



**XVII Congreso Internacional sobre Innovaciones en Docencia e Investigación en  
Ciencias Económico Administrativas**



**Ponencia:**

**Caracterización de los estudios de Posgrado en Ciencias Económico Administrativas  
Caso de Estudio: Maestría en Recursos Humanos**

**Autores:**

**Dra. Ana Isabel Ordóñez Parada<sup>1</sup>  
Dra. Carmen Romelia Flores Morales<sup>2</sup>  
Ph.D Elva Norma Martínez Murillo<sup>3</sup>**

**Universidad Autónoma de Chihuahua, México**

**Área temática:**

**Modelo educativo, planes y programas de estudio**

---

<sup>1</sup> Doctora en Administración Pública y Maestría en Administración, (614) 4-98-94-94, aordonez@uach.mx

<sup>2</sup> Doctora en Administración y Maestría en Administración, (614)3-94-23-81, rmflore@uach.mx

<sup>3</sup> Ph D. en Recursos Humanos y Maestría en Administración, (614) 1-52-79-99, maestra5504@yahoo.com.mx

## **RESUMEN**

El objetivo principal de la presente investigación fue identificar las características de los estudios de Posgrado en Ciencias Económico Administrativas en la Maestría de Recursos Humanos. Lo anterior se obtuvo mediante una revisión de documentos. Se analizaron un total de 20 universidades que se establecen en la página de internet “ranking web mejores universidades de México”. Se trata de una investigación no experimental, cualitativa, aplicada, descriptiva y modo documental. Como principal resultado se observa: el número de materias está entre 14 y 16 materias, su campo laboral es la iniciativa privada. El perfil de ingreso requiere conocimientos en clima organizacional y experiencia laboral. El egresado adquiere comprensión en toma de decisiones, competencias en gestión del talento, capacidad analítica y habilidad de negociación. La mayoría de las universidades cuentan con becas propias de la universidad y de Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT). La forma de titulación es por medio de examen profesional y tesis.

**Palabras clave: Maestría en Recursos Humanos, el perfil de ingreso y egreso, competencias, campo laboral.**

## **INDICE GENERAL**

|                                |    |
|--------------------------------|----|
| RESUMEN                        | 1  |
| I. INTRODUCCION                | 3  |
| 1.1 Antecedentes               | 3  |
| 1.2 Planteamiento del Problema | 6  |
| 1.3 Preguntas de Investigación | 7  |
| 1.4 Objetivos                  | 7  |
| 1.5 Hipótesis                  | 7  |
| 1.6 Justificación              | 8  |
| II. MARCO DE REFERENCIA        | 8  |
| III.-CRITERIOS METODOLÓGICOS   | 10 |
| IV.-ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS | 12 |
| V.- CONCLUSIONES               | 20 |
| VI.-RECOMENDACIONES            | 21 |
| VII.-BIBLIOGRAFÍA              | 22 |
| VIII.-ANEXOS                   | 24 |

## **I. INTRODUCCION**

El deseo de superación en el ámbito profesional, laboral y personal, es una de las principales motivaciones por la cual se ingresa a los diferentes Posgrados que se ofrecen en México, sin embargo existen otros motivos que mueven a los egresados de licenciatura a acceder a estudios superiores, entre estos se encuentran: el enriquecimiento de los méritos curriculares, la titulación, la posibilidad de obtener mayores ingresos y la globalización entre otros. Las Maestrías buscan ampliar y desarrollar los conocimientos para la solución de problemas disciplinarios, interdisciplinarios o profesionales, y además dotar a la persona de los instrumentos básicos que la habilitan como investigador en un área específica de las ciencias, de las artes o de las tecnologías, que le permitan profundizar teórica y conceptualmente en un campo del saber.

El objetivo de esta investigación es identificar las características de los estudios de Posgrado en las Ciencias Económico Administrativas tomando como caso de estudio la Maestría en Recursos Humanos, teniendo como indicadores, el perfil de ingreso, el perfil de egreso, competencias, plan de estudios, campo laboral, modelo de enseñanza y forma de titulación.

Los resultados permitieron conocer las características que definen a la Maestría de Recursos Humanos en cada universidad, en base a los indicadores antes mencionados.

### **1.1 Antecedentes**

La UNAM otorga la primera Maestría en 1940 y el primer doctorado en 1947 en la Facultad de Ciencias (Universidad Autónoma de México ,2012).

De 1940 a 1970 el crecimiento de los estudios de Posgrado Cardoso Espinoza, E.O.& Cerecedo Delgado, M.T., (2011) fue relativamente lento, existiendo una gran dependencia de las universidades extranjeras para la formación de científicos y profesionales de alto nivel. Arredondo (1986). Sin embargo, a partir de 1970 se inicia un elevado crecimiento; en ese año existía una matrícula de 5,953 estudiantes en el posgrado. En 1980 se registró un total de 25,502 alumnos y para 1990 la población ascendía a 43,965. En el lapso de 20 años la cantidad de estudiantes inscritos a nivel posgrado se incremento 7.3 veces. La década de los noventa muestra que el rasgo más evidente del Sistema de Educación Superior en

México, ha sido el cambio de su dinámica de crecimiento, ya que mientras la matrícula de licenciatura creció cerca de 10% entre 1900 y 1996, la del posgrado aumentó en alrededor del 20%. Esta información revela el crecimiento vertical de lo que hoy se denomina el cuarto nivel: los Posgrados (Oropeza ,2002).

Los estudios de posgrado pueden colocarse como una oportunidad para todo aquel profesionista que desea capacitarse aún más con respecto a los que sólo cursaron estudios de nivel superior, como una forma de actualización, o un camino para su formación como investigador, aunque puede ser también visto como un valor agregado para su currículum vitae, según datos obtenidos por la Universidad Nacional Autónoma de México, la Universidad Autónoma Metropolitana y el Instituto Politécnico Nacional. Siendo los estudios de Posgrado la cumbre más alta del sistema educativo, es posible establecerlos como dadores de cultura, de perfeccionamiento en algún área de estudios, pero sobre todo, deben ser visualizados como una oportunidad para ampliar los horizontes y para tener la capacidad de observar los problemas desde una perspectiva diferente, que permita encontrarles soluciones efectivas, basadas en elementos teóricos que le den sustentabilidad. Para ellos, los educandos deberán aplicar la creatividad y la innovación para dar respuesta a las necesidades del país (Reyes ,2005).

En el año de 1996. Se inicia la impartición de la Maestría en Administración de Recursos Humanos en Zacatepec Morelos, en coordinación con el Instituto Tecnológico de Zacatepec (Facultad de Contaduría y Administración ,2013).

En México hay 8,522 programas de posgrado ofrecidos por 1,423 instituciones de las cuales 1,134 son particulares, y 289 públicas. Las instituciones de educación superior públicas cubren el 37% de oferta nacional de posgrado, mientras que las particulares representan el 63% de la oferta nacional. Los Posgrados del área de humanidades y Ciencias sociales comprenden el 62% del total nacional y las instituciones particulares ofrecen 3,733 programas (78%) en estas áreas. La calidad educativa de un programa puede ser vista desde tres dimensiones: 1) Un programa educativo será considerado de calidad si logra sus metas y los objetivos previstos; 2) Un programa educativo será de calidad si incluye contenidos valiosos y útiles, que responden a los requerimientos necesarios para formar de manera integral al alumno, para preparar profesionistas, excelentes acordes con

las necesidades sociales, que los prevean de herramientas valiosas para la integración del individuo en forma completa a la sociedad y 3) Un programa de calidad será aquel que cuente con los recursos necesarios y, sobre todo, que los emplee de manera eficiente, es decir una buena planta física, laboratorios, programas de capacitación docente, así como un buen sistema académico y administrativo, incluyendo apropiadas técnicas de enseñanza y un equipo suficiente. Por lo tanto los criterios generales que se pueden utilizar para medir la calidad de un programa son: 1) La eficacia y eficiencia; 2) la pertinencia y 3) la trascendencia y equidad ( Cardoso, E.O & Cerecedo, M.T. ,2011).

