

UNIDAD DE APRENDIZAJE

IDENTIFICACIÓN DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE

Unidad académica: Facultad de Contaduría Administración e Informática							
Programa educativo: Especialidad en Gestión de Recursos Humanos							
Unidad de aprendizaje: Administración 4.0				Ciclo de formación: disciplinar - optativa			
				Eje de formación: teórico práctico			
				Semestre: 2do.			
Elaborado por: Dra. Avelina Velasco Ocampo Dr. Augusto Renato Pérez Mayo Dr. Felipe de Jesús Bonilla Sánchez Dr. Fernando Romero Torres Mtra. Jeanine Villanueva Ávila Dr. Pablo Guerrero Sánchez				Fecha de elaboración: 22 de noviembre de 2022			
				Fecha de revisión y actualización			
Cla ve:	Horas teóricas:	Horas prácticas:	Horas totales:	Créditos:	Tipo de unidad de aprendizaje:	Carácter de la unidad de aprendizaje	Modalida d
No Appli ca	2	1	3	5	Optativo	Posgrado	Presenci al
Programa educativo en el que se imparte: Especialidad en Gestión de Recursos Humanos							

PRESENTACIÓN

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

PROPÓSITO

Formar personas especialistas en Recursos Humanos competentes en la administración altamente competitivos en la administración e Industria 4.0 mediante el conocimiento de las innovaciones tecnológicas en la transformación digital y la administración de las empresas hacia la industria 4.0 para que sean capaces de dirigir y administrar a través de las herramientas tecnológicas de la industria 4.0 con una actitud positiva, trabajando en equipo, dirigir con alto sentido humanista, ética profesional y comprometidos con el desarrollo sostenible.

COMPETENCIAS QUE CONTRIBUYEN AL PERFIL DE EGRESO

Competencias básicas	
• Lectura, análisis y síntesis • Comunicación oral y escrita • Aprendizaje estratégico	
Competencias genéricas	
Cognitivas-metacognitivas • Pensamiento crítico • Creatividad Socioemocionales genéricas • Trabajo colaborativo • Cuidado de sí • Orientación al logro • Gestión emocional • Apertura a la experiencia • Relación con otros/as Digitales genéricas • Búsqueda, valoración y gestión de información • Comunicación y colaboración en línea Socioculturales genéricas • Integridad personal • Comunicación en un segundo idioma • Interculturalidad • Responsabilidad social y ciudadana • Aprecio por la vida y la diversidad	
Competencias laborales	
Competencias específicas disciplinares	
Habilidades	• Coordina grupos de trabajo para desarrollar procesos participativos y aprovechar el potencial de los recursos humanos, a través de la generación de cambios conductuales favorables a los objetivos otorgando confianza a su personal.

- Implementa elementos y técnicas para permitir identificar la prospectiva del factor humano de valores y culturas organizacionales, analizando las fortalezas y debilidades mediante evaluaciones y diseños de sistemas de información.
- Coordina el trabajo colaborativo en grupos para la toma de decisiones equilibradas analizando los cambios laborales.
- Propone mejoras en las organizaciones para eficientar la gestión de los recursos humanos a través del diseño de estrategias

Actitudes:

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

Valores:

- Conduce su actuación personal y profesional, para defender la confidencialidad de la información que maneja a través de su compromiso ético
- Ejerce su honestidad para desempeñar sus funciones con responsabilidad, con respecto a sus compañeros/compañeras de trabajo
- Se compromete al cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales para elevar la calidad humana a través de la mejora del entorno laboral
- Valora la equidad y diversidad de género para mejorar las relaciones laborales a través del respeto humano

Competencias transferibles para el trabajo

Digitales para el trabajo

- Utiliza herramientas digitales para la selección, contratación de personal por medio del análisis de datos en los perfiles de puestos.
- Conoce el manejo de bases de datos que contribuyen a la transformación digital y a la digitalización de las organizaciones, a través de la creación, análisis e interpretación de las mismas

Socioemocionales para el trabajo

- Comunica de forma asertiva para establecer comunicación efectiva de forma proactiva y con inteligencia emocional
Reconoce el agotamiento emocional para reducir los riesgos de estrés laboral de forma ética
- Gestiona las emociones humanas en las organizaciones, a través de estrategias de comunicación asertiva para mejorar el ambiente organizacional

Competencias para el trabajo transdisciplinar:

- Comprende elementos sociales, médicos, psicológicos, estadísticos y lingüísticos para la correcta interacción entre grupos humanos de alto desempeño
- Establece planes y proyectos para el desarrollo transdisciplinar del recurso humano, a través de actividades de educación y aprendizaje para el buen vivir.

Competencias para el aprendizaje a lo largo de la vida laboral

- Aprende conocimientos innovadores relativos a la gestión humana de forma autónoma y continua usando las diferentes plataformas digitales
- Utiliza herramientas digitales aprendidas de forma autónoma para resolver problemáticas de gestión en recursos humanos que se presenten en el futuro
- Observa de forma crítica la gestión del recurso humano para identificar oportunidades de mejora, y establecer procesos que permitan a las organizaciones adaptarse de forma resiliente a los continuos cambios del entorno empresarial.

CONTENIDOS

Bloques	Temas
1.Introducción a la industria y sociedad 4.0	• importancia de la industria; • las subsecuentes revoluciones industriales; • la evolución de la sociedad del conocimiento; • marco ético y socioeconómico de la Industria 4.0;
2.- Los pilares tecnológicos de la Industria 4.0	• internet de las cosas (IoT); • computación en la nube; • Big Data; • realidad aumentada; • fabricas Inteligentes (IIoT); • ciberseguridad.
3.- Modelos de negocio industria 4.0	• modelos de negocios basados en la industria 4.0; • interacciones en una economía de plataforma; • la logística en la Industria 4.0; • la evolución del cliente en la era digital y las 10 reglas del retail 4.0.

4.- Desarrollo de competencias en la Industria 4.0	• las nuevas competencias en una industria conectada; • los retos en la formación de profesionistas de la Industria 4.0; • nuevas formas de trabajo.
--	--

ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA – APRENDIZAJE

Estrategias de aprendizaje sugeridas				
Aprendizaje basado en problemas	☐	Nemotecnia		☐
Estudios de caso	☒	Análisis de textos		☒
Trabajo colaborativo	☒	Seminarios		☐
Plenaria	☐	Debate		☒
Ensayo	☒	Taller		☐
Mapas conceptuales	☒	Ponencia científica		☐
Diseño de proyectos	☐	Elaboración de síntesis		☐
Mapa mental	☒	Monografía		☐
Práctica reflexiva	☒	Reporte de lectura		☒
Trípticos	☐	Explosión oral		☒
Otros				
Estrategias de enseñanza sugeridas				
Presentación oral (conferencia o exposición) por parte del docente	☒	Experimentación (prácticas)		☐
Debate o Panel	☒	Trabajos de investigación documental		☒
Lectura comentada	☒	Anteproyectos de investigación		☐
Seminario de investigación	☐	Discusión guiada		☐
Estudio de Casos	☒	Organizadores gráficos (Diagramas, etc.)		☐
Foro	☐	Actividad focal		☐
Demostraciones	☐	Analogías		☐
Ejercicios prácticos (series de problemas)	☐	Métodos de proyectos		☐
Interacción con la realidad (a través de ideos, fotografías, dibujos software especialmente diseñado)	☐	Exploración de la web		☒
Archivo	☐	Portafolio de evidencias		☐
Ambiente virtual (foros, chat, correos, ligas a otros sitios web, otros)	☐	Enunciado de objetivo o intenciones		☐

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Criterios	Porcentaje
Trabajos para entregar, criterios; documentación y citas de autores teóricos, con citas adecuadas y búsqueda en bases de datos científicas del estado del arte	50 %
Participaciones en clase, criterios; fundamentada en las lecturas teóricas realizadas previas a la clase	50%
Total	100 %

PERFIL DEL PROFESOR

Cuenta con estudios de posgrado en el ámbito de la administración y gestión de recursos humanos. Posea experiencia docente o laboral en organizaciones públicas o privadas en alguna o varias de dichas áreas.

REFERENCIAS

Básica:

Cohen, D. (2014) Tecnología de la información, ed. Mc Graw Hill

Chiavenato, I. (2020) Gestión del talento humano, ed. Mc Graw Hill

Gomez-Diaz, C (2001) Teorías de la cultura organizacional, pag, ResearchGate

Guizar, R. (2002) Desarrollo Organizacional, ed. Mc Graw Hill

Meneses, C. (2014) Cultura y clima organizacional, ed. Publica

Ortega, M. (2016) La cultura organizacional, ed. Fomeq

Patron, R. (2007) Metodología para estudios de clima organizacional en las Mipymes, Revista iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo

Rivera, M. (2017) Revolución digital, ed. Conecta

Uribe, J. (2015) Clima y ambiente organizacional, ed. Manual Moderno.