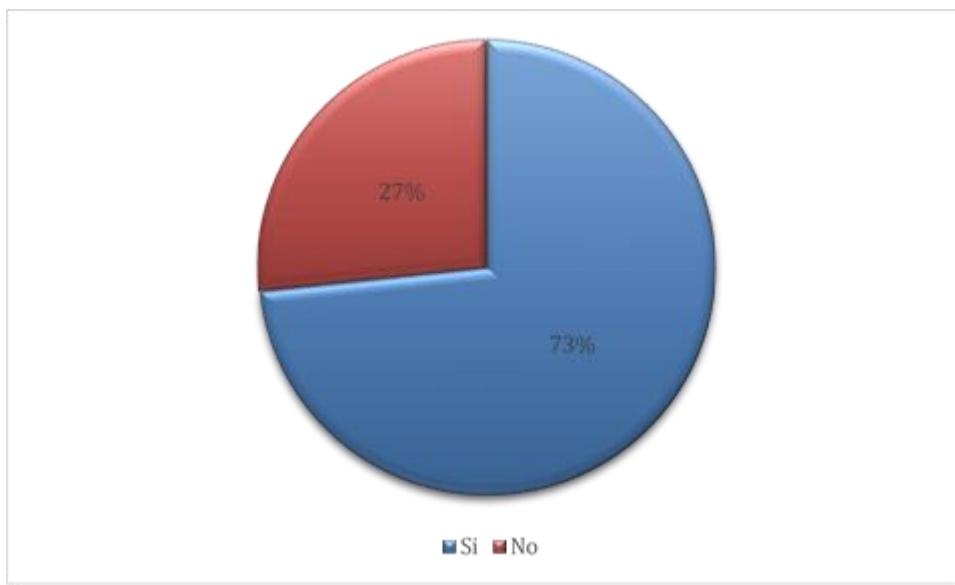
<sup>3</sup> Rodriguez, S. H. (2011). Introducción a la Administración. Mexico: McGraw-Hall.



El estudio de mercado se basó sobre dos instrumentos de opinión pública: Encuesta a potenciales empleadores y aspirantes a cursar la MDO. El estudio de la encuesta a potenciales empleadores de la MDO, tuvo como objetivo identificar las posibilidades laborales, con el propósito de sustentar las necesidades laborales y pertinencia de las empresas o en la creación de nuevas, así como también dirección de las asociaciones y sociedades cooperativas. El instrumento para el levantamiento fue elaborado mediante la plataforma de dirección de posgrado y la muestra fue convencional, no probabilística por conveniencia. Se invitó a organizaciones empresariales y profesionistas, se les explicó sobre los objetivos del proyecto del posgrado y el perfil de egreso de la MDO, el cual de manera voluntaria decidieron participar.

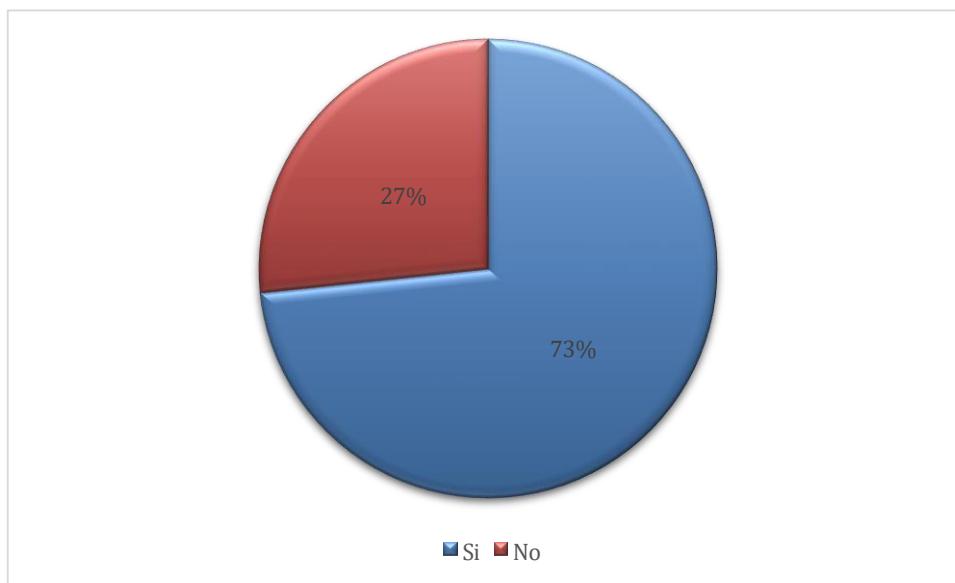
De acuerdo a las encuestas y para dar a conocer el avance y el soporte de factibilidad laboral, se puede considerar pertinente la MDO para la sociedad en general. En la gráfica 2 se observa los resultados más significativos de la encuesta dirigida solo a empleadores.

Grafico 2: Estadísticas de encuesta de opinión sobre la pertinencia.



De acuerdo a las encuestas y para dar a conocer el avance y el soporte de factibilidad laboral, se puede considerar pertinente la MDO para la sociedad en general. La pregunta fue concreta y fue la siguiente: ¿La creación del programa de Maestría en Dirección de Organizaciones es pertinente para su empresa, institución u organización? En el gráfico 2 se observa los resultados más significativos de la encuesta.

Grafica 2: Estadísticas de encuesta de opinión sobre la pertinencia.



Fuente: Elaboración propia, con base en las encuestas.

Para dar certeza al proyecto del posgrado, se consideró también tomar en cuenta a un grupo de egresados de los programas educativos de las licenciaturas en contaduría y administración de la FCA de la UAGro. Se utilizó la técnica de la entrevista, donde se formularon las siguientes preguntas:

¿Qué aspectos consideras importantes que debe tener un posgrado de Dirección de Organizaciones con respecto a la gestión empresarial? El 53 % respondió la gestión operativa por medio de la tecnológica, 28% consideró que las finanzas y el resto en función a la sustentabilidad.

¿Cuáles son las competencias y habilidades que debe tener un maestro o maestra en dirección de organizaciones empresariales? Al respecto, el 67% consideró que el liderazgo y la buena comunicación con sus colaboradores son clave para el éxito de cualquier organización empresarial y el resto mencionó que la capacidad de gestionar los recursos con eficiencia y eficacia.

El estudio de mercado laboral tiene el objetivo justificar desde el punto de vista de la sociedad o los sectores que la propuesta es pertinente, que el posgrado es requerido por que existe un sector que empleará a los futuros egresados, y que la formación que se le brindará corresponde con esas necesidades, se puede complementar este estudio demostrando que existen potenciales aspirantes.

#### **4.4. Estudio de posgrados afines**

México tiene una diversidad de posgrados con respecto a dirección y liderazgo de organizaciones, aunque insuficiente en universidades públicas, de tal manera, que los posgrados que ofertan en algunas son en línea, es decir no presenciales y semi escolarizado, por su particularidad de enfocarse en el campo profesional de las ciencias sociales, económicas administrativas.

Y, en la búsqueda de posgrados reconocidos en el Sistema Nacional de Posgrados (SNP), llama la atención que las universidades que ofertan los programas educativos similares, la mayor parte están en el centro y norte del país (ver tabla 1), se puede interpretar que la región sur no hay ese tipo de posgrado, interpretando como una oportunidad de generar competitividad y desarrollo académico en la región.

Tabla 1. Posgrados similares a la MDO

N. .	Nombre del programa educativo	Institución	Línea de investigación o campo de conocimiento	Orientació n	Área y modalidad
1	Maestría en Administración	Universidad Autónoma del estado de Hidalgo	1. Administración, competitividad y emprendimiento	Profesional	Presencial Escolarizado
2	Maestría en Dirección y Mercadotecnia	Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla	1. Dirección y mercadotecnia 2. Investigación de mercados 3. Comportamiento del consumidor	Profesional	Presencial Escolarizado
3	Maestría en Administración	Instituto Politécnico Nacional	1 Competitividad y responsabilidad social sostenible	Profesional	Presencial Escolarizado
	de empresas para la sustentabilidad		2. Innovación y desarrollo tecnológico para la		

			sostenibilidad  3. Dirección estratégica en sostenibilidad		
4	Maestría en Dirección y Gestión de Negocios Internacionales	Universidad Autónoma de Nuevo León	1. Educación en los modelos de negocios internacionales  2. Desarrollo empresarial, regional y sustentable.  3. Competitividad en los negocios internacionales	Profesional	Presencial Escolarizado
5	Maestría en Administración Estratégica	Universidad Autónoma de Sinaloa	1. Gestión financiera, Negocios y Marketing Internacional  2. Desarrollo Organizacional y Competitividad	Profesional	Presencial Escolarizado

			3.Estrategias Directivas para el Mejoramiento de las Empresas		
6	Maestría en Dirección Empresarial	Universidad Autónoma de San Luis Potosí	Innovación y desarrollo de estrategias competitivas en las organizaciones	Profesional	Presencial Escolarizado
7	Maestría en Planificación de Empresas y Desarrollo Regional	Tecnológico Nacional de México, campus Perote Veracruz	1.Planeaciòn empresarial, calidad y competitividad  2.Desarrollo Regional y Empresarial  3.Ingeniería, Tecnología e Industria	Profesional	Presencial Escolarizado

8	Maestría en Alta Dirección	Universidad Nacional Autónoma de México	1. Administración financiera 2. Procesos de negocios	Profesional	Presencial Escolarizado
			3. Desarrollo organizacional y personal  4. Instituciones de educación media superior y superior		
9	Maestría en Gestión y Desarrollo Empresarial	Universidad Autónoma de Quintana Roo	1. Gestión turística empresarial  2. Gestión estratégica e innovación de negocios	Profesional	Presencial Escolarizado

Fuente: Elaboración propia.

#### 4.5. Pertinencia del Posgrado

La MDO es pertinente porque se centra en la gestión y desarrollo empresarial, las intervenciones y gestión para la generación de actividades económicas desde las organizaciones en el estado de Guerrero, y de manera regional tendrá incidencia en la sociedad, sobre todo en los sectores sociales productivos que deseen mejorar sus niveles competitivos. Un informe reciente por el Instituto Mexicano de la Competitividad (IMCO) ha manifestado que el Índice de competitividad estatal durante el año 2025 sigue siendo bajo el estado de Guerrero. Esta compleja realidad ha sido objeto de proyección académica, por lo que el posgrado pretende

coadyuvar a resolver esa problemática y poder mantener el bienestar social, por tal motivo, se considera como una oportunidad de formar profesionales idóneos para incidir en la competitividad de que quienes dirijan o quieran crear sociedades cooperativas y empresas que generen empleos dignos con responsabilidad social, que sean capaces de desarrollar habilidades blandas y específicas para dirigir con una visión crítica e innovadora aplicando el proceso administrativo, facilitando la toma de decisiones con la finalidad de generar estrategias que conduzcan a una administración eficiente de las organizaciones.

Además, es motivo de esfuerzos institucionales y gobiernos, a través de sus políticas públicas para garantizar el empleo digno, la educación de calidad para una economía de bienestar. Precisamente, en una región donde los índices de pobreza son devastadores, pero con identidad de hombres y mujeres capaces de superar las adversidades con trabajo y dedicación, en una región enriquecida con sus recursos naturales y con una extensión geográfica estratégica para el comercio. El estado de Guerrero está distribuido por ocho regiones: Acapulco, Costa chica, Costa grande, Centro, Tierra caliente, Montaña, Norte y la Sierra, todas estas con particularidades que contribuyen desde los diferentes sectores económicos.

Por lo que es imprescindible contar con un posgrado enfocado a la dirección de organizaciones para la gestión y el desarrollo empresarial en el estado de Guerrero, pues conforme al SNP es escasa la oferta educativa de posgrado que atienda el desarrollo productivo para detonar el crecimiento económico en dicha entidad.

Ante estas necesidades, la MDO UAGro se enfocará en una sola Línea de Investigación e Incidencia Social (LIES); Gestión y desarrollo empresarial, pero se pretende iniciar otra LIES con el nombre de: Intervenciones y gestión para la generación de actividades económicas desde las organizaciones, desde una perspectiva multidisciplinaria para atender los sectores productivos poco favorecidos por la desigualdad social, es decir, la MDO tendrá participación en aquellas regiones del estado de Guerrero a través de los campus regionales de la UAGro, con la finalidad de realizar diagnósticos y detectar oportunidades para mejorar la capacidad competitiva con incidencia sobre las problemáticas pertinentes al objetivo de la MDO UAGro.

#### **4.5.1 Ámbito Nacional**

Como se ha señalado anteriormente, y con base en el Plan Nacional de Desarrollo 2025-2030 (PND), donde se menciona que México ha tenido poco crecimiento económico, pero las políticas públicas establecidas hoy en día es impulsar la económica social, el mercado interno y el empleo, principalmente el desarrollo con bienestar y humanismo. Con base en lo anterior, la MDO UAGro se centra en atender y dar opciones de crecimiento sostenible desde un enfoque multidisciplinario, que de acuerdo a los indicadores económicos sería fundamental, es así que el abordaje del posgrado sobre la pertinencia sería relevante y se puede aplicar desde múltiples aristas, por ejemplo el emprendimiento social, el análisis de las organizaciones productivas, alternativas laborales con igualdad sustantiva con miras a una economía moral que representa un modelo de desarrollo económico (PND 2025-2030, p.57).

En México, el campo de estudio de la MDO UAGro convoca a la comunidad académica a la vinculación con la sociedad con la creación, formalización y desafíos que enfrentan los sector productivos sociales y empresariales, principalmente a las MiPyMEs en el camino hacia el bienestar en un entorno favorable al desarrollo pleno y, dada la complejidad que los fenómenos sociales que surgen a raíz de problemas diversos, es posible entonces generar un espacio de certidumbre en relación a aspectos de productividad, competitividad, innovación y de bienestar. Por ello, un componente de certeza es el reconocimiento de vinculación con las organizaciones civiles empresariales que permitirá enriquecer el enfoque regional y así, analizar las necesidades que se viven actualmente, además de construir acciones concretas de superación. Esta fortaleza posicionará la UAGro como aliado estratégico de los diferentes niveles de gobierno a través de sus políticas públicas, ser líder en el ámbito y referente a nivel nacional.

#### **4.5.2 Ámbito Estatal**

En el estado de Guerrero hay posgrados en instituciones educativas privadas similares a la MDO de manera presencial, pero solo la Universidad Loyola del Pacífico con la Maestría en Administración y Dirección Estratégica con sede en la ciudad de Acapulco es la que se asemeja a los objetivos de la MDO UAGro. Es importante señalar que, entre las universidades públicas la UAGro es la única que ofrece el mayor número de posgrados reconocidos al SNP, y la MDO

aborda las problemáticas de los sectores productivos y las MiPyMEs desde el enfoque en la recuperación económica con el impulso al emprendimiento social, la aplicación de la mercadotecnia social, la cultura tributaria, el clima laboral y el liderazgo organizacional en la entidad, con vinculación directa hacia la sociedad, dado que, no solamente se generará talento humano sino que los propios estudiantes y profesores ofrecerán sus servicios profesionales gratuitos al público en general en conjunto con la Maestría en Estudios Fiscales de la UAGro a través de un proyecto en proceso que será el Centro de Asesoría y Capacitación al Emprendimiento para el Desarrollo Social (CACEDS) y la Red de Educación Para el Desarrollo Regional y Sostenible (REDRYS) que tiene como sede la FCA de la UAGro, además, de que la MDO UAGro pretende atender las siete regiones del estado, a través de sus extensiones distribuidas en sus campus regionales; costa chica y costa grande, próximamente en la región centro y montaña.

#### **4.5.3. Ámbito Institucional**

El programa educativo resulta pertinente para la UAGro en tanto se alinea con sus fines institucionales y con la visión 2027, que la proyecta como referente por su contribución al cumplimiento de la Agenda 2030 en el estado de Guerrero y como actor protagónico de una educación superior de calidad con inclusión social. En coherencia con la misión universitaria, la Maestría en Dirección de Organizaciones impulsa la generación de conocimiento, el fortalecimiento a la formación integral con habilidades para el futuro de las y los estudiantes; fomentando la responsabilidad social a través de las alianzas estratégicas; que consolida la vinculación con los sectores sociales, público y productivo para responder de manera oportuna a necesidades y demandas de orden social, económico, cultural, ambiental y tecnológico.

La creación de la MDO, responde a las necesidades de la sociedad, y la UAGro pone un modelo educativo garante de una formación de cara a las necesidades del entorno. Es así, que la UAGro con sus retos y desafíos ha logrado avances significativos, aliado del gobierno federal y estatal para contribuir en el desarrollo económico y social. De tal manera que la generación del talento humano garantiza la retribución social de las y los guerrerenses. En este mismo sentido, se pretende consolidar y asegurar con miras de la extensión y vinculación, es decir, la UAGro

garantiza la retribución de los esfuerzos conjuntos con oportunidad y calidad de acuerdo con los fines institucionales expresados en la misión, visión a 2027. Además de ser;

*“un referente por su contribución al cumplimiento a la agenda 2030 para el desarrollo del estado de Guerrero, al tiempo que es un actor protagónico de la Educación Superior de Calidad y Pertinencia” (Plan de trabajo UAGro 2021-2023, p. 94).*

En este sentido, la MDO contribuye al cumplimiento de los objetivos institucionales, en materia de expectativas, necesidades o problemas que afrontar, tal es el caso de los indicadores de competencia económica poco favorables en la entidad y, es importante atender desde la vinculación con los sectores productivos económicos.

#### **4.6 Conclusiones**

En síntesis, la Maestría en Dirección de Organizaciones se justifica por la convergencia de cuatro elementos: primeramente, un estado del arte que documenta la evolución del campo y su congruencia con tendencias actuales de dirección basada en evidencia, transformación digital, ética y de sostenibilidad; en segundo lugar, la evidencia de demanda laboral de perfiles directivos avanzados en el sector público, privado y social; en tercer lugar las brechas de cobertura en el estado de Guerrero frente a una oferta nacional concentrada fuera de la entidad; y finalmente la plena alineación con las áreas prioritarias de investigación definidas por SECIHTI y con la misión y visión institucionales de la UAGro. El programa aporta formación con incidencia social, metodología rigurosa para el diseño e implementación de soluciones organizacionales y articulación con las LIES, constituyéndose en una respuesta académica pertinente y de calidad para el desarrollo regional.

### **5. FUNDAMENTACIÓN ACADÉMICA**

La Maestría en Dirección de Organizaciones se sustenta en el Nuevo Modelo Educativo de la UAGro, “Hacia una educación de calidad con inclusión social”, orientado por la Misión y la

Visión institucional a 2035<sup>4</sup>. Bajo este marco, la Universidad se concibe como un sistema abierto y dinámico que asegura la formación y actualización integral de recursos humanos con capacidad para generar y aplicar conocimiento en distintas modalidades educativas. La calidad y la pertinencia constituyen ejes transversales del quehacer académico, garantizando que la oferta responda a necesidades y demandas sociales, económicas, culturales, ambientales y tecnológicas del entorno, en coherencia con la responsabilidad social universitaria, la inclusión y el desarrollo sostenible.<sup>5</sup>

En este horizonte, la MDO articula investigación, docencia y extensión para promover la creación, aplicación y transferencia del conocimiento con impacto local y estándares de referencia nacional. Se privilegia la vinculación efectiva con sectores público, privado y social, el fomento del desarrollo tecnológico y la innovación, así como la preservación, acrecentamiento y difusión de la cultura. La Visión institucional de ser líder regional en el sur-sureste, referente por su contribución a la Agenda 2030 y por su modelo universidad de calidad con inclusión social que se operacionaliza mediante principios rectores de autonomía, calidad, creación e innovación, inclusión, pertinencia, regionalización y sustentabilidad, que orientan el diseño curricular, las experiencias formativas y los dispositivos de evaluación del aprendizaje.

**El Modelo Académico de la UAGro**, del cual deriva el modelo curricular de la MDO, se expresa en dos planos complementarios: el modelo curricular, que organiza el plan de estudios y define sus características estructurales, y finalmente con la estructura organizacional académica, centrada en programas y unidades académicas que coordinan de forma colegiada la planeación, gestión y evaluación. El modelo curricular norma que todo plan de estudios integre, como rasgos constitutivos, la formación integral, la integración de funciones sustantivas, la flexibilidad curricular y la equivalencia en créditos, la transversalidad y el enfoque multi, inter y transdisciplinario. Estos rasgos se traducen en experiencias que favorecen el desarrollo armónico de las y los estudiantes para “aprender a aprender, a hacer, a ser, a emprender y a

---

<sup>4</sup> La Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Guerrero, en relación con el Modelo Académico, establece que: “el principio de integralidad obliga a observar que el desar

<sup>5</sup> Universidad Autónoma de Guerrero. Misión, visión, metas y objetivos. <<https://www.uagro.mx/conocenos/index.php/mision-vision-y-objetivos>> 26 Ibid

convivir”, con énfasis en la pertinencia social, la polivalencia y la empleabilidad basada en competencias.

Desde una educación centrada en el estudiante y en el aprendizaje, el proceso formativo sitúa a las y los estudiantes como actores y destinatarios del currículo, con responsabilidad y autonomía para trazar rutas formativas en un marco de flexibilidad académica. La significatividad, relevancia y contextualización del aprendizaje se aseguran mediante estrategias didácticas activas estudio de casos, aprendizaje basado en proyectos, simulaciones, clínicas de consultoría, estancias y seminarios de investigación y mediante la evaluación auténtica de desempeños en contextos reales.

La flexibilidad curricular se materializa en la oferta de unidades optativas, secuencias alternativas, opciones terminales, movilidad interna y externa (presencial y virtual) y rangos mínimos y máximos de créditos por periodo. El sistema de créditos se alinea a referentes nacionales (p. ej., SATCA) y asigna valores diferenciados a cada unidad de aprendizaje conforme a la estimación de tiempo y carga de trabajo estudiantil, asegurando transparencia, comparabilidad y reconocimiento de trayectorias.

**Eje epistemológico.** Desarrolla la capacidad de comprender y contrastar las diferentes formas de aproximación al conocimiento de la realidad organizacional. Se promueve el pensamiento reflexivo-crítico para analizar orígenes, supuestos, alcances y límites de marcos teóricos y metodológicos en administración, estudios organizacionales y gestión pública, habilitando selecciones fundamentadas de enfoques y técnicas de acuerdo con la naturaleza de los problemas directivos.

**Eje heurístico.** Organiza la formación como práctica sistemática de indagación. Se fortalecen competencias para problematizar la realidad, formular preguntas pertinentes, delimitar objetos de estudio y seleccionar diseños metodológicos congruentes (cuantitativos, cualitativos o mixtos). Se ejercitan habilidades de observación, análisis lógico, modelado y experimentación aplicada (simulaciones, laboratorios de métodos, estudios de caso y prototipado de intervenciones), así como el manejo crítico de información y datos para la toma de decisiones

basada en evidencia. Este eje vertebría seminarios de proyecto, estancias de vinculación y evaluación de resultados.

**Eje axiológico.** Garantiza la coherencia ética del proceso formativo mediante el fortalecimiento de valores y actitudes profesionales —integridad, responsabilidad pública, justicia, equidad, inclusión, sostenibilidad y transparencia—. Se incorporan marcos para el análisis de dilemas éticos en la gestión (conflictos de interés, uso responsable de datos, impactos social y ambiental, gobernanza y rendición de cuentas), integrando la convivencia democrática, el trabajo colaborativo y el respeto a la diversidad como criterios de desempeño.

**Eje profesional.** Orientado al desempeño en contextos reales, articula la formación por competencias para el ejercicio directivo en sectores público, privado y social. Se desarrollan capacidades de diagnóstico organizacional, planeación estratégica, diseño e implementación de intervenciones, liderazgo de equipos, comunicación efectiva, gestión del talento, finanzas para la dirección, mejora de procesos, gestión de riesgos y gestión del cambio. Se promueve el uso de metodologías y herramientas contemporáneas (analítica para la gestión, tableros de control, metodologías ágiles, diseño de servicios y evaluación de impacto), con verificación de desempeños mediante portafolios, proyectos con contrapartes externas y evaluaciones en situaciones simuladas o in situ.

**Áreas de formación curricular.** La arquitectura del plan se organiza de manera progresiva y articulada en tres áreas que aseguran continuidad, flexibilidad y coherencia con el perfil de egreso:

**Área de Formación Básica.** Integra los marcos teóricos y conceptuales de la dirección de organizaciones (públicas y privadas) y sus campos conexos, consolidando la comprensión disciplinar e inter/multi/transdisciplinaria de los fenómenos organizacionales.

**Área Metodológica.** Desarrolla competencias para el diseño, la selección y el uso riguroso de métodos y técnicas de investigación y de analítica para la gestión, así como habilidades para la formulación, implementación y evaluación de proyectos de intervención.

**Área de Desarrollo Profesional.** Enlaza teoría y práctica mediante proyectos de intervención, clínicas de consultoría, estancias con organizaciones y seminarios de tesis o de proyecto

profesional; habilitas opciones terminales (investigativa o profesionalizante) y enfatiza resultados verificables, impacto y transferencia del conocimiento al contexto.

**Alineación con la Nueva Escuela Mexicana<sup>6</sup>:** La propuesta incorpora principios rectores que fortalecen la formación integral y la pertinencia social: (i) identidad con México y reconocimiento de la diversidad cultural y lingüística; (ii) responsabilidad ciudadana y social; (iii) honestidad y congruencia ética; (iv) participación en la transformación de la sociedad mediante soluciones colaborativas a problemas públicos y privados; (v) respeto de la dignidad humana y promoción de los derechos humanos; (vi) interculturalidad y diálogo en condiciones de equidad; (vii) cultura de paz y solución no violenta de conflictos; y (viii) respeto por la naturaleza y cuidado del medio ambiente.

Estrategias visionarias UAGro 2024–2027. El programa se articula con las prioridades institucionales de: digitalización integral; incorporación de inteligencia artificial en la enseñanza-aprendizaje; educación virtual; reforma de evaluación estudiantil; sostenibilidad ambiental; inclusión y diversidad; fortalecimiento de la investigación; desarrollo de competencias del siglo XXI; vinculación con la industria; bienestar estudiantil y docente; reducción del abandono; cultura de paz; y expansión de la cobertura educativa. Estas estrategias se traducen en experiencias de aprendizaje, proyectos de incidencia y mecanismos de aseguramiento de la calidad.

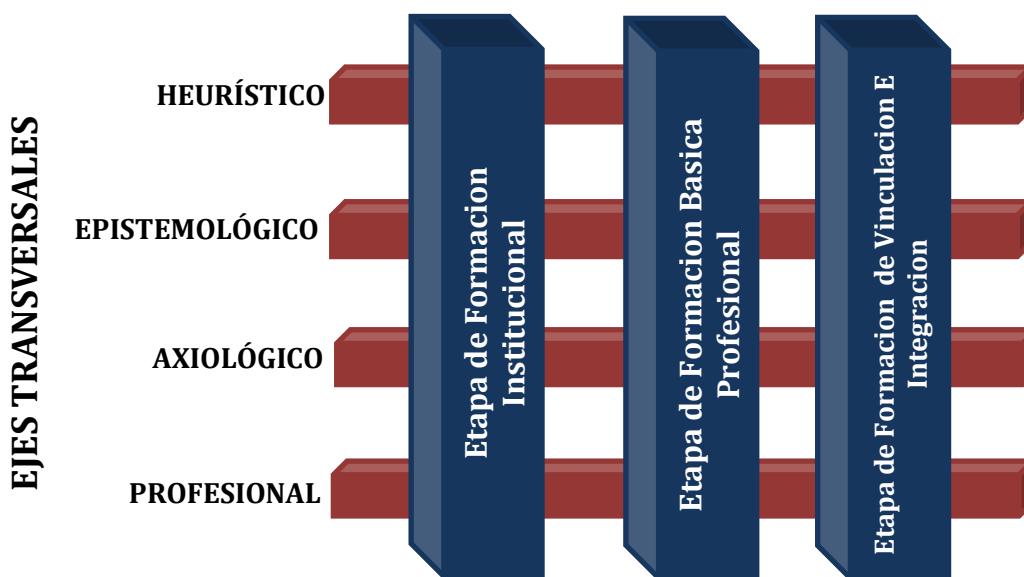
En conjunto, estos componentes aseguran que la MDO mantenga altos estándares de calidad académica, pertinencia social e inclusión, al tiempo que articula investigación aplicada, formación basada en competencias y vinculación efectiva con los retos estratégicos de las organizaciones en Guerrero y en el país. Esta fundamentación académica garantiza coherencia vertical del plan de estudios desde los fundamentos institucionales hasta la intervención avanzada y alinea el programa con las prioridades de desarrollo y los principios que rigen el proyecto universitario

---

<sup>6</sup> Secretaría de Educación Pública. (2019a). *La Nueva Escuela Mexicana: principios y orientaciones pedagógicas*.

Conforme a esta orientación institucional, el modelo curricular de MDO establece tres áreas de formación: básica, metodológica y desarrollo profesional y cuatro ejes transversales o perspectivas formativas: profesional, epistemológico, heurístico y axiológico tal como se muestra en la figura 1.

Figura 1: Áreas de formación



## **6. OBJETIVOS Y METAS**

### **6.1. Objetivo General**

Formar personas con capacidades directivas y de investigación de alto nivel, competentes en el diseño, implementación y evaluación de modelos de gestión e intervención que optimicen el desempeño de las organizaciones, orientando sus resultados hacia la creación sostenible con impacto social en la región.

### **6.2. Objetivos particulares**

- Desarrollar en los estudiantes la capacidad de diagnosticar de manera crítica la situación operativa, financiera y estratégica de las organizaciones públicas y privadas.
- Dotar a las y los egresados de herramientas y modelos avanzados de dirección y gestión que permitan optimizar la eficiencia y la toma de decisiones en entornos complejos y de alta incertidumbre en las características del contexto regional.
- Fomentar el desarrollo de proyectos de investigación aplicada con intervención social que generen conocimiento útil para el diseño de políticas organizacionales para promover el emprendimiento sostenible, así como la creación de empleo digno en la región.
- Fortalecer la vinculación con el sector productivo y las instituciones públicas, para que los proyectos de titulación se traduzcan en soluciones reales y transferibles para la estructura económica regional.

### 6.3. Metas del plan de estudios

1. Obtener, en el primer semestre de 2026, el reconocimiento en el Sistema Nacional de Posgrados (SNP) como programa elegible para becas nacionales de posgrado.
2. Actualizar, en el segundo semestre de 2028, el plan de estudios de la MDO conforme a la evaluación del SNP y a los resultados del estudio de seguimiento de egresados.
3. Alcanzar, al primer semestre de 2027, que al menos 60% de las y los PTC del Núcleo Académico (NA) cuenten con experiencia profesional destacable en el campo del programa.
4. Asegurar, anualmente, que 90% de las y los integrantes del NA participen en eventos académicos presentando avances de investigación vinculados con las Líneas de Investigación e Incidencia Social (LIES) del programa.
5. Garantizar que todas y todos los miembros del NA publiquen al menos un producto anual en revistas arbitradas o en libros de editoriales reconocidas.
6. Lograr que 70% de las y los integrantes del NA participen en proyectos de investigación con incidencia en el campo profesional del programa.
7. Alcanzar, en 2027, que 100% del NA cuente con el Perfil Deseable PRODEP.
8. Lograr, en 2028, que 80% del NA obtenga la distinción del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII)
9. Al cierre de 2026, alcanzar una eficiencia terminal del 70%.
10. En 2026, asegurar que 100% del estudiantado realice movilidad académica y/o profesional en sectores sociales e institucionales pertinentes a sus proyectos de titulación.
11. En el 2027, fortalecer la infraestructura tecnológica de la MDO con laboratorios para prácticas académicas y profesionales de docentes y estudiantes.
12. Para el segundo semestre de 2027, disponer de recursos de información científica y tecnológica especializada y actualizada, así como acceso a herramientas digitales para la comunicación, la búsqueda de información y el aprendizaje virtual.

## 7. PERFIL DE INGRESO

Podrán ingresar a la Maestría en Dirección de Organizaciones egresadas y egresados de licenciaturas en turismo, mercadotecnia, economía, contaduría y administración y áreas afines. Se espera disposición para el trabajo colaborativo, la investigación aplicada y la solución de problemas organizacionales, con sentido ético y responsabilidad social. Se valora la comprensión lectora de textos académicos en inglés. En apego a la política institucional de inclusión, también se promueve el acceso de personas pertenecientes a grupos en situación de vulnerabilidad.

Para reducir las brechas de desigualdad y el rezago escolar a nivel posgrado, la MDO UAGro ha implementado una estrategia consciente: una admisión holística, preferencia a aspirantes en condiciones de vulnerabilidad, se valora positivamente la experiencia profesional y la trayectoria de vida, identificando a personas con liderazgo comunitario o emprendedor.

### **Conocimientos básicos en:**

Los aspirantes a la MDO deben contar con conocimientos básicos de administración, economía, mercadotecnia, finanzas, informática y estadística descriptiva; ser capaces de proponer soluciones a problemas del campo mediante pensamiento analítico, lógico y abstracto; mostrar vocación para el desarrollo de proyectos; interés por conocer y aplicar nuevas tecnologías en las organizaciones; aptitudes para la investigación y la innovación; lectura y comprensión del idioma inglés; así como capacidad para el trabajo en equipo multidisciplinario, el análisis y la síntesis.

### **Habilidades básicas en:**

Comunicar y fundamentar ideas de forma oral y escrita; colaborar en trabajo de equipo; desarrollar estrategias de autoaprendizaje; y buscar, gestionar y comunicar información en entornos virtuales.

### **Valores:**

Sentido del bienestar público; equidad y justicia; y responsabilidad social y sustentabilidad.

## 8. PERFIL DE EGRESO

El egresado/a de la Maestría en Dirección de Organizaciones es un profesionista que posee una sólida formación para trabajar en equipos multidisciplinarios, comprometido con el desarrollo local, regional, nacional e internacional , a través de una formación vanguardista en el ramo de las ciencias sociales, aplicando conocimientos y herramientas acordes al uso de las organizaciones, es capaz de implementar soluciones utilizando métodos analíticos, con un pensamiento estratégico, con alto grado de liderazgo y actuando con ética profesional.

### **Conocimientos amplios y profundos sobre:**

- Las diferentes variables que inciden en la creación y desempeño de las empresas pequeñas, medianas y familiares.
- Las principales variables políticas y sociales que inciden en el desempeño del sector gubernamental y de otros sectores
- Las diversas tecnologías de información y la gestión de la inteligencia artificial sobre los diversos rubros de una organización.
- El análisis de diversas técnicas para realizar investigaciones y estrategias de mercadeo que resulten eficaces para las organizaciones.
- Las metodologías para la formulación y evaluación de proyectos d inversión.
- El comportamiento humano en las organizaciones buscando siempre establecer el liderazgo y la motivación.
- Los conceptos de administración de ventas y publicidad.
- Reconocimiento las metodologías de investigación para diseñar proyectos organizacionales
- Identificación los efectos del sistema financiero y los principales indicadores en la política económica, competencia y la demanda.

### **Habilidades para:**

- Desarrollar investigaciones que fundamenten soluciones innovadoras con el impacto económico y social, para el diseño e implementación de estrategias para la óptima toma de decisiones de la organización.

- Brindar consultoría a las organizaciones, para formular e implementar estrategias que ofrezcan ventajas competitivas, considerando el entorno local en que se desenvuelven.
- Dirigir eficientemente diferentes tipos de organizaciones, aplicando las técnicas administrativas pertinentes, considerando la dinámica que tienen los negocios en el entorno local y global.
- Dirigir y asesorar proyectos que aborden problemas complejos, por medio del compromiso, responsabilidad, honestidad, espíritu crítico, trabajo en equipo y liderazgo.
- Realizar trabajos de asesoría, investigación y desarrollo tecnológico en los ámbitos académicos a través de diversas estrategias
- Formar talentos humanos en los niveles técnico, profesional para ocupar un puesto dentro de la organización y lograr un mejor desempeño.
- Desarrollar habilidades para conformar grupos de trabajo de alto desempeño y liderarlos para la toma de decisiones acertadas, atendiendo a principios éticos y de responsabilidad social en las organizaciones.

### **Valores:**

- Promueve el liderazgo y la motivación.
- Actúa con ética profesional.
- Defiende la responsabilidad social.
- Reproduce los valores fundamentales de la UAGro tales como el bien, la verdad, la justicia y la libertad.
- Adopta el compromiso de desarrollarse personal y profesional.
- Manifiesta una disposición al autoaprendizaje.
- Adopta una postura global, integral y sistemática para administrar los cambios en su organización.
- Dimensiona una visión incluyente de forma permanente.
- Asume un juicio crítico y valorativo ante la complejidad y heterogeneidad del sector.
- Ejerce un liderazgo comprometido y ético con un espíritu emprendedor.
- Valora la conciencia social, el bien común y la diversidad

## **9. DURACIÓN DE LOS ESTUDIOS**

El plan de estudios de la Maestría en Dirección de Organizaciones se cursa en dos años. Las y los estudiantes podrán solicitar una prórroga de hasta seis meses exclusivamente para la presentación de la tesis o trabajo de titulación. La dedicación de tiempo completo será requerida cuando así lo establezcan las instancias financieradoras (públicas o privadas) que otorguen becas. Quienes mantengan actividad profesional vinculada con las líneas prioritarias del programa podrán acordar su trayectoria con el comité tutorial, a fin de asegurar el cumplimiento oportuno del plazo máximo de titulación.

## **10. ESTUDIOS PREVIOS REQUERIDOS E IDIOMAS ADICIONALES**

Para ingresar a la MDO, se requieren estudios de licenciatura en el área de las ciencias sociales, conforme a las LIES y el desarrollo profesional de este programa, se priorizan las disciplinas de economía, administración, contabilidad y turismo. Además de los estudios previos, se privilegia la experiencia profesional en las áreas de interés de este posgrado (véase la sección de LIES en este documento). Para ingresar se requiere que los aspirantes tengan un dominio aceptable del idioma inglés, al menos a nivel de comprensión de textos.

## 11. ESTRUCTURA CURRICULAR

En su diseño, se consideraron los lineamientos institucionales de la UAGro, el nuevo enfoque para la organización del posgrado delineado en el marco de referencia del SNP-SECIHTI, los perfiles y capacidades académicas del colectivo que lo desarrolla, y, sobre todo, las necesidades del contexto social a las cuales se propone dar respuesta en forma de profesionales con capacidades pertinentes para su intervención. Así, el currículo se construyó sobre tres áreas de formación (básica, metodológica y profesional), cuatro ejes transversales (profesional, epistemológico, heurístico y axiológico) y una LIIES: **Gestión y desarrollo empresarial**, pero se propone iniciar con una más; **Intervenciones y gestión para la generación de actividades económicas desde las organizaciones**, de donde se definieron las unidades de aprendizaje que serán cursadas durante los cuatro semestres que dura un ciclo generacional de este programa.

De esta manera, el perfil curricular de MDO se caracteriza por ser: profesionalizante, y de participantes académicos, así como la vinculación permanente establecida con sectores sociales productivos e institucionales, a nivel local y nacional, lo cual garantiza una amplia diversidad de opciones de movilidad y colaboración (presencial, semipresencial o a distancia) para la transferencia de conocimientos, por parte de estudiantes y profesores de este programa educativo.

Rasgos del perfil curricular. La MDO es de orientación profesionalizante, con énfasis en la integración docencia-investigación-vinculación, movilidad y colaboración con sectores sociales, productivos e institucionales en modalidades presencial, semipresencial o a distancia. Se promueve la participación de académicas y académicos de otros colectivos, así como la articulación con redes y cuerpos colegiados para fortalecer la calidad formativa y la transferencia de conocimiento.

### 11.1. Áreas de Formación

La Maestría en Dirección de Organizaciones se estructura en tres áreas de formación básica, metodológica y de desarrollo profesional, que se artican de manera progresiva y coherente con

el perfil de egreso, los ejes transversales (epistemológico, heurístico, axiológico y profesional) y las LIES. Cada área define propósitos, contenidos, resultados de aprendizaje y evidencias de desempeño, favoreciendo la flexibilidad curricular, la interdisciplinariedad y la vinculación con problemas reales del entorno.

La Maestría en Dirección de Organizaciones, se fundamenta en tres áreas de formación: básica, metodológica, y desarrollo profesional. El área de formación básica incluye los elementos teóricos fundamentales para la formación del estudiante, que tiene como propósito introducir a los y las estudiantes a los principales enfoques estratégicos y de gestión sobre la organización empresarial y sectores sociales productivos, además el conocimiento existente y disponible sobre los campos del programa. El área de formación metodológica, incluye los cursos de métodos y procesos de la gestión empresarial y así como las unidades de aprendizaje optativas, con doce opciones orientadas al trabajo de grado bajo los cuales se especializa y proporcionan información o conocimiento específico sobre la aproximación teórica sobre el campo de actuación, así como herramientas que permiten al estudiantado acercarse al objeto de estudio desde una perspectiva que atienda las necesidades de las organizaciones empresariales, específicamente en las MiPyMEs. En tanto que el área de desarrollo profesional integra la formación profesionalizante sobre las áreas de especialización que ofrece el programa, de tal manera que consolida los conocimientos adquiridos aplicándolo al contexto académico, social y productivo.

### **1) Área de Formación Básica.**

El área de formación básica tiene el objetivo de brindar una visión general de las principales formas de construcción del conocimiento en el análisis de las organizaciones, reconociendo la multiplicidad de perspectivas, así como las nuevas tendencias en torno a los procesos administrativos, Con este propósito, el estudiantado se acercará a diversos campos disciplinares, tales como: administración, mercadotecnia, economía, entre otras afines.

### **2) Área Metodológica.**

Esta área tiene como objetivo que el estudiantado desarrolle las competencias relativas a la base metodológica, es decir los instrumentos y técnicas utilizados para adquirir y generar el conocimiento social, en correspondencia con las nuevas tendencias en las ciencias sociales y campos disciplinares afines; esto le permitirá mejorar la comprensión y la explicación de los

problemas públicos relativos a al campo de estudio de este programa. Así, el estudiantado adquirirá un acercamiento puntual a las diversas formas de adquirir el conocimiento (post positivista, interpretativa y humanística), así como a las técnicas de recolección sistematización e interpretación de datos, considerando la complejidad y la multidimensionalidad de los problemas sociales contemporáneos, gracias a lo cual contará con las competencias pertinentes para abordar problemas públicos en su área de formación profesionalizante.

### **3) Área de Desarrollo Profesional.**

Esta área, también dotará al estudiantado la formación ética y social necesaria para reconocer la importancia que tiene la inclusión, valoración y respeto por la diversidad social y cultural en la aproximación al conocimiento, la problematización, análisis, así como el planteamiento de soluciones.

En conjunto, las tres áreas garantizan coherencia vertical entre fundamentos, métodos y desempeño profesional; promueven la flexibilidad (optativas, trayectorias diferenciadas y movilidad), y aseguran la pertinencia social del programa al alinear la formación con las LIES y con necesidades priorizadas del entorno institucional, estatal y nacional (Ver figura 2).

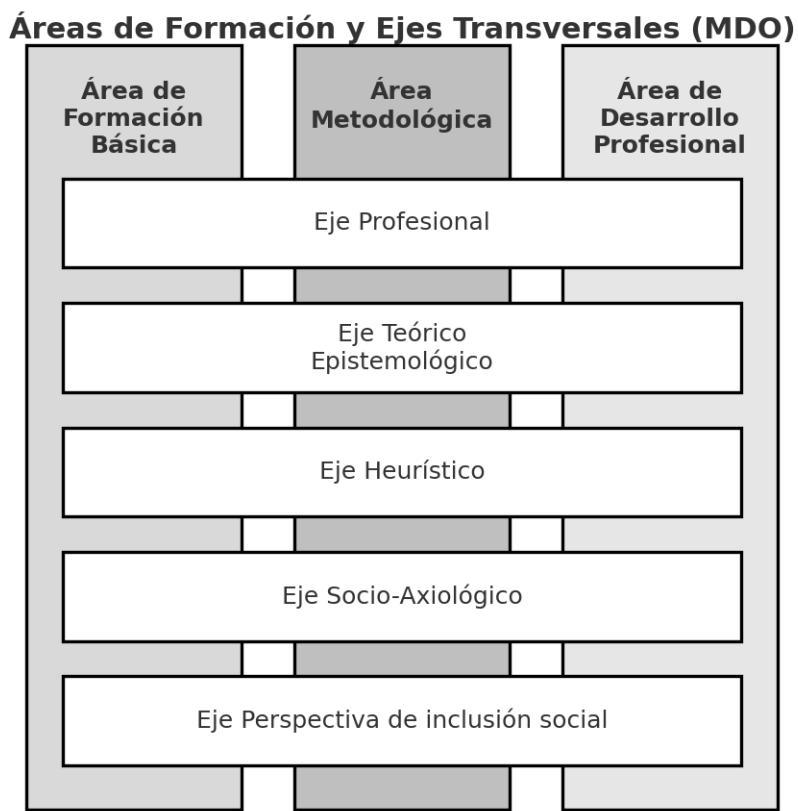


Figura 2. Áreas de formación y ejes transversales

## 11.2. Unidades de Aprendizaje

La estructura curricular de este programa está integrada por catorce unidades de aprendizaje, distribuidas en tres áreas de formación; primeramente con tres unidades de aprendizaje que corresponde al área de formación básica, consecuentemente cuatro unidades de aprendizaje que desarrollan el área metodológica de su formación, el cual incluye tres optativas a partir del segundo semestre, estas serán elegidas por los estudiantes conforme a sus interés cognitivos por la LIES o proyecto de titulación, finalmente, siete unidades de aprendizaje que son del desarrollo profesionalizante, por lo que se presenta el avance del trabajo de grado, la retribución social y la estancia profesional.

En la tabla 2 se presenta la distribución de las Unidades de Aprendizaje por áreas.

Área formación básica	Área metodológica	Área de desarrollo profesionalizante
Dirección y liderazgo organizacional	Métodos y procesos administrativos.	Retribución social
Diseño organizacional	Optativa I Optativa II Optativa III	Trabajo de grado I Trabajo de grado II Trabajo de grado III Trabajo de grado IV
Mercadotecnia		Estancia profesional III Estancia profesional II

Tabla 2. Unidades de Aprendizaje por áreas de formación.

### 11.3. Estructura Curricular por Semestre (orientación profesionalizante)

La integración de las unidades de aprendizaje (UAp) que el estudiantado cursa a lo largo de cuatro semestres articula de manera equilibrada una formación progresiva en las áreas de formación del plan y la especialización conforme a las LIES. En esta secuencia, las UAp del área básica se imparten en los dos primeros semestres; las optativas del área de desarrollo profesional se asignan a partir del segundo semestre; y las obligatorias del área metodológica.

Como se muestra en la secuencia de cuadros, cada una de las 14 UAp del Plan de Estudios que cuenta con carga horaria y valor en créditos definidos, para un total de 2,256 horas y 141 créditos en la currícula de la MDO UAGro.

SEMESTRE	UNIDAD DE APRENDIZAJE	HD		HI	CRED	OH	CRED	TH	H/ SEMES	TOTAL/ CRÉD
		HT	HP		HD-HI		OH			
I	Dirección y liderazgo organizacional	3	2	3	8	0	0	8	128	8
	Diseño organizacional	2	3	3	8	0	0	8	128	8
	Mercadotecnia	3	2	3	8	0	0	8	128	8
	Trabajo de Grado I	3	3	2	8	0	0	8	128	8
	Total	11	10	11	32	0	0	32	512	32

SEMESTRE	UNIDAD DE APRENDIZAJE	HD		HI	CRED	OH	CRED	TH	H/ SEMES	TOTAL/ CRÉD
		HT	HP		HD-HI		OH			
II	Métodos y procesos administrativos	2	3	3	8	8	0	0	128	8
	Optativa I	2	2	4	8	8	0	0	128	8
	Estancia profesional I	1	2	3	6	36	12	42	672	18

Trabajo de Grado II	3	3	2	8	8	0	8	128	8
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>36</b>	<b>66</b>	<b>1056</b>	<b>42</b>

SEMESTRE	UNIDAD DE APRENDIZAJE	HD		HI	CRED	OH	CRED	TH	H/ SEMES	TOTAL/ CRÉD
		HT	HP		HD-HI		OH			
III	Optativa II	2	2	4	8	0	0	8	128	8
	Estancia profesional II	1	2	3	6	36	12	42	672	18
	Trabajo de grado III	3	3	2	8	0	0	8	128	8
	<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>22</b>	<b>36</b>	<b>12</b>	<b>58</b>	<b>928</b>	<b>34</b>

SEMESTRE	UNIDAD DE APRENDIZAJE	HD		HI	CRED	OH	CRED	TH	H/ SEMES	TOTAL/ CRÉD
		HT	HP		HD-HI		OH			
IV	Optativa III	2	2	4	8	0	0	8	128	8
	Trabajo de Grado IV	3	3	2	8	0	0	8	128	8
	Retribución social	1	2	3	6	36	12	42	672	18
	<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>22</b>	<b>36</b>	<b>12</b>	<b>58</b>	<b>928</b>	<b>34</b>

## LISTA DE UNIDADES DE APRENDIZAJE OPTATIVAS

UNIDAD DE APRENDIZAJE	HD		HI	CRED	OH	CRED	TH	H/ SEMES	TOTAL/ CRÉD
	HT	HP		HD-HI		OH			
Ética y responsabilidad social	2	2	4	8	0	0	8	128	8
Gestión del capital humano	2	2	4	8	0	0	8	128	8
Economía y entorno global	2	2	4	8	0	0	8	128	8
Desarrollo y sustentabilidad	2	2	4	8	0	0	8	128	8
Emprendimiento	2	2	4	8	0	0	8	128	8
Cultura y clima organizacional	2	2	4	8	0	0	8	128	8
Cultura tributaria	2	2	4	8	0	0	8	128	8
Estadísticas para la toma de decisiones	2	2	4	8	0	0	8	128	8
Innovación de negocios y comercio electrónico	2	2	4	8	0	0	8	128	8
Desarrollo de equipos de trabajo	2	2	4	8	0	0	8	128	8
Gestión de la innovación tecnológica	2	2	4	8	0	0	8	128	8
Finanzas para las MiPyMEs	2	2	4	8	0	0	8	128	8

### 11.4. Proceso de Enseñanza-Aprendizaje

En congruencia con el modelo de enseñanza-aprendizaje de la UAGro, los programas de las unidades de aprendizaje de la MDO integran el conjunto de competencias a desarrollar por el estudiantado, con énfasis en la adquisición articulada de conocimientos, habilidades y valores, conforme a los lineamientos generales del posgrado. Se han priorizado contenidos actualizados y de orientación aplicada, los cuales serán revisados periódicamente por las y los integrantes del

Núcleo Académico responsables de cada seminario, y se articularán con las LIES del programa.

A continuación, se presenta una síntesis de las Unidades de Aprendizaje:

Curso/Créditos	Objetivo	Contenido	Métodos Enseñanza-Aprendizaje	Criterios y Procedimientos de Evaluación	Bibliografía básica
Dirección y liderazgo organizacional	Logra la comprensión y redefinición de un nuevo concepto de dirección y liderazgo de organizaciones que corresponda con la perspectiva actual de la Administración, en la que el interés, además de mejorar la productividad de las organizaciones, es favorecer el desarrollo psicosocial de los individuos y la construcción de organizaciones saludables y perdurables.	1. Introducción a la dirección y liderazgo en las organizaciones 2. Enfoques teóricos sobre el estudio de la dirección y el liderazgo. 3. Dirección de una organización Unidad 4. Estilos de liderazgo Unidad 5. El principal recurso de la dirección y el liderazgo: las personas.	Exposición. Discusión de artículos científicos y teorías organizacionales para la construcción del conocimiento de la dirección y el liderazgo. Revisión y retroalimentación de casos prácticos. Participación: Cuestionar y debatir, con fundamentos de las lecturas de artículos científicos o casos	Asistencia: La presencia del alumno en 80% o más de las sesiones contarán el 20% de la calificación aprobatoria • Elaboración de casos: La entrega de los ejercicios con respuestas adecuadas contribuirán con el 50% de la calificación aprobatoria • Evaluación escrita: Al final de la unidad de aprendizaje se entregará la elaboración de un artículo 30% de la calificación aprobatoria	American Psychological Association. (2010). Manual de estilo de publicaciones de la American Psychological Association (3era. ed. en español de la 6ta. ed. en inglés) Distrito Federal, México: Manual Moderno Maxwell, J (2005), Líder de 360. Editorial: Grupo Nelson Yukl, Gary (2008), Liderazgo en las

			prácticos.		Organizaciones , (1a Ed.), México,
--	--	--	------------	--	------------------------------------

Diseño organizacional	Elabora estructuras organizacionales utilizando las técnicas de diseño organizacional de acuerdo a las características propias de cada organización.	1. Propósito organizacional y diseño estructural 2. Elementos del diseño organizacional 3. Organigramas 4. Administración en procesos dinámicos	Discusión de artículos científicos y teorías organizacionales para la construcción del conocimiento de la dirección y el liderazgo. Revisión y retroalimentación de casos prácticos.	Asistencia: La presencia del alumno en 80% o más de las sesiones contarán el 20% de la calificación aprobatoria  Elaboración de casos: La entrega de los ejercicios con respuestas adecuadas contribuirán con el 50% de la calificación aprobatoria  Evaluación escrita: Al final de la unidad de aprendizaje se entregará la elaboración de un artículo 30% de la calificación aprobatoria	Daft, R. (2019). Teoría y diseño organizacional (12a ed.). Cengage Learning. <a href="https://hubinformacion.continental.edu.pe/recursos/libros-digitales/">https://hubinformacion.continental.edu.pe/recursos/libros-digitales/</a> .
Mercadotecnia	Diseñar un plan estratégico de mercadotecnia social con la finalidad de fortalecer la identidad e imagen de la organización a través del uso de herramientas digitales y de inteligencia artificial, dando respuesta a las necesidades que presente cada organización.	1. Antecedentes y evolución de la mercadotecnia 2. Sistemas de información de mercadotecnia y sus elementos 3. La identidad e imagen de las organizaciones. 4. Plan estratégico de mercadotecnia social	Exposición grupal, casos prácticos, uso de herramientas digitales para facilitar el diseño del plan estratégico de mercadotecnia social.	Asistencia mínima de 80% total del curso para acreditar el 20% de la evaluación total  Evaluación parcial 30% para reforzar conocimientos teóricos.  Presentación del Plan de mercadotecnia social 50% del total de evaluación.	KOTLER (2021) Marketing 5.0, Tecnología para la humanidad editorial LID.  FISHER (2019) Casos de marketing de México y América Latina , FCA UNAM  KOTLER (2018) Retail 4.0, 10 Reglas para la era

Métodos y Procesos Administrativos	<p>El maestrante diagnosticará el estado de sus procesos clave y las brechas de planeación, organización, dirección y control, modelará dichos procesos con BPMN para clarificar flujos y roles, definirá indicadores alineados a objetivos estratégicos que permitan medir avance y resultados, y diseñará e implementará ciclos ágiles de mejora continua. Además, consolidará un tablero de control que integre evidencia cuantitativa y cualitativa para la toma de decisiones, incorporando criterios de calidad, eficiencia y responsabilidad social, y comunicará hallazgos en un reporte ejecutivo.</p>	<p>1.-Diagnóstico PODC y mapeo SIPOC/BPMN: entradas, salidas, roles y cuellos. Niveles AS-IS vs TO-BE y trazabilidad proceso→objetivo.</p> <p>2.-Diseño de KPI/OKR: leading/lagging, metas y umbrales. Fuente, frecuencia, responsable y ficha del indicador.</p> <p>3.-Tablero básico para decisiones: lectura y alertas.</p> <p>Caso breve de aplicación y buenas prácticas de visualización.</p>	<p>Taller de diagnóstico PODC y mapeo SIPOC/BPMN (AS-IS/TO-BE) con estudio de caso.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Clínica de KPI/OKR: definición de métricas, líneas base y metas; revisión de fichas de indicador.</li> <li>• Simulación ágil (Scrum/Kanban): backlog, sprint planning y métricas de flujo (lead/cycle time, WIP).</li> <li>• Laboratorio de tableros: lectura crítica de visualizaciones, detección de brechas y propuestas de mejora.</li> <li>• Debate guiado y exposición corta por equipos con rúbrica (argumentación y evidencia).</li> </ul>	<p>Proyecto aplicado (equipo): BPMN AS-IS/TO-BE + set KPI/OKR + plan de medición + tablero inicial — 40%.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estudios de caso (individual): análisis y decisión justificada (2 casos) — 25%.</li> <li>• Reporte ejecutivo (individual): síntesis de hallazgos, impacto y propuesta — 25%.</li> <li>• Participación y asistencia (<math>\geq 80\%</math> de sesiones sincrónicas, foros, quizzes) — 10</li> </ul>	<p>Robbins, S. &amp; Coulter, M. Administración (ed. reciente). • Daft, R. Management. • Hammer, M. The Agenda / Reengineering. • PMI. PMBOK® Guide – 7th Ed. • Doerr, J. Measure What Matters (OKR). • I SO 9001:2015 (enfoque a procesos). • ( Sustituye y actualiza las referencias generales del listado previo, mantienen do textos de proceso administrativo como base).</p>
------------------------------------	---	---	---	--	--

Nombre: Economía y entorno global	<p>Evaluar el entorno global para identificar e incidir con las competencias de la micro, macro economía y desarrollo regional, con propuestas innovadoras que coadyuven a lograr direcciones exitosas en las organizaciones públicas, privadas y no gubernamentales de Guerrero.</p>	<p>Unidad 1. Micro economía:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1.1 El problema económico:</li> <li>• Probabilidades de producción y costos de oportunidad</li> <li>• 1.2 Cómo funcionan los mercados actuales (oferta y demanda) <ul style="list-style-type: none"> <li>• Elasticidad</li> <li>• Eficiencia y equidad</li> <li>• Acciones gubernamentales en los mercados</li> <li>• Mercados globales</li> </ul> </li> </ul> <p>Unidad 2. Elecciones individuales</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Utilidad y Demanda</li> <li>• Posibilidades, preferencias y elecciones</li> <li>2.1 Empresas y Mercados <ul style="list-style-type: none"> <li>• Organización de la producción</li> <li>• Producción y costos</li> <li>• Competencia perfecta</li> <li>• Monopolio</li> <li>• Competencia monopolística</li> <li>• Oligopolio</li> </ul> </li> </ul> <p>Unidad 3. Fallas del mercado y gobierno</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Elecciones públicas y bienes públicos</li> <li>• Externalidades y el medio ambiente</li> <li>3.1 Mercados de factores <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mercados de factores de producción</li> <li>• Desigualdad económica</li> <li>• Incertidumbre e información</li> </ul> </li> </ul> <p>Unidad 4. Macroeconomía: Una visión global</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El ciclo económico</li> <li>• Empleo y desempleo</li> <li>• Inflación y deflación</li> </ul> <p>Unidad 5. Evaluar la macroeconomía</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El crecimiento a largo plazo</li> <li>• El ahorro, la inversión y el sistema financiero</li> </ul>	<p>En el aula:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lluvia de ideas</li> <li>• Participación en clase</li> <li>• Trabajo en equipos</li> <li>• Exposición de temas</li> <li>• Realización de relatorías</li> </ul> <p>Fuera del aula:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Realización de ejercicios de aprendizaje y evaluación: presentación sistemática y argumentada ante el grupo de las evidencias definidas en las secuencias didácticas (ensayos, mapas conceptuales, cognitivos o mentales y el portafolio para la valoración crítica grupas e individual.</li> </ul>	<p>Sin perder de vista la relación entre evaluación, acreditación y calificación, el nivel de dominio alcanzado en la formación de la competencia de la unidad de aprendizaje se expresará en una calificación numérica. La calificación deberá ser entendida como la expresión sintética de la evaluación y del nivel de desarrollo de la competencia de la unidad de aprendizaje.</p> <p>Trabajo teórico: 50% Trabajo de investigación 50%</p>	<p>Dornbusch , R., Fischer, S., &amp; Startz, R. (2004). Macroeconomía. Madrid España: MsGrav Hill . Maldonado Guzmán, G., Ojeda Hidalgo, J. F., Uc Heredia, L. J., Valdez Juárez, L. E., &amp; Medina Elizondo, M. (2016). La microempresa en México: un diagnóstico de su situación actual. Ciudad de México: Universidad Autónoma de Aguascalientes. Nicholson, W. (2005). Microeconomics Theory. USA: THOMSON Parkin , M., &amp; Loría, E. (2015). Microeconomía. versión para latinoamericana. Ciudad de México: PEARSON . Piketty , T. (2014). El Capital en el siglo XXI. Ciudad de México: Fondo de Cultura</p>
-----------------------------------	---	--	--	--	---

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• La oferta y la demanda agregada</li> <li>• La política fiscal</li> <li>• El dinero, el sistema interbancario y los bancos centrales</li> <li>• La política monetaria</li> <li>• Mercado laboral, desempleo e inflación</li> </ul> <p>Unidad 6. La Economía urbana y regional</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollo económico y urbanización</li> <li>• Espacio geográfico y costos económicos</li> <li>• Ciudad y desarrollo: debates y desafíos</li> </ul> <p>6.1 Desarrollo Económico regional</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Disparidades regionales</li> <li>• Políticas regionales</li> <li>• Políticas y desarrollo local</li> <li>• La localización de las actividades económicas en el espacio nacional</li> <li>• La localización de las actividades económicas en el espacio urbano</li> <li>• La transformación de los espacios económicos</li> </ul>		Económica . Polése, M. (1998). Economía Urbana y Regional. Costa Rica: LUR. Robinson , W. (2015). América Latina y el Capitalismo. Una perspectiva crítica de la globalización. Ciudad de México: Siglo XXI.
Ética y responsabilidad social	Al finalizar la unidad de aprendizaje, el maestrante será capaz de identificar y aplicar los elementos conceptuales de la ética empresarial y la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), en su entorno legal, económico, laboral y medioambiental, con la finalidad de promover el compromiso ético y social en las organizaciones públicas o privadas.	<p>Unidad 1. Ética Empresarial</p> <p>Unidad 2. Ética empresarial, su importancia y dilemas</p> <p>Unidad 3. Responsabilidad Social Empresarial (RSE)</p> <p>Unidad 4. Aplicación de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar investigaciones documentales y de campo, presentando los resultados de forma oral y escrita.</li> <li>• Estudios de caso.</li> <li>• Resolver en equipos de trabajo casos prácticos, presentando las conclusiones respectivas.</li> <li>• Realizar visitas a organizaciones.</li> <li>• Prese</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asistencia y participación en clase.</li> <li>• Presentación de resultados de investigación.</li> <li>• Elaboración de reportes de prácticas.</li> <li>• Presentación de reportes de las visitas a organizaciones y conferencias.</li> <li>• Exposición de proyecto</li> </ul> <p>Cajiga, J.F. (2008). El concepto de responsabilidad social empresarial. Recuperado de: <a href="http://www.cemefi.org/esr/images/stories/pdf/esr/concepto_esr.pdf">http://www.cemefi.org/esr/images/stories/pdf/esr/concepto_esr.pdf</a></p> <p>M. (2012). Administración de Personal. Red Tercer Milenio</p>

			<p>ntación de conferencistas en el área.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Exposición de temas por equipo.</li> <li>• Organizar debates, exposición, foros, conferencias; de algunos de los temas de la asignatura.</li> <li>• Fomentar la participación en eventos académicos.</li> <li>• Flipped Classroom. al asignar a los estudiantes textos o videos previos al desarrollo de clase e implementando en el aula virtual.</li> </ul>	<p>S.C.: México.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cortina, A. (2008). Ética. Madrid. Akal.</li> <li>• Damian, Jorge L. (2014). Responsabilidad social empresarial. Recuperado de: <a href="http://www.scribd.com/doc/171673555/">http://www.scribd.com/doc/171673555/</a></li> <li>• Gimeno, T. (2012). Responsabilidad social corporativa . Recuperado de: <a href="https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/17839/2.%20CAP%C3%8D%20TUL%20.pdf?sequence=3">https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/17839/2.%20CAP%C3%8D%20TUL%20.pdf?sequence=3</a></li> <li>• Ruiz, E. y Gajo M. (2013). Recursos humanos y responsabilidad social corporativa . España. McGraw-Hill. Interamericana.</li> </ul>
--	--	--	---	---

Gestión del Talento Humano	Al finalizar la unidad de aprendizaje, el maestrante será capaz de diseñar e implementar estrategias efectivas de gestión del capital humano que potencien el desempeño de los trabajadores y contribuyan al logro de los objetivos estratégicos dentro de la organización pública o privada.	Unidad 1. Antecedentes y evolución de la gestión del talento humano Unidad 2. Planeación del capital humano Unidad 3. Proceso de ingreso del personal a las organizaciones Unidad 4. Capacitación y desarrollo de personal Unidad 5. Retención del talento (engagement y motivación)	Realizar investigaciones documentales y de campo, presentando los resultados de forma oral y escrita. • Estudios de caso. • Resolver en equipos de trabajo casos prácticos, presentando las conclusiones respectivas. • Realizar visitas a organizaciones. • Presentación de conferencistas en el área. • Exposición de temas por equipo. • Organizar debates, exposición, foros, conferencias; de algunos de los temas de la asignatura. • Fomentar la participación en eventos académicos	Asistencia y participación en clase. • Presentación de resultados de investigación. • Elaboración de reportes de prácticas. • Presentación de reportes de las visitas a organizaciones y conferencias. Exposición de proyecto	Chiavenato , I. (2021). Gestión del Talento Humano. McGraw-Hill. • Dessler, G. (2020). Administración de Recursos Humanos. Pearson. • Werther, W. & Davis, K. (2018). Administración de Personal y Recursos Humanos. McGraw-Hill. • Mondy, R. (2020). Administración de Recursos Humanos. Pearson. • Robbins, S. & Judge, T. (2009). Comportamiento Organizacional 13a. Ed. Pearson.
Cultura tributaria	Analizar las contribuciones en México desde el contexto empresarial y comprenderá el marco legal y fiscal para su cumplimiento. Asimismo, creará conciencia de la importancia del sistema fiscal.	Unidad 1. Principios constitucionales de las contribuciones. Unidad 2. Regímenes fiscales Unidad 3. Generalidades de los impuestos federales y locales Unidad 4. Legislación laboral, Seguridad Social e Infonavit Unidad 5. Sistema digital de las contribuciones	Integración de productos académicos Desarrollo de propuestas y proyectos Exposiciones y estudios de caso Presentación y discusión de lecturas recomendadas	30% Participación y trabajos en clase 30% Presentación de productos académicos 40% Proyecto de evaluación.	Burgoa, C. (2014), Principios Tributarios , México, Dofiscal  Covarrubias, A. (2011), Análisis e interpretación de las leyes fiscales en México: aportes para un modelo teórico, México, D.F.: Instituto Mexicano de Contadores Públicos.

					González, H. (2010) Puntos Finos sobre Seguro Social, (5° Ed.), México: ISEF  Grant, M. G. A., Mejía, F. E., & García, E. L. A. (2014). La concientiza ción fiscal de los contribuye ntes, como base para formar la cultura tributaria en México. Ciencia administrat iva, (2), 144-150.  México, Constitució n Política de los Estados Unidos Mexicanos , vigente. México, Leyes Fiscales Mexicanas y sus Reglament os, vigente.
--	--	--	--	--	--

Gestión de la innovación tecnológica	Manejar las plataformas tecnológicas de innovación y planificación administrativa así como los procedimientos de computación que resultan indispensables para la toma de decisiones de manera ética, crítica y reflexiva.	Unidad 1. El Uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación en el ámbito empresarial.  Unidad 2. Herramientas TIC para la productividad.  Unidad 3. Herramientas para la Innovación Tecnológica.  Unidad 4. Proceso de gestión tecnológica para la innovación.	1.- Se desarrollará la discusión de artículos originales de investigación, relacionados con los temas de estudio y se desarrollarán prácticas electrónicas 2.- Realizaran trabajos directo en software aplicable para innovación tecnológica	Prácticas 50% Participación de clase 10% Examen escrito 20% Proyecto Integrador 20%	Idris Mootee, Design Thinking para la innovación estratégica, 2014, Ed. Empresa Activa. Henry W. Chesbrough, Innovación abierta, 2011, Ed. Plataforma .  Fundación de la Innovación Bankinter, El arte de innovar y emprender, cuando las ideas se convierten en riqueza, 2010.  OCDE-Foro Consultivo Científico y Tecnológico, Innovación en las empresas, una perspectiva microeconómica, 2012.	Claudia González, Luis Arciniega, Daniela Ruiz, Un camino a la innovación tecnológica en México: 15 casos de éxito, 2013. Ed. Cengage Learning  José Luis Solleiro, Rosario Castañón, Gestión
--------------------------------------	---	--	---	--	--	---

					Tecnológico a: conceptos y prácticas,2 008, Ed. Plaza y Valdés.  Dominique Vinck, Ciencia y Sociedad, 2014, Ed. Gedisa.
Desarrollo y sustentabilidad	Al finalizar la unidad de aprendizaje, el maestrante será capaz de comprender las bases teóricas generales de las ciencias de la sostenibilidad y las que aplican en su campo de conocimiento. Dominar los métodos que se aplican en las ciencias de la sostenibilidad en contextos transdisciplinarios, y en particular los relativos al campo de conocimiento en el que se formó el alumno. Actuará con responsabilidad para desempeñarse profesionalmente su aplicación de la sostenibilidad con un sentido de justicia y equidad que hoy en día debe ser un estilo de vida de todos los involucrados. Así mismo dirigirá proyectos sustentables que generen una economía circular, con base en los principios y valores sustentados en un marco legal y normativo con criterio internacional y nacional.	Unidad 1. Generalidades del desarrollo sustentable Unidad 2. Economía circular Unidad 3. Contribución sustentable en los negocios	Productos académicos Desarrollo de proyectos	Asistencia, permanencia y puntualidad 20% Exposición de Investigación de campo 30% Trabajo final y defensa 50%	Jeffrey Hollender (2010). The Responsibility Revolution : How the Next Generation of Businesses Will Win. Edit. Jossey-Bass López López, Victor Manuel. (2008). Sustentabilidad y desarrollo sustentable . Editorial Trillas. México.  Mendez Morales, S. (2021). Sustentabilidad y economía en México. Edit. Patria Educación. México. Michael Blowfield (2013). Business and Sustainability. Edit.

				Oxford University Press  Ricardo Fernández García (2011). La dimensión económica del desarrollo sostenible. Editorial Club Universitario. España.	Torres Santos, P., Sánchez Pérez, X. (2022). Sustentabilidad Empresarial. Una visión actual para el futuro del mundo. Universidad Panamericana. México.
Emprendimiento	Proporcionar los conocimientos que le permitan realizar proyectos de emprendimiento para generar alternativas de soluciones a las problemáticas para el desarrollo económico de la región.	Unidad 1. Emprendimiento: Conceptualizaciones y contextualización. Unidad 2. Modelo de negocios: Canvas Unidad 3. Tendencias de negocios sostenibles  Unidad 4. Técnicas para el diseño de modelos de negocios	Productos académicos. Desarrollo de proyectos Otras técnicas y herramientas utilizadas son: Exposición de parte del profesor de los conceptos Exposición y estudios de casos. Presentación y discusión en clase de las lecturas recomendadas	Asistencia, permanencia y puntualidad 5% Actividades prácticas 25% Presentación y explicación de proyectos 70%	ALCARAZ RODRÍGUEZ, RAFAEL. El emprendedor de éxito: guía de planes de negocios. México. 2001. McGraw Hill.  ANZOLA ROJAS, SÉRVUL O. La actitud emprendedora: espíritu que enfrenta los retos del futuro. México. 1996. McGraw Hill.

				Alejandro Schnarch. 2021. Desarrollo de nuevos productos y empresas. McGraw-Hill
				Joan Ramón Sanchis Palacio, Vanesa Campos Climent & Ana Teresa Ejarque Catalá. 2020. Emprendimiento sostenible: Emprendiendo desde la creación de valor y el bien común. Piramide.
				Juan Del Cerro y Regina del Desentis A. 2017. ¿Qué es el emprendimiento social?
				Murcia Cabra Héctor Horacio. 2015. Creatividad e Innovación para el Desarrollo Empresarial Ediciones de la U. México.

					México. Prieto. 2016. Emprendimiento. Conceptos y plan de negocios. Segunda edición. Editorial Pearson México.
Innovación de negocios y comercio electrónico	Conocer las nuevas formas de hacer <b>negocios</b> a través de Internet, proporcionando a los alumnos habilidades y conocimientos para el desarrollo de sistemas de información adaptados al comercio electrónico	Unidad 1. Introducción a los negocios y comercio electrónicos Unidad 2. Amenazas de seguridad en el entorno de comercio electrónico Unidad 3. Cuestiones éticas, sociales y políticas del comercio electrónico Unidad 4. Ecosistemas digitales (ed) para el comercio electrónico business to consumer “b2c” y consumer to consumer “c2c” Unidad 5. Comercio electrónico business to business “b2b” y la administración de la cadena de suministro Unidad 6. Tendencias tecnológicas del comercio electrónico	Gestionar e innovar los servicios de Tecnologías de Información con un enfoque estratégico y de buenas prácticas, a través de la generación de conocimiento e inteligencia organizacional, para formular propuestas de innovación y competitividad. Lo anterior a través de las siguientes competencias particulares.	Asistencia, permanencia y puntualidad 5% Actividades prácticas 25% Presentación y explicación de proyectos 70%	Gutiérrez Tobar, Edimer (2015). Impacto del comercio electrónico en las grandes y medianas empresas de la ciudad de Sogamoso Boyacá, Colombia. Cuadernos Latinoamericanos de Administración, XI (20), 83-96. ISSN: 1900-5016. Disponible en: <a href="https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4096/409640743008">https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4096/409640743008</a>  Javier Muñiz Troyano, Juan Diego Polo. (2014) Comunit y manager, estrategias de gestión de redes

					sociales. Ed. Alfaomega  Kenneth C. Laudon, Jane P. Laudon. (2014) Manageme nt Informatio n Systems, Managing the Digital Firm, Ed. Pearson- Prentice Hall.  Libu, D.; BahariI, M.; Iahad, N.; Ismail, W. (2016).Sys tematic literature review of e- commerce implement ation studies. Journal of Theoretical and Applied Informatio n Technolog y, 89 (2): p.422-438  Rojas Chaoparro, J. (2017). Propuesta de desarrollo de un ecosistema digital para promoción de productos digitales. Artículo de la UAO,
--	--	--	--	--	--

					c ita e n: <a href="https://red.uao.edu.co/bitstream/handle/10614/9924/T07594.pdf;jsessionid=8B22022D7A403A2C252D00216DF0D80D?sequence=1">https://red.uao.edu.co/bitstream/handle/10614/9924/T07594.pdf;jsessionid=8B22022D7A403A2C252D00216DF0D80D?sequence=1</a> ,
Desarrollo y equipos de trabajo	El maestrante diseñará, implementará y evaluará estrategias de formación y desarrollo de equipos de trabajo, orientadas al fortalecimiento del clima organizacional, la cohesión grupal y la mejora del desempeño y la productividad, desde una perspectiva ética, inclusiva y de responsabilidad social.	Unidad 1. Fundamentos y Dinámica de los Equipos en las Organizaciones. Unidad 2. Integración y desarrollo de equipos de trabajo. Unidad 3. Desarrollo y evaluación de equipos de alto desempeño.	Presentación de la unidad de aprendizaje y explicar su importancia en la formación del profesional en Atención al diseño de organizaciones. • Método de casos, mediante el análisis y solución de casos reales o simulados • Aprendizaje cooperativo, a través del desarrollo de aprendizajes activos y significativos de manera cooperativa donde los	Ensayo crítico sobre modelos de equipos de trabajo 20% Reporte de diagnóstico de equipos de trabajo 25% Proyecto de intervención y presentación 35% Participación y actividades en aula 20%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Katzenbach, J. &amp; Smith, D. (2021). El equipo de alto rendimiento o. Harvard Business Review Press.</li> <li>• Lencioni, P. (2017). Las cinco disfunciones de un equipo. Empresa Activa.</li> <li>• Robbins, S. &amp; Judge, T. (2022).</li> </ul>

			<p>estudiantes aportan al desarrollo de la actividad, análisis y solución de casos, discusión de lecturas, etc.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Exposiciones, que busca activar los procesos cognitivos y habilidades de comunicación en el estudiante.</li> <li>Lección magistral, a través del cual el docente comparte experiencias con el estudiante.</li> <li>Flipped Classroom, al asignar a los estudiantes textos o videos previos al desarrollo de clase e implementado en el aula virtual.</li> </ul>		<p>Comportamiento Organizacional. Pearson.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Belbin, M. (2019). Roles en equipos de trabajo. Paidós.</li> </ul>
Estadística para la toma de decisiones	Instrumentar las herramientas estadísticas que permitan mejorar la toma de decisiones de las organizaciones, buscando aumentar la productividad y competitividad en las micro, pequeñas y medianas empresas de Guerrero.	<p>Unidad 1: Estadística descriptiva Tipo de variables Tipo de gráficas Promedio o media Mediana proporción Moda Rango Varianza Desviación estándar</p> <p>Unidad 2: Probabilidad Introducción a la probabilidad Análisis factorial Combinatoria Distribución de probabilidad binomial Distribución de probabilidad normal Distribución de probabilidad normal estándar Nivel de confianza y el valor Z</p> <p>Unidad 3: Muestreo Muestreo aleatorio simple para una variable de respuesta numérica Muestreo aleatorio simple para</p>	<p>Las actividades de aprendizaje, desarrollo y evaluación de competencias se realizarán con base en la metodología centrada en el estudiante y en el aprendizaje, no en la enseñanza. Se generarán ambientes de aprendizaje – presencial o virtual; grupal e individual- que propicien el desarrollo y la capacidad investigativa de los integrantes.</p>	<p>Trabajo individual (ejercicios y tareas) 20% Asistencia y participación 10% Trabajo en equipo (Aplicar la estadística a una problemática real en la región utilizando un paquete estadístico) 50% Examen 20%</p>	<p>1. Wayne W. Daniel. Bioestadística (base para el análisis de las ciencias de la salud) Editorial: McGraw-Hill. Año de publicación: noviembre 2008 2. S cheafer Richard. Elementos de muestreo. Editorial: Iberoamericana. Año de publicación:</p>

		<p>una variable de respuesta no numérica</p> <p>Muestreo sistemático</p> <p>Muestreo estratificado para varianzas y costos iguales</p> <p>Muestreo estratificado para varianzas y costos diferentes</p> <p>Muestreo por conglomerado para variables de respuesta no numéricas (Proporciones)</p> <p>Unidad 4: Inferencia y prueba de hipótesis</p> <p>Introducción a la estimación de parámetros y prueba de hipótesis Error tipo I y II</p> <p>Hipótesis nula y alterna p-valor</p> <p>Intervalo de confianza para proporciones poblacionales</p> <p>Unidad 5: Estadística bivariado</p> <p>Coeficiente de correlación Pearson</p> <p>Coeficiente de correlación Spearman</p> <p>Chi-cuadrada</p> <p>Coeficiente de contingencia</p> <p>Coeficiente Gamma</p> <p>Coeficiente Tao B de Kendall</p> <p>Coeficiente Tao C de Kendall</p> <p>Unidad 6: Modelos de regresión</p> <p>Modelo de regresión simple</p> <p>Modelo de regresión múltiple</p> <p>Modelo de regresión logística</p>		<p>n: 2010</p> <p>3.</p> <p>P</p> <p>astor-Barriuso, Roberto. Bioestadística. Madrid (España). Editorial: Centro Nacional de epidemiología – Instituto de Salud Carlos III. Diciembre 2012.</p> <p>4.</p> <p>P</p> <p>érez López, C. (2004). Técnicas de Análisis Multivariante de Datos: Aplicaciones con SPSS. Madrid, España: Pearson Educación. Sheskin, D. J. (2004). Parametric and non parametric Statistical Procedures . Boca Raton, London, NewYork: Chapman ad Hall/CRC.</p>
--	--	---	--	---

Finanzas para MiPyMEs	<p>Conocer y aplicar las finanzas desde una perspectiva de las MiPyMEs mediante un planteamiento y solución de problemas complejos que permitan tomar las mejores decisiones directivas, conforme a los objetivos de una organización empresarial.</p>	<p>Unidad 1. Presupuesto y costos Unidad 2. Introducción a los estados financieros Unidad 3. Capital de trabajo Unidad 4. Punto de equilibrio Unidad 5. Financiamiento e Inversión</p>	<p>Las orientaciones y las estrategias didácticas para implementar el aprendizaje, el desarrollo y la evaluación de competencias de esta unidad de aprendizaje, deben operarse por parte del facilitador y del estudiante en el aprendizaje</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asistencia, permanencia y puntualidad 5%</li> <li>• Actividades prácticas 25%</li> <li>• Presentación y defensa de avances 70%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Antonio Manzanera Escribano (2019). Finanzas para emprendedores. Edit. Culturales Paidos. México.</li> <li>• Besley, Scott, Brigham, Eugene, Fundamentos de Administración Financiera, (2012)Edit, Mc Graw Hill, México</li> <li>• González Urbina Pedro Armengol (2016). Gestión de la inversión y el financiamiento. Herramienta para la toma de decisiones. IMCP. México</li> <li>• Gutiérrez Banegas Miguel Ángel (2022). Contabilidad gerencial para no financieros . IMCP. México.</li> <li>• Hanke, J. E., Reitsch, A. G., &amp; Kourchenko, B. (2006).</li> </ul>
-----------------------	--	--	---	--	--

					Pronóstico en los negocios. México: Prentice-Hall • Morales Castro Arturo (2019). Principios básicos de finanzas para MiPyMEs. Edit. Ecoe. México. • Normas de Información Financiera Vigente • Sanjurjo, M. y Reinoso, M. (2003). Guía de valoración de empresas. España: Pearson Prentice Hall.
Retribución social	Contribuir con diferentes estrategias para la aplicación de los resultados de investigación y su comunicación, para el mejoramiento de las condiciones de vida de las familias y comunidades.	Actividades de apoyo y colaboración social: asesorar a jóvenes de licenciatura en su formación, crear materiales multimedia y de comunicación social con resultados de investigación, presentar resultados de investigación ante grupos sociales, productivos e institucionales, impartir cursos o talleres de formación e innovación social, sistematizar y presentar iniciativas sociales y de innovación, organizar eventos de formación y promoción de vocaciones científicas, brindar asesoría gratuita a jóvenes emprendedores con ideas que atiendan problemáticas actuales del país, entre otras.	Seguimiento y acompañamiento en las actividades.	La evaluación de la Unidad de Aprendizaje se hará por el método establecido por la Universidad Autónoma de Guerrero, Considerando aspectos como, Asistencia, Participación en las actividades de retribución social.	Lineamientos del SNP sobre la retribución social.

Trabajo de grado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proporciona al estudiante las herramientas y conocimientos para la realización de investigación científica aplicada a las ciencias administrativas, así como las bases para la interpretación, discusión y presentación de resultados.</li> </ul> <p>Unidad 1. Introducción a la Investigación Científica</p> <p>1.1 Importancia y objetivos de la Investigación Científica</p> <p>1.2 Tipos y enfoques de investigación</p> <p>1.3 Niveles y alcances de la investigación</p> <p>Unidad 2. Importancia de la investigación en Ciencias Administrativas</p> <p>2.1 El administrador como investigador</p> <p>2.2 Importancia de la investigación en las organizaciones</p> <p>2.3 Problemáticas de las organizaciones desde la investigación científica</p> <p>Unidad 3. Diseño del proyecto de investigación</p> <p>3.1 Identificación del problema</p> <p>3.2 Justificación del proyecto de investigación</p> <p>3.3 Preguntas de investigación</p> <p>3.4 La importancia y diseño de la hipótesis</p> <p>Unidad 4. Estructura y Construcción del Marco Teórico</p> <p>4.1 Importancia del Marco Teórico</p> <p>4.2 Fuentes de consulta</p> <p>4.3 Citación APA 7<sup>a</sup> Edición</p> <p>4.4 Estructura del Marco Teórico</p> <p>Unidad 5. Diseño de la metodología de investigación</p> <p>5.1 La importancia de la metodología de investigación</p> <p>5.2 Tipos de Investigación (Cualitativa, cuantitativa y mixta)</p> <p>5.3 Tipo y determinación de muestra</p> <p>5.4 Fuentes de recolección de datos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentación de la Unidad de Aprendizaje y explicar su importancia en la formación del profesional y el impacto positivo en las soluciones científicas a las problemáticas de las diferentes organizaciones.</li> </ul>	<p>Asistencia, permanencia y puntualidad 10%</p> <p>Actividades prácticas 20%</p> <p>Presentación y defensa del Protocolo de Investigación 70%</p>	<p>Augusto, César. (2010). Metodología de la Investigación: Administración, Economía, Humanidades Y Ciencias Sociales. Editorial Pearson. ISBN: 978-958-699-1285 Bahena, Guillermín a (2017). Metodología de Investigación. Editorial Grupo Editorial Patria S.A de C.V. INSB : 978-6077443797.</p> <p>García, Benilde (2009). Manual de métodos de investigación para las ciencias sociales. Un enfoque de enseñanza basada en proyectos. Editorial El Manual Moderno. Edición ISBN: 978-607-4480-115.</p> <p>Hernández, Roberto; Fernández, Carlos, Baptista, María. Metodología de la Investigación, Sexta Edición.</p>
------------------	--	--	--	--

					Editorial. Mc. Graw Hill. ISBN: 978-607- 15-0291-9. Hernández, Roberto (2016). Fundament os de Investigaci ón. Editorial. Mc. Graw Hill. ISBN: 978- 607151395 3.
Trabajo de grado II	Que el estudiante culmine el protocolo de investigación iniciado en la unidad de aprendizaje Trabajo de Grado I y finalice la construcción del marco teórico que fundamenta su objeto de estudio, garantizando la coherencia conceptual, la pertinencia del planteamiento del problema y la claridad en la orientación metodológica del proyecto.	<p>Unidad 1. Análisis y delimitación del problema organizacional</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificación de situaciones problemáticas en contextos reales.</li> <li>• Selección del objeto de estudio y alcance del proyecto.</li> <li>• Revisión de antecedentes institucionales y contextuales.</li> <li>• Reformulación del planteamiento del problema y su justificación.</li> </ul> <p>Unidad 2. Integración del Protocolo de Investigación Aplicada</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Articulación del problema, preguntas, hipótesis (si aplica) y objetivos.</li> <li>• Justificación desde la perspectiva organizacional y social.</li> <li>• Consideraciones éticas y viabilidad del estudio.</li> <li>• Entrega final del protocolo para revisión y aprobación</li> </ul> <p>Unidad 3. Búsqueda y gestión de información científica</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estrategias de búsqueda en bases académicas</li> <li>• Criterios de selección de literatura científica relevante.</li> </ul>	<p>La Unidad de Aprendizaje se realiza de manera práctica, es decir se realizarán actividades en el aula como fuera de ellas con la finalidad de cumplir con los objetivos planteados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asistencia y puntualidad</li> <li>• Actividades prácticas</li> <li>• Protocolo de investigación</li> <li>• Marco teórico</li> <li>• Presentación y defensa del proyecto de tesis</li> </ul>	<p>Augusto, César. (2010). Metodología de la Investigación: Administración, Economía, Humanidades Y Ciencias Sociales. Editorial Pearson. ISBN: 978- 958-699-1285</p> <p>Arbaiza, Lydia (2018) Cómo Elaborar una Tesis de Grado. Editorial Alfaomega . ISBN: 978- 958778454 1</p> <p>Bahena, Guillermín a (2017). Metodología de Investigación. Editorial Grupo Editorial Patria S.A</p>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboración de fichas, matrices y mapas conceptuales.</li> <li>• Construcción de categorías y conceptos clave.</li> </ul> <p>Unidad 4.</p> <p>Construcción del Marco Teórico</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Relación entre conceptos, enfoques y modelos organizacionales.</li> <li>• Conexión entre teoría y problema aplicado.</li> <li>• Redacción académica: cohesión, argumentación y citación.</li> <li>• Evaluación crítica de autores y enfoques.</li> </ul>		de C.V. INSB : 978- 607744379 7.
				García, Benilde (2009). Manual de métodos de investigaci ón para las ciencias sociales. Un enfoque de enseñanza basada en proyectos. Editorial El Manual Moderno. Edición ISBN: 978-607- 4480-115.
				Gómez, Miguel; Pierre, Jean; Alzate, Maria Victoria (2010). Cómo Hacer Tesis de Maestría y Doctorado: Investigaci ón Escritura y Publicaci ón. ISBN: 978958648 6637

					(2016). Fundamentos de Investigación. Editorial. Mc. Graw Hill. ISBN: 978-6071513953.  Rivastovar, Luis. (2020). Elaboración de Tesis, Segunda Edición. Editorial Trillas, ISBN: 9786071738813
Trabajo de grado III	Que el estudiante diseñe el enfoque metodológico y el plan operativo de su investigación aplicada, definiendo técnicas de recolección y análisis de datos acordes al problema organizacional, asegurando rigurosidad científica y viabilidad.	<p>Unidad 1. Enfoque y diseño de la investigación aplicada</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tipos y enfoques de investigación en contextos organizacionales.</li> <li>• Selección del diseño según el problema y los objetivos.</li> </ul> <p>Unidad 2. Técnicas de recolección de datos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entrevistas, cuestionarios, observación y análisis documental.</li> <li>• Criterios de pertinencia y rigor.</li> </ul> <p>Unidad 3. Diseño y validación de instrumentos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Construcción de instrumentos cualitativos y cuantitativos.</li> <li>• Validación de contenido, pilotaje y ajustes.</li> </ul> <p>Unidad 4. Plan de análisis de datos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Métodos de análisis cualitativo (codificación, categorización).</li> <li>• Métodos de análisis cuantitativo</li> </ul>	<p>Presentación de la Unidad de Aprendizaje y explicar su importancia en la formación del profesional y el impacto positivo en las soluciones científicas a las problemáticas de las diferentes organizaciones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asistencia y puntualidad</li> <li>• Actividades prácticas</li> <li>• Capítulo metodológico finalizado</li> <li>• Instrumento validado</li> <li>• Plan operativo de recolección y análisis de datos</li> </ul>	Augusto, César. (2010). Metodología de la Investigación: Administración, Economía, Humanidades Y Ciencias Sociales. Editorial Pearson. ISBN: 978-958-699-1285  Arbaiza, Lydia (2018) Cómo Elaborar una Tesis de Grado. Editorial Alfaomega . ISBN: 978-9587784541  Bahena, Guillermina (2017). Metodología de Investigación. Editorial Grupo

	<p>(estadística descriptiva/inferencial básica).</p> <p>Unidad 5. Integración del capítulo metodológico y plan de trabajo de campo</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Redacción final del capítulo metodológico.</li> <li>• Cronograma, recursos y consideraciones éticas.</li> </ul>		<p>Editorial Patria S.A de C.V. INSB : 978-6077443797.</p> <p>García, Benilde (2009). Manual de métodos de investigación para las ciencias sociales. Un enfoque de enseñanza basada en proyectos. Editorial El Manual Moderno. Edición ISBN: 978-607-4480-115.</p> <p>Gómez, Miguel; Pierre, Jean; Alzate, María Victoria (2010). Cómo Hacer Tesis de Maestría y Doctorado: Investigación Escritura y Publicación. ISBN: 9789586486637</p> <p>Hernández, Roberto; Fernández, Carlos, Baptista, María. Metodología de la Investigación, Sexta Edición. Editorial Mc. Graw Hill. ISBN: 978-607-15-0291-9.</p>
--	---	--	---

					Hernández, Roberto (2016). Fundamentos de Investigación. Editorial. Mc. Graw Hill. ISBN: 978-6071513953.  Rivastovar, Luis. (2020). Elaboración de Tesis, Segunda Edición. Editorial Trillas, ISBN: 9786071738813
Trabajo de grado IV	El estudiante será capaz de integrar los conocimientos básicos, profesionalizantes y metodológicos, habilidades y actitudes adquiridos durante sus estudios de maestría mediante el proyecto de tesis para obtener el grado.  Objetivos particulares:	El contenido del curso y la forma de trabajo se llevará a cabo de común acuerdo entre el tutor y el alumno bajo la modalidad de dirección.	Desarrollar mediante un cronograma que permitirá al estudiante realizar su trabajo de grado y al tutor darle seguimiento.	Retroalimentación de observaciones y experiencias 50% Presentación del trabajo final para su evaluación 50%	García, Benilde (2009). Manual de métodos de investigación para las ciencias sociales. Un enfoque de enseñanza basada en proyectos. Editorial El Manual Moderno. Edición ISBN: 978-607-4480-115.  Gómez, Miguel; Pierre, Jean; Alzate, María Victoria (2010). Cómo Hacer Tesis de Maestría y Doctorado: Investigación Escritura y Publicación. ISBN: 9789586486637

					Hernández, Roberto; Fernández, Carlos, Baptista, María. Metodología de la Investigación, Sexta Edición. Editorial. Mc. Graw Hill. ISBN: 978-607-15-0291-9.
--	--	--	--	--	--

Tabla 6: Contenido sintético de las UAp de formación básica.

## 12. LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN E INCIDENCIA SOCIAL (LIES)

La MDO UAGro se enfocará en una sola Línea de Investigación e Incidencia Social (LIES):

**Gestión y desarrollo empresarial.** Esta LIES analiza los factores que limitan el crecimiento, formalización, desarrollo y consolidación de las micro, pequeñas y medianas empresas, ofreciendo alternativas para el mejoramiento de las áreas y los procesos administrativos, mediante la participación e intervención multidisciplinaria.

Se propone iniciar para la siguiente generación una LIES más, con el nombre de:

**Intervenciones y gestión para la generación de actividades económicas desde las Organizaciones.**

Esta LIIES se enfoca en el análisis crítico, diseño, e implementación de estrategias de intervención y modelos de gestión que permiten a las organizaciones fungir como motores efectivos de la generación de valor económico y social en la región de Guerrero.

Se sustenta esta LIES porque hay dos proyectos aprobados recientemente de acuerdo a la convocatoria de proyectos con financiamiento en ejes estratégicos 2025 de la SECIHTI, que están directamente relacionados con los objetivos de la MDO. Los proyectos son:

1. “Sabores, saberes y tradiciones comunitarias en Acapulco. Ventanas de turismo alternativo”, donde están integradas de manera activa dos estudiantes becarias de la generación 2025-2027, que se vinculan con su proyecto para la obtención del grado.
2. “Desarrollo de unidades económicas agroalimentarias con enfoque social en sectores vulnerables de los municipios de San Luis Acatlán, Tlacoachistlahuaca y Xochistlahuaca, Guerrero”, donde colaboran también dos estudiantes becarias de la generación 2024-2026 que son originarias de estas mismas comunidades de pueblos originarios y que de manera activa han obtenidos productos académicos como capítulos de libro y artículos de divulgación presentados en congresos, además que una de ellas tuvo una estancia de investigación en la Universidad Alicante en España y en este proyecto se encuentran como responsable técnico integrante del Núcleo Académico.

### **13. MODALIDAD EN LA QUE SE IMPARTE**

La Maestría en Dirección de Organizaciones se imparte bajo modalidad escolarizada con flexibilidad multimodal (presencial, semipresencial y virtual), en apego al modelo educativo y académico de la UAGro y a los lineamientos institucionales de aseguramiento de la calidad. La modalidad base es presencial; no obstante, para favorecer la continuidad formativa, la vinculación con el entorno y la movilidad académica, se incorporan estrategias híbridas sustentadas en entornos virtuales de aprendizaje y recursos digitales institucionales.

Operación académica por modalidad.

Presencial: sesiones sincrónicas en aulas y laboratorios; prácticas y estancias profesionales en organizaciones públicas, privadas y sociales; evaluaciones de desempeño en escenarios reales.

Semipresencial (híbrida): combinación planificada de sesiones presenciales y actividades sincrónicas/asincrónicas en plataforma institucional; utilización de aulas virtuales, foros moderados, estudio de casos, ABP y simulaciones.

Virtual: actividades sincrónicas y asincrónicas a través de videoconferencia y LMS institucional; aplicable a seminarios, optativas y tutorías, con equivalencia plena en criterios de evaluación, créditos y evidencias.

#### **14. MODALIDAD PARA LA OBTENCIÓN DEL GRADO**

Las modalidades para obtener el grado de Maestría, serán los siguientes:

1. Elaboración de una tesis escrita sobre un tema específico, para defender ante un sínodo y en la que se muestre dominio de las habilidades, competencias, actitudes y capacidades profesionales específicas propuestas en el Plan de Estudios de la Maestría en Dirección de Organizaciones
2. Elaborar un producto académico que sea resultado de la ejecución de un proyecto de carácter profesional en el campo de la línea elegida, tales como: memorias de prácticas profesionales, informe, estudios de caso, estudio comparado.
3. Publicar al menos un artículo como autor, en una revista con arbitraje nacional o internacional y que incida en el perfeccionamiento de su campo profesional de su área de especialización. Cualquiera de las opciones anteriores, dependiendo de su complejidad, será desarrollada individualmente y calificada por el Comité Tutorial para ser presentada ante un jurado para su evaluación y obtención del grado.

## **15. REQUISITOS DE EGRESO Y OBTENCIÓN DEL GRADO**

- a. Haber cubierto los créditos del plan de estudios con un promedio mínimo de ocho.
- b. Aprobación por el Comité Tutorial y el Núcleo Académico de la Maestría en Dirección de Organizaciones, del protocolo en donde se describe su proyecto de desarrollo profesional.
- c. Haber registrado su protocolo ante la Coordinación de Posgrado en MDO, aprobado por el Comité Tutorial.
- d. Haber asistido como ponente al menos a un Congreso nacional o internacional para difundir conocimientos de su LIES.
- e. Presentar constancia expedida por la UAGro o por una institución reconocida, que avale de manera oficial, la compresión del idioma inglés.
- f. Haber elaborado, presentado y aprobado su trabajo de titulación como producto de sus avances de trabajo de grado.
- g. Defender y aprobar ante un jurado su trabajo de graduación.
- h. Cumplir los demás requisitos administrativos que establece el Reglamento General de Posgrado de la Universidad Autónoma de Guerrero.
- i. Cumplir el total de las actividades de retribución social (para estudiantes de tiempo completo y becados por SECIHTI).

## **16. REQUISITOS DE INGRESO Y PERMANENCIA**

### **16.1. Requisitos de ingreso**

- a) Presentar un escrito de exposición de motivos que fundamente el interés en cursar la Maestría en Dirección de Organizaciones.
- b) Aprobar el Examen Nacional de Ingreso (EXANI-III).
- c) Presentar y defender un anteproyecto de titulación ante la comisión de admisión del posgrado.
- d) Entregar currículum vitae con documentos comprobatorios y dos cartas de recomendación (laboral o académica).
- e) Acreditar manejo del idioma inglés, al menos a nivel de comprensión de textos.
- f) Comprobar dominio básico de herramientas y aplicaciones digitales.

- g) Sostener entrevista personal con la comisión de admisión para exponer las razones de la postulación.
- h) Presentar certificado médico expedido por el Servicio Médico Universitario o por instituciones de salud reconocidas conforme al Reglamento Escolar de la UAGro.
- i) Presentar originales del título, diploma o grado del nivel inmediato anterior, así como los certificados de estudios correspondientes.
- j) Acreditar promedio mínimo de ocho (8.0) en la licenciatura.
- k) Demostrar experiencia o vinculación en el campo profesional del programa, preferentemente en instituciones, organizaciones de la sociedad civil o sectores sociales que trabajan temas de violencias o conflictos.
- l) Cumplir los trámites administrativos establecidos en la convocatoria de ingreso y los indicados por la Dirección de Administración Escolar (DAE) de la UAGro.

## 16.2 Requisitos de permanencia

- a) La condición de estudiante se adquiere al cubrir los requisitos de ingreso y formalizar, en tiempo y forma, la inscripción.
- b) Permanecer inscrito durante el tiempo necesario hasta la obtención del grado, sin rebasar el plazo máximo de permanencia establecido en el Plan de Estudios.
- c) La evaluación de unidades de aprendizaje, seminarios y talleres se realizará con escala de cero a diez; la calificación mínima aprobatoria es de ocho (8.0).
- d) Para conservar la permanencia, no se deberán reprobar dos unidades de aprendizaje; en caso contrario, procede baja definitiva.
- e) En caso de reprobación de una unidad de aprendizaje, se suspenderá temporalmente la beca de posgrado SECIHTI, de contar con ella, hasta recuperar la calificación aprobatoria.
- f) Para inscribirse al tercer semestre, deberá acreditarse la defensa de un proyecto de titulación ante el comité tutorial designado.
- g) El periodo para obtener los créditos y el grado será de dos años, con posibilidad de prórroga por un año; la solicitud será valorada por el comité tutorial y la Coordinación De la MDO.
- h) Serán causas adicionales de baja las previstas en la legislación universitaria aplicable.

## 17. MECANISMO Y CRITERIOS DE SELECCIÓN DE ASPIRANTES

### 17.1. Mecanismos de Selección

La selección de aspirantes será resuelta de manera colegiada por la Comisión de Admisión del Posgrado y el Núcleo Académico, con base en los requisitos establecidos en este plan de estudios. Para la aceptación de una solicitud se valorará el desempeño del aspirante en su trayectoria profesional y en sus etapas formativas previas (título o grado obtenido, certificado de calificaciones con promedio), su nivel de conocimientos, y la comprensión de un idioma extranjero además del dominio del español (en el caso de aspirantes extranjeros).

#### 17.1.1. Convocatoria de Ingreso

Se convocará al registro de aspirantes conforme a las fechas que establezcan la UAGro y la Coordinación del Posgrado. Los ingresos se realizarán en los plazos del calendario escolar. La convocatoria se difundirá en medios electrónicos, en la página del posgrado y de la UAGro, y se enviará también a las instituciones donde se identifique población potencial interesada en participar en el proceso de admisión.

#### 17.1.2. Procedimiento de Registro de la Solicitud

Dentro del periodo de entrega de documentación, la persona aspirante deberá recabar y entregar la solicitud de admisión ante la Coordinación del Posgrado, junto con los requisitos administrativos en la sede principal de la Maestría en Dirección de Organizaciones.

#### 17.1.3. Proceso de Selección de Aspirantes

El proceso de selección para ingresar a la MDO será decidido de manera colegiada por las y los integrantes del Núcleo Académico en su función de Comité de Admisión, con base en los requisitos del Plan de Estudios.

#### **17.1.4. Comunicación de los Resultados**

Junto con los resultados del examen del CENEVAL (EXANI-III), se tomará en cuenta el resultado de la entrevista y demás criterios de selección. Los resultados de la selección de aspirantes serán dados a conocer en las fechas establecidas en la convocatoria de Admisión del Posgrado, además se comunicará por escrito o virtualmente a cada aspirante el resultado. En caso de rechazo se fundamentará el mismo, exponiendo los motivos de dicha decisión.

Cada aspirante deberá inscribirse a través de la plataforma virtual que la DAE implemente; Esta acción es responsabilidad exclusiva del interesado o interesada y deberá realizarla durante todos y cada uno de los semestres que duren sus estudios, hasta la obtención del grado correspondiente.

#### **17.1.5. Asignación de becas.**

Los aspirantes que hayan sido aceptados y que deseen obtener una beca SECIHTI deberán postularse a la convocatoria de becas nacionales de posgrado, donde se les indicarán los requisitos vigentes para el trámite de solicitud de beca, de acuerdo con la normatividad establecida por el SNP de la SECIHTI.

### **18. SEGUIMIENTO DE TRAYECTORIA ESCOLAR**

La MDO implementa tres estrategias para dar seguimiento a la trayectoria académica del estudiantado, con el propósito de prevenir la deserción y coadyuvar a la eficiencia terminal del programa: a) integración de un Comité Tutorial (CT) por estudiante, avalado por el Núcleo Académico (NA); b) reunión semestral del CT para analizar la trayectoria, identificar problemáticas e implementar alternativas de solución; cuando el avance sea insuficiente, se realizará una reunión intermedia; c) medidas académicas remediales para los casos con dificultades de rendimiento, avaladas por el NA del posgrado; y d) sistema informático de

seguimiento de la trayectoria escolar por estudiante, vinculado al Sistema de Seguimiento al Posgrado de la UAGro.

Los procedimientos de seguimiento se organizan en tres etapas: ingreso, permanencia y egreso. En ingreso, se integra el CT, se identifican potencialidades e intereses y se incorpora a cada estudiante a las Líneas de Investigación e Incidencia Social (LIES) acordes a su perfil; se inicia el trabajo de titulación y se formaliza la presentación del proyecto antes de iniciar el segundo semestre, con apoyo del CT y de la coordinación del programa. En permanencia, se brinda acompañamiento formativo continuo; el CT orienta la participación en eventos académicos para dar seguimiento al trabajo terminal y en acciones de movilidad académica. En egreso, la coordinación del posgrado y el CT acompañan la conclusión en tiempo y forma de los trabajos de titulación, hasta la obtención del grado.

### **18.1 Retribución Social**

Serán consideradas actividades de retribución social aquellas encaminadas a vincular al estudiantado con la sociedad, con la finalidad de acercar el contexto social a la comunidad del conocimiento.

Atendiendo el documento “Retribución social para SECIHTI” Secretaría de Ciencias, Humanidades, Tecnología e Innovación<sup>7</sup> las actividades de retribución social tendrán como objetivos:

- Propiciar la reflexión y conciencia sobre el compromiso ético de las personas becarias sobre el apoyo que reciben gracias a las aportaciones de la sociedad mexicana, para su formación.
- Contribuir con diferentes estrategias para la aplicación de los resultados de investigación y su comunicación, para el mejoramiento de las condiciones de vida de las familias y comunidades.
- Colaborar en la atención y solución de problemas prioritarios en los contextos en donde se ubican las Instituciones de Educación Superior y Centros de Investigación.

### **19. TUTORÍAS**

---

<sup>7</sup> (SECIHTI y Cenidet, 2024),

Antes de finalizar el primer semestre, la Coordinación de la MDO asignará a cada estudiante un Comité Tutorial (CT) integrado por Director(a) de Tesis y Tutor(a); eventualmente podrá incorporarse un Codirector(a) (interno o externo al programa) y un Asesor(a). De acuerdo con el área profesional elegida, el CT podrá incluir a un académico externo al programa.

<b>Funciones</b>	<b>del</b>	<b>Comité</b>	<b>Tutorial.</b>
a)	Planear, organizar y evaluar las actividades académicas en conjunto con la o el estudiante.		
b)	Revisar, orientar, dirigir y, en su caso, avalar el proyecto de titulación, así como verificar el cumplimiento de los requisitos para la obtención del grado.		
c)	Recomendar al Núcleo Académico (NA) cambios de tema de tesis, suspensiones, bajas, así como la asignación o sustitución de tutores y directores de tesis.		
d)	Proponer a la Coordinación del Posgrado la integración del jurado que evaluará la defensa de tesis.		

### **Roles y responsabilidades.**

Director(a) de Tesis: propondrá a la Coordinación del Posgrado la integración del CT del estudiante; este proceso no deberá rebasar los tres primeros meses desde el ingreso. Su función principal es coordinar y guiar el trabajo de titulación

.

Tutor(a): acompaña y da seguimiento a la trayectoria académica del estudiante durante toda su permanencia en el programa.

Asesor(a): apoya en la revisión de avances del proyecto de titulación. La o el estudiante podrá solicitar a la Coordinación del Programa el cambio de alguna persona integrante del CT, fundando su solicitud en criterios académicos.

Criterios de participación en Comités Tutoriales.

Quienes funjan como director(a) de tesis, tutor(a) o asesor(a) no podrán participar en más de tres comités tutoriales del programa y deberán cumplir con:

a) Grado de maestría o doctorado en áreas disciplinares del programa.

b) Dedicación de tiempo completo o medio tiempo a actividades académicas o profesionales del programa.

c) Producción académica permanente y de alta calidad, basada en trabajos de investigación o profesionales originales.

d) Para la dirección de tesis, pertenecer al Núcleo Académico (NA) de la MDO.

En materia de direcciones de tesis, los miembros del NA podrán dirigir hasta dos tesis por generación. Los y las académicos que no concluyan ningún proceso de titulación no serán asignados a nuevas direcciones de tesis hasta pasar un ciclo generacional.

## **20. FLEXIBILIDAD DEL PLAN DE ESTUDIOS**

### **20.1 Flexibilidad en la Trayectoria Escolar**

El Plan de Estudios de la Maestría en Dirección de Organizaciones incorpora cursos obligatorios y optativos, lo que permite al estudiantado trazar su trayectoria académica y profesional en acuerdo con su Comité Tutorial, seleccionando las UApz acordes con el perfil de sus aspiraciones formativas. Dicha trayectoria se regirá por la formación y antecedentes de la persona estudiante, la LIES elegida y sus intereses académicos y profesionales de las unidades de optativas (UAPpz) pertenecientes al área de desarrollo profesional del programa. En caso de requerir una UApz optativa no contemplada en este Plan de Estudios, podrá acreditarse en otro posgrado de la entidad, del país o del extranjero, previa formalización del acuerdo con la MDO.

Asimismo, se consideran dos UApz de estancia profesional, con una duración de uno a tres meses, orientadas a fortalecer el trabajo de titulación. Estas estancias podrán realizarse en el espacio organizacional, institucional o social vinculado con el campo profesional elegido para el proyecto de titulación y constituyen la etapa de mayor vinculación del estudiantado con dicho campo, en la que aplicará las capacidades adquiridas en la institución, organización social o comunidad definida en su proyecto

### **20.2 Flexibilidad en la Orientación y Contenido**

El Plan de Estudios de la Maestría en Dirección de Organizaciones, es de carácter profesionalizante, diseñado para satisfacer una demanda de profesionistas para la atención de problemáticas que se viven en las organizaciones, para actualizar sus contenidos a los cambios

que puedan surgir del mercado profesional, de modo que pueda ser actualizado o reestructurado en los contenidos que oferta.

Sus fuentes de trabajo, por tanto, están perfiladas a incorporarse en el sector productivo social, empresarial, sociedades cooperativas, consultores independientes, creadores de empresas e instituciones públicas a nivel local, nacional e incluso internacional.

### **20.3 Flexibilidad de los Medios de Aprendizaje**

El contexto nacional e internacional exige estar a la vanguardia de los procesos de cambio social, político y económico. Por ello, es preciso tener en cuenta los intereses académicos y profesionales de los estudiantes, así como sus posibilidades y su proyección de desempeño profesional a futuro. Bajo esa lógica, las necesidades en su formación obligan a establecer criterios de flexibilización en cuanto a contenidos de las Unidades de Aprendizaje. Los contenidos que se señalan en los Cuadros anteriores, no son rígidos ni estables para todos los estudiantes, son susceptibles de flexibilización, por eso las Unidades de Aprendizaje tienen nombres genéricos. Tal flexibilización será realizada sobre la base de los siguientes criterios: actualidad, innovación, e intereses u orientaciones de los estudiantes. El criterio de la actualidad permitirá incorporar como contenido de estudio los temas, técnicas y métodos más actuales relativos a la LIES de profesionalización. El criterio de innovación permitirá incorporar como contenido de estudio, los hallazgos novedosos en las organizaciones. Las LIES que se cultivan en este programa educativo, determinarán las pautas para definir proyectos de investigación para la aplicación del conocimiento generado. También los contenidos serán flexibles para satisfacer los intereses u orientaciones de los estudiantes, éstos serán determinados por las necesidades de la línea de trabajo profesional de su interés o bien por las necesidades del área específica de especialización.

## **21. EVALUACIÓN DEL PLAN DE ESTUDIOS**

El Plan de Estudios se evaluará y actualizará periódicamente como mecanismo para asegurar la calidad de la oferta educativa y de los procesos académicos, en concordancia con los lineamientos institucionales, internos y externos que lo rigen. En el ámbito externo, y conforme al SNP, el programa será objeto de evaluación por pares académicos en los periodos que

se dictamenen. En el ámbito interno, el PE se evaluará de manera sistemática con el acompañamiento de la Dirección del Posgrado de la UAGro, atendiendo al logro de los objetivos formativos y a la mejora del ejercicio profesional de las y los egresados.

Para cumplir con las evaluaciones interna y externa, se realizarán al menos cada tres años estudios de opinión dirigidos a empleadores, responsables de estudiantes en estancias profesionales, egresados, estudiantes en activo y Núcleo Académico. Los resultados se publicarán en el sitio digital institucional de la MDO. Con base en dichos hallazgos y en la reflexión académica correspondiente, el PE se actualizará o reestructurará de forma periódica, lo que podrá incidir en el rediseño de las LIES y en el ajuste de la estructura curricular del programa.

## **21.1. Organización del plan de estudios**

El Plan de Estudios de la Maestría en Dirección de Organizaciones regula el funcionamiento académico y organizacional del programa conforme a los lineamientos normativos e institucionales de la UAGro: modelo académico y curricular, organización y políticas de aseguramiento de la calidad del posgrado. Asimismo, se fundamenta en el Marco de Referencia del SNP.

### **Ámbito organizacional.**

La coordinación del ámbito organizacional recae en el Núcleo Académico, integrado por profesoras y profesores investigadores de tiempo completo, tiempo parcial y colaboradores externos, quienes deliberan y deciden de manera colegiada o mediante comisiones designadas para cada actividad académica u operativa. El personal académico se agrupa conforme a las LIES que desarrolla el programa. El seguimiento de la trayectoria escolar del estudiantado es responsabilidad del Comité Tutorial, del NA y de la Coordinación del programa.

### **Modalidades y movilidad.**

Las UApz podrán impartirse en modalidad presencial, semipresencial o virtual, de acuerdo con los intereses académicos y profesionales del estudiantado y con la validación del Comité Tutorial, justificando la elección en el proyecto de titulación cuando requiera estancias fuera de la sede del programa. Asimismo, las y los estudiantes podrán cursar asignaturas equivalentes en

otras instituciones académicas o profesionales nacionales o extranjeras mediante movilidad estudiantil, previa formalización ante el área de Administración Escolar y de Movilidad Académica.

### **Organización de la docencia.**

La planeación de clases se definirá según el tipo de UApz y la modalidad. Se priorizará que los cursos básicos se imparten a lo largo de los días hábiles de la semana; los cursos optativos podrán concentrarse en los tres primeros días, a fin de que el resto de la semana se destine a vinculación con los sectores sociales o institucionales donde se desarrolla el trabajo de titulación. Esta organización se acordará entre la coordinación y el NA al inicio de cada semestre.

### **Vinculación y colaboración externa.**

Los mecanismos de vinculación se establecen con instituciones y entidades afines a los objetivos del programa, sus LIES y el perfil de egreso. Se contemplan convenios marco y específicos (colaboración, intercambio, estancias, movilidad estudiantil), apoyo para la participación en congresos y seminarios, contratos de prestación de servicios y proyectos de consultoría. El propósito es que las y los estudiantes realicen prácticas o estancias profesionales en organismos públicos y/o privados, organizaciones de la sociedad civil o empresas, donde apliquen las competencias adquiridas y, posteriormente, favorezcan su inserción profesional.

## **22. SEGUIMIENTO DE EGRESADOS**

Al término de la primera generación de egresados de este programa, se implementará un programa de seguimiento de egresados conforme a los lineamientos y parámetros institucionales, que permita conocer el impacto profesional y laboral de los estudiantes egresados. Este estudio se realizará, al menos cada tres años, sus resultados serán públicos en el sitio digital institucional de la MDO y serán un insumo relevante para actualizar el plan de estudio. También, al término de la primera generación, se creará la Red egresados de la Maestría

en Dirección de Organizaciones, con el propósito de generar identidad con el programa, actualizar los propósitos del posgrado con la experiencia del mercado laboral en que se insertan los egresados; la plataforma de esta Red estará en el sitio digital de la Maestría.

## **22.1 Redes de Personas Egresadas**

La red de personas egresadas de la MDO constituye un mecanismo de seguimiento, colaboración y mejora continua orientado a fortalecer la pertinencia social del programa, la empleabilidad y el aprendizaje a lo largo de la vida.

Objetivos.

- a) Consolidar una comunidad profesional de egresadas y egresados que intercambie buenas prácticas y oportunidades.
- b) Sostener un sistema de seguimiento de trayectorias laborales y académicas que retroalimente la actualización curricular.
- c) Favorecer la vinculación con organizaciones públicas, privadas y sociales para proyectos, consultoría, investigación aplicada y estancias.
- d) Impulsar la inserción laboral y la movilidad profesional mediante bolsa de trabajo, mentorías y networking.

### **Componentes y mecanismos.**

Plataforma digital de egresados: registro y actualización de datos, portafolios, oferta de vacantes, eventos y boletines.

Encuestas trianuales de seguimiento (empleadores, egresados, estudiantes en transición) para documentar empleo, funciones, sector, remuneración, competencias críticas e impacto de la formación.

Programa de mentorías MDO: egresadas/os con experiencia acompañan a estudiantes y recién egresados en su inserción y desarrollo profesional.

Círculos de práctica y seminarios: reuniones temáticas, coloquios y clínicas de casos vinculadas con las LIES.

Vinculación y proyectos colaborativos: canalización de proyectos de intervención, consultorías y educación continua con organizaciones aliadas.

Difusión y reputación académica: boletín semestral de logros de egresados, banco de casos y registro de publicaciones/proyectos destacados.

## **23. INFRAESTRUCTURA**

Para el adecuado funcionamiento de la Maestría en Dirección de Organizaciones, el programa dispone de la infraestructura física y tecnológica de la Facultad de Contaduría y Administración. Se cuenta con aulas suficientes para docencia, prácticas profesionales e investigación, equipadas con mobiliario (mesas y sillas) y recursos didáctico-tecnológicos (pizarrón, proyector multimedia, aire acondicionado, equipo de cómputo y acceso a red de internet). Asimismo, se dispone de salas de videoconferencias, auditorios, bibliotecas especializadas, salas de cómputo, cafeterías, cubículos académicos y espacios que facilitan las actividades formativas del estudiantado.

### **23.1 Espacios Educativos en la Unidad de Estudios de Posgrado e Investigación**

Inventario disponible (de conjunto y en detalle):

8 aulas destinadas a actividades académicas de posgrado.

3 salas de cómputo con acceso a internet inalámbrico.

12 cubículos para actividades académicas del profesorado.

2 auditorios con capacidad para 100 asistentes cada uno.

2 salas de videoconferencias equipadas.

2 bibliotecas especializadas.

2 cafeterías.

3 sanitarios por sexo.

7 áreas verdes.

## **24. FINANCIAMIENTO**

Las fuentes de financiamiento con las que contará el programa son las siguientes:

- Directas de la administración central de la UAGro

- Proyectos específicos de la Dirección General de Posgrado e Investigación (DGPI) de la UAGro
- Proyectos con financiamiento de acuerdo a las convocatorias de la SECIHTI
- Proyectos de consultoría profesional y prestación de servicios
- Programa de Fortalecimiento de la Calidad Educativa (PFCE) de la SEP
- Por acciones específicas del Gobierno del Estado de Guerrero
- De recursos propios

## 25. VINCULACIÓN Y MOVILIDAD

Los mecanismos de vinculación desarrollados por la Maestría en Dirección de Organizaciones están directamente en relación con el diseño del Plan de estudios, considerando a las instituciones e instancias afines a los objetivos, LIES y el perfil de egreso. Por lo que se han establecido actividades de vinculación con instituciones educativas a nivel nacional e internacional de acuerdo a los convenios macro (a nivel rectoría) y en los que participan tanto estudiantes como el núcleo académico. Los compromisos establecidos son de colaboración, intercambio, estancias, movilidad estudiantil, participación conjunta en eventos (Congresos, Seminarios). con diversas universidades nacionales y extranjeras.

Una prioridad de vinculación de la MDO es con los sectores sociales, considerado una vía de interacción permanente con las organizaciones públicas y privadas, lucrativas y no lucrativas. Se pretende fortalecer estos vínculos, a través de convenios macro de colaboración.

Desde la creación de la Maestría en Dirección de Organizaciones en el año 2022, donde inició la generación en el año 2023 y se han establecido acuerdos de colaboración para que el estudiantado y el Núcleo Académico desarrolle actividades de investigación en diferentes instituciones, logrando con ello actividades de vinculación, señalando que es obligatoria como una unidad de aprendizaje Estancia profesional.

Entre las instituciones con las cuales se han celebrado convenios y acuerdos de colaboración académica y profesional están las siguientes:

1. Alianza Integral Turística S. A, de C.V,
2. Condómino Velera A.C.
3. Administración Soriana S.A de C.V.
4. Asesoría Jurídica para Emprendedores S.C.
5. Escuela Telesecundaria José Vasconcelos C.C.T.
6. Castillo Consultores analistas de negocios S.C.
7. Consultora Jurídica Contable S.C.
8. Corporativo Empresarial Experta S.C.
9. Excel Human S.A. de C.V.
10. Transportes Coordinados de Acapulco A.C.
11. Corporativo Sotelo & Segura, Asociados, S.C
12. Estrategias y Servicios Gubernamentales S.C.
13. Operadora Elisa S.A. de C.V.
14. Farimont Heritage Place Acapulco Diamante
15. Hipotecaria S.A. de C.V SOFOM CM S.A. de C.V
16. Acapulco sin Frontera A.C.
17. Grupo Arqueda S.R. L. de C.V.
18. P&N, Consultores Profesionales S.C.
19. Club Playa Mar P en C.
20. H. Ayuntamiento municipal Constitucional de Ometepec
21. Sistemas médicos Alaris S.A. de C.V.
22. Servicios Estatales de Salud, Jurisdicción Sanitaria (07) Acapulco
23. Limpieza de Guerrero S.A. de C.V.
24. Cristal Ejecutivo S.A. de C.V.
25. Gasolinera Servicios Atoyac S.A. de C.V.
26. Operadora Plan Vivienda S.A. de C.V
27. Soluciones Globales GMR S.A. de CV.
28. Kentucki Fried Chicken S.A. de C.V.

29. Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo de Acapulco

### **25.1. Movilidad**

La movilidad estudiantil y del profesorado a otras instituciones se plantea en diferentes aspectos:

Estancias profesionales: los estudiantes pueden realizar estancias profesionales en instituciones como la administración de gobierno, corporativos empresariales, sociedades de consultoría y otras agrupaciones afines, las cuales podrían acreditar como un curso optativo según la correspondencia con el plan curricular

Realización de parte de su trabajo de titulación en otras instituciones: los estudiantes interesados, podrán desarrollar parte de su trabajo de titulación en otras instituciones bajo la asesoría de un miembro de su Comité Tutorial, así como un asesor externo. En estas condiciones, es posible aceptar con tutorías de trabajos de titulación.

Para posibilitar la movilidad estudiantil los estudiantes podrían ser becados mediante Becas Santander en el Programa de Movilidad Estudiantil Nacional o bien por parte de la SECIHTI a través de la Becas Nacionales.

Los estudiantes asistirán obligatoriamente a eventos académicos como Congresos Nacionales y/o Internacionales presentando al menos una ponencia durante el ciclo de duración de estudios Colaboración con el sector social para estancias académicas en escenarios prácticos, interactuando con otras instituciones académicas o centros de investigación nacionales e internacionales. A continuación, se describen las universidades e instituciones sector público donde las y los estudiantes becarios han realizado las estancias de investigación o movilidad.

Institución educativa donde realizó su estancia de investigación.	Personas becarias	Periodo de la estancia de investigación o movilidad
Universidad Autónoma de Baja California	Bladimir Oropeza Meza	Noviembre – diciembre 2023

	Jessica Moreno Ocampo	Noviembre – diciembre 2024
Universidad Autónoma de Baja California	Danya Sarahí Martínez Alva	Noviembre – diciembre 2023
	Vanessa López Gómez	Noviembre – diciembre 2024
Universidad Autónoma de Baja California	Vianey Martínez Peralta	Noviembre – diciembre 2023
	Aranatxa Jasvive Gutiérrez Loeza	Noviembre – diciembre 2024
Universidad Autónoma de Querétaro	Sandy Vianey Navarrete Aranda	Marzo – abril 2024
Universidad Autónoma de Querétaro	Lizeth Guadalupe Bravo Hernández	Marzo – abril 2024
H. Ayuntamiento de Acapulco. Secretaría de Bienestar	Jennifer Saldaña Estrada	Noviembre – diciembre 2023
Universidad Autónoma de Coahuila	Cindy Alejandra Sánchez Sánchez	Noviembre – diciembre 2024
Universidad Autónoma de Coahuila	Yomira Carranza Araujo	Noviembre – diciembre 2024
Universidad Alicante España	Rocío Ramírez Torres	Noviembre – diciembre 2024
Universidad Alicante España	Floriberta Jiménez Nava	Noviembre – diciembre 2024
Cámara Nacional de Comercio y Servicios Turísticos de Acapulco	Natalio Ramírez Torres	Noviembre – diciembre 2024
Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo	Vanessa Vázquez Medel (Postulante que	Noviembre – diciembre 2025

	participan en la convocatoria de apoyos de movilidad de la SECIHTI 2025)	
Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo	Brenda Vega Rodríguez (Postulante que participan en la convocatoria de apoyos de movilidad de la SECIHTI 2025)	Noviembre – diciembre 2025
Organismo Público Descentralizado de Estado de Guerrero. Parque Papagayo Acapulco	Connie Yahaira Ramírez Hernández	Noviembre – diciembre 2025
Secretaría de Finanzas del Estado de Guerrero. Área de Recursos Humanos	Andrea Zarate Abarca	Noviembre – diciembre 2025
Hospital General Regional Vicente Guerrero. Área de dirección de enfermería)	Irene Isabel Teliz Mendoza	Noviembre – diciembre 2025
Cámara Nacional de la Industria Electrónica, de Telecomunicaciones y Tecnología de la Información en México. Delegación Guerrero.	Luis Ángel González González	Noviembre – diciembre 2025

## 26. RELACIÓN DE LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA CON LA VISIÓN Y MISIÓN DE LA UAGRO

La Universidad Autónoma de Guerrero se ha caracterizado por ser una Institución de Educación Superior (IES) con trascendencia en la generación de conocimiento innovador, plural, pertinente y colaborativo, aunado al esfuerzo continuo por brindar respuestas a las grandes problemáticas sociales, culturales y científicas que afectan a la entidad y al país. En este sentido, los objetivos del Plan de estudio de la Maestría en Dirección de Organizaciones, armonizan coherentemente con los cuerpos normativos y procedimentales que rigen la vida de la Universidad Autónoma de Guerrero (UAGro); entre ellos, la Ley Orgánica número 178 (LO), el Estatuto General (EG) y el Plan de Desarrollo Institucional (PDI) 2023-2027.

Entre los fines que se contemplan en la LO, está lograr nuevas y mejores formas de existencia y convivencia humanas (I); formar y actualizar profesionales, posgraduados, profesores universitarios e investigadores (II); generar nuevos conocimientos, innovaciones tecnológicas (III); Extender la ciencia, la cultura y el arte, (IV); vincularse con la sociedad y proponer soluciones a la problemática que detone el desarrollo de la entidad (V); propiciar el desarrollo de los individuos, las familias y la sociedad en general, (VI); promover los derechos humanos, la sustentabilidad, la construcción de una sociedad que priorice y mejore la relación con otros seres humanos y con la naturaleza, (UAGro, 2016a). Por su parte el Estatuto General, al referirse a las funciones sustantivas, dispone de las características básicas y espíritu social, que deberán tener: la docencia (Artículo 32), para formar bachilleres, profesionales e investigadores de manera integral y con perspectiva humanista; la investigación (Artículo 33), como medio de conocimiento de la realidad humana, social y natural sobre bases científicas; la vinculación (Artículo 34), referida a la conformación de redes nacionales e internacionales y a la promoción de proyectos de investigación, desarrollo y transferencia de tecnología, divulgación de la ciencia, así como a la coordinación de proyectos con instancias internacionales; y la extensión universitaria (Artículo 35), a través de los servicios, el arte y a cultura y a la divulgación del conocimiento a los diversos sectores sociales (UAGro, 2016).

La Misión y Visión de la UAGro se expresan en el Plan de Desarrollo Institucional (PDI) 2023-2027. La Misión institucional es ofrecer servicios de educación media superior y superior; realizar investigación, fomentar el desarrollo tecnológico e innovación; contribuir al desarrollo del entorno mediante la extensión de sus servicios; coadyuvar al estudio, preservación, acrecentamiento y difusión de la cultura: vincularse con la sociedad para responder a sus necesidades y demandas de orden social, económico, cultural, ambiental y tecnológico; y promover la inclusión social y el desarrollo sostenible. Dará prioridad a la problemática estatal, atenderá a los sectores más desfavorecidos y contribuirá por sí o en coordinación con otras entidades de los sectores público, social y privado al Desarrollo nacional; además, tendrá como prioridad promover y respetar los derechos humanos, dentro y fuera de la universidad.

La Visión, en el año 2030, aspira a ser una Institución líder en la región sur-sureste, por sus alianzas estratégicas con la sociedad y el gobierno en beneficio de Guerrero y del país. En consonancia con este propósito, la Universidad Autónoma de Guerrero, en el año 2021, se caracteriza por su: modelo educativo, en armonía con el paradigma de la formación integral de cara a las demandas de la sociedad; modelo de creación, aplicación y transferencia del conocimiento, en armonía con el paradigma de calidad internacional e impacto local; modelo de extensión, en armonía con el paradigma de la responsabilidad social y el carácter incluyente de la Universidad.

## 27. PLANTA ACADÉMICA

<b>Profesor(a)</b>	<b>SNII</b>	<b>Último grado académico e institución donde realizó sus estudios</b>
Dr. Rubén Hernández Chavarría	Candidato	Doctor en administración público. Instituto Internacional del Derecho y del Estado
Dr. David Antonio Reyes Peña	Nivel 1	Doctor en administración. UAGro
Dr. José Luis Susano García	Nivel 1	Doctor en administración y gestión empresarial, Universidad del Centro del Bajío
Dra. Irma Amalia Méndez Castrejón	Candidata	Doctora en ciencias de la educación, Colegio Mayor de San Carlos
Dra. Evelyn Janet Zavaleta Carbajal	Candidata	Doctora en administración pública, Instituto Internacional del Derecho y del Estado
Dra. Yanira Gallardo Moreno	Candidata	Doctora en administración Universidad Americana de Acapulco A.C.
Dra. Adriana Miranda Esteban	Candidata	Doctora en ciencias ambientales. UAGro
Dra. Tania de Jesús Adame Zambrano	Candidata	Doctora en Dirección de Organizaciones, Universidad del Distrito Federal S.C.
Dr. Justino Arziga Castañón	Candidato (a partir de 2026)	Doctor en ciencias del desarrollo regional. UAGro
Dr. José Hugo Vázquez Mendoza	Candidato (a partir de 2026)	Doctor en administración. UAGro
Dra. Nallely Vázquez Martínez		Doctora en dirección de organizaciones, UPAEP
Dra. Gabriela del Carmen Rivero Solana		Doctora en administración pública, Instituto Internacional del Derecho y del Estado
Dra. Rosa Alejandra Vázquez Martínez		Doctora en administración. Universidad IEXPRO
Dra. Citlalli Arroyo Rosas		Doctora en administración pública. Instituto Internacional del Derecho y del Estado
Dra. Liliana Galeana Camacho		Doctora en administración pública. Instituto Internacional del Derecho y del Estado
Dr. Remigio Marín Ibarra		Doctor en administración. Atlantic International University, Honolulu, Hawaii, U.S.A.

**Número total de integrantes del NA miembros del SNII:****28. DATOS CURRICULARES DE LA PLANTA ACADÉMICA**

N.	CVU Rizoma	Nombre completo	SNII	Último grado académico e institución donde realizó sus estudios	Cuerpo académico que pertenece	Redes de colaboración interinstitucional	Publicaciones en conjunto recientes
1	703950	<b>Dr. Rubén Hernández Chavarría</b>	Candidato	Doctor en administración pública por el Instituto Internacional del Derecho y del Estado	UAGro-CA-229: Gestión y comportamiento organizacional	Coordinador de la Red de Educación para el Desarrollo Regional y Sostenibilidad de la UAGro	Hernández-Chavarría, R., Arroyo-Rosas, C., & Rivero-Solana, G. del C. (2024). <i>El perfil del emprendedor universitario y su influencia para el desarrollo económico regional en el estado de Guerrero</i> . Vinculatéctica EFAN, 10(3), 69–81. <a href="https://doi.org/10.29105/vtga10.3-496">https://doi.org/10.29105/vtga10.3-496</a>
2	499282	<b>Dr. David Antonio Reyes Peña</b>	Nivel 1	Doctor en administración por la UAGro	UAGro-CA-252: Innovación y responsabilidad social en las organizaciones	Integrante de la Red Mexicana de Investigadores en Estudios Organizacionales	Méndez-Castrejón, I.A., Gallardo-Moreno, Y. y Reyes-Peña, D. (2023). <i>El trabajo colaborativo, eje fundamental para el fortalecimiento de los cuerpos académicos</i> . Revista Internacional la Nueva Gestión Organizacional, UATx, 58-84.
3	340900	<b>Dr. José Luis Susano García</b>	Nivel 1	Doctor en administración y gestión empresarial por la Universidad del Centro del Bajío	UAGro-CA-209: Responsabilidad social y gestión de las organizaciones	Presidente de la Red Académica de Gestión de Mercadotecnia del Consorcio de Universidades Mexicanas	Susano-García, J.L., Arroyo-Rosas, C. y Rivero-Solana, G.C. (2024). <i>Estilo de vida de consumidores generacionales en la ciudad de Chilpancingo</i> . En Hernández, Reyes y Zavaleta (Coord.), <i>Innovación, sustentabilidad y emprendimiento...</i> Editorial Fides.
4	348703	<b>Dra. Irma Amalia Méndez Castrejón</b>	Candidata	Doctora en ciencias de la educación por el Colegio Mayor de San Carlos	UAGro-CA-252: Innovación y responsabilidad social en las organizaciones	Integrante de la Red Nacional de Productividad, Innovación y Competitividad Empresarial	Méndez-Castrejón, I.A., Gallardo-Moreno, Y., y Zavaleta-Carbajal, E.J. (2023). <i>El comercio electrónico como estrategia...</i> En Alvarado y Rodríguez (Coord.), <i>Continuidad y recuperación de las NaMiPyMEs después del COVID-19</i> , Plaza y Valdez.
5	1035107	<b>Dra. Evelyn Janet Zavaleta Carbajal</b>	Candidata	Doctora en administración pública por el Instituto Internacional del Derecho y del Estado	UAGro-CA-227: Educación virtual y responsabilidad social	Integrante de la Red de Educación para el Desarrollo Regional y Sostenibilidad de la UAGro	Méndez-Castrejón, I.A., Gallardo-Moreno, Y., y Zavaleta-Carbajal, E.J. (2023). <i>El comercio electrónico como estrategia...</i> Plaza y Valdez.
6	1036043	<b>Dra. Yanira Gallardo Moreno</b>	Candidata	Doctora en administración por la Universidad Americana de Acapulco A.C.	UAGro-CA-252: Innovación y responsabilidad social en las organizaciones	Integrante de la Red de Educación para el Desarrollo Regional y Sostenibilidad de la UAGro	Méndez-Castrejón, I.A., Gallardo-Moreno, Y., y Zavaleta-Carbajal, E.J. (2023). <i>El comercio electrónico como estrategia...</i> Plaza y Valdez.
7	642380	<b>Dra. Adriana Miranda Esteban</b>	Candidata	Doctora en ciencias ambientales por la UAGro	UAGro-CA-185: Educación y sustentabilidad	Integrante de la Red de Educación para el Desarrollo Regional y Sostenibilidad de la UAGro	Hernández-Chavarría, R., Miranda-Esteban, A., Arriaga-Castañón, J. y Adame-Zambrano, T.J. (en prensa). <i>Educación para el desarrollo regional: estudio de caso en estudiantes de posgrado</i> . Editorial Comunicación Científica.
8	768622	<b>Dra. Tania de Jesús</b>	Candidata	Doctora en Dirección de	UAGro-224-Biotecnología y	Integrante de la Red de Difusión y	Hernández-Chavarría, R., Miranda-Esteban, A., Arriaga-Castañón, J. y

N.	CVU Rizoma	Nombre completo	SNII	Último grado académico e institución donde realizó sus estudios	Cuerpo académico que pertenece	Redes de colaboración interinstitucional	Publicaciones en conjunto recientes
		<b>Adame Zambrano</b>		Organizaciones por la Universidad del Distrito Federal S.C.	econometría de los sistemas agroalimentarios	Divulgación de Investigaciones en Ciencias y Humanidades	Adame-Zambrano, T.J. (en prensa). <i>Educación para el desarrollo regional...</i> Editorial Comunicación Científica.
9	478436	<b>Dr. Justino Arziga Castañón</b>	Candidato (a partir de 2026)	Doctor en ciencias del desarrollo regional por la UAGro	UAGro-CA-14: Turismo sustentable	Integrante de la Red Latinoamericana de Estudios Subnacionales de la UAGro	Hernández-Chavarría, R., Miranda-Esteban, A., Arriaga-Castañón, J. y Adame-Zambrano, T.J. (en prensa). <i>Educación para el desarrollo regional...</i> Editorial Comunicación Científica.
10	1253577	<b>Dr. José Hugo Vázquez Mendoza</b>	Candidato (a partir de 2026)	Doctor en administración por la UAGro	UAGro-CA-227: Educación virtual y responsabilidad social	Integrante de la Red de Educación para el Desarrollo Regional y Sostenibilidad de la UAGro	Vázquez-Martínez, N., Zavaleta-Carbajal, E.J., Vázquez-Mendoza, J.H. y Vázquez-Martínez, R.A. (2024). <i>Responsabilidad social corporativa: un motor para el emprendimiento universitario en Guerrero, México</i> . En <i>Compilación de investigaciones en ciencias sociales: Diversidad cultural y convivencia</i> . <a href="https://doi.org/10.37811/cli_wl108">https://doi.org/10.37811/cli_wl108</a>
11	1253577	<b>Dra. Nallely Vázquez Martínez</b>	Perfil PRODEP	Doctora en dirección de organizaciones por la UPAEP	UAGro-CA-227: Educación virtual y responsabilidad social	Integrante de la Red Nacional de Productividad, Innovación y Competitividad Empresarial	Misma línea de publicación sobre responsabilidad social corporativa (2024), junto con Vázquez-Mendoza y Zavaleta-Carbajal.
12	1197781	<b>Dra. Gabriela del Carmen Rivero Solana</b>	Perfil PRODEP	Doctora en administración pública por el Instituto Internacional del Derecho y del Estado	UAGro-CA-229: Gestión y comportamiento organizacional	Integrante de la Red de Educación para el Desarrollo Regional y Sostenibilidad de la UAGro	Hernández-Chavarría, R., Arroyo-Rosas, C., & Rivero-Solana, G. del C. (2024). <i>El perfil del emprendedor universitario...</i> Vinculatéctica EFAN, 10(3), 69–81.
13	1276541	<b>Dra. Rosa Alejandra Vázquez Martínez</b>	Perfil PRODEP	Doctora en administración por la Universidad IEXPRO	UAGro-CA-227: Educación virtual y responsabilidad social	Integrante de la Red de Educación para el Desarrollo Regional y Sostenibilidad de la UAGro	Línea de publicaciones sobre responsabilidad social y emprendimiento universitario (2024).
14	1264100	<b>Dra. Citalli Arroyo Rosas</b>	Perfil PRODEP	Doctora en administración pública por el Instituto Internacional del Derecho y del Estado	UAGro-CA-229: Gestión y comportamiento organizacional	Integrante de la Red de Educación para el Desarrollo Regional y Sostenibilidad de la UAGro	Hernández-Chavarría, R., Arroyo-Rosas, C., & Rivero-Solana, G. del C. (2024). <i>El perfil del emprendedor universitario...</i> Vinculatéctica EFAN, 10(3), 69–81.
15	722064	<b>Dra. Liliana Galeana Camacho</b>		Doctora en administración pública por el Instituto Internacional del Derecho y del Estado	UAGro-CA-227: Educación virtual y responsabilidad social	Integrante de la Red de Educación para el Desarrollo Regional y Sostenibilidad de la UAGro	Galeana-Camacho, L., Hernández-Chavarría, R. y Zavaleta-Carbajal, E.J. (en prensa, 2025). <i>Factores asociados a la retribución social de estudiantes de posgrado: estudio de caso</i> . En Cervantes (Coord.), <i>Nuevas perspectivas en ciencias administrativas y sociales</i> . Editorial Connection.
16	924367	<b>Dr. Remigio Marín Ibarra</b>		Doctor en administración por la Atlantic International University,	UAGro-CA-210: Gestión, desarrollo y aspectos	Integrante de la Red de Educación para el Desarrollo Regional y	Arroyo-Rosas, C., Carmona-Serrano, C. y Marín-Ibarra, R. (2023). <i>Importancia de que los futuros contadores conozcan las IA's útiles en su formación profesional</i> . V Encuentro Internacional

N.	CVU Rizoma	Nombre completo	SNII	Último grado académico e institución donde realizó sus estudios	Cuerpo académico que pertenece	Redes de colaboración interinstitucional	Publicaciones en conjunto recientes
				Honolulu, Hawaii, U.S.A.	financieros de las empresas	Sostenibilidad de la UAGro	de Experiencias Significativas 2023, 1812.

## 29. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Argyris, C. (1957). Personality and organization. Harper & Row.
- Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnologías (CONAHCYT) & SECIHTI. (s. f.). Sistema Nacional de Posgrados (SNP): criterios para programas de reciente creación. CONAHCYT.
- Likert, R. (1967). The human organization: Its management and value. McGraw-Hill.
- McGregor, D. (1960). The human side of enterprise. McGraw-Hill.
- Organización de las Naciones Unidas. (2015). Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. ONU.
- Universidad Autónoma de Guerrero. (2019-2020). Anuario estadístico de la UAGro 2019-2020. Universidad Autónoma de Guerrero.
- Universidad Autónoma de Guerrero. (2024). Estrategias visionarias UAGro 2024–2027. Universidad Autónoma de Guerrero.
- Universidad Autónoma de Guerrero. (s. f.). Modelo educativo de la UAGro: “Hacia una educación de calidad con inclusión social”. Universidad Autónoma de Guerrero.
- 2023-2027. Universidad Autónoma de Guerrero. Plan de Desarrollo Institucional. [https://www.sgc.uagro.mx/archivos/PDI\\_2023-2027.pdf](https://www.sgc.uagro.mx/archivos/PDI_2023-2027.pdf)

Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior. (2007). Sistema de Asignación y Transferencia de Créditos Académicos (SATCA). ANUIES.

Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1982). Management of organizational behavior: Utilizing human resources (4.<sup>a</sup> ed.). Prentice-Hall.

Plan Nacional de Desarrollo 2025-2030.

[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/981072/PND\\_2025-2030\\_v250226\\_14.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/981072/PND_2025-2030_v250226_14.pdf)

Rodríguez, S. H. (2011). [Título no especificado]. [Editorial no especificada].

### **30. ANEXO. PROGRAMAS EN EXTENSO DE LAS UNIDADES DE APRENDIZAJE**