La importancia de estudiar la Maestría en Recursos Humanos es gracias a los factores de competitividad existentes hoy en día que vienen determinados por un estado socioeconómico cambiante que se define a su vez por unos mercados internacionales e interdependientes, producto de una mayor conectividad que se deriva del uso de las nuevas tecnologías. Ante este entorno, las empresas han de reaccionar y atender a los nuevos criterios competitivos: capacidad de reacción ante los cambios, eficiencia, diferenciación y capacidad innovadora. Como contestación, las compañías implantan nuevos modelos organizativos basados en su capital humano como diferencia competitiva. La Maestría en Recursos Humanos forma profesionistas autónomos con una visión global y ética, con la capacidad de proporcionar soluciones innovadoras a los problemas en los diversos campos de los Recursos Humanos, de manera consistente y eficiente, utilizando metodología de actualizada, desarrollo de habilidades, capacidades y actitudes administrativas con conocimientos de vanguardia, para incursionar y resolver problemas de manera eficiente en el ámbito de los Recursos Humanos. (Universidad de Autónoma de Nuevo León ,2003).

## **1.2 Planteamiento del problema**

Los estudiantes en general se llenan de incertidumbre al momento de elegir la escuela de nivel superior en la que realizaran sus estudios universitarios para poder ejercer su carrera. Esta decisión debe de ser tomada con mucha asertividad y determinación ya que la demanda de carreras, maestr, doctorados, etc. es sumamente importante ya que puede llegar a ser la solución a un futuro productivo.

La demanda de Maestrías es un punto extremadamente importante. En caso de contar con las mejores de ellas, el trabajador puede llegar a ser ascendido, ya que los jefes toman más en cuenta a los empleados que están mejor preparados para realizar cambios laborales, Una discrepancia de no elegir las Maestrías acordes a sus trabajos, daría como resultado estar siempre en el mismo puesto que cualquier otro individuo puede tener y no ser tomado en cuenta para desarrollo laboral o mejoras de la planta o producción.

Con base en lo expresado, la presente investigación busca dar respuesta a:

¿Cuales son las características de los estudios de posgrado relacionados con Recursos Humanos?

Y adicionalmente se plantea las siguientes interrogantes específicas:

- 1.- ¿Cuál es el perfil de ingreso de los posgrados en la Maestría de Recursos Humanos?
- 2.- ¿Cuál es el perfil de egreso de los posgrados en al Maestría de Recursos Humanos?
- 3.- ¿Cuales son las competencias de los posgrados en al Maestría de Recursos Humanos?
- 4.- ¿Cual es el campo laboral de los posgrados en al Maestría de Recursos Humanos?

### **1.3 Objetivo de la investigación**

#### **Objetivo general**

Describir las características de los estudios de posgrado en Ciencias Económico Administrativas de la Maestría de Recursos Humanos.

#### **Objetivos específicos:**

1. Identificar el perfil de ingreso de los posgrados en la Maestría de Recursos Humanos.
2. Identificar el perfil de egreso de los posgrados en la Maestría de Recursos Humanos.
3. Identificar las competencias que desarrolla el posgrado en la Maestría en Recursos Humanos.

4. Identificar el campo laboral que tienen los estudios de posgrado en la Maestría en Recursos Humanos.

#### **1.4 Formulación de la hipótesis**

**Hipótesis General:** Las principales características de los estudios de posgrado en las ciencias económico administrativas en la Maestría en Recursos Humanos son: el perfil de ingreso, el perfil de egreso, las competencias ,el plan de estudio, el campo laboral, y la forma de titulación.

#### **Hipótesis específicas:**

1. El principal perfil de ingreso se identifica con los aspirantes relacionados con Recursos Humanos con formación profesional en su mayoría licenciaturas.
2. .El principal perfil de egreso esta orientado para atender básicamente a la iniciativa privada.
3. Las principales competencias que posee el egresado del posgrado de la Maestría de Recursos Humanos son la capacidad analítica, habilidades de negociación y toma de decisiones
4. El principal campo laboral que tienen los estudios de posgrado de la Maestría en Recursos Humanos establece la iniciativa privada.

#### **1.5 Justificación y Delimitación del Estudio**

##### **Justificación:**

Con esta investigación se pretendió determinar las características de la Maestría en Recursos Humanos en 20 universidades que ofertan la Maestría según ranking de universidades en México. En cuanto a perfil de ingreso, perfil de egreso, competencias, modelo de enseñanza, plan de estudios, campo laboral y su forma de titulación; con el fin de analizar las características con las que cuenta cada universidad y con ello obtener resultados que ayuden a mejorar las expectativas para los aspirantes.

**Delimitación:**

El estudio comprenderá a partir del mes de octubre a noviembre del 2013 en las mejores 20 universidades que se encuentran dentro del rango de las 94 según ranking de universidades en México que ofertan la Maestría de Recursos Humanos.

**II. MARCO DE REFERENCIA****Marco Conceptual:**

Se hace referencia a los siguientes términos utilizados en el desarrollo de esta investigación

**Estudios de Posgrado**

Se llaman estudios de posgrado a los estudios universitarios posteriores al título de grado y comprenden los estudios de Maestría y doctorado (Tapia, 2005).

Además de los estudios propiamente dichos, se puede incluir a la investigación postdoctoral y a los cursos de especialización dentro de este ámbito académico. Se trata de un nivel educativo que forma parte del tipo superior, o de segundo y tercer ciclo en la nomenclatura legislativa española. Tiene como antecedente obligatorio la titulación de pregrado.

**Administración de Recursos Humanos (ARH)**

Es la utilización de las personas como recursos para lograr objetivos organizacionales (Mondy, 2005).

**Plan de estudios**

Brinda directrices en la educación, los docentes se encargan de instruir a los estudiantes de acuerdo al plan de estudios asignado. En el desarrollo de un plan de estudios se incluye, además de la formación, el entrenamiento de los futuros profesionales. Esto quiere decir que, junto a las técnicas particulares de cada disciplina, se busca que el estudiante adquiera responsabilidad acerca de su futuro profesional y la incidencia que tendrá a nivel social (Tapia, 2005).

## **Eficacia**

Hacer lo correcto, alcanzar las metas (Decenzo,2002).

Completar las actividades para conseguir las metas de la organización se define como hacer las cosas correctas (Robbins ,2005).

## **Marco Teórico**

### **El posgrado latinoamericano**

Los beneficios obtenidos al tener un título de Maestría, es el reconocimiento que se da a la persona por haber cursado ese grado de educación superior, la congratulación de los familiares y amigos además del reconocimiento que le dan las organizaciones que consta desde ser tomado en cuenta para ascensos, mejoras de sueldo, opiniones referentes a la organización y mejoras laborales. También el aprendizaje de cada individuo al tomar su Maestría concluyendo:

Poder, mejor capacidad de análisis, un nivel superior de conocimiento, superioridad en la sociedad y reconocimiento laboral (Tapia, 2005).

El propósito de la Maestría en Administración en Recursos Humanos es formar líderes con un alto sentido humano y plenamente capacitado para la dirección e innovación de las organizaciones, que coadyuven al logro de los objetivos planteados aún en los entornos más complejos y cambiantes. Habilitados para interactuar tanto con las diversas áreas funcionales de las empresas u organizaciones, así como también con los diversos grupos externos que afectan y/o son afectados por el desempeño de estas (Universidad Autónoma de Nuevo León 2013).

La gestión de Recursos Humanos es el manejo estratégico de los empleados que individual y colectivamente contribuyen a alcanzar los objetivos estratégicos de la organización. Asumiendo que los empleados de una organización son individuos con su propio mapa mental y percepciones, sus propios logros y personalidades, no pueden ser percibidos como un todo, la gestión de Recursos Humanos sostiene que la organización debe ser capaz

de emplear tanto la psicología de los individuos como la de los grupos para comprometer a los empleados a alcanzar objetivos organizacionales (Pomoni,2008).

### **III. CRITERIOS METODOLOGICOS**

**Naturaleza:** Cualitativa ya que las variables estudiadas no se miden de manera numérica.

**Forma:** Descriptiva, detalla las características del fenómeno estudiado.

**Tipo de investigación:** Aplicada, no experimental y transeccional dado que el conocimiento que genera será de interés para la secretaría de Investigación y Posgrado.

**Modo:** Documental (basada en la web). Este estudio se llevara a cabo por internet a través de las páginas de las Universidades en México.

**Métodos de investigación:** Analítico-Sintético porque descompone el fenómeno estudiado para entender sus características.

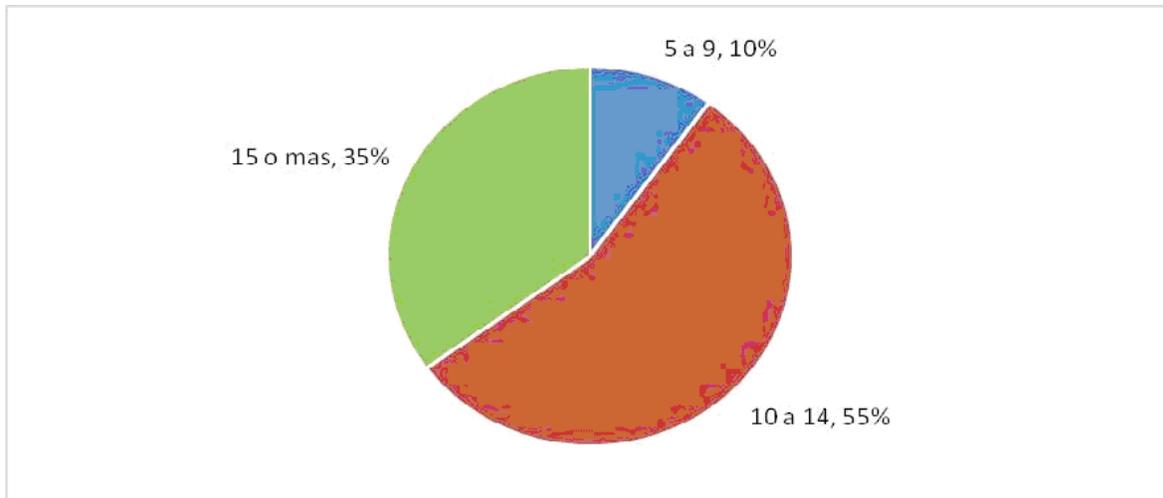
**Técnicas de investigación:** Se basa en la recolección de la información y el procesamiento de la misma para resultados.

**Población:** 20 universidades que ofertan la Maestría en Recursos Humanos según página web ranking de las mejores universidades.

**Diseño de la investigación:** para dar a conocer los objetivos específicos de esta investigación se realizaron los cuestionarios a los sitios de las extensiones de posgrado a las 20 universidades.

#### IV. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Gráfica 1. Materias del plan de estudios de la Maestría en Recursos Humanos.



Fuente: Elaboración propia (2013)

En la gráfica 1 se muestra que el 55% de las Maestrías en Recursos Humanos cuentan con un número de materias en el plan de estudios de entre 10 y 14, el 35% de 15 o más materias y solo el 10% entre 5 y 9 materias en su plan de estudios.

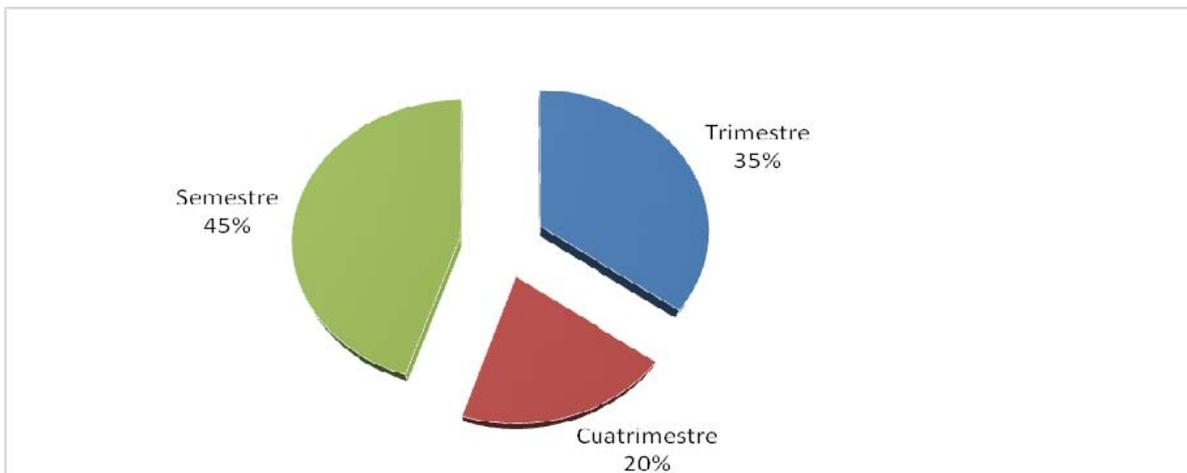
Gráfica 2. Tiempo del plan de estudios de la Maestría en Recursos Humanos.



Fuente Elaboración propia (2013).

La gráfica 2 muestra que el 90% de las Maestrías en Recursos Humanos tiene una duración de 2 años o menos en el plan de estudios, un 5% de las Maestrías de 3 a 4 años y el otro 5% una duración de más de 5 años.

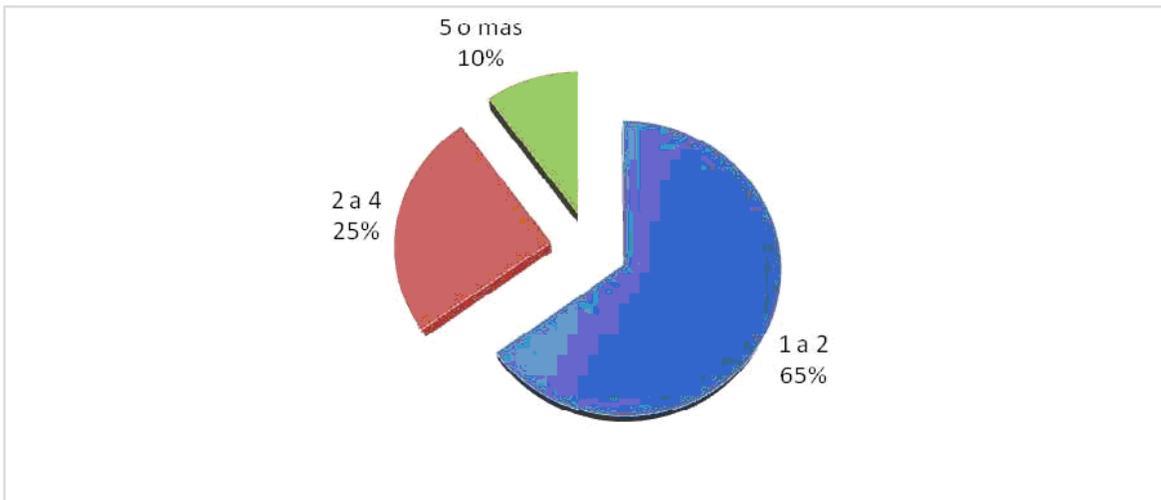
Gráfica 3. Periodos del plan de estudios de la Maestría en Recursos Humanos.



Fuente: Elaboración propia (2013).

En la gráfica 3 se muestra que el 45% de las Maestrías en Recursos Humanos maneja un plan de estudios semestral, un 35% trimestral y solo un 20% se cuenta con plan de estudios cuatrimestral.

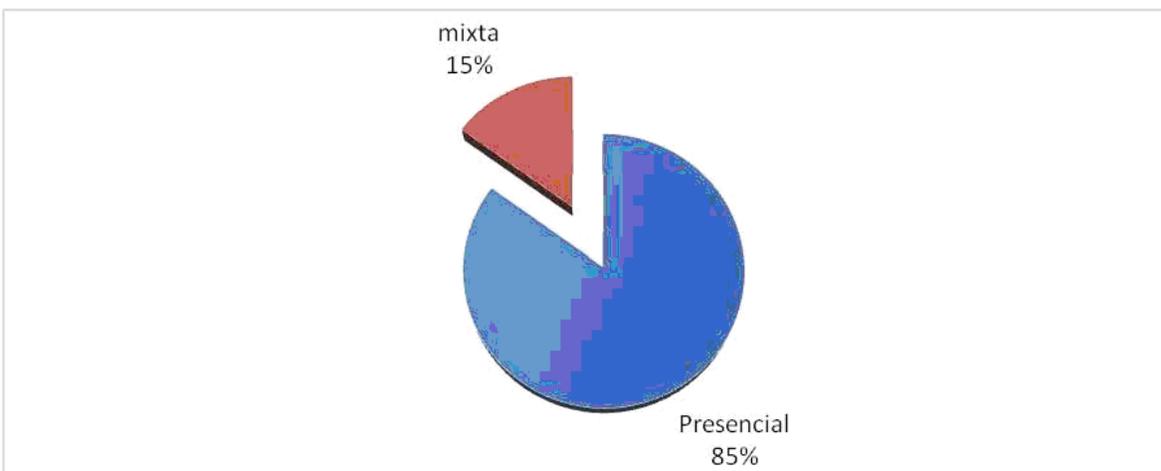
**Gráfica 4. Numero de materias optativas del plan de estudios de la Maestría en Recursos Humanos.**



Fuente: Elaboración propia (2013).

En la gráfica 4 se muestra que el 65% de las Maestrías en Recursos Humanos maneja entre 1 y 2 materias optativas en el plan de estudios, el 25% entre 2 y 4 materias y el 10% 5 materias o más.

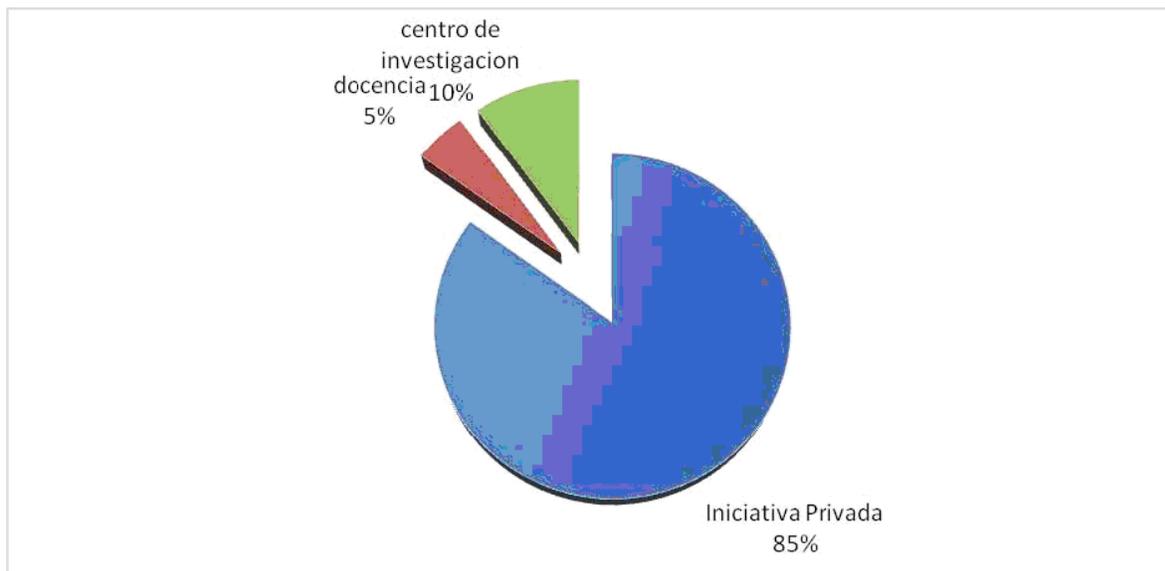
**Gráfica 5. Modelos de enseñanza de la Maestría en Recursos Humanos.**



Fuente: Elaboración propia (2013).

En la gráfica 5 se muestra que el 85% de las Maestrías en Recursos Humanos que manejan un modelo de enseñanza presencial y un 15% de modelo de enseñanza mixto.

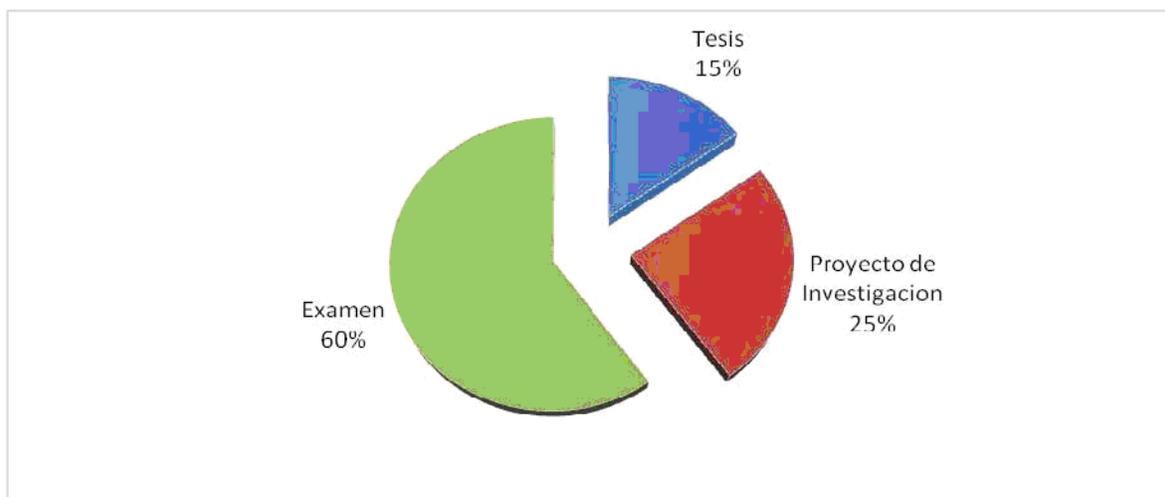
**Gráfica 6. Campo laboral de la Maestría en Recursos Humanos.**



Fuente. Elaboración propia (2013)

En la gráfica 6 se muestra que el 85% de las Maestrías en Recursos Humanos tienen un campo laboral definido en iniciativa privada, un 10% en centro de investigación y un 5% en el campo de la docencia.

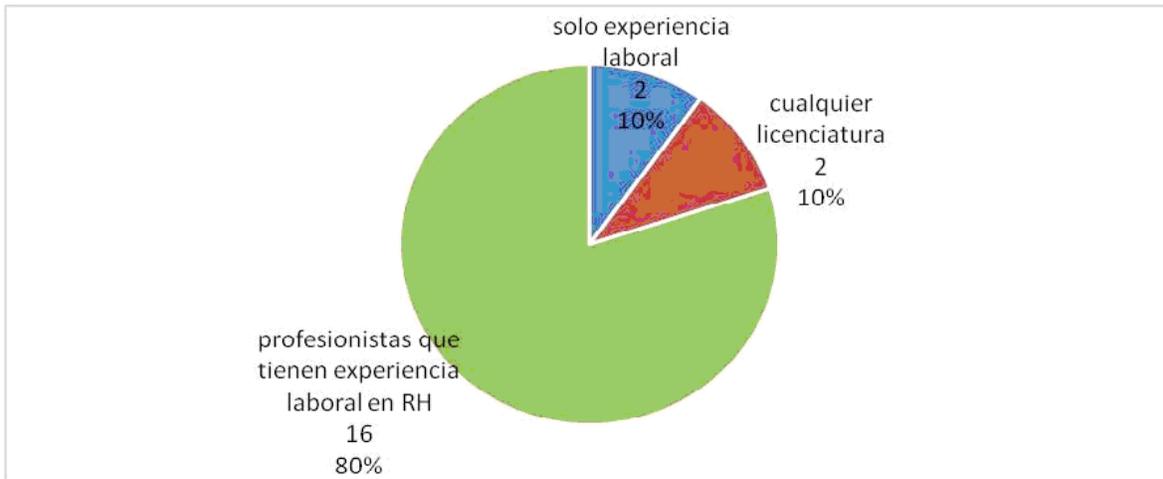
**Gráfica 7. Modos de titulación de la Maestría en Recursos Humanos.**



Fuente: Elaboración propia (2013).

En la gráfica 7 se muestra que el 60% de las Maestrías en Recursos Humanos tiene un modo de titulación por examen, el 25% por proyecto de investigación y el 15% se titula por tesis.

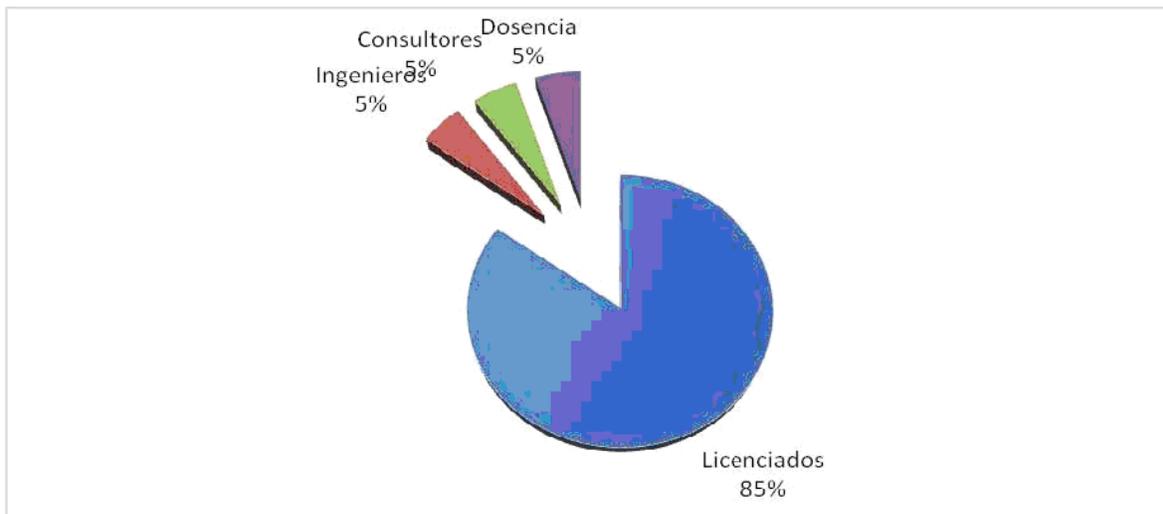
**Gráfica 8. Perfil de ingreso en la Maestría de Recursos Humanos.**



Fuente: Elaboración propia (2013).

En la gráfica 8 se muestra que el 80% de las Maestrías en Recursos Humanos manejan un perfil de ingreso de profesionistas que tienen experiencia laboral en Recursos Humanos, un 10% con solo experiencia laboral y un 10% con cualquier licenciatura.

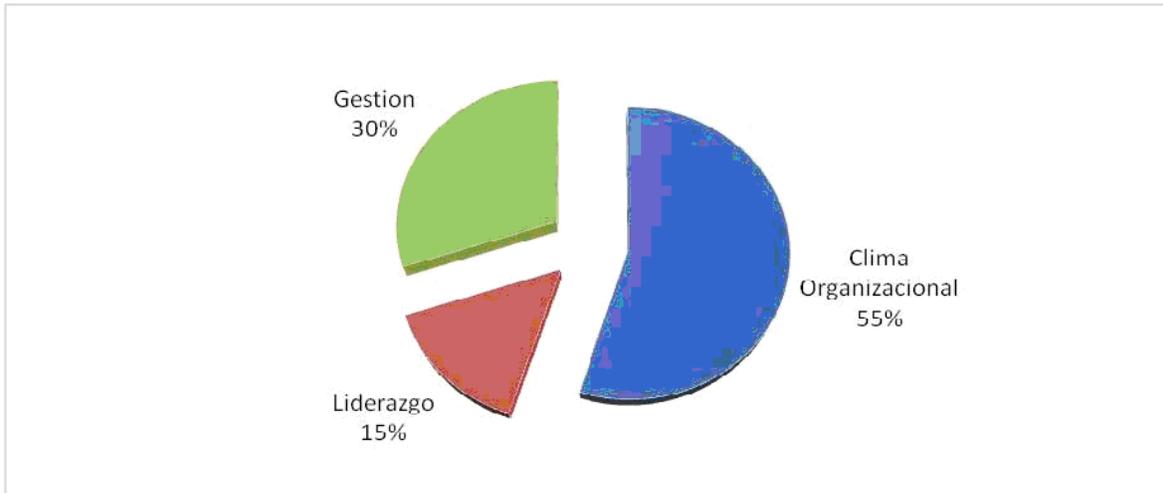
**Gráfica 9. Profesionistas en el programa de la Maestría de Recursos Humanos.**



Fuente: Elaboración propia (2013).

En la gráfica 9 se muestra que el 85% de las Maestrías en Recursos Humanos se orienta a profesionistas con título en licenciatura, un 5% con título en docencia, un 5% con título de consultores y un 5% con título de ingenieros.

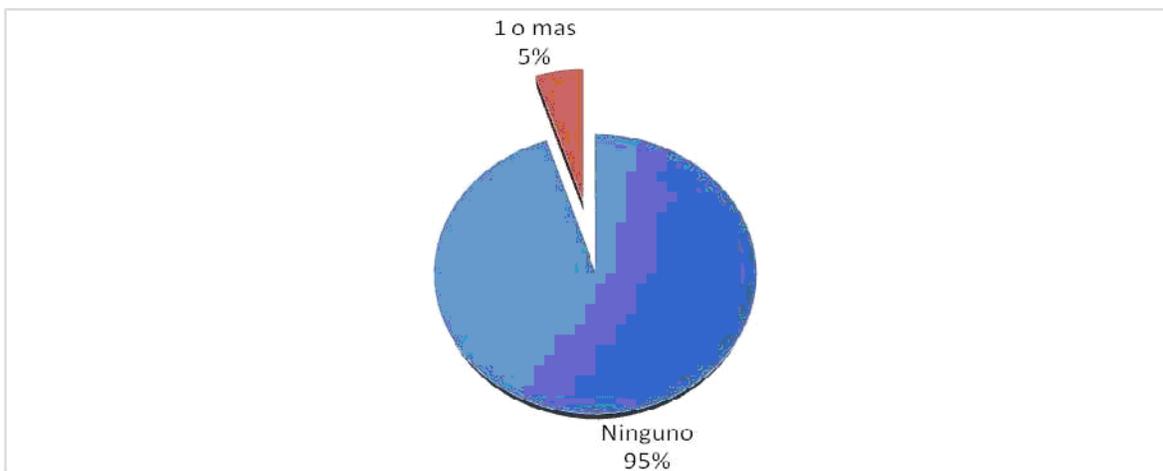
**Gráfica 10. Conocimientos que debe tener un aspirante a cursar la Maestría de Recursos Humanos.**



Fuente: elaboración propia (2013).

En la gráfica 10 se muestra que el 55% de las Maestrías en Recursos Humanos pide en el perfil de ingreso conocimientos de clima organizacional, un 30% de conocimiento en gestión y un 15% de conocimiento en liderazgo.

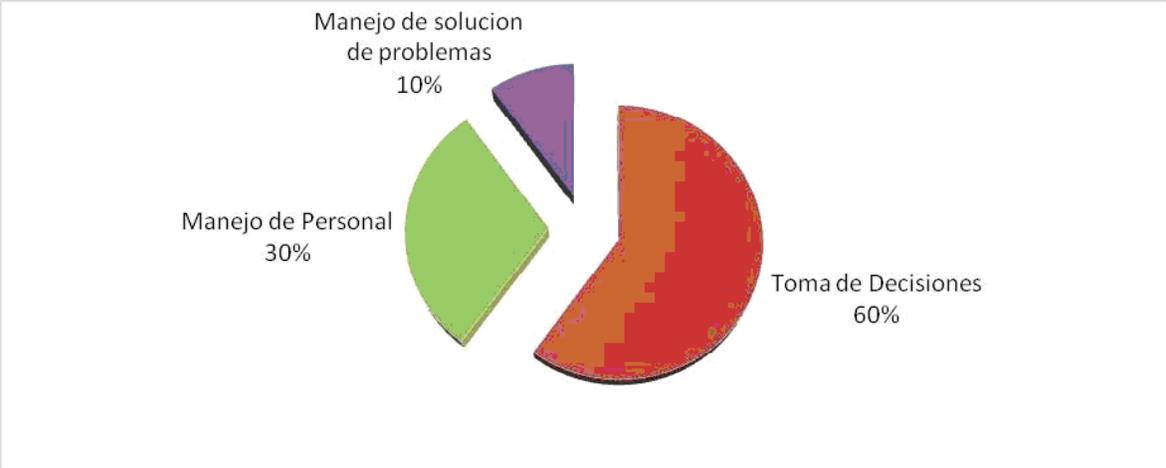
**Gráfica 11. Experiencia laboral que solicita la Maestría de Recursos Humanos.**



Fuente: Elaboración propia (2013).

En la gráfica 11 se muestra que el 95% de las Maestrías en Recursos Humanos no piden experiencia laboral en el perfil de ingreso y el 5% un año o más de experiencia laboral.

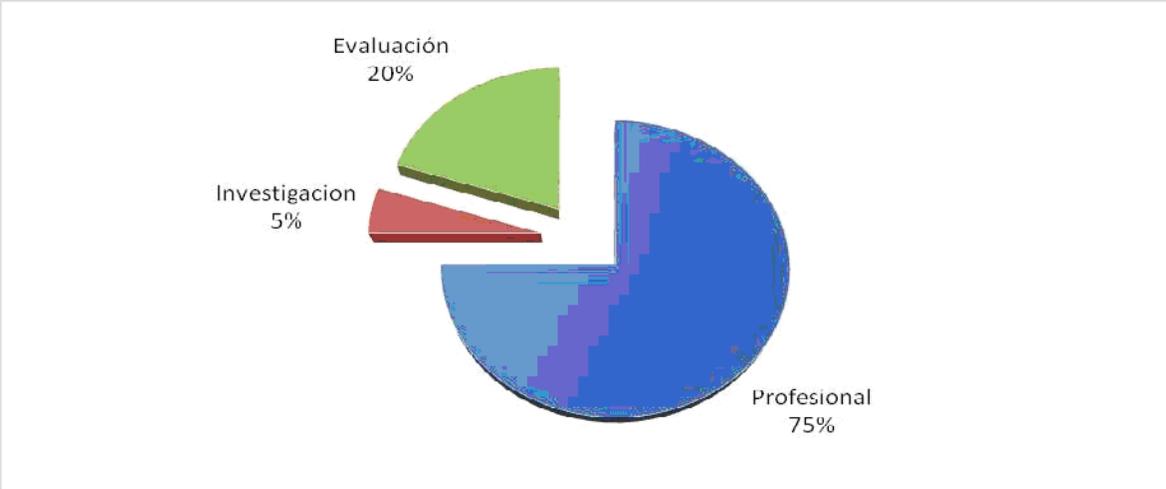
**Gráfica 12. Conocimientos que obtienen los egresados de la Maestría en Recursos Humanos.**



Fuente: Elaboración propia (2013).

En la gráfica 12 se muestra que el 60% de las Maestrías en Recursos Humanos egresan con conocimientos de toma de decisiones, un 30% con conocimiento en manejo de personal y un 10% con conocimiento en manejo de solución de problemas.

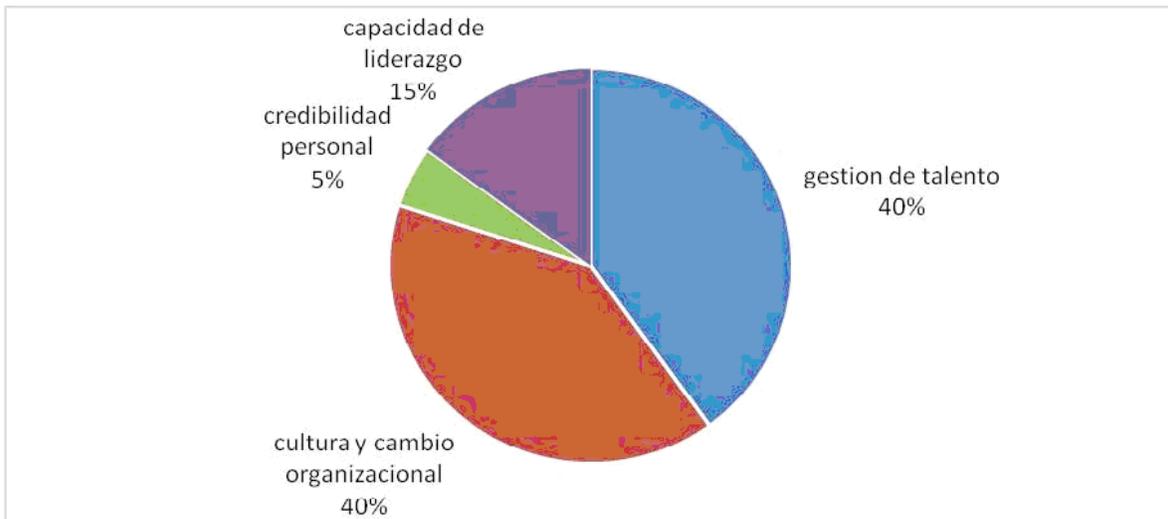
**Gráfica 13. Formación que obtienen los egresados de la Maestría de Recursos Humanos.**



Fuente: Elaboración propia (2013).

En la gráfica 13 se muestra que el 75% de las Maestrías en Recursos Humanos cuentan con formación profesional, un 20% de formación de evaluación y un 5% con formación en investigación.

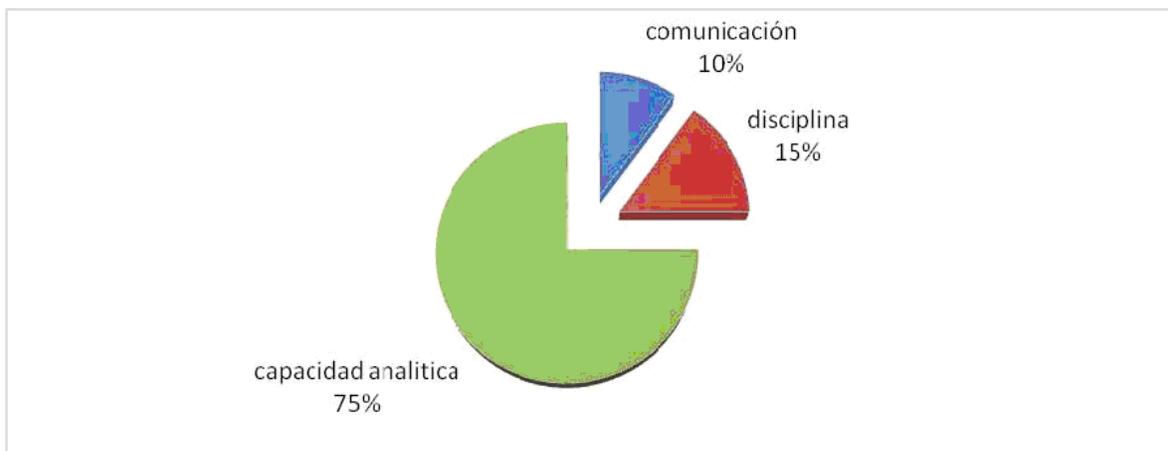
**Gráfica 14. Competencia del egresado de la Maestría en Recursos Humanos.**



Fuente: Elaboración propia (2013)

En la gráfica 14 se muestra que el 40% de las Maestrías en Recursos Humanos los egresados debe contar con competencias en cultura y cambio organizacional, un 40% en competencia de gestión de talento, un 15% en competencia de capacidad de liderazgo y un 5% con competencia en credibilidad personal.

**Gráfica 15. Actitudes del egresado de la Maestría en Recursos Humanos.**



Fuente: Elaboración propia (2013).

En la gráfica 15 se muestra que el 75% de las Maestrías en Recursos Humanos desarrollan la actitud en el perfil de egreso de capacidad analítica, el 15% actitud en disciplina y el 10% actitud en comunicación.

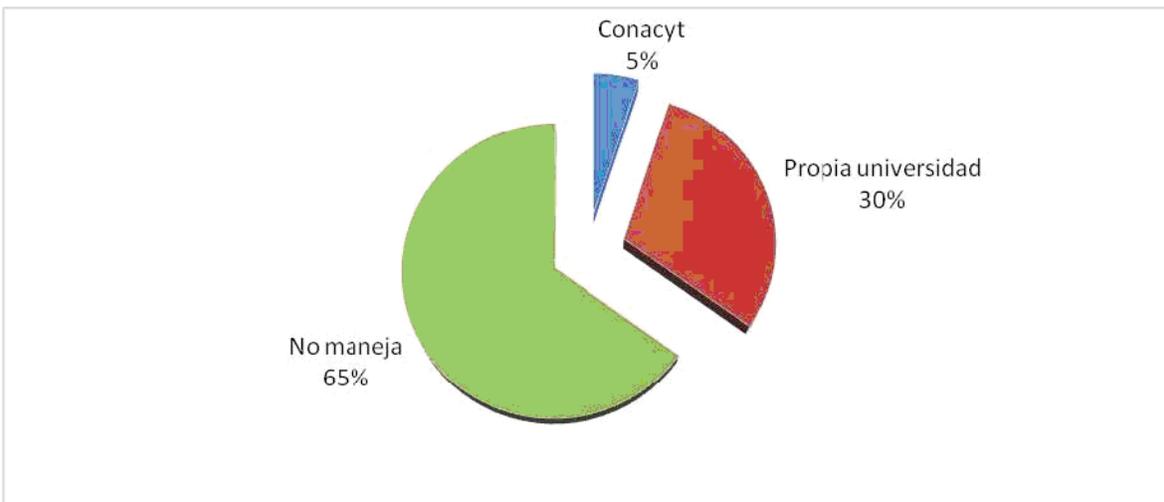
**Gráfica 16. Habilidades del egresado de la Maestría de Recursos Humanos.**



Fuente: Elaboración propia (2013).

En la gráfica 16 se muestra que el 40% de las Maestrías en Recursos Humanos desarrollan la habilidad en el perfil de egreso en negociación, el 35% habilidad en manejo de conflictos, el 20% habilidad en desarrollo de personal y el 5% en habilidad de motivación.

**Gráfica 17. Programa de becas en la Maestría de Recursos Humanos.**



Fuente: Elaboración propia (2013).

En la gráfica 17 se maneja que el 65% de las Maestrías en Recursos Humanos no manejan becas en sus programas, el 30% cuentan con becas propias de sus universidades y el 5% con la beca Conacyt.

## V. CONCLUSIONES

Como resultado del análisis de la información obtenida a lo largo de la investigación se puede concluir lo siguiente respecto a los estudios de Posgrado en la Maestría de Recursos Humanos:

1. La mayoría de las Maestrías no piden experiencia laboral en el perfil de ingreso, solo unas pocas solicita que los aspirantes sean profesionistas con experiencia laboral en Recursos Humanos, con conocimiento en clima organizacional, la mayoría de las Maestrías se orienta a un perfil de aspirantes que cuenten con licenciatura y la Maestría se realiza en un promedio de 2 años o menos con un número de 10 a 14 materias en su plan de estudios.

2. El perfil de egreso de la Maestrías en Recursos Humanos exige la capacidad analítica para la toma de decisiones, solución de problemas y acciones que se necesiten ejecutar en las organizaciones y habilidad de negociación para lograr objetivos establecidos ya sea mediante proveedores, clientes o personal en la organización.

3. Las competencias que tiene el posgrado son: gestión del talento , cultura y cambio. Seguido por capacidad de liderazgo y credibilidad personal, estas Maestrías optimizan el Desarrollo de todo el capital humano en la organización, ya sea el egresado de la Maestría por su capacidad analítica para dar solución a contingencias o los Recursos Humanos de la organización que se benefician mediante el egresado por este aplicar la gestión de todo el recurso humano en la organización.

4. El campo laboral más solicitado por las Maestrías en Recursos Humanos es en empresas de la iniciativa privada seguido por centros de investigación y docencia.

Con base en lo anterior se puede decir que se logra el objetivo de describir las características de los programas de estudio de posgrado en Ciencias Económico Administrativas de las Maestrías de Recursos Humanos.

De igual modo se comprueba la hipótesis mencionada ya que las principales características de los estudios de Posgrado en Ciencias Económico Administrativas de la Maestría en Recursos Humanos identificadas son: la definición del perfil de ingreso, describir el perfil de egreso, campo laboral al que se dirige la Maestría y competencias que se forman en los egresados.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Considerando la caracterización que ofrecen los sitios web de Posgrado de las diferentes universidades se presentan las siguientes recomendaciones:

1. Definir claramente el campo laboral de la Maestría en Recursos Humanos.
2. Mostrar los costos de las Maestrías de Recursos Humanos.
3. Tener opciones de cuatrimestres, semestres y trimestres en las Maestrías de Recursos Humanos.
4. Incluir en el plan de estudios la modalidad virtual.
5. Fortalecer el proceso de ingreso para que todo aquel aspirante a cursar la Maestría de Recursos Humanos demuestre experiencia en el área, de al menos 2 años.

## XII. BIBLIOGRAFIA

AMEDIRH. (2012). *AMEDIRH*.

AMEDIRH. (2013). *Certificación por Competencias en Recursos Humanos Fortaleciendo al talento mexicano desde la gestión del personal en las empresas. Creando valor RH*, 13. Obtenido de <http://www.amedirh.com.mx/revistarh/#/12/zoomed>.

Arredondo, Manuel (1986). "Programa Integral de desarrollo de la educación superior: los estudios de posgrado". Foro Universitario.

Cardoso Espinoza, E.O. & Cerecedo Delgado, M.T. (2011). *Propuesta de indicadores para evaluar la calidad de un programa de Posgrado en Educación. Revista Electrónica de investigación educativa Reencuentro*.

Decenzo, Daniel (2002). *Fundamentos de Administración*. México: Pearson Prentice Hall.

El Ranking Web (Webometrics) de Universidades . (s.f.). Obtenido de [www.webometrics.info](http://www.webometrics.info) Facultad de Contaduría y Administración. (17 de 04 de 2013).FCA. Obtenido de [www.fca.uach.mx](http://www.fca.uach.mx)

Huerta, Manuel (s.f.). *Media & Organizational Media en Impulsa Talento Organizacional*. Obtenido de [www.impulsaconsultoria.com](http://www.impulsaconsultoria.com) MBA, M. y. (20 de Mayo de 2013). Masters, MBA y Rankings de Escuelas de Negocios. Obtenido de <http://master-business.com/significado-de-master/> Méndez, S. (2011). EUDE. Obtenido de Escuela Europea de dirección y empresa: [www.eude.es](http://www.eude.es)

Mondy, Ryan. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. Estado de México: Pearson, Prentice Hall.

Larrondo, Jesus (2002). *El Ambiente Global. En J. E. Larrondo, la universidad hoy y mañana 2, el posgrado latinoamericano* (págs. 17, 18). México, D.F.: Emma Paniagua Roldan. o al talento mexicano desde la gestión del personal en las empresas. Creando valor RH, 13. Obtenido de <http://www.amedirh.com.mx/revistarh>

Oropeza Sandoval, L. (2002). "Cómo evaluar a los desiguales". *Revista de Educación y Cultura* (5).

Pomoni, Curyl. (2008). *Los Recursos Humanos*. Obtenido de <http://www.losrecursoshumanos.com/contenidos/8187-la-importancia-de-la-gestion-de-rrhh-en-las-organizaciones-modernas.html>

Posgrado de la UNAM. (2012). *UNAM*. Obtenido de [www.unam.mx](http://www.unam.mx)

Posgrado de UANL. (19 de 09 de 2003). *UANL*. Obtenido de [www.uanl.mx](http://www.uanl.mx)

Reyes García, José (2005). *Análisis de la oferta educativa a nivel maestría en México*. UPIICSA XVIII.

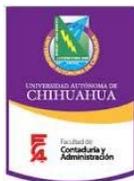
Robbins, Samuel. (2005). *Administración*. Pearson.

Sherman, Armand (1994). *Administración de los Recursos Humanos*. México, DF. Grupo Editorial Ibero América S.A. de C.V.

Soler Sánchez, Manuela (2012). *Directora Adjunta de Posgrado y Becas*. Obtenido de Secretaria de Educación Pública: [www.sep.gob.mx](http://www.sep.gob.mx)

Tapia José (2005). *Estudios de Posgrado en México*. Universidad Autónoma de Nuevo León. (s.f.). Obtenido de <http://www.uanl.mx/oferta/maestria-en-recursos-humanos.html>

Universidad Autónoma de Nuevo León. (2013). *UANL*. Obtenido de <http://www.uanl.mx/oferta/maestria-en-administracion-con-orientacion-en-desarrollo-del-capital-humano.html>



### XIII. ANEXOS

## UNIVERSIDAD AUTONOMA DE CHIHUAHUA

### Facultad de Contaduría Y Administración

**Datos recabados mediante la revisión de los sitios web de diferentes Universidades de estudios de Posgrado en Ciencias Económico Administrativas tales como: ingreso, egreso, competencias, plan de estudios, modelos de enseñanza y formas de titulación que se lleva a cabo en las extensiones de Posgrado en la Maestrías de Recursos Humanos de las universidades en México.**

|   |                          |                                 |                                  |
|---|--------------------------|---------------------------------|----------------------------------|
| ¿Cuántas materias contiene el plan de estudios?<br>o más                                | 5 a 9                    | 10 a 14                         | 15                               |
| ¿En cuánto tiempo concluye el plan de estudios<br>más de 5                              | 2 años o menos           | 3 a 4 años                      |                                  |
| ¿Qué periodos maneja el plan de estudios?<br>Semestre                                   | Trimestre                | Cuatrimestre                    |                                  |
| ¿Con cuantas asignaturas optativas cuenta el plan de estudios?<br>más                   | 1 a 2                    | 2 a 4                           | 5 o                              |
| ¿Qué modelos de enseñanza ofrecen?  | Presencial               | Mixta                           |                                  |
| ¿Cuál es el campo laboral definido?   | Iniciativa privada       | Docencia                        | Centro de investigación          |
| ¿Qué métodos de titulación utilizan?  | Tesis                    | Examen                          | Proyecto de investigación        |
| ¿Cuál es el perfil de ingreso?<br>tienen experiencia                                    | Solo experiencia laboral | Cualquier licenciatura          | Profesionistas que               |
| ¿A qué profesionistas está dirigido el programa?<br>docencia                            | Licenciados              | ingenieros                      | consultores                      |
| ¿Qué conocimiento solicita el perfil de ingreso?  | Clima organizacional     | Liderazgo                       | Gestión                          |
| ¿Cuánto tiempo de experiencia laboral solicita el perfil de ingreso?                    | Ninguno                  | 1 o más                         |                                  |
| ¿Qué conocimientos adquieren en el perfil de egreso?<br>Manejo de solución de problemas | Toma de decisiones       | Manejo de personal              |                                  |
| ¿Qué formación ofrece el perfil de egresos?<br>Evaluación                               | Profesional              | Investigación                   |                                  |
| ¿Qué competencia ofrece el perfil del egresado?<br>Capacidad liderazgo                  | Gestión de talento       | Cultura y cambio organizacional |                                  |
| ¿Qué actitudes considera el perfil de egreso?<br>analítica                              | Comunicación             | Disciplina                      | Capacidad                        |
| ¿Qué habilidades menciona el perfil de egreso?<br>conflictos                            | Negociación              | Motivación                      | Desarrollo de personal Manejo de |
| ¿Con que programa de beca cuentan?  | Conacyt                  | Propia de universidad           | No cuenta con becas              |