



# UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

CENTRO UNIVERSITARIO DE CIENCIAS ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS  
CONSEJO DE CENTRO UNIVERSITARIO

Dictamen No. 174/12  
Comisiones Conjuntas de Educación y Hacienda

**CONSEJO DEL CENTRO UNIVERSITARIO DE  
CIENCIAS ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS  
UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA  
P R E S E N T E**

A estas Comisiones Permanentes Conjuntas de Educación y Hacienda ha sido turnado por los Consejos Divisionales de la División de Economía y Sociedad y de Gestión Empresarial la propuesta de modificación del plan de estudios de la **Licenciatura en Recursos Humanos** en la modalidad escolarizada y bajo el sistema de créditos, para operar en el Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas a partir del ciclo escolar 2013A, y

**Resultando:**

1. Que la Universidad de Guadalajara es una institución pública y autónoma cuya actuación se rige en el marco del artículo 3º constitucional y sus fines son los de formar recursos humanos de nivel superior competentes, emprendedores, con responsabilidad social y capacidad de liderazgo en las diferentes áreas del trabajo profesional y académico; realizar investigación científica o tecnológica para el desarrollo sostenible de Jalisco; y promover el conocimiento y el ejercicio de las artes, que impulsa la preservación y difusión de la cultura universal.
2. Que en su quehacer interno adopta una filosofía de mejoramiento continuo, procurando la pertinencia social de los resultados, la calidad en el servicio, la responsabilidad civil, la tolerancia, la honestidad profesional, el rigor científico y la eficiencia en el uso de los recursos.
3. Que en la actualidad, la Universidad de Guadalajara ha tenido cambios y evoluciona de acuerdo a las necesidades de la sociedad; esto se hace evidente en la definición del Plan de Desarrollo Institucional, visión 2030.
4. Que la Universidad de Guadalajara, ante la necesidad de adecuarse a los requerimientos y exigencias de la sociedad para ir de acuerdo con los cambios acelerados que impulsa el proceso de globalización económica, así como el desarrollo tecnológico, consideró en el Programa de Desarrollo Educativo 2000-2020 que se debe perseguir un sistema educacional más "equilibrado en los niveles y estándares de calidad de sus programas en las diferentes regiones, relevante en lo social por su capacidad de anticipación, flexibilidad y adaptación a las demandas cambiantes de la sociedad..."



# UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

CENTRO UNIVERSITARIO DE CIENCIAS ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS  
CONSEJO DE CENTRO UNIVERSITARIO

5. Que en sesión de fecha del 19 de octubre de 2010 el Consejo de Rectores aprobó el Programa de Cambios Institucionales para el Desarrollo Académico de la Red Universitaria 2010-2013 en el que se plantea que la comunidad universitaria reflexione, proponga y participe en la actualización de los programas educativos de pregrado, así como en su estructura, contenidos y estrategias didácticas que posibiliten que el modelo educativo centrado en el aprendizaje del estudiante cobre vida en la Red Universitaria.
6. Que el Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas (CUCEA) inicia el proceso de actualización curricular atendiendo los documentos institucionales ya señalados. En la fase de dictaminación también se consideró el acuerdo RGS/001/2012 del Rector General sobre los "Lineamientos para Promover la Flexibilidad Curricular, el Acuerdo de Movilidad y el Programa de Fortalecimiento del Sistema de Administración Escolar".
7. Que el presente proceso de actualización curricular ha retomado los trabajos realizados por la Coordinación General Académica desde en el año 2000, en que el CUCEA presentó un conjunto de iniciativas y actividades dirigidas a la revisión curricular entre las que se encuentran talleres de planeación estratégica, gestión del saber y gerencia del conocimiento y gestión estratégica de la calidad. También se realizó un diagnóstico y estudio comparativo de los programas de licenciatura con el propósito de preparar las alternativas y propuestas de actualización y modificación de cada uno de ellos.
8. Que en el año 2003 el CUCEA conformó un Comité de Revisión Curricular al que se sumaron profesores e investigadores de varias disciplinas, cuyo trabajo fue turnado a los Colegios Departamentales y Consejos Divisionales para su revisión y aprobación, considerando un enfoque de diseño curricular por competencias. El proceso de revisión curricular en esta etapa se desarrolló como parte de los trabajos de un diplomado ofrecido por expertos bajo la dirección de la Coordinación de Innovación Educativa y Pregrado (CIEP).
9. Que en el año 2009 se retomaron los trabajos de revisión curricular con la participación de la Junta Divisional, los Consejos Divisionales, los Colegios Departamentales, las Coordinaciones de Programas Docentes y profesores de trayectoria reconocida en las áreas disciplinares. Asimismo, se trabajó con académicos y funcionarios de los programas educativos que se imparten en otros Centros de la Red Universitaria en reuniones plenarios y foros electrónicos.
10. Que el Centro Universitario ha hecho suya la política institucional de calidad al promover decididamente los procesos de evaluación y acreditación por parte

*Mh*

*CS*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*



# UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

CENTRO UNIVERSITARIO DE CIENCIAS ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS  
CONSEJO DE CENTRO UNIVERSITARIO

de los Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior (CIEES) y los organismos acreditadores reconocidos por el Consejo para la Acreditación de la Educación Superior (COPAES). En el año 2001, los CIEES evaluaron las licenciaturas en Administración, Administración Financiera y Sistemas, Contaduría, Economía, Mercadotecnia, Negocios Internacionales, Recursos Humanos, y Sistemas de Información y Turismo, a los que otorgaron el nivel I. En el 2004, el Consejo de Acreditación en la Enseñanza de la Contaduría y Administración, A.C. (CACECA) acreditó las licenciaturas en Administración, Administración Financiera y Sistemas, Contaduría, Mercadotecnia, Negocios Internacionales, Recursos Humanos y Sistemas de Información. En 2005, el Consejo Nacional de Acreditación de la Ciencia Económica, A.C. (CONACE) acreditó la licenciatura en Economía, mientras que el Consejo Nacional para la Calidad de la Educación Turística A.C. (CONAET) acreditó la licenciatura en Turismo. En 2009, el CACECA reacreditó las licenciaturas en Administración, Administración Financiera y Sistemas, Contaduría Pública, Mercadotecnia, Negocios Internacionales, Recursos Humanos y Sistemas de Información y el CONAET reacreditó la licenciatura en Turismo. En 2011, el CONACE reacreditó la licenciatura en Economía. Es así que en el presente proceso de actualización curricular con motivo de las visitas de revisión para la evaluación, acreditación y reacreditación de las carreras, se tomaron en consideración las recomendaciones hechas por estos organismos.

11. Que en sesión celebrada el día 30 de marzo de 2012 el Consejo de Centro del CUCEA aprobó el acuerdo No. 103/2012 denominado "Acuerdo marco para orientar el proceso de revisión curricular en el Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas", en el que se establece que todos los programas educativos incluyan en su planes de estudios los siguientes elementos:

- a. Un seminario que apoyará la titulación incluida en la curricula, cuyo objetivo es promover la titulación oportuna para mantener altos indicadores de eficiencia terminal.
- b. El servicio social dentro de la currícula, con el propósito de que los estudiantes cumplan con este requisito y se titulen oportunamente.
- c. Las prácticas profesionales con créditos asignados para promover la aplicación de conocimientos y el aprendizaje extraáulico.
- d. La inclusión de un módulo de inducción denominado *Universidad y Siglo XXI* con la intención de ofrecer a los alumnos apoyo tutorial desde su ingreso a la licenciatura.
- e. La elaboración de las propuestas para las áreas de formación especializante selectiva y formación optativa abierta a cargo de los Colegios Departamentales; su integración se conformará de 2 o 3 materias, mismas que podrán recibir alumnos de otros Centros Universitarios Temáticos y Regionales de la Universidad de Guadalajara, promoviendo la flexibilidad curricular y movilidad



# UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

CENTRO UNIVERSITARIO DE CIENCIAS ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS  
CONSEJO DE CENTRO UNIVERSITARIO

estudiantil en la Red Universitaria y con otras Instituciones de Educación Superior.

- f. La implementación obligatoria de la enseñanza del idioma inglés en las licenciaturas de Turismo, Negocios Internacionales, Administración Financiera y Sistemas, Sistemas de Información y Economía, con el objeto de formar estudiantes de perfil internacional e iniciar el trabajo base para el desarrollo de indicadores de segunda generación que empezarán a ser requeridos por las políticas federales.

12. Que la Licenciatura en Recursos Humanos fue creada bajo el dictamen número 1146 de fecha 12 de agosto de 1996 del H. Consejo General Universitario y se modificó a través del dictamen I/2000/1048 de fecha 24 de agosto del 2000, emitido por el mismo órgano de gobierno.

13. Que se realizó un análisis comparativo con diversos programas similares y afines a nivel internacional y nacional y se encontró lo siguiente:

a. Los ejes disciplinares que predominan en las universidades nacionales son, en orden de importancia: Recursos Humanos, Administración, Sociales y Jurídicas, Métodos Cuantitativos y Economía.

b. A nivel nacional, la Licenciatura en Recursos Humanos del CUCEA está por arriba del promedio de asignaturas que se ofrecen en forma obligatoria. En particular, hay sobrevaloración en la oferta de conocimientos del eje de Administración y del eje de Sociales y Jurídicas, y en todos los demás ejes de formación se observa equilibrio.

c. A nivel nacional, las licenciaturas se orientan hacia la Administración de los Recursos Humanos, y estas tienen variantes formativas, unas se inclinan hacia la organización, otras hacia el desarrollo, gestión y/o tecnologías de la información aplicadas a este ámbito de estudio.

d. A nivel internacional, se observa el predominio de dos orientaciones, una hacia la Administración de Recursos Humanos y otra hacia las Relaciones Laborales o Relaciones de Trabajo.

14. Que, como resultado de los estudios comparativos realizados, se observa que el actual plan de estudios no oferta algunos conocimientos relacionados con los Recursos Humanos, ello derivado del avance de la ciencia y la tecnología y su aplicación a esta disciplina de estudio. Dichos conocimientos son los siguientes: Seguridad Social, Psicometría de Selección y Software Aplicado a



# UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

CENTRO UNIVERSITARIO DE CIENCIAS ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS  
CONSEJO DE CENTRO UNIVERSITARIO

Recursos Humanos. Asimismo, carece de saberes relacionados con los Recursos Humanos que tienen relación con otros ejes disciplinares, por ejemplo: Economía Laboral y Aspectos Normativos Aplicables a los Salarios.

15. Que las evaluaciones externas del programa de Licenciatura en Recursos Humanos han contribuido a mejorar tanto los procesos educativo y de enseñanza - aprendizaje como su pertinencia y consistencia disciplinaria. Han influido tanto en la detección de fallas, el mejoramiento de indicadores y la generación de certidumbre y comparabilidad como en la mejora continua del tipo de organización y sistematización de la información. En síntesis, han sido útiles para elevar la calidad académica del programa de licenciatura.
16. Que en las revisiones curriculares los equipos de trabajo consideraron los planteamientos de diversas organizaciones de los sectores académico y productivo, con el fin de incorporar sus opiniones y sugerencias a la modificación del plan de estudios. Entre dichos planteamientos y organizaciones se encuentran los siguientes: los conocimientos y habilidades del área de Recursos Humanos que se evaluaron en el maratón regional de conocimientos 2011 de la Asociación Nacional de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración, A.C. (ANFECA); las necesidades del sector productivo identificadas por los profesionales de los Recursos Humanos que integran la Asociación de Relaciones Industriales de Occidente, A.C. (ARIOAC), y los ejes formativos delineados para el Área de Recursos Humanos por la Society for Human Resource Management (SHRM).
17. Que en las revisiones curriculares los equipos de trabajo tomaron en cuenta los resultados de los estudios de mercado de trabajo elaborados por diversas organizaciones, con el fin de incorporar las demandas y necesidades del sector productivo a la modificación del plan de estudios. Entre dichos estudios se encuentran los siguientes: el Estudio de Mercado de Trabajo y de Opinión de Empleadores y Egresados, elaborado por el Centro de Estudios de Opinión en 2004; el Seguimiento de Mercado de Trabajo y Egresados, elaborado por la Coordinación de Egresados y Exalumnos en 2006; el Estudio de Mercado de Trabajo de los Egresados del Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas, elaborado por el Instituto para la Innovación en la Pequeña Empresa en 2006, y el Censo de Candidatos a Egresar, elaborado por la Coordinación de Innovación Educativa y Pregrado en 2007.
18. Que, derivado del análisis de los diversos planteamientos profesionales y académicos, el nuevo plan de estudios de la Licenciatura en Recursos Humanos define los objetivos a partir de las siguientes consideraciones:



# UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

CENTRO UNIVERSITARIO DE CIENCIAS ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS  
CONSEJO DE CENTRO UNIVERSITARIO

## Objetivo general

Formar profesionistas en recursos humanos que contribuyan al desarrollo y crecimiento de las organizaciones en los sectores privado, público y social.

## Objetivos específicos

- a. Formar profesionistas capaces de enfrentar con éxito los retos de la administración y gestión de los recursos humanos en las organizaciones e instituciones.
- b. Preparar profesionistas con competencias estratégicas y técnicas, capaces de solucionar los problemas que enfrentan las organizaciones en el ámbito de los recursos humanos.
- c. Formar profesionistas capaces de diseñar e implementar políticas y estrategias relacionadas con los recursos humanos en las organizaciones e instituciones.
- d. Formar profesionistas capaces de diseñar e implementar proyectos relacionados con los recursos humanos en las organizaciones, apoyados en las nuevas tecnologías de la información.
- e. Preparar profesionistas con capacidades directivas y operativas que contribuyan al desarrollo y crecimiento de las organizaciones e instituciones.

19. Que, derivado del análisis de los diversos planteamientos profesionales y académicos, el nuevo plan de estudios de la Licenciatura en Recursos Humanos define el perfil de egreso a partir de los siguientes criterios:

### Perfil general de egreso:

El egresado de la Licenciatura en Recursos Humanos es un profesionista con preparación en el área económico administrativa con énfasis en los aspectos sociales y humanísticos, dedicado a la conservación y el desarrollo del recurso más importante que tiene cualquier organización: el ser humano, para coadyuvar con los objetivos de las organizaciones e instituciones públicas, privadas y sociales; capaz de comprender, interpretar y transformar el entorno a partir de una visión integral que analice las implicaciones de los acontecimientos globales tanto en la sociedad en general como en el contexto laboral e individual; con elevado sentido de solidaridad y responsabilidad con la sociedad, con la naturaleza y con su persona, a partir de un enfoque holístico aplicado en el ámbito de los recursos humanos.



# UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

CENTRO UNIVERSITARIO DE CIENCIAS ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS  
CONSEJO DE CENTRO UNIVERSITARIO

Perfil particular de egreso:

El egresado de la Licenciatura en Recursos Humanos es un profesionista capaz de:

- a. Administrar y gestionar los recursos humanos en las organizaciones e instituciones de conformidad con la evolución de la disciplina de estudio.
- b. Formular, evaluar e implementar proyectos relacionados con los recursos humanos en las organizaciones e instituciones.
- c. Interpretar, aplicar y verificar el cumplimiento de las normas vigentes del derecho laboral, seguridad social y medio ambiente del trabajo.
- d. Analizar y ofrecer soluciones a los problemas de los recursos humanos en las organizaciones, en un contexto globalizado, apoyado en las nuevas tecnologías de la información y comunicación.
- e. Desarrollar investigación relacionada con el campo de acción de los recursos humanos.
- f. Desarrollar procesos de intervención organizacional e institucional, a través de la realización de prácticas y ejercicios relacionados con el campo de acción de los recursos humanos.

20. Que el Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas cuenta con la infraestructura, equipo y personal académico necesarios para la administración del programa.

## Considerando:

- I. Que la Universidad de Guadalajara es un organismo público descentralizado del Gobierno del Estado con autonomía, personalidad jurídica y patrimonio propio, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 1 de su Ley Orgánica, promulgada por el Ejecutivo el día 15 de enero de 1994, en ejecución del decreto número 15319 del H. Congreso del Estado de Jalisco.
- II. Que como lo señalan las fracciones I, II y IV del artículo 5 de la Ley Orgánica de la Universidad de Guadalajara, en vigor, son fines de esta Casa de Estudios la formación y actualización de los técnicos, bachilleres, técnicos profesionales, profesionistas, graduados y demás recursos



# UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

CENTRO UNIVERSITARIO DE CIENCIAS ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS  
CONSEJO DE CENTRO UNIVERSITARIO

humanos que requiere el desarrollo socioeconómico del Estado; organizar, realizar, fomentar y difundir la investigación científica, tecnológica y humanística; y coadyuvar con las autoridades educativas competentes en la orientación y promoción de la educación media superior y superior, así como en el desarrollo de la ciencia y la tecnología.

- III. Que es atribución de la Universidad realizar programas de docencia, investigación y difusión de la cultura, de acuerdo con los principios y orientaciones previstos en el artículo 3º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como la de establecer las aportaciones de cooperación y recuperación por los servicios que presta, tal y como se estipula en las fracciones III y XII del artículo 6 de la Ley Orgánica de la Universidad de Guadalajara.
- IV. Que de acuerdo con el artículo 22 de su Ley Orgánica, la Universidad de Guadalajara adoptará el modelo de Red para organizar sus actividades académicas y administrativas.
- V. Que es atribución del H. Consejo General Universitario, de acuerdo a lo que indica el último párrafo del artículo 21 de la Ley Orgánica de esta Casa de Estudios, fijar las aportaciones respectivas a que se refiere la fracción VII del numeral antes citado.
- VI. Que es atribución del H. Consejo General Universitario, conforme lo establece el artículo 31, fracción VI de la Ley Orgánica y el artículo 39, fracción I del Estatuto General, crear, suprimir o modificar carreras y programas de posgrado y promover iniciativas y estrategias para poner en marcha nuevas carreras y posgrados.
- VII. Que es atribución del Rector General proponer ante el H. Consejo General Universitario proyectos para la creación, modificación o supresión de planes y programas académicos, según lo establece el artículo 95, fracción IV del Estatuto General de esta Casa de Estudios.
- VIII. Que el H. Consejo General Universitario funciona en pleno o por comisiones, las que pueden ser permanentes o especiales, como lo señala el artículo 27 de la Ley Orgánica.
- IX. Que es atribución de la Comisión de Educación conocer y dictaminar acerca de las propuestas de los Consejeros, el Rector General o los Titulares de los Centros, Divisiones y Escuelas, así como proponer las medidas necesarias para el mejoramiento de los sistemas educativos, los criterios de innovaciones pedagógicas, la administración académica y las reformas de las que estén en vigor, conforme lo establece el artículo 85, fracciones I y IV del Estatuto General.

*Munuel*

*CSC*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*





# UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

CENTRO UNIVERSITARIO DE CIENCIAS ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS  
CONSEJO DE CENTRO UNIVERSITARIO

- X. Que de conformidad con el artículo 17 del Reglamento General de Planes de Estudio de esta Universidad, la Comisión de Educación, tomando en cuenta las opiniones recibidas, estudiará los planes y programas presentados y emitirá el dictamen correspondiente que deberá estar fundado y motivado, y se pondrá a consideración del H. Consejo General Universitario.
- XI. Que de conformidad con el artículo 86, fracción IV del Estatuto General, es atribución de la Comisión de Hacienda proponer al Consejo General Universitario el proyecto de aranceles y contribuciones de la Universidad de Guadalajara.
- XII. Que de conformidad con el artículo 95, fracción IV, del Estatuto General, es facultad del Rector General proponer ante el Consejo General Universitario proyectos para la creación, modificación o supresión de planes y programas académicos.
- XIII. Que en la realización de sus funciones y el cumplimiento de sus fines la Universidad de Guadalajara examinará todas las corrientes del pensamiento y los procesos históricos y sociales sin restricción alguna, con el rigor y la objetividad que corresponden a su naturaleza académica, de conformidad con el artículo 9 fracción II de dicha Ley Orgánica.
- XIV. Que son atribuciones de los Colegios Departamentales elaborar propuestas de planes y programas docentes en sus diversas modalidades educativas, como se señala en los artículos 65 fracción III de la Ley Orgánica, 145 fracciones II y VI del Estatuto General y 14 del Reglamento General de Planes de Estudios de la Universidad de Guadalajara.
- XV. Que de conformidad con los artículos 61 fracción II de la Ley Orgánica y 138 fracción I del Estatuto General, el Consejo Divisional aprueba y propone al Consejo de Centro la creación, supresión o modificación de carreras.
- XVI. Que por la materia son competentes para conocer de este dictamen las Comisiones de Educación y Hacienda del Consejo de Centro Universitario, de acuerdo con los artículos 9 fracción I y 10 del Estatuto Orgánico del Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas.
- XVII. Que al Consejo de Centro Universitario le corresponde aprobar los planes de estudios de acuerdo con los lineamientos generales aplicables, como lo señalan el artículo 52 fracción IV de la Ley Orgánica y 116 fracción I del Estatuto General de esta Casa de Estudios.
- XVIII. Que el Colegio Departamental del Departamento Administración, Recursos Humanos y Ciencias Sociales y Jurídicas sesionaron los días 2, 2 y 5 de



# UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

CENTRO UNIVERSITARIO DE CIENCIAS ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS  
CONSEJO DE CENTRO UNIVERSITARIO

octubre respectivamente, para analizar y proponer la revisión curricular contenida en el presente dictamen, enviando las actas a la Secretaría del Consejo Divisional correspondiente.

XIX. Que los Consejos Divisionales de Gestión Empresarial y Economía y Sociedad sesionaron los días 8 y 9 de octubre de 2012, respectivamente para analizar y proponer la revisión curricular contenida en el presente dictamen, enviando las actas correspondientes a la Secretaría del H. Consejo de Centro.

XX. Que las Comisiones Permanentes Conjuntas de Educación y Hacienda sesionaron los días 9, 10 y 11 de octubre de 2012, para analizar, revisar y proponer el presente dictamen.

Por lo anteriormente expuesto y fundado, los integrantes de estas Comisiones Permanentes Conjuntas de Educación y Hacienda se permiten proponer al pleno del H. Consejo de Centro los siguientes:

### Resolutivos:

**PRIMERO.** Se modifica el plan de estudios de la Licenciatura en Recursos Humanos, en la modalidad escolarizada y bajo el sistema de créditos, para operar en el Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas, a partir del ciclo escolar 2013 A.

**SEGUNDO.** Se modifica el resolutivo segundo del dictamen I/2000/1048 para quedar como sigue:

**SEGUNDO.** El plan de estudios contiene áreas determinadas, con un valor de créditos asignados a cada materia y un valor global de acuerdo con los requerimientos establecidos por área, para ser cubiertos por los alumnos y se organiza conforme a la siguiente estructura:

### Plan de Estudios de la Licenciatura en Recursos Humanos

Áreas de Formación	Créditos	%
Área de Formación Básica Común Obligatoria	114	30%
Área de Formación Básica Particular Obligatoria	110	29%
Área de Formación Especializante Obligatoria	110	28%
Área de Formación Especializante Selectiva	24	6%
Área de Formación Optativa Abierta	28	7%
<b>Número mínimo de créditos para optar por el título:</b>	<b>386</b>	<b>100%</b>



# UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

CENTRO UNIVERSITARIO DE CIENCIAS ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS  
CONSEJO DE CENTRO UNIVERSITARIO

**TERCERO.** Se modifica el resolutivo tercero del dictamen 1/2000/1048, para quedar como sigue:

**TERCERO.** Las unidades de aprendizaje del plan de estudios de la Licenciatura en Recursos Humanos correspondientes a cada área de formación, se organizan como se describe enseguida:

## ÁREA DE FORMACIÓN BÁSICA COMÚN OBLIGATORIA

Unidades de Aprendizaje	Tipo	Horas teoría	Horas práctica	Horas totales	Créditos	Requisitos
ADMINISTRACIÓN I	CT	40	40	80	8	
ADMINISTRACIÓN II	CT	40	40	80	8	ADMINISTRACIÓN I
EXPRESIÓN ORAL Y ESCRITA	CT	40	20	60	6	
CONCEPTOS JURÍDICOS FUNDAMENTALES	CT	40	40	80	8	
METODOLOGÍA Y PRÁCTICA DE LA INVESTIGACIÓN	CT	40	40	80	8	
UNIVERSIDAD Y SIGLO XXI	CT	40	40	80	8	
CONTABILIDAD GENERAL	CT	40	40	80	8	
ECONOMÍA I	CT	40	40	80	8	
ECONOMÍA II	CT	40	40	80	8	
ESTADÍSTICA I	CT	40	40	80	8	
ESTADÍSTICA II	CT	40	40	80	8	ESTADÍSTICA I
MATEMÁTICAS I	CT	40	40	80	8	
MATEMÁTICAS II	CT	40	40	80	8	MATEMÁTICAS I
ÉTICA PROFESIONAL	S	40	20	60	6	
TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN	CT	20	40	60	6	
<b>Totales</b>					<b>114</b>	

## ÁREA DE FORMACIÓN BÁSICA PARTICULAR OBLIGATORIA

Unidades de Aprendizaje	Tipo	Horas teoría	Horas práctica	Horas totales	Créditos	Requisitos
ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA	CT	40	40	80	8	ADMINISTRACIÓN I
DESARROLLO ORGANIZACIONAL	CT	40	40	80	8	ADMINISTRACIÓN I
GESTIÓN DE LA CALIDAD	CT	40	40	80	8	
RELACIONES PÚBLICAS Y COMUNICACIÓN	CT	40	20	60	6	
DERECHO LABORAL	CT	40	40	80	8	CONCEPTOS JURÍDICOS FUNDAMENTALES



# UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

CENTRO UNIVERSITARIO DE CIENCIAS ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS  
CONSEJO DE CENTRO UNIVERSITARIO

MARCO JURÍDICO DE LAS EMPRESAS	CT	40	40	80	8	CONCEPTOS JURÍDICOS FUNDAMENTALES
FORMULACIÓN Y EVALUACIÓN DE PROYECTOS	CT	40	40	80	8	
ADMINISTRACIÓN FINANCIERA	CT	40	40	80	8	
INVESTIGACIÓN DE OPERACIONES I	CT	40	40	80	8	ESTADÍSTICA II
NEGOCIACIÓN Y MANEJO DE CONFLICTOS	CT	20	40	60	6	
PSICOLOGÍA DEL TRABAJO	CT	20	40	60	6	
RECURSOS HUMANOS I	CT	40	40	80	8	
RECURSOS HUMANOS II	CT	40	40	80	8	RECURSOS HUMANOS I
TALLER DE ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE GRUPAL	CT	20	40	60	6	
SEMINARIO DE TITULACIÓN EN RECURSOS HUMANOS	S	40	20	60	6	METODOLOGÍA Y PRÁCTICA DE LA INVESTIGACIÓN
<b>Totales:</b>					<b>110</b>	

## ÁREA DE FORMACIÓN ESPECIALIZANTE OBLIGATORIA

Unidades de Aprendizaje	Tipo	Horas teoría	Horas práctica	Horas totales	Créditos	Requisitos
DESARROLLO DE EMPRENDEDORES	CT	40	40	80	8	ADMINISTRACIÓN I
LIDERAZGO Y HABILIDADES DIRECTIVAS	CT	40	40	80	8	ADMINISTRACIÓN I
AUDITORIA DE RECURSOS HUMANOS	CT	20	40	60	6	
ECONOMÍA LABORAL	CT	40	40	80	8	ECONOMÍA II
ASPECTOS FISCALES DE SUELDOS Y SALARIOS	CT	30	30	60	6	
ADMINISTRACIÓN DE LA COMPENSACIONES	CT	40	20	60	6	RELACIONES LABORALES II
CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAL	CT	20	40	60	6	
DOTACIÓN E INDUCCIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CT	20	40	60	6	
PLANEACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS	CT	20	40	60	6	
PROMOCIÓN Y EVALUACIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD	CT	20	40	60	6	
PSICOMETRÍA DE SELECCIÓN	L	20	40	60	6	
RELACIONES LABORALES I	CT	20	40	60	6	



# UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

CENTRO UNIVERSITARIO DE CIENCIAS ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS  
CONSEJO DE CENTRO UNIVERSITARIO

RELACIONES LABORALES II	CT	20	40	60	6	RELACIONES LABORALES I
SEGURIDAD SOCIAL	CT	20	40	60	6	
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	CT	20	40	60	6	
SOFTWARE APLICADO A RECURSOS HUMANOS	L	20	40	60	6	
PRÁCTICAS PROFESIONALES DE LA LICENCIATURA EN RECURSOS HUMANOS	P				8	HABER CURSADO EL 70% DE LOS CRÉDITOS
<b>Totales:</b>					<b>110</b>	

## ÁREA DE FORMACIÓN ESPECIALIZANTE SELECTIVA

### Orientación "Pre-especializante A"

Unidades de Aprendizaje	Tipo	Horas teoría	Horas práctica	Horas totales	Créditos	Requisitos
Pre-especializante selectiva A-I	CT	40	40	80	8	
Pre-especializante selectiva A-II	CT	40	40	80	8	
Pre-especializante selectiva A-III	CT	40	40	80	8	
<b>Totales:</b>					<b>24</b>	

### Orientación "Pre-especializante B"

Unidades de Aprendizaje	Tipo	Horas teoría	Horas práctica	Horas totales	Créditos	Requisitos
Pre-especializante selectiva B-I	CT	40	40	80	8	
Pre-especializante selectiva B-II	CT	40	40	80	8	
Pre-especializante selectiva B-III	CT	40	40	80	8	
<b>Totales:</b>					<b>24</b>	

## ÁREA DE FORMACIÓN OPTATIVA ABIERTA

### Orientación Optativa "A"

Unidades de Aprendizaje	Tipo	Horas teoría	Horas práctica	Horas totales	Créditos	Requisitos
Optativa abierta A-I	CT	40	40	80	8	
Optativa abierta A-II	CT	40	40	80	8	
Optativa abierta A-III	CT	40	40	80	8	
Formación Integral					4	
<b>Totales:</b>					<b>28</b>	

### Orientación Optativa "B"

Unidades de Aprendizaje	Tipo	Horas teoría	Horas práctica	Horas totales	Créditos	Requisitos
Optativa abierta B-I	CT	40	40	80	8	



# UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

CENTRO UNIVERSITARIO DE CIENCIAS ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS  
CONSEJO DE CENTRO UNIVERSITARIO

Optativa abierta B-II	CT	40	40	80	8	
Optativa abierta B-III	CT	40	40	80	8	
Formación Integral					4	
<b>Totales:</b>					<b>28</b>	

**CUARTO.** Los antecedentes académicos necesarios para el ingreso son el bachillerato o equivalente y los demás que marque la normatividad universitaria vigente.

**QUINTO.** Para la planeación de sus estudios y mejora de su proceso de aprendizaje, el alumno recibirá apoyo tutorial desde su incorporación a la licenciatura por parte del Centro Universitario. Las tutorías se ofrecerán siguiendo los lineamientos determinados por el Programa de Acción Tutorial bajo la responsabilidad de los Departamentos, la Coordinación de Programa Docente y la Coordinación de Servicios Académicos del Centro Universitario.

**SEXTO.** El Área de Formación Especializante Selectiva está destinada a complementar la formación profesional del estudiante mediante orientaciones pre-especializantes. Estas orientaciones comprenderán bloques de materias articuladas entre sí respecto a un ámbito del ejercicio profesional. La acreditación de esta área será cubierta por el estudiante mediante la elección y cumplimiento de los cursos asignados a la orientación elegida, con el visto bueno del Coordinador de Programa Docente o en su caso, por el tutor quien notificará al Coordinador del Programa Docente para llevar a cabo la programación académica correspondiente.

En este Centro Universitario los Departamentos definirán y ofrecerán las actividades de aprendizaje que integrarán cada orientación pre-especializante. Con relación a la oferta en otras instituciones de educación superior, nacionales o extranjeras el Coordinador de Carrera hará una evaluación previa solicitud del alumno interesado para otorgar su aval. Las diferentes propuestas de orientaciones con fines de pre-especialización se darán a conocer a la Coordinación de Carrera de conformidad con la oferta de los Departamentos, y se expedirá constancia de estudios de pre-especialización por el Centro Universitario que ofreció dicha orientación. El estudiante solo podrá cursar las materias relativas a esta área una vez que haya cumplido con al menos 50 % de los créditos requeridos para titulación en el plan de estudios.

Las orientaciones pre-especializantes, su tipo y número quedarán sujetas a la oferta disponible de acuerdo a la programación académica de cada ciclo escolar.

*Mund*

*CS*

*San*

*[Signature]*

*[Signature]*



# UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

CENTRO UNIVERSITARIO DE CIENCIAS ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS  
CONSEJO DE CENTRO UNIVERSITARIO

**SÉPTIMO.** El Área de Formación Optativa Abierta está destinada a promover en el estudiante la exploración de objetos de estudio particulares para la carrera o en la ampliación del perfil profesional, con preferencia por intervenciones inter o transdisciplinarias, o bien que se integren en función de ciertas temáticas de actualidad.

La acreditación de esta área optativa abierta será cubierta por el estudiante a través de tres opciones, la primera es que cubra las unidades de aprendizaje que conforman la orientación optativa completa; la segunda opción, el alumno podrá elegir las unidades de aprendizaje de diferentes orientaciones que cubran los créditos requeridos en esta área; la tercera es que cubra los créditos cursando unidades de aprendizaje que se ofrecen en la Red Universitaria con el acuerdo de la Secretaría Académica de CUCEA, o en alguna institución de educación superior a nivel nacional o internacional, siempre y cuando se tenga convenios con esas instituciones.

Las opciones elegidas por el alumno tendrán que contar con el visto bueno del Coordinador de Programa Docente o en su caso, por el tutor quien notificará al Coordinador del Programa Docente; con la finalidad de llevar a cabo la programación académica correspondiente.

Solo en el caso de que el alumno cubra las unidades de aprendizaje que conforman la orientación optativa completa, este Centro Universitario, expedirá una constancia de la orientación cubierta.

En el Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas los Departamentos definirán y ofrecerán las unidades de aprendizaje que integrarán la oferta disponible de las orientaciones optativas; en relación con la oferta de otras instituciones de educación superior, nacionales o extranjeras el Coordinador de Carrera hará una evaluación previa solicitud del alumno interesado para otorgar su aval.

Las orientaciones optativas, su tipo y número quedarán sujetas a la oferta disponible de acuerdo a la programación académica de cada ciclo escolar.

**OCTAVO.** Con el objeto de propiciar el aprendizaje de un segundo idioma bajo este plan de estudios, el estudiante que así lo desee podrá cursar las materias de inglés I, II, III y IV, con un valor de seis créditos por unidad de aprendizaje; que se ofrecerán como orientación optativa abierta en lengua extranjera, complementaria a la otra orientación optativa abierta elegida para cumplimentar el resolutivo Séptimo.



# UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

CENTRO UNIVERSITARIO DE CIENCIAS ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS  
CONSEJO DE CENTRO UNIVERSITARIO

El Centro Universitario implementará un programa de aprendizaje de lengua extranjera para garantizar la acreditación del dominio del idioma inglés, correspondiente al nivel B1 del Marco Común Europeo de referencia o su equivalente. Dicho programa se organizará bajo los lineamientos que determine la Rectoría del Centro, a través de la Secretaría Académica, en donde se establecerán el tipo de modalidad y la estructura modular bajo en que se ofertarán las materias de inglés I, II, III y IV, así como los respectivos procedimientos de seguimiento y acreditación del nivel de competencia requerida.

Una vez que al estudiante le sea validada la competencia, la Secretaría Académica y el Programa de Lenguas del Centro Universitario la acreditará en el historial académico del alumno y el Centro Universitario le extenderá un certificado de acreditación de segunda lengua.

**NOVENO.** Al cumplir el 60% de sus créditos, los alumnos de esta licenciatura deberán darse de alta para la prestación del servicio social en el semestre inmediato posterior y concluirlo antes de cubrir el total de los créditos especificados en cada área de formación del plan de estudios; el Tutor y/o el Coordinador de Programa Docente vigilará su cumplimiento.

**DÉCIMO.** Con la finalidad de que el estudiante amplíe, aplique y refuerce sus conocimientos adquiridos en la parte previa de su carrera; el alumno de esta licenciatura deberá realizar sus prácticas profesionales a partir del cumplimiento del 70 % de los créditos. Este proceso formativo será acompañado, orientado y apoyado por la Coordinación del Programa Docente en colaboración con el Departamento afín a la carrera. Los lineamientos para realizar la práctica profesional serán determinados por la Secretaría Académica.

La práctica profesional es considerada en la currícula en un sentido amplio, de manera que se puedan agrupar estancias de investigación, proyectos de aplicación profesional y la práctica profesional *in situ* en los sectores público, privado y social, estará sujeta a la realización de convenios y la existencia de apoyos académicos adecuados.

**DÉCIMO PRIMERO.** Los requisitos para obtener el grado de Licenciado o Licenciada en Recursos Humanos, además de los establecidos por la normatividad universitaria aplicable, son los siguientes:

- Haber aprobado el 100% de los créditos en la forma establecida en el presente dictamen;
- Haber cumplido con el servicio social asignado, de acuerdo con normatividad vigente y con el resolutive Noveno de este dictamen;





# UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

CENTRO UNIVERSITARIO DE CIENCIAS ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS  
CONSEJO DE CENTRO UNIVERSITARIO

c) Cumplir satisfactoriamente con alguna de las modalidades de titulación establecidas en la normatividad vigente.

**DÉCIMO SEGUNDO.** Los certificados se expedirán como Licenciatura en Recursos Humanos. El título, como Licenciado o Licenciada en Recursos Humanos. El CUCEA expedirá una constancia de pre- especialización en el campo que haya elegido el alumno.

**DÉCIMO TERCERO.** Se establecen las equivalencias que serán aplicables para los estudiantes que ingresaron con los anteriores planes de estudios aprobados por el H. Consejo General Universitario, de conformidad con la siguiente tabla; así como todas aquellas que se puedan identificar entre las Área de Formación Especializante Selectiva y el Área de Formación Optativa Abierta, a propuesta del Coordinador del Programa Docente y con el visto bueno de la Comisión de Revalidación de Estudios, Títulos y Grados del H. Consejo de Centro.

<b>LICENCIATURA EN RECURSOS HUMANOS</b>	
<b>Tabla de Equivalencias</b>	
<b>Plan Actual</b>	<b>Plan nuevo</b>
<b>Unidades de Aprendizaje</b>	<b>Unidades de Aprendizaje</b>
ADMINISTRACIÓN I	ADMINISTRACIÓN I
ADMINISTRACIÓN II	ADMINISTRACIÓN II
TALLER DE EXPRESIÓN ORAL Y ESCRITA I	EXPRESIÓN ORAL Y ESCRITA
DERECHO I	CONCEPTOS JURÍDICOS FUNDAMENTALES
DERECHO II	MARCO JURÍDICO DE LAS EMPRESAS
METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN I	METODOLOGÍA Y PRÁCTICA DE LA INVESTIGACIÓN
CONTABILIDAD I	CONTABILIDAD GENERAL
ECONOMÍA I	ECONOMÍA I
ECONOMÍA II	ECONOMÍA II
ESTADÍSTICA I	ESTADÍSTICA I
ESTADÍSTICA II	ESTADÍSTICA II
MATEMÁTICAS I	MATEMÁTICAS I
MATEMÁTICAS II	MATEMÁTICAS II
INFORMÁTICA BÁSICA	TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN
DERECHO LABORAL	DERECHO LABORAL
FORMULACIÓN Y EVALUACIÓN DE PROYECTOS	FORMULACIÓN Y EVALUACIÓN DE PROYECTOS
TALLER DE ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE GRUPAL	TALLER DE ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE GRUPAL
ECONOMÍA DE LA EDUCACIÓN Y DEL TRABAJO	ECONOMÍA LABORAL
CALIDAD TOTAL	GESTIÓN DE LA CALIDAD
INVESTIGACIÓN DE OPERACIONES I	INVESTIGACIÓN DE OPERACIONES I
RELACIONES PÚBLICAS Y COMUNICACIÓN	RELACIONES PÚBLICAS Y COMUNICACIÓN
RECURSOS HUMANOS I	RECURSOS HUMANOS I
RECURSOS HUMANOS II	RECURSOS HUMANOS II
ÉTICA PROFESIONAL Y VALORES SOCIALES	ÉTICA PROFESIONAL
PSICOLOGÍA INDUSTRIAL	PSICOLOGÍA DEL TRABAJO
RELACIONES LABORALES I	RELACIONES LABORALES I

*Mund*

*CSB*

*Jose J*

*[Signature]*

*[Signature]*



# UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

CENTRO UNIVERSITARIO DE CIENCIAS ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS  
CONSEJO DE CENTRO UNIVERSITARIO

RELACIONES LABORALES II	RELACIONES LABORALES II
ADMINISTRACIÓN DE LAS COMPENSACIONES	ADMINISTRACIÓN DE LAS COMPENSACIONES
ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA	ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA
CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAL	CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAL
DESARROLLO DE EMPRENDEDORES	DESARROLLO DE EMPRENDEDORES
DESARROLLO ORGANIZACIONAL	DESARROLLO ORGANIZACIONAL
DOTACIÓN E INDUCCIÓN DE RECURSOS HUMANOS	DOTACIÓN E INDUCCIÓN DE RECURSOS HUMANOS
HABILIDADES DIRECTIVAS	LIDERAZGO Y HABILIDADES DIRECTIVAS
PLANEACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS	PLANEACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS
PROMOCIÓN Y EVALUACIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD	PROMOCIÓN Y EVALUACIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
NEGOCIACIONES Y MANEJO DE CONFLICTOS	NEGOCIACIÓN Y MANEJO DE CONFLICTOS
ASPECTOS FISCALES DE LOS RECURSOS HUMANOS	ASPECTOS FISCALES DE SUELDOS Y SALARIOS
ADMINISTRACIÓN FINANCIERA	ADMINISTRACIÓN FINANCIERA
AUDITORÍA DE PERSONAL	AUDITORÍA DE RECURSOS HUMANOS
FORMACIÓN Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS	CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAL

**DÉCIMO CUARTO.** Serán válidos en este Programa en equivalencia a cualquiera de las áreas de formación, cursos que con el visto bueno de la Coordinación del Programa Docente tomen los estudiantes en este y otros programas del mismo nivel de estudios y de diversas modalidades educativas, de este y de otros Centros Universitarios de la Universidad de Guadalajara, y en otras Instituciones de educación superior nacionales y extranjeras para favorecer la movilidad estudiantil nacional y la internacionalización, de conformidad con el acuerdo RGS/001/2012 sobre los "Lineamientos para promover la Flexibilidad Curricular, el Acuerdo de Movilidad y el Programa de Fortalecimiento del Sistema de Administración Escolar"

**DÉCIMO QUINTO.** El costo de operación e implementación de las modificaciones realizadas a este programa educativo serán cargadas al techo presupuestal autorizado para el Centro Universitario.

**DÉCIMO SEXTO.** A más tardar el 1º de diciembre del 2012, el Consejo del Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas deberá aprobar las propuestas de los Consejos Divisionales y los Colegios Departamentales las unidades de aprendizaje correspondientes al Área de Formación Especializante Selectiva y el Área de Formación Optativa Abierta adicionales a las que ya se contemplan en los programas de estudio de las curriculas aprobadas para este Centro Universitario.

**DÉCIMO SEPTIMO.** Facúltese al Rector del Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas para que, de conformidad con los artículos 54

*Mud*

*CSB*

*Sur*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*



# UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

CENTRO UNIVERSITARIO DE CIENCIAS ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS  
CONSEJO DE CENTRO UNIVERSITARIO

fracción III de la Ley Orgánica y 120 fracciones I, II, III y VII del Estatuto General de la Universidad de Guadalajara, ejecute el presente dictamen.

Atentamente  
"PIENSA Y TRABAJA"

Zapopan, Jalisco; 11 de octubre de 2012  
Comisiones Permanentes Conjuntas de Educación y de Hacienda

*Handwritten mark*

*[Signature]*  
Mtro. Itzcóatl Tonatiuh Bravo Padilla  
Presidente de las Comisiones

Comisión Permanente de Educación

*[Signature]*  
Dr. Andrés Valdez Zepeda  
SEGUNDO ESTATUTO GUAL.  
ART. 42 FRACCION V

*[Signature]*  
Dra. Elia Marum Espinosa

*[Signature]*  
Mtro. Alfonso Enrique Dávalos Abad

*[Signature]*  
C. Miguel Lira Vidrio

*[Signature]*

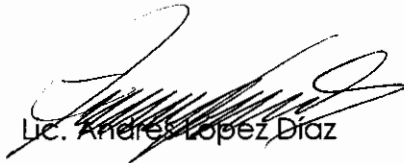
*[Signature]*



# UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

CENTRO UNIVERSITARIO DE CIENCIAS ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS  
CONSEJO DE CENTRO UNIVERSITARIO

## Comisión Permanente de Hacienda



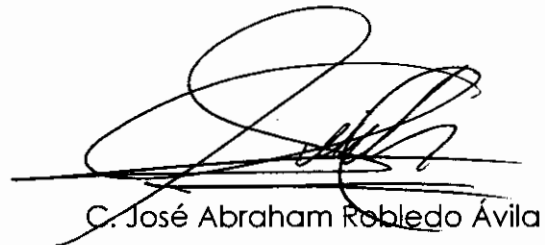
Lic. Andrés López Díaz



Dr. Marco Antonio Daza Mercado



Dr. Víctor Manuel Castillo Girón



C. José Abraham Robledo Ávila



Dr. Adrián de León Arias  
Secretario de Actas y Acuerdos

\*\*\*La presente hoja de firmas pertenece al Dictamen 174/12 de las Comisiones Permanentes Conjuntas de Educación y Hacienda del Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas, de fecha 11 de octubre de 2012, y es la última hoja de dicho dictamen.

**NOTA:** Los oficio número: CUCEA/387-1/2012-OR, y CUCEA/399/2012-OR, así como el Acta de la Sesión Extraordinaria del Consejo del Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas, celebrada el día 15 de octubre de 2012 (que consta de 21 hojas), se encuentra escaneada en el dictamen número I/2012/302.

## **RESUMEN**

Proceso de Revisión Curricular

### **COMISIONES CONJUNTAS DE EDUCACIÓN Y HACIENDA**

DICTAMEN 174/12 de la Licenciatura en Recursos Humanos en la modalidad escolarizada y bajo el Sistema de Créditos

### **EXPEDIENTE**

Proyecto de Revisión y Actualización Curricular de la Licenciatura en Recursos Humanos.

### **CD**

Contenido - archivo electrónico -

- RESUMEN del Proceso de Revisión Curricular
- Comisiones Conjuntas de Educación y Hacienda. DICTAMEN 174/12 de la Licenciatura en Recursos Humanos en la modalidad escolarizada y bajo el Sistema de Créditos.
- EXPEDIENTE.- Proyecto de Revisión y Actualización Curricular.



# UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

CENTRO UNIVERSITARIO DE CIENCIAS ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS  
CONSEJO DE CENTRO UNIVERSITARIO

## REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN CURRICULAR DEL CUCEA

- El Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas (CUCEA) ha llevado a cabo un proceso de revisión curricular. Inicia el proceso en Julio del 2011, tomando en consideración los resultados de los trabajos de revisión curricular en el 2000, 2003 y 2009.
- El CUCEA tiene el 100% de los programas educativos evaluables acreditados.
- A partir de las diversas observaciones realizadas por los Organismos acreditares de CACECA, CONACE, y CONAET pertenecientes al COPAES se manifiesta la necesidad de la modificación de los planes y programas de estudio.
- La revisión y comparación del programa académico a nivel nacional e internacional con las mejores universidades señalan la necesidad de generar y actualizar unidades de aprendizaje en el Plan de estudio.
- A partir del "Estudio de Mercado de Trabajo de los Egresados del Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas" y del "Estudio de mercado de trabajo y opinión de empleadores y egresados" se detectaron necesidades específicas del mercado laboral.
- Las actualizaciones realizadas por CENEVAL en el Examen General de Egreso (EGEL) y los resultados de los egresados de la licenciatura muestran la evidencia de modificación a los Planes y programas de estudios.
- CUCEA participó activamente de los trabajos convocados durante el año 2011 en conjunto con otros centros universitarios de la Red, en atención al Plan de Desarrollo Institucional Visión 2030.



# UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

CENTRO UNIVERSITARIO DE CIENCIAS ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS  
CONSEJO DE CENTRO UNIVERSITARIO

- Se nombraron los Comités Curriculares de cada licenciatura en CUCEA.
- Se realizaron talleres con el Comité Curricular donde se revisaron y analizaron las observaciones identificadas por los diversos estudios e insumos encontrados en las revisiones mencionadas anteriormente.
- Cada Comité Curricular generó una propuesta de plan de estudios específica de cada licenciatura.
- Posteriormente se trabajó entre Comités Curriculares de las diversas licenciaturas para identificar necesidades similares y estandarizar las unidades de aprendizaje.
- Se identificaron unidades de aprendizaje que son básicas para las once licenciaturas de CUCEA y se establecieron créditos y requisitos de cada una de ellas.
- En sesión celebrada el día 30 de marzo del 2012, el Consejo de Centro del CUCEA aprobó el acuerdo No. 103/2012 denominado "Acuerdo marco para orientar el proceso de revisión curricular en el Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas".
- Las propuestas derivadas de los Comités Curriculares fueron revisadas y mejoradas por los Colegios Departamentales y posteriormente fueron turnadas a los Consejos Divisionales.
- Las Comisiones Conjuntas Permanentes de Educación de Hacienda del Consejo de Centro, modificaron y aprobaron las once propuestas de dictamen de modificación de los planes de estudio del CUCEA.
- El día 15 de octubre de 2012 el Consejo de Centro aprobó los dictámenes de modificación de los programas de licenciatura en CUCEA.





# UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

CENTRO UNIVERSITARIO DE CIENCIAS ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS  
CONSEJO DE CENTRO UNIVERSITARIO

- La asignación de créditos a las prácticas profesionales.
- La creación de un Seminario de titulación por carrera incluida en el plan de estudios
- La incorporación de un módulo de inducción denominado Universidad y siglo XXI.
- La incorporación obligatoria del idioma inglés en las licenciaturas de Turismo, Negocios Internacionales, Administración Financiera y Sistemas y Tecnologías de la Información.
- Para las licenciaturas que no tienen el idioma inglés obligatorio, podrán tomarlo como una orientación optativa.
- Se incorpora la formación integral con valor curricular.
- Cada licenciatura tendrá en promedio cinco orientaciones del área de formación especializada.
- El área de formación optativa abierta será cubierta por al menos una orientación de las 42 que ofrecerán los Departamentos de CUCEA a sus estudiantes y a la Red Universitaria.



# UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

CENTRO UNIVERSITARIO DE CIENCIAS ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS  
CONSEJO DE CENTRO UNIVERSITARIO

Dictamen No. 174/12  
Comisiones Conjuntas de Educación y Hacienda

**CONSEJO DEL CENTRO UNIVERSITARIO DE  
CIENCIAS ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS  
UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA  
P R E S E N T E**

A estas Comisiones Permanentes Conjuntas de Educación y Hacienda ha sido turnado por los Consejos Divisionales de la División de Economía y Sociedad y de Gestión Empresarial la propuesta de modificación del plan de estudios de la **Licenciatura en Recursos Humanos** en la modalidad escolarizada y bajo el sistema de créditos, para operar en el Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas a partir del ciclo escolar 2013A, y

**Resultando:**

1. Que la Universidad de Guadalajara es una institución pública y autónoma cuya actuación se rige en el marco del artículo 3º constitucional y sus fines son los de formar recursos humanos de nivel superior competentes, emprendedores, con responsabilidad social y capacidad de liderazgo en las diferentes áreas del trabajo profesional y académico; realizar investigación científica o tecnológica para el desarrollo sostenible de Jalisco; y promover el conocimiento y el ejercicio de las artes, que impulsa la preservación y difusión de la cultura universal.
2. Que en su quehacer interno adopta una filosofía de mejoramiento continuo, procurando la pertinencia social de los resultados, la calidad en el servicio, la responsabilidad civil, la tolerancia, la honestidad profesional, el rigor científico y la eficiencia en el uso de los recursos.
3. Que en la actualidad, la Universidad de Guadalajara ha tenido cambios y evoluciona de acuerdo a las necesidades de la sociedad; esto se hace evidente en la definición del Plan de Desarrollo Institucional, visión 2030.
4. Que la Universidad de Guadalajara, ante la necesidad de adecuarse a los requerimientos y exigencias de la sociedad para ir de acuerdo con los cambios acelerados que impulsa el proceso de globalización económica, así como el desarrollo tecnológico, consideró en el Programa de Desarrollo Educativo 2000-2020 que se debe perseguir un sistema educacional más "equilibrado en los niveles y estándares de calidad de sus programas en las diferentes regiones, relevante en lo social por su capacidad de anticipación, flexibilidad y adaptación a las demandas cambiantes de la sociedad..."



# UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

CENTRO UNIVERSITARIO DE CIENCIAS ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS  
CONSEJO DE CENTRO UNIVERSITARIO

5. Que en sesión de fecha del 19 de octubre de 2010 el Consejo de Rectores aprobó el Programa de Cambios Institucionales para el Desarrollo Académico de la Red Universitaria 2010-2013 en el que se plantea que la comunidad universitaria reflexione, proponga y participe en la actualización de los programas educativos de pregrado, así como en su estructura, contenidos y estrategias didácticas que posibiliten que el modelo educativo centrado en el aprendizaje del estudiante cobre vida en la Red Universitaria.
6. Que el Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas (CUCEA) inicia el proceso de actualización curricular atendiendo los documentos institucionales ya señalados. En la fase de dictaminación también se consideró el acuerdo RGS/001/2012 del Rector General sobre los "Lineamientos para Promover la Flexibilidad Curricular, el Acuerdo de Movilidad y el Programa de Fortalecimiento del Sistema de Administración Escolar".
7. Que el presente proceso de actualización curricular ha retomado los trabajos realizados por la Coordinación General Académica desde en el año 2000, en que el CUCEA presentó un conjunto de iniciativas y actividades dirigidas a la revisión curricular entre las que se encuentran talleres de planeación estratégica, gestión del saber y gerencia del conocimiento y gestión estratégica de la calidad. También se realizó un diagnóstico y estudio comparativo de los programas de licenciatura con el propósito de preparar las alternativas y propuestas de actualización y modificación de cada uno de ellos.
8. Que en el año 2003 el CUCEA conformó un Comité de Revisión Curricular al que se sumaron profesores e investigadores de varias disciplinas, cuyo trabajo fue turnado a los Colegios Departamentales y Consejos Divisionales para su revisión y aprobación, considerando un enfoque de diseño curricular por competencias. El proceso de revisión curricular en esta etapa se desarrolló como parte de los trabajos de un diplomado ofrecido por expertos bajo la dirección de la Coordinación de Innovación Educativa y Pregrado (CIEP).
9. Que en el año 2009 se retomaron los trabajos de revisión curricular con la participación de la Junta Divisional, los Consejos Divisionales, los Colegios Departamentales, las Coordinaciones de Programas Docentes y profesores de trayectoria reconocida en las áreas disciplinares. Asimismo, se trabajó con académicos y funcionarios de los programas educativos que se imparten en otros Centros de la Red Universitaria en reuniones plenarios y foros electrónicos.
10. Que el Centro Universitario ha hecho suya la política institucional de calidad al promover decididamente los procesos de evaluación y acreditación por parte



# UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

## CENTRO UNIVERSITARIO DE CIENCIAS ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS CONSEJO DE CENTRO UNIVERSITARIO

de los Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior (CIEES) y los organismos acreditadores reconocidos por el Consejo para la Acreditación de la Educación Superior (COPAES). En el año 2001, los CIEES evaluaron las licenciaturas en Administración, Administración Financiera y Sistemas, Contaduría, Economía, Mercadotecnia, Negocios Internacionales, Recursos Humanos, y Sistemas de Información y Turismo, a los que otorgaron el nivel I. En el 2004, el Consejo de Acreditación en la Enseñanza de la Contaduría y Administración, A.C. (CACECA) acreditó las licenciaturas en Administración, Administración Financiera y Sistemas, Contaduría, Mercadotecnia, Negocios Internacionales, Recursos Humanos y Sistemas de Información. En 2005, el Consejo Nacional de Acreditación de la Ciencia Económica, A.C. (CONACE) acreditó la licenciatura en Economía, mientras que el Consejo Nacional para la Calidad de la Educación Turística A.C. (CONAET) acreditó la licenciatura en Turismo. En 2009, el CACECA reacreditó las licenciaturas en Administración, Administración Financiera y Sistemas, Contaduría Pública, Mercadotecnia, Negocios Internacionales, Recursos Humanos y Sistemas de Información y el CONAET reacreditó la licenciatura en Turismo. En 2011, el CONACE reacreditó la licenciatura en Economía. Es así que en el presente proceso de actualización curricular con motivo de las visitas de revisión para la evaluación, acreditación y reacreditación de las carreras, se tomaron en consideración las recomendaciones hechas por estos organismos.

11. Que en sesión celebrada el día 30 de marzo de 2012 el Consejo de Centro del CUCEA aprobó el acuerdo No. 103/2012 denominado "Acuerdo marco para orientar el proceso de revisión curricular en el Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas", en el que se establece que todos los programas educativos incluyan en su planes de estudios los siguientes elementos:
  - a. Un seminario que apoyará la titulación incluida en la currícula, cuyo objetivo es promover la titulación oportuna para mantener altos indicadores de eficiencia terminal.
  - b. El servicio social dentro de la currícula, con el propósito de que los estudiantes cumplan con este requisito y se titulen oportunamente.
  - c. Las prácticas profesionales con créditos asignados para promover la aplicación de conocimientos y el aprendizaje extraáulico.
  - d. La inclusión de un módulo de inducción denominado *Universidad y Siglo XXI* con la intención de ofrecer a los alumnos apoyo tutorial desde su ingreso a la licenciatura.
  - e. La elaboración de las propuestas para las áreas de formación especializante selectiva y formación optativa abierta a cargo de los Colegios Departamentales; su integración se conformará de 2 o 3 materias, mismas que podrán recibir alumnos de otros Centros Universitarios Temáticos y Regionales de la Universidad de Guadalajara, promoviendo la flexibilidad curricular y movilidad



# UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

CENTRO UNIVERSITARIO DE CIENCIAS ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS  
CONSEJO DE CENTRO UNIVERSITARIO

- estudiantil en la Red Universitaria y con otras Instituciones de Educación Superior.
- f. La implementación obligatoria de la enseñanza del idioma inglés en las licenciaturas de Turismo, Negocios Internacionales, Administración Financiera y Sistemas, Sistemas de Información y Economía, con el objeto de formar estudiantes de perfil internacional e iniciar el trabajo base para el desarrollo de indicadores de segunda generación que empezarán a ser requeridos por las políticas federales.
12. Que la Licenciatura en Recursos Humanos fue creada bajo el dictamen número 1146 de fecha 12 de agosto de 1996 del H. Consejo General Universitario y se modificó a través del dictamen I/2000/1048 de fecha 24 de agosto del 2000, emitido por el mismo órgano de gobierno.
13. Que se realizó un análisis comparativo con diversos programas similares y afines a nivel internacional y nacional y se encontró lo siguiente:
- a. Los ejes disciplinares que predominan en las universidades nacionales son, en orden de importancia: Recursos Humanos, Administración, Sociales y Jurídicas, Métodos Cuantitativos y Economía.
  - b. A nivel nacional, la Licenciatura en Recursos Humanos del CUCEA está por arriba del promedio de asignaturas que se ofrecen en forma obligatoria. En particular, hay sobrevaloración en la oferta de conocimientos del eje de Administración y del eje de Sociales y Jurídicas, y en todos los demás ejes de formación se observa equilibrio.
  - c. A nivel nacional, las licenciaturas se orientan hacia la Administración de los Recursos Humanos, y estas tienen variantes formativas, unas se inclinan hacia la organización, otras hacia el desarrollo, gestión y/o tecnologías de la información aplicadas a este ámbito de estudio.
  - d. A nivel internacional, se observa el predominio de dos orientaciones, una hacia la Administración de Recursos Humanos y otra hacia las Relaciones Laborales o Relaciones de Trabajo.
14. Que, como resultado de los estudios comparativos realizados, se observa que el actual plan de estudios no oferta algunos conocimientos relacionados con los Recursos Humanos, ello derivado del avance de la ciencia y la tecnología y su aplicación a esta disciplina de estudio. Dichos conocimientos son los siguientes: Seguridad Social, Psicometría de Selección y Software Aplicado a



# UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

CENTRO UNIVERSITARIO DE CIENCIAS ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS  
CONSEJO DE CENTRO UNIVERSITARIO

Recursos Humanos. Asimismo, carece de saberes relacionados con los Recursos Humanos que tienen relación con otros ejes disciplinares, por ejemplo: Economía Laboral y Aspectos Normativos Aplicables a los Salarios.

15. Que las evaluaciones externas del programa de Licenciatura en Recursos Humanos han contribuido a mejorar tanto los procesos educativo y de enseñanza - aprendizaje como su pertinencia y consistencia disciplinaria. Han influido tanto en la detección de fallas, el mejoramiento de indicadores y la generación de certidumbre y comparabilidad como en la mejora continua del tipo de organización y sistematización de la información. En síntesis, han sido útiles para elevar la calidad académica del programa de licenciatura.
16. Que en las revisiones curriculares los equipos de trabajo consideraron los planteamientos de diversas organizaciones de los sectores académico y productivo, con el fin de incorporar sus opiniones y sugerencias a la modificación del plan de estudios. Entre dichos planteamientos y organizaciones se encuentran los siguientes: los conocimientos y habilidades del área de Recursos Humanos que se evaluaron en el maratón regional de conocimientos 2011 de la Asociación Nacional de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración, A.C. (ANFECA); las necesidades del sector productivo identificadas por los profesionales de los Recursos Humanos que integran la Asociación de Relaciones Industriales de Occidente, A.C. (ARIOAC), y los ejes formativos delineados para el Área de Recursos Humanos por la Society for Human Resource Management (SHRM).
17. Que en las revisiones curriculares los equipos de trabajo tomaron en cuenta los resultados de los estudios de mercado de trabajo elaborados por diversas organizaciones, con el fin de incorporar las demandas y necesidades del sector productivo a la modificación del plan de estudios. Entre dichos estudios se encuentran los siguientes: el Estudio de Mercado de Trabajo y de Opinión de Empleadores y Egresados, elaborado por el Centro de Estudios de Opinión en 2004; el Seguimiento de Mercado de Trabajo y Egresados, elaborado por la Coordinación de Egresados y Exalumnos en 2006; el Estudio de Mercado de Trabajo de los Egresados del Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas, elaborado por el Instituto para la Innovación en la Pequeña Empresa en 2006, y el Censo de Candidatos a Egresar, elaborado por la Coordinación de Innovación Educativa y Pregrado en 2007.
18. Que, derivado del análisis de los diversos planteamientos profesionales y académicos, el nuevo plan de estudios de la Licenciatura en Recursos Humanos define los objetivos a partir de las siguientes consideraciones:



# UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

CENTRO UNIVERSITARIO DE CIENCIAS ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS  
CONSEJO DE CENTRO UNIVERSITARIO

## Objetivo general

Formar profesionistas en recursos humanos que contribuyan al desarrollo y crecimiento de las organizaciones en los sectores privado, público y social.

## Objetivos específicos

- a. Formar profesionistas capaces de enfrentar con éxito los retos de la administración y gestión de los recursos humanos en las organizaciones e instituciones.
  - b. Preparar profesionistas con competencias estratégicas y técnicas, capaces de solucionar los problemas que enfrentan las organizaciones en el ámbito de los recursos humanos.
  - c. Formar profesionistas capaces de diseñar e implementar políticas y estrategias relacionadas con los recursos humanos en las organizaciones e instituciones.
  - d. Formar profesionistas capaces de diseñar e implementar proyectos relacionados con los recursos humanos en las organizaciones, apoyados en las nuevas tecnologías de la información.
  - e. Preparar profesionistas con capacidades directivas y operativas que contribuyan al desarrollo y crecimiento de las organizaciones e instituciones.
19. Que, derivado del análisis de los diversos planteamientos profesionales y académicos, el nuevo plan de estudios de la Licenciatura en Recursos Humanos define el perfil de egreso a partir de los siguientes criterios:

Perfil general de egreso:

El egresado de la Licenciatura en Recursos Humanos es un profesionista con preparación en el área económico administrativa con énfasis en los aspectos sociales y humanísticos, dedicado a la conservación y el desarrollo del recurso más importante que tiene cualquier organización: el ser humano, para coadyuvar con los objetivos de las organizaciones e instituciones públicas, privadas y sociales; capaz de comprender, interpretar y transformar el entorno a partir de una visión integral que analice las implicaciones de los acontecimientos globales tanto en la sociedad en general como en el contexto laboral e individual; con elevado sentido de solidaridad y responsabilidad con la sociedad, con la naturaleza y con su persona, a partir de un enfoque holístico aplicado en el ámbito de los recursos humanos.



# UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

CENTRO UNIVERSITARIO DE CIENCIAS ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS  
CONSEJO DE CENTRO UNIVERSITARIO

Perfil particular de egreso:

El egresado de la Licenciatura en Recursos Humanos es un profesionalista capaz de:

- a. Administrar y gestionar los recursos humanos en las organizaciones e instituciones de conformidad con la evolución de la disciplina de estudio.
  - b. Formular, evaluar e implementar proyectos relacionados con los recursos humanos en las organizaciones e instituciones.
  - c. Interpretar, aplicar y verificar el cumplimiento de las normas vigentes del derecho laboral, seguridad social y medio ambiente del trabajo.
  - d. Analizar y ofrecer soluciones a los problemas de los recursos humanos en las organizaciones, en un contexto globalizado, apoyado en las nuevas tecnologías de la información y comunicación.
  - e. Desarrollar investigación relacionada con el campo de acción de los recursos humanos.
  - f. Desarrollar procesos de intervención organizacional e institucional, a través de la realización de prácticas y ejercicios relacionados con el campo de acción de los recursos humanos.
20. Que el Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas cuenta con la infraestructura, equipo y personal académico necesarios para la administración del programa.

## **Considerando:**

- I. Que la Universidad de Guadalajara es un organismo público descentralizado del Gobierno del Estado con autonomía, personalidad jurídica y patrimonio propio, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 1 de su Ley Orgánica, promulgada por el Ejecutivo el día 15 de enero de 1994, en ejecución del decreto número 15319 del H. Congreso del Estado de Jalisco.
- II. Que como lo señalan las fracciones I, II y IV del artículo 5 de la Ley Orgánica de la Universidad de Guadalajara, en vigor, son fines de esta Casa de Estudios la formación y actualización de los técnicos, bachilleres, técnicos profesionales, profesionistas, graduados y demás recursos





# UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

## CENTRO UNIVERSITARIO DE CIENCIAS ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS CONSEJO DE CENTRO UNIVERSITARIO

humanos que requiere el desarrollo socioeconómico del Estado; organizar, realizar, fomentar y difundir la investigación científica, tecnológica y humanística; y coadyuvar con las autoridades educativas competentes en la orientación y promoción de la educación media superior y superior, así como en el desarrollo de la ciencia y la tecnología.

- III. Que es atribución de la Universidad realizar programas de docencia, investigación y difusión de la cultura, de acuerdo con los principios y orientaciones previstos en el artículo 3º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como la de establecer las aportaciones de cooperación y recuperación por los servicios que presta, tal y como se estipula en las fracciones III y XII del artículo 6 de la Ley Orgánica de la Universidad de Guadalajara.
- IV. Que de acuerdo con el artículo 22 de su Ley Orgánica, la Universidad de Guadalajara adoptará el modelo de Red para organizar sus actividades académicas y administrativas.
- V. Que es atribución del H. Consejo General Universitario, de acuerdo a lo que indica el último párrafo del artículo 21 de la Ley Orgánica de esta Casa de Estudios, fijar las aportaciones respectivas a que se refiere la fracción VII del numeral antes citado.
- VI. Que es atribución del H. Consejo General Universitario, conforme lo establece el artículo 31, fracción VI de la Ley Orgánica y el artículo 39, fracción I del Estatuto General, crear, suprimir o modificar carreras y programas de posgrado y promover iniciativas y estrategias para poner en marcha nuevas carreras y posgrados.
- VII. Que es atribución del Rector General proponer ante el H. Consejo General Universitario proyectos para la creación, modificación o supresión de planes y programas académicos, según lo establece el artículo 95, fracción IV del Estatuto General de esta Casa de Estudios.
- VIII. Que el H. Consejo General Universitario funciona en pleno o por comisiones, las que pueden ser permanentes o especiales, como lo señala el artículo 27 de la Ley Orgánica.
- IX. Que es atribución de la Comisión de Educación conocer y dictaminar acerca de las propuestas de los Consejeros, el Rector General o los Titulares de los Centros, Divisiones y Escuelas, así como proponer las medidas necesarias para el mejoramiento de los sistemas educativos, los criterios de innovaciones pedagógicas, la administración académica y las reformas de las que estén en vigor, conforme lo establece el artículo 85, fracciones I y IV del Estatuto General.



# UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

CENTRO UNIVERSITARIO DE CIENCIAS ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS  
CONSEJO DE CENTRO UNIVERSITARIO

- X. Que de conformidad con el artículo 17 del Reglamento General de Planes de Estudio de esta Universidad, la Comisión de Educación, tomando en cuenta las opiniones recibidas, estudiará los planes y programas presentados y emitirá el dictamen correspondiente que deberá estar fundado y motivado, y se pondrá a consideración del H. Consejo General Universitario.
- XI. Que de conformidad con el artículo 86, fracción IV del Estatuto General, es atribución de la Comisión de Hacienda proponer al Consejo General Universitario el proyecto de aranceles y contribuciones de la Universidad de Guadalajara.
- XII. Que de conformidad con el artículo 95, fracción IV, del Estatuto General, es facultad del Rector General proponer ante el Consejo General Universitario proyectos para la creación, modificación o supresión de planes y programas académicos.
- XIII. Que en la realización de sus funciones y el cumplimiento de sus fines la Universidad de Guadalajara examinará todas las corrientes del pensamiento y los procesos históricos y sociales sin restricción alguna, con el rigor y la objetividad que corresponden a su naturaleza académica, de conformidad con el artículo 9 fracción II de dicha Ley Orgánica.
- XIV. Que son atribuciones de los Colegios Departamentales elaborar propuestas de planes y programas docentes en sus diversas modalidades educativas, como se señala en los artículos 65 fracción III. de la Ley Orgánica, 145 fracciones II y VI del Estatuto General y 14 del Reglamento General de Planes de Estudios de la Universidad de Guadalajara.
- XV. Que de conformidad con los artículos 61 fracción II de la Ley Orgánica y 138 fracción I del Estatuto General, el Consejo Divisional aprueba y propone al Consejo de Centro la creación, supresión o modificación de carreras.
- XVI. Que por la materia son competentes para conocer de este dictamen las Comisiones de Educación y Hacienda del Consejo de Centro Universitario, de acuerdo con los artículos 9 fracción I y 10 del Estatuto Orgánico del Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas.
- XVII. Que al Consejo de Centro Universitario le corresponde aprobar los planes de estudios de acuerdo con los lineamientos generales aplicables, como lo señalan el artículo 52 fracción IV de la Ley Orgánica y 116 fracción I del Estatuto General de esta Casa de Estudios.
- XVIII. Que el Colegio Departamental del Departamento Administración, Recursos Humanos y Ciencias Sociales y Jurídicas sesionaron los días 2, 2 y 5 de



# UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

CENTRO UNIVERSITARIO DE CIENCIAS ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS  
CONSEJO DE CENTRO UNIVERSITARIO

octubre respectivamente, para analizar y proponer la revisión curricular contenida en el presente dictamen, enviando las actas a la Secretaría del Consejo Divisional correspondiente.

- XIX. Que los Consejos Divisionales de Gestión Empresarial y Economía y Sociedad sesionaron los días 8 y 9 de octubre de 2012, respectivamente para analizar y proponer la revisión curricular contenida en el presente dictamen, enviando las actas correspondientes a la Secretaría del H. Consejo de Centro.
- XX. Que las Comisiones Permanentes Conjuntas de Educación y Hacienda sesionaron los días 9, 10 y 11 de octubre de 2012, para analizar, revisar y proponer el presente dictamen.

Por lo anteriormente expuesto y fundado, los integrantes de estas Comisiones Permanentes Conjuntas de Educación y Hacienda se permiten proponer al pleno del H. Consejo de Centro los siguientes:

## Resolutivos:

**PRIMERO.** Se modifica el plan de estudios de la Licenciatura en Recursos Humanos, en la modalidad escolarizada y bajo el sistema de créditos, para operar en el Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas, a partir del ciclo escolar 2013 A.

**SEGUNDO.** Se modifica el resolutive segundo del dictamen I/2000/1048 para quedar como sigue:

***SEGUNDO.** El plan de estudios contiene áreas determinadas, con un valor de créditos asignados a cada materia y un valor global de acuerdo con los requerimientos establecidos por área, para ser cubiertos por los alumnos y se organiza conforme a la siguiente estructura:*

### Plan de Estudios de la Licenciatura en Recursos Humanos

Áreas de Formación	Créditos	%
Área de Formación Básica Común Obligatoria	114	30%
Área de Formación Básica Particular Obligatoria	110	29%
Área de Formación Especializante Obligatoria	110	28%
Área de Formación Especializante Selectiva	24	6%
Área de Formación Optativa Abierta	28	7%
<b>Número mínimo de créditos para optar por el título:</b>	<b>386</b>	<b>100%</b>



# UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

CENTRO UNIVERSITARIO DE CIENCIAS ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS  
CONSEJO DE CENTRO UNIVERSITARIO

**TERCERO.** Se modifica el resolutivo tercero del dictamen I/2000/1048, para quedar como sigue:

***TERCERO.** Las unidades de aprendizaje del plan de estudios de la Licenciatura en Recursos Humanos correspondientes a cada área de formación, se organizan como se describe enseguida:*

## ÁREA DE FORMACIÓN BÁSICA COMÚN OBLIGATORIA

Unidades de Aprendizaje	Tipo	Horas teoría	Horas práctica	Horas totales	Créditos	Requisitos
ADMINISTRACIÓN I	CT	40	40	80	8	
ADMINISTRACIÓN II	CT	40	40	80	8	ADMINISTRACIÓN I
EXPRESIÓN ORAL Y ESCRITA	CT	40	20	60	6	
CONCEPTOS JURÍDICOS FUNDAMENTALES	CT	40	40	80	8	
METODOLOGÍA Y PRÁCTICA DE LA INVESTIGACIÓN	CT	40	40	80	8	
UNIVERSIDAD Y SIGLO XXI	CT	40	40	80	8	
CONTABILIDAD GENERAL	CT	40	40	80	8	
ECONOMÍA I	CT	40	40	80	8	
ECONOMÍA II	CT	40	40	80	8	
ESTADÍSTICA I	CT	40	40	80	8	
ESTADÍSTICA II	CT	40	40	80	8	ESTADÍSTICA I
MATEMÁTICAS I	CT	40	40	80	8	
MATEMÁTICAS II	CT	40	40	80	8	MATEMÁTICAS I
ÉTICA PROFESIONAL	S	40	20	60	6	
TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN	CT	20	40	60	6	
<b>Totales</b>					<b>114</b>	

## ÁREA DE FORMACIÓN BÁSICA PARTICULAR OBLIGATORIA

Unidades de Aprendizaje	Tipo	Horas teoría	Horas práctica	Horas totales	Créditos	Requisitos
ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA	CT	40	40	80	8	ADMINISTRACIÓN I
DESARROLLO ORGANIZACIONAL	CT	40	40	80	8	ADMINISTRACIÓN I
GESTIÓN DE LA CALIDAD	CT	40	40	80	8	
RELACIONES PÚBLICAS Y COMUNICACIÓN	CT	40	20	60	6	
DERECHO LABORAL	CT	40	40	80	8	CONCEPTOS JURÍDICOS FUNDAMENTALES



# UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

CENTRO UNIVERSITARIO DE CIENCIAS ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS  
CONSEJO DE CENTRO UNIVERSITARIO

MARCO JURÍDICO DE LAS EMPRESAS	CT	40	40	80	8	CONCEPTOS JURÍDICOS FUNDAMENTALES
FORMULACIÓN Y EVALUACIÓN DE PROYECTOS	CT	40	40	80	8	
ADMINISTRACIÓN FINANCIERA	CT	40	40	80	8	
INVESTIGACIÓN DE OPERACIONES I	CT	40	40	80	8	ESTADÍSTICA II
NEGOCIACIÓN Y MANEJO DE CONFLICTOS	CT	20	40	60	6	
PSICOLOGÍA DEL TRABAJO	CT	20	40	60	6	
RECURSOS HUMANOS I	CT	40	40	80	8	
RECURSOS HUMANOS II	CT	40	40	80	8	RECURSOS HUMANOS I
TALLER DE ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE GRUPAL	CT	20	40	60	6	
SEMINARIO DE TITULACIÓN EN RECURSOS HUMANOS	S	40	20	60	6	METODOLOGÍA Y PRÁCTICA DE LA INVESTIGACIÓN
<b>Totales:</b>					<b>110</b>	

## ÁREA DE FORMACIÓN ESPECIALIZANTE OBLIGATORIA

Unidades de Aprendizaje	Tipo	Horas teoría	Horas práctica	Horas totales	Créditos	Requisitos
DESARROLLO DE EMPRENDEDORES	CT	40	40	80	8	ADMINISTRACIÓN I
LIDERAZGO Y HABILIDADES DIRECTIVAS	CT	40	40	80	8	ADMINISTRACIÓN I
AUDITORIA DE RECURSOS HUMANOS	CT	20	40	60	6	
ECONOMÍA LABORAL	CT	40	40	80	8	ECONOMÍA II
ASPECTOS FISCALES DE SUELDOS Y SALARIOS	CT	30	30	60	6	
ADMINISTRACIÓN DE LA COMPENSACIONES	CT	40	20	60	6	RELACIONES LABORALES II
CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAL	CT	20	40	60	6	
DOTACIÓN E INDUCCIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CT	20	40	60	6	
PLANEACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS	CT	20	40	60	6	
PROMOCIÓN Y EVALUACIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD	CT	20	40	60	6	
PSICOMETRÍA DE SELECCIÓN	L	20	40	60	6	
RELACIONES LABORALES I	CT	20	40	60	6	



# UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

CENTRO UNIVERSITARIO DE CIENCIAS ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS  
CONSEJO DE CENTRO UNIVERSITARIO

RELACIONES LABORALES II	CT	20	40	60	6	RELACIONES LABORALES I
SEGURIDAD SOCIAL	CT	20	40	60	6	
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	CT	20	40	60	6	
SOFTWARE APLICADO A RECURSOS HUMANOS	L	20	40	60	6	
PRÁCTICAS PROFESIONALES DE LA LICENCIATURA EN RECURSOS HUMANOS	P				8	HABER CURSADO EL 70% DE LOS CRÉDITOS
<b>Totales:</b>					<b>110</b>	

## ÁREA DE FORMACIÓN ESPECIALIZANTE SELECTIVA

### Orientación "Pre-especializante A"

Unidades de Aprendizaje	Tipo	Horas teoría	Horas práctica	Horas totales	Créditos	Requisitos
Pre-especializante selectiva A-I	CT	40	40	80	8	
Pre-especializante selectiva A-II	CT	40	40	80	8	
Pre-especializante selectiva A-III	CT	40	40	80	8	
<b>Totales:</b>					<b>24</b>	

### Orientación "Pre-especializante B"

Unidades de Aprendizaje	Tipo	Horas teoría	Horas práctica	Horas totales	Créditos	Requisitos
Pre-especializante selectiva B-I	CT	40	40	80	8	
Pre-especializante selectiva B-II	CT	40	40	80	8	
Pre-especializante selectiva B-III	CT	40	40	80	8	
<b>Totales:</b>					<b>24</b>	

## ÁREA DE FORMACIÓN OPTATIVA ABIERTA

### Orientación Optativa "A"

Unidades de Aprendizaje	Tipo	Horas teoría	Horas práctica	Horas totales	Créditos	Requisitos
Optativa abierta A-I	CT	40	40	80	8	
Optativa abierta A-II	CT	40	40	80	8	
Optativa abierta A-III	CT	40	40	80	8	
Formación Integral					4	
<b>Totales:</b>					<b>28</b>	

### Orientación Optativa "B"

Unidades de Aprendizaje	Tipo	Horas teoría	Horas práctica	Horas totales	Créditos	Requisitos
Optativa abierta B-I	CT	40	40	80	8	



# UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

CENTRO UNIVERSITARIO DE CIENCIAS ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS  
CONSEJO DE CENTRO UNIVERSITARIO

Optativa abierta B-II	CT	40	40	80	8	
Optativa abierta B-III	CT	40	40	80	8	
Formación Integral					4	
<b>Totales:</b>					<b>28</b>	

**CUARTO.** Los antecedentes académicos necesarios para el ingreso son el bachillerato o equivalente y los demás que marque la normatividad universitaria vigente.

**QUINTO.** Para la planeación de sus estudios y mejora de su proceso de aprendizaje, el alumno recibirá apoyo tutorial desde su incorporación a la licenciatura por parte del Centro Universitario. Las tutorías se ofrecerán siguiendo los lineamientos determinados por el Programa de Acción Tutorial bajo la responsabilidad de los Departamentos, la Coordinación de Programa Docente y la Coordinación de Servicios Académicos del Centro Universitario.

**SEXTO.** El Área de Formación Especializante Selectiva está destinada a complementar la formación profesional del estudiante mediante orientaciones pre-especializantes. Estas orientaciones comprenderán bloques de materias articuladas entre sí respecto a un ámbito del ejercicio profesional. La acreditación de esta área será cubierta por el estudiante mediante la elección y cumplimiento de los cursos asignados a la orientación elegida, con el visto bueno del Coordinador de Programa Docente o en su caso, por el tutor quien notificará al Coordinador del Programa Docente para llevar a cabo la programación académica correspondiente.

En este Centro Universitario los Departamentos definirán y ofrecerán las actividades de aprendizaje que integrarán cada orientación pre-especializante. Con relación a la oferta en otras instituciones de educación superior, nacionales o extranjeras el Coordinador de Carrera hará una evaluación previa solicitud del alumno interesado para otorgar su aval. Las diferentes propuestas de orientaciones con fines de pre-especialización se darán a conocer a la Coordinación de Carrera de conformidad con la oferta de los Departamentos, y se expedirá constancia de estudios de pre-especialización por el Centro Universitario que ofreció dicha orientación. El estudiante solo podrá cursar las materias relativas a esta área una vez que haya cumplido con al menos 50 % de los créditos requeridos para titulación en el plan de estudios.

Las orientaciones pre-especializantes, su tipo y número quedarán sujetas a la oferta disponible de acuerdo a la programación académica de cada ciclo escolar.



# UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

CENTRO UNIVERSITARIO DE CIENCIAS ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS  
CONSEJO DE CENTRO UNIVERSITARIO

**SÉPTIMO.** El Área de Formación Optativa Abierta está destinada a promover en el estudiante la exploración de objetos de estudio particulares para la carrera o en la ampliación del perfil profesional, con preferencia por intervenciones inter o transdisciplinarias, o bien que se integren en función de ciertas temáticas de actualidad.

La acreditación de esta área optativa abierta será cubierta por el estudiante a través de tres opciones, la primera es que cubra las unidades de aprendizaje que conforman la orientación optativa completa; la segunda opción, el alumno podrá elegir las unidades de aprendizaje de diferentes orientaciones que cubran los créditos requeridos en esta área; la tercera es que cubra los créditos cursando unidades de aprendizaje que se ofrecen en la Red Universitaria con el acuerdo de la Secretaría Académica de CUCEA, o en alguna institución de educación superior a nivel nacional o internacional, siempre y cuando se tenga convenios con esas instituciones.

Las opciones elegidas por el alumno tendrán que contar con el visto bueno del Coordinador de Programa Docente o en su caso, por el tutor quien notificará al Coordinador del Programa Docente; con la finalidad de llevar a cabo la programación académica correspondiente.

Solo en el caso de que el alumno cubra las unidades de aprendizaje que conforman la orientación optativa completa, este Centro Universitario, expedirá una constancia de la orientación cubierta.

En el Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas los Departamentos definirán y ofrecerán las unidades de aprendizaje que integrarán la oferta disponible de las orientaciones optativas; en relación con la oferta de otras instituciones de educación superior, nacionales o extranjeras el Coordinador de Carrera hará una evaluación previa solicitud del alumno interesado para otorgar su aval.

Las orientaciones optativas, su tipo y número quedarán sujetas a la oferta disponible de acuerdo a la programación académica de cada ciclo escolar.

**OCTAVO.** Con el objeto de propiciar el aprendizaje de un segundo idioma bajo este plan de estudios, el estudiante que así lo desee podrá cursar las materias de inglés I, II, III y IV, con un valor de seis créditos por unidad de aprendizaje; que se ofrecerán como orientación optativa abierta en lengua extranjera, complementaria a la otra orientación optativa abierta elegida para complementar el resolutivo Séptimo.





# UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

CENTRO UNIVERSITARIO DE CIENCIAS ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS  
CONSEJO DE CENTRO UNIVERSITARIO

El Centro Universitario implementará un programa de aprendizaje de lengua extranjera para garantizar la acreditación del dominio del idioma inglés, correspondiente al nivel B1 del Marco Común Europeo de referencia o su equivalente. Dicho programa se organizará bajo los lineamientos que determine la Rectoría del Centro, a través de la Secretaría Académica, en donde se establecerán el tipo de modalidad y la estructura modular bajo en que se ofertarán las materias de inglés I, II, III y IV, así como los respectivos procedimientos de seguimiento y acreditación del nivel de competencia requerida.

Una vez que al estudiante le sea validada la competencia, la Secretaría Académica y el Programa de Lenguas del Centro Universitario la acreditará en el historial académico del alumno y el Centro Universitario le extenderá un certificado de acreditación de segunda lengua.

**NOVENO.** Al cumplir el 60% de sus créditos, los alumnos de esta licenciatura deberán darse de alta para la prestación del servicio social en el semestre inmediato posterior y concluirlo antes de cubrir el total de los créditos especificados en cada área de formación del plan de estudios; el Tutor y/o el Coordinador de Programa Docente vigilará su cumplimiento.

**DÉCIMO.** Con la finalidad de que el estudiante amplíe, aplique y refuerce sus conocimientos adquiridos en la parte previa de su carrera; el alumno de esta licenciatura deberá realizar sus prácticas profesionales a partir del cumplimiento del 70 % de los créditos. Este proceso formativo será acompañado, orientado y apoyado por la Coordinación del Programa Docente en colaboración con el Departamento afín a la carrera. Los lineamientos para realizar la práctica profesional serán determinados por la Secretaría Académica.

La práctica profesional es considerada en la currícula en un sentido amplio, de manera que se puedan agrupar estancias de investigación, proyectos de aplicación profesional y la práctica profesional *in situ* en los sectores público, privado y social, estará sujeta a la realización de convenios y la existencia de apoyos académicos adecuados.

**DÉCIMO PRIMERO.** Los requisitos para obtener el grado de Licenciado o Licenciada en Recursos Humanos, además de los establecidos por la normatividad universitaria aplicable, son los siguientes:

- a) Haber aprobado el 100% de los créditos en la forma establecida en el presente dictamen;
- b) Haber cumplido con el servicio social asignado, de acuerdo con normatividad vigente y con el resolutivo Noveno de este dictamen;



# UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

CENTRO UNIVERSITARIO DE CIENCIAS ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS  
CONSEJO DE CENTRO UNIVERSITARIO

c) Cumplir satisfactoriamente con alguna de las modalidades de titulación establecidas en la normatividad vigente.

**DÉCIMO SEGUNDO.** Los certificados se expedirán como Licenciatura en Recursos Humanos. El título, como Licenciado o Licenciada en Recursos Humanos. El CUCEA expedirá una constancia de pre- especialización en el campo que haya elegido el alumno.

**DÉCIMO TERCERO.** Se establecen las equivalencias que serán aplicables para los estudiantes que ingresaron con los anteriores planes de estudios aprobados por el H. Consejo General Universitario, de conformidad con la siguiente tabla; así como todas aquellas que se puedan identificar entre las Área de Formación Especializante Selectiva y el Área de Formación Optativa Abierta, a propuesta del Coordinador del Programa Docente y con el visto bueno de la Comisión de Revalidación de Estudios, Títulos y Grados del H. Consejo de Centro.

<b>LICENCIATURA EN RECURSOS HUMANOS</b>	
<b>Tabla de Equivalencias</b>	
<b>Plan Actual</b>	<b>Plan nuevo</b>
<b>Unidades de Aprendizaje</b>	<b>Unidades de Aprendizaje</b>
ADMINISTRACIÓN I	ADMINISTRACIÓN I
ADMINISTRACIÓN II	ADMINISTRACIÓN II
TALLER DE EXPRESIÓN ORAL Y ESCRITA I	EXPRESIÓN ORAL Y ESCRITA
DERECHO I	CONCEPTOS JURÍDICOS FUNDAMENTALES
DERECHO II	MARCO JURÍDICO DE LAS EMPRESAS
METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN I	METODOLOGÍA Y PRÁCTICA DE LA INVESTIGACIÓN
CONTABILIDAD I	CONTABILIDAD GENERAL
ECONOMÍA I	ECONOMÍA I
ECONOMÍA II	ECONOMÍA II
ESTADÍSTICA I	ESTADÍSTICA I
ESTADÍSTICA II	ESTADÍSTICA II
MATEMÁTICAS I	MATEMÁTICAS I
MATEMÁTICAS II	MATEMÁTICAS II
INFORMÁTICA BÁSICA	TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN
DERECHO LABORAL	DERECHO LABORAL
FORMULACIÓN Y EVALUACIÓN DE PROYECTOS	FORMULACIÓN Y EVALUACIÓN DE PROYECTOS
TALLER DE ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE GRUPAL	TALLER DE ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE GRUPAL
ECONOMÍA DE LA EDUCACIÓN Y DEL TRABAJO	ECONOMÍA LABORAL
CALIDAD TOTAL	GESTIÓN DE LA CALIDAD
INVESTIGACIÓN DE OPERACIONES I	INVESTIGACIÓN DE OPERACIONES I
RELACIONES PÚBLICAS Y COMUNICACIÓN	RELACIONES PÚBLICAS Y COMUNICACIÓN
RECURSOS HUMANOS I	RECURSOS HUMANOS I
RECURSOS HUMANOS II	RECURSOS HUMANOS II
ÉTICA PROFESIONAL Y VALORES SOCIALES	ÉTICA PROFESIONAL
PSICOLOGÍA INDUSTRIAL	PSICOLOGÍA DEL TRABAJO
RELACIONES LABORALES I	RELACIONES LABORALES I



# UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

CENTRO UNIVERSITARIO DE CIENCIAS ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS  
CONSEJO DE CENTRO UNIVERSITARIO

RELACIONES LABORALES II	RELACIONES LABORALES II
ADMINISTRACIÓN DE LAS COMPENSACIONES	ADMINISTRACIÓN DE LAS COMPENSACIONES
ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA	ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA
CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAL	CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAL
DESARROLLO DE EMPRENDEDORES	DESARROLLO DE EMPRENDEDORES
DESARROLLO ORGANIZACIONAL	DESARROLLO ORGANIZACIONAL
DOTACIÓN E INDUCCIÓN DE RECURSOS HUMANOS	DOTACIÓN E INDUCCIÓN DE RECURSOS HUMANOS
HABILIDADES DIRECTIVAS	LIDERAZGO Y HABILIDADES DIRECTIVAS
PLANEACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS	PLANEACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS
PROMOCIÓN Y EVALUACIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD	PROMOCIÓN Y EVALUACIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
NEGOCIACIONES Y MANEJO DE CONFLICTOS	NEGOCIACIÓN Y MANEJO DE CONFLICTOS
ASPECTOS FISCALES DE LOS RECURSOS HUMANOS	ASPECTOS FISCALES DE SUELDOS Y SALARIOS
ADMINISTRACIÓN FINANCIERA	ADMINISTRACIÓN FINANCIERA
AUDITORÍA DE PERSONAL	AUDITORÍA DE RECURSOS HUMANOS
FORMACIÓN Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS	CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAL

**DÉCIMO CUARTO.** Serán válidos en este Programa en equivalencia a cualquiera de las áreas de formación, cursos que con el visto bueno de la Coordinación del Programa Docente tomen los estudiantes en este y otros programas del mismo nivel de estudios y de diversas modalidades educativas, de este y de otros Centros Universitarios de la Universidad de Guadalajara, y en otras Instituciones de educación superior nacionales y extranjeras para favorecer la movilidad estudiantil nacional y la internacionalización, de conformidad con el acuerdo RGS/001/2012 sobre los "Lineamientos para promover la Flexibilidad Curricular, el Acuerdo de Movilidad y el Programa de Fortalecimiento del Sistema de Administración Escolar"

**DÉCIMO QUINTO.** El costo de operación e implementación de las modificaciones realizadas a este programa educativo serán cargadas al techo presupuestal autorizado para el Centro Universitario.

**DÉCIMO SEXTO.** A más tardar el 1º de diciembre del 2012, el Consejo del Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas deberá aprobar las propuestas de los Consejos Divisionales y los Colegios Departamentales las unidades de aprendizaje correspondientes al Área de Formación Especializante Selectiva y el Área de Formación Optativa Abierta adicionales a las que ya se contemplan en los programas de estudio de las curriculas aprobadas para este Centro Universitario.

**DÉCIMO SEPTIMO.** Facúltase al Rector del Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas para que, de conformidad con los artículos 54



# UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

CENTRO UNIVERSITARIO DE CIENCIAS ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS  
CONSEJO DE CENTRO UNIVERSITARIO

fracción III de la Ley Orgánica y 120 fracciones I, II, III y VII del Estatuto General de la Universidad de Guadalajara, ejecute el presente dictamen.

Atentamente  
"PIENSA Y TRABAJA"  
Zapopan, Jalisco; 11 de octubre de 2012

Comisiones Permanentes Conjuntas de Educación y de Hacienda

Mtro. Itzcóatl Tonatiuh Bravo Padilla  
Presidente de las Comisiones  
Comisión Permanente de Educación

Dr. Andrés Valdez Zepeda

Dra. Elia Marúm Espinosa

Mtro. Alfonso Enrique Dávalos Abad

C. Miguel Lira Vidrio

Comisión Permanente de Hacienda

Lic. Andrés López Díaz

Dr. Marco Antonio Daza Mercado

Dr. Víctor Manuel Castillo Girón

C. José Abraham Robledo Ávila



# UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

CENTRO UNIVERSITARIO DE CIENCIAS ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS  
CONSEJO DE CENTRO UNIVERSITARIO

Dr. Adrián de León Arias  
Secretario de Actas y Acuerdos

\*\*\*La presente hoja de firmas pertenece al Dictamen 174/12 de las Comisiones Permanentes Conjuntas de Educación y Hacienda del Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas, de fecha 11 de octubre de 2012, y es la última hoja de dicho dictamen.



# Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas

## Proyecto de Revisión y Actualización Curricular

**Licenciatura en Recursos Humanos**

**SEPTIEMBRE 2012**

Responsables del Proyecto:

**Mtro. Itzcoatl Tonatiuh Bravo Padilla**  
Rector del CUCEA

**Dr. Adrián de León Arias**  
Secretario Académico

**Dr. Andrés Valdez Zepeda**  
Director de la División de Gestión Empresarial

**Mtro. Carlos Cenobio Guzmán Sánchez**  
Jefe del Departamento de Recursos Humanos

Responsables de Aprobar el Proyecto:

**Consejo General Universitario**  
**Consejo de Centro**  
**Consejos de División**  
**Colegios Departamentales**

Responsable de Coordinar el Proyecto:

**Mtro. Juan Fernando Guerrero Herrera**  
Coordinador de la Licenciatura en Recursos Humanos

Responsable de Elaborar el Proyecto:

Comité Curricular de la Licenciatura en Recursos Humanos

**Mtro. Carlos Cenobio Guzmán Sánchez**  
**Mtro. Everardo Partida Granados**  
**Mtro. Juan Fernando Guerrero Herrera**  
**Dra. Sara Robles Rodríguez**  
**Mtra. Marina González Vázquez**  
**Mtra. Araceli Patricia Romo Vallejo**  
**Mtro. José Rodolfo Aguilar Robledo**  
**Dra. María Guadalupe Villaseñor Gudiño**  
**Mtro. Gabriel Fregoso Jasso**  
**Mtro. Sergio Eduardo Campos Chairez**  
**Mtro. Francisco Javier Bañuelos González**  
**Mtra. María Isabel Macías Sención**  
**Mtra. Ma. Lucila robles ramos**  
**Lic. Alfredo Villanueva Mercado**

## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	6
1. FUNDAMENTACIÓN.....	7
Contexto y evolución.....	7
Fundamento socioeconómico.....	11
Fundamento institucional.....	13
Vinculación con el posgrado.....	15
2. OBJETIVOS.....	17
Objetivo general.....	17
Objetivos específicos.....	17
3. PERFILES DE INGRESO Y EGRESO.....	18
Perfil de ingreso.....	18
Perfil de egreso.....	18
4. METODOLOGÍA.....	20
Conjunto de materias obligatorias.....	24
Insumos para la revisión curricular.....	28
5. PLAN DE ESTUDIOS.....	33
Antecedentes.....	33
Problemática curricular actual.....	33
Estructura curricular.....	34
Mapa curricular.....	38
Campo de acción.....	40
6. CRITERIOS PARA SU IMPLEMENTACIÓN.....	42



Requisitos de ingreso .....	42
Requisitos de egreso.....	44
Modalidad y duración del programa.....	45
Condiciones y propuestas para la asignación de tutores académicos.....	46
Criterios de orientación del servicio social y prácticas profesionales.....	49
Criterios para la movilidad y tabla de equivalencias .....	50
Criterios para el desarrollo de una segunda lengua .....	53
Criterios para la titulación progresiva.....	54
Criterios para la integración de las actividades de formación integral .....	55
Criterios de orientación para la evaluación del estudiante.....	56
Criterios para el programa de formación docente.....	57
<b>7. PLAN DE EVALUACIÓN Y ACTUALIZACIÓN CURRICULAR.....</b>	<b>61</b>
<b>8. FUNCIONAMIENTO INTEGRADO EN RED Y PLAN DE MOVILIDAD ...</b>	<b>64</b>
<b>9. TERMINOS DE REFERENCIA PARA LOS PROGRAMAS DE LAS</b>	
<b>UNIDADES DE APRENDIZAJE.....</b>	<b>65</b>
Integración de los contenidos curriculares.....	65
Elaboración de los programas de las unidades de aprendizaje.....	66
Descripción de los contenidos mínimos.....	66
<b>10. LINEAS DE INVESTIGACIÓN ASOCIADAS AL PROGRAMA</b>	
<b>ACADÉMICO .....</b>	<b>76</b>
Cuerpos académicos .....	76
Lineas de investigación .....	77
Centros de investigación.....	80
Programa de investigación .....	82

Normatividad de investigación .....	84
11. PRESUPUESTO DE INGRESOS Y EGRESOS .....	87
12. PROYECCIÓN FINANCIERA DE COSTOS POR CICLO ESCOLAR ....	88
13. PLANTA ACADÉMICA.....	89
14. INFRAESTRUCTURA FÍSICA Y TECNÓLOGICA DE APOYO .....	90
15. ESTRATEGIAS DE READECUACIÓN Y REORGANIZACIÓN DE LA PLANTA ACADEMICA .....	93
16. PROYECCIÓN PRESUPUESTAL DE SU OPERACIÓN.....	94
17. COSTO POR INSCRIPCIÓN Y COLEGIATURA.....	95
18. CONVENIOS PARA LAS ACTIVIDADES ACADÉMICAS DE VINCULACIÓN .....	95
19. SE NECESITA CREAR UNA DEPENDENCIA PARA LA IMPLANTACIÓN DEL PROGRAMA EDUCATIVO .....	95
20. SE COMPARTE EL PROGRAMA CON ALGUNOS OTROS CENTROS UNIVERSITARIOS .....	95
CONCLUSIONES	
BIBLIOGRAFÍA	
ANEXOS	

## INTRODUCCIÓN

La Universidad de Guadalajara es una institución pública que se ha preocupado por impartir una educación de calidad, generando profesionistas altamente competitivos, capaces de insertarse en la sociedad en general, y en particular, en la estructura productiva nacional.

Estos procesos de formación, exigen diseños curriculares universitarios que privilegien la creación y asimilación de competencias académicas y profesionales en los egresados de programas universitarios a nivel de licenciatura. Dicha exigencia se torna aún más gravosa al considerar los avances actuales de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), generando mayores requerimientos de competitividad profesional en todas las organizaciones, sean éstas de naturaleza lucrativa o no.

Ante el reto constante que enfrentan las Instituciones de Educación Superior (IES), la Universidad de Guadalajara ha impulsado reformas curriculares con el fin de elevar de continuo la calidad de los programas de estudio que se imparten al interior de la misma. La primera reforma institucional dio inicio en el año de 1989 y concluyó en 1994, permitiendo a la universidad pasar del modelo de escuelas y facultades a constituirse en una estructura departamental integrada por cinco centros temáticos distribuidos en la Zona Metropolitana de Guadalajara y seis centros multidisciplinarios en el interior del estado.

El Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas (CUCEA) es uno de los centros temáticos que fueron integrados a la Red Universitaria. Este centro se fundó el 5 de agosto de 1994 por dictamen del Consejo General Universitario integrado por las facultades de Contaduría, Economía, Administración y Turismo y desde su fundación se ha preocupado por ofrecer a sus estudiantes programas educativos de alta calidad que permitan a sus egresados competir con éxito en el mercado laboral.

Es por ello que el CUCEA participa activamente en el Plan de Reforma Curricular que dio inicio en el mes de septiembre de 2011 permitiendo estar a la vanguardia en los contenidos curriculares y cumplir con las exigencias de los organismos acreditadores entre los que se encuentran los Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior (CIEES), el Consejo de Acreditación en la Enseñanza de la Contaduría y Administración A.C. (CACECA), el Consejo Nacional de Acreditación de la Ciencia Económica (CONACE), y el Consejo Nacional para la Calidad de la Educación Turística A.C. (CONAET), siendo los responsables de evaluar la calidad de los programas de pregrado que se imparten en el centro universitario.

## **1. FUNDAMENTACIÓN**

La Licenciatura en Recursos Humanos que se imparte en el Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas (CUCEA) de la Universidad de Guadalajara, se fundamenta en un plan de estudios de fecha 24 de Agosto de 2000. A cerca de 12 años de distancia, los saberes y habilidades de los recursos humanos como disciplina de estudio muestran avances y cambios que ya no se reflejan en el actual plan de estudios, por lo que existe la necesidad imperiosa de revisarlo y actualizarlo de acuerdo con la evolución y transformación que ha tenido la ciencia y el conocimiento en esta materia.

### **CONTEXTO Y EVOLUCIÓN.<sup>1</sup>**

El siglo XX introdujo grandes cambios y transformaciones que influyeron en las organizaciones, en su administración y en su comportamiento. Es un siglo que puede definirse como el siglo de las burocracias o el siglo de las fábricas. Los cambios y las transformaciones que acontecieron en este siglo marcaron significativamente la manera de administrar a las personas. En este sentido, durante el siglo XX podemos distinguir tres eras organizacionales diferentes: la era industrial clásica, la era industrial neoclásica y la era de la información.

#### **Era de la Industrialización Clásica**

Periodo que sigue a la Revolución Industrial y que se extendió hasta mediados de 1950, cubriendo la primera mitad del siglo XX. Su principal característica fue la intensificación del fenómeno de la industrialización en todo el mundo y el surgimiento de los países desarrollados o industrializados. En este largo periodo de crisis y prosperidad, las empresas adoptaron la estructura organizacional burocrática caracterizada por su forma piramidal y centralizada que hace énfasis en la departamentalización funcional, la centralización de las decisiones en la cima

---

<sup>1</sup> Elaborado con base en Chiavenato. p.p. 30 - 43 y Werther y Davis. p.p. 32 - 53.

de la jerarquía, el establecimiento de normas y reglamentos internos para disciplinar y estandarizar el comportamiento de las personas. La teoría clásica de la administración y el modelo burocrático surgieron como medida exacta para las organizaciones de esa época. El mundo se caracterizaba por cambios poco perceptibles, progresivos y previsibles que acontecían de manera gradual, lenta e inexorable. El ambiente que envolvía a las organizaciones era conservador y se orientaba al mantenimiento del *statu quo*; éste no ofrecía desafíos debido al relativo grado de certeza en relación de los cambios externos, lo cual permitirá que las organizaciones solamente se preocuparan por sus problemas internos de producción. La eficiencia era la preocupación básica, y para alcanzarla eran necesarias medidas de estandarización y simplificación, así como la especialización de la fuerza laboral para permitir escalas de producción mayores a costos menores. El modelo organizacional se basaba en un modelo mecanicista característico de la lógica del sistema cerrado.

### **Era de la Industrialización Neoclásica**

Periodo que va de la década de 1950 a la de 1990. Se inició después de la segunda guerra mundial cuando el mundo comenzó a cambiar con más rapidez e intensidad. La velocidad del cambio aumentó de manera progresiva. Las transacciones comerciales pasaron del ámbito local al regional y de éste al internacional, tornándose cada vez más intensas y menos previsibles y acentuando la competencia entre las empresas.

La teoría clásica fue sustituida por la teoría neoclásica de la administración y el modelo burocrático fue replanteado por la teoría estructuralista. La teoría de las relaciones humanas fue sustituida por la teoría del comportamiento. Durante este periodo surge la teoría de sistemas y, al final, la teoría de la contingencia. La visión sistemática y multidisciplinaria (holística) y el relativismo son tomados en cuenta por la teoría administrativa. El antiguo modelo burocrático y funcional, centralizador y piramidal, utilizado para formar estructuras organizacionales se tornó rígido y poco apto para acompañar los cambios y transformaciones del

ambiente. Las organizaciones intentaron construir nuevos modelos estructurales para incentivar la innovación y la adaptación a las condiciones externas cambiantes. La estructura matricial, una especie de soporte o puntal para configurar y reavivar la vieja y tradicional organización funcional, fue la respuesta de las organizaciones. El enfoque matricial trataba de conjugar departamentalización funcional con un esquema lateral de estructura por productos y servicios que proporcionara características adicionales de innovación y dinamismo y alcanzara mayor competitividad.

### **Era de la Información**

Periodo que comenzó en la década de 1990 y que vivimos actualmente. Su característica principal son los cambios, que se tornan cada vez más rápidos e imprevistos. La tecnología de la información transformó el mundo en una verdadera aldea global.

La tecnología de la información suministró las condiciones básicas para el surgimiento de la globalización de la economía, por lo cual la competitividad se volvió intensa y compleja entre las organizaciones. En una época en donde todos disponen de la información en tiempo real, las organizaciones son capaces de recolectar la información y transformarla con rapidez en una oportunidad para un nuevo producto o servicio; aquellas que lo logren antes serán las más exitosas

Más importante que el dinero es el conocimiento sobre cómo emplearlo con rentabilidad; es la época del conocimiento, del capital humano y del capital intelectual, el conocimiento se vuelve básico y el desafío primordial es la productividad del conocimiento. Convertir el conocimiento en algo útil y productivo es la mayor responsabilidad de la organización.

En la era de la información, las organizaciones requieren agilidad, movilidad, innovación y cambios necesarios para enfrentar las nuevas amenazas y oportunidades en un ambiente de intensa transformación. Los procesos

organizacionales (aspectos dinámicos) se vuelven más importantes que los órganos (aspectos estáticos) que interrelacionan en la organización. Los órganos (departamentos o divisiones) no son definitivos sino transitorios, y los cargos y funciones pasan a definirse y redefinirse en razón de los cambios que se producen en el ambiente y la tecnología; los productos y los servicios se adaptan de manera continua a las exigencias y necesidades de los usuarios y clientes.

Ha surgido la organización virtual, sin límites espaciales ni temporales; las salas cerradas de las oficinas dan paso a sitios colectivos de trabajo. Las funciones de los Recursos Humanos son realizadas en casa de los empleados vinculados electrónicamente y sin papeleos.

Como se puede observar, históricamente la función de los Recursos Humanos se ha transformado radicalmente, llegando contemporáneamente a lo que se denomina *“Administrar con las personas”*. Esta nueva concepción permite resolver problemas y ofrecer soluciones de manera más pertinente. Con este nuevo enfoque la forma de trabajar con las personas deja de ser un desafío y pasa a ser una ventaja competitiva para las organizaciones exitosas.

De una visión burocratizada de los Recursos Humanos en la que *“se Administraba a los Empleados”*, en la que se le veía solo como un recurso productivo, se ha transitado a un enfoque que tiende a personalizar y ver a los trabajadores como seres humanos dotados de habilidades y capacidades intelectuales, es decir, ahora s *“Se Administra con las Personas”*, esto significa conducir a la organización junto con los colaboradores y socios internos que más entienden de ella y de su futuro.

No hay duda que el contexto de los Recursos Humanos como disciplina de estudio ha evolucionado considerablemente en los últimos años, que el campo de acción de los Recursos Humanos ha atravesado por profundos cambios, y para que el área de Recursos Humanos pueda agregar valor a la organización, precisa desempeñar papeles cada vez más diversos y complejos. Por ello, en la

actualidad las funciones asumidas por los profesionales de Recursos Humanos son múltiples, puesto que deben desempeñar papeles operacionales y estratégicos simultáneamente, enfocándose hacia el largo y el corto plazo.

Asimismo, el tercer milenio apunta a cambios cada vez más acelerados e intensos en el ambiente, las organizaciones y en las personas. El mundo moderno se caracteriza por tendencias que incluyen globalización, tecnología, información, conocimiento, servicios, calidad, productividad y competitividad. Todas estas tendencias afectan y continuarán afectando la manera como las organizaciones utilizan a las personas.

## **FUNDAMENTO SOCIOECONÓMICO**

El Licenciado en Recursos Humanos (LRH) es un profesionalista preparado para formar y desarrollar a los seres humanos en el trabajo socialmente organizado, por ello esta área del conocimiento es una disciplina de estudio social.

El campo de acción del LRH es social desde el momento en que trata todo lo relacionado con la formación y desarrollo del ser humano al interior de las organizaciones.

Los recursos humanos tienen como finalidad principal el mejoramiento de las organizaciones mediante el uso eficaz y eficiente de todos sus recursos, en especial el humano.

El término Recursos Humanos se refiere a las personas que integran una organización. Su importancia radica cuando se crea conciencia de que son los seres humanos quienes diseñan y ponen en práctica las políticas, estrategias e innovaciones en las organizaciones, y cuando se está consiente que el capital humano es quien determina el grado de éxito de cualquier organización.



Tanto las empresas como el gobierno en sus diferentes ámbitos utilizan y trabajan con el capital más importante que tienen: el humano. El grado en que un país logre prosperar depende por completo de la manera en que se organizan, aplican y desarrollan los Recursos Humanos de las organizaciones. Para contribuir a este cometido el Licenciado en Recursos Humanos ejerce y desarrolla un conjunto de saberes y competencias relacionados con esta disciplina de estudio.

El recurso humano es el nervio vital de cualquier organización. Una empresa puede tener la mejor infraestructura y el equipo más moderno, pero ello nunca será suficiente por si solo para lograr sus fines. Solamente las personas son capaces de impulsar a una organización, por tanto, su significación en el desarrollo social y económico de una nación es invaluable.

El profesionista en Recursos Humanos debe contribuir a que las organizaciones públicas y privadas alcancen sus objetivos, dentro de parámetros éticos y en una forma socialmente responsable.

En el ámbito público, los Recursos Humanos son la base para un óptimo desarrollo del estado mexicano, entidades federativas y municipios. Asimismo, en el ámbito privado, los Recursos Humanos son la base para un óptimo desarrollo empresarial. El punto de encuentro de los sectores público y privado con el ámbito social es precisamente el ser humano, el recurso humano.

El campo de acción del Licenciado en Recursos Humanos también es económico desde el momento en que los seres humanos son los que producen, o en su caso organizan y conducen la producción, y para ello hay que formar, capacitar y desarrollar a los Recursos Humanos que laboran en las organizaciones. En este sentido la economía y su aparato productivo dependen de los Recursos Humanos que laboran en las organizaciones.

“Actualmente el desarrollo económico del Estado de Jalisco se basa en la micro, pequeña y mediana empresa, al representar estas el 99.3% del total de

empresas en el Estado. Tan solo la microempresa representa el 87.7% y genera el 66.8% de los empleos. Así mismo, en la actualidad el empleo que aporta el aparato productivo por sectores en Jalisco, es el siguiente: microempresa 199,927, 24.9%; pequeña empresa 221,991, 27.6%; mediana empresa 114,896, 14.3%; y empresa grande 266,218, 33.2%. Total 803,032, 100%".<sup>2</sup>

Por lo anterior, el Estado de Jalisco requiere del desarrollo de un entorno propicio para el crecimiento de las micro, pequeñas y medianas empresas, formando y desarrollando los Recursos Humanos necesarios para su consolidación, expansión e inserción en los mercados local y global. Por ello, el Estado de Jalisco necesita vocacionar el sector académico, científico y de investigación relacionada con los Recursos Humanos, así como la vinculación de estos hacia la solución de los problemas y necesidades empresariales y gubernamentales.

De acuerdo con lo anterior, la Licenciatura en Recursos Humanos es una disciplina de estudio que beneficia a toda la sociedad, a toda la población y sus comunidades. Tan solo en el caso del Estado de Jalisco, incide en sus más de siete millones de habitantes.

En resumen, la Licenciatura en Recursos Humanos es una disciplina de estudio indispensable y necesaria para el óptimo desarrollo económico y social de México, región occidente del país, Estado de Jalisco y sus municipios.

## **FUNDAMENTO INSTITUCIONAL**

El nuevo plan de estudios de la Licenciatura en Recursos Humanos es congruente con los Planes Nacional y Estatal de Desarrollo, así como con los Planes Institucionales de Desarrollo de la Universidad de Guadalajara y Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas (CUCEA).

---

<sup>2</sup> Elaborado con base en Jalisco a Futuro, p. 151.

Los Planes Nacional y Estatal de Desarrollo 2006-2012 en sus objetivos y líneas estratégicas para el crecimiento económico plantean la necesidad de fortalecer la educación superior a través de la vinculación de los programas educativos con los sectores público, privado y social.

Por su parte, el Plan de Desarrollo Institucional – Visión 2030 de la UdeG, plantea que una de las prioridades de la Universidad de Guadalajara consiste en ofrecer respuestas pertinentes, eficaces y ágiles a las demandas, reclamos y exigencias que formulan los distintos sectores de la sociedad mexicana. Con base en lo anterior, se puede afirmar que el nuevo Plan de Estudios de la Licenciatura en Recursos Humanos es congruente con el Plan Institucional de Desarrollo de la Universidad de Guadalajara, desde el momento en que este coadyuva a la creación de la base profesional, científica y técnica que permita impulsar la productividad, la competitividad y crecimiento económico del Estado de Jalisco y, asimismo, que la Universidad de Guadalajara actúe en concordancia con los Planes de Desarrollo del Ejecutivo Federal, Estatal y Municipales.

De igual manera, una de las prioridades del CUCEA, expresadas en su Plan Institucional de Desarrollo (2002-2010), es la de impulsar el crecimiento de la investigación y elevar la calidad de los programas académicos. Concretamente:

En cuanto a la Misión, dicho plan expresa; “El CUCEA desarrollará liderazgo en estrecha interrelación con los sectores público, social y privado.

En cuanto a la Visión, el plan enuncia; “El profesionista del futuro deberá contar con una serie de conocimientos teóricos y metodológicos que le permitan entender los procesos económicos, contables y financieros que se desarrollan en los sectores público, social y privado en los contextos local, nacional e internacional.

En cuanto a las Tendencias el plan describe; “La universidad deberá tener una vinculación estrecha con los sectores público, social y privado”; “La universidad

deberá incrementar la inversión y calidad de la docencia, la investigación y el desarrollo”; “Las licenciaturas estarán vinculadas con los ejes disciplinares”; La universidad deberá mejorar la calidad y el nivel de capacitación de sus egresados para que puedan integrarse de manera más fácil y eficiente a la vida productiva”...

Con la puesta en marcha del nuevo plan de estudios de la Licenciatura en Recursos Humanos, el CUCEA tiene el propósito de contribuir en la consolidación del cambio y convertirse en un ente dinámico del desarrollo estatal y municipal de la región occidente del país, apoyar a las empresas privadas e instituciones gubernamentales a través de la formación y desarrollo de los Recursos Humanos. El objetivo general de esta licenciatura está referido a la formación de verdaderos conocedores del elemento humano, en expertos en Recursos Humanos, en profesionistas con vocación, con el firme propósito de optimizar el uso del potencial humano en las mejores condiciones económicas para la localidad, la región y el país.

### **VINCULACIÓN CON EL POSGRADO**

A partir de esta Reforma del programa de la Licenciatura en Recursos Humanos no sólo se busca el desarrollo de las capacidades y habilidades de los estudiantes con el objeto de formar a los profesionistas que el mercado laboral espera a nivel pregrado. La finalidad de la misma va más allá y contempla la importancia de que el egresado transite hacia el posgrado, lo que significará finalmente que los egresados de la Carrera sean más competitivos.

La estrategia para que la Licenciatura en Recursos Humanos se pueda vincular con el posgrado es que las materias de las áreas de formación especializante y optativa puedan servir como base para identificar posgrados del área de interés del discente, fomentando así la investigación y el desarrollo de proyectos.

La Licenciatura en Recursos Humanos cuenta con un gran potencial para vincularse con posgrados relacionados tanto con la disciplina de estudio como con otros de carácter inter y multidisciplinar, algunos ejemplos de estos posgrados son los siguientes: Recursos Humanos, derecho laboral, psicología laboral, economía laboral, salud laboral, higiene y seguridad, desarrollo organizacional, administración de empresas, administración gubernamental, auditoría administrativa y de personal, educación por competencias y tecnologías de la información aplicadas, entre muchos otros.

Con el propósito de favorecer la vinculación del pregrado con el posgrado, se propone que los alumnos de este programa educativo puedan acreditar las Unidades de Aprendizaje que hayan cursado en programas de posgrado (especialidades, maestrías y doctorados), con el aval de su Tutor y la aprobación del Coordinador de Carrera. Asimismo, se propone que los alumnos de posgrado tengan la posibilidad de ser asistentes y/o impartir cátedra en el nivel de pregrado.

## **2. OBJETIVOS**

### **OBJETIVO GENERAL**

Formar profesionistas en Recursos Humanos que contribuyan al desarrollo y crecimiento de las organizaciones en los sectores privado, público y social.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- a. Formar profesionistas capaces de enfrentar con éxito los retos de la administración y gestión de los Recursos Humanos en las organizaciones e instituciones.
- b. Preparar profesionistas con competencias estratégicas y técnicas capaces de solucionar los problemas que enfrentan las organizaciones en el ámbito de los Recursos Humanos.
- c. Formar profesionistas capaces de diseñar e implementar políticas y estrategias relacionadas con los Recursos Humanos en las organizaciones e instituciones.
- d. Formar profesionistas capaces de diseñar e implementar proyectos relacionados con los Recursos Humanos en las organizaciones, apoyados en las nuevas tecnologías de la información.
- e. Preparar profesionistas con capacidades directivas y operativas que contribuyan al desarrollo y crecimiento de las organizaciones e instituciones.

### **3. PERFILES DE INGRESO Y EGRESO**

#### **PERFIL DE INGRESO**

El perfil de ingreso deseable del aspirante a la Licenciatura en Recursos Humanos se define, en lo particular, a partir de los siguientes criterios:

- a. Profundo interés por el estudio de los Recursos Humanos en las organizaciones.
- b. Amplia vocación por el estudio e investigación, tanto teórica como aplicada, en el ámbito de los Recursos Humanos.
- c. Ecuanimidad, firmeza y carácter en la toma de decisiones para la instrumentación de proyectos relacionados con los Recursos Humanos.
- d. Gran interés por el análisis y solución de problemas en el ámbito de los Recursos Humanos, en el contexto de una economía globalizada.
- e. Compromiso constante con sigo mismo de superación profesional y sentido de responsabilidad en el desempeño de sus tareas y actividades.
- f. Interés por las disciplinas de apoyo de los Recursos Humanos, a saber: administración, desarrollo y comportamiento organizacional, matemáticas, estadística e informática, entre otras.

#### **PERFIL DE EGRESO**

El perfil del egresado de la Licenciatura en Recursos Humanos se define a partir de los siguientes criterios:

Perfil general de egreso:

El egresado de la Licenciatura en Recursos Humanos es un profesionalista con preparación en el área económico administrativa con énfasis en los aspectos sociales y humanísticos, dedicado a la conservación y desarrollo del recurso más importante que tiene cualquier organización: el ser humano, para coadyuvar con

los objetivos de las organizaciones e instituciones públicas, privadas y sociales; capaz de comprender, interpretar y transformar el entorno a partir de una visión integral que analice las implicaciones de los acontecimientos globales tanto en la sociedad en general, como en el contexto laboral e individual; con elevado sentido de solidaridad y responsabilidad con la sociedad, con la naturaleza y con su persona, a partir de un enfoque holístico aplicado en el ámbito de los Recursos Humanos.

Perfil particular de egreso:

El egresado de la Licenciatura en Recursos Humanos es un profesionalista capaz de:

- a. Administrar y gestionar los Recursos Humanos en las organizaciones e instituciones de conformidad con la evolución de la disciplina de estudio.
- b. Formular, evaluar e implementar proyectos relacionados con los Recursos Humanos en las organizaciones e instituciones.
- c. Interpretar, aplicar y verificar el cumplimiento de las normas vigentes del derecho laboral, seguridad social y medio ambiente del trabajo.
- d. Analizar y ofrecer soluciones a los problemas de los Recursos Humanos en las organizaciones, en un contexto globalizado, apoyado en las nuevas tecnologías de la información y comunicación.
- e. Desarrollar investigación relacionada con el campo de acción de los Recursos Humanos.
- f. Desarrollar procesos de intervención organizacional e institucional, a través de la realización de prácticas y ejercicios relacionados con el campo de acción de los Recursos Humanos.

#### **4. METODOLOGÍA**



La metodología empleada para actualizar el plan de estudios de la Licenciatura en Recursos Humanos se desarrolló sobre la base del enfoque de investigación multidisciplinario y colegiado, pretendiendo ser congruente con los objetivos de la Reforma Curricular planteados en el Programa de Cambios Institucionales para el Desarrollo Académico, mismos que buscan acrecentar la flexibilidad de los planes de estudio dando al estudiante la libertad de definir, bajo la supervisión del tutor, su trayectoria curricular y que ésta sea acorde con sus intereses y necesidades de formación exigidas por los complejos entornos laborales; que los programas educativos tengan currículas ligeras, flexibles y se actualicen continua y sistemáticamente; que la movilidad al interior de la Red Universitaria sea una realidad; que el pregrado se vincule con el posgrado y que las líneas de investigación estén ligadas a los programas educativos.

Como primer paso, la CIEP se encargó de realizar reuniones en la Red Universitaria para sensibilizar a todos los profesores sobre la necesidad de realizar la Reforma Curricular.

Una vez logrado el objetivo, se nombró por parte de la Secretaría Académica el Comité Curricular de la Licenciatura en Recursos Humanos perteneciente al Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas, el comité curricular quedó integrado por docentes con reconocida trayectoria académica y experiencia en el campo laboral, los cuales trabajaron de manera colegiada con la coordinación de carrera, las academias, los colegios departamentales, los jefes de departamento y coordinadores de área con la finalidad de conjuntar e incorporar su trabajo, que consistió en el análisis, argumentación y presentación de recomendaciones que han sido incorporadas a esta actividad de revisión y actualización curricular del plan de estudios.

Además de esto se nombraron por parte de la Secretaría Académica equipos de trabajo para desarrollar propuestas relacionadas con el segundo idioma, prácticas profesionales, formación integral, tutorías, vinculación con el

posgrado y la investigación y evaluación de docentes y de programas educativos. Los trabajos permitieron establecer lineamientos comunes para todos los programas de licenciatura del CUCEA.

Por su parte la CIEP proporcionó la metodología a seguir para el desarrollo de la reforma curricular la cual consistió en:

1. Estableció los lineamientos de reducir las cargas de créditos proponiendo un promedio de 380 a 430 créditos totales a cursar y un mínimo 6 semestres (3 años) para egresar de la licenciatura; propiciar la movilidad en línea y en red; Incorporación transversal de la formación integral y de la segunda lengua para las licenciaturas; incorporar las prácticas profesionales; los proyectos de investigación y los proyectos profesionales de forma transversal y la vinculación de las línea de investigación con el posgrado.

2. El siguiente paso fue la elaboración del conjunto de materias obligatorias, para lo cual ofreció la herramienta denominada WORDLE.NET con la que se elaboro por medio de nubes el gráfico conceptual de las materias que conforman el plan de estudios (ver anexo No.5), realizándose una comparación entre universidades nacionales e internacionales lo cual nos llevó a la pertinencia del perfil de egreso del plan de estudios actual.

En la construcción del conjunto de materias obligatorias se identificaron los campos cognitivos e instrumentales que son propios de la licenciatura. En este sentido, se utilizaron preguntas que guiaron el ejercicio, tales como: *¿Qué hace el estudiante? ¿Cómo lo hace? ¿Dónde lo hace?* tanto como *¿Qué necesita saber para hacerlo?* A partir de esto fue posible realizar una verdadera labor crítica con respecto al plan de estudios vigente, lo que significó elaborar los contenidos mínimos, identificar el exceso y la duplicidad de contenidos en las asignaturas, redefinir el perfil de egreso, mismo que definen de manera clara qué conocimientos debe tener el egresado de la Carrera en la actualidad. Al mismo tiempo se analizaron aspectos como la forma de construir estructuras curriculares

más ligeras y acordes con las demandas actuales del mercado laboral, se buscó incorporar a los programas de las unidades de aprendizaje aquellas estrategias didácticas que fueran más adecuadas para potencializar el proceso de aprendizaje del estudiante de la carrera. Otro aspecto que se cuidó fue la identificación de las líneas de investigación que se podrían vincular con el programa educativo, se discutió la necesidad de construir un catálogo de movilidad de la Red Universitaria en diversas modalidades por orientaciones y por proyectos de investigación.

Para definir el nuevo perfil de egreso además de responder a las preguntas anteriores se discutió la vigencia y pertinencia del mismo, con objeto de plasmar en la nueva versión aquellas capacidades que deben adquirir los egresados para desempeñarse con eficacia en el siglo XXI, los conocimientos y habilidades que debe desarrollar el estudiante tanto en el proceso de enseñanza aprendizaje como al momento de la conclusión de sus estudios.

Sobre la base de esto se construyó el plan de estudios generando la estructura curricular, definiéndose los contenidos mínimos de las unidades de aprendizaje que integran cada área de formación, incluyendo el área especializante selectiva orientaciones de pre-especialidad y la optativa abierta con diversas orientaciones. Así mismo se establecieron los términos de referencia de los programas de aprendizaje con información como son, las horas de la asignatura, el número de créditos de la misma y el número de créditos por área de formación.

Por último, a partir de la estructura curricular se diseñó el mapa curricular que indica la secuencia de una asignatura con otra, los prerrequisitos y créditos.

Derivado de la nueva estructura curricular y contenidos mínimos se identificaron las necesidades inminentes de formación, capacitación y actualización docente, y se diseñaron las estrategias y acciones a desarrollar en

cada una de las materias. Tomando como referencia las actividades propias de los docentes por categorías, establecidas en el RIPPPA y el EPA.

Para la incorporación de una segunda lengua se han identificado las necesidades que tiene un estudiante que se encuentran en el programa educativo.

Con relación a la formación integral se determinaron las actividades idóneas que posibiliten este tipo de formación.

Se definieron los lineamientos y métodos de evaluación y autoevaluación de los estudiantes a partir de la organización de la curricula y las necesidades del mismo programa.

Se establecieron estrategias para vincular el pregrado con el posgrado mediante las orientaciones especializantes y optativas propuestas en la estructura curricular del nuevo programa educativo.

Se analizaron las modalidades de titulación del programa educativo y su pertinencia. Además, se discutió la necesidad de incorporar un sistema de titulación progresiva. De igual forma se establecieron las modalidades de titulación que operarán en el programa educativo.

Se analizaron los criterios de autoevaluación y evaluación considerados por los organismos externos encargados de esta tarea. Se analizó la pertinencia de un proceso de evaluación propio y adecuado a las necesidades de los programas de licenciatura del Centro Universitario.

Se establecieron las estrategias destinadas a identificar las necesidades de capacitación al interior del Programa Educativo en términos de tutoría, actividades didáctico-pedagógicas y técnico instrumental, entre otras.

## CONJUNTO DE MATERIAS OBLIGATORIAS

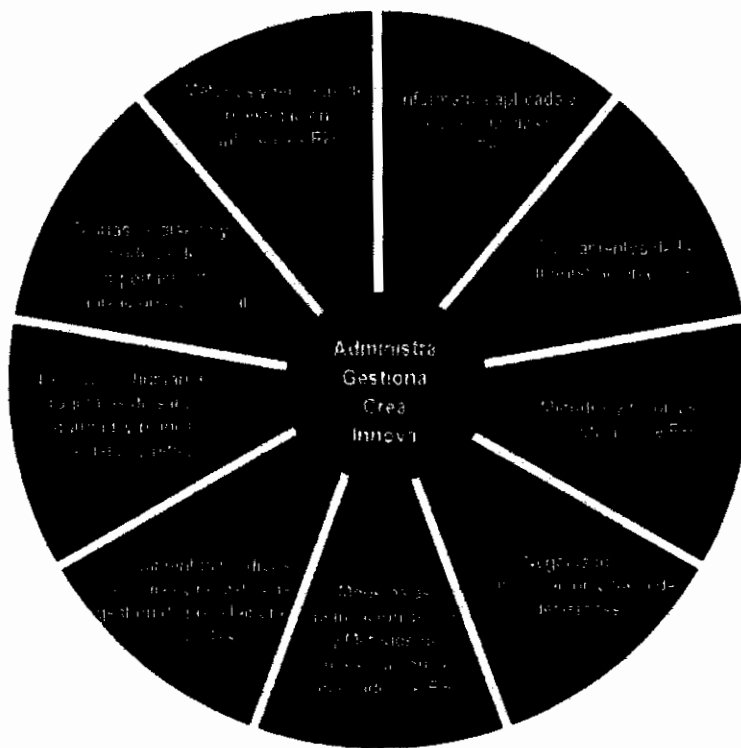
El conjunto de materias obligatorias comprende el núcleo de saberes propios de la Licenciatura en Recursos Humanos y estos son los que distinguen a un profesional de otro, en nuestro caso al Licenciado en Recursos Humanos de otros profesionistas.

Desde un enfoque epistemológico o del conocimiento, el núcleo de saberes propios permite responder a las preguntas ¿De que esta hecha la profesión? ¿Cuáles son los ejes cognoscitivos o disciplinares que la componen? Mientras que desde un enfoque instrumental-profesional responde a las preguntas ¿Qué sabe hacer un profesionista? Y ¿Qué necesita conocer para hacer eso?

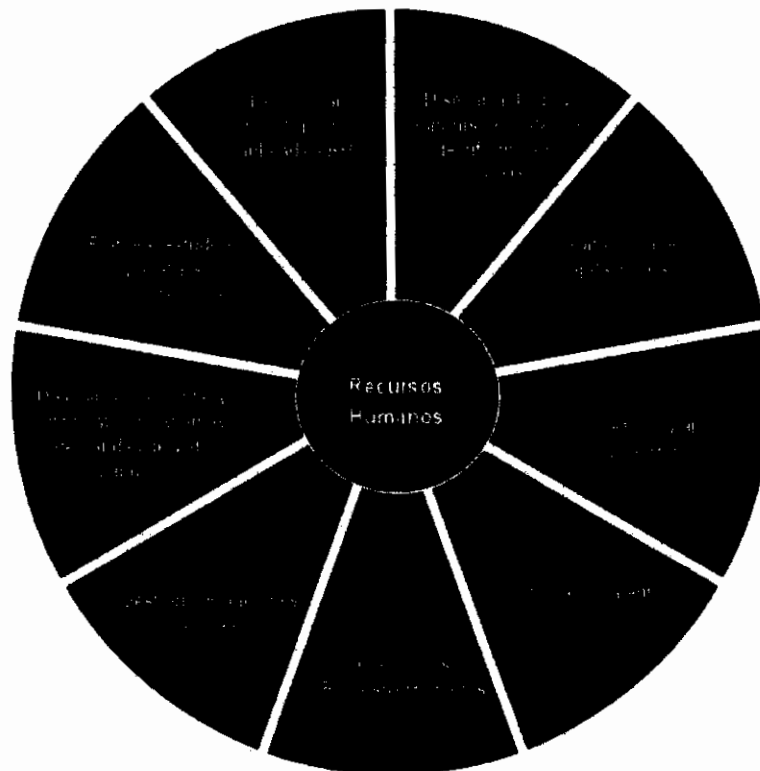
El núcleo de saberes propios de la Licenciatura en Recursos Humanos, se describe e ilustra en el cuadro y gráficos siguientes:

<b>LICENCIATURA EN RECURSOS HUMANOS</b> <b>Núcleo de Saberes Propios</b>	
<b>Habilidades instrumentales:</b> Qué Hace	<b>Habilidades cognitivas:</b> Qué necesita saber
Diseñar, aplicar y administrar sistemas de información de Recursos Humanos	Informática aplicada y especializada en Recursos Humanos
Administrar el Capital Humano	Fundamentos de la administración de Recursos Humanos
Atraer y dotar al Capital Humano	Métodos y técnicas de dotación de Recursos Humanos
Gestionar el Talento Humano	Negociación, comunicación y toma de decisiones
Planear los Recursos Humanos	Modelos de planeación de Recursos Humanos, Métodos de Investigación de Mercados de Recursos Humanos
Gestionar Relaciones Laborales	Fundamentos jurídicos laborales y modelos de gestión de las relaciones laborales
Diseñar, implementar y administrar programas de Calidad de Vida Laboral	Relaciones humanas, programas de salud y seguridad y planes de previsión y retiro
Elaborar estudios y análisis organizacional	Teorías de diseño y modelos de comportamiento organizacional y laboral
Desarrollar Investigación aplicada a Recursos Humanos	Métodos y Técnicas de investigación aplicados a Recursos Humanos

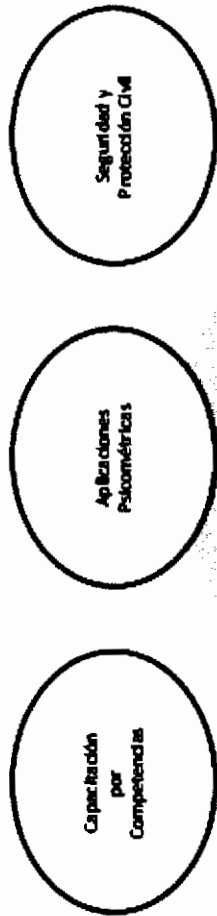
## HABILIDADES COGNITIVAS



## HABILIDADES INSTRUMENTALES



# Licenciatura en Recursos Humanos



## ORIENTACIONES PRE-ESPECIALIZANTES

### HABILIDADES INSTRUMENTALES

- Diseñar, aplicar y administrar sistemas de información de RH
- Administrar el Capital Humano
- Atraer y Dotar Capital Humano
- Gestionar el Talento Humano
- Planear los RH
- Gestionar Relaciones Laborales
- Diseñar, implementar y administrar programas de calidad de vida laboral
- Elaborar estudios y análisis organizacionales
- Desarrollar investigación aplicada a RH

### HABILIDADES COGNITIVAS

- Informática aplicada y especializada de RH
- Fundamentos de la Administración y de RH
- Métodos y técnicas de dotación de RH
- Negociación, comunicación y toma de Decisiones
- Modelos de planeación de RH y Métodos de investigación de mercados de RH
- Fundamentos jurídicos laborales y Modelos de gestión de las Relaciones Laborales
- Relaciones Humanas; Programas de salud y seguridad; y Planes de previsión y retiro
- Teorías de diseño y Modelos de comportamiento organizacional y laboral
- Métodos y técnicas de investigación aplicados a RH

## ORIENTACIONES OPTATIVAS

- Auditoría de Recursos Humanos
- Desarrollo Humano
- Desarrollo Organizacional

A partir del núcleo de saberes (saberes y habilidades instrumentales y cognitivas) se identifican las orientaciones que integran las áreas de formación especializante selectiva y optativa abierta.

Las orientaciones de pre-especialización ofrecen un acercamiento a los temas que requieren de ampliación o profundización de conocimiento en ámbitos específicos del quehacer profesional. Promueve que el estudiante posea elementos que le permitan tomar decisiones sobre la especialidad o posgrado que cursará al egreso de la licenciatura.

Las orientaciones optativas atienden a un objeto de estudio o a una problemática de actualidad que requiere un abordaje multi o transdisciplinar.

A partir del núcleo de saberes y áreas de formación selectiva y optativa, se desprenden las acciones de aplicación profesional, así como la formación integral.

La aplicación comprende el conjunto de actividades y experiencias académicas asociada a la práctica profesional. Agrupa las estancias de investigación, los proyectos de aplicación profesional, y la práctica profesional *in situ* en los sectores público, privado y social. Su característica es que los contenidos provistos en las unidades de aprendizaje sean procesados y aplicados a realidades de orden profesional.

Las prácticas profesionales son espacios curriculares con un carácter formativo en el que el estudiante amplía, aplica y consolida las competencias profesionales; constituyen un ejercicio guiado y supervisado a través del cual se vincula la teoría y la práctica. Para el óptimo ejercicio y desarrollo de las prácticas profesionales los estudiantes deberán contar con la orientación, guía y asesoría de un tutor en práctica.



La formación integral comprende el conjunto de actividades y unidades de aprendizaje que el programa otorga para que el alumno curse y acredite aquellas actividades que le permitan contribuir al desarrollo armónico de todas sus facultades, incluyendo los aspectos de emprendurismo, responsabilidad social, salud, arte y humanidades que contribuyan con su formación integral.

## INSUMOS PARA LA REVISIÓN CURRICULAR

- A. Se ubicaron las Licenciaturas en Recursos Humanos, similares y afines, registradas en el catalogo de carreras de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) 2007, con la finalidad de identificar la oferta de carreras en Recursos Humanos a nivel nacional; el resultado de este análisis se puede observar en el cuadro siguiente:

<b>LICENCIATURAS EN RECURSOS HUMANOS O AFINES OFERTADAS EN MÉXICO</b>
Lic. en Relaciones Industriales: 29 Lic. en Admón. de Recursos Humanos: 20 Lic. en Admón. del Capital Humano: 20 Lic. en Recursos Humanos: 9 Lic. en Ciencias Empresariales en Área de Recursos Humanos: 2 Lic. en Desarrollo de Personal en la Empresa: 1 Lic. en Gestión de Recursos Humanos: 1 Lic. en Admón. y Relaciones Industriales: 1
<b>Total: 83 Licenciaturas.</b>
Fuente: Elaboración propia con base en el Catalogo de Carreras de Licenciatura en Universidades e Institutos Tecnológicos ANUIES 2007.

- B. Se realizó una comparación de programas de licenciaturas en Recursos Humanos, similares y afines; a nivel local, nacional e internacional con la finalidad de comparar asignaturas y contenidos. Algunas de las universidades y programas de licenciatura revisados se muestran en el cuadro de las páginas 33 y 34.

- C. Se realizó un análisis de la demanda de profesionistas de Recursos Humanos generada vía prensa y agencias de colocación, con la finalidad de conocer e incorporar al plan de estudios las competencias profesionales y laborales requeridas por los empleadores.
- D. Se revisó bibliografía actualizada en materia de Recursos Humanos (libros, revistas académicas y electrónicas, working - papers en internet y sitios Web, entre otros) con la finalidad de observar e incorporar los avances de la ciencia y tecnología relacionados con esta disciplina de estudio.
- E. De las revistas especializadas se ubicó a las principales empresas de consultoría en materia de Recursos Humanos y se analizó la oferta de servicios que ofrece cada una de ellas, con la finalidad de incorporar lo propio al programa de licenciatura.
- F. Se revisaron los Tunning América Latina y Europa con la finalidad de conocer las competencias laborales relacionadas con los recursos humanos, e incorporar lo conducente al plan de estudios.
- G. Se consultó a los empleadores y egresados a través de diversos estudios de mercado de trabajo, con la finalidad de incorporar los resultados de dichos estudios al plan de estudios.

Los estudios con que se cuenta son los siguientes:

1. *“Estudio de mercado de trabajo y de opinión de empleadores y egresados”* elaborado por el Centro de Estudios de Opinión de la Universidad de Guadalajara en el mes de Diciembre de 2003.
2. *“Estudio de Mercado de Trabajo de los Egresados del Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas”*, elaborado por el Instituto para el Desarrollo de la Innovación y la Tecnología en la Pequeña y Mediana Empresa (IDITEC) del CUCEA de la UdeG. Este estudio comprende los ciclos escolares 2003 “B” - 2005 “B” y fue coordinado por los Doctores Claudia del Carmen Díaz Pérez y Ricardo Arechavala Vargas.
3. *“Censo y Seguimiento de Egresados”* elaborado por la Coordinación de Egresados y Ex Alumnos (CEEXA) de la Universidad de Guadalajara. Este

estudio se aplica a todos los egresados del Centro Universitario incluidos los pasantes de la Licenciatura en Recursos Humanos. Se aplica por ciclo escolar a partir del 2002 "A" hasta el 2008 "A".

- H. Se consultó a los recién egresados de la licenciatura, pasantes que cuentan con empleo en el área Recursos Humanos, con la finalidad de incorporar su experiencia y recomendaciones al plan de estudios.
- I. Se trabajó de manera colegiada con los coordinadores de carrera, comité curricular, colegio departamental y academias, con la finalidad de conjuntar e incorporar sus aportaciones (análisis, argumentos, observaciones y recomendaciones) al documento de revisión y actualización curricular.
- J. Aunado a lo anterior, se consultó a algunos integrantes de organismos gremiales afines a Recursos Humanos, así como de algunos organismos empresariales, con la finalidad de conocer e incorporar sus puntos de vista al proyecto de actualización curricular. Los estudiantes y especialistas consultados pertenecen a los organismos siguientes: Asociación Nacional de Estudiantes de Relaciones Industriales (ANERI), Asociación de Relaciones Industriales de Occidente (ARIOAC), Cámara Regional de la Industria de Transformación del Estado de Jalisco (CAREINTRA) y Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX).

Las actividades, documentos e insumos descritos anteriormente fueron la base para la actualización curricular de la Licenciatura en Recursos Humanos. Asimismo, se tomaron en cuenta para desarrollar la metodología empleada en el proceso de actualización curricular.

<b>LICENCIATURAS EN RECURSOS HUMANOS Y AFINES</b>		
<b>UNIVERSIDADES</b>	<b>NOMBRE DE LICENCIATURA</b>	<b>SITIO WEB</b>
<b>LOCALES</b>		
Universidad de Guadalajara (UDG)	Recursos Humanos	www.cucea.udg.mx
Universidad Panamericana (UP)	Administración y Relaciones Industriales	www.up.mx
Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente (ITESO)	Relaciones Industriales	www.iteso.mx
TEC MILENIO	Administración del Capital Humano	www.tecmilenio.mx
Universidad del Valle de México (UVM)	Administración del Capital Humano	www.uvm.net.edu
Universidad Cuauhtémoc	Administración (Con orientación a RH).	www.cuauhtemoc.edu.mx
<b>REGIONALES</b>		
Universidad Iberoamericana (UIA)	Recursos Humanos	www.uia.mx
Universidad Autónoma de Sinaloa (UAS)	Administración de Recursos Humanos	www.uasnet.mx
Universidad de las Américas Puebla (UDLA)	Administración de Empresas (Con orientación a RH).	www.udlap.mx
Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)	Administración (Con orientación a RH).	www.unam.mx
Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL)	Administración de Empresas (Con orientación a RH).	www.uanl.mx
<b>EXTRANJERAS</b>		
Universidad de Wisconsin (EEUU)	Administración de Recursos Humanos Bachelor	www.wisc.edu
Universidad de Minnesota (EEUU)	Relaciones Industriales Bachelor	www.umn.edu
Universidad de Perdue (EEUU)	Administración de Recursos Humanos	www.perdue.edu

	Bachelor	
Universidad de Barcelona (ESPAÑA)	Ciencias del Trabajo	www.ub.edu
Universidad Carlos III de Madrid (ESPAÑA)	Ciencias del Trabajo	www.uc3m.es
Universidad de Sevilla (ESPAÑA)	Ciencias del Trabajo	www.us.es
Universidad de Buenos Aires (ARGENTINA)	Relaciones del Trabajo	www.uba.ar
Universidad del Nordeste (ARGENTINA)	Relaciones Laborales	www.unne.edu.ar
Universidad del Salvador (ARGENTINA)	Administración de Recursos Humanos	www.salvador.edu.ar
Universidad de Chile (CHILE)	Ciencias de la Ocupación Humana	www.uchile.cl
Centro Universitario la Salle (BRASIL)	Gestión de Recursos Humanos	www.lasalle.tche.br
Centro Universitario Ibero-Americano UNIBERO (BRASIL)	Administración (con orientación a RH)	www.univero.edu.br

Fuente: Elaboración propia con base en sitios Web de universidades.  
Nota: Adicional a estos programas de licenciatura se analizaron otros más de carácter local, nacional e internacional. La concentración temática genérica de cada uno de estos programas se pueden observar en las nubes anexas a este documento. Asimismo, el nombre específico de las asignaturas de cada uno de los programas y la comparación con el plan de estudios actual de la LRH del CUCEA, se puede observar en el archivo en Excel que se anexa al presente.

## **5. PLAN DE ESTUDIOS**

### **ANTECEDENTES**

Originalmente este programa académico llevó el nombre de Licenciatura en Relaciones Industriales, según dictamen del H. Consejo General Universitario de la UdeG, con fecha del 10 de agosto de 1996.

La Licenciatura en Relaciones Industriales cambio de nombre por el de Licenciatura en Recursos Humanos, según dictamen No. 1038, del H. Consejo General Universitario de la UdeG, con fecha del 24 de Agosto de 2000.

De conformidad a lo anterior, el plan de estudios de la Licenciatura en Recursos Humanos tiene 12 años que no se actualiza.

### **PROBLEMÁTICA CURRICULAR ACTUAL**

El plan de estudios actual está mal estructurado, plantea un formato tradicional con un perfil general. No hay correspondencia entre el nombre actual y la estructura curricular. No ubica con precisión el contexto en que se desarrollan los Recursos Humanos. No incluye la valoración de conocimientos específicos relacionados con la carrera. Carece de materias básicas que debe llevar el Licenciado en Recursos Humanos. No contempla rutas de formación u orientaciones académicas.

El contenido programático ofertado, corresponde solo parcialmente al perfil de egreso. El perfil de egreso no contempla las habilidades propias que debe comprender el programa educativo. El perfil debe incluir las habilidades de negociación, pensamiento crítico, pensamiento analítico, etcétera. Contempla una oferta limitada de materias de avanzada, especializadas o de innovación. No fortalece la integración del plan de estudios con el sector productivo. Al interior del

plan de estudios existen problemas de diseño y organización curricular. El tránsito escolar está sobrecargado para el estudiante y no necesariamente está correlacionado con el rendimiento académico.

El plan de estudios presenta un exceso de materias del eje de administración en el área de formación optativa abierta. Es una de las licenciaturas que mayor número de créditos tienen en las áreas de formación obligatoria y disminuida flexibilidad en las áreas selectiva y optativa. No cuenta con un equilibrio entre las asignaturas teóricas y prácticas. Mínimo el 50% de materias deben ser de tipo práctico. Los programas de asignatura formulados utilizan formatos distintos. Se debe elaborar un formato homogéneo para todos los programas. Hay asignaturas que tienen problemas de ubicación departamental. El nombre de algunas asignaturas no corresponde con su contenido. En muchas ocasiones la seriación de las asignaturas no es la correcta. En muchos casos no existen los prerrequisitos que aseguren un grado aceptable de calidad de las materias. Entre Departamentos, no siempre se les pide el mismo prerrequisito para inscribirse a una misma asignatura. Se deben homogenizar los criterios. La idea es que a todos los alumnos que se inscriban a una determinada asignatura se les pida el mismo prerrequisito, independientemente del Departamento y programa al que pertenezcan.

### **ESTRUCTURA CURRICULAR<sup>3</sup>**

El Licenciado en Recursos Humanos es un profesionalista preparado para formar y desarrollar a los seres humanos en el trabajo socialmente organizado.

La formación y desarrollo del capital humano son la base para mejorar el bienestar, crecimiento y competitividad de cualquier organización pública o

---

<sup>3</sup> La actualización curricular tanto general, como del plan de estudios en particular, se realizaron de conformidad con el Reglamento General de Planes de Estudio de la Universidad de Guadalajara, vigente en el año 2012.

privada, y por tanto, de la sociedad. Por ello, el profesionalista en Recursos Humanos es un ente vital para el óptimo desarrollo de nuestra economía y sociedad.

El CUCEA, consciente de que se requieren profesionales en Recursos Humanos que den respuesta de manera objetiva y oportuna a la problemática que enfrentan las empresas e instituciones, tanto del sector privado como público, actualiza el plan de estudios y diseña la nueva estructura curricular de la Licenciatura en Recursos Humanos.

De manera general el plan de estudios esta orientado a resolver cualquier tipo de problemática que en materia de Recursos Humanos que se presente en los sectores, instituciones, empresas y áreas a nivel local, regional y nacional; de manera especifica esta dirigido a resolver los problemas que se presenten en cualquier organización relativos al ámbito de los Recursos Humanos, tanto del aparato productivo como del sector publico, principalmente los relacionados con las grandes empresas, Mipymes, gobiernos federal, estatal y municipal.

En síntesis, el nuevo plan de estudios da solución a la problemática curricular de la disciplina, presenta una diversificación temática que permite el desarrollo equilibrado de sus funciones sustantivas, ofrece nuevas competencias en el campo de los Recursos Humanos y coadyuva a mejorar el enlace entre esta disciplina, el CUCEA, la UdeG y los sectores privado, público y social.

A continuación se presenta la estructura curricular del plan de estudios de la Licenciatura en Recursos Humanos:



### Plan de Estudios de la Licenciatura en Recursos Humanos

Área de Formación Básica Común Obligatoria	114	30%
Área de Formación Básica Particular Obligatoria	110	29%
Área de Formación Especializante Obligatoria	110	28%
Área de Formación Especializante Selectiva	24	6%
Área de Formación Optativa Abierta	28	7%
<b>Número mínimo de créditos para optar por el título:</b>	<b>386</b>	<b>100%</b>

#### ÁREA DE FORMACIÓN BÁSICA COMÚN OBLIGATORIA

ADMINISTRACIÓN I	CT	40	40	80	8	
ADMINISTRACIÓN II	CT	40	40	80	8	ADMINISTRACIÓN I
EXPRESIÓN ORAL Y ESCRITA	CT	40	20	60	6	
CONCEPTOS JURÍDICOS FUNDAMENTALES	CT	40	40	80	8	
METODOLOGÍA Y PRÁCTICA DE LA INVESTIGACIÓN	CT	40	40	80	8	
UNIVERSIDAD Y SIGLO XXI	CT	40	40	80	8	
CONTABILIDAD GENERAL	CT	40	40	80	8	
ECONOMÍA I	CT	40	40	80	8	
ECONOMÍA II	CT	40	40	80	8	
ESTADÍSTICA I	CT	40	40	80	8	
ESTADÍSTICA II	CT	40	40	80	8	ESTADÍSTICA I
MATEMÁTICAS I	CT	40	40	80	8	
MATEMÁTICAS II	CT	40	40	80	8	MATEMÁTICAS I
ÉTICA PROFESIONAL	S	40	20	60	6	
TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN	CT	20	40	60	6	
<b>Totales</b>					<b>114</b>	

#### ÁREA DE FORMACIÓN BÁSICA PARTICULAR OBLIGATORIA

ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA	CT	40	40	80	8	ADMINISTRACIÓN I
DESARROLLO ORGANIZACIONAL	CT	40	40	80	8	ADMINISTRACIÓN I
GESTIÓN DE LA CALIDAD	CT	40	40	80	8	
RELACIONES PÚBLICAS Y COMUNICACIÓN	CT	40	20	60	6	
DERECHO LABORAL	CT	40	40	80	8	CONCEPTOS JURÍDICOS FUNDAMENTALES
MARCO JURÍDICO DE LAS EMPRESAS	CT	40	40	80	8	CONCEPTOS JURÍDICOS FUNDAMENTALES

FORMULACIÓN Y EVALUACIÓN DE PROYECTOS	CT	40	40	80	8	
ADMINISTRACIÓN FINANCIERA	CT	40	40	80	8	
INVESTIGACIÓN DE OPERACIONES I	CT	40	40	80	8	ESTADÍSTICA II
NEGOCIACIÓN Y MANEJO DE CONFLICTOS	CT	20	40	60	6	
PSICOLOGÍA DEL TRABAJO	CT	20	40	60	6	
RECURSOS HUMANOS I	CT	40	40	80	8	
RECURSOS HUMANOS II	CT	40	40	80	8	RECURSOS HUMANOS I
TALLER DE ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE GRUPAL	CT	20	40	60	6	
SEMINARIO DE TITULACIÓN EN RECURSOS HUMANOS	S	40	20	60	6	METODOLOGÍA Y PRÁCTICA DE LA INVESTIGACIÓN
<b>Totales:</b>					<b>110</b>	

### ÁREA DE FORMACIÓN ESPECIALIZANTE OBLIGATORIA

DESARROLLO DE EMPRENDEDORES	CT	40	40	80	8	ADMINISTRACIÓN I
LIDERAZGO Y HABILIDADES DIRECTIVAS	CT	40	40	80	8	ADMINISTRACIÓN I
AUDITORIA DE RECURSOS HUMANOS	CT	20	40	60	6	
ECONOMÍA LABORAL	CT	40	40	80	8	ECONOMÍA II
ASPECTOS FISCALES DE SUELDOS Y SALARIOS	CT	30	30	60	6	
ADMINISTRACIÓN DE LA COMPENSACIONES	CT	40	20	60	6	RELACIONES LABORALES II
CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAL	CT	20	40	60	6	
DOTACIÓN E INDUCCIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CT	20	40	60	6	
PLANEACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS	CT	20	40	60	6	
PROMOCIÓN Y EVALUACIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD	CT	20	40	60	6	
PSICOMETRÍA DE SELECCIÓN	L	20	40	60	6	
RELACIONES LABORALES I	CT	20	40	60	6	
RELACIONES LABORALES II	CT	20	40	60	6	RELACIONES LABORALES I
SEGURIDAD SOCIAL	CT	20	40	60	6	
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	CT	20	40	60	6	
SOFTWARE APLICADO A RECURSOS HUMANOS	L	20	40	60	6	
PRÁCTICAS PROFESIONES DE LA LICENCIATURA EN RECURSOS HUMANOS	P				8	HABER CURSADO EL 70% DE LOS CREDITOS
<b>Totales:</b>					<b>110</b>	

## ÁREA DE FORMACIÓN ESPECIALIZANTE SELECTIVA

### Orientación "Pre-especializante A"

Orientación "Pre-especializante A"						
Pre-especializante selectiva A-I	CT	40	40	80	8	
Pre-especializante selectiva A-II	CT	40	40	80	8	
Pre-especializante selectiva A-III	CT	40	40	80	8	
<b>Totales:</b>					<b>24</b>	

### Orientación "Pre-especializante B"

Orientación "Pre-especializante B"						
Pre-especializante selectiva B-I	CT	40	40	80	8	
Pre-especializante selectiva B-II	CT	40	40	80	8	
Pre-especializante selectiva B-III	CT	40	40	80	8	
<b>Totales:</b>					<b>24</b>	

## ÁREA DE FORMACIÓN OPTATIVA ABIERTA

### Orientación Optativa "A"

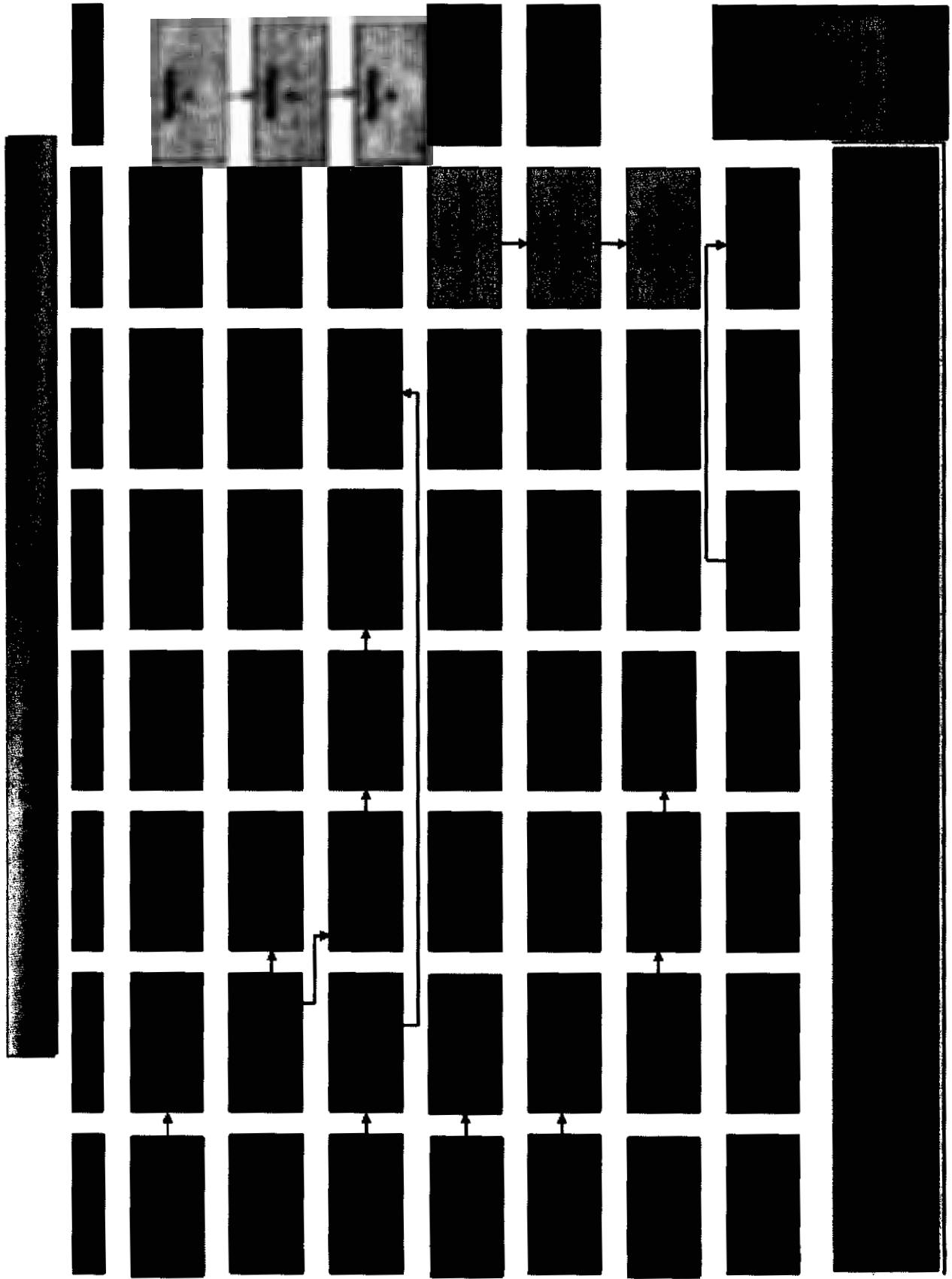
Orientación Optativa "A"						
Optativa abierta A-I	CT	40	40	80	8	
Optativa abierta A-II	CT	40	40	80	8	
Optativa abierta A-III	CT	40	40	80	8	
Formación Integral					4	
<b>Totales:</b>					<b>28</b>	

### Orientación Optativa "B"

Orientación Optativa "B"						
Optativa abierta B-I	CT	40	40	80	8	
Optativa abierta B-II	CT	40	40	80	8	
Optativa abierta B-III	CT	40	40	80	8	
Formación Integral					4	
<b>Totales:</b>					<b>28</b>	

## MAPA CURRICULAR

A partir de la estructura curricular se elaboró el mapa curricular, mismo que se presenta en el grafico siguiente:



## **CAMPO DE ACCIÓN**

El campo de acción del Licenciado en Recursos Humanos es muy amplio. Este profesionalista se puede desarrollar en cualquier área de Recursos Humanos, a saber: Dirección, Gerencia, Subgerencia, Coordinación o Unidad de Recursos Humanos de cualquier organización.

El profesionalista en Recursos Humanos está capacitado para desempeñarse en organizaciones públicas y privadas, lucrativas y no lucrativas, en áreas de seguridad e higiene, relaciones laborales, reclutamiento y selección, seguridad social, sueldos y salarios, desarrollo organizacional, capacitación, análisis de puestos, evaluación del desempeño, prestaciones, etcétera

El Licenciado en Recursos Humanos puede desenvolverse como consultor y asesor, está capacitado para ser emprendedor y líder, para desempeñarse en puestos administrativos de cualquier organización, así como en áreas especiales como el emprendurismo y trabajo académico y de investigación

Además, se puede desarrollar en cualquier asociación civil, organismo no gubernamental, sociedad mercantil o cualquier otra figura jurídica productiva o de servicios constituida de conformidad con la Ley de Sociedades Mercantiles.

De conformidad con la estructura del plan de estudios, el Licenciado en Recursos Humanos tiene la preparación necesaria para desempeñarse a nivel local, nacional e internacional en cualquier área de Recursos Humanos de los sectores privado y gubernamental.

En síntesis, el campo de acción del Licenciado en Recursos Humanos es bastante amplio y extenso.

<b>CAMPO DE ACCIÓN / ÁMBITOS DE DESEMPEÑO PROFESIONAL</b>	
<b>Ámbitos de Desempeño Profesional</b>	<b>Población Beneficiada</b>
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Organizaciones públicas</li><li>2. Organizaciones privadas</li><li>3. Consultoría</li><li>4. Asesoría.</li><li>5. Academia.</li><li>6. Investigación</li></ol>	<p>Población en general, personas morales en particular:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. ZMG.</li><li>2. Estado de Jalisco.</li><li>3. Región occidente de México.</li><li>4. República mexicana.</li></ol>
Fuente: Elaboración propia	

## 6. CRITERIOS PARA SU IMPLEMENTACIÓN

### REQUISITOS DE INGRESO

El aspirante a ingresar a la Licenciatura en Recursos Humanos debe contar con certificado de bachillerato de cualquier Universidad o Institución de Educación Superior, sea nacional o extranjera, con registro de validez oficial por parte de la autoridad correspondiente.

Los requisitos específicos que el aspirante debe realizar para el ingreso, así como el calendario oficial de trámites para cada ciclo escolar se pueden consultar en el link "*Primer ingreso*" del portal Web de la Universidad de Guadalajara [www.udg.mx](http://www.udg.mx), o en la dirección electrónica siguiente: [www.escolar.udg.mx](http://www.escolar.udg.mx).

Algunos ejemplos de los trámites y requisitos a consultar, son los siguientes:

- a) Fecha y lugar de registro de aspirantes e inscripciones.
- b) Fecha y lugar de presentación de la prueba de aptitud académica.
- c) Fecha de publicación del dictamen de admisión a la licenciatura.
- d) Fecha y lugar de recepción de documentos.

*Prueba de Aptitud Académica:* Se da a conocer a cada aspirante en el momento en que se le entrega la solicitud y cedula de aspirante en la Coordinación de Control Escolar del CUCEA. También se puede consultar el día de la aplicación única del examen de admisión en la dirección electrónica siguiente: [www.escolar.udg.mx](http://www.escolar.udg.mx)

La prueba de aptitud académica se realiza con la finalidad de detectar si el aspirante cuenta el perfil adecuado, la capacidad académica e intelectual, así como las habilidades necesarias y suficientes para ingresar y cursar la Licenciatura.

*Dictamen de Admisión a la Licenciatura:* Se publica en la Gaceta Universitaria una semana antes de que inicie cada ciclo escolar. También se puede consultar en el Portal Web de la Universidad de Guadalajara: [www.udg.mx](http://www.udg.mx)

Los trámites de primer ingreso concluyen con la publicación del Dictamen de Admisión de Licenciaturas. Dicho dictamen se publican, tanto en el Portal Web, como en la Gaceta de la Universidad de Guadalajara.

*Informes de tramites y requisitos:* También pueden ser consultados en la Coordinación de Control Escolar del CUCEA, av. periférico norte no. 799, edificio A-0102 planta baja, Núcleo los Belenes, Zapopan, Jalisco, México, c.p. 45000, tel/fax: (0133) 37703326 Ext. 5050, Portal Web: [www.cucea.udg.mx](http://www.cucea.udg.mx), e-mail: [dvillalo@cucea.udg.mx](mailto:dvillalo@cucea.udg.mx)

El aspirante a ingresar a la Licenciatura en Recursos Humanos debe entregar en la Coordinación de Control Escolar del CUCEA la documentación que solicita.

Asimismo, cualquier aclaración y/o complemento de trámites puede ser consultado en la Coordinación de Control Escolar del CUCEA, por ejemplo: Una vez aceptado a la licenciatura, el aspirante admitido deberá acudir nuevamente a dicha Coordinación y entregar la documentación solicitada, a saber:

- Comprobante de pago que acredite la inscripción al primer ciclo escolar, debidamente sellado y firmado por el banco correspondiente.
- Si el certificado de bachillerato es de una institución de fuera del Estado de Jalisco, el certificado debe estar legalizado por el Estado donde se estudio el bachillerato.



## REQUISITOS DE EGRESO

Los requisitos para obtener el estatus de egresado, son los siguientes:

- a) Haber aprobado mínimo 380 créditos de conformidad a lo establecido en el dictamen de creación de la licenciatura.
- b) Tramitar el cambio de estatus de alumno activo a egresado en la Coordinación de Control Escolar del CUCEA.

Los requisitos para obtener el acta de titulación, son los siguientes:

- a) Kardex certificado con estatus de egresado.
- b) Dictamen de revalidación (solo aplica para quienes tienen materias revalidadas en su Kardex).
- c) Constancia de modalidad y opción de titulación.
- d) Constancia de servicio social.
- e) Constancia de no adeudos administrativos.
- f) Orden de pago por derechos de titulación.
- g) Solicitud de registro para titulación.
- h) Dos fotografías tamaño credencial en blanco y negro, de frente, recientes y procesadas en estudio (no fotografías instantáneas).

Los requisitos para tramitar el título profesional, son los siguientes:

- a) Kardex certificado con status de titulado.
- b) Constancia certificada de acta de titulación.
- c) Acta de nacimiento original.
- d) Copia de dictamen de revalidación (solo aplica para quienes tienen materias revalidadas en su Kardex).
- e) Copia fotostática de certificado de bachillerato (solo aplica para los admitidos en el calendario 2006 "B" en adelante).

- f) Pago por concepto de registro de título profesional.
- g) 3 fotos en blanco y negro, tamaño título de estudio y recientes, de frente, fondo blanco, rectangulares, de 9 x 6 cm., de margen blanco y sin desvanecer, la cara medirá 3.5 cm. De la barbilla a punta del pelo. Los hombres sin barba, vestir saco y corbata; las mujeres vestido en color liso o blusa con saco.

## **MODALIDAD Y DURACIÓN DEL PROGRAMA**

**Duración de los estudios:** En el sistema de créditos el alumno determina el ritmo al que puede avanzar sus estudios. Número de créditos a cursar por ciclo escolar: Mínimo 30 créditos y máximo 90.

**Carga académica:** Depende del número de créditos por los que opte cursar cada alumno en cada ciclo escolar. La carga académica por semana y por ciclo escolar, así como el número de materias por semana y ciclo escolar, depende de las materias que opte cursar cada alumno en cada ciclo escolar.

**Plazos para cursar la Licenciatura:** El plan de estudios de la Licenciatura en Recursos Humanos ha sido diseñado para que pueda ser cursada en un periodo mínimo de 3 años y un máximo de 7 años, lo que en promedio da 5 años para concluir la carrera.

**Horario de la Licenciatura:** Depende de cada alumno, depende del número de materias y créditos que desee cursar cada alumno en cada ciclo escolar. El horario de la Licenciatura es diferente para cada alumno, pudiendo elegir su horario como más le convenga de acuerdo a sus necesidades, puede elegir turno matutino, vespertino, nocturno o combinado. Excepto el primer ciclo escolar.

**Modalidad de estudios:** Escolarizada. Los estudios son de carácter presencial con clases aula.

Lugar donde se imparte Cátedra: Instalaciones del CUCEA, edificios A al M, aulas ampliadas, salas de seminarios, laboratorios, auditorios, etcétera, av. periférico norte no. 799, Núcleo los Belenes, Zapopan, Jalisco, México, c.p. 45000.

## **CONDICIONES Y PROPUESTAS PARA LA ASIGNACIÓN DE TUTORES ACADÉMICOS**

Para dar seguimiento al Programa Institucional de Tutorías como parte de la Reforma Curricular en la Red Universitaria y definir el Plan de Acción Tutorial (PAT) del CUCEA, se efectuaron dos foros al interior del Centro Universitario, el primero arrojó una gran riqueza en cuanto al tema, al rescatar una diversidad de acciones y procedimientos, criterios, mecanismos y procesos que han venido implementando los Departamentos, que si bien han sido una fortaleza, es necesario la unificación y sistematización de la labor tutorial; el segundo foro, los Coordinadores de Carrera refirieron las acciones que cada Licenciatura emprende para llevar a cabo el trabajo tutorial, las necesidades concretas de cada programa académico en la materia, los requerimientos e indicadores manifestados por los organismos acreditadores, las problemáticas detectadas que más presentan los alumnos así como las experiencias tutoriales.

El plan tutorial pretende institucionalizar la labor de tutoría como una función básica de la docencia, atendiendo las etapas de ingreso, trayectoria y egreso de estudiantes, mediante el acompañamiento tutorial por parte del personal académico, en forma individualizada y grupal al otorgar orientación a sus necesidades personales y buscar soluciones a sus problemáticas, aunado al ofrecimiento de servicios de asesoría disciplinar y metodológica acordes a su formación, impulsando políticas y lineamientos de apoyo social que mejoren su preparación, desempeño profesional y formación integral. La misión del PAT CUCEA es promover la formación integral de los alumnos y coadyuvar al logro de los objetivos institucionales, actuando con sentido ético y responsable en la

transformación y el desarrollo social, desde el ámbito de la Educación Superior. La finalidad es el otorgamiento de servicios de orientación y asesoría, a través de la articulación e implementación de la acción tutorial de manera sistemática, a fin de elevar como dependencia universitaria, los indicadores de retención, aprovechamiento y eficiencia terminal y favorecer con ello el desarrollo profesional en los estudiantes.

## **Estrategia**

Los alumnos que ingresarán a partir de la implementación de la Reforma Curricular del 2013-A, tendrán la obligatoriedad de atención tutorial, por tal motivo, se describe la manera en que los estudiantes serán atendidos en cada una de las etapas de tutoría que ofrecerá el Centro Universitario:

La etapa de ingreso se verá fortalecida al incorporar dentro de los planes de estudio de cada licenciatura, una asignatura denominada *Universidad y Siglo XXI* que será parte de la formación curricular, misma que facilitará el proceso de inducción de los estudiantes de primer ingreso tanto a la universidad como al centro universitario y sobre todo donde reconozca el alumno, la función de la tutoría como elemento de apoyo a su formación académica, donde encontrará la orientación y asesoría a sus necesidades, en el ámbito académico, administrativo y personal.

La tutoría de seguimiento, se otorgará de manera permanente por parte de los tutores asignados, preferentemente para aquellos estudiantes que se encuentren con algún problema personal derivado de situaciones familiares, económicas, de adicciones, etc., que dificulten su tránsito escolar, buscando atender sus necesidades sociales y canalizando aquellos casos que requieran de atención especializada.

Los alumnos en situación de desorientación se definen como:

1. Los que se detecten en el programa de inducción y requieran de atención inmediata.
2. Alumnos que al ingresar, vengan con un deficiente nivel de puntaje requerido.
3. Aquellos en artículos 33 y 34.
4. Los que se inscriban en varias materias durante el ciclo escolar y trabajen.
5. Algunos solicitantes de condonaciones de matrícula.
6. Alumnos en situaciones de enfermedad o necesidades de atención psicológica.
7. Alumnos que la coordinación de carrera identifique con algún problema.
8. Alumnos con bajo rendimiento académico e insatisfacción profesional.
9. Otras situaciones identificadas por tutores y personal académico frente a grupo como (problemas legales, embarazos, adicciones, violencia intrafamiliar y condición étnica entre otros).

El egreso, es también una etapa fundamental a nivel institucional ya que se concluye un proceso académico y se debe garantizar la eficiencia terminal, aunado a todos aquellos trámites administrativos que implican la conclusión de sus estudios, como es el servicio social, prácticas profesionales y la titulación como los más principales. Esta etapa se fortalecerá al orientar al estudiante y evaluar las diversas opciones de titulación, a fin de garantizar que en el menor tiempo posible, obtendrán el título que les permita ejercer su profesión sin menores obstáculos administrativos.

De acuerdo al Programa Institucional de Tutorías de la Red Universitaria, se contemplan cuatro ejes de acción fundamentales:

- a) *Integración de una estructura operativa para la tutoría.* (Creación de una unidad de atención tutorial y un Comité Técnico de Tutoría del Centro Universitario).

- b) *Implementación de un sistema de información para la gestión de la tutoría (SIT).* (Gestión, procedimientos y mecanismos de tutoría por docentes y alumnos, en línea, administrado por la CTA y CIEP).
- c) *Determinación del estado de la tutoría con fines de evaluación continua.* Aplicación de encuestas periódicas en línea como parte del sistema de información y evaluación.
- d) *Formación de Tutores.* Acción compartida con la unidad de formación docente del propio centro universitario, a fin de contar con personal académico preparado para desarrollar la función tutorial.

Para la planeación de sus estudios y mejorar su proceso de aprendizaje, el alumno recibirá apoyo tutorial desde su incorporación a la licenciatura y tendrá seguimiento, por parte de la planta docente, bajo la supervisión del Coordinador de Carrera, en apoyo a la Coordinación de Servicios Académicos.

## **CRITERIOS DE ORIENTACIÓN DEL SERVICIO SOCIAL Y PRÁCTICAS PROFESIONALES**

Al cumplir el 60% (los créditos correspondientes de conformidad a la normatividad en la materia) de sus créditos, los alumnos de esta licenciatura deberán darse de alta para la prestación del servicio social y concluirlo antes de la terminación del programa; el Tutor y/o el Coordinador de Carrera, vigilarán su cumplimiento.

Los alumnos, en el transcurso de la carrera, deberán realizar las prácticas profesionales, entendidas en sentido amplio, que agrupan las estancias de investigación, los proyectos de aplicación profesional y la práctica profesional *in situ* en los sectores público, privado y social, siempre que se cuente con una infraestructura académica y de convenios que permita que la práctica sea real y exitosa. Se asignarán 8 créditos dentro del área especializante obligatoria en

prácticas profesionales de la Licenciatura en Recursos Humanos, registrándose en la historia académica del estudiante. Los productos de estos proyectos serán considerados como una opción de titulación, a juicio del Tutor, quien dará el aval y los pondrá a consideración del Comité de Titulación.

## **CRITERIOS PARA LA MOVILIDAD Y TABLA DE EQUIVALENCIAS**

Según el Glosario Reforma Curricular 2011, “la Movilidad Estudiantil es un mecanismo que permite a los alumnos realizar estancias académicas en la propia institución o en otra diferente, nacional o extranjera, provocando la integración de alumnos de la profesión con otras profesiones de la misma o de otras instituciones”.

Así, de acuerdo a lo establecido por los lineamientos del Programa de Cambios Institucionales para el Desarrollo Académico de la Red Universitaria el programa académico permitirá la movilidad de los estudiantes entre los distintos centros universitarios de la red universitaria, y en los niveles de pregrado y posgrado. Además, el programa académico incentivará la movilidad nacional e internacional de sus estudiantes.

La movilidad intercentros se desarrollará a partir de lo establecido en el Catálogo de Movilidad. Dicho Catálogo contendrá la oferta de unidades de aprendizaje que cada centro universitario ofrece por ciclo y la cantidad de espacios disponibles. Las unidades de aprendizaje que el alumno pretenda cursar de este catálogo serán previamente aprobadas por el coordinador de carrera y el tutor del estudiante.

La movilidad entre los niveles pregrado y posgrado podrá realizarse con la solicitud del coordinador de carrera y la aprobación de las Juntas Académicas de cada posgrado en una evaluación de caso por caso. Previamente, el tutor del estudiante y el coordinador de carrera evaluarán la pertinencia de que algún

estudiante se encuentre en condiciones de cursar unidades de aprendizaje de posgrado.

La movilidad internacional por su parte, se desarrollará principalmente a partir de los convenios de intercambio académico suscritos por la Universidad de Guadalajara. Los alumnos que así lo deseen podrán solicitar intercambios con otras universidades, una vez que han cumplido los requisitos establecidos por cada institución y con la autorización previa de su tutor y de su coordinador de carrera.

Para cubrir los créditos restantes, correspondientes al área optativa abierta, el estudiante podrá cursar asignaturas pertenecientes a otros programas educativos del mismo nivel de estudios y de diversas modalidades educativas ofrecidas en la Red Universitaria, así como en otras instituciones de educación superior, nacionales y extranjeras, para favorecer la movilidad estudiantil y la internacionalización de los planes de estudio, con la autorización del Coordinador de Carrera y el aval del Tutor.

En cuanto al tránsito del plan de estudios anterior con respecto al nuevo, se podrán efectuar las equivalencias correspondientes. Las equivalencias solo podrá realizarse para las asignaturas especificadas en la tabla de equivalencias, independientemente del área de formación a la que pertenezcan y previa aprobación de la Coordinación de Carrera.

A continuación se presenta la tabla de equivalencias del plan nuevo con respecto al plan anterior y viceversa.



<b>LICENCIATURA EN RECURSOS HUMANOS</b> <b>Tabla de Equivalencias</b>	
<b>AREA DE FORMACIÓN OBLIGATORIA</b>	
<b>Plan Actual</b> <b>Unidad de Aprendizaje</b>	<b>Plan nuevo</b> <b>Unidad de Aprendizaje</b>
Administración I	Administración I
Administración II	Administración II
Taller de expresión oral y escrita I	Expresión oral y escrita
Derecho I	Conceptos jurídicos fundamentales
Derecho II	Marco jurídico de las empresas
Metodología de Investigación I	Metodología y práctica de la investigación
Contabilidad I	Contabilidad general
Economía I	Economía I
Economía II	Economía II
Estadística I	Estadística I
Estadística II	Estadística II
Matemáticas I	Matemáticas I
Matemáticas II	Matemáticas II
Informática Básica	Tecnologías de la información
Derecho laboral	Derecho laboral
Formulación y evaluación de proyectos	Formulación y evaluación de proyectos
Taller de estrategias de aprendizaje grupal	Taller de estrategias de aprendizaje grupal
Economía de la educación y del trabajo	Economía laboral
Calidad total	Gestión de la calidad
Investigación de operaciones I	Investigación de operaciones I
Relaciones públicas y comunicación	Relaciones públicas y comunicación
Recursos humanos I	Recursos humanos I
Recursos humanos II	Recursos humanos II
Ética profesional y valores sociales	Ética profesional
Psicología Industrial	Psicología del trabajo
Relaciones laborales I	Relaciones laborales I
Relaciones laborales II	Relaciones laborales II
Administración de las compensaciones	Administración de las compensaciones
Administración estratégica	Administración estratégica
Capacitación y desarrollo de personal	Capacitación y desarrollo de personal
Desarrollo de emprendedores	Desarrollo de emprendedores
Desarrollo organizacional	Desarrollo organizacional
Dotación e inducción de recursos humanos	Dotación e inducción de recursos humanos
Habilidades directivas	Liderazgo y habilidades directivas
Planeación de los recursos humanos	Planeación de los recursos humanos
Promoción y evaluación de la productividad	Promoción y evaluación de la productividad
Seguridad y salud en el trabajo	Seguridad y salud en el trabajo
Recursos naturales y desarrollo social	
Administración de operaciones	

Administración pública	
Comportamiento organizacional	
Planeación I	
Planeación II	
Sociología de las organizaciones	
Taller de expresión oral y escrita II	
Administración de la negociación colectiva	
Administración y gestión ambiental	
Análisis socioeconómico de México	
Diferencias culturales	
Integración económica y mercados de trabajo	

### **CRITERIOS PARA EL DESARROLLO DE UNA SEGUNDA LENGUA**

El manejo de una segunda lengua, específicamente el idioma inglés es indispensable para cualquier profesionista en el contexto actual de globalización. El inglés es además el idioma universalmente utilizado para difundir los avances del conocimiento, y así mismo, las últimas investigaciones y descubrimientos en el ámbito del área económico administrativas se encuentran en dicho idioma.

Además, tanto el Programa Nacional de Educación 2007-2012 como el Plan de Desarrollo Institucional - Visión 2030 de la Universidad de Guadalajara establecen la necesidad de alentar el manejo de una segunda lengua en estudiantes de pregrado.

Por todo lo anterior, resulta indispensable que los alumnos y egresados de la Licenciatura en Recursos Humanos tengan la oportunidad de formar habilidades de comunicación en idioma inglés.

Con objeto de propiciar el aprendizaje del inglés como segundo idioma el estudiante de la Licenciatura en Recursos Humanos que así lo desee podrá cursar las materias de inglés I, II, III y IV, que se ofrece en el plan de estudios como

orientación optativa en lengua extranjera, complementaria a la otra orientación optativa elegida.

El Centro Universitario implementará un programa de aprendizaje de lengua extranjera para garantizar la acreditación del dominio del idioma inglés, correspondiente al nivel B1 del Marco Común Europeo de referencia o su equivalente. Dicho programa se organizará bajo los lineamientos que determine la Rectoría del Centro, a través de la Secretaría Académica, en donde se establecerán el tipo de modalidad y la estructura modular bajo las cuales se ofertaran las materias de inglés I, II, III y IV, así como los respectivos procedimientos de acreditación del nivel de competencia requerida.

Una vez que al estudiante le sea validada la competencia, el Coordinador del Programa Docente la acreditará en el historial académico del alumno y el Centro Universitario le extenderá un certificado de acreditación de segunda lengua.

### **CRITERIOS PARA LA TITULACIÓN PROGRESIVA**

Para facilitar la titulación y abatir los índices negativos cumpliendo con los indicadores de los organismos acreditadores, es necesario que al alumno:

1. A partir de haber cursado el 60% de los créditos de a conocer a su Coordinador de Carrera la forma de titulación que adoptará para titularse.
2. Una vez conocida y recapitada la forma de titulación, el Coordinador de Carrera pedirá a los Departamentos un Tutor que apoye al alumno en este proceso.
3. El Tutor puede ser el mismo que le fue asignado al alumno al inicio de su licenciatura o de considerarse oportuno podrá escoger un Tutor para la titulación.

4. El Tutor tendrá como obligación mantener informado al Coordinador de Carrera de los avances que el alumno realice en materia de titulación por lo menos dos veces en el ciclo escolar.
5. Para las opciones de excelencia académica y promedio el alumno tendrá la obligación de titularse en el ciclo escolar inmediato al que egresaron.
6. Para las demás opciones de titulación, incluidas Tesis y Tesina, el alumno tendrá la obligación de titularse en el ciclo escolar inmediato al que egresaron, y podrá contar con una prórroga de un ciclo escolar más, siempre y cuando este plenamente justificado y cuente con el visto bueno de su Tutor y Coordinador de carrera.
7. Como apoyo para la titulación la estructura del plan de estudios incluye las asignaturas de *Metodología de la Investigación* y *Seminario de Titulación*, así como con la orientación de su tutor y/o director de titulación.

#### **CRITERIOS PARA LA INTEGRACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE FORMACIÓN INTEGRAL**

Para contribuir a desarrollar armónicamente sus facultades incluyendo los aspectos de salud, arte, deporte, humanidades, responsabilidad social y ética en los negocios, el alumno deberá cursar por lo menos 4 créditos de formación integral con valor curricular correspondientes al área optativa abierta, mediante asignaturas, seminarios, talleres, módulos, etc. o por actividades extracurriculares desarrolladas de éste u otros programas educativos, en diversas modalidades, ofrecidas en la Red Universitaria o en otras instituciones nacionales o extranjeras, previo análisis de pertinencia y autorización del Coordinador de Carrera que contará con el apoyo de un catálogo, en el cual se establezca, por la Secretaría Académica, un tabulador de referencia, a través del cual se realice la ponderación de las actividades a evaluar.

## **CRITERIOS DE ORIENTACIÓN PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTUDIANTE**

La evaluación es una forma de medir lo que el alumno aprendió y lo que el profesor ha enseñado en el transcurso de una unidad de aprendizaje. La evaluación del aprovechamiento académico siempre se realiza con apego al Reglamento General de Evaluación y Promoción de Alumnos de la Universidad de Guadalajara. Atendiendo a este reglamento la evaluación por parte del profesor tradicionalmente es numérica, de carácter cuantitativa.

Sin embargo, para lograr una mejor evaluación se propone adicionalmente que:

1. La evaluación del alumno sea de una manera continua, esto es, que se le pida al estudiante que cumpla con las actividades que sean necesarias para cubrir los requerimientos de la materia, cada vez que tenga la clase con el fin de acreditar la misma.
2. Para lograr aprobar la materia será necesario que presente al final del curso un ensayo en cualquier tópico de la asignatura y un caso práctico.
3. Puede presentar también un producto final aplicando sus propios análisis y reflexiones, con el fin de que genere y proponga nuevos conocimientos relacionados con las temáticas del curso en cuestión.
4. Que presente un portafolio o conjunto de evidencias de las actividades realizadas para la clase.
5. Que la asistencia a clase de preferencia no sea tomada en cuenta a la hora de evaluar, puesto que cada alumno debe crear la necesidad de aprender a aprender, esto beneficiará a los alumnos que tienen que trabajar para mantenerse y serán evaluados conforme a su desempeño.
6. En caso de que el alumno llegue a exponer en el desarrollo de la clase, este deberá elaborar un producto de análisis sobre el tema y además deberá presentar un ensayo sobre el mismo.

7. Para reafirmar los conocimientos adquiridos en el aula se propone un laboratorio para prácticas y ejercicios de Recursos Humanos, las cuales sumadas a los registros que realiza el profesor, sean ponderadas para la evaluación final.
8. Para que el alumno tome en serio su vida académica es necesario que al dar de baja o alta una materia ya sea obligatoria, especializante u optativa, solo lo pueda realizar en los primeros 15 días de iniciado el curso, no antes ni después.
9. El profesor está obligado a dar a conocer el programa de la materia al inicio del semestre y explicar la manera en la que estará evaluando y la ponderación destinada a cada rango. El alumno debe conocer el programa y estar pendiente de que él y el profesor cumplan con el contenido en tiempo y forma.
10. Los alumnos que estén en artículo 34, solo podrán inscribir en el ciclo escolar el mínimo de 30 créditos, incluidas las asignaturas reprobadas, y no podrán tomar cursos de verano con el fin de que no se desfasen de su ciclo normal y poder terminar su licenciatura en el tiempo regular. Adicional a ello, se les asignara tutor académico de forma obligatoria.
11. Para lograr un mejor aprovechamiento académico el Tutor juega un papel muy importante en la vida del estudiante, por este motivo al alumno se le asignará un tutor desde el primer ciclo escolar, existiendo la posibilidad de que el tutorado elija a su tutor, con la finalidad de que tenga una mayor afinidad e identificación con él.

## **CRITERIOS PARA EL PROGRAMA DE FORMACIÓN DOCENTE**

En congruencia con los planteamientos de la Reforma Curricular Universitaria y con los propósitos de mejorar la calidad de la enseñanza y específicamente, perfeccionar el proceso de enseñanza centrada en el aprendizaje del estudiante, el CUCEA establece los siguientes lineamientos que instituyen las responsabilidades y beneficios de los docentes quienes son los facultados directos

de llevar a cabo el proceso de formación de los estudiantes, tanto en los niveles de pregrado como en posgrado, en este Centro Universitario.

Desde inicios de 2011, que se promueven los trabajos realizados por la Coordinación de Innovación Educativa y Pregrado (CIEP) con académicos, administrativos y directivos del CUCEA, se analizó y discutió la conveniencia y necesidad de tener a profesores bien calificados y motivados en la profesión docente, por lo que su formación se instituye como una estrategia de primer orden en este Centro Universitario.

Derivado de estas reuniones académicas se proponen los siguientes lineamientos como las principales medidas de actualización y profesionalización a través de programas de formación de profesores que faciliten la aplicación de los nuevos planes y programas de estudio de acuerdo al nuevo modelo educativo.

1. El Programa de formación docente estará integrado por el conjunto de políticas, normas, procedimientos y acciones orientados a realizar procesos eficaces y oportunos de formación de los profesores en la búsqueda de mejorar las prácticas docentes y en consecuencia, elevar la calidad de la enseñanza centrada en el aprendizaje de los alumnos, contribuyendo así, al logro de los objetivos educativos institucionales.

2. Desde la Coordinación de Formación Docente, integrada por especialistas en educación, se establecerán, los términos para la formación docente en didáctica y aprendizaje centrado en el estudiante, aunque desde los Departamentos se articulará el diseño, aplicación, evaluación de tareas, proyectos, estudios de caso, pruebas de desempeño y en general cualquier actividad que contribuya a poner en práctica los conocimientos adquiridos en el aula, con la finalidad de apoyar la implementación de este modelo.

3. Su principal función consiste en generar estrategias de formación a través de cursos, talleres y seminarios entre otros, necesarios para el desarrollo habilidades didáctico-pedagógicas, de profesionalización y de cultura general por lo que deberán organizarse actividades de formación docente a través dos grandes ejes formativos:

- a. El eje curricular que incluye las actividades de formación didáctico-curricular, la formación en el uso de las tecnologías de la información y comunicación para el aprendizaje (TIC's) y, la formación en tutorías.
- b. El eje disciplinar que organiza las actividades orientadas a impulsar la preparación académica y profesional que se requiera para que los profesores del CUCEA se actualicen permanentemente en las especializaciones, posgrados o áreas disciplinares de su interés, y los candidatos a ser certificados sean formados de acuerdo a las normas de los diferentes organismos certificadores de su preferencia y que sean ofertados por el Centro Universitario por su impacto en los objetivos institucionales.

4. La formación de los docentes es un deber y un derecho de todos los profesores, para su realización, se diseñarán programas que establezcan metas a corto, mediano y largo plazo, así como los criterios y procedimientos, tratando, en lo posible, de atender los intereses personales de los profesores, sus necesidades de formación y las necesidades y objetivos institucionales.

5. Con respecto al desarrollo de nuevos conocimientos y el desarrollo de habilidades para el diseño, implementación y la evaluación de situaciones de aprendizaje, se sugiere atender a las necesidades concretas de los profesores y prepararlos para:

- a. Planear, desarrollar y evaluar situaciones didácticas.



- b. Crear ambientes estimulantes que favorezcan el aprendizaje participativo, la solución de problemas y el estudio de casos, principalmente.
  - c. Emplear la tecnología como herramienta educativa para apoyar el aprendizaje.
  - d. Diseñar y ejecutar propuestas didácticas teóricamente fundamentadas, adecuadas y factibles.
  - e. Evaluar los procesos de aprendizaje y autoevaluar los procesos de enseñanza empleados en su ejercicio académico. Por lo que el principal eje de su formación es y será, la reflexión y el compromiso sobre sus estrategias de intervención docente y profesional, posibilitando así la apertura a una perspectiva educativa diferente e innovadora, que facilite e impulse procesos de aprendizaje eminentemente dinámicos, flexibles y competitivos.
6. Se establecerán criterios y procedimientos para la supervisión y evaluación de los programas de formación docente, atendiendo, en particular su impacto en el mejoramiento de la práctica docente.

## **7. PLAN DE EVALUACIÓN Y ACTUALIZACIÓN CURRICULAR**

Para establecer los mecanismos por medio de los cuales se pueda obtener información acerca de la congruencia de los contenidos curriculares entre sí y con respecto a las características que demanda el contexto social en torno a la formación de los alumnos, es necesario evaluar periódicamente el plan de estudios para identificar los cambios y modificaciones necesarias que permitan su adaptación a los avances de las disciplinas y al campo laboral.

Los programas educativos pueden ser evaluados por medio de:

1. La calificación de los alumnos.
2. La implementación de las normas y reglas por parte de las Academias y Departamentos.
3. Los organismos externos como los CIEES y el CACECA.
4. Los profesores pares al interior de la academia misma y al interior del grupo donde el profesor imparta clases para generar la autocrítica y mejorar la impartición de la materia.

La evaluación tiene por objeto:

Que tanto las autoridades universitarias, como los académicos y los alumnos dispongan de la información necesaria para conocer la eficiencia y eficacia del proceso de enseñanza-aprendizaje; en caso de ser necesario se tendrá la información suficiente para actualizar los contenidos de los programas de estudio por parte de los Departamentos y a través de las Academias por lo menos una vez al año, de ser posible se recomienda que al término de cada ciclo escolar se revisen los programas y se actualicen para cumplir con los criterios de los organismos acreditadores, además se recomienda que la actualización de los planes de estudio se realicen cada cuatro años.

Otro de los beneficios es que el alumno conozca el grado de aprovechamiento y rendimiento que ha tenido, y evaluar si con los conocimientos adquiridos es posible su inserción en el campo laboral.

Para lograr una evaluación integral se tomará en cuenta al conjunto de actividades realizadas para obtener y analizar información en forma continua y sistemática del proceso enseñanza-aprendizaje, que permitan verificar los logros obtenidos y otorgarles un valor específico, fundamentado en todo momento por el Reglamento General de Planes de Estudio de la Universidad de Guadalajara.

Dentro de la normativa que deben observar los Departamentos y Academias se encuentra que:

1. El alumno conozca al inicio del curso cuáles son los criterios de evaluación de cada una de las materias que cursará.
2. El tipo de exámenes que se estarán aplicando y la ponderación que tendrá cada uno.
3. En caso de aplicar examen extraordinario la Academia observará que se cumplan todos los requisitos necesarios establecidos en el Reglamento, que sea aplicado en el periodo correspondiente, y que el periodo para su preparación sea entre 15 y 20 días después del examen ordinario.

Los Colegios Departamentales a través de sus Academias estarán al pendiente del cumplimiento de los programas de estudio y de su oportuna actualización y/o modificación para cumplir los objetivos que marcan el ámbito institucional, el social y el mercado laboral, logrando egresados de reconocida calidad en todos los ámbitos.

Otro de los instrumentos que se puede aplicar para ofrecer calidad en la impartición de clases es el avance programático porque registra clase a clase lo que el maestro está enseñando y lo que el alumno está recibiendo, además se

debe de enviar al profesor a participar en seminarios externos e internos con diversas temáticas, a cursos de certificación docente, talleres y a congresos, enfocados a mejorar la calidad y la actualización docente permitiendo una mejor evaluación del mismo por medio de evidencias.

Una vez que los programas y los docentes que imparten el mismo sean evaluados por sus respectivos Departamentos, éstos deberán ser acreditados por organismos externos para reafirmar la calidad, una vez lograda la acreditación de los PE, se deberá de dar a conocer por todos los medios posibles (redes sociales, periódicos, pendones y televisión entre otros) que se ha logrado la acreditación de los mismos para dar una mayor seguridad a la sociedad, a los padres de familia, a los empleadores y a los estudiantes mismos, que están recibiendo una enseñanza de calidad certificada.

Es sabido que la enseñanza de calidad si se queda al interior de la institución misma, sería una educación que no daría fruto, por eso se debe de incrementar la vinculación con la sociedad que al fin y al cabo es la que constata si una institución tiene calidad o no; y para lograr una vinculación eficiente con miras a promover cambios para elevar la calidad del aprendizaje entre el plan de estudios, las actividades en las aulas, el trabajo en las Academias y los Departamentos se deben de ofrecer incentivos a los docentes, buscar la vinculación inter-centros, inter-universidades y con la empresa a través de las prácticas profesionales.

## **8. FUNCIONAMIENTO INTEGRADO EN RED Y PLAN DE MOVILIDAD**

Para cubrir los créditos correspondientes al área optativa abierta, el estudiante podrá cursar asignaturas pertenecientes a otros programas educativos del mismo nivel de estudios y de diversas modalidades educativas ofrecidas en la Red Universitaria, así como en otras Instituciones de Educación Superior, nacionales y extranjeras, para favorecer la movilidad estudiantil y la internacionalización de los planes de estudio, con la autorización del Coordinador de Carrera y el aval del tutor.

Los criterios para la movilidad se pueden observar en el punto 6.

## **9. TERMINOS DE REFERENCIA PARA LOS PROGRAMAS DE LAS UNIDADES DE APRENDIZAJE**

### **INTEGRACIÓN DE LOS CONTENIDOS CURRICULARES**

La modificación del plan de estudios comprende 3 etapas Generales, a saber:

1. Documento curricular general (integra los aspectos generales del plan de estudios);
2. Unidades de Aprendizaje (integra la estructura y contenidos específicos de los programas de asignatura); y
3. Información general (integra información relativa a trámites de ingreso, egreso y titulación, entre otros).

El documento curricular general integra los contenidos mínimos que sirvieron de base para elaborar las unidades de aprendizaje y la estructura curricular.

Los contenidos mínimos fueron elaborados por los Coordinadores de Carrera, Comité Curricular, Departamentos y Academias que integran el CUCEA, y fueron aprobados por los órganos colegiados correspondientes. El camino seguido asegura que la modificación curricular fue realizada por un grupo de profesores e investigadores multidisciplinario, que analizó, discutió, propuso y aprobó los conocimientos, saberes y habilidades incorporados en el plan de estudios, contenidos que deben ser la guía sustantiva para el docente encargado de impartir cada cátedra.

En síntesis, la elaboración de los contenidos mínimos fue un proceso de amplia investigación y ardua consulta en la materia.

## **ELABORACIÓN DE LOS PROGRAMAS DE LAS UNIDADES DE APRENDIZAJE**

A partir de la aprobación de los contenidos mínimos las Academias deben elaborar las Unidades de Aprendizaje a detalle, es decir, las capacidades y habilidades particulares y específicas completas de cada unidad de aprendizaje que integra el plan de estudios. Lo anterior con el fin de continuar la relación directa de la materia de dominio con el contenido propio de cada unidad de aprendizaje y el ámbito disciplinar de cada Academia y Departamento.

La elaboración de todos los programas de asignatura debe realizarse con apego a la *“Guía para la Elaboración de Programas de Unidades de Aprendizaje”*, misma que debe ser aprobada previamente por los Colegios Departamentales y Secretaría Académica del CUCEA, con el fin de elaborar todos los programas de asignatura con un formato único y homogéneo, que incluya los mismos elementos para todos.

De igual manera, es importante que las Unidades de Aprendizaje estén a disposición de toda la comunidad universitaria y público en general, a través del portal Web del CUCEA. [www.cucea.udg.mx](http://www.cucea.udg.mx) / página principal / consulta en línea de Unidades de Aprendizaje.

## **DESCRIPCIÓN DE LOS CONTENIDOS MÍNIMOS**

Los contenidos mínimos integran los saberes nucleares y capacidades y habilidades esenciales que invariablemente deben ser parte de la Unidad de Aprendizaje. Con base en ellos se identificaron los nombres de las Unidades de Aprendizaje y se diseñó el plan de estudios. Los contenidos mínimos son la base para la elaboración de las Unidades de Aprendizaje.

A continuación se presentan las Unidades de Aprendizaje y contenidos mínimos ubicados por áreas de formación.

<b>ÁREA DE FORMACIÓN BÁSICA COMÚN OBLIGATORIA</b>	
<b>UNIDAD DE APRENDIZAJE</b>	<b>CONTENIDO MÍNIMO</b>
Administración I	Enfoques teóricos de la administración. Proceso administrativo. Áreas funcionales. Administración privada vs administración pública.
Administración II	Teoría moderna de la administración. El sistema empresa y sus subsistemas. Análisis de las funciones de la empresa. Toma de decisiones.
Expresión Oral y Escrita	Documentos formales: características, modo de elaboración. Expresión escrita: redacción. Expresión oral. Perfil personal de expresión. Argumentación. Gestión de la información.
Universidad y Siglo XXI	Antecedentes de la Universidad. Identidad universitaria. La Universidad en la globalización. Estrategias de aprendizaje.
Conceptos Jurídicos Fundamentales	Le empresa: Conceptos y definiciones. Formas jurídicas de la empresa. La norma constitucional. Conceptos fundamentales de las relaciones laborales. El sistema fiscal mexicano, la responsabilidad empresarial, Ley de competencia económica, Prácticas comerciales internacionales,
Metodología de la Investigación	La importancia de investigación científica. Tipos genéricos de métodos científicos: cuantitativos, cualitativos. Técnicas de investigación documental. El proceso de investigación científica. Elementos comunes a todo proceso de investigación científica: justificación, marco teórico, planteamiento del problema, hipótesis, etc.
Contabilidad General	Generalidades de la contabilidad. Marco jurídico y las normas de información financiera. Registro de operaciones. Uso de las nuevas tecnologías de la información y comunicación. Análisis e interpretación de estados financieros básicos.
Economía I	Diferencias entre el enfoque micro y macroeconómico. Teoría del consumidor. Teoría de la empresa. Modelo de competencia perfecta. Casos prácticos.
Economía II	Contabilidad nacional. Indicadores macroeconómicos.



	Teoría de ingreso en el corto plazo: modelo IS-LM. Oferta y demanda agregada. Extensiones del modelo: balanza comercial y tipo de cambio.
Estadística I	Estadística descriptiva. Medidas de tendencia central. Probabilidad, variables discretas y continuas con sus distribuciones de probabilidad. Función de variable aleatoria. Números índice. Casos prácticos.
Estadística II	Distribuciones muestrales y teorema del límite central. Estimación: propiedades de los estimadores puntuales. Prueba de hipótesis. Regresión lineal simple: el método de mínimos cuadrados ordinarios.
Matemáticas I	Solución de ecuaciones y sistemas de ecuaciones con aplicaciones. Teoría de conjuntos. Funciones: teoría, gráficas, aplicaciones. Cálculo diferencial. Diferenciación. Optimización: máximos, mínimos, extremos relativos.
Matemáticas II	Cálculo diferencial con dos variables. Cálculo integral. Área bajo la curva y entre dos curvas. Aplicaciones disciplinares.
Ética Profesional	Principales enfoques teóricos sobre la ética y los valores. Principios y valores éticos. Valores éticos en la organizaciones y profesiones.
Tecnologías de la Información	Historia de las TI. Un concepto nuevo de TI (Internet, sociedad de la información, correos electrónicos, páginas web, comercio electrónico, negocios electrónicos, etc.) Las tecnologías (Las redes, terminales, SO, Servicios de TI, NG de servicios TI, Blogs, comunidades virtuales, etc.). Papel de las TIC's en la empresa. Aplicación de las TI (Excel intermedio).

**ÁREA DE FORMACIÓN BÁSICA PARTICULAR OBLIGATORIA**

<b>UNIDAD DE APRENDIZAJE</b>	<b>CONTENIDO MÍNIMO</b>
Administración Estratégica	Antecedentes de la administración estratégica. Desarrollo de la mente del estratega. El proceso de la administración estratégica. Implementación y evaluación de planes estratégicos.
Gestión de la Calidad	Antecedentes y fundamentos sobre calidad. Teorías y modelos sobre calidad. Fundamentos sobre calidad en el servicio. Aseguramiento de la calidad y herramientas estadísticas.

	<p>ISO 9000 y premios de calidad.  Cambio corporativo hacia la calidad y como desarrollar un modelo de calidad.  Procesos de calidad-programas de mejora.</p>
Desarrollo Organizacional	<p>Las organizaciones en su relación social.  Fundamentos del comportamiento organizacional.  El individuo y las organizaciones.  El grupo.  Proceso organizacional.</p>
Desarrollo de Emprendedores	<p>Teoría del emprendurismo.  Componentes básicos de una empresa.  Habilidades y competencias para emprender un negocio.  Estudios sectoriales.  La investigación del mercado.  Marco legal para emprender un negocio.  Incubación de empresas.  Programas institucionales de emprendurismo.</p>
Liderazgo y Habilidades Directivas	<p>Tipos de liderazgo.  Estilos de liderazgo.  Negociación y solución de conflictos.  Dirección y toma de decisiones.</p>
Relaciones Públicas y Comunicación	<p>Conceptualización de las relaciones públicas.  La comunicación en las relaciones públicas.  La dinámica e investigación en las relaciones públicas.  Imagen corporativa y reputación en las relaciones públicas.  Manejo de protocolo e imagen personal en las relaciones públicas.</p>
Marco Jurídico de las Empresas	<p>Concepto de empresa.  Marco jurídico externo de la empresa.  La norma constitucional:  Apartados A y B de la constitución.  El derecho mercantil.  Formas jurídicas de la empresa.  Las organizaciones no lucrativas.  El derecho administrativo (lo relacionado estrictamente con las organizaciones, sin títulos y operaciones de crédito).  Marco jurídico interno de la empresa.  Acta constitutiva y forma de gobierno.  Reglamentos, contratos, circulares y acuerdos.</p>
Derecho Laboral	<p>Antecedentes históricos del derecho laboral.  Relación y contrato individual del trabajo.  Condiciones de trabajo.  El salario.  Reparto de utilidades.  Trabajos especiales.  Relaciones colectivas de trabajo: sindicato.  Contrato colectivo de trabajo y contrato ley.  Huelga.  Riesgo de trabajo.  Autoridades de trabajo.</p>
Formulación y Evaluación de Proyectos	<p>Marco contextual.  Planeación.</p>

	<p>Estudio de mercado. Ingeniería del proyecto. Inversiones del proyecto. Presupuestos del proyecto. Evaluación del proyecto. Organización.</p>
Investigación de Operaciones I	<p>Álgebra matricial. Programación lineal. Modelos de transporte y asignación. Modelos de redes y control de inventarios.</p>
Administración Financiera	<p>Introducción a la administración financiera. Análisis financiero (razones, administración del capital de trabajo, flujos de efectivo, métodos de porcentos integrales). Estado de origen y aplicación de recursos. Método DuPont. Método Valor Económico Agregado (EVA). Administración de efectivo, cuentas por cobrar e inventarios.</p>
Recursos Humanos I	<p>Fundamentos de la Administración de Recursos Humanos. Análisis y diseño de puestos. Planeación de los Recursos Humanos. Dotación de personal a la organización. La capacitación y el desarrollo del personal. Técnicas y métodos de la administración de sueldos, salarios y el mercado de trabajo. Evaluación del desempeño. Higiene y seguridad en el trabajo. Marco jurídico de las relaciones laborales. Auditoría de personal.</p>
Recursos Humanos II	<p>Desafíos de la administración de Recursos Humanos. Relaciones de la empresa con el Sindicato. Relaciones con el personal y evaluación de la vida laboral. Mejoramiento de las relaciones con el personal.</p>
Negociación y Manejo de Conflictos	<p>La gestión del conflicto en las organizaciones. Fundamentos y generalidades de la negociación. Técnicas y estrategias de la negociación. Manejo y toma de decisiones en la solución de conflictos.</p>
Psicología del Trabajo	<p>El individuo y el trabajo. Factores relacionados con las satisfacción vs insatisfacción laboral. El conflicto en las organizaciones. La inteligencia emocional en las organizaciones y la productividad.</p>
Taller de Estrategias de Aprendizaje Grupal	<p>Cómo aprendemos. Factores que influyen en el aprendizaje. Sistema cognoscitivo. Estrategias para aprender. Estudiar y trabajar en equipos efectivos.</p>
Seminario de Titulación	

<b>ÁREA DE FORMACIÓN ESPECIALIZANTE OBLIGATORIA</b>	
<b>UNIDAD DE APRENDIZAJE</b>	<b>CONTENIDO MÍNIMO</b>
Dotación e Inducción de Recursos Humanos	Dotación de recursos humanos. Reclutamiento. Selección. Contratación y separación de personal. Inducción.
Capacitación y Desarrollo de Personal	Beneficios de la capacitación. El enfoque sistemático en capacitación. Aspectos generales para el diseño de un programa de capacitación. Métodos y técnicas para la capacitación. Diseño de un programa de capacitación. Evaluación del programa de capacitación. Desarrollo profesional.
Planeación de Recursos Humanos	Aspectos generales de la planeación de recursos humanos. Pronóstico de la demanda de recursos humanos. Pronóstico de la oferta de recursos humanos. Planes de acción.
Relaciones Laborales I	Elementos de la relación de trabajo. El contrato y la relación individual de trabajo. El salario. Orígenes de la seguridad social y su entorno socio-jurídico. La ley del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). Seguros que comprende el régimen obligatorio. Continuación e incorporación voluntaria al régimen obligatorio y al régimen voluntario.
Relaciones Laborales II	Causas y consecuencias de la rescisión y terminación de las relaciones de trabajo. Autoridades del trabajo. El reglamento interior de trabajo. Comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento e higiene y seguridad. La Ley del Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR). La ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT).
Promoción y Evaluación de la Productividad	Propósitos de la evaluación del desempeño humano. Elementos de un sistema de evaluación del desempeño. Métodos de evaluación con base en el pasado. Métodos de evaluación con base en el desempeño futuro. Entrevista de evaluación. Evaluación y retribución del rendimiento.
Seguridad y Salud en el Trabajo	Conceptos generales de la seguridad e higiene en el trabajo. Autoridades en México sobre seguridad e higiene. Legislación y normatividad de la seguridad e higiene. Riesgos y accidentes de trabajo. Mejoramiento de la seguridad e higiene en el trabajo.

	<p>La ergonomía y la salud en el trabajo.          Administración de la seguridad y salud en el trabajo.          Diagnóstico y evaluación de la seguridad e higiene en el trabajo.</p>
Administración de las Compensaciones	<p>Análisis de puestos.          La valuación de puestos.          La evaluación del desempeño, recompensas y satisfacción en el trabajo.          La remuneración por incentivos.          La encuesta de salarios.          La evaluación y pago por productividad.</p>
Seguridad Social	<p>Antecedentes de la seguridad social.          La seguridad social en México.          Conceptos afines a la seguridad social.          Prestaciones de seguridad social.          El Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).          El Instituto de Seguridad Social al Servicio de los Trabajadores del Estado (ISSSTE).          Sistemas de Ahorro para el Retiro (SAR), AFORES y Pensiones.          Obligaciones patronales de seguridad social.</p>
Psicometría de Selección	<p>Fundamentos de la psicometría.          Tipos de pruebas psicométricas y sus objetivos.          La psicometría y la selección del talento humano.          Elaboración del perfil psicométrico y del reporte.          Software y psicometría.</p>
Software Aplicado a Recursos Humanos	<p>SUA. Sistema Único de Autodeterminación para el IMSS. (Administración de pagos y prestaciones del recurso humano, para el seguro social).          Nomipaq. (Administración y pago de la nómina del personal, con los requisitos fiscales y con interface contable).</p>
Auditoría de Recursos Humanos	<p>Finalidad y objeto de la auditoría de RH.          Normatividad aplicable a la auditoría de RH.          Planeación y programación de la auditoría de RH.          Tipos de auditorías de RH.          Métodos de evaluación y control de RH.          Etapas de la auditoría de RH.          Criterios de evaluación y control de RH.          Procedimientos de auditoría de RH.          Ejecución de la auditoría de RH.          El informe de auditoría de RH.</p>
Aspectos Fiscales de Sueldos y Salarios	<p>Aspectos fiscales de sueldos y salarios.          Retenciones y declaraciones del ISR de los trabajadores.          Ajustes anuales del ISR.          Declaraciones al SAT por los patrones y enteros provisionales.          Pagos obrero patronales al IMSS.          Declaración de la prima de riesgo al IMSS.          Prestaciones del INFONAVIT.          Impuesto sobre nóminas.          Elaboración de un plan de prestaciones.</p>
Economía Laboral	<p>Teoría de la oferta y demanda del trabajo.          Calidad del trabajo: Inversión en capital humano.</p>

	<p>Determinación de los salarios y asignación del trabajo.          Sistemas de remuneración y eficiencia del trabajo.          Estructura salarial.          Influencia económica de los sindicatos.          Estado y mercado de trabajo.          Teoría de la discriminación en el mercado de trabajo.          Productividad del trabajo: Salarios, precios y empleo.          Empleo y desempleo.          Salarios e inflación.</p>
Prácticas Profesionales de la Lic. en Recursos Humanos	<p>La realización de las prácticas profesionales se entiende en un sentido amplio, agrupa estancias de investigación, proyectos de aplicación profesional y prácticas profesionales in situ en los sectores privado, público y social.</p>

### ÁREA DE FORMACIÓN ESPECIALIZANTE SELECTIVA

#### Orientación Pre-especializante en Aplicaciones Psicométricas

UNIDAD DE APRENDIZAJE	CONTENIDO MÍNIMO
Perfiles y Pruebas de Evaluación Psicológica	<p>Introducción a las pruebas psicológicas.          Evaluación a través de pruebas psicológicas.          Perfil psicológico.          Clasificación de los test psicológicos.          Normatividad y aspectos éticos de las evaluaciones psicológicas.</p>
Software Especializado en Aplicaciones Psicométricas	<p>PPP (Personal Proficiency Profile).          PSICOSOFT.          WINSIEP.</p>
Aplicación, Calificación e Interpretación de Test y Baterías Psicométricas	<p>Introducción a la psicometría.          Baterías para la medición de la inteligencia cognitiva.          Baterías para la medición de la personalidad.          Baterías para la medición a las actitudes y valores.          Baterías para la medición de las aptitudes y habilidades.          Diseño e interpretación del Rapport de pruebas psicométricas.</p>

#### Orientación Pre-especializante en Seguridad y Protección Civil

UNIDAD DE APRENDIZAJE	CONTENIDO MÍNIMO
Normatividad de la Seguridad e Higiene	<p>Antecedentes de la seguridad e higiene en el trabajo.          Fundamentos de las técnicas de seguridad y prevención de riesgos laborales.          Marco legal de la seguridad e higiene.</p>
Protección Civil en la Organización	<p>Conceptos y fundamentos de la protección civil.          Marco legal y normatividad de la protección civil para las organizaciones.          Metodología para la elaboración de programas internos de protección civil.</p>

	Funciones y actividades de las brigadas de protección civil.
Seguridad y Salud Laboral	Introducción y generalidades de la seguridad y salud laboral. Seguridad y salud en el trabajo y medio ambiente. Gestión de la seguridad y salud laboral. Evaluaciones de riesgos para la salud. Ergonomía laboral aplicada. Metodología para la elaboración de programas preventivos de seguridad e higiene en el trabajo.

### ÁREA DE FORMACIÓN OPTATIVA ABIERTA

#### Orientación Optativa en Desarrollo Humano

UNIDAD DE APRENDIZAJE	CONTENIDO MÍNIMO
Comportamiento Humano en las Organizaciones	Administración del cambio para un desarrollo organizacional. Modelos del comportamiento organizacional. Inteligencia emocional en el trabajo. Comportamiento asertivo. El lenguaje corporal en el trabajo.
Motivación y Salud Laboral	Generalidades y características de la motivación laboral. Entrenamiento emocional en el trabajo. Calidad de vida en el trabajo. Clima Laboral. Cultura de salud ocupacional.
Psicología Laboral	Fundamentos del comportamiento humano. La personalidad y el ambiente laboral. La motivación humana. Inteligencia emocional y manejo del estrés. Elementos básicos de la comunicación efectiva.

#### Orientación Optativa en Desarrollo Organizacional

UNIDAD DE APRENDIZAJE	CONTENIDO MÍNIMO
Teoría y Desarrollo Organizacional	El reto de las organizaciones en el entorno actual. Concepciones y generalidades del desarrollo organizacional. La gestión del cambio en el desarrollo organizacional. Desarrollo organizacional con enfoque de sistemas socio-técnicos. Enfoques y perspectivas del desarrollo organizacional.
Planeación Estratégica Organizacional	Conceptos fundamentales de la planeación estratégica. Análisis del entorno y diagnóstico organizacional. Gestión estratégica organizacional. Modelos, técnicas y herramientas de la planeación estratégica. Diseño y elaboración de indicadores y planes de acción.

	<b>Mapas estratégicos y el diseño de las perspectivas.</b>
<b>Análisis y Diseño Organizacional</b>	Estructura y diseño organizacional. Organimetría. Los procesos y la organización. Tendencias modernas de organización. El Diagnóstico organizacional. Herramientas para la mejora de los procesos organizacionales.
<b>Orientación Complementaria Optativa en Lengua Extranjera</b>	
<b>UNIDAD DE APRENDIZAJE</b>	<b>CONTENIDO MÍNIMO</b>
Inglés I	
Inglés II	
Inglés III	
Inglés IV	



## **10. LINEAS DE INVESTIGACIÓN ASOCIADAS AL PROGRAMA ACADÉMICO**

### **CUERPOS ACADÉMICOS**

El CUCEA tiene a la fecha un total de 32 cuerpos académicos en sus diferentes fases: uno consolidado, 15 en formación y 16 en consolidación. Asimismo, 43 de los investigadores del CUCEA forman parte del Sistema Nacional de Investigadores (SIN), y 149 académicos cuentan con el perfil del Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP).

En total los cuerpos académicos tienen definidas 95 líneas de generación y/o aplicación del conocimiento. Los cuerpos académicos se encuentran ubicados en los distintos Departamentos que integran el Centro Universitario, ello en virtud de que cada Departamento representa un eje disciplinar genérico. Una o un conjunto de líneas del conocimiento fueron delineadas por un cuerpo académico y un conjunto de cuerpos académicos son parte de un Departamento.

Debido al sistema departamental y matricial del CUCEA y al carácter interdisciplinar de los programas de licenciatura, las líneas de investigación pueden ser compatibles simultáneamente con varios programas de licenciatura.

Sin embargo, cada licenciatura cuenta con un campo disciplinar y de estudio propio, y por tanto, con áreas particulares de investigación, tal es el caso de la Licenciatura en Recursos Humanos.

Asimismo, cada PTC es miembro de algún cuerpo académico y tiene registrado para su desarrollo al menos un proyecto de investigación. Los PTC están adscritos a un cuerpo académico y a una línea de investigación, y con base en esta tienen inscrito al menos un proyecto de investigación, mismo que a su vez es compatible con uno o varios programas de licenciatura.

El Estatuto del Personal Académico de la UdeG señala que es obligación específica de los PTC investigadores, presentar un proyecto de actividades de investigación.

Algunos PTC investigadores desarrollan un proyecto de investigación individual, y algunos otros desarrollan proyectos de investigación de manera conjunta con otros PTC, ello de conformidad al cuerpo académico y línea de aplicación del conocimiento en que están inscritos.

## **LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN**

La tendencia de la educación superior y las recomendaciones del organismo acreditador CACECA, plantean que la investigación debe surgir del currículo de cada programa de licenciatura. El diseño de las líneas de investigación debe partir del programa de licenciatura, y por tanto, también el programa, las líneas y los proyectos de investigación.

Las líneas de investigación que actualmente se desarrollan en el CUCEA se diseñaron con base en los ejes disciplinares (Departamentos) que conforman el Centro Universitario. De estas líneas, las que se relacionan de manera directa con el programa de Licenciatura en Recursos Humanos son las siguientes:

- a. Análisis de las tendencias del capital humano, nuevos participantes y retos.
- b. Análisis, evaluación y difusión de las tendencias del mercado laboral.
- c. Las políticas públicas en materia de Recursos Humanos.
- d. Desarrollo de nuevas tecnologías de la información en materia de Recursos Humanos.
- e. Teoría del capital intelectual, conocimiento y cambio tecnológico.
- f. Métodos de análisis para detectar el talento humano y procesamiento de datos.

- g. Fundamentos teóricos para la optimización de sistemas e investigación aplicados a los Recursos Humanos.
- h. Simulación y modelado de sistemas relacionados con la gestión del capital humano.<sup>4</sup>

Sin embargo, los cuerpos académicos deben diseñar y desarrollar líneas y proyectos de investigación con base en un programa de investigación que surja de los contenidos curriculares del programa de licenciatura, y estos estar estrechamente vinculados con el posgrado (maestría y doctorado).

El plan de estudios debe vincular la estructura curricular y programas de asignatura con las líneas de generación y aplicación del conocimiento, para cumplir de manera pertinente con una de las principales funciones de las universidades públicas, el realizar investigación aplicada, situación que marca una de las grandes diferencias con respecto a las universidades privadas.

A partir del programa de investigación deben plantearse las líneas o posibles proyectos de investigación correspondientes al programa de licenciatura.

A manera de ejemplo a continuación se describen las que pueden ser algunas líneas o proyectos de investigación en materia de Recursos Humanos.

<p><b>LICENCIATURA EN RECURSOS HUMANOS</b> Ejemplos de líneas y/o proyectos de investigación</p>
--

- |  |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ El impacto de las prácticas profesionales en el mercado laboral.</li> <li>▪ Las prestaciones con relación al costo total de las compensaciones.</li> <li>▪ Diferencias salariales por región geográfica, tipo y tamaño de empresa.</li> <li>▪ La cobertura geográfica de tipo de mano de obra por sector y rama industrial.</li> <li>▪ Sectores económicos y niveles de competitividad productiva.</li> </ul> |
|--|

<sup>4</sup> Elaborado con base en el Informe de actividades del Dr. Jesús Arroyo Alejandro Rector del Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas 2007 - 2008 (versión ampliada). p. 32

- Las organizaciones que compiten por la misma mano de obra.
- Duración de las jornadas laborales en otros países y su impacto en la productividad.
- Posible impacto de la reducción de la jornada laboral en México.
- Comparación de sistemas de compensación laboral entre países.
- Acoso moral, sexual y psicológico en el trabajo.
- Hostigamiento y acoso psicológico en el ámbito laboral.
- Acoso laboral, un serio problema sin legislar.
- La explotación del trabajo infantil y su impacto socioeconómico.
- Evaluación de accidentes de trabajo y prevención de riesgos laborales.
- La evolución del síndrome del ratón en las organizaciones.
- Los costos de la piratería de talentos.
- Los estudios de grafología en la selección de personal.
- La rotación del trabajo y los ciclos de vida laboral.
- El impacto de incentivos y recompensas en la competitividad.
- Uso y mal uso del e-mail en el ámbito laboral.
- Impacto de la inversión en desarrollo de nuevos talentos.
- Impacto de la ausencia laboral por el estrés en la productividad.
- Demanda profesional y movilidad laboral.
- Competitividad laboral en México: Causas y consecuencias de su debilidad.
- Competencia laboral y competitividad.
- Competencia laboral, clave para el desarrollo.
- Costos laborales comparados: México y el resto del mundo.
- La movilidad laboral de México hacia otros países.
- Los niveles de inversión en desarrollo del talento humano.
- La eficiencia del mercado laboral en México.
- El impacto de los incentivos en la productividad laboral.
- El desarrollo de las empresas outsourcing en México.
- La regulación de las empresas outsourcing en México.
- Las huelgas estalladas (conflictos colectivos) en México y sus efectos.
- Análisis de la reforma laboral en México.
- Reforma laboral, desventaja frente a otras economías.
- Desempleo talón de Aquiles de la economía mexicana.
- Estructura económica, insuficiente para satisfacer la demanda de trabajo.
- La flexibilidad laboral genera incertidumbre: El trabajo eventual.
- Trabajo formal contra trabajo informal en México.
- Potencial laboral de México, en función de la innovación y la tecnología.
- Condiciones laborales de madres trabajadoras.
- Impacto del trabajo de las madres solteras en el mercado laboral.
- Ventaja competitiva del desempeño individual del capital humano.
- Desempeño laboral origen del desempeño organizacional.
- Políticas y prácticas que articulen el desempeño individual con el organizacional.
- Estudios de género.

Fuente: Elaboración propia.

Los anteriores son solo ejemplos del potencial que tiene la investigación aplicada relacionada con los Recursos Humanos, por ello se propone la creación del Centro de Investigaciones para el Desarrollo del Talento Humano. La idea es aperturar líneas y desarrollar proyectos de investigación que tengan como finalidad la solución de problemas concretos del ámbito de los Recursos Humanos, tanto del sector privado como del sector público en todos sus niveles.

## **CENTROS DE INVESTIGACIÓN**

Actualmente la investigación relacionada con los Recursos Humanos se realiza de manera aislada, es decir, no existe un centro de investigaciones que haga la función de eje articulador de todas las investigaciones relacionadas en esta materia. La mayoría de las investigaciones publicadas en materia de Recursos Humanos son realizadas por otros Departamentos como el de administración o economía, y sus respectivos centros de investigación. Por lo anterior se propone la creación del Centro de Investigaciones para el Desarrollo del Talento Humano, mismo que debe estar adscrito al Departamento de Recursos Humanos.

A continuación se enlistan los centros de Investigación adscritos al CUCEA.

<b>CENTRO UNIVERSITARIO DE CIENCIAS ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS</b>	
<b>UBICACIÓN</b>	<b>CENTROS DE INVESTIGACIÓN</b>
Departamento de Contabilidad.	Centro de Investigaciones Contables.
Departamento de Finanzas.	Centro de Investigaciones Financieras.
Departamento de Impuestos.	Centro de investigaciones tributarias.
Departamento de Auditoría.	Centro de Investigaciones de Auditoría.
Departamento de Impuestos.	Centro de Investigaciones Fiscales.
Departamento de Economía.	Centro de Investigaciones Sociales y Económicas (CISE).
Departamento de Estudios Regionales.	Centro de Estudios de Desarrollo Regional.
Departamento de Ciencias Sociales y Jurídicas.	Centro de Investigaciones Sociales y Jurídicas.
Departamento de Sistemas de Información.	Centro de investigaciones en Informática Avanzada.
Departamento de Métodos	Centro de Investigaciones en Teoría económica

Cuantitativos.	(CITEC).
Departamento de Administración.	Centro de Investigaciones Administrativas.
Departamento de Recursos Humanos.	Centro para la Calidad e Innovación de la Educación Superior (CCIES).
Departamento de Turismo.	Centro de Investigaciones Turísticas (CIT).
Departamento de Mercadotecnia y Negocios Internacionales.	Centro de Estudios Estratégicos en Mercadotecnia y Negocios Internacionales.
Fuente: Elaborado con base en Informe de actividades del Dr. Jesús Arroyo Alejandro Rector del Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas 2007 - 2008 (versión ampliada). p. 38	

La creación del Centro de Investigaciones para el Desarrollo del Talento Humano permitirá articular con base en un programa de investigación, las líneas y proyectos de investigación relacionados con los Recursos Humanos en todos los niveles. El fin es realizar investigación aplicada en las organizaciones en materia de Recursos Humanos.

De igual manera con la finalidad de articular la investigación estudiantil, la nueva estructura curricular de la Licenciatura en Recursos Humanos integra de manera obligatoria la Unidad de Aprendizaje *“Metodología de la Investigación”*. Con esta unidad se abre la oportunidad de formar estudiantes investigadores en el ámbito de Recursos Humanos; contar con estudiantes preparados para invitarlos a participar en los distintos programas de investigación estudiantil; con estudiantes para apoyar a los miembros del SNI; con estudiantes que se titulen mediante la modalidad de tesis y tesina; con estudiantes que participen en el Centro de Investigaciones para el Desarrollo del Talento Humano; con estudiantes mejor preparados para estudiar un posgrado, y por ende, con estudiantes interesados en continuar con las líneas de investigación vinculadas en los distintos niveles educativos: licenciatura, maestría y doctorado.

Recordemos que la participación de estudiantes en proyectos de investigación es fundamental para la formación de futuros investigadores, para el reemplazo generacional, por ello en el CUCEA se promueven diversos programas de fomento y apoyo a la investigación estudiantil. Entre estos programas encontramos los siguientes:

1. Programa de Estímulos para Estudiantes Sobresalientes *“Modalidad Motivación a la Investigación”*;
2. Programa de Incorporación Temprana a la investigación (PITI);
3. Programa de Ayudantes de Investigación (PAY) y;
4. Programa de Estudiantes en Movilidad Internacional de Investigación (e-Miin).

La finalidad de estos programas es la de involucrar a los estudiantes en los proyectos de investigación que desarrollan los profesores investigadores, e impulsar la formación de jóvenes investigadores para que en etapa temprana se incorporen a la investigación. Además, los alumnos tienen la oportunidad de participar en diversos eventos académicos internos y externos relacionados con la investigación, por ejemplo:

- 1.- Jornada Jóvenes Investigadores;
- 2.- Olimpiada Jóvenes Investigadores y;
- 3.- Verano de la Investigación Científica y del Pacífico “Programa Delfín”, entre otros.

## **PROGRAMA DE INVESTIGACIÓN**

Anteriormente se comentó que los cuerpos académicos deben diseñar y desarrollar líneas y proyectos de investigación con base en un programa de investigación que surja de los contenidos de las Unidades de Aprendizaje, con base en ello se elaboró el programa general de investigación de la Licenciatura en Recursos Humanos, mismo que se muestra a continuación:

<b>LICENCIATURA EN RECURSOS HUMANOS</b> Programa General de Investigación			
<b>CUERPOS ACADÉMICOS</b>	<b>NIVEL DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>ÁREAS DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>SUGERENCIAS DE INVESTIGACIÓN</b>
1.- Estudios del	Sectorial.	Agro Pastoril.	Estudios de Mercado

Talento Humano en el Aparato Productivo.	Subsectorial. Por Rama. Por Empresa.	Extractivo. Industrial. Por Tipo de Industria. Por Tamaño de Industria. <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Gran Industria.</li> <li>➤ Mediada Industria.</li> <li>➤ Pequeña Industria.</li> <li>➤ Micro Industria.</li> </ul> Servicios. Por Tipo de Servicios. Por Giro Comercial.	del Talento Humano. Investigaciones de Mercados de Trabajo. Estudios de Calidad del Recurso Humano. Estudios de Fuerza de Trabajo Altamente Competitiva. Estudios de Aportación del Capital Humano a la Cadena de Valor. Estudios de
2.- Estudios del Capital Humano en los Mercados Financieros.	Bancario. No Bancario. De Valores.	Instituciones de Banca Múltiple. Instituciones de Banca de Desarrollo. Fideicomisos y Fondos de Fomento. Instituciones Financieras no Bancarias. Organismos Auxiliares de Crédito.	Aportación del Factor Humano a la Productividad. Estudios de Aportación del Recurso Humano a la Mejora Continúa. Estudios de Clima Organizacional. Estudios de Carácter Sociolaboral. Estudios de
3.- Estudios del Recurso Humano en el Ámbito Gubernamental.	Federal. Estatales. Municipales.	Por Dependencia. Empresas Paraestatales. Por tipo de Municipio. <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Rural.</li> <li>➤ Semirural.</li> <li>➤ Urbano.</li> <li>➤ Metropolitano.</li> </ul> Empresas. Paramunicipales. Organismos desconcentrados. Organismos Descentralizados (Universidades, IMSS, ISSSTE, DICONSA, etc.).	Competencias Profesionales. Estudios de Competencias Laborales. Estudios de Perfiles de Puestos. Estudios de Valuación de Puestos. Estudios de Psicometría Aplicada. Diagnósticos de Potencial Humano. Diagnósticos de Clima Laboral. Estudios para la
4.- Estudios del Factor Humano en las Instituciones no Gubernamentales.	Organismos no Gubernamentales. Asociaciones Civiles.	Institutos de Derechos Humanos. Institutos de Transparencia de la Información.	Formación de Recursos Humanos. Diagnósticos de Necesidades de Capacitación.



		Colegios de profesionistas.	Diagnóstico para la Detección de Conflictos Laborales. Estudios de Trabajo Colaborativo. Estudios de Salud, Seguridad e Higiene Laboral. Estudios de Desempeño Laboral. Estudios de Cultura laboral y Valores en la Organización. Estudios de Talento Humano Comparado. Etcétera.
5.- Estudios de Capital Humano por Ámbito Geográfico y Variables.	Internacionales. Nacionales. Regionales. Estatales. Municipales. Por Localidad.	Países del Primer Mundo. Países Subdesarrollados.	
Fuente: Elaboración propia.			

## **NORMATIVIDAD DE INVESTIGACIÓN**

En la UdeG y CUCEA la normatividad de la investigación se encuentra en diversos ordenamientos jurídicos, mismos que están aprobados.

Entre los ordenamientos jurídicos que norman la investigación se encuentran los siguientes:

- Ley Orgánica de la UdeG.
- Estatuto General de la UdeG.
- Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico de la UdeG.
- Reglamento del Programa de Estímulos al Desempeño Docente de la UdeG.

La Ley Orgánica establece que es función y objeto mismo de la UdeG; la realización, organización, fomento y difusión de la investigación. El Estatuto General determina la organización de la propia investigación. El Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico, contiene el

instrumento de medición de la investigación, para fines de promoción. El Reglamento del Programa de Estímulos al Desempeño Docente norma los apoyos financieros para la investigación extraordinaria. Además, existen otros ordenamientos que norman y regulan la investigación como el Reglamento del Programa de Productividad Académica de la UdeG y el Reglamento del Programa de Retención y Estímulos a Grupos de Liderazgo Académico de la UdeG.

En el CUCEA la asignación de recursos financieros para apoyar el desarrollo de proyectos de investigación se da a través de 3 vías: 1.- La bolsa de recursos de la Universidad de Guadalajara (UdeG); 2.- El presupuesto del Centro Universitario (CUCEA) y; 3.- La aportación de recursos del sector privado para el desarrollo de investigación.

El monto de la bolsa UdeG se especifica en el presupuesto correspondiente a cada ejercicio fiscal, y las políticas de asignación para acceder a esta bolsa se describen en cada una de las convocatorias de los Fondos Institucionales Participables emitidas para promover el desarrollo de investigación.

La UdeG y CUCEA difunden permanentemente, durante cada ciclo escolar, las convocatorias de los Fondos Institucionales Participables para que los profesores del programa de licenciatura participen en diversos eventos de investigación. Las convocatorias que se difunden para participar por fondos son, entre otras, las siguientes:

- Concurrencias Financieras de la Investigación (PROCOFIN).
- Impulso y Apoyo a la Investigación (PROINV).
- Apoyo a Proyectos Estratégicos de Investigación (PROPESTI).
- Fomento a la Producción Académica de Profesores con Perfil PROMEP (PROPRA).
- Apoyo a la Productividad de los Miembros del SNI (PROSNI).

Cada profesor investigador está adscrito a un Departamento, cuerpo académico y participa en una línea de investigación, y con base en ello desarrolla sus proyectos de investigación y lo somete a concurso de los fondos participables.

En cuanto a la bolsa del Centro Universitario (CUCEA), la política de asignación de recursos para el desarrollo de proyectos de investigación se describe en el Modelo de Planeación, Programación, Evaluación y Control del Ejercicio del Gasto (P3e), con base en el presupuesto del ejercicio fiscal correspondiente.

Los recursos para investigación los ejercen los Departamentos del Centro Universitario con base en los proyectos incluidos en el P3e. Todas las etapas y procesos del P3e se desarrollan de forma automatizada y en línea.

En cuanto a los recursos otorgados por el sector privado para el desarrollo de investigación, la fundamentación para la asignación y el ejercicio de los recursos se especifican en los convenios correspondientes.

Es importante mencionar que la bolsa más grande, es decir, la que ofrece la mayor parte recursos para el desarrollo de investigación es la de la UdeG.

### 11. PRESUPUESTO DE INGRESOS Y EGRESOS

escuela del Centro	6,811,128.88	2,989,371.20	-	6,811,128.88	2.9%
escuela Académica	21,886,471.82	1,328,118.81	-	22,214,590.63	8.8%
comisión de Planeación	-	81,288.88	-	81,288.88	0.0%
comisión de Pasadizo	-	101,324.88	11,888,081.12	11,989,406.00	1.0%
comisión de Investigación	-	181,324.88	-	181,324.88	0.0%
comisión de Estudios	-	228,328.88	-	228,328.88	0.1%
comisión de Servicios Académicos	-	284,824.88	-	284,824.88	0.1%
comisión de Tecnologías para el Aprendizaje	-	1,882,278.87	13,731,927.48	15,614,206.35	4.3%
comisión Administrativa	28,248,888.34	3,881,888.82	-	32,130,777.16	8.8%
<b>Subtotal de Economía y Salud</b>	<b>2,172,184.18</b>	<b>413,888.48</b>	<b>222,888.88</b>	<b>2,809,172.08</b>	<b>0.8%</b>
departamento de Economía	28,228,888.88	481,877.28	-	28,710,766.16	8.8%
departamento de Estudios Económicos	21,417,881.28	884,888.88	484,218.88	22,786,989.04	6.3%
departamento de Estudios Económicos	12,848,417.81	344,788.88	284,888.88	13,478,095.57	3.7%
departamento de Ciencias Sociales y Jurídicas	14,181,888.88	388,881.82	388,888.88	14,959,659.58	4.3%
departamento de Políticas Públicas	8,778,811.88	228,888.28	-	9,007,700.16	2.6%
Centro de Investigación en Políticas Públicas y Gobierno	-	128,888.88	-	128,888.88	0.0%
<b>Subtotal de Estudios Económicos</b>	<b>2,888,734.81</b>	<b>628,888.88</b>	<b>1,888,888.88</b>	<b>5,406,512.57</b>	<b>1.6%</b>
departamento de Administración	28,827,888.48	447,788.88	1,882,487.88	31,158,164.24	8.3%
departamento de Investigación y Estudios Económicos	17,222,881.18	488,837.88	888,888.88	18,600,607.94	5.1%
departamento de Sistemas de Información	18,888,488.21	388,328.48	-	19,276,816.69	5.3%
departamento de Recursos Humanos	14,888,828.48	288,888.88	-	15,177,717.36	4.2%
departamento de Políticas, Investigación y Servicio	18,248,288.47	228,888.48	2,828,888.88	21,305,465.83	5.8%
<b>Subtotal de Estudios Sociales</b>	<b>2,888,881.88</b>	<b>488,187.88</b>	<b>1,244,228.88</b>	<b>4,621,308.64</b>	<b>1.3%</b>
departamento de Finanzas	11,128,284.31	374,888.88	442,388.88	11,945,562.07	3.3%
departamento de Auditoría	8,288,281.28	218,888.88	-	8,507,170.16	2.4%
departamento de Contabilidad	17,111,828.82	488,271.28	172,888.88	17,773,088.98	5.0%
departamento de Impuestos	8,478,888.32	228,888.88	588,888.88	9,296,666.08	2.6%
<b>Subtotal de Estudios de Finanzas y Desarrollo Empresarial</b>	<b>6,577,882.27</b>	<b>831,888.88</b>	<b>628,271.88</b>	<b>7,038,043.03</b>	<b>2.0%</b>
departamento de Empresas Universitarias	-	128,888.88	-	128,888.88	0.0%
comisión de Desarrollo Empresarial - Centro Internacional de Empresa Empresarial (CIE)	-	32,888,828.88	1,728,888.88	34,617,657.76	9.7%
departamento de Telecomunicaciones	-	-	-	-	0.0%

departamento de Administración	1,178	28,888	47,488	38	14	18	28	1,178
departamento de Auditoría	227	4,888	8,888	8	7	4	8	227
departamento de Ciencias Sociales y Jurídicas	1,282	24,888	48,888	28	8	8	48	1,282
departamento de Contabilidad	1,188	28,888	41,128	18	21	28	4	1,188
departamento de Economía	882	18,488	28,888	4	2	18	18	882
departamento de Estudios Económicos	288	4,188	4,188	8	8	8	28	288
departamento de Estudios Sociales	288	11,888	28,728	17	14	11	8	288
departamento de Finanzas	277	8,888	11,888	12	8	8	8	277
departamento de Investigación y Estudios Económicos	2,488	48,488	88,888	88	8	8	28	2,488
departamento de Políticas Públicas	871	18,488	28,888	8	4	8	11	871
departamento de Políticas Públicas	228	8,888	12,888	8	2	8	18	228
departamento de Recursos Humanos	288	11,888	28,888	18	2	4	17	288
departamento de Sistemas de Información	748	14,888	28,228	28	7	18	8	748
departamento de Telecomunicaciones y Servicio	882	17,488	24,888	28	8	28	11	882
departamento de Telecomunicaciones y Servicio	88	1,888	2,188	-	-	-	-	88

## 12. PROYECCIÓN FINANCIERA DE COSTOS POR CICLO ESCOLAR

Carrera	Alumnos	Exámenes	Costo por alumno	Costo por ciclo	Total
<b>Administración</b>	2,564	389	1,556	31,120	<b>13,260,023</b>
<b>Administración financiera y sistemas</b>	721	136	537	10,740	<b>4,576,242</b>
<b>Administración Gubernamental y Políticas Públicas</b>	576	114	465	9,300	<b>3,962,667</b>
<b>Contabilidad</b>	2,965	524	2,117	42,340	<b>18,040,789</b>
<b>Economía</b>	629	142	561	11,220	<b>4,780,767</b>
<b>Gestión y economía ambiental</b>	310	127	501	10,020	<b>4,269,455</b>
<b>Negocios internacionales</b>	2,256	475	1,879	37,580	<b>16,012,585</b>
<b>Sistemas de información</b>	575	122	483	9,660	<b>4,116,061</b>
<b>Recursos humanos</b>	739	130	513	10,260	<b>4,371,717</b>
<b>Mercadotecnia</b>	2,168	414	1,671	33,420	<b>14,240,037</b>
<b>Turismo</b>	1,905	390	1,574	31,480	<b>13,413,416</b>
<b>TOTAL</b>	<b>18,405</b>	<b>3,390</b>	<b>11,597</b>	<b>237,140</b>	<b>10,000,000</b>

### 13. PLANTA ACADÉMICA

DEPARTAMENTO	PROFESOR DE ASIGNATURA	PROFESOR ASISTENTE	PROFESOR ASOCIADO	PROFESOR TITULAR	Total Resultado
ADMINISTRACION	31	14	13	17	75
AUDITORIA	6	7	4	6	23
CIENCIAS SOCIALES	29	5	5	15	54
CONTABILIDAD	19	21	20	4	64
ECONOMIA	4	2	10	18	34
ESTUDIOS REGIONALES		5	8	22	35
FINANZAS	17	14	11	8	50
IMPUESTOS	12	9	5	5	31
MERCADOTECNIA	66	6	10	23	105
METODOS CUANTITATIVOS	9	4	6	11	30
POLITICAS PUBLICAS	6	2	6	16	30
<b>RECURSOS HUMANOS</b>	<b>15</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>17</b>	<b>38</b>
SISTEMAS DE INFORMACION	35	7	14	9	65
TURISMO R. Y S.	26	8	12	11	57
<b>Total Resultado</b>	<b>275</b>	<b>106</b>	<b>128</b>	<b>182</b>	<b>691</b>

#### 14. INFRAESTRUCTURA FÍSICA Y TECNOLÓGICA DE APOYO

El programa de Licenciatura en Recursos Humanos compartirá con el resto de programas que se imparten en el CUCEA, la siguiente infraestructura física:

14 Módulos (del A al N)	14, 118.00	37,422.00
Pasillos de Interconexión entre Edificios	1,336.00	3,538.00
Auditorio Central	977.00	1,127.00
CERI	2,294.00	4,060.00
Coordinación de Extensión	302.00	302.00
Coordinación de Tecnologías para el Aprendizaje	811.00	811.00
Cafeterías	1,595.00	1,595.00
Andadores de policarbonato	560.00	560.00
Rectoría	440.00	800.00
Ampliación de Rectoría	375.00	635.00
Bodega de Rectoría	70.00	70.00
Ciberjardin	450.00	450.00
Cisternas 1 y 2	195.00	131.00
<b>Sub-Total</b>		
Guardería	1,105.00	595.00
Comedores para Trabajadores	179.00	179.00
Almacén	176.00	176.00
Bodega	250.00	250.00
Coordinación de Servicios Generales	176.00	176.00
Taller	47.00	47.00
<b>Sub-Total</b>		
Infraestructura (modulo y edificios)	23,523.00	
Área de Andadores	36,831.56	
Áreas deportivas (Tres canchas básquetbol 1,800)	1,800.00	
(Dos canchas fut-bol - 6,078)	12,156.00	
Estacionamientos (1554 cajones señalados)	45,525.00	
(450 improvisados)		
Calles - 2,560.00 (Grana o Pericucea)	2560	
5,198.81 (Pericucea)	5,198.00	
Áreas Verdes	48,686.00	
Área Reserva	123,146.44	





<b>DISEÑO EDUCATIVO</b>		
<b>UMI</b>		
<b>UMI</b>		
<b>UMI</b>		
<b>ADMÓN</b>		
<b>ADMÓN</b>		
<b>ADMÓN</b>		
<b>ADMÓN</b>		

Fuente: Coordinación de recursos tecnológicos, CUCEA, 2011.

Respecto a los recursos físicos se cuenta con una diversificación de los espacios tecnológicos que nos permiten realizar las actividades académicas y administrativas y brindar el mejor de los servicios a la comunidad Universitaria.

## 15. ESTRATEGIA DE READECUACIÓN Y REORGANIZACIÓN DE LA PLANTA ACADÉMICA

RECURSOS H AGUILAR ROBLEDO	JOSE RODOLFO	M	ADMINISTRACION	30	TITULAR "B" C	12	3
RECURSOS H ANCO CONCHA MANRIQUE	MARTHA JOSE	M	ADMINISTRACION	18	ASOCIADO "C"	26	7
RECURSOS H BRAMBILA HORTA	CARLOS	P.M.	DERECHO	24	ASIGNATURA/A	13	17
RECURSOS H CAMARILLO ALMAZAN	EDUARDO	P.M.	ADMINISTRACION	9	ASIGNATURA/A	8	3
RECURSOS H CISNEROS HERNANDEZ	LIDIA	M	INVESTIGACION	30	TITULAR "A" C	7	5
RECURSOS H CRUZ HUERTA	ALBERTO	M	FINANZAS	21	ASIGNATURA/A	4	6
RECURSOS H DIAZ TOPETE	JOSE MIGUEL	M	AUDITORIA	30	ASISTENTE "C"	24	14
RECURSOS H ELIZONDO AVALOS	EMILIA	L	(vacío)	25	HONORIFICACION	4	6
RECURSOS H FERNANDEZ OCEGUEDA	JOSE LUIS	C.D.	CS. DEL DESARROLLO	28	TITULAR "A" C	13.4	9
RECURSOS H FREGOSO JASSO	GABRIEL SALAS	M	ADMINISTRACION	17	TITULAR "B" C	14.8	7
RECURSOS H GOMEZ CORTES	JOSE ERNESTO	L	ECONOMIA	33	TITULAR "B" C	8	12
RECURSOS H GOMEZ YEPEZ	JUANA	M	INVESTIGACION	21	ASOCIADO "C"	5	2
RECURSOS H GONZALEZ DE LEON	ERIKA ALEJANDRA	M	MERCADOTECNICO	7	ASIGNATURA/A	7	7
RECURSOS H GONZALEZ VAZQUEZ	MARINA	L	ADMINISTRACION	28	TITULAR "A" C	12	9
RECURSOS H GUZMAN SANCHEZ	CARLOS CENDELA	M	ADMINISTRACION	25	TITULAR "B" C	6	4
RECURSOS H JIMENEZ GLORIA	ARACELI AZULTEGUI	L	PSICOLOGIA	6	ASIGNATURA/A	11	3
RECURSOS H LOPEZ GARCIA	SALVADOR	D	CIENCIAS	20	ASIGNATURA/A	7	9
RECURSOS H LOZOYA ARANDIA	JORGE	L	INGENIERIA INDUSTRIAL	6	ASIGNATURA/A	12	1
RECURSOS H MACIAS SENCION	MARIA ISABEL	M	GESTION Y PLANIFICACION	8	ASISTENTE "C"	24	8
RECURSOS H MACKINTOSH RAMIREZ	ANTONIO	D	RELACIONES INTERNACIONALES	25	TITULAR "B" C	4.6	4
RECURSOS H MARISCAL PLASCENCIA	ERIKA FABIO	P.M.	TECNOLOGIA (vacío)	(vacío)	ASIGNATURA/A	8	2
RECURSOS H MARTINEZ FRANCO	ELSA	L	ADMINISTRACION	10	ASIGNATURA/A	14	10
RECURSOS H PARTIDA GRANADOS	EVERARDO	M	ADMINISTRACION	28	TITULAR "B" C	3	3
RECURSOS H PEREZ HERMOSILLO	JOSE DE JESUS	L	ADMINISTRACION	33	ASIGNATURA/A	9	8
RECURSOS H QUINTERO TINAJERO	EFRAIN	E	DERECHO PENAL	13	ASIGNATURA/A	12	6
RECURSOS H RAYAS JIMENEZ	ROSA MARIA	M	TRABAJO SOCIAL	33	ASIGNATURA/A	15	9
RECURSOS H ROBLES RAMOS	MA. LUCILA	M	PLANEACION DE NEGOCIOS	22	TITULAR "C" C	4	1
RECURSOS H ROBLES RODRIGUEZ	SARA	M	PSICOLOGIA	27	TITULAR "A" C	9	1
RECURSOS H RODRIGUEZ GONZALEZ	JOSE MACRIPAN	M	PLANEACION DE NEGOCIOS	23	TITULAR "A" C	6	2
RECURSOS H RODRIGUEZ PEREZ	ROBERTO	L	ADMINISTRACION	36	TITULAR "B" C	14	6
RECURSOS H ROJAS PAREDES	ROSA ALICIA	M	EDUCACION	24	TITULAR "C" C	5.2	4
RECURSOS H ROMO ANGEL	JOSE LUIS	M	EDUCACION	19	ASOCIADO "C"	29	10
RECURSOS H ROMO VALLEJO	ARACELI PATRICIA	M	METODOLOGIA DE LA ENSEÑANZA	33	ASIGNATURA/A	6	4
RECURSOS H ROSARIO MUÑOZ	VICTOR MANUEL	D	EDUCACION	25	TITULAR "C" C	4	5
RECURSOS H SAHAGUN QUIROGA	FERNANDO	L	ECONOMIA	11	ASIGNATURA/A	11	8
RECURSOS H SANCHEZ MANCILLA	MARIA DE LOURDES	M	EDUCACION	35	ASIGNATURA/A	8	12
RECURSOS H VALADEZ SOTO	ROBERTO HILARIO	L	INGENIERO ELECTRICISTA	37	TITULAR "B" C	4	4
RECURSOS H ZEPEDA CAPILLA	LUIS ALFONSO	M	ADMINISTRACION	26	ASOCIADO "C"	3	3

### 16. PROYECCIÓN PRESUPUESTAL DE SU OPERACIÓN

Departamento de Administración	175	23,300	47,357	3	4	3	11	23,300,000
Departamento de Auditoría	22	4,140	9,260	5	4	5	5	4,140,000
Departamento de Ciencias Sociales y Jurídicas	126	24,040	43,360	29	5	1	10	24,040,000
Departamento de Contabilidad	22	22,300	44,720	19	21	20	4	22,300,000
Departamento de Economía	272	3,440	33,360	4	2	10	13	3,440,000
Departamento de Estudios Regionales-HER	235	4,130	3,360	5	5	3	22	4,130,000
Departamento de Finanzas	330	11,360	23,360	14	14	11	3	11,360,000
Departamento de Impuestos	2	3,160	11,360	2	9	3	2	3,160,000
Departamento de Mercadeo y Negocios Internacionales	4,424	45,460	33,360	30	3	10	23	45,460,000
Departamento de Métodos Cuantitativos	371	5,420	33,360	3	4	2	11	5,420,000
Departamento de Política Pública	120	3,120	3,360	2	2	2	12	3,120,000
Departamento de Recursos Humanos	152	11,040	22,360	14	2	4	11	11,040,000
Departamento de Sistemas de Información	145	14,360	23,360	30	1	4	9	14,360,000
Departamento de Turismo, Recreación y Servicio	312	11,440	34,360	25	3	4	11	11,440,000
Secretaría Académica - Formación Inicial	30	1,920	3,360	2	3	2	11	1,920,000

42-1 Costo promedio por hora

### 17. COSTO POR INSCRIPCIÓN Y COLEGIATURA

Recursos Humanos	90 alumnos por semestre x \$160.00 costo nuevo ingreso	90 alumnos por semestre x \$670.00 costo nuevo ingreso	
<b>TOTALES EN COSTO</b>	<b>\$14,400.00</b>	<b>\$60,300.00</b>	

\$74,700.00

Ingresos por cada ciclo escolar: \$14,400.00 Ingresos por cada ciclo escolar: \$60,300.00

MATR NIVEL LICENCIATURA ADM \$101.00, CREDENCIAL DE IDENTIFICACIÓN \$42.00, HOLOGRAMA PARA CREDENCIAL \$17.00 = \$160.00

APORTACIÓN PARA BIBLIOTECAS \$220.00, APORTACIÓN PARA LABORATORIOS \$205.00, APORTACIÓN PARA EQ. DE CÓMPUTO \$130.00 Y APORTACIÓN ACOND Y REMOD DE \$115.00 = \$670.00 TOTAL

\$830.00 costo nuevo ingreso por alumno

\$74,700.00

TOTAL DE INGRESOS POR CICLO ESCOLAR:

## **18. CONVENIOS PARA LAS ACTIVIDADES ACADÉMICAS DE VINCULACIÓN**

Para promover el desarrollo de las prácticas profesionales se cuenta actualmente con los convenios listados en el anexo No.6 que se encuentra al final de este documento.

## **19. SE NECESITA CREAR UNA DEPENDENCIA PARA LA IMPLANTACIÓN DEL PROGRAMA EDUCATIVO**

El centro universitario cuenta con la infraestructura, tecnología y presupuesto requerido para su funcionamiento.

## **20. SE COMPARTE EL PROGRAMA CON ALGUNOS OTROS CENTROS UNIVERSITARIOS**

Con el centro que se comparte la licenciatura es con CUCIENEGA.

## **CONCLUSIONES**

El proceso de actualización curricular de la Licenciatura en Recursos Humanos da como resultado un modelo curricular pertinente, moderno, de vanguardia, integral, concatenado, flexible, pragmático, innovador y flexible.

Pertinente, desde el momento que atiende con fundamentos una problemática y demanda social existente, y permite identificar y resolver la problemática que presenta el entorno.

Moderno, desde el momento en que se actualiza de conformidad con la evolución que ha tenido el conocimiento, la ciencia y la tecnología relacionada con los Recursos Humanos como disciplina de estudio, lo que permite elevar la calidad de la formación de los egresados de la Licenciatura en Recursos Humanos.

De vanguardia, desde el momento en que construye y desarrolla una estructura curricular equilibrada con relación a sus similares a nivel nacional e internacional.

Integral desde el momento que atiende las demandas y necesidades del mercado (sectores privado, público y social), sin descuidar la formación política, social, económica y de valores.

Concatenado, desde el momento en que desarrolla el plan de estudios con base en contenidos mínimos y unidades de aprendizaje, lo que asegura que este fundamentado en lo básico, que no se contemplen temas repetidos y que el contenido del plan de estudios se encuentre articulado tanto vertical como horizontalmente, dándole así una estructura fuerte, consistente y bien definida.

Pragmático, desde el momento en que plantea una formación basada en la demanda del mercado de trabajo; en que incorpora al plan de estudios las prácticas profesionales, los proyectos profesionales y los proyectos de investigación y de titulación, entre otros.

Innovador, desde el momento en que reorienta el proceso de enseñanza-aprendizaje en su conjunto, es decir, ofrece las bases para que los profesores y alumnos introduzcan los métodos de enseñanza y aprendizaje más apropiados para cada uno de los saberes, capacidades y habilidades que se proponen, y en consecuencia, elevar la calidad de la practica educativa.

Flexible, desde el momento en que permite al estudiante decidir en que tiempo cursar las unidades de aprendizaje, las orientaciones pre-especializantes que quiere acreditar, cursar orientaciones optativas de otros centros universitarios de la Red Universitaria y realizar intercambios académicos con todas las Instituciones de Educación Superior (IES) con quien la Universidad de Guadalajara tiene convenio.

Todo lo anterior, permite formar profesionales competentes en el ámbito de los Recursos Humanos y posicionar a la Licenciatura en Recursos Humanos como una de los mejores a nivel nacional.

## BIBLIOGRAFÍA

### Libros

- Alles, Martha Alicia (2007), *“Desarrollo del Talento Humano Basado en Competencias”*, tercera reimpresión, Argentina, Granica.
- Argúdin, Yolanda (2007), *“Educación Basada en Competencias. Nociones y Antecedentes”*, México, Trillas.
- Barrenetxea, Bou y Curiar (2006), Coordinadores, *“Contribuciones al Debate Sobre el Desarrollo Humano Local”*, México, Universidad de Guadalajara, Universidad del País Vasco, Universidad de Vic.
- Blas Aritio, Francisco de Asís (2007), *“Competencias Profesionales en la Formación Profesional”*, Madrid, Alianza Editorial.
- Consejo Asesor Jalisco a Futuro (1999), *“Jalisco a Futuro 2025. Construyamos un Solido Futuro”*, Guadalajara, Jalisco, México, Agata.
- Chiavenato, Idalberto (2002), *“Gestión del Talento Humano”*, Bogotá, Colombia, McGraw-Hill.
- Davis, Keith y Newstrom, John W (2006), *“Comportamiento Humano en el Trabajo”*, México, McGraw-Hill.
- Fernández López, Javier (2005), *“Gestión por Competencias. Un modelo Estratégico para la Dirección de Recursos Humanos”*, Madrid, Prentice Hall.
- Luna Loyola, Ángel Giovanni (2008), *“Capital Humano. Gestión por Competencias Laborales en la Administración Pública”*, México, Trillas.
- Morales Arrieta y Velandia Herrera (1999), *“Salarios. Estrategia y Sistema Salarial o de Compensaciones”*, Colombia, McGraw-Hill.
- Neffa, Demian y Pérez (2006), *“Teorías Económicas Sobre el Mercado de Trabajo”*, Argentina, FCE.
- Pérez Chávez y Fol Olguín (2007), *“Taller de Prácticas Laborales y de Seguridad Social”*, México, Tax.
- Perrenoud, Philippe (2007), *“Diez Nuevas Competencias para Enseñar”*, cuarta reimpresión, México, Graó.
- Tobón Tobón, Sergio (2006), *“El Enfoque de las Competencias en el Marco de la Educación Superior”*, Madrid, Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Ciencias de la Documentación.
- Werther, William B. y Davis, Keith (2008), *“Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano de las Empresas”*, sexta edición, México, McGraw-Hill.

### Documentos Institucionales

- Asociación Europea de Universidades (EUA), *“Proyecto Tuning Europa”*.
- Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES). *“Catalogo de Carreras de Licenciaturas en Universidades e Institutos Tecnológicos 2007”*.
- Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas. Instituto para el Desarrollo de la Innovación y la Tecnología en la Pequeña y Mediana Empresa (IDITEC) *“Estudio de Mercado de Trabajo de los Egresados del Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas 2003 - 2005”*, 2003 “B” - 2005 “B”. Coordinadores Dra. Claudia del Carmen Díaz Pérez y Dr. Ricardo Arechavala Vargas.

Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas. *“Estatuto Orgánico”*.  
 Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas. *“Plan Institucional de Desarrollo 2002 – 2010”*.  
 Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas. *“Programas de Asignatura del Plan de Estudios de la Licenciatura en Recursos Humanos (2008)”*.  
 Espacio Común de Enseñanza Superior de la Unión Europea, América Latina y el Caribe (UEALC), *“Proyecto Alfa Tuning América Latina”*.  
 Gobierno del Estado de Jalisco. *“Plan Estatal de Desarrollo 2006 - 2012”*.  
 Gobierno de la República Mexicana. Poder Ejecutivo Federal. *“Plan Nacional de Desarrollo 2006 - 2012”*.  
 Universidad de Guadalajara. Centro de Estudios de Opinión de la (2003). *“Estudio de mercado de trabajo y de opinión de empleadores y egresados”*.  
 Universidad de Guadalajara. Coordinación de Egresados y Ex Alumnos (CEEEXA). *“Censo y Seguimiento de Egresados 2002 - 2008”*.  
 Universidad de Guadalajara. *“Estatuto General”*.  
 Universidad de Guadalajara. *“Ley Orgánica”*.  
 Universidad de Guadalajara. *“Reglamento General de Planes de Estudio”*.  
 Universidad de Guadalajara. *“Plan Institucional de Desarrollo 2002 - 2010”*.

### **Revistas**

Talento Humano. Directorio de Proveedores de Recursos Humanos. Segundo Semestre de 2007, año 4, número 6 y, Primer Semestre de 2008, año 5, número 9.  
 Conocimiento y Dirección. Edición número 74, primer semestre de 2007 y, edición número 75, segundo semestre de 2007.

### **Documentos Electrónicos.**

Fernandez, Fernandez, J.L. (2008). *“Ética, Responsabilidad Social y Modelos de empresa”*. Disponible en <http://www.eticaed.org>  
 Fecha de consulta: octubre de 2008.  
 Price Waterhouse Coopers (2008).  
 Disponible en <http://www.pwc.com/exweb/ncpressrelease.nf/docid>.  
 Fecha de consulta: Octubre de 2008.  
 Winicki, Daniela (2008). *“El Valor de las Personas en la Sustentabilidad de las Empresas”*. Diario Financiero. Chile. Suplemento Personas 4 - 5. Miércoles 04 de Junio de 2008.  
 Disponible en  
<http://www.pwc.com/extweb/ncpressrelease.nsf/docid/7555D446561E86685257460006D22DB>  
 Fecha de consulta: Octubre de 2008.

### **Direcciones Electrónicas**

Capital Humano Consultores.  
[www.capitalhumanomty.com](http://www.capitalhumanomty.com)  
 Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas (CUCEA).  
[www.cucea.udg.mx](http://www.cucea.udg.mx)  
 Centro Universitario Ibero-Americano (UNIBERO).  
[www.univero.edu.br](http://www.univero.edu.br)



Centro Universitario la Salle.

[www.lasalle.tche.br](http://www.lasalle.tche.br)

Congreso Internacional de Recursos Humanos.

[www.congresorh.com.mx](http://www.congresorh.com.mx)

Conocimiento Mundial para la Dirección de Recursos Humanos.

[www.conocimientoydireccion.com](http://www.conocimientoydireccion.com)

Encuentro Sudamericano de Recursos Humanos (ESARH).

[www.esarh.com.br/2008es](http://www.esarh.com.br/2008es)

Expo Capacitate Empresarial.

[www.capacitate.com.mx](http://www.capacitate.com.mx)

Ingeniería de Grupos Efectivos, S.C.

XVI Congreso de Iberoamericano de Recursos Humanos.

Sociedad de Psicología Aplicada, A.C.

XIX Congreso Iberoamericano de Psicología del Trabajo.

[www.spap.com.mx](http://www.spap.com.mx)

Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente (ITESO).

[www.iteso.mx](http://www.iteso.mx)

Observatorio Laboral.

[www.observatoriolaboral.gob.mx](http://www.observatoriolaboral.gob.mx)

Portal sobre la Gestión de Recursos Humanos en las Organizaciones.

[www.losrecursoshumanos.com](http://www.losrecursoshumanos.com)

Talento Humano. Directorio de Proveedores de Recursos Humanos.

[www.directoriodeempleo.com](http://www.directoriodeempleo.com)

Tec Milenio.

[www.tecmilenio.mx](http://www.tecmilenio.mx)

Universidad de las Américas Puebla (UAP).

[www.udlap.mx](http://www.udlap.mx)

Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL).

[www.uanl.mx](http://www.uanl.mx)

Universidad Autónoma de Sinaloa (UAS).

[www.uasnet.mx](http://www.uasnet.mx)

Universidad Cuauhtémoc.

[www.cuauhtemoc.edu.mx](http://www.cuauhtemoc.edu.mx)

Universidad de Barcelona.

[www.ub.edu](http://www.ub.edu)

Universidad de Buenos Aires.

[www.uba.ar](http://www.uba.ar)

Universidad Carlos III de Madrid.

[www.uc3m.es](http://www.uc3m.es)

Universidad de Chile.

[www.uchile.cl](http://www.uchile.cl)

Universidad de Guadalajara (UdeG).

<http://www.escolar.udg.mx/>

Universidad de Minnesota.

[www.umn.edu](http://www.umn.edu)

Universidad de Perdue.

[www.perdue.edu](http://www.perdue.edu)

Universidad de Sevilla.

[www.us.es](http://www.us.es)

Universidad de Wisconsin.

[www.wisc.edu](http://www.wisc.edu)

Universidad del Nordeste.

[www.unne.edu.ar](http://www.unne.edu.ar)

Universidad del Salvador.

[www.salvador.edu.ar](http://www.salvador.edu.ar)

Universidad del Valle de México (UVM).

[www.uvm.net.edu](http://www.uvm.net.edu)

Universidad Iberoamericana (UIA).

[www.uia.mx](http://www.uia.mx)

Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).

[www.unam.mx](http://www.unam.mx)

Universidad Panamericana (UP).

[www.up.mx](http://www.up.mx)

Universidad Tecnológica de México.

[www.unitec.mx](http://www.unitec.mx)

## ANEXOS

### ANEXO No.1 MISIÓN Y VISIÓN

#### MISIÓN

Formar profesionales competentes en el ámbito de los recursos humanos, con el fin de dar respuesta a la demanda y necesidades de las organizaciones en los sectores privado, público y social, del Estado de Jalisco y del país.

#### VISIÓN

Los egresados de la Licenciatura en Recursos Humanos serán profesionales de alta calidad, capaces de enfrentar con éxito los retos de las organizaciones a nivel nacional e internacional.

### ANEXO No.2 GLOSARIO DE TÉRMINOS

#### Recurso Humano (RH)

Cuando se utiliza en singular, "el recurso humano", generalmente se refiere a las personas empleadas en una empresa u organización. Es sinónimo de "personal".

[http://www.degerencia.com/tema/recursos\\_humanos](http://www.degerencia.com/tema/recursos_humanos)

Cuando se utiliza el término recurso humano se está catalogando a la persona como un instrumento, sin tomar en consideración que éste es el capital principal, el cual posee habilidades y características que le dan vida, movimiento y acción a toda organización.

<http://www.monografias.com/trabajos16/talento-humano/talento-humano.shtml#QUEES>

#### Recursos Humanos (RRHH)

Cuando se habla en plural, "recursos humanos", suele referirse al área de la administración que se ocupa de gerenciar al personal de la empresa. Esto incluye contratar, desarrollar, adiestrar y despedir, entre otras funciones.

[http://www.degerencia.com/tema/recursos\\_humanos](http://www.degerencia.com/tema/recursos_humanos)

Es el conjunto de experiencias, habilidades, aptitudes, actitudes, conocimientos, voluntades, etc. de las personas que integran una organización. (Derivado de las personas, no son las personas). Son "las capacidades de las personas", sus talentos, sus conocimientos, sus experiencias, sus habilidades, pero no las personas.

<http://www.mitecnologico.com/Main/ConceptoPropositoRecursosHumanos>

En la administración de empresas, se denomina recursos humanos al trabajo que aporta el conjunto de los empleados o colaboradores de esa organización. Pero lo más frecuente es llamar así a la función que se ocupa de seleccionar, contratar, formar, emplear y retener a los colaboradores de la organización. Generalmente la función de recursos humanos está compuesta por áreas tales como reclutamiento y selección, compensaciones y beneficios, formación y desarrollo, y operaciones.

[http://es.wikipedia.org/wiki/Recursos\\_humanos](http://es.wikipedia.org/wiki/Recursos_humanos)

### **Recursos Humanos como Gestión de Personas o Gestión del Talento Humano**

El término recursos humanos como gestión de personas o gestión del talento humano puede tener tres significados diferentes:

1.- Recursos humanos como función o departamento: unidad operativa que funciona como órgano de asesoría (*staff*), es decir, como elemento prestador de servicios en las áreas de reclutamiento, selección, entrenamiento, remuneración, comunicación, higiene, seguridad laboral, beneficios, etc.

2.- Recursos humanos como prácticas de recursos humanos: se refiere a cómo ejecuta la organización sus operaciones de reclutamiento, selección, entrenamiento, remuneración, beneficios, comunicación, higiene y seguridad industrial.

3.- Recursos humanos como profesión: se refiere a los profesionales que trabajan de tiempo completo en cargos directamente relacionados con recursos humanos: seleccionadores, entrenadores, administradores de salarios y beneficios, ingenieros de seguridad, médicos, etc.

La expresión recursos humanos o gestión del talento humano es utilizada por Idalberto Chiavenato con los tres significados expuestos anteriormente, para referirse a funciones, prácticas o profesionales de recursos humanos o a todos en su conjunto. Asimismo en algunos casos hace referencia a la gestión del talento humano para indicar los más nuevos enfoques de recursos humanos.

*Idalberto Chiavenato. Gestión del Talento Humano, México, McGrawHill, 2002, p.2.*

### **Administración de Recursos Humanos (ARH)**

Es el proceso administrativo aplicado al acercamiento y conservación del esfuerzo, las experiencias, la salud, los conocimientos, las habilidades, etc., de los miembros de la organización, en beneficio del individuo, de la propia organización y del país en general.

<http://www.monografias.com/trabajos42/administracion-recursoshumanos/administracion-recursos-humanos.shtml>

Es una función administrativa dedicada a la adquisición, entrenamiento, evaluación y remuneración de los empleados.

*Gary Dessler. Management, Leading People and Organization in the 21 Century, Upper Saddle River, NJ, Prentice Lall, 1998, p.282.*

Es una función administrativa que concibe y trata a los empleados como recursos productivos de las organizaciones: en este caso, se denominan recursos humanos y como tales, deben ser administrados, lo cual implica planeación, organización, dirección y control de sus actividades, ya que se consideran sujetos pasivos de la acción organizacional.

*Idalberto Chiavenato, op.cit., p. 7 y 8.*

### **Administración de Personal**

Es la parte de la administración de recursos humanos que se encarga de especificar tiempos, competencias, estándares, salarios, jornadas, desempeño de las personas.

<http://www.mitecnologico.com/Main/ConceptoPropositoRecursosHumanos>

### **Capital Humano**

Trata de las capacidades, actitudes, destrezas y conocimientos que cada miembro de la empresa aporta a ésta, es decir, forman activos individuales, e intransferibles. Este capital no puede ser de propiedad de la compañía.

[http://es.wikipedia.org/wiki/Capital\\_intelectua](http://es.wikipedia.org/wiki/Capital_intelectua)

Es la cantidad de conocimientos técnicos y calificaciones que posee la población trabajadora de un país, procedente de la educación formal y de la formación en el trabajo.

<http://www.economia.cl/aws00/servlet/aawsconver?1,,500223>

Es un factor importante en el crecimiento de la economía que consta del conocimiento, la capacitación y de la aptitud de trabajadores y empresas.

<http://www.santabolsa.com/diccioburs/c.htm>

Es el conocimiento y experiencia que posee la población de un país.

<http://www.ecobachillerato.com/diccionario.htm>

Es la forma de capital intangible que incluye las habilidades y conocimientos que los trabajadores poseen o adquieren por medio de la educación y la capacitación, y que brinda servicios valiosos para una empresa a través del tiempo.

<http://www.geocities.com/perfilgerencial/...>

Son las habilidades y adiestramientos adquiridos por los trabajadores que incrementan su productividad.

<http://www.bcv.org.ve/c1/abceconomico.asp>

Es la cuantificación y valoración de los recursos humanos. Es el valor de las habilidades, capacidades, experiencias y conocimientos de las personas que integran una organización.

<http://www.mitecnologico.com/Main/ConceptoPropositoRecursosHumanos>

Es el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes de las personas con que cuenta una organización para desarrollar el proyecto de empresa y alcanzar las

metas y objetivos propuestos. El conjunto de los recursos humanos reales y potenciales de que dispone una organización en un tiempo dado constituye su capital humano.

### **Capital Intelectual**

Es el conocimiento intelectual de una organización, la información intangible (que no es visible, y por tanto, no está recogida en ninguna parte) que posee y que puede producir valor.

[http://es.wikipedia.org/wiki/Capital\\_intelectual](http://es.wikipedia.org/wiki/Capital_intelectual)

Es la posesión de conocimientos, experiencia aplicada, tecnología organizacional, relaciones con clientes y destrezas profesionales, que dan a una empresa una ventaja competitiva en el mercado.

<http://www.monografias.com/trabajos11/capint/capint.shtml>

Es el conocimiento, pero no cualquier tipo de conocimiento, es el conocimiento útil para la empresa. Un empleado puede ser un excelente pianista, pero esa destreza no tiene utilidad para el negocio. El conocimiento no se convierte en capital hasta que es capturado y empaquetado de forma que pueda ser usado o apalancado para el bien de la compañía.

<http://comunidad.uach.mx/rarroyo/resumenes/147CapitalIntelectual.pdf>

Es material intelectual, conocimiento, información, propiedad intelectual, experiencia, que puede utilizarse para crear valor. Es fuerza cerebral colectiva. Es difícil de identificar y aún más de distribuir eficazmente.

Es el conjunto de activos intangibles de una organización que, pese a no estar reflejados en los estados contables tradicionales, en la actualidad genera valor o tiene potencial de generarlo en el futuro.

Está claro que existe un capital que nadie se preocupa por medir y del que nadie informa dentro de la organización, pero que sin lugar a dudas tiene un valor real. Identificar y medir el capital intelectual (activos intangibles) tiene como objeto convertir en visible el activo que genera valor en la organización.

[http://www.gestiondelconocimiento.com/conceptos\\_capitalintelectual.htm](http://www.gestiondelconocimiento.com/conceptos_capitalintelectual.htm)

El término capital intelectual hace referencia a la combinación de activos intangibles que permiten funcionar a la empresa, es el conocimiento, información intangible, propiedad intelectual, experiencia, que puede utilizarse para crear valor. Es fuerza cerebral colectiva.

[http://www.gestiondelconocimiento.com/conceptos\\_capitalintelectual.htm](http://www.gestiondelconocimiento.com/conceptos_capitalintelectual.htm)

### **Talento Humano**

Conjunto de dotes intelectuales que constituyen el llamado capital humano, que es considerado como el activo intangible que la organización atrae y mantiene para el desarrollo estratégico de la organización, capital humano que se traduce en las

capacidades naturales o adquiridas para el desarrollo adecuado de una ocupación.

Tomar una definición de talento respecto a distintas corrientes teóricas podría en algún momento confundir con otros conceptos relacionados como competencias, capital humano, habilidades, destrezas, etc. En esencia, se considerará como referente una definición común que pretende resumir tal diversidad. Por ende la definición pretenderá abarcar todas las áreas que pueda contener el concepto.

Por tanto, el talento, según la Real Academia Española de la Lengua (RAE), refiere a la persona inteligente o apta para determinada ocupación; inteligente, en el sentido que entiende y comprende, tiene la capacidad de resolver problemas dado que tiene las habilidades, destrezas y experiencia necesaria para ello; apta, en el sentido que puede operar competentemente en una determinada actividad debido a su capacidad y disposición para el buen desempeño de la ocupación.

Por lo tanto, la definición de Talento Humano se entenderá como la capacidad de la persona que entiende y comprende de manera inteligente la forma de resolver problemas en determinada ocupación, asumiendo sus habilidades, destrezas, experiencias y aptitudes propias de las personas talentosas. Sin embargo, no entenderemos sólo el esfuerzo o la actividad humana, sino también otros factores o elementos que movilizan al ser humano, tales como: competencias (habilidad, conocimientos y actitudes) experiencias, motivación, intereses, vocación, aptitudes, potencialidades, salud, etc.

[http://www.ced.ucn.cl/s\\_taller\\_2005/temas/talento\\_humano.htm](http://www.ced.ucn.cl/s_taller_2005/temas/talento_humano.htm)

### **Administración del Talento Humano (Administración de Personas)**

Enfoque que tiende a personalizar y ver a los trabajadores como seres humanos dotados de habilidades y capacidades intelectuales.

Es la disciplina que persigue la satisfacción de objetivos organizacionales contando para ello con una estructura y a través del esfuerzo humano coordinado. No solo el esfuerzo o la actividad humana quedan comprendidos en este grupo, sino también otros factores que dan diversas modalidades a esa actividad: conocimientos, experiencias, motivación, intereses vocacionales, aptitudes, actitudes, habilidades, potencialidades, salud, etc.

[www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/admontalhum.htm](http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/admontalhum.htm) - 107k -

La administración del talento humano es una serie de decisiones acerca de la relación de los empleados que influye en la eficacia de éstos y de las organizaciones.

Toma años reclutar, capacitar y desarrollar el personal necesario para la conformación de grupos de trabajos competitivos, es por ello que las organizaciones han comenzado a considerar al talento humano como su capital más importante y la correcta administración de los mismos como una de sus tareas más decisivas. Sin embargo la administración de este talento no es una

tarea muy sencilla. Cada persona es un fenómeno sujeto a la influencia de muchas variables y entre ellas las diferencias en cuanto a aptitudes y patrones de comportamientos son muy diversas. Si las organizaciones se componen de personas, el estudio de las mismas constituye el elemento básico para estudiar a las organizaciones, y particularmente la Administración del Talento Humano.

<http://www.monografias.com/trabajos16/talento-humano/talento-humano.shtml#QUEES>

### **Gestión del Talento Humano (Administración con las Personas)**

Es una tendencia actual que va más allá de la administración de personas, puesto que habla de administración con las personas, lo que significa conducir a la organización junto con los colaboradores y socios internos que más entienden de ella y de su futuro. Es un enfoque que no mira a las personas como recursos organizacionales o meros sujetos pasivos del proceso, sino fundamentalmente como sujetos activos que provocan las decisiones, emprenden las acciones y crean la innovación en las organizaciones. Aún más, las considera agentes proactivos dotados de puntos de vista propios y, sobre todo, de inteligencia, la mayor y más sofisticada de las habilidades humanas.

Es un proceso de gestión y conducción que concibe a las personas como socias de las organizaciones. Como tales son proveedoras de conocimientos, habilidades, capacidades y, sobre todo, del más importante aporte a las organizaciones: la inteligencia, que permite tomar decisiones racionales e imprime significado y rumbo a los objetivos generales. En consecuencia las personas constituyen el capital intelectual de la organización. Las organizaciones tratan a sus empleados como socios del negocio y no como simples empleados.

*Idalberto Chiavenato, op.cit., pp. 7 y 8.*

### **Relaciones Industriales**

Es la administración eficaz de la gente en el trabajo. Examina qué puede o debe hacerse para que los trabajadores sean más productivos y estén más satisfechos.

*John M, Ivancevich. Administración de Recursos Humanos, México, 2004, p. 16.*

Relaciones Industriales es la denominación que recibió la concepción de administración de las personas en el periodo que sigue a la Revolución Industrial, cubriendo la primera mitad del siglo XX. Su principal característica corresponde a la estructura organizacional burocrática caracterizada por su forma piramidal y centralizada que hace énfasis en la departamentalización funcional, la centralización de las decisiones en la cima de la jerarquía, así como el establecimiento de normas y reglamentos internos para disciplinar y estandarizar el comportamiento de las personas.

El termino Relaciones Industriales corresponde a un modelo organizacional basado en el modelo mecanicista de la lógica de un sistema cerrado en donde las organizaciones se orientaban hacia dentro y se preocupaban por resolver sus problemas internos de producción aplicando medidas de estandarización y



simplificación, así como de especialización de la fuerza laboral para permitir escalas de producción mayores a costos menores.

En esta época se consideraba a las personas como recursos de producción junto con otros recursos organizacionales como máquinas, equipos y capital, conjunción típica de los tres factores tradicionales de producción: tierra, capital y trabajo. Asimismo los cargos eran diseñados de manera fija y definitiva para obtener la máxima eficiencia en el trabajo, y los empleados debían ajustarse a ellos para servir a la tecnología y a la organización. El hombre se consideraba apéndice de la maquina y, como ésta debería ser estandarizado en la medida de lo posible.

El concepto de Relaciones Industriales surgió como respuesta de solución a los problemas laborales y de personal de los países desarrollados o industrializados surgidos del fenómeno de industrialización en todo el mundo, derivado a su vez de la denominada revolución industrial.

*Idalberto Chiavenato, op.cit., p. 31.*

Sin embargo, actualmente este concepto no comprende e integra a plenitud las relaciones laborales derivadas del trabajo en el sector terciario en el contexto de una economía globalizada.

### **ANEXO No.3 SIGLAS Y ABREVIATURAS**

#### **ANERI**

Asociación de Relaciones Industriales de Occidente.

#### **ANUIES**

Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior.

#### **ARIOAC**

Asociación de Relaciones Industriales de Occidente.

#### **BANCOMEXT**

Banco Nacional de Comercio Exterior, S.N.C.

#### **CACECA**

Consejo de Acreditación en la Enseñanza de la Contaduría y Administración A.C.

#### **CAREINTRA**

Cámara Regional de la Industria de Transformación del Estado de Jalisco.

#### **CCIES.**

Centro para la Calidad e Innovación de la Educación Superior.

#### **CERI**

Centro de Recursos Informativos.

#### **CIEE**

Centro Internacional de Excelencia Empresarial.

#### **CIEES**

Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior.

#### **CISE**

Centro de Investigaciones Sociales y Económicas.

#### **CITEC**

Centro de Investigaciones en Teoría Económica

**CONASUPO**

Compañía Nacional de Subsistências Populares.

**COPAES**

Consejo para la Acreditación de la Educación Superior A.C.

**COPARMEX**

Confederación Patronal de la República Mexicana.

**CUCEA**

Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas.

**DICONSA**

Distribuidora e Impulsora Comercial CONASUPO.

**DRH**

Departamento de Recursos Humanos.

**EEUU**

Estados Unidos de Norteamérica.

**E-Miin**

Programa de Estudiantes en Movilidad Internacional de Investigación.

**IDITPYME**

Instituto para el Desarrollo de la Innovación y la Tecnología en la Pequeña y Mediana Empresa.

**IES**

Instituciones de Educación Superior (Públicas y Privadas).

**IMPI**

Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial.

**IMSS**

Instituto Mexicano del Seguro Social.

**INEGI**

Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

**INESER**

Instituto de Estudios Económicos y Regionales.

**ISSSTE**

Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

**LRH**

Licenciatura en Recursos Humanos.

**OCDE**

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.

**ONU**

Organización de las Naciones Unidas.

**PAY**

Programa de Ayudantes de Investigación.

**PE**

Programa Educativo.

**PICASA**

Programa Institucional de Capacitación, Actualización y Superación Académica.

**PITI**

Programa de Incorporación Temprana a la investigación.

**PROCOFIN**

Programa de Concurrencias Financieras de la Investigación.

**PROINV**

Programa de Impulso y Apoyo a la Investigación.

**PROMEPE**

Programa de Mejoramiento del Profesorado.

**PROPESTI**

Programa de Apoyo a Proyectos Estratégicos de Investigación.

**PROPRA**

Programa de Fomento a la Producción Académica de Profesores con Perfil

**PROMEPE.**

**PROSNI**

Programa de Apoyo a la Productividad de los Miembros del SIN.

**PROULEX**

Programa Universitario de Lenguas Extranjeras.

**PTC.**

Profesor (es) de Tiempo Completo.

**P3e**

Modelo de Planeación, Programación, Evaluación y Control del Ejercicio del Gasto.

**RSE**

Responsabilidad Social Empresarial.

**SEP**

Secretaría de Educación Pública.

**SIN**

Sistema Nacional de Investigadores.

**TIC**

Tecnologías de la Información y Comunicación.

**TOEFL**

Test of English as a Foreign Language.

**UdeG**

Universidad de Guadalajara.

## ANEXO No.4 OTROS PROGRAMAS DE LICENCIATURA CONSULTADOS

A continuación se muestran las consultas adicionales de las Licenciaturas en Recursos Humanos, afines y similares, de carácter local nacional e internacional.

<b>LICENCIATURA EN RECURSOS HUMANOS</b>	
Otras Licenciaturas en Recursos Humanos y Programas Afines Consultados.	
<b>Universidad</b>	<b>Nombre de Licenciatura</b>
Universidad de Guadalajara - CUCEA	Licenciatura en Recursos Humanos
Universidad del Valle de México (UVM)	Licenciatura en Administración del Capital Humano
Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente (ITESO)	Licenciatura en Relaciones Industriales
Universidad de Monterrey	Licenciatura en Recursos Humanos
Universidad de Guanajuato	Licenciatura en Relaciones Industriales
Universidad Veracruzana	Licenciatura en Relaciones Industriales
Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales (ARGENTINA)	Licenciatura en Recursos Humanos
Universidad de Fasta (ARGENTINA)	Licenciatura en Recursos Humanos
University of Wisconsin- Madison (EEUU)	Licenciatura en Gestión de Recursos Humanos
Universidad de Minnesota (EEUU)	Licenciatura en Desarrollo de Recursos Humanos
Universidad de Athabasca (CANADA)	Licenciatura en Recursos Humanos y Relaciones laborales
Universidad de Thompson Rivers (CANADA)	Licenciatura en Comercio (Gestión de Recursos Humanos)
Universidad de Australia del Sur	Licenciatura en administración (Gestión de Recursos Humanos)
Universidad de Barcelona (ESPAÑA)	Grado en Recursos Humanos
Universidad de Buenos Aires (ESPAÑA)	Licenciatura en Relaciones del Trabajo
Universidad de Almería (ESPAÑA)	Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos
Universidad de Cádiz (ESPAÑA)	Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos
Nota: en archivo electrónico anexo se muestra el comparativo de los nombres de las asignaturas que incluyen las estructuras curriculares de la LRH del CUCEA y de los programas en comento.	

## ANEXO No.5 NUBES

Gráficos conceptuales de las materias que conforman los planes de estudio.











Gráfico No.5 UNIVERSIDAD DE CIECIAS EMPRESARIALES Y SOCIALES (ARGENTINA)

Licenciatura en Recursos Humanos

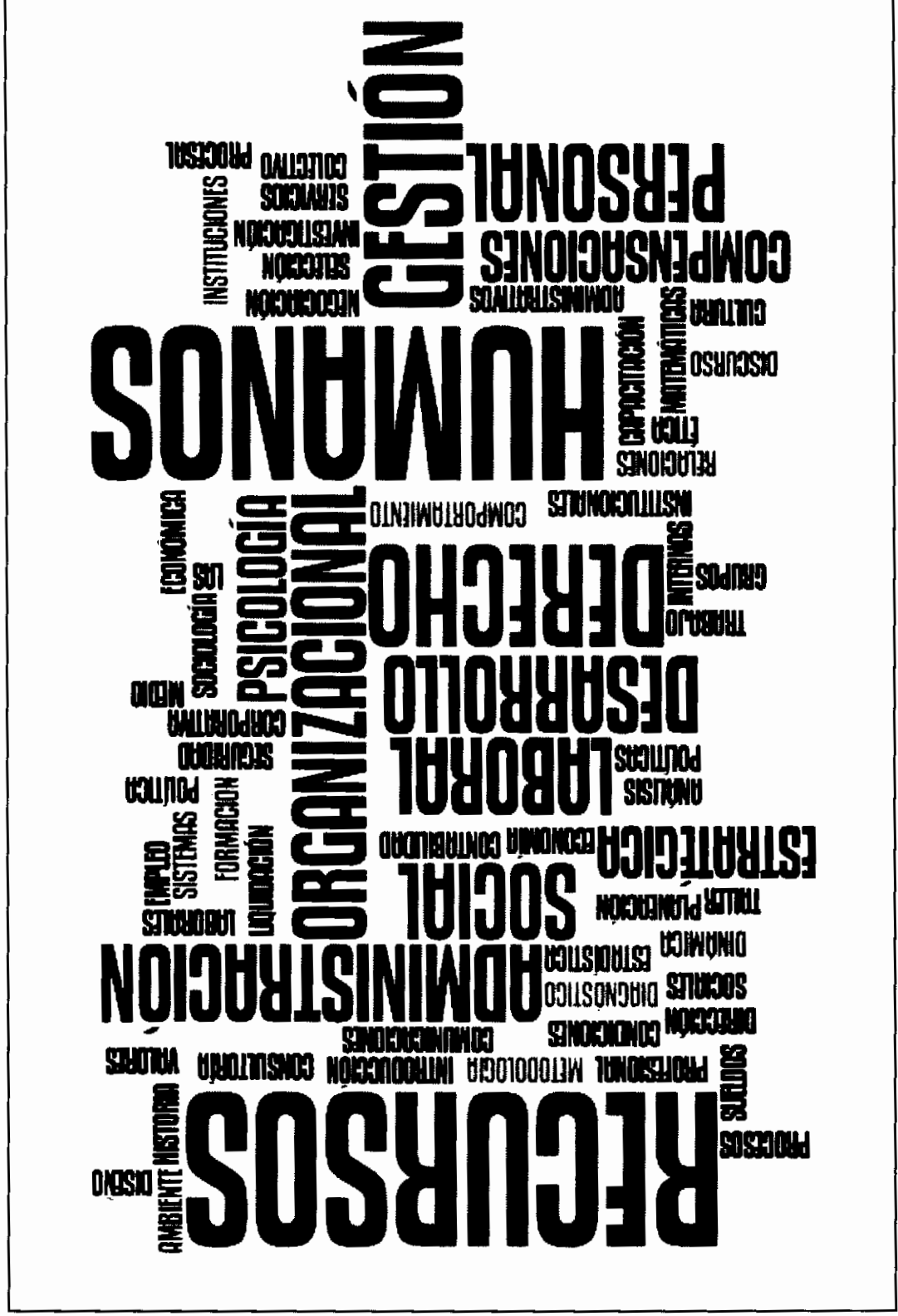




Gráfico No.7 UNIVERSIDAD DE BARCELONA  
Grado en Recursos Humanos



Gráfico No.8 UNIVERSIDAD DE AUSTRALIA DEL SUR  
Licenciatura en administración (Gestión de Recursos Humanos)

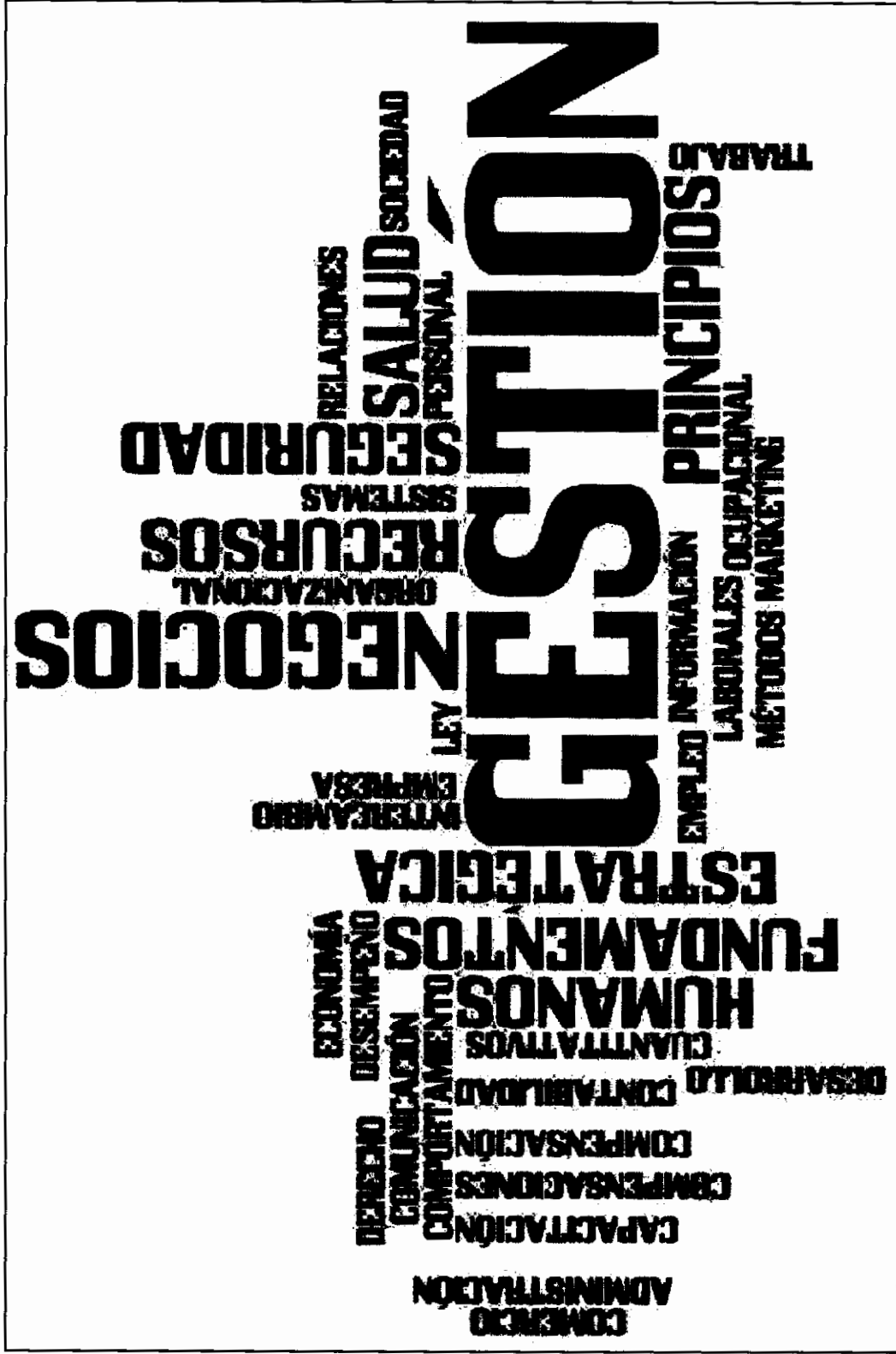


Gráfico No.9 UNIVERSIDAD DE ATHABASCA (CANADA)  
Licenciatura en Recursos Humanos y Relaciones laborales

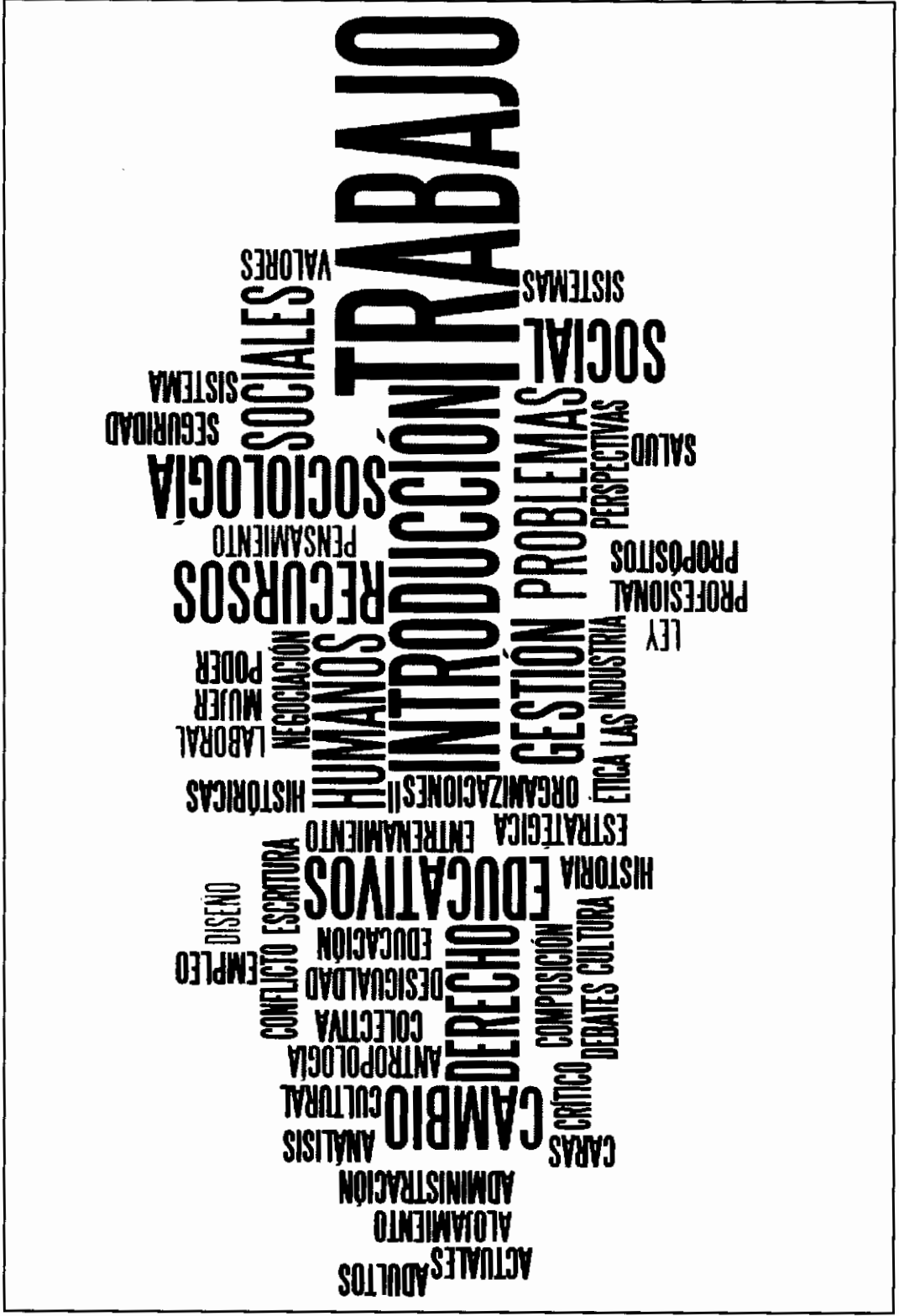


Gráfico No.10 UNIVERSIDAD DE MINESOTA (EEUU)  
Licenciatura en Desarrollo de Recursos Humanos

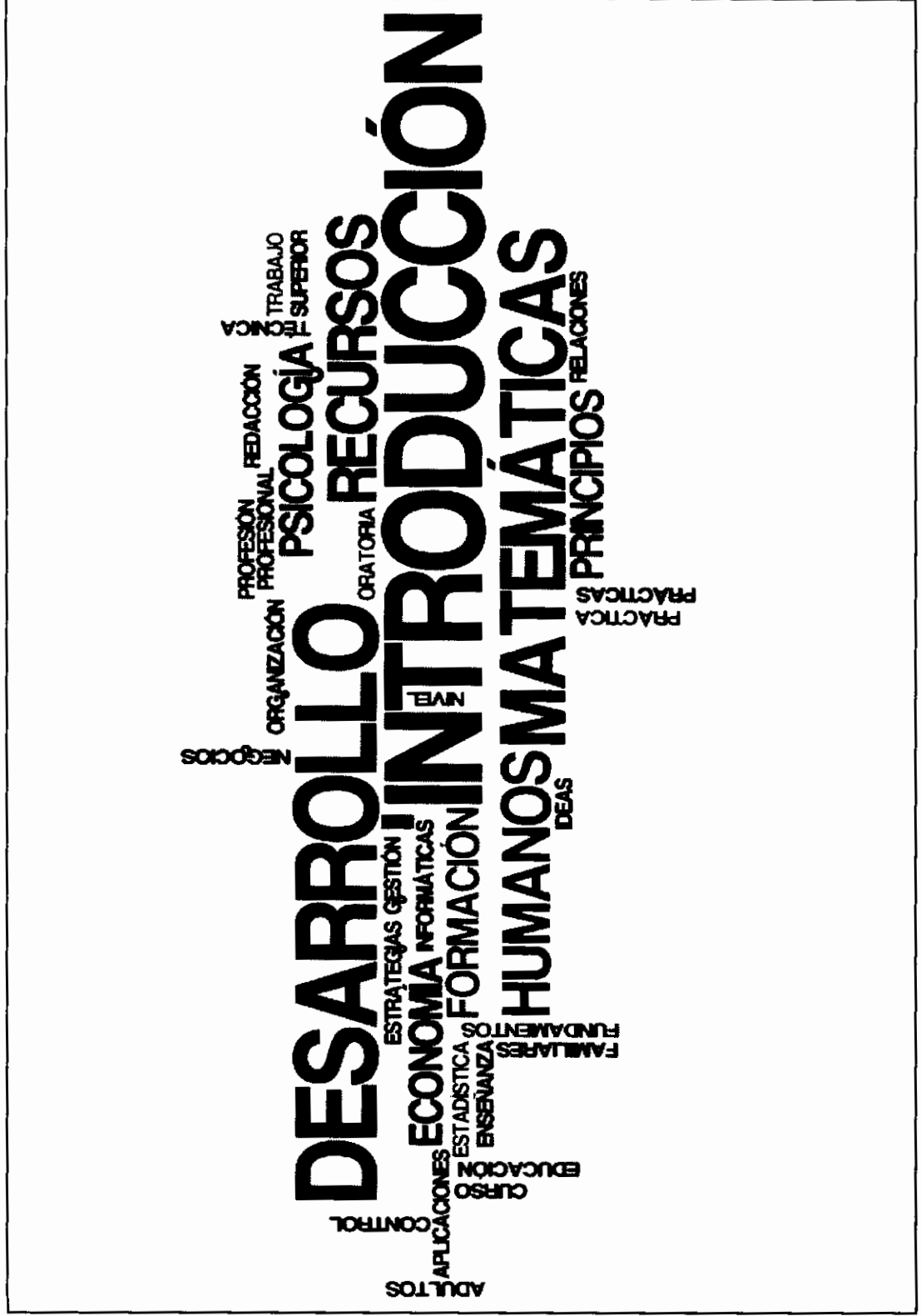


Gráfico No.11 UNIVERSIDAD DE THOMPSON RIVERS  
Licenciatura en Comercio (Gestión de Recursos Humanos)

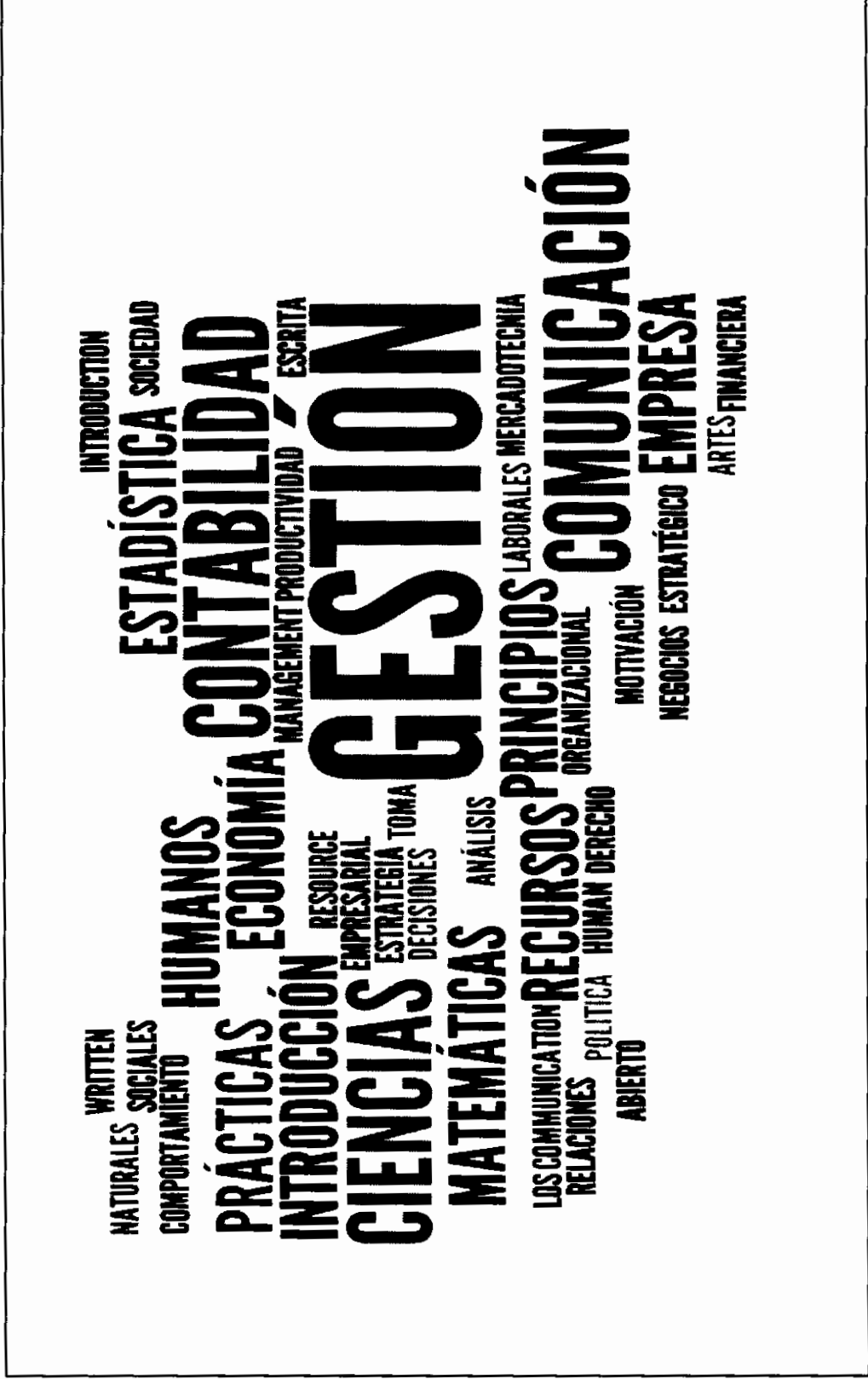


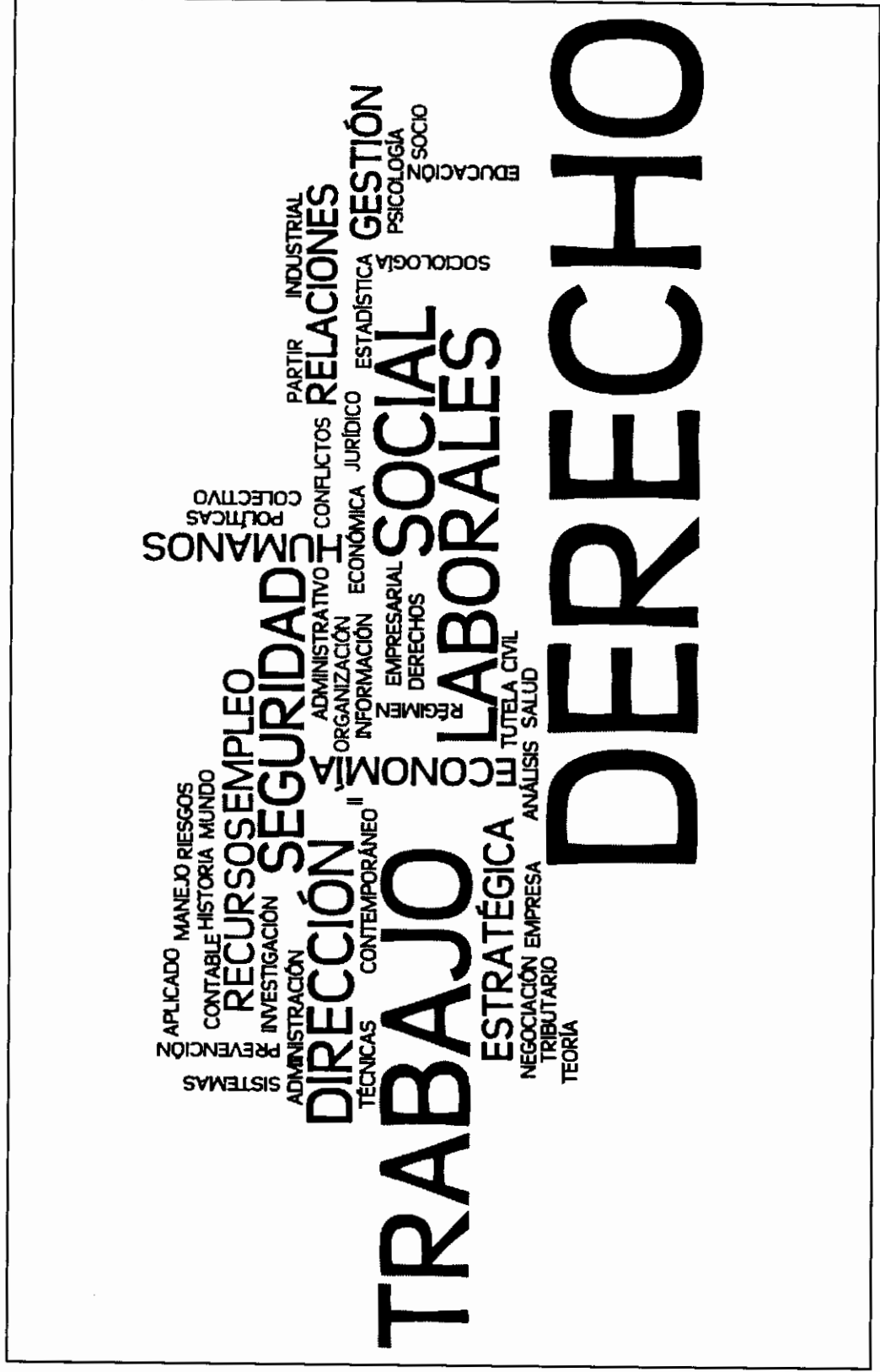








Gráfico No.15 UNIVERSIDAD DE CADIZ  
Grado de Relaciones laborales y Recursos Humanos







## ANEXO No. 6 CONVENIOS

YELSHA SERVICIOS, S.A. DE C.V.	20/01/10 VIGENTE	Privada
F RAPIDO, S.A. DE C.V. SOFOM, E.N.R.	20/01/10 VIGENTE	Privada
MEDISIST, S.A. DE C.V.	21/01/10 VIGENTE	Privada
CAMARA NACIONAL DE LA INDUSTRIA DE RESTAURANTES Y ALIMENTOS CONDIMENTADOS (CANIRAC)	29/01/10 VIGENTE	Privada
EXPO IMAGEN, S.A. DE C.V.	29/01/10 VIGENTE	Privada
GRUPO INMOBILIARIO TU CASA, S.A. DE C.V.	05/02/10 VIGENTE	Privada
CAMARA NACIONAL DE COMERCIO, SERVICIOS Y TURISMO DE GUADALAJARA (CANACO)	05/02/10 VIGENTE	Privada
UNILABOR, S.A. DE C.V.	05/02/10 VIGENTE	Privada
GRUPO ECOPRODA, S.A. DE C.V.	05/02/10 VIGENTE	Privada
BUFETE ALVARADO Y ASOCIADOS ASESORES DE NEGOCIOS, S.C.	05/02/10 VIGENTE	Privada
EUREKA SERVICIOS INDUSTRIALES S.A. DE C.V.	12/02/10 VIGENTE	Privada
GE MANUFACTURING AND SERVICES, S. DE R.L. DE C.V. (LG)	12/02/10 VIGENTE	Privada
CONSULTORES Y AUDITORES GONZALEZ GUTIERREZ MORENO, S.C.	12/02/10 VIGENTE	Privada
LOGISTICA ESPECIALIZADA INTERCORP, S. DE R.L. DE C.V.	12/02/10 VIGENTE	Privada
WTOBO MÉXICO, A.C.	12/02/10 VIGENTE	Privada
SOMOSAPIENS, S.A. DE C.V. (CHIVAS DE CORAZON)	17/02/10 VIGENTE	Privada
IMAGINA LINE ASESORES, S.A. DE C.V. (WET LINE GEL EXTRME)	17/02/10 VIGENTE	Privada
ESTRATEGIAS AD HOC, S.C.	17/02/10 VIGENTE	Privada
PAGINA TRES, S.A. DE C.V. (PERIODICO PUBLICO)	23/02/10 VIGENTE	Privada
FLEXO PRINT, S.A DE C.V.	25/02/10 VIGENTE	Privada
QUALITY MED, S.A. DE C.V.	25/02/10 VIGENTE	Privada
CAJA POPULAR SAN RAFAEL, S.C.C. DE R.L. DE C.V.	25/02/10 VIGENTE	Privada
HISPANIC TELESERVICES DE GUADALAJARA, S.A. DE C.V.	05/03/10 VIGENTE	Privada
AR HOTELES, S.A. DE C.V. (HOTEL DIANA)	05/03/10 VIGENTE	Privada
UNIVERSAL SCIENTIFIC INDUSTRIAL DE MEXICO, S.A. DE C.V. (USI DE MEXICO)	05/03/10 VIGENTE	Privada
SERVICIOS PIAGUI, S.A. DE C.V. (NINE WEST)	12/03/10 VIGENTE	Privada

PROMO CONCEPTOS, S.A. DE C.V.	12/03/10 VIGENTE	Privada
COMERCIALIZADORA JIQUILPAN S.A. DE C.V.	23/03/10 VIGENTE	Privada
CONSULTORES QUIMISOR, S.C.	23/03/10 VIGENTE	Privada
ASOCIACION DE AGENTES ADUANALES DE GUADALAJARA, A.C.	26/03/10 VIGENTE	Privada
ACEROS SATELITE, S.A. DE C.V.	26/03/10 VIGENTE	Privada
WISE TRADING COMPANY, S.A. DE C.V.	26/03/10 VIGENTE	Privada
ANTARTICA SERVICIOS, S.A. DE C.V. (Andre Badi)	16/04/10 VIGENTE	Privada
IMPULSORA PLAZA GUADALAJARA, S.A. DE C.V. (HOTEL CITY EXPRESS)	23/04/10 VIGENTE	Privada
CONSTRUCTORA ELECTRICA 2000, S.A. DE C.V.	23/04/10 VIGENTE	Privada
SOLUCIONES IBI, S. DE R.L. DE C.V.	23/04/10 VIGENTE	Privada
SERVICIOS ADMINISTRATIVOS DE VALLARTA (HOTEL VELAS RESORTS)	23/04/10 VIGENTE	Privada
EJECELMEX, S.A. DE C.V.	23/04/10 VIGENTE	Privada
LOCATARIOS DEL MERCADO LIBERTAD DE SAN JUAN DE DIOS, A.C.	23/04/10 VIGENTE	Privada
COLLINS DIVISION VETERINARIA, S.A. DE C.V.	23/04/10 VIGENTE	Privada
PLANET VIDEO, S.A. DE C.V.	23/04/10 VIGENTE	Privada
VIDRIERA GUADALAJARA, S.A. DE C.V.	30/04/10 VIGENTE	Privada
INTERPLEXICO MANUFACTURING COMPANY, S.A. DE C.V.	04/05/10 VIGENTE	Privada
ALCOHOLERA DE ZAPOPAN, S.A. DE C.V.	04/05/10 VIGENTE	Privada
OPERADORA DE FERIAS Y EXPOSICIONES S.A. DE C.V. (EXPO GUADALAJARA)	05/05/10 VIGENTE	Privada
ROCHER HOLDINGS , S.A. DE C.V.	05/05/10 VIGENTE	Privada
CUIDADOS INTEGRALES PARA LA SALUD S.A.	07/05/10 VIGENTE	Privada
SODESER, S.A DE C.V. (FERRERO DE MEXICO)	14/05/10 VIGENTE	Privada
NIPPON EXPRESS DE MEXICO, S.A. DE C.V.	14/05/10 VIGENTE	Privada
ORGANIZACION HIGAREDA, S.C.	14/05/10 VIGENTE	Privada
ALDIDA OPERADORA, S.A. DE C.V.	14/05/10 VIGENTE	Privada
PROVEEDORA DE INSUMOS AGROPECUARIOS, S.A. DE C.V.	14/05/10 VIGENTE	Privada
CORPORATIVO DE ARTE EN COMUNICACIÓN, S.C. (AURA COMUNICACIÓN)	14/05/10 VIGENTE	Privada
PROMOTORES, ASESORES Y CONSULTORES, S.C. (CASAS DOMUS)	14/05/10 VIGENTE	Privada
HEZA CONSULTORIA INTEGRAL, S.C.	15/05/10 VIGENTE	Privada



INMECA BUSTERS S.A. DE C.V. (SPEE DEE)	19/05/10 VIGENTE	Privada
SUMIDA COMPONENTS DE MEXICO, S.A. DE C.V. (antes VOGT ELECTRONIC DE MEXICO S.A. DE C.V.)	20/05/10 VIGENTE	Privada
SURFAX, S.A. DE C.V.	21/05/10 VIGENTE	Privada
DISEÑADORA INTERNACIONAL MUEBLERA, S.A.	21/05/10 VIGENTE	Privada
MECANICA TEK, S.A. DE C.V. (FEMSA LOGISTICA)	21/05/10 VIGENTE	Privada
IISA, S.A. DE C.V.	26/05/10 VIGENTE	Privada
CAMARA NACIONAL DE LA INDUSTRIA TEQUILERA	26/05/10 VIGENTE	Privada
J.A. DEL RIO Y ASOCIADOS, S.C.	26/05/10 VIGENTE	Privada
HEALTH GROUP INDUSTRIAS DE MEXICO, S.A. DE C.V. (GRUPO ORTIZ)	26/05/10 VIGENTE	Privada
FIDEICOMISO PARA EL DESARROLLO DE LA REGIÓN CENTRO OCCIDENTE (FIDERCO)	01/06/10 VIGENTE	Privada
SISTEMAS DE ARCHIVO DE MEXICO, S. DE R.L. DE C.V. (IRON MOUNTAIN)	01/06/10 VIGENTE	Privada
HEALTH MEXICANA, S.A. DE C.V. (MEGA HEALTH)	01/06/10 VIGENTE	Privada
FORSAC MEXICO, S.A. DE C.V.	04/06/10 VIGENTE	Privada
FEETCO S.A. DE C.V.	09/06/10 VIGENTE	Privada
RECURSOS INTERACTIVOS LA MODERNA S.A. DE C.V.	11/06/10 VIGENTE	Privada
CADENA PRODUCTIVA DE LA ELECTRONICA S.A. DE C.V. (CADELEC)	15/06/10 VIGENTE	Privada
ASOCIACION DE COLONOS DE SOLARES RESIDENCIAL, A.C.	15/06/10 VIGENTE	Privada
LATINREP DE MEXICO S. DE R.L. DE C.V. (HARDWARE SPECIALTY)	15/06/10 VIGENTE	Privada
"FESICS", SERVICIOS INTEGRALES A CAJAS SOLIDARIAS, S.C. DE R.L. DE C.V.	15/06/10 VIGENTE	Privada
TELLAECHÉ CONSULTORES, S.C.	18/06/10 VIGENTE	Privada
PRODUCTOS DE CONSUMO Z, S.A. DE C.V.	24/06/10 VIGENTE	Privada
INTERI DE MEXICO, S.A. DE C.V.	24/06/10 VIGENTE	Privada
OPERADORA HOTELERA TURUSTICA, S.A. DE C.V.	24/06/10 VIGENTE	Privada
MOLLER Y RUIZ, CONSULTORES, S.C.	24/06/10 VIGENTE	Privada
GALAZ, YAMAZAKI, RUIZ URQUIZA, S.C. (DELOITTE)	24/06/10 VIGENTE	Privada
URREA HERRAMIENTAS PROFESIONALES, S.A. DE C.V.	28/06/10 VIGENTE	Privada
SERVICIOS DE CALIDAD GASTRONOMICOS, S.A. DE C.V.	30/06/10 VIGENTE	Privada
GR SUMINISTROS, S.A. DE C.V.	28/07/10 VIGENTE	Privada
SERVICIOS VIMIFOS, S.A. DE C.V.	28/07/10 VIGENTE	Privada

REFACCIONARIAS UNIDAS DE JALISCO, A.C.	28/07/10 VIGENTE	Privada
FRIDA RESTAURANTES, S. DE R.L. DE C.V. (la dulce bar)	28/07/10 VIGENTE	Privada
INDUSTRIAS RESSER, S.A. DE C.V.	28/07/10 VIGENTE	Privada
BIRLOS INTERNACIONALES, S.A DE C.V.	23/08/10 VIGENTE	Privada
INDUSTRIA MEXICANA DE SABORES, S.A. DE C.V. (aga)	23/08/10 VIGENTE	Privada
HEMAC TELEINFORMATICA, S.A. DE C.V.	23/08/10 VIGENTE	Privada
INTERLAKE DE MEXICO, S.A. DE C.V.	23/08/10 VIGENTE	Privada
SUSOC & VATES, S.A. DE C.V. (INNEVO) (TAAK CORPORATIVO)	10/09/10 VIGENTE	Privada
IT CONSULTAN, S.C.	10/09/10 VIGENTE	Privada
TECNOLOGIA Y DISEÑO INDUSTRIAL, S.A.P.I. DE C.V.	10/09/10 VIGENTE	Privada
VANCOUVER LANGUAGE CENTRE OF GUADALAJARA, A.C.	10/09/10 VIGENTE	Privada
PHI SERVICIOS, S.A. DE C.V.	10/09/10 VIGENTE	Privada
SERVICIOS DE APOYO LOCAL, S.A. DE C.V. (CREDOMATIC)	10/09/10 VIGENTE	Privada
VIASC GRUPO INMOBILIARIO, S.A. DE C.V.	10/09/10 VIGENTE	Privada
PINTARRON ALFRA S.A. DE C.V.	13/09/10 VIGENTE	Privada
ADMINISTRACION Y SOLUCIONES ARH, S.A. DE C.V.	20/09/10 VIGENTE	Privada
IMPULSORA Y PROMOTORA DEPORTIVA, S.A. DE C.V.	20/09/10 VIGENTE	Privada
GRUPO IMPORTADOR ESPANOLA, S.A. DE C.V.	20/09/10 VIGENTE	Privada
CORPORATIVO SANTANA RUELAS Y ASOCIADOS, S. DE R.L.	20/09/10 VIGENTE	Privada
HERNANDEZ VIRUETE Y ASOCIADOS, S.C.	20/09/10 VIGENTE	Privada
MUNDO CULTURAL ALCACHOFA, S.A. DE C.V.	20/09/10 VIGENTE	Privada
ESQUIVEL ESTRATEGIAS DE RECURSOS HUMANOS, S.A. DE C.V.	20/09/10 VIGENTE	Privada
CALZADO DE TRABAJO S.A. DE C.V.	18/10/10 VIGENTE	Privada
HACIENDA MESTIZA, S.A. DE C.V.	18/10/10 VIGENTE	Privada
GRUPO INMOBILIARIO ASORO, S.A. DE C.V.	18/10/10 VIGENTE	Privada
ENRIQUEZ LORENCE Y ASOCIADOS, S.C.	18/10/10 VIGENTE	Privada
COMERCIALIZADORA DE FRUTAS FINAS TARAHUMARA, S.A. DE C.V.	18/10/10 VIGENTE	Privada
DISEÑADORA Y COMERCIALIZADORA, S.A. DE C.V.	18/10/10 VIGENTE	Privada
ASESORIA EN CONDUCCION ELECTRICA, S.C. ( SAB KABEL MEXICO)	01/11/10 VIGENTE	Privada

OMNIHUMANA, S.A. DE C.V.	01/11/10 VIGENTE	Privada
SERVICIOS PROFESIONALES AMBIANT, S.C.	01/11/10 VIGENTE	Privada
DISTRIBUIDORA DE VIDRIO Y CRISTAL, S.A. DE C.V.	01/11/10 VIGENTE	Privada
CANIS FOOD NUTRITION S. DE R.L. DE C.V.	01/11/10 VIGENTE	Privada
LIZARRAGA LOMELI Y ASOCIADOS, S.C. (primer nivel)	01/11/10 VIGENTE	Privada
CEFINPRO, S.A. DE C.V. (FAMSA)	01/11/10 VIGENTE	Privada
COOL DIGITAL, S.C.	01/11/10 VIGENTE	Privada
COHMEDICS, S.A. DE C.V.	01/11/10 VIGENTE	Privada
SUMINISTROS INOXIDABLES ROAL, S.A. DE C.V. (SIRSA)	01/11/10 VIGENTE	Privada
CRYO-CELL DE MEXICO, S.A. DE C.V.	01/11/10 VIGENTE	Privada
DESARROLLO DE PRODUCTOS, S.A. DE C.V. (DEPSA)	24/11/10 VIGENTE	Privada
IMERSOS ACCESORIOS S.A. DE C.V. (CHENSON)	24/11/10 VIGENTE	Privada
CAMARA DE LA INDUSTRIA ALIMENTICIA DE JALISCO (ciaj)	24/11/10 VIGENTE	Privada
LITIS CONSORCIO S.C. (HR CONSULTORES)	24/11/10 VIGENTE	Privada
SECURITY CONSULTORES, S.C.	24/11/10 VIGENTE	Privada
COSTA CUIXMALA, S.A. DE C.V.	24/11/10 VIGENTE	Privada
GRUPO JUPEROJE, S.A. DE C.V.	24/11/10 VIGENTE	Privada
ZAVORDIGITAL, S.C.	24/11/10 VIGENTE	Privada
NUÑEZ ROSAS Y ASOCIADOS, S.C.	24/11/10 VIGENTE	Privada
SIDEL SERVICIOS, S.A. DE C.V.	24/11/10 VIGENTE	Privada
PRODUCTOS FINOS DE AGAVE, S.A. DE C.V.	24/11/10 VIGENTE	Privada
HUGO'S ASESORIA Y SERVICIOS, S.A. DE C.V.	24/11/10 VIGENTE	Privada
TARKUS Y DISEÑO, S.A. DE C.V. (MOTOCICLETAS DE TRABAJO)	24/11/10 VIGENTE	Privada
AMCOR DE MEXICO, S.A. DE C.V.	24/11/10 VIGENTE	Privada
DEMO SOFT, S.C.	24/11/10 VIGENTE	Privada
SERVICIOS PRINTPACK GUADALAJARA, S.A. DE C.V.	24/11/10 VIGENTE	Privada
VARER INTERNACIONAL, S.A. DE C.V.	02/12/10 VIGENTE	Privada
DISTRIBUIDORA FRANCESA DE AUTOMOVILES, S.A. DE C.V. (PEUGEOT)	02/12/10 VIGENTE	Privada
CONFECIONES Y AVIOS, S.A. DE C.V.	02/12/10 VIGENTE	Privada

BYSTRONIC MEXICO, S.A. DE C.V.	02/12/10 VIGENTE	Privada
CPINGREDIENTES, S.A. DE C.V.	20/12/10 VIGENTE	Privada
SALLES SAINZ-GRANT THORNTON, S.C	20/12/10 VIGENTE	Privada
KPMG CARDENAS DOSAL, S.C.	11/01/11 VIGENTE	Privada
LALA GUADALAJARA, S.A. DE C.V.	12/01/11 VIGENTE	Privada
AMERICA Y CHINA PROMOCIONALES, S.A. DE C.V.	14/01/11 VIGENTE	Privada
COLONOS DE MONRAZ TERRAZAS, A.C.	14/01/11 VIGENTE	Privada
ALTA CALIDAD EN INYECCION, S.A. DE C.V.	14/01/11 VIGENTE	Privada
HENCO GLOBAL, S.A. DE C.V.	31/01/11 VIGENTE	Privada
INCUBARTE, A.C.	31/01/11 VIGENTE	Privada
DISTRIBUCIONES Y SERVICIOS AMREX, S.A. DE C.V.	31/01/11 VIGENTE	Privada
I.F.S. NEUTRAL MARITIME SERVICE DE MEXICO, S.A. DE C.V.	31/01/11 VIGENTE	Privada
BENVIVE MARKETING SOLUTIONS, S. DE R.L. DE C.V.	31/01/11 VIGENTE	Privada
DESARROLLADORA MEXICANA DE INMUEBLES, S.A. DE C.V.	09/02/11 VIGENTE	Privada
ASOCIACION DE RELACIONES INDUSTRIALES DE OCCIDENTE A.C.	11/02/11 VIGENTE	Privada
ABA SEGUROS, S.A DE C.V.	11/02/11 VIGENTE	Privada
LUCKY KIDS SHOES DE MEXICO, S.A. DE C.V.	11/02/11 VIGENTE	Privada
BIO SERVICIOS DE EMPAQUES, S.A. DE C.V. (BIO PAPEL)	11/02/11 VIGENTE	Privada
DESTILADORA SAN NICOLAS, S.A. DE C.V. (tequila espolon)	11/02/11 VIGENTE	Privada
INDUSTRIAS LIOR, S.A. DE C.V.	11/02/11 VIGENTE	Privada
EMBUTIDOS SAN PABLO, S.A. DE C.V.	11/02/11 VIGENTE	Privada
SERVICIOS ADMINISTRATIVOS AMERICA, S. DE R.L. DE C.V. (VENDOR PUBLICIDAD EXTERIOR)	21/02/11 VIGENTE	Privada
BOLSAS CRABTREE DE MEXICO, S.A. DE C.V.	21/02/11 VIGENTE	Privada
CERVECERIA MINERVA, S.A. DE C.V.	21/02/11 VIGENTE	Privada
ELECTRO ILUMINACION Y PROYECTOS DE OCCIDENTE, S.A. DE C.V.	21/02/11 VIGENTE	Privada
ANODIZADOS SANTA MARIA, S.A. DE C.V.	28/02/11 VIGENTE	Privada
SERVICIOS PRACTICOS DE CONTRUCCION S.A. DE C.V. (DYNAMICA)	09/03/11 VIGENTE	Privada
GRUPO ETYTEC DE MEXICO, S.A. DE C.V.	09/03/11 VIGENTE	Privada
SUELAS ITALIA, S.A. DE C.V.	09/03/11 VIGENTE	Privada

COMERCIALIZADORA DE TUBERIAS PLASTICAS, S.A. DE C.V. (COTUPLAS)	09/03/11 VIGENTE	Privada
WALTER SERVICES, S.A. DE C.V	22/03/11 VIGENTE	Privada
CROWN ENVASES DE MEXICO, S.A. DE C.V.	04/04/11 VIGENTE	Privada
EC SERVICES, S.A. DE C.V. (PANACREDIT)	04/04/11 VIGENTE	Privada
IMPULSO INTEGRAL UNIVERSITARIO, S.C.	04/04/11 VIGENTE	Privada
INSELL, S.A. DE C.V.	04/04/11 VIGENTE	Privada
CONSEJO DE SOPORTE ESTRATEGICO, S.C.	04/04/11 VIGENTE	Privada
ASESORIA DE VANGUARDIA EN SERVICIOS ADMINISTRATIVOS, S.A. DE C.V.	04/04/11 VIGENTE	Privada
ACEROS MURILLO, S.A. DE C.V.	05/04/11 VIGENTE	Privada
JADU, S.C. (HERRALUM INDUSTRIAL, S.A. DE C.V.)	12/04/11 VIGENTE	Privada
OPERACION TURISTICA CORPORATIVA, S.A. DE C.V. (CORPORATIVA DE VIAJES)	12/04/11 VIGENTE	Privada
ORGANIZACIÓN PUENTE DE LA INSTITUCION A LA SOCIEDAD, A.C.	12/04/11 VIGENTE	Privada
OMNI EXPRESS 24, S.A. DE C.V.	12/04/11 VIGENTE	Privada
SANMINA-SCI SYSTEM DE MEXICO, S.A. DE C.V.	15/04/11 VIGENTE	Privada
CRAZY JUMP, S.A. DE C.V.	15/04/11 VIGENTE	Privada
FINAMEX EMPRESARIAL, S.C. (OMNI CREDITO)	15/04/11 VIGENTE	Privada
TRIGRAMA, S.C.	15/04/11 VIGENTE	Privada
SC TOURS OPERADORA MAYORISTA, S.C.	15/04/11 VIGENTE	Privada
FARMACIAS BENAVIDES, S.A.B. DE C.V.	15/04/11 VIGENTE	Privada
COMERCIAL DE ESPECIALIDADES MEDICAS, S.A. DE C.V. (CEMSA)	18/05/11 VIGENTE	Privada
ASOCIACION DE DISTRIBUIDORES DE AUTOMOTORES DEL ESTADO DE JALISCO, A.C.	20/05/11 VIGENTE	Privada
ELECTRONICOSONLINE.COM, S.A. DE C.V. (MarCom Logix - Driving IT & Content into Marketing Communications)	30/05/11 VIGENTE	Privada
EXIM GBS, S.A. DE C.V.	30/05/11 VIGENTE	Privada
IT ERA, S.A. DE C.V.	30/05/11 VIGENTE	Privada
ARMSTRONG INTERNATIONAL MÉXICO, S. DE R.L. DE C.V.	30/05/11 VIGENTE	Privada
CAMARA REGIONAL DE LA INDUSTRIA DEL HULE Y EL LATEX DEL ESTADO DE JALISCO	30/05/11 VIGENTE	Privada
INDUSTRIAS PLASTICAS DE OCCIDENTE, S.A. DE C.V. (IMPOSA)	30/05/11 VIGENTE	Privada
PLANIFICADOR DE ESTRUCTURAS CORPORATIVAS, S.C.	30/05/11 VIGENTE	Privada
HES LOGISTICS & CONSULTING, S.A. DE C.V.	30/05/11 VIGENTE	Privada

CENTRO INTEGRAL DE MEJORAS APLICADAS, S.C. (CMA)	30/05/11 VIGENTE	Privada
PROMOTORA DESARROLLO TECNOLOGICO, S.A. DE C.V.	30/05/11 VIGENTE	Privada
TONICA GDL, A.C.	30/05/11 VIGENTE	Privada
CIACOMEX, S.A. DE C.V.	30/05/11 VIGENTE	Privada
CARGA FACIL, S.A. DE C.V.	10/06/11 VIGENTE	Privada
OPERADORA TURISTICA MUNDOO ONE, S.A. DE C.V.	10/06/11 VIGENTE	Privada
CAUSA TELEFONICA, S. DE R.L. DE C.V. (IUSACEL)	10/06/11 VIGENTE	Privada
SPEAK COMMUNICATIONS, S.A. DE C.V. (NAOSA)	13/06/11 VIGENTE	Privada
SIEMENS SERVICIOS, S.A. DE C.V. (CONTINENTAL GUADALAJARA SERVICES MEXICO, S.A. DE C.V.)	24/06/11 VIGENTE	Privada
DULCES CHOMPYS, S.A. DE C.V.	24/06/11 VIGENTE	Privada
CORPORATIVO RADEMI, S.A. DE C.V. (ANTERIOR SERCORE)	24/06/11 VIGENTE	Privada
INSTITUTO MEXICANO DE MEJORES PRACTICAS CORPORATIVAS, A.C.	24/06/11 VIGENTE	Privada
CHAPALA ELECTRIFICACIONES, S.A. DE C.V.	24/06/11 VIGENTE	Privada
FUNDACION MEXICO BILINGUE, A.C.	24/06/11 VIGENTE	Privada
CADENA COMERCIAL OXO, S.A. DE C.V.	24/06/11 VIGENTE	Privada
BIOSTRACT, S.A. DE C.V.	24/06/11 VIGENTE	Privada
HOLOS INSTITUTO, A.C.	30/06/11 VIGENTE	Privada
HOTEL PLAZA GENOVA S.A. DE C.V.	01/07/11 VIGENTE	Privada
CFI LOGISTICA, S.A. DE C.V.	12/07/11 VIGENTE	Privada
TRACSA, S.A. DE C.V.	12/07/11 VIGENTE	Privada
GRUPO REINAVI, S.A. DE C.V. (HOTEL CLARUM 101)	12/07/11 VIGENTE	Privada
AGROTECNOLOGIA GLOBALIZADA, S.P.R. DE R.L. DE C.V. (International Door and Hardware S.A. de C.V)	12/07/11 VIGENTE	Privada
SOLIDSERVICIOS, S.A. DE C.V.	24/07/11 VIGENTE	Privada
GRUPO DE DESARROLLOS Y ACABADOS DE OCCIDENTE, S. DE R.L. DE C.V.	24/07/11 VIGENTE	Privada
EXCEL COMMERCIAL PRODUCTS, S.A. DE C.V.	30/07/11 VIGENTE	Privada
UNIPACK, S.A. DE C.V.	31/07/11 VIGENTE	Privada
FMC AGROQUIMICA DE MEXICO, S.A. DE C.V.	15/08/11 VIGENTE	Privada
ARLEQUIN EDITORIAL Y SERVICIOS, S.A. DE C.V.	19/08/11 VIGENTE	Privada
FIBRAS OPTICAS DE MEXICO, S.A. DE C.V.	19/08/11 VIGENTE	Privada

OMG SOLUCIONES, S.A. DE C.V.	06/09/11 VIGENTE	Privada
GUDIÑO SANCHEZ Y ASOCIADOS, S.C.	12/09/11 VIGENTE	Privada
GAS LATAM, S.A. DE C.V.	13/09/11 VIGENTE	Privada
QUALINTEG, S.C.	13/09/11 VIGENTE	Privada
CONCORDIA AUTOMOTRIZ S.A. DE C.V. (Renault Sol y Patria)	15/09/11 VIGENTE	Privada
HOSPITAL REAL SAN JOSE, S.DE.R.L. DE C.V.	15/09/11 VIGENTE	Privada
EQUIPOS COMPUTACIONALES DE OCCIDENTE, S.A. DE C.V. (ECOSA)	15/09/11 VIGENTE	Privada
DISTRIBUIDORA DIGITAL DE COMERCIO, S.A. DE C.V. (TONER MEXICO)	15/09/11 VIGENTE	Privada
SOLUCIONES EN CONTADURIA PUBLICA, S.C.	15/09/11 VIGENTE	Privada
EMERSON CLIMATE TECHNOLOGIES MÉXICO, S.A. DE C.V.	20/09/11 VIGENTE	Privada
GEN INDUSTRIAL, S.A. DE C.V.	23/09/11 VIGENTE	Privada
C.H. ROBINSON WORLDWIDE TRUCKS. INC	23/09/11 VIGENTE	Privada
LE PETITE MARIONETE, S.A. DE C.V. (ROYAL CARGO)	23/09/11 VIGENTE	Privada
BPROJETC, S.C.	23/09/11 VIGENTE	Privada
SS SWAMPERS, S.A. DE C.V.	30/09/11 VIGENTE	Privada
CENTRO EMPRESARIAL DE JALISCO, S.P. (COPARMEX)	24/10/11 VIGENTE	Privada
HOSPITAL MEXICO AMERICANO, S.C.	24/10/11 VIGENTE	Privada
GRUPO ENERTEC, S.A. DE C.V. (TOTAL GROUND)	24/10/11 VIGENTE	Privada
NIVEL 3 OBRAS Y PROYECTOS, S.A. DE C.V.	24/10/11 VIGENTE	Privada
NUWELT, S. DE R.L. DE C.V.	24/10/11 VIGENTE	Privada
3R GESTION RECICLADO Y TRANSFORMACION DE RESIDUOS, S. DE R.L. DE C.V.	24/10/11 VIGENTE	Privada
SERVICIOS DE INGENIERIA EN MEDICINA DE OCCIDENTE, S.A. DE C.V.	24/10/11 VIGENTE	Privada
PRODUCTOS MAVER, S.A. DE C.V.	24/10/11 VIGENTE	Privada
OOYALA MEXICO, S. DE R.L. DE C.V.	24/10/11 VIGENTE	Privada
FERRETERIA ZAPOPAN, S.A. DE C.V.	08/11/11 VIGENTE	Privada
PARADOR LAS CAÑADAS, S.A. DE C.V. (HOTEL ONE)	09/11/11 VIGENTE	Privada
ARRENDADORA LA MAGDALENA, S.A. DE C.V.	09/11/11 VIGENTE	Privada
JAS FORWARDING DE MEXICO, S.A. DE C.V.	25/11/11 VIGENTE	Privada
QUALITY BRAKES, S.A. DE C.V.	25/11/11 VIGENTE	Privada

SATISFACTOR TECHNOLOGIES, S. DE R.L. DE C.V. 05/12/11 VIGENTE Privada  
 ASESORIA PERSONAL INTEGRAL, S.C. (EL INFORMADOR) 15/12/11 VIGENTE Privada


INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL	29/01/10 VIGENTE	Pública
CENTRO ESTATAL DE INVESTIGACION DE LA VIALIDAD Y EL TRANSPORTE	05/02/10 VIGENTE	Pública
SECRETARIA DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO (SHCP)	12/02/10 VIGENTE	Pública
FONDO JALISCO DE FOMENTO EMPRESARIAL (FOJAL)	12/03/10 VIGENTE	Pública
PROCURADURIA FEDERAL DE PROTECCION AL AMBIENTE (PROFEPA)	04/05/10 VIGENTE	Pública
PATRONATO DE LAS FIESTAS DE OCTUBRE DE LA ZONA METROPOLITANA DE GUADALAJARA	16/06/10 VIGENTE	Pública
H. AYUNTAMIENTO DE ZAPOPAN	17/06/10 VIGENTE	Pública
PODER LEGISLATIVO DEL ESTADO DE JALISCO (Congreso del Estado de Jalisco)	16/07/10 VIGENTE	Pública
SERVICIO DE ADMINISTRACION TRIBUTARIA (SAT)	16/08/10 VIGENTE	Pública
SECRETARIA DE ECONOMIA	23/08/10 VIGENTE	Pública
INSTITUTO ELECTORAL DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA DEL ESTADO DE JALISCO	28/10/10 VIGENTE	Pública
SECRETARIA DE EDUCACION DEL ESTADO DE JALISCO	11/02/11 VIGENTE	Pública
AUDITORIA SUPERIOR DEL ESTADO DE JALISCO	11/02/11 VIGENTE	Pública
SECRETARIA DE DESARROLLO SOCIAL (SEDESOL)	01/03/11 VIGENTE	Pública
COMISION NACIONAL FORESTAL (CONAFOR)	04/04/11 VIGENTE	Pública
SISTEMA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA DEL ESTADO DE JALISCO, S.C. (DIF JALISCO)	15/04/11 VIGENTE	Pública
SERVICIOS DE SALUD JALISCO	19/05/11 VIGENTE	Pública
H. AYUNTAMIENTO DE TONALA	15/09/11 VIGENTE	Pública
INSTITUTO JALISCENSE DE ASISTENCIA SOCIAL (IJAS)	23/09/11 VIGENTE	Pública
COMISION FEDERAL DE ELECTRICIDAD	24/10/11 VIGENTE	Pública





**Nota:** No existen convenios vigentes del año 2009, debido a que la vigencia De los convenios es de dos años, por tanto al 2012 se encuentran vencidos.

**ANEXO:**  
**MINUTAS**

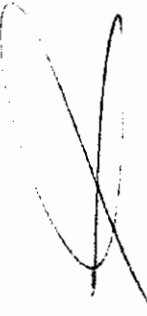


Minuta con los acuerdos y referentes de la etapa 2, sesión 2.3/01 de los equipos de trabajo del Programa Educativo Lic. en Recursos Humanos, en el marco del programa de Cambios Institucionales para el Desarrollo Académico de la Red Universitaria, en el proceso de Reforma Curricular del Pregrado, celebrada en la ciudad de Zapopan, Jalisco; el día 4 de julio del 2011, a las 11:00 en las instalaciones del I 302, en el Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas de la Universidad de Guadalajara, con domicilio en Periférico Norte 799.

De conformidad a la convocatoria expedida por el Dr. Héctor Raúl Solís Gadea, Coordinador General Académico, se integran a estos procesos el grupo de trabajo representado por los Centros Universitarios de la Ciénega: CUCIENEGA y de Ciencias Económico Administrativas: CUCEA, a la reunión se suma la Dra. Sara Robles Rodríguez, como Asesor Guía del proceso, contando con la presencia y representación del 100% del total convocado, los que firman al calce y al margen de este escrito.


Se inicia la reunión de trabajo con la representación y asistencia de 2 de los 2 Centros Universitarios convocados, por lo que se constituye quórum.

#### **Desarrollo:**




**Referente 2.3/001.** Se inicia con la presentación de la dinámica de trabajo por parte del Asesor Guía, proponiendo a los asistentes convocados que nombren al Relator, acordando por mayoría al siguiente académico como:


Relator: Sara Robles Rodríguez



**Referente 2.3/002.** El Asesor Guía, propuso la siguiente agenda de trabajo, aprobada por unanimidad:

- 
- a) Definición de núcleo epistémico (NE), los campos especializantes (CE) y los campos optativos (CO), para el Lic. en recursos Humanos, tomando como base la presentación de las diversas propuestas de núcleo epistémico, campos especializantes y optativos por cada uno de los Centros Universitarios Asistentes; el análisis de convergencias y divergencias, y la propuesta del Asesor Guía, a partir de lo cual se abrirá un espacio para la discusión y toma de acuerdos;
  - b) Determinación de las necesidades de articulación del programa educativo (PE) con proyectos de investigación.

Por lo anteriormente descrito se toman los siguientes:



**Acuerdo 2.3/001.** Derivado del punto de la agenda de trabajo, señalada en el inciso a), relativo a la definición del núcleo epistémico, los campos especializantes y optativos del programa educativo Lic. en recursos Humanos, este grupo de trabajo acuerda lo siguiente:

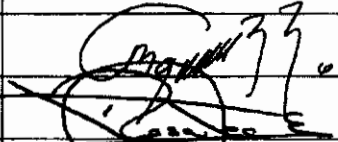





**Núcleo Epistémico y campos especializantes y optativos**

<b>Habilidades instrumentales (H.I.)</b>	<b>Campos cognitivos (C.C.)</b>
Diseñar, aplicar y administrar sistemas de información de Recursos Humanos	Informática aplicada y especializada en Recursos Humanos
Administrar el Capital Humano	Fundamentos de la administración de Recursos Humanos
Atraer y dotar al Capital Humano	Métodos y técnicas de dotación de Recursos Humanos
Gestionar el Talento Humano	Negociación, comunicación y toma de decisiones
Planear los Recursos Humanos	Modelos de planeación de Recursos Humanos, Métodos de Investigación de Mercados de Recursos Humanos
Gestionar Relaciones Laborales	Fundamentos jurídicos laborales y modelos de gestión de las relaciones laborales
Diseñar, implementar y administrar programas de Calidad de Vida Laboral	Relaciones humanas, programas de salud y seguridad y planes de previsión y retiro
Elaborar estudios y análisis organizacional	Teorías de diseño y modelos de comportamiento organizacional y laboral
Desarrollar Investigación aplicada a Recursos Humanos	Métodos y Técnicas de investigación aplicados a Recursos Humanos
<b>Campos especializantes (C.E.)</b>	<b>Campos optativos (C.O.)</b>
Reclutamiento y selección de Recursos Humanos	Ingeniería Industrial para Recursos Humanos
Desarrollo Organizacional	Informática aplicada para Recursos Humanos
Auditoría y aspectos fiscales de Recursos Humanos	Salud y seguridad en el trabajo
Capacitación laboral	Emprendurismo para Recursos Humanos
Desarrollo Humano en las Organizaciones	Outsourcing en Recursos Humanos
Psicología del trabajo	
Aplicaciones psicométricas	
Relaciones laborales	

**Acuerdo 2.3/002.** En relación al inciso b) de la agenda, se establecen las siguientes propuestas y consideraciones con las necesidades de articulación del PE Lic. en Recursos Humanos, con las acciones que a continuación se señalan:

- 1.- Estudios del talento humano en el aparato productivo y de servicios
- 2.- Estudios del capital humano en la administración pública
- 3.- Estudios de capital humano por ámbito geográfico y variable

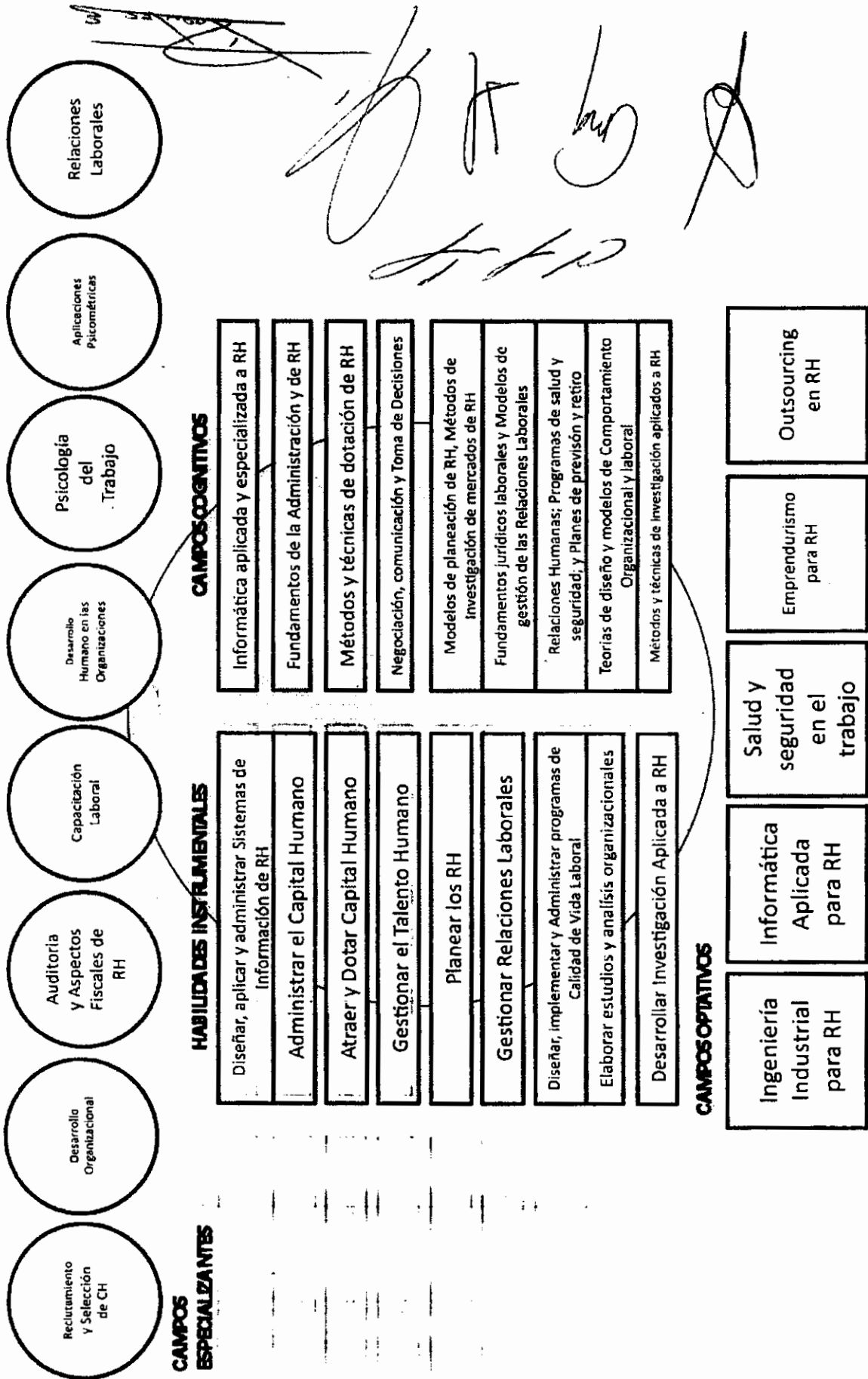
Se cierra la sesión de trabajo a las XXX horas, del día 4 de julio del 2011, firmando al margen y al calce el Asesor Guía y los siguientes académicos convocados:

<b>Asistencia reunión de trabajo 2.3/01</b> <b>Grupo de Trabajo del PE Lic. en Recursos Humanos</b> <b>4 de julio del 2011, 11:00 Salón I 302</b>		
<b>CENTRO UNIVERSITARIO</b>	<b>NOMBRE</b>	<b>FIRMA</b>
CUCIENEGA	Mtra. América Rosana Gutiérrez Zúñiga	
CUCIENEGA	Mtra. Teresa Amalia Rosales estrada	
CUCIENEGA	Dr. Héctor Cuellar Hernández	
CUCEA	Mtro. Carlos Cenobio Guzmán Sánchez	
CUCEA	Mtro. Juan Fernando Guerrero Herrera	
CUCEA	Dra. Sara Robles Rodríguez	

ACW

Asesor Guía: [Illegible]

# Núcleo Epistémico para la Carrera de: Lic. En Recursos Humanos



Si el espacio para el texto no fuese suficiente, por favor continuar al reverso de la página

FFRMA



# UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

VICERRECTORÍA EJECUTIVA / COORDINACIÓN GENERAL ACADÉMICA  
COORDINACIÓN DE INNOVACIÓN EDUCATIVA Y PREGRADO

Minuta con los acuerdos y referentes de la etapa 3, sesión 3.1/01 de los equipos de trabajo del Programa Educativo Licenciatura en Recursos Humanos en el marco del programa de Cambios Institucionales para el Desarrollo Académico de la Red Universitaria, en el proceso de Reforma Curricular del Pregrado, celebrada en la ciudad de Zapopan, Jalisco; el día 2 de septiembre del 2011, a las 13:00 en las instalaciones del Edificio G-301, en el Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas de la Universidad de Guadalajara, con domicilio en Periférico Norte 799.

De conformidad a la convocatoria expedida por el Dr. Héctor Raúl Solís Gadea, Coordinador General Académico, se integran a estos procesos el grupo de trabajo representado por los Centros Universitarios de CUCIENEGA y CUCEA a la reunión se suma el Mtro. Marcos Antonio Ramírez Martínez, Asesor Guía del proceso, contando con la presencia y representación del 80% del total convocado, los que firman al calce y al margen de este escrito.

Se inicia la reunión de trabajo con la representación y asistencia de 2 de los 2 Centros Universitarios convocados, por lo que se constituye quórum.

## Desarrollo:

**Referente 3.1/001.** Se inicia con la presentación de la dinámica de trabajo por parte del Asesor Guía, proponiendo a los asistentes convocados que nombren al Relator, acordando por mayoría al siguiente académico como:

Relator: Mtro. Felipe de Jesús Centeno Olivares.

**Referente 3.1/002.** El Asesor Guía, propuso la siguiente agenda de trabajo, aprobada por unanimidad:

- Revisión de la metodología propuesta para la Definición de perfil de egreso de la Lic. en Recursos Humanos, su discusión y aprobación (Documento "Estructura Curricular.xls").
- Revisión de la metodología propuesta para el Análisis de la estructura curricular del plan de estudios actual de la Lic. en Recursos Humanos; y la realización del ejercicio, que consiste en la categorización de las unidades de aprendizaje del actual plan de estudios y en la revisión de la propuesta del Consejo Técnico de Tutoría de la UdeG: de incorporación de "Módulo de Inducción a la Universidad" en el pregrado. (Documento "Estructura Curricular.xls")

Por lo anteriormente descrito se toman los siguientes:

**Acuerdo 3.1/001.** Derivado del punto de la agenda de trabajo, señalada en el inciso a), relativo a la definición de perfil de egreso del programa educativo de la Lic. en Recursos Humanos, este grupo de trabajo acuerda la siguiente redacción:

El perfil del egresado de la Licenciatura en Recursos Humanos se define, en lo particular, con las capacidades, habilidades, actitudes y valores siguientes:



# UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

VICERRECTORÍA EJECUTIVA / COORDINACIÓN GENERAL ACADÉMICA  
COORDINACIÓN DE INNOVACIÓN EDUCATIVA Y POSGRADO

- Comprender e interpretar el entorno a partir de una visión integral que analice las implicaciones de los acontecimientos globales en la sociedad en general, en el contexto laboral e individual.
- Administrar, planear y gestionar los recursos humanos en las organizaciones.
- Formar y desarrollar recursos humanos de conformidad con la dinámica que siguen las organizaciones a nivel nacional e internacional.
- Formular, evaluar e implementar proyectos relacionados con los recursos humanos en las organizaciones.
- Toma de decisiones relacionadas con los recursos humanos de una organización en un ambiente de alta presión, incertidumbre y riesgo.
- Analizar y ofrecer soluciones a los problemas de los recursos humanos en las organizaciones, en un contexto globalizado, apoyado en las nuevas tecnologías de la información y comunicación.
- Desarrollar investigación básica y aplicada en el área de recursos humanos en las organizaciones.
- Realizar consultoría y asesoría en el ámbito de los recursos humanos en las organizaciones.
- Desarrollar procesos de intervención organizacional mediante la aplicación de los procedimientos metodológicos de la investigación - acción.
- Interés por el conocimiento como elemento fundamental de la capacidad competitiva de todo profesionista.
- Elevado sentido de solidaridad y responsabilidad con la sociedad, con la naturaleza y con su persona, a partir de un enfoque ético - sustentable aplicado en el ámbito de los recursos humanos.
- Actitud proactiva, capaz de cambiar de manera positiva el entorno relacionado con los recursos humanos y las organizaciones.
- Disposición para trabajar en equipos interdisciplinarios de carácter colaborativo.
- Actitud emprendedora e innovadora, basada en el uso de herramientas y técnicas de vanguardia para el ejercicio de calidad en materia de recursos humanos.
- Dominio en la interpretación, aplicación y verificación del cumplimiento de las normas vigentes en el derecho del trabajo, la seguridad social de las obligaciones y condiciones de los individuos y del medio ambiente del trabajo.

**Acuerdo 3.1/002.** En relación al inciso b) de la agenda, se completó el formato establecido en el documento "Estructura curricular.xls" :

1. ¿Deben los campos especializantes excluirse del Programa Educativo y constituirse como una o varias especialidades en el Posgrado? o ¿Deben los campos especializantes permanecer dentro de la currícula del Programa Educativo?

Deben permanecer dentro del programa y considerarse como una vinculación al posgrado.

2. ¿Se debe incorporar el Módulo de Inducción a la Universidad en el Plan de estudios de este Programa Educativo?

Si, debe incorporarse al Plan de Estudios para que el estudiante adquiera las herramientas necesarias para su adecuada inserción al programa educativo y vida universitaria.





# UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

VICERRECTORÍA EJECUTIVA / COORDINACIÓN GENERAL DE ASESORIA Y  
COORDINACIÓN DE INNOVACIÓN EDUCATIVA Y PEDAGÓGICA

**Acuerdo 3.1/003** Con respecto a las Prácticas Profesionales se llegó al acuerdo de que deberán incorporarse con carácter obligatorio al Plan de Estudios y regulándose con un reglamento y a través de una Unidad responsable en cada Centro Universitario.

**Acuerdo 3.1/004** El presente trabajo curricular es un documento ejecutivo que deberá ser motivo de un trabajo más detallado y colegiado con el propósito de desarrollar los contenidos de cada unidad de aprendizaje que se ha planteado, así como perfeccionar los mecanismos para su operación.

Se cierra la sesión de trabajo a las 13:00 horas, del día 2 de septiembre del 2011, firmando al margen y al calce el Asesor Guía y los siguientes académicos convocados:

<b>Asistencia reunión de trabajo 3.1</b>		
<b>Grupo de Trabajo del Programa Educativo de la Lic. En Recursos Humanos</b>		
<b>2 de septiembre del 2011, 13:00 hrs. G-301</b>		
<b>CENTRO UNIVERSITARIO</b>	<b>NOMBRE</b>	<b>FIRMA</b>
CUCIENEGA	Mtro. Felipe de Jesús Centeno Olivares	
CUCEA	Dra. Sara Robles Rodríguez	
CUCEA	Mtro. Carlos Cenobio Guzmán Sánchez	
CUCEA	Mtro. Juan Fernando Guerrero Herrera	
CUCEA	Mtra. Marina González Vázquez	
CUCEA	Mtra. Araceli Patricia Romo Vallejo	



# UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

VICERRECTORÍA EJECUTIVA / COORDINACIÓN GENERAL ACADÉMICA  
COORDINACIÓN DE INNOVACIÓN EDUCATIVA Y PREGRADO

Minuta con los acuerdos y referentes de la etapa 3, sesión 3.1/01 de los equipos de trabajo del Programa Educativo Licenciatura en Recursos Humanos en el marco del programa de Cambios Institucionales para el Desarrollo Académico de la Red Universitaria, en el proceso de Reforma Curricular del Pregrado, celebrada en la ciudad de Zapopan, Jalisco; el día 2 de septiembre del 2011, a las 13:00 en las instalaciones del Edificio G-301, en el Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas de la Universidad de Guadalajara, con domicilio en Periférico Norte 799.

De conformidad a la convocatoria expedida por el Dr. Héctor Raúl Solís Gadea, Coordinador General Académico, se integran a estos procesos el grupo de trabajo representado por los Centros Universitarios de CUCIENEGA y CUCEA a la reunión se suma el Mtro. Marcos Antonio Ramírez Martínez, Asesor Guía del proceso, contando con la presencia y representación del 80% del total convocado, los que firman al calce y al margen de este escrito.

Se inicia la reunión de trabajo con la representación y asistencia de 2 de los 2 Centros Universitarios convocados, por lo que se constituye quórum.

## Desarrollo:

**Referente 3.1/001.** Se inicia con la presentación de la dinámica de trabajo por parte del Asesor Guía, proponiendo a los asistentes convocados que nombren al Relator, acordando por mayoría al siguiente académico como:

Relator: Mtro. Felipe de Jesús Centeno Olivares.

**Referente 3.1/002.** El Asesor Guía, propuso la siguiente agenda de trabajo, aprobada por unanimidad:

- Revisión de la metodología propuesta para la Definición de perfil de egreso de la Lic. en Recursos Humanos, su discusión y aprobación (Documento "Estructura Curricular.xls").
- Revisión de la metodología propuesta para el Análisis de la estructura curricular del plan de estudios actual de la Lic. en Recursos Humanos; y la realización del ejercicio, que consiste en la categorización de las unidades de aprendizaje del actual plan de estudios y en la revisión de la propuesta del Consejo Técnico de Tutoría de la UdeG: de incorporación de "Módulo de Inducción a la Universidad" en el pregrado. (Documento "Estructura Curricular.xls")

Por lo anteriormente descrito se toman los siguientes:

**Acuerdo 3.1/001.** Derivado del punto de la agenda de trabajo, señalada en el inciso a), relativo a la definición de perfil de egreso del programa educativo de la Lic. en Recursos Humanos, este grupo de trabajo acuerda la siguiente redacción:

El perfil del egresado de la Licenciatura en Recursos Humanos se define, en lo particular, con las capacidades, habilidades, actitudes y valores siguientes:



# UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

VICERRECTORÍA EJECUTIVA / COORDINACIÓN GENERAL ACADÉMICA  
COORDINACIÓN DE INNOVACIÓN EDUCATIVA Y REGISTRO

- Comprender e interpretar el entorno a partir de una visión integral que analice las implicaciones de los acontecimientos globales en la sociedad en general, en el contexto laboral e individual.
- Administrar, planear y gestionar los recursos humanos en las organizaciones.
- Formar y desarrollar recursos humanos de conformidad con la dinámica que siguen las organizaciones a nivel nacional e internacional.
- Formular, evaluar e implementar proyectos relacionados con los recursos humanos en las organizaciones.
- Toma de decisiones relacionadas con los recursos humanos de una organización en un ambiente de alta presión, incertidumbre y riesgo.
- Analizar y ofrecer soluciones a los problemas de los recursos humanos en las organizaciones, en un contexto globalizado, apoyado en las nuevas tecnologías de la información y comunicación.
- Desarrollar investigación básica y aplicada en el área de recursos humanos en las organizaciones.
- Realizar consultoría y asesoría en el ámbito de los recursos humanos en las organizaciones.
- Desarrollar procesos de intervención organizacional mediante la aplicación de los procedimientos metodológicos de la investigación - acción.
- Interés por el conocimiento como elemento fundamental de la capacidad competitiva de todo el profesionalista.
- Elevado sentido de solidaridad y responsabilidad con la sociedad, con la naturaleza y con su persona, a partir de un enfoque ético - sustentable aplicado en el ámbito de los recursos humanos.
- Actitud proactiva, capaz de cambiar de manera positiva el entorno relacionado con los recursos humanos y las organizaciones.
- Disposición para trabajar en equipos interdisciplinarios de carácter colaborativo.
- Actitud emprendedora e innovadora, basada en el uso de herramientas y técnicas de vanguardia para el ejercicio de calidad en materia de recursos humanos.
- Dominio en la interpretación, aplicación y verificación del cumplimiento de las normas vigentes en materia de derecho del trabajo, la seguridad social de las obligaciones y condiciones de los individuos y del medio ambiente del trabajo.

**Acuerdo 3.1/002.** En relación al inciso b) de la agenda, se completó el formato establecido en el documento "Estructura curricular.xls" :

1. ¿Deben los campos especializantes excluirse del Programa Educativo y constituirse como una o varias especialidades en el Posgrado? o ¿Deben los campos especializantes permanecer dentro de la currícula del Programa Educativo?

Deben permanecer dentro del programa y considerarse como una vinculación al posgrado.

2. ¿Se debe incorporar el Módulo de Inducción a la Universidad en el Plan de estudios de este Programa Educativo?

Si, debe incorporarse al Plan de Estudios para que el estudiante adquiera las herramientas necesarias para su adecuada inserción al programa educativo y vida universitaria.



# UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

VICERRECTORÍA EJECUTIVA / COORDINACIÓN GENERAL ACADÉMICA  
COORDINACIÓN DE INNOVACIÓN EDUCATIVA Y PERFECCIONAMIENTO

**Acuerdo 3.1/003** Con respecto a las Prácticas Profesionales se llegó al acuerdo de que deberán incorporarse con carácter obligatorio al Plan de Estudios y regulándose con un reglamento y a través de una Unidad responsable en cada Centro Universitario.

**Acuerdo 3.1/004** El presente trabajo curricular es un documento ejecutivo que deberá ser motivo de un trabajo más detallado y colegiado con el propósito de desarrollar los contenidos de cada unidad de aprendizaje que se ha planteado, así como perfeccionar los mecanismos para su operación.

Se cierra la sesión de trabajo a las 13:00 horas, del día 2 de septiembre del 2011, firmando al margen y al calce el Asesor Guía y los siguientes académicos convocados:

<b>Asistencia reunión de trabajo 3.1</b>		
<b>Grupo de Trabajo del Programa Educativo de la Lic. En Recursos Humanos</b>		
<b>2 de septiembre del 2011, 13:00 hrs. G-301</b>		
<b>CENTRO UNIVERSITARIO</b>	<b>NOMBRE</b>	<b>FIRMA</b>
CUCIENEGA	Mtro. Felipe de Jesús Centeno Olivares	
CUCEA	Dra. Sara Robles Rodriguez	
CUCEA	Mtro. Carlos Cenobio Guzmán Sánchez	
CUCEA	Mtro. Juan Fernando Guerrero Herrera	
CUCEA	Mtra. Marina González Vázquez	
CUCEA	Mtra. Araceli Patricia Romo Vallejo	

Reforma Curricular

Análisis de la Estructura Curricular del Plan de Estudios Actual  
Lic. En Recursos Humanos

sito del ejercicio

ar un análisis de los planes de estudio actuales para organizar sus Unidades de Aprendizaje en categorías que correspondan con las Áreas de Formación de va estructura curricular, a partir de los Núcleos epistémicos, campos especializados y optativos que se acordaron con anterioridad.

logía

r del Núcleo Epistémico, campos optativos y especializados de la carrera consensados y del plan de estudios actual (o propuesta de actualización en los casos en donde o). NOTA: En la carpeta de insumos (USB) se encuentran los acuerdos de Núcleos Epistémicos (Carpeta: Acuerdos Núcleo) y Planes de estudios (Guía de Carreras) de todo el ilo.

isar las currículas actuales y ubicar cada Unidad de Aprendizaje (Cursos, Talleres, Módulos, etc.) en alguna de las siguientes categorías: (Inducción, Núcleo Epistémico, Optativo, Formación Integral y Campo Especializante) de acuerdo con la naturaleza de la misma. NOTA: Pueden agregarse más espacios para curso de acuerdo con las fadas del PE.

is casos de las áreas de Formación "Optativa" y "Especializante" se pueden agrupar las Unidades de Aprendizaje en los Campos (especializantes y optativos) previamente os (en la etapa 1 de la Reforma Curricular); se debe cambiar el texto "Campo 1", "Campo 2", por los nombres correctos del campo. NOTA: Pueden agregarse más campos o idades de aprendizaje para cada campo de acuerdo con las necesidades del PE.

vez finalizado el ejercicio se debe acordar por parte del Comité de Análisis de PE (integrado por 2 representantes del PE por cada CU en donde se imparte) lo siguiente y ilo en la Minuta de Acuerdos que deberá firmarse por parte de todos los integrantes de la mesa:

- a. Si los campos especializados permanecen en el pregrado o se constituyen especialidad de posgrado. Nota: Los documentos contenidos en la carpeta de insumos abundan sobre la propuesta de llevar los campos especializados al posgrado.
- b. Si el módulo de inducción propuesto por el Consejo Técnico de Tutoría se incorpora a la currícula del pregrado o se implementa en el bachillerato. Nota: es importante destacar que la formación de competencias genéricas o transversales será impulsada por el Sistema Académico. Nota 2: revisar la propuesta de Módulo de inducción en la hoja "Anexo 1" de este documento.

Inducción

Núcleo Epistémico

Formación Integral

Optativa

Especializante







# UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

VICERRECTORÍA EJECUTIVA / COORDINACIÓN GENERAL ACADÉMICA  
COORDINACIÓN DE INNOVACIÓN EDUCATIVA Y PREGRADO

Minuta con los acuerdos y referentes de la etapa 3, sesión 3.1/01 de los equipos de trabajo del Programa Educativo Licenciatura en Recursos Humanos en el marco del programa de Cambios Institucionales para el Desarrollo Académico de la Red Universitaria, en el proceso de Reforma Curricular del Pregrado, celebrada en la ciudad de Zapopan, Jalisco; el día 2 de septiembre del 2011, a las 13:00 en las instalaciones del Edificio G-301, en el Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas de la Universidad de Guadalajara, con domicilio en Periférico Norte 799.

De conformidad a la convocatoria expedida por el Dr. Héctor Raúl Solís Gadea, Coordinador General Académico, se integran a estos procesos el grupo de trabajo representado por los Centros Universitarios de CUCIENEGA y CUCEA a la reunión se suma el Mtro. Marcos Antonio Ramírez Martínez, Asesor Guía del proceso, contando con la presencia y representación del 80% del total convocado, los que firman al calce y al margen de este escrito.

Se inicia la reunión de trabajo con la representación y asistencia de 2 de los 2 Centros Universitarios convocados, por lo que se constituye quórum.

## Desarrollo:

**Referente 3.1/001.** Se inicia con la presentación de la dinámica de trabajo por parte del Asesor Guía, proponiendo a los asistentes convocados que nombren al Relator, acordando por mayoría al siguiente académico como:

Relator: Mtro. Felipe de Jesús Centeno Olivares.

**Referente 3.1/002.** El Asesor Guía, propuso la siguiente agenda de trabajo, aprobada por unanimidad:

- Revisión de la metodología propuesta para la Definición de perfil de egreso de la Lic. en Recursos Humanos, su discusión y aprobación (Documento "Estructura Curricular.xls").
- Revisión de la metodología propuesta para el Análisis de la estructura curricular del plan de estudios actual de la Lic. en Recursos Humanos; y la realización del ejercicio, que consiste en la categorización de las unidades de aprendizaje del actual plan de estudios y en la revisión de la propuesta del Consejo Técnico de Tutoría de la UdeG; de incorporación de "Módulo de Inducción a la Universidad" en el pregrado. (Documento "Estructura Curricular.xls")

Por lo anteriormente descrito se toman los siguientes:

**Acuerdo 3.1/001.** Derivado del punto de la agenda de trabajo, señalada en el inciso a), relativo a la definición de perfil de egreso del programa educativo de la Lic. en Recursos Humanos, este grupo de trabajo acuerda la siguiente redacción:

El perfil del egresado de la Licenciatura en Recursos Humanos se define, en lo particular, con las capacidades, habilidades, actitudes y valores siguientes:





# UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

VICERRECTORÍA EJECUTIVA / COORDINACIÓN GENERAL ACADÉMICA  
COORDINACIÓN DE INNOVACIÓN EDUCATIVA Y POSGRADO

- Comprender e interpretar el entorno a partir de una visión integral que analice las implicaciones de los acontecimientos globales en la sociedad en general, en el contexto laboral e individual.
- Administrar, planear y gestionar los recursos humanos en las organizaciones.
- Formar y desarrollar recursos humanos de conformidad con la dinámica que siguen las organizaciones a nivel nacional e internacional.
- Formular, evaluar e implementar proyectos relacionados con los recursos humanos en las organizaciones.
- Toma de decisiones relacionadas con los recursos humanos de una organización en un ambiente de presión, incertidumbre y riesgo.
- Analizar y ofrecer soluciones a los problemas de los recursos humanos en las organizaciones, en un contexto globalizado, apoyado en las nuevas tecnologías de la información y comunicación.
- Desarrollar investigación básica y aplicada en el área de recursos humanos en las organizaciones.
- Realizar consultoría y asesoría en el ámbito de los recursos humanos en las organizaciones.
- Desarrollar procesos de intervención organizacional mediante la aplicación de los procedimientos metodológicos de la investigación - acción.
- Interés por el conocimiento como elemento fundamental de la capacidad competitiva de todo profesionalista.
- Elevado sentido de solidaridad y responsabilidad con la sociedad, con la naturaleza y con su persona, a partir de un enfoque ético - sustentable aplicado en el ámbito de los recursos humanos.
- Actitud proactiva, capaz de cambiar de manera positiva el entorno relacionado con los recursos humanos y las organizaciones.
- Disposición para trabajar en equipos interdisciplinarios de carácter colaborativo.
- Actitud emprendedora e innovadora, basada en el uso de herramientas y técnicas de vanguardia para el ejercicio de calidad en materia de recursos humanos.
- Dominio en la interpretación, aplicación y verificación del cumplimiento de las normas vigentes en el derecho del trabajo, la seguridad social de las obligaciones y condiciones de los individuos y del medio ambiente del trabajo.

**Acuerdo 3.1/002.** En relación al inciso b) de la agenda, se completó el formato establecido en el documento "Estructura curricular.xls" :

1. ¿Deben los campos especializantes excluirse del Programa Educativo y constituirse como una o varias especialidades en el Posgrado? o ¿Deben los campos especializantes permanecer dentro de la currícula del Programa Educativo?  
Deben permanecer dentro del programa y considerarse como una vinculación al posgrado.

2. ¿Se debe incorporar el Módulo de Inducción a la Universidad en el Plan de estudios de este Programa Educativo?

Si, debe incorporarse al Plan de Estudios para que el estudiante adquiera las herramientas necesarias para su adecuada inserción al programa educativo y vida universitaria.



# UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

VICERRECTORÍA EJECUTIVA / COORDINACIÓN GENERAL ACADÉMICA  
COORDINACIÓN DE INNOVACIÓN EDUCATIVA (PRELADO)

**Acuerdo 3.1/003** Con respecto a las Prácticas Profesionales se llegó al acuerdo de que deberán incorporarse con carácter obligatorio al Plan de Estudios y regulándose con un reglamento y a través de una Unidad responsable en cada Centro Universitario.

**Acuerdo 3.1/004** El presente trabajo curricular es un documento ejecutivo que deberá ser motivo de un trabajo más detallado y colegiado con el propósito de desarrollar los contenidos de cada unidad de aprendizaje que se ha planteado, así como perfeccionar los mecanismos para su operación.

Se cierra la sesión de trabajo a las 13:00 horas, del día 2 de septiembre del 2011, firmando al margen y al calce el Asesor Guía y los siguientes académicos convocados:

<b>Asistencia reunión de trabajo 3.1</b>		
<b>Grupo de Trabajo del Programa Educativo de la Lic. En Recursos Humanos</b>		
<b>2 de septiembre del 2011, 13:00 hrs. G-301</b>		
<b>CENTRO UNIVERSITARIO</b>	<b>NOMBRE</b>	<b>FIRMA</b>
CUCIENEGA	Mtro. Felipe de Jesús Centeno Olivares	
CUCEA	Dra. Sara Robles Rodriguez	
CUCEA	Mtro. Carlos Cenobio Guzmán Sánchez	
CUCEA	Mtro. Juan Fernando Guerrero Herrera	
CUCEA	Mtra. Marina González Vázquez	
CUCEA	Mtra. Araceli Patricia Romo Vallejo	

**ANEXO:**  
**MESAS DE TRABAJO Y**  
**TALLERES**



REUNIÓN DE PROCESO DE REFORMA CURRICULAR  
 MESA DE TRABAJO I TUTORÍA  
 Viernes 30 de Septiembre, 12:30 hrs.  
 Sala de Juntas del Departamento de Auditoría. Módulo I-101.

Nombre	Cargo	Representante del Departamento	Correo Electrónico	Teléfono(s) de Contacto	Firma
Arias	Secretario Académico	Secretario Académico			
Vizcaino	Académico	Coordinador de la Mesa / Dpto. de Mercadotecnia	apoyovizcaino@vulhos.com.mx	37703300 Ext 25556	
Alva	Académico	Secretaría de la Mesa / Dpto. de Administración	rzubilla@cecea.udg.mx ralva45@hotmail.com	3331712185	
Rodríguez	Académico	Departamento de Recursos Humanos	SPABIES@CARRERA.UDG.MX	EXT. 25099 CASA 36 9455-96	
Hernández	Académico	Departamento de Recursos Humanos			
Montaño	Académico	Departamento de Sistemas de Información	slloresmontaño@gmail.com	(04433)13039742	
Acicela Hernández	Académico	Departamento de Sistemas de Información	veronfigueroa@gmail.com	37703300 ext. 25114	
Quintero Villa	Académico	Departamento de Turismo, Recreación y Servicio	manuelquintero@gmail.com	37703357	
López García	Académico	Departamento de Auditoría	YANUKA MAESELLA@UNICAL.COM MONICAL@UNICAL.UDG.MX	37-70-33-00-EXT. 5700 331789976	
Ochoa González	Académico	Departamento de Contabilidad	OVIS@CUCCE.UDG.MX	37703300 EXT 25174	
Siquivel	Académico	Departamento de Finanzas	carlosruzesquivel@hotmail.com	Ext. 33-1533-0728	



REUNIÓN DE PROCESO DE REFORMA CURRICULAR

MESA DE TRABAJO I TUTORÍA

Viernes 30 de Septiembre, 12:30 hrs.

Sala de Juntas del Departamento de Auditoría. Módulo I-101.

Nombre	Cargo	Representante del Departamento	Correo Electrónico	Teléfono(s) de Contacto	Firma
De Santiago	Académico	Departamento de Impuestos	lorenas@cucea.udg.mx	cel. 3316021172 383742176 (ofina)	
María Orozco	Académico	Departamento de Ciencias Sociales y Jurídicas	marcela.bernabe@hotmail.com	37703390	
María Osio Velasco	Académico	Departamento de Economía	mosio@cucea.udg.mx	37703300 Ext 25213	Martha O de Ochoa
María Zuñiga	Académico	Departamento de Estudios Regionales- INESER	hortensia@xahoo.com.mx	37703300 Ext. 25262	
María Cázares	Académico	Departamento de Políticas Públicas			
del Toro Chávez	Académico	Departamento de Métodos Cuantitativos	mltch@hotmail.com	37703300 Ext. 25225	
María Paredes	Académico	Departamento de Finanzas	FParedes3043@yahoo.com.mx	Tel. 36603550 y 3314649664	
María Guzmán	Académico	DPTO DE AUDITORIA SUD.	rosa-auditoria@yaho.com.mx	cel 3314611199 ext 25696	Rosa Guzmán

"PROGRAMA DE CAMBIOS INSTITUCIONALES PARA EL DESARROLLO ACADÉMICO DE LA RED UNIVERSITARIA 2010 - 2013"

REUNIÓN DE PROCESO DE REFORMA CURRICULAR  
 MESA II SISTEMA ACADÉMICO Y PERFIL DOCENTE  
 Viernes 30 de Septiembre, 13:00 a 15:00 hrs.



Sala de Juntas del Departamento de Ciencias Sociales y Jurídicas. Módulo M Segundo Nivel.

Nombre	Cargo	Representante del Departamento	Correo Electrónico	Teléfono(s) de Contacto	Firma
Arias	Secretario Académico	Secretario Académico			
Lefort	Académico	Coordinador de la Mesa	Nero_lefort@hotmail.com	33 12 12 80 72	
Fuentes Tovar	Responsable de la Unidad de Certificación Docente	Secretario de la Mesa	fuentes.t@yoboo.com	3312899522	
Beltrán	Académico	Departamento de Administración	Satorras26@hotmail.com	38536608	
Hernández	Académico	Departamento de Mercadotecnia y Negocios	araduranh@gmail.com		
Vázquez	Académico	Departamento de Recursos Humanos	may-gv12@hotmail.com	3334910424	
Urióstegui	Académico	Departamento de Sistemas de Información			
Lara Becerra	Académico	Departamento de Turismo, Recreación y Servicio	silorena_lara@hotmail.com	36991063	
Hinojosa	Académico	Departamento de Auditoría			
Topete	Secretario de la División de Contabilidad	Departamento de Contabilidad	dtopete@ucea.udg.mx	3334921443	
Robles	Académico	Departamento de Finanzas			

"PROGRAMA DE CAMBIOS INSTITUCIONALES PARA EL DESARROLLO ACADÉMICO DE LA RED UNIVERSITARIA 2010 - 2013"

REUNIÓN DE PROCESO DE REFORMA CURRICULAR  
 MESA II SISTEMA ACADÉMICO Y PERFIL DOCENTE  
 Viernes 30 de Septiembre, 13:00 a 15:00 hrs.

Sala de Juntas del Departamento de Ciencias Sociales y Jurídicas. Módulo M Segundo Nivel.



Nombre	Cargo	Representante del Departamento	Correo Electrónico	Teléfono(s) de Contacto	Firma
Diego Montaño	Académico	Departamento de Impuestos			
Rodríguez Téllez	Académico	Departamento de Ciencias Sociales y Jurídicas	amadalydia@gmail.com	3770-3390	
Chacón	Académico	Departamento de Economía	joerg-ss-nx@hotmail.com	37703300 EXT. 25345	
Alfonso González	Académico	Departamento de Estudios Regionales- INESER	vickygl29@hotmail.com	3770-3404 25235	
Alfonso	Profesor Investigador	Departamento de Políticas Públicas			
Yolanda Quintero	Jefa del Dpto. de Políticas Públicas	Departamento de Políticas Públicas	yqquintero@hotmail.com	36272067 37703456	
Elizabeth Pimienta Monje	Académico	Departamento de Métodos Cuantitativos	luz.pimienta@gmail.com	38536933 37703300 Ext.25291	
Verónica R.	ACADEMICO	DEP. DE FINANZAS	lucara.dedruier@hotmail.com	3770-3300 25180	
ERENDO VÉLEZ	ACADEMICO	DEP. DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN	eren.vlez@unab.edu.co	37703352	

No.	Participante			Cargo	Correo Electrónico	Teléfono(s) de Contacto
	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombre (s)			
1.	DÍAZ	PEREZ	WENDY	Coordinador de Servicios Académicos	serviciosacademicos@cucea.udg.mx	
2.	COSIO	GUZMAN	BEATRIZ	Jefa de la Unidad de Autoaprendizaje de Lenguas	bcosio@cucea.udg.mx	
3.	GARZA	ESTRADA	ROSALINDA	Académico Depto. Administración	grosalinda@hotmail.com	
4.	URZÚA	LÓPEZ	JOSÉ DE JESUS	Académico Depto de Merc. y Neg. Int.	jurzua@cucea.udg.mx	
5.	FREGOSO	JASSO	GABRIEL SALVADOR	Académico Depto. Rec. Hum.	el_profe_gabriel06@hotmail.com	
6.	AGUILAR	ZARATE	JOSE ANTONIO	Coordinador Lic. Negocios Internacional	Antonio.nein@gmail.com	
7.	LAURE	VIDRIALES	ARTURO	Académico Depto. de Turismo	laure@cucea.udg.mx	
8.	CABRERA	REYNOSO	SANDRA BERENICE	Académico Depto. Auditoría	nenesdebere@yahoo.com.mx	
9.	RODRÍGUEZ	HINOJOSA	ESPERANZA	Académico Depto. Contabilidad	rodhines@hotmail.com	
10.	JIMENEZ	MEZA	ANA ROSA	Académica Depto. Sistemas Información	Rosy.jimenez.meza@gmail.com	
11.	GUTIÉRREZ	MORENO	PATRICIA	Académico Depto. Impuestos	Patygtz80@gmail.com	
12.	ACEVES	ÁVILA	CARLAD.	Jefe de Depto. Ciencias Sociales y Jur.	Carla.aceves@cucea.udg.mx	

Handwritten signatures and scribbles on the right side of the page, including a large signature at the top and several smaller ones below.


Handwritten signatures and scribbles at the bottom of the page, including a signature with a '2' above it on the left and several others in the center and right.



Handwritten text "cieb" at the bottom right corner.

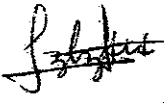
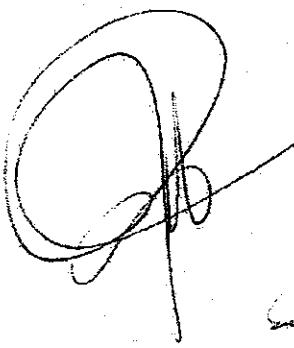

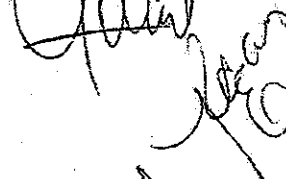



14.	JIMÉNEZ	HUERTA	EDITH	Prof. Invest. Depto. Est. Reg. INESER	ejimenez@ucea.udg.mx
15.	BARBOSA	SANTILLAN	LILIANA IBETH	Académica Depto. Sistemas de Información.	ibarbosa@ucea.udg.mx
16.	DE LEON	ARIAS	ADRIAN	Secretario Académico	academica@ucea.udg.mx
17.					

\*Pueden agregarse más campos en caso de ser necesario, utilizando "Copiar + Pegar" en las celdas de la tabla.

*asec*  


  
  
CIED

"PROGRAMA DE CAMBIOS INSTITUCIONALES PARA EL DESARROLLO ACADÉMICO DE LA RED UNIVERSITARIA 2010 - 2013"

REUNIÓN DE PROCESO DE REFORMA CURRICULAR

MESA IV FORMACIÓN INTEGRAL

Lunes 03 de Octubre, 12:30 a 14:30 hrs.

Sala de Juntas del Departamento de Auditoría. Módulo I-101.



Nombre	Cargo	Representante del Departamento	Correo Electrónico	Teléfono(s) de Contacto	Firma
Enrique Arias	Secretario Académico	Secretario Académico			
David López	Coord. Extensión	Coordinador de la Mesa	David.Morandi@live.com.mx	3720 3466 -- 2544 333 15735 03	
Alfonso Quiñonez	Jefe de la Unidad de Vinculación	Secretario de la Mesa	sanagunfe@hotmail.com	3720-8605	
Alfonso Ochoa	Académico	Departamento de Administración	avergas@ochoa@yaho.com.mx	3311757070	
Andrés Suastegui	Académico	Departamento de Mercadotecnia y Negocios	anasuasstegui@ucea.udg.mx	3336620973	
Roberto Aguilar Robledo	Académico	Departamento de Recursos Humanos	arobledo@ucea.udg.mx	36329277	
Rodríguez	Académico	Departamento de Sistemas de Información	jipe.rodriguez@hotmail.com	331127798	
Manuel Sánchez Rodríguez	Académico	Departamento de Sistemas de Información	rufaelhsistemas@hotmail.com	3317125200	
Salvador Sánchez López	Académico	Departamento de Turismo, Recreación y Servicio	mertha.rosalia@yaho.com	3334014843	
Rodríguez García	Académico	Departamento de Auditoría	rosa-auditoria@yaho.com.mx	3314611199	
Enrique Padilla	Académico	Departamento de Contabilidad	ecyrolon@hotmail.com ecyrolon@prodigy.net.mx	36146358 36145604 3336626296	



REUNIÓN DE PROCESO DE REFORMA CURRICULAR

MESA IV FORMACIÓN INTEGRAL

Lunes 03 de Octubre, 12:30 a 14:30 hrs.

Sala de Juntas del Departamento de Auditoría, Módulo I-101.

Nombre	Cargo	Representante del Departamento	Correo Electrónico	Teléfono(s) de Contacto	Firma
Corona Dueñas	Académico	Departamento de Finanzas	rosecorona@cybercable.net.mx	33 38482822	
Martínez	Académico	Departamento de Impuestos	rthomas410@hotmail.com	333 9585012	
Martínez	Académico	Departamento de Ciencias Sociales y Jurídicas	patrician33@yahoo.com.mx	3314134192	
Morett	Jefe del Dpto. de Economía	Departamento de Economía			
Aguirre Jimenez	Académico	Departamento de Estudios Regionales- INESER	aalma@cucea.udg.mx	37-70-34-04	
Carmen Cárdenas	Académico	Departamento de Políticas Públicas	miriamcardenas2002@yahoo.es	33 3464 0174	
Corras	Académico	Departamento de Métodos Cuantitativos	antonio@ucea.udg.mx	33 370 3300 Ext 2579	
Los Velador	Administrativo Progr. de Deportes	Coordinación de Extensión	starp299@yahoo.com	3312 679512	
la Magaña	Académico	Departamento de Auditoría	Veladorj@hotunil.com	3311006569	
Andud	Administrativo	Coordinación de Extensión			
Villalobos	Progr. Arte y Cultura	Coordinación de Extensión	cuceacultural@hotmail.com	33 35391	

"PROGRAMA DE CAMBIOS INSTITUCIONALES PARA EL DESARROLLO ACADÉMICO DE LA RED UNIVERSITARIA 2010 - 2013"

REUNIÓN DE PROCESO DE REFORMA CURRICULAR  
MESA V EVALUACIÓN DEL ESTUDIANTE Y TITULACIÓN

Lunes 03 de Octubre, 13:00 a 15:00 hrs.

Sala de Juntas del Departamento de Métodos Cuantitativos. Módulo M Segundo Nivel.



Nombre	Cargo	Representante del Departamento	Correo Electrónico	Teléfono(s) de Contacto	Firma
Arias	Secretario Académico	Secretario Académico			
Ochoa Hernández	Responsable del Programa de Formación Docente	Coordinadora de la Mesa	bernardett_ochoa@hotmail.com	37 70 33 00 Ext. 25660	
Quez Becerra	Académico	Secretaría de la Mesa	betybb14@gmail.com	37 70 33 00 Ext 25660	
Esparza Iñiguez	Académico	Departamento de Administración	moei@ucea.udg.mx	36380754	
Jimena Muñoz	Académico	Departamento de Mercadotecnia y Negocios	mfojardo@ucea.udg.mx	37 70 33 93 Ext-25191	
Pepe Villaseñor	Académico	Departamento de Recursos Humanos	gvillase@ucea.udg.mx aventura@cencar.udg.mx	3825-2714 (casa) 3770-3300 CUCEA Ext 25723	ma. Ape Villaseñor
Faciel Arellano.	Académico	Departamento de Sistemas de Información	ymacie@ucea.udg.mx	37703362	
David Méndez	Académico	Departamento de Sistemas de Información			
Ruiz Rizo	Académico	Departamento de Turismo, Recreación y Servicio			
Isela López García	Académico	Departamento de Auditoría	MONICARABECCA@GUANAJUATO.COM MONICAR@UCEA.UDG-UN	37 70 - 33 - 00 EXT. 25700 33 1171-99-76	
Isela Barbosa	Académico	Departamento de Contabilidad	lvier@ucea.udg.mx	37 70 33 76	

"PROGRAMA DE CAMBIOS INSTITUCIONALES PARA EL DESARROLLO ACADÉMICO DE LA RED UNIVERSITARIA 2010 - 2013"

REUNIÓN DE PROCESO DE REFORMA CURRICULAR  
MESA V EVALUACIÓN DEL ESTUDIANTE Y TITULACIÓN

Lunes 03 de Octubre, 13:00 a 15:00 hrs.

Sala de Juntas del Departamento de Métodos Cuantitativos, Módulo M Segundo Nivel.



Nombre	Cargo	Representante del Departamento	Correo Electrónico	Teléfono(s) de Contacto	Firma
Pérez Zúrate	Académico	Departamento de Finanzas	sepozadg@hotmail.com	37703300 Ext 25780	
Macías Ocampo	Académico	Departamento de Impuestos	mmacias@2@hotmail.com	37-70-33-00 EXT 25185	
Ureña	Académico	Departamento de Ciencias Sociales y Jurídicas	harminioleyva@gmail.com	37703390	
torán Martínez	Académico	Departamento de Economía	frannady@msu.edu	37-70-33-00	
Ramírez	Académico	Departamento de Estudios Regionales- INESER	Sohay@Cucea.udg.mx	37703404	
do Pérez	Coord. de Lic. de Administración Gubernamental y Políticas Públicas Locales	Departamento de Políticas Públicas	lic-politicaspublicas@ucea.udg.mx	37703300 EXT 25542	
Martínez	Académico	Departamento de Políticas Públicas	mercado,abel@guail.com		
al Rodríguez	Académico	Departamento de Métodos Cuantitativos	ladfaro@ucea.udg.mx	37703300 MX	
Toribio Aguilar	Coord. de Lic. EN NEGOCIOS INTERNACIONALES		ANTONIO.NEWIN@gmail.com	37703300 EXT. 25592	

REUNIÓN DE PROCESO DE REFORMA CURRICULAR  
 MESA VI VINCULACIÓN PREGRADO – INVESTIGACIÓN Y POSGRADO  
 Lunes 03 de Octubre, 13:30 a 15:30 hrs.  
 Sala de Juntas de la División de Gestión Empresarial, Módulo D-105



Nombre	Cargo	Representante del Departamento	Correo Electrónico	Teléfono(s) de Contacto	Firma
Arias	Secretario Académico	Secretario Académico			
Iría Báltiz	Coord. de Investigación	Coordinadora de la Mesa			
a Meri	Coord. de Posgrados	Coordinadora de la Mesa	airnee.fr@cucea.udg.mx		
Díaz Pulido	Subcoordinadora de Posgrados	Secretaria de la Mesa	diazsp@cucea.udg.mx	3311517287	
ernández	Académico	Departamento de Administración	rogerlio.rivera.fernandez@cucea.udg.mx	3311949230	
ejo García	Académico	Departamento de Mercadotecnia y Negocios	garciajo@cucea.udg.mx	333 968 2455	
do Campos	Coord. de la Maestría en Análisis Tributario	Departamento de Recursos Humanos	chaires@cucea.udg.mx	33351575517	
isa Santillan	Académico	Departamento de Sistemas de Información			
iénéz Meza	Académico	Departamento de Sistemas de Información	rosy.jimenez.meza@gmail.com	3335775495	
do Fernandez	Académico	Departamento de Turismo, Recreación y Servicio	gsalcedofernandez@gmail.com	3331578411	
Jesús Mata	Académico	Departamento de Auditoría	franzm@cucea.udg.mx	3370821010	

REUNIÓN DE PROCESO DE REFORMA CURRICULAR  
 MESA VI VINCULACIÓN PREGRADO – INVESTIGACIÓN Y POSGRADO  
 Lunes 03 de Octubre, 13:30 a 15:30 hrs.  
 Sala de Juntas de la División de Gestión Empresarial. Módulo D-105

MA  
LAR

bre	Cargo	Representante del Departamento	Correo Electrónico	Teléfono(s) de Contacto	Firma
do Campos 25176	Académico	Departamento de Contabilidad	chairez@ucea.udg.mx	3331575517	
i: Zarate	Académico	Departamento de Finanzas	sep2a@udg@hotmail.com	37703300 Ext 25780	
ascencia De la 25705	Académico	Departamento de Impuestos	plascencia@ucea.udg.mx	33422310	
leza 25207	Académico	Departamento de Ciencias Sociales y Jurídicas	leonmeza@yahoo.com	34703390 ext 25221	
nez Portugal	Académico	Departamento de Economía			
añez	Académico	Departamento de Estudios Regionales- INESER	macotayo@gmail.com	37703104 ext. 25253	
romo Morales 25373	Académico	Departamento de Políticas Públicas	gonzalez.maria@gmail.com		
rtéz Yactayo 25287	Coord. de la Maestría en Economía	Departamento de Métodos Cuantitativos	wcortez@ucea.udg.mx	ext. 25289	
Durán Limón	Académico	Depto del Sistemas de Información	hduran@ucea.udg.mx	ext: 25119	
idárculo Alvarado	Coord. de la Maestría en Finanzas Empresariales	Finanzas	jaldrete@ucea.udg.mx	ext 25325	

"PROGRAMA DE CAMBIOS INSTITUCIONALES PARA EL DESARROLLO ACADÉMICO DE LA RED UNIVERSITARIA 2010 - 2013"

REUNIÓN DE PROCESO DE REFORMA CURRICULAR

MESA VII MOVILIDAD

Martes 04 de Octubre, 12:30 a 14:30 hrs.

Sala de Juntas de la División de Gestión Empresarial. Módulo D-105



Nombre	Cargo	Representante del Departamento	Correo Electrónico	Teléfono(s) de Contacto	Firma
Leon Arias	Secretario Académico	Secretario Académico	leonarias@yahoo.com	37703315	
Sebastián García	Coordinador de Planeación	Coordinador de la Mesa	vignei@univ.org.mx	37703300 ext. 25031	
Secerra	Jefa de la Unidad de Cursos en Línea y Educación a Distancia	Coordinadora de la Mesa	rosace@lab@hotmail.com	333-19-97-137	
Liela Hinojosa	Administrativo	Secretaria de la Mesa	mghr27@gmail.com	3770-3300 ext. 25032	
Delázquez Cortés	Académico	Departamento de Administración	velozquezcortez@hotmail.com	36-60.60-32 3314607033	
Adara Mota	Académico	Departamento de Mercadotecnia y Negocios	rgaudana@univ.org.mx	3770-33-45 Ext. 25058 Ext. 38-26-41-97	
Robles Ramos.	Académico	Departamento de Recursos Humanos	lurobles@univ.org.mx	3314343688	
Andrés Rodríguez.	Jefe del Dpto. de Sistemas de Información	Departamento de Sistemas de Información	JEFFREY.FERNADEZ@gmail.com		
Arce Vargas	Profesor Investigador	Departamento de Turismo, Recreación y Servicio	robertovj@gmail.com	37703357	
Liliana Beltrán	Académico	Departamento de Auditoría	lilibeltran@hotmail.com	38267431	
Andrés Tapia	Académico	Departamento de Contabilidad	NETA_4@hotmail.com	38340041	



REUNIÓN DE PROCESO DE REFORMA CURRICULAR

MESA VII MOVILIDAD

Martes 04 de Octubre, 12:30 a 14:30 hrs.

Sala de Juntas de la División de Gestión Empresarial, Módulo D-105

MA  
LAR

Nombre	Cargo	Representante del Departamento	Correo Electrónico	Teléfono(s) de Contacto	Firma
Ingrid Claire Torres	Académico	Departamento de Finanzas	ingridclare17@hotmail.com	38 38 15 07 95	
Inne Del Castillo	Académico	Departamento de Impuestos	indecastillo@gmail.com	333 968 39 200	
Azul García	Académico	Departamento de Ciencias Sociales y Jurídicas	alegahiez@hotmail.com	Cel. 3333683402	
Diego Camps	Profesor Investigador	Departamento de Economía	spenichecucua.udg.mx	25346 ext	
María Inés Pinedo	Profesor Investigador	Departamento de Estudios Regionales- INESER	mcaldeja@cucua.udg.mx	38-17-2287	
María Romo	Profesor Investigador	Departamento de Políticas Públicas	soledadromo@yahoo.com.mx	3313369824 ✓	
María Contreras	Profesor Académico Investigador	Departamento de Métodos Cuantitativos	acoentre@cucua.udg.mx	ext 25288	
Antonio Zarate	Coordinador de Carrera	NEGOCIOS INTERNACIONALES	JOSE.AGUILAR@CUCUA.UDG.MX	37 90 33 00 EXT. 2-5592	

"PROGRAMA DE CAMBIOS INSTITUCIONALES PARA EL DESARROLLO ACADÉMICO DE LA RED UNIVERSITARIA 2010 - 2013"

REUNIÓN DE PROCESO DE REFORMA CURRICULAR  
MESA VIII EVALUACIÓN DE PROGRAMAS EDUCATIVOS  
Martes 04 de Octubre, 13:00 a 15:00 hrs.



Sala de Juntas del Departamento de Métodos Cuantitativos. Módulo M Segundo Nivel.

Nombre	Cargo	Representante del Departamento	Correo Electrónico	Teléfono(s) de Contacto	Firma
López Amezcua	Académico	Departamento de Finanzas	anrique.50lopez@hotmail.com	3013 3504 85 34659592	
Arta Medina Celis	Académico	Departamento de Impuestos	medinacelis@gmail.com	(33) 3770 33 76 3311865115 36562880	
Overrubias Tovar	Académico	Departamento de Ciencias Sociales y Jurídicas	naticcovarrubias@gmail.com	331211-3525 1649-9661 CUCEA EXT 25222	
Jiménez	Académico	Departamento de Economía	Jorge.aguilarecucea.udg.mx	331329 8561	
Lorenzo Pérez	Académico	Departamento de Estudios Regionales-INESER	mopabs@yahoo.com.mx	37703404 ext. 25256	
Pérez	Coord. de Lic. de Administración Gubernamental y Políticas Públicas Locales	Departamento de Políticas Públicas	—	—	—
Romo Morales	Profesor Investigador	Departamento de Políticas Públicas	—	—	—
Coronado	Académico	Departamento de Métodos Cuantitativos	semeic@gmail.com	Ext 25223	
Chavez	COORDINADOR	COORDINADOR	marthare@cucea-udg.mx	37-70-33-00 Ext. 25164	
Angel	Académico	Depos. Contabilidad Res. Asesorías	Utramo5@gmail.com	33-45-74-86	

REUNIÓN DE PROCESO DE REFORMA CURRICULAR  
MESA VIII EVALUACIÓN DE PROGRAMAS EDUCATIVOS  
Martes 04 de Octubre, 13:00 a 15:00 hrs.

Sala de Juntas del Departamento de Métodos Cuantitativos. Módulo M Segundo Nivel.



Nombre	Cargo	Representante del Departamento	Correo Electrónico	Teléfono(s) de Contacto	Firma
Arriaga Arias	Secretario Académico	Secretario Académico	academia@axaand.mx	37703315	
Ochoa Hernández	Responsable del Programa de Formación Docente	Coordinadora de la Mesa		37703300 Ext. 25660	
Quevedo Becerra	Académico	Secretaria de la Mesa		37703300 Ext.	
Castro Sevilla	Académico	Departamento de Administración	uzeliazarok@gmail.com	3310235000	
Ornelas	Académico	Departamento de Mercadotecnia y Negocios	aristypacheco2002@yahoo.com.mx	(33) 37-70-33-43	
Villaseñor	Académico	Departamento de Recursos Humanos	gvillase@cvcea.udg.mx aventura@cencar.udg.mx	38252714 (casa) 37703300 (cucec) 25723	
Huizar Salas	Académico	Departamento de Sistemas de Información	jorge.huizar@gmail.com	37703752	
Maciel Arellano	Académico	Departamento de Sistemas de Información			
Guerra Avalos	Académico	Departamento de Turismo, Recreación y Servicio	neotropia@gmail.com	37703300 extensión 25127 3311969691	
López García	Académico	Departamento de Auditoría	MONICA MARSELA @QUAIR.COM MARICAL@CUCEA.UDG.UX	37-70-33-00 Ext. 25700 311-78-99-76	
Palos Sosa	Académico	Departamento de Contabilidad	mpalos@cucea.udg.mx mpalos@cencar.udg.mx	38259262 03312738794	

"PROGRAMA DE CAMBIOS INSTITUCIONALES PARA EL DESARROLLO ACADÉMICO DE LA RED UNIVERSITARIA 2010 - 2013"

CURSO TALLER DE CURRICULAR

18 de Octubre de 2011, 13:00 - 15:00 hrs.

B - 102



No.	Nombre	Departamento	Firma
1	Dr. Adrián de León Arias	Secretario Académico	
2	Dr. Andrés Valdez Zepeda	Director de la División de Gestión Empresarial	
3	Mtra. Bernardett Ochoa Hernández	Responsable del Programa de Formación Docente	
4	Mtro. Roberto Rodríguez Pérez	Coord. de la Licenciatura en Administración	
5	Mtra. Ma. Carolina Rodríguez	Coord. de la Licenciatura en Administración Financiera y Sistemas	
6	Mtra. Martha Teresa Ramírez Chávez	Coord. de la Licenciatura en Contaduría Pública	marthare@uceca.udg.mx marthare17@yahoo.com.mx
7	Mtro. Juan Fernando Guerrero Herrera	Coord. de la Licenciatura en Recursos Humanos	fgue@uceca.udg.mx
8	Mtra. María de los Angeles Ancona Valdez	Coord. de la Licenciatura en Sistemas de Información	angelica.ancona1@gmail.com
9	Dra. Mónica Marsela López García	Departamento de Auditoría	monicamarsela@gmail.com
10	Mtra. Guadalupe Peguero Rodríguez	Departamento de Contabilidad	lupita.peguero@hotmail.com

J.sanchez.0202@hotmail.com

"PROGRAMA DE CAMBIOS INSTITUCIONALES PARA EL DESARROLLO ACADÉMICO DE LA RED UNIVERSITARIA 2010 - 2013"

CURSO TALLER DE CURRICULAR

18 de Octubre de 2011, 13:00 - 15:00 hrs.

B - 102



No.	Nombre	Cargo	Firma
11	Mtra. Cecilia Rolon Padilla	Departamento de Contabilidad	 cecylolon@hotmail.com
12	Mtra. Livier Padilla Barbosa	Departamento de Contabilidad	 livier@cucea.udg.mx
13	Mtra. Laura Margarita Medina Celis	Departamento de Impuestos	 medinacelis@gmail.com
14	Mtra. Ingrid Georgina Claire Torres	Departamento de Finanzas	 ingridclare7@hotmail.com
15	Dr. Guillermo Vázquez Ávila	Departamento de Mercadotecnia y Negocios Internacionales	
16	Dra. María Guadalupe Villaseñor Gudiño gvillase@cucea.udg.mx	Departamento de Recursos Humanos	 ma. lpe. villaseñor A.
17	Dra. Rocio Maciel Arellano	Departamento de Sistemas de Información	 rmaciel@cucea
18	Mtro. Melchor Orozco Bravo	Departamento de Turismo, Recreación y Servicios	 melchorob@gmail.com
19	MTRA. MA. MELBA DE LOS RÍOS VALDES OROZCO	CIER	 melvaldes@hotmail.com
20	Dra. Rorro Calzadón García	UEA	

"PROGRAMA DE CAMBIOS INSTITUCIONALES PARA EL DESARROLLO ACADÉMICO DE LA RED UNIVERSITARIA 2010 - 2013"

CURSO TALLER DE CURRICULAR

20 de Octubre de 2011, 13:00 - 15:00 hrs.

M 101 Y M 102



No.	Nombre	Departamento /Coord.	Firma
1	Dr. Adrián de León Arias	Secretario Académico	
2	Mtra. Bernardett Ochoa Hernández	Responsable del Programa de Formación Docente	
3	Mtro. Raúl Mercado Pérez	Coord. de la Licenciatura de Administración Gubernamental y Políticas	
4	Mtro. Javier Medina Ortega	Coord. de la Licenciatura en Economía	
5	Mtra. Aida Teresa Segovia Peñuñuri	Coord. de la Licenciatura en Gestión y Economía Ambiental	
6	Dra. Bertha Adelina López Arce	Coord. de la Licenciatura en Turismo	
7	Mtra. Alejandra Zarzosa Codoceo	Coord. de la Licenciatura en Mercadotecnia	
8	Mtro. José Antonio Aguillar Zarate	Coord. de la Licenciatura en Negocios Internacionales	
9	Mtro. Roberto Rodríguez Pérez	Coord. de la Licenciatura en Administración	
10	Mtra. Ma. Carolina Rodríguez	Coord. de la Licenciatura en Administración Financiera y Sistemas	

"PROGRAMA DE CAMBIOS INSTITUCIONALES PARA EL DESARROLLO ACADÉMICO DE LA RED UNIVERSITARIA 2010 - 2013"



CURSO TALLER DE CURRICULAR

20 de Octubre de 2011, 13:00 - 15:00 hrs.

M 101 y M 102

No.	Nombre	Departamento /Coord.	Firma
11	Mtra. Martha Teresa Ramírez Chávez	Coord. de la Licenciatura en Contaduría Pública	
12	Mtro. Juan Fernando Guerrero Herrera	Coord. de la Licenciatura en Recursos Humanos	
13	Mtra. María de los Ángeles Ancona Valdez	Coord. de la Licenciatura en Sistemas de Información	
14	Dr. Víctor Aceves Ramos	Departamento de Administración	
15	Mtra. Carla D. Aceves Ávila	Departamento de Ciencias Sociales y Jurídicas	
16	Dra. Patricia Núñez Martínez	Departamento de Ciencias Sociales y Jurídicas	
17	Mtro. Mario Ruiz Ortega	Departamento de Ciencias Sociales y Jurídicas	
18	Dr. Martín Guadalupe Romero Morett	Departamento de Economía	
19	Mtra. Martha Elena Campos Ruíz	Departamento de Estudios Regionales INESER	
20	Dra. Laura Plazola Zamora	Departamento de Métodos Cuantitativos	

"PROGRAMA DE CAMBIOS INSTITUCIONALES PARA EL DESARROLLO ACADÉMICO DE LA RED UNIVERSITARIA 2010 - 2013"

CURSO TALLER DE CURRICULAR

20 de Octubre de 2011, 13:00 - 15:00 hrs.

M 101 y M 102



No.	Nombre	Departamento /Coord.	Firma
21	Mtra. Ana Torres Mata	Departamento de Métodos Cuantitativos	
22	Dra. Sara Leticia Marín Maldonado	Departamento de Métodos Cuantitativos	
23	Mtra. Ma. de la Luz Pimiento Monje	Departamento de Métodos Cuantitativos	<i>Ma de la Luz Pimiento Monje</i>
24	Dra. Concepción Patiño Guerra	Departamento de Políticas Públicas	
25	Dra. Mónica Marsela López García	Departamento de Auditoría	
26	Mtra. Guadalupe Peguero Rodriguez	Departamento de Contabilidad	
27	Mtra. Cecilia Rolon Padilla	Departamento de Contabilidad	
28	Mtra. Livier Padilla Barbosa	Departamento de Contabilidad	
29	Mtra. Laura Margarita Medina Celis	Departamento de Impuestos	
30	Mtra. Ingrid Georgina Claire Torres	Departamento de Finanzas	



"PROGRAMA DE CAMBIOS INSTITUCIONALES PARA EL DESARROLLO ACADÉMICO DE LA RED UNIVERSITARIA 2010 - 2013"

CURSO TALLER DE CURRICULAR

20 de Octubre de 2011, 13:00 - 15:00 hrs.

M 101 y M 102



No.	Nombre	Cargo	Firma
31	Dr. Guillermo Vázquez Ávila	Departamento de Mercadotecnia y Negocios Internacionales	
32	Dra. María Guadalupe Villaseñor Gudiffo	Departamento de Recursos Humanos	ma. Gpe. Villaseñor G.
33	Dra. Rocio Maciel Arellano	Departamento de Sistemas de Información	
34	Mtro. Melchor Orozco Bravo	Departamento de Turismo, Recreación y Servicios	
35	Mtro. ENRIQUE VERA SANTILLANA	DEPARTAMENTO DE MERCADOTECNIA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES	
36	Wendy Dora Pérez		
37	Prof. Fundador FERRER	Septo de cuarenta CEEP	
38	MA. MEISA DEL R. VARELA PERAZ		meisavales@hotmail.com
39			
40			

"PROGRAMA DE CAMBIOS INSTITUCIONALES PARA EL DESARROLLO ACADÉMICO DE LA RED UNIVERSITARIA 2010 - 2013"

CURSO TALLER DE CURRICULAR

21 de Octubre de 2011, 13:00 - 15:00 hrs.

M 101 y M 102



No.	Nombre	Departamento /Coord.	Firma
1	Dr. Adrián de León Arias	Secretario Académico	
2	Mtra. Bernardett Ochoa Hernández	Responsable del Programa de Formación Docente	
3	Mtro. Raúl Mercado Pérez	Coord. de la Licenciatura de Administración Gubernamental y Políticas	
4	Mtro. Javier Medina Ortega	Coord. de la Licenciatura en Economía	
5	Mtra. Aída Teresa Segovia Peñuñuri	Coord. de la Licenciatura en Gestión y Economía Ambiental	
6	Dra. Bertha Adelina López Arce	Coord. de la Licenciatura en Turismo	
7	Mtra. Alejandra Zarzosa Codoceo	Coord. de la Licenciatura en Mercadotecnia	
8	Mtro. José Antonio Aguilar Zarate	Coord. de la Licenciatura en Negocios Internacionales	
9	Mtro. Roberto Rodríguez Pérez	Coord. de la Licenciatura en Administración	
10	Mtra. Ma. Carolina Rodríguez	Coord. de la Licenciatura en Administración Financiera y Sistemas	

"PROGRAMA DE CAMBIOS INSTITUCIONALES PARA EL DESARROLLO ACADÉMICO DE LA RED UNIVERSITARIA 2010 - 2013"

CURSO TALLER DE CURRICULAR

21 de Octubre de 2011, 13:00 - 15:00 hrs.

M 101 y M 102



No.	Nombre	Departamento /Coord.	Firma
11	Mtra. Martha Teresa Ramirez Chávez	Coord. de la Licenciatura en Contaduría Pública	
12	Mtro. Juan Fernando Guerrero Herrera	Coord. de la Licenciatura en Recursos Humanos	
13	Mtra. Maria de los Angeles Ancona Valdez	Coord. de la Licenciatura en Sistemas de Información	
14	Dr. Víctor Aceves Ramos	Departamento de Administración	
15	Mtra. Carla D. Aceves Ávila	Departamento de Ciencias Sociales y Jurídicas	
16	Dra. Patricia Núñez Martínez	Departamento de Ciencias Sociales y Jurídicas	
17	Mtro. Mario Ruiz Ortega	Departamento de Ciencias Sociales y Jurídicas	—
18	Dr. Martín Guadalupe Romero Morett	Departamento de Economía	—
19	Mtra. Martha Elena Campos Ruiz	Departamento de Estudios Regionales INESER	
20	Dra. Laura Plazola Zamora	Departamento de Métodos Cuantitativos	

"PROGRAMA DE CAMBIOS INSTITUCIONALES PARA EL DESARROLLO ACADÉMICO DE LA RED UNIVERSITARIA 2010 - 2013"

CURSO TALLER DE CURRICULAR

21 de Octubre de 2011, 13:00 - 15:00 hrs.

M 101 y M 102



No.	Nombre	Departamento /Coord.	Firma
21	Mtra. Ana Torres Mata	Departamento de Métodos Cuantitativos	
22	Dra. Sara Leticia Marín Maldonado	Departamento de Métodos Cuantitativos	
23	Mtra. Ma. de la Luz Pimienta Monje	Departamento de Métodos Cuantitativos	
24	Dra. Concepción Patiño Guerra	Departamento de Políticas Públicas	
25	Dra. Mónica Marsela López García	Departamento de Auditoría	
26	Mtra. Guadalupe Peguero Rodriguez	Departamento de Contabilidad	
27	Mtra. Cecilia Rolon Padilla	Departamento de Contabilidad	
28	Mtra. Livier Padilla Barbosa	Departamento de Contabilidad	
29	Mtra. Laura Margarita Medina Celis	Departamento de Impuestos	
30	Mtra. Ingrid Georgina Claire Torres	Departamento de Finanzas	

"PROGRAMA DE CAMBIOS INSTITUCIONALES PARA EL DESARROLLO ACADÉMICO DE LA RED UNIVERSITARIA 2010 - 2013"

CURSO TALLER DE CURRICULAR

21 de Octubre de 2011, 13:00 - 15:00 hrs.

M 101 y M 102



No.	Nombre	Cargo	Firma
31	Dr. Guillermo Vázquez Ávila	Departamento de Mercadotecnia y Negocios Internacionales	
32	Dra. María Guadalupe Villaseñor Gudiño	Departamento de Recursos Humanos	Ma. Spe. Villaseñor G.
33	Dra. Rocio Maciel Arellano	Departamento de Sistemas de Información	
34	Mtro. Melchor Orozco Bravo	Departamento de Turismo, Recreación y Servicios	
35	Wendy Díaz	Pol Pub	
36	Md. Melina de Rivas Oleas	CIEP	Melina de Rivas Oleas
37	Dra. Rocío Calderón García	CIEP	
38	Socorro Arias	CIEP	Socorro Arias
39	Carlos C. Courty	D.H.	
40	Segio E. Campos Clairé	Cont.	

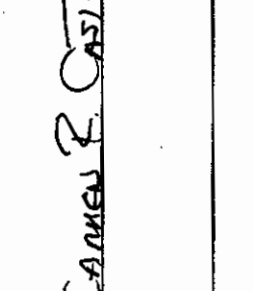
"PROGRAMA DE CAMBIOS INSTITUCIONALES PARA EL DESARROLLO ACADÉMICO DE LA RED UNIVERSITARIA 2010 - 2013"



CURSO TALLER DE CURRICULAR

21 de Octubre de 2011, 13:00 - 15:00 hrs.

M 101 - M 102

No.	Nombre	Departamento /Coord.	Firma
41	CARMEN R. CASTRO ALDRETE	MKT. y Neg. INT.	
42			
43			
44			
45			
46			
47			
48			
49			
50			