



7 de marzo de 2018.

#1091

DRA. MARÍA TERESA MAGALLÓN DÍEZ
JEFA DEL DEPARTAMENTO DE
ADMINISTRACIÓN
PRESENTE.

Por medio de la presente me permito informar a usted que el Consejo Divisional de Ciencias Sociales y Humanidades, en su Sesión N° 516 celebrada el pasado 6 de marzo, acordó aprobar el registro del proyecto de investigación:

“Análisis práctico de la capacitación en administración a través de las tecnologías de la información y comunicación”, perteneciente al Área de investigación Análisis y Gestión de las Organizaciones y presentado por los Doctores Oscar Lozano Carrillo y Alfredo Garibay Suárez,

Sin otro particular, quedo de usted.

ATENTAMENTE
Casa abierta al tiempo



LIC. MIGUEL PÉREZ LÓPEZ
Secretario Académico

ccp.- Dr. Oscar Lozano Carrillo.- Departamento de Administración.
Dr. Alfredo Garibay Suárez.- Departamento de Administración.
Dra Elvia Espinosa Infalte.- Jefa del Área de Investigación Análisis y Gestión de las Organizaciones.
Coordinación Divisional de Investigación. ✓



H. CONSEJO DIVISIONAL DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES
Presente.

1091

Dictamen que presenta la *Comisión encargada de conocer las actividades relacionadas con la investigación realizada en los Departamentos de la División*, con respecto al mandato de realizar el seguimiento y análisis de las actividades y resultados de investigación en la División de acuerdo con los Lineamientos para el Desarrollo y Funcionamiento de la Investigación en la División de C.S.H.

Después de analizar la pertinencia y el cumplimiento de lo previsto por los Lineamientos Divisionales para la Investigación, los miembros de la Comisión han considerado oportuno proponer al Pleno del Consejo Divisional la aprobación de la siguiente solicitud, en los términos establecidos por el documento de postulación anexo a este dictamen, con fundamento en las siguientes consideraciones derivadas de su análisis:

Sobre la **aprobación del proyecto de investigación**: "Análisis práctico de la capacitación en administración a través de las tecnologías de la información y comunicación", presentado por los Doctores Oscar Lozano Carrillo y Alfredo Garibay Suárez, profesores-investigadores adscritos al Departamento de Administración; la Comisión destacó que el proyecto responde a los intereses, objetivos y metas de los investigadores y consideró que cumple con los requisitos señalados por los Lineamientos Divisionales para la Investigación, siendo temáticamente claro y coherente para ser aprobado por el Consejo Divisional.

Dicho proyecto de investigación se inscribirá a la Línea de Generación y/o Aplicación de Conocimiento: Tecnología, Innovación y Conocimiento Organizacional; al respecto la Comisión propone al Consejo Divisional tomar nota de las mismas, a fin de que los registros ante este órgano colegiado se encuentren actualizados.

ATENTAMENTE
Casa abierta al tiempo


Mtro. Jaime González Martínez
Encargado del Departamento de Economía


Dra. María García Castro
Jefa del Departamento de Sociología


Mtra. Quetzil Flores Villana
Rep. Acad. del Departamento de Derecho


Dra. Lilia del Carmen Granillo Vázquez
Rep. Acad. del Departamento de Humanidades


Srita. Sarai Del Prado Loredó
Rep. Est. de Derecho


Srita. Susana Abigail Gómez Godoy
Rep. Est. de Economía


Mtra. Elsa Cristina Roque Fourcade
Asesora


Sr. Luis Alberto Rocha Martínez
Asesor


Lic. Miguel Pérez López
Coordinador



Departamento de Administración
Febrero 13 de 2018.

1091

CSH.DA.036.18.

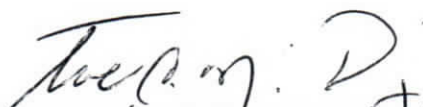
**LIC. MIGUEL PÉREZ LÓPEZ
PRESIDENTE DEL CONSEJO ACADÉMICO DE LA
DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES
P R E S E N T E**

Por este medio me permito hacerle llegar la propuesta de Proyecto de Investigación: "**Análisis práctico de la capacitación en administración a través de las tecnologías de la información y comunicación**", inscrito al Programa de Investigación del Área Análisis y Gestión de las Organizaciones, a cargo de los Doctores:

- Dr. Oscar Lozano Carrillo
- Dr. Alfredo Garibay Suárez
- Dr. David Salvador Cruz Rodríguez

Agradeceré se realice lo conducente para su aprobación en nuestro Consejo Divisional.

A T E N T A M E N T E,
"CASA ABIERTA AL TIEMPO"


**DRA. MARÍA TERESA MAGALLÓN DIEZ
JEFA DEL DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN**

RECIBIDO
FEB 13 2018
Roca

C.c.p. Minutario.

MTMD/rrb.

#1091

Lic. Miguel Pérez López
Presidente del Consejo Divisional de CSH

Por la presente en mi carácter de profesor-investigador tiempo completo indeterminado, adscrito al Departamento de Administración de la División de Ciencias Sociales y Humanidades de la Unidad Azcapotzalco, pongo a la consideración del Órgano que Ud. Preside, el siguiente proyecto de investigación:

Título del Proyecto:

Análisis práctico de la capacitación en administración a través de las tecnologías de la información y comunicación.

Ámbito:

Departamental Inter-Departamental
Inter-Divisional Inter-Unidades

Departamento:

Administración

Área, Grupo o Seminario:

Análisis y Gestión de las Organizaciones

Programa de investigación:

ANÁLISIS Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES (AGO)

Vinculación con el Programa:

El programa AGO comprende espectro eminentemente crítico que abarca líneas de investigación diversas de la Administración y los Estudios Organizacionales, los diferentes artefactos de la Gestión, tienen aparte de su perfil funcional eminentemente práctico, toda una fundamentación teórica y axiológica que los predetermina, es en estos aspectos donde existen menos investigaciones y aportes, que estudien, analicen y comprendan el conjunto de elementos, circunstancias y/o procesos de carácter organizacional y administrativo que permiten entender la realidad organizacional de los diversos tipos de organizaciones.

Tipo de proyecto¹: CONSULTORÍA PARA LA SOLUCIÓN DE PROBLEMAS

¹ De acuerdo con los Lineamientos de Investigación de la D.C.S.H el tipo de proyecto se determina de acuerdo a las siguientes tipologías: "3.5.5.1. Tipo de proyecto de que se trata: generación o aplicación de conocimientos, creación artística, innovación, integración, servicio comunitario, evaluación de políticas o

Línea de Generación y/o Aplicación de Conocimiento²:

Tecnología, Innovación y Conocimiento Organizacional

Participante:

PARTICIPANTE 1	
Nombre:	Dr. Oscar Lozano Carrillo
Tipo de participación	Responsable
Categoría/Nivel	Titular C

PARTICIPANTE 2	
Nombre:	Dr. Alfredo Garibay Suárez
Tipo de participación	Responsable
Categoría/Nivel	Asociado D

PARTICIPANTE 3	
Nombre:	Dr. David Salvador Cruz Rodríguez
Tipo de participación	Colaborador
Categoría/Nivel	Titular B

programas, consultoría para la solución de problemas.”¹ . Usted debe elegir una de estas opciones.

² Se sugiere consultar las Líneas de Investigación de la D.C.S.H en:

<http://investigaciondcsh.azc.uam.mx/index.php/catalogo>

Elegir la que tenga más correlación con los objetivos del proyecto de investigación.

Delimitación de la temática o problemática:

Capacitación y Tecnologías de la información forman hoy en día una dupla indivisible dentro de las organizaciones. El formato electrónico constituye simplemente, la principal herramienta de transmisión del conocimiento, que los diferentes actores utilizan para aprender nuevas técnicas, herramientas, procesos o actividades de su diaria participación como miembros de las organizaciones.

Es fundamental reconocer que estos procesos de enseñanza de la administración, son diferentes a los estudios formales, ya que tienen objetivos delimitados de corte eminentemente funcionalista, poseen dimensiones teóricas, epistemológicas y ontológicas, que no son explícitas y las cuales requieren ser estudiadas para conocer mejor el desenvolvimiento de las organizaciones y el ser humano que las habita.

Objetivo (s) General (es):

Estudiar, analizar y comprender el conjunto de elementos, circunstancias y/o procesos de carácter organizacional y administrativo que trascurren en la capacitación administrativa realizada mediante tecnologías de la información y la comunicación.

Objetivo(s) Específico (s):

1. Estudiar, analizar y comprender específicamente, el proceso de la enseñanza administrativa conocida como la capacitación y sus nuevas técnicas ligadas a las tecnologías de la información y comunicación.
2. Estudiar, analizar y comprender los fenómenos organizacionales que la capacitación con nuevas tecnologías genera en los actores organizacionales.
3. Promover el fortalecimiento de competencias administrativas a través de la capacitación con y en nuevas tecnologías, principalmente en pequeñas organizaciones.
4. Fortalecer las líneas de investigación y programa del Área Análisis y Gestión de las organizaciones.
5. Promover el fortalecimiento de redes interinstitucionales y con las organizaciones de la sociedad civil, principalmente de la delegación Azcapotzalco.

Definición, contexto y justificación de la perspectiva analítica:

El análisis organizacional constituye una referencia teórica metodológica de perspectiva crítica, que formula descripciones y explicaciones complejas del orden organizacional, dicha postura, más que disciplinaria, constituye una gama de conocimientos transdisciplinarios, en la que diferentes ramas científicas concurren para explicar los fenómenos organizacionales. Es por ello que se ha convertido en una herramienta analítica más potente que la propia Administración, ya que esta última, tiene un corte más bien prescriptivo que analítico, lo que sin duda es su naturaleza ontológica, pero que se vuelve insuficiente a la hora de la explicación, o el diseño mismo de las herramientas administrativas.

Desde la emergencia de la modernidad, la naturaleza del sistema capitalista, detonó las condiciones para la aparición de las organizaciones burocráticas tradicionales, como el artefacto social más poderoso que la sociedad haya creado (Hall, 1996), ya que en él, se reproducen no sólo los bienes y servicios que le permiten subsistir, sino también las condiciones de reproducción de las instituciones sociales que mantienen al sistema funcionando: condiciones psicológicas, económicas, políticas, culturales, etcétera (Sakaiya, 1985). Las organizaciones burocráticas tradicionales poseen dentro de sí mismas los medios para su creación y recreación, la capacitación en y para el trabajo se da sistemáticamente, pero además la formación (preparación) que la sociedad civilizada imprime en cada actor organizacional, tiene una larga trayectoria desde el jardín de niños hasta la universidad. Esta formación, se ha venido a diferenciar de la de principios de siglo pasado, por la utilización de herramientas tecnológicas de información y comunicación, que potenciaron el conocimiento a niveles insospechados. La forma en como el individuo organizacional aprende para efectuar sus tareas hoy en día, depende en gran medida de su participación en las TIC, lo que muchas veces ni siquiera responde a mecanismo formales educativos, y para muestra los smartphones, que hoy en día constituyen una herramienta de comunicación-esparcimiento, pero que desarrollan en los adolescentes, competencias tecnológicas que luego son aprovechadas por algunas empresas.

La enseñanza formal referida al sistema educativo nacional, complementada con los procesos de capacitación de las organizaciones, generan las competencias necesarias para que toda persona que las adquiere participe del funcionamiento organizacional. Esto está contemplado en el artículo 3° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y en lo relacionado con la capacitación, se encuentra finamente descrito en el artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo. No obstante, se vuelve necesario, analizar en su complejidad dicho fenómeno, particularmente a la luz del uso de las TIC (en su momento se consideraron nuevas TIC) ya que sin lugar a dudas algo cambio. Si bien el uso de la tecnología constituye una actividad relacionada intrínsecamente por el ser humano para mejorar sus condiciones de vida (Castells, 1996), hoy en día las TIC han impactado de manera más potente, para hacer más inteligible el conocimiento y transformarlo mediante dispositivos informáticos y de interconexión para que cualquier individuo pueda procesarlo (Guzman, 2005).

El entender cómo se desarrollan los procesos de adquisición de conocimientos para realizar trabajos en la organización, mediante uso de TIC constituye una importante línea de investigación, principalmente por lores representan no sólo en el orden organizacional, sino' también en el social, ya que se reconocen como sociedades informacionales que tienen una trascendencia particular muy diferente del de las sociedades burocráticas tradicionales (Castells, 1996).

BIBLIOGRAFÍA

- Berger, Peter L. y Thomas Luckmann (2003) "La construcción social de la realidad". México. Amorrortu/editores.
- Bauman, Zygmunt (2004) Modernidad Líquida. México. Fondo de Cultura Económica.
- Cobo Romani, C., & Moravec, J. (2011). Aprendizaje Invisible. Hacia una nueva ecología de la educación. Barcelona: Col·lecció Transmedia XXI.
- Escorsa, P., & Maspons, R. (2008). Vigilancia tecnológica: un medio de sistematización del conocimiento. En J. Micheli, E. Medellín, A. Hidalgo, & J. Jasso, Conocimiento e innovación: retos de la gestión empresarial. México: Plaza y Valdés.
- Fernández Quijada, D. (2013). La innovación tecnológica. Creación, difusión y adopción de las TIC. Barcelona: UOC.
- Hamel, G., & Breen, B. (2008). El Futuro de la Administración. (A. de Hassan, Trad.) Bogotá, Colombia: Norma.
- Latour, Bruno (2008). Reensamblar lo social: una in-troducción a la teoría del actor-re. Buenos Aires, Ediciones Manantial.
- Luckmann, Thomas (2008) "La realidad como trabajo" en Conocimiento y Sociedad. Madrid. Editorial Trotta
- Nonaka, I. (2003). Harvard Business Review. Gestión del conocimiento. (G. Orbegozo, Trad.) España: DEUSTO.
- Pfeffer, Jeffrey y Robert Sutton (2005). La brecha entre el saber y el hacer. Gránica, México.
- Rodríguez Mauro y Patricia Ramírez (1991). Administración de la capacitación. México. McGraw-Hill.
- Siliceo, Alfonso (2006). Capacitación y desarrollo de personal. México. Limusa
- Sakaiya, T. (1995). Historia del Futuro: La Sociedad del Conocimiento. (C. Gardini, Trad.) Chile: Andrés Bello.
- Schermerhorn, J. R. (2002). Administración. México: Limusa Wiley.
- Stiglitz, Joseph y Bruce, Greewald, (2015) La creación de una sociedad del aprendizaje. México. Ediciones Culturales Paidós.
- Woodward, J. (1958). Management and Technology . Londres, HMSO.
- Werther, William y Keith Davis (2000). Administración de personal y recursos humanos. McGraw-Hill, México.

Método y estrategia para desarrollar el proyecto, señalando las fuentes informativas:

La metodología para desarrollar el proyecto tendrá dos dimensiones, la primera es una revisión teórica que analice y describa las diferentes escuelas, movimientos y teorías que contribuyen al entendimiento de la capacitación en y para el trabajo de las organizaciones, así como la utilización de las tecnologías de la información y comunicación en dicha tarea. La segunda dimensión refiere un apartado eminentemente práctico, mediante la generación de cursos de capacitación administrativa, utilizando tecnologías de la información y comunicación, con una invitación abierta a la comunidad universitaria del país, así como a las organizaciones de la sociedad, principalmente pequeñas empresas de la demarcación aledaña a la UAM-Azcapotzalco. Esta segunda dimensión sin duda es la más importante, ya que además de impactar en diferentes órdenes, como lo muestran los objetivos específicos del proyecto, permitirá realizar una revisión etnometodológica del propio proyecto y sus cursos, desde la perspectiva crítica del Análisis Organizacional y la administración tradicional.

Etapas o fases del proceso:

Etapa 1- Fase 1	
Responsable (s) de la Etapa:	Dr. Oscar Lozano Carrillo, Dr. Alfredo Garibay Suárez y Dr. David Salvador Cruz Rodríguez
Tiempo estimado	Un año
Productos y resultados previstos	1. Tres artículos 2. 3 Ponencias 3. Un seminario interinstitucional con 3 universidades 4. Análisis al menos de 3 cursos de capacitación 5. Entre 100 y 300 participantes
Etapa 1- Fase 2	
Responsable (s) de la Etapa:	Dr. Oscar Lozano Carrillo, Dr. Alfredo Garibay Suárez y Dr. David Salvador Cruz Rodríguez
Tiempo estimado	Un año
Productos y resultados previstos	1. Un libro 2. 3 Ponencias 3. Un seminario interinstitucional 4. Análisis al menos de 6 cursos de capacitación 5. Entre 100 y 500 participantes

Incidencia en la docencia:

I. El modelo UAM tiene en la figura del profesor-investigador, su principal fortaleza, por lo que por definición, estero la impacta en la docencia en primera instancia, a través de los cursos que sus propios responsables realizan, en materia de recursos humanos, pequeñas y medianas industrias, mercadotecnia, planeación estratégica, contabilidad entre muchas otras.

II. En un segundo aspecto, el impacto indirecto a la docencia que generará este proyecto, se da en función del análisis etnometodológico que hará de la apertura de cursos extracurriculares que fortalecerán las competencias técnicas, pero también axiológicas de los participantes universitarios.

Las Unidades de Enseñanza Aprendizaje en las que tendrá incidencia específica el proyecto son:

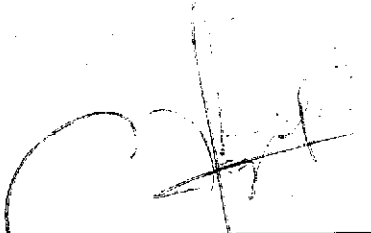
- 1210054 Administración I
- 1210055 Administración II
- 1210057 Administración III
- 1210005 Psicología Social y del Trabajo
- 1210007 Análisis de Sistemas
- 1210066 Administración de Recursos Humanos I
- 1210068 Administración de Recursos Humanos II

Incidencia en el Servicio Social:

El servicio a la comunidad se dará, a través del acercamiento de cursos de capacitación a pequeñas organizaciones vulnerables, que no pueden acceder a la capacitación privada o gubernamental aun en ocasiones con bajo costo.

La cercanía con zonas industriales de la UAM Azcapotzalco, requiere de una vinculación permanente con el entorno y sus principales actores. Las pequeñas empresas más vulnerables, así como algunas organizaciones sociales, instituciones públicas, serán sujetos de atracción para este proyecto, y se fomentará con un espíritu humanista, social y crítico.

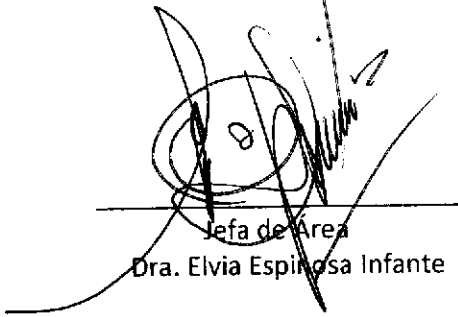
Para el desarrollo del proyecto de investigación se realizará el registro de un nuevo proyecto de servicio social con la participación de 8 integrantes.



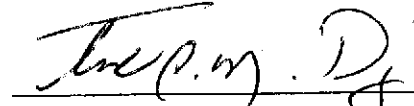
Responsable del Proyecto
Dr. Oscar Lozano Carrillo



Responsable del Proyecto
Dr. Alfredo Garibay Suárez



Jefa de Área
Dra. Elvia Espinosa Infante



Jefe de Departamento
Dra. María Teresa Magallón Díez

16 de agosto de 2021.

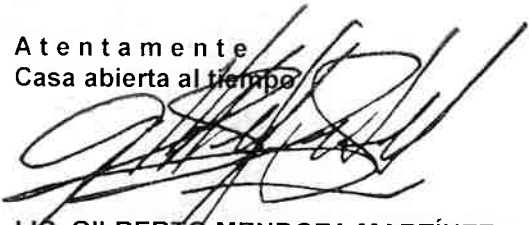
DR. JESÚS MANUEL RAMOS GARCÍA
JEFE DEL DEPARTAMENTO DE
ADMINISTRACION
Presente.

Por medio de la presente me permito informarle que el Consejo Divisional de Ciencias Sociales y Humanidades, en su Sesión N° 578 celebrada el pasado 11 de agosto, acordó aprobar la actualización del proyecto de investigación:

N° 1091 "Análisis práctico de la capacitación en administración a través de las tecnologías de la información y comunicación", bajo la responsabilidad de los Doctores Oscar Lozano Carrillo y Alfredo Garibay Suárez. Dicha actualización consiste en cuanto al nombre, las etapas y los resultados derivados de los nuevos contextos socioeconómicos, sanitarios y políticos en que se desarrolla la MIPYME en virtud de la pandemia del SARS-COV-2.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente
Casa abierta al tiempo



LIC. GILBERTO MENDOZA MARTÍNEZ
SECRETARIO DEL CONSEJO DIVISIONAL

Ccp.- Dr. Oscar Lozano Carrillo.- Departamento de Administración.
Dr. Alfredo Garibay Suárez.- Departamento de Administración.
Dra. Elvia Espinosa Infante.- Jefa del Área de Investigación Análisis y Gestión de las Organizaciones.
Dr. Jesús Carlos Morales Guzmán.- Coordinador Divisional de Investigación.

Formato de Actualización

Favor de señalar los cambios para la actualización del proyecto de investigación registrado en la DCSH:

1.- Nombre del proyecto de investigación: **Análisis práctico de la capacitación en administración a través de tecnologías de la información y comunicación**

2.-No. de proyecto: **1091**

3.- Departamento: **Administración**

4.-Área: Análisis y Gestión de las Organizaciones

5: Etapas previstas de actualización: **Una etapa desde mayo de 2021 hasta mayo 2023**

6.- ¿Se han efectuado modificaciones en los profesores investigadores responsables y/o colaboradores?:

Sí: ___ No: **X**

Si fue afirmativa la respuesta, anotar dichos cambios:

Responsables y/o colaboradores	
Nombre completo	
Número económico	
Categoría	
Nivel académico	

7.- En su caso, señalar las razones de la actualización:

El proyecto de investigación ha trascendido desde su origen con respecto al estudio e investigación de la capacitación en administración a través de las tecnologías de la información hacia procesos de intervención estratégica a partir del contexto de contingencia sanitaria, derivado de la aparición del coronavirus SARS-COV2. El programa AGO posibilita el análisis y la comprensión de elementos, circunstancias, así

como procesos de carácter organizacional y administrativo. Es a partir de los hechos señalados, que el análisis organizacional que inició en la capacitación se extiende hacia procesos de acompañamiento para los diversos tipos de organizaciones, donde estrictamente se mantiene la visión del tipo de proyecto de: consultoría para la solución de problemas y, además se seguirá profesando la línea de generación y aplicación del conocimiento de: tecnología, innovación y conocimiento organizacional.

8.- ¿Existen otras modificaciones a los componentes del proyecto?:

Sí: No:

9.- Si hay, mencione cuáles:

a) Cambios generales

Elementos de la propuesta	Modificaciones
Nombre del proyecto	Análisis práctico de la capacitación y procesos de intervención a través del uso de tecnologías de la información y comunicación en la MiPyMe. El proyecto UAMedia en el contexto de la contingencia sanitaria.
Delimitación de la temática o problemática:	La pandemia del virus SARS-COV2 ha traído múltiples afectaciones a diversos sectores, principalmente en temas de salud. Con más de ochenta mil muertes y cerca del millón de contagios, nuestro país se ha colocado entre los primeros diez países con las mayores afectaciones del mundo y la región latinoamericana como el centro de la epidemia. En este contexto, la micro, pequeña y mediana empresa han sido de los sectores más afectados económicamente y psico-emocionalmente, es en este contexto que se vuelve interesante la forma en la que el ser humano responde a grandes contingencias de desastres que ponen en jaque a la civilización.
Objetivo (s) General (es):	Fomentar el desarrollo de estudios de investigación aplicada en el sector de la MiPyMe, contribuyendo a la adaptación y desarrollo de este sector en el contexto de la contingencia sanitaria.

<p>Objetivo(s) Específico (s):</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Generar nuevas líneas interdisciplinarias de investigación en el sector la MiPyMe. 2. Fortalecer los programas docentes de licenciatura y posgrado en los saberes que integra este proyecto de investigación. 3. Fortalecer la formación curricular de alumnos de licenciatura y posgrado en los programas afines a las LGAC que desarrolla este proyecto. 4. Dotar a las y los empresarios de conocimientos y herramientas digitales que fortalezcan sus procesos de planeación, organización, producción y comercialización, con el propósito de afrontar de mejor manera la crisis derivada de la pandemia del virus SARS-COV2 5. Crear una red de conocimiento en torno a los desafíos generados por la pandemia y sus posibles soluciones en materia de innovación, emprendimiento y gestión de la empresa. 6. Ayudar a materializar las ideas de emprendedores por medio de un proceso óptimo de capacitación e incorporación al mercado y a la sociedad del conocimiento pospandémica.
<p>Definición, contexto y justificación de la perspectiva analítica:</p>	<p>El análisis organizacional constituye una referencia teórica metodológica de perspectiva crítica, que formula descripciones y explicaciones complejas del orden organizacional, dicha postura, más que disciplinaria, constituye una gama de conocimientos transdisciplinarios, en la que diferentes ramas científicas concurren para explicar los fenómenos organizacionales. Es por ello por lo que se ha convertido en una herramienta analítica más potente que la propia Administración, ya que esta última, tiene un corte más bien prescriptivo que analítico, lo que sin duda es su naturaleza ontológica, pero que se</p>



vuelve insuficiente a la hora de la explicación, o el diseño mismo de las herramientas administrativas.

Desde la emergencia de la modernidad, la naturaleza del sistema capitalista, detonó las condiciones para la aparición de las organizaciones burocráticas tradicionales, como el artefacto social más poderoso que la sociedad haya creado (Hall, 1996), ya que en él, se reproducen no sólo los bienes y servicios que le permiten subsistir, sino también las condiciones de reproducción de las instituciones sociales que mantienen al sistema funcionando: condiciones psicológicas, económicas, políticas, culturales, etcétera (Sakaiya, 1985). Las organizaciones burocráticas tradicionales poseen dentro de sí mismas los medios para su creación y recreación, la capacitación en y para el trabajo se da sistemáticamente, pero además la formación (preparación) que la sociedad civilizada imprime en cada actor organizacional, tiene una larga trayectoria desde el jardín de niños hasta la universidad. Esta formación, se ha venido a diferenciar de la de principios de siglo pasado, por la utilización de herramientas tecnológicas de información y comunicación, que potenciaron el conocimiento a niveles insospechados. La forma en como el individuo organizacional aprende para efectuar sus tareas hoy en día, depende en gran medida de su participación en las TIC, lo que muchas veces ni siquiera responde a mecanismo formales educativos, y para muestra los smartphones, que hoy en día constituyen una herramienta de comunicación-esparcimiento, pero que desarrollan en los adolescentes, competencias tecnológicas que luego son aprovechadas por algunas empresas.

	<p>La enseñanza formal referida al sistema educativo nacional, complementada con los procesos de capacitación de las organizaciones, generan las competencias necesarias para que toda persona que las adquiere participe del funcionamiento organizacional. Esto está contemplado en el artículo 3º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y en lo relacionado con la capacitación, se encuentra finamente descrito en el artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo. No obstante, se vuelve necesario, analizar en su complejidad dicho fenómeno, particularmente a la luz del uso de las TIC (en su momento se consideraron nuevas TIC) ya que sin lugar a dudas algo cambio.</p> <p>Si bien el uso de la tecnología constituye una actividad relacionada intrínsecamente por el ser humano para mejorar sus condiciones de vida (Castells, 1996), hoy en día las TIC han impactado de manera más potente, para hacer más inteligible el conocimiento y transformarlo mediante dispositivos informáticos y de interconexión para que cualquier individuo pueda procesarlo (Guzman, 2005).</p> <p>El entender cómo se desarrollan los procesos de adquisición de conocimientos para realizar trabajos en la organización, mediante uso de TIC constituye una importante línea de investigación, principalmente por lores representan no sólo en el orden organizacional, sino' también en el social, ya que se reconocen como sociedades informacionales que tienen una trascendencia particular muy diferente del de las sociedades burocráticas tradicionales (Castells, 1996).</p>
<p>Método y estrategia para desarrollar el proyecto, señalando las fuentes informativas:</p>	<p>Proceso de implementación.</p>



1. Capacitación

i. El personal de la empresa será capacitado y dotado de las herramientas digitales necesarias para mejorar sus procesos

2. Intervención

En la modalidad de intervención existen cuatro niveles a desarrollar:

i. Diagnóstico.

Análisis y descripción de las principales áreas de operación de la organización, para detectar oportunidades, amenazas, fortalezas y debilidades.

ii. Modelo Propuesta de modelo de organización y digitalización con base en las necesidades de la organización.

Esto incluye tiempos, formas, herramientas y personal que intervendrá, así como una proyección que permita al empresario conocer los beneficios de dicha propuesta

iii. Implementación

Proceso de intervención definido con objetivos, estrategias y metas bien definidas, donde aparezcan claramente los recursos humanos, materiales y financieros requeridos.

iv. Evaluación

Proceso de retroalimentación y atención dinámica del modelo de intervención que se implemente en las organizaciones



3. Transferencia tecnológica

i. Catálogo de modelos y metodologías

Fuentes informativas

Berger, Peter L. y Thomas Luckmann (2003) "La construcción social de la realidad". México. Amorrortu/ editores.

Bauman, Zygmunt (2004) Modernidad Líquida. México. Fondo de Cultura Económica.

Cobo Romani, C., & Moravec, J. (2011). Aprendizaje Invisible. Hacia una nueva ecología de la educación. Barcelona: Col·lecció Transmedia XXI.

Escorsa, P., & Maspons, R. (2008). Vigilancia tecnológica: un medio de sistematización del conocimiento. En J. Micheli, E. Medellín, A. Hidalgo, & J. Jasso, Conocimiento e innovación: retos de la gestión empresarial. México: Plaza y Valdés.

Fernández Quijada, D. (2013). La innovación tecnológica. Creación, difusión y adopción de las TIC. Barcelona: UOC.

Hamel, G., & Breen, B. (2008). El Futuro de la Administración. (A. de Hassan, Trad.) Bogotá, Colombia: Norma.

Latour, Bruno (2008). Reensamblar lo social: una in-traducción a la teoría del actor-re. Buenos Aires, Ediciones Manantial.

	<p>Luckmann, Thomas (2008) "La realidad como trabajo" en Conocimiento y Sociedad. Madrid. Editorial Trotta</p> <p>Nonaka, I. (2003). Harvard Business Review. Gestión del conocimiento. (G. Orbegozo, Trad.) España: DEUSTO.</p> <p>Pfeffer, Jeffrey y Robert Sutton (2005). La brecha entre el saber y el hacer. Gránica, México.</p> <p>Rodríguez Mauro y Patricia Ramírez (1991). Administración de la capacitación. México. McGraw-Hill.</p> <p>Silíceo, Alfonso (2006). Capacitación y desarrollo de personal. México. Limusa</p> <p>Sakaiya, T. (1995). Historia del Futuro: La Sociedad del Conocimiento. (C. Gardini, Trad.) Chile: Andrés Bello.</p> <p>Schermerhorn, J. R. (2002). Administración. México: Limusa Wiley.</p> <p>Stiglitz, Joseph y Bruce, Greewald, (2015) La creación de una sociedad del aprendizaje. México. Ediciones Culturales Paidós.</p> <p>Woodward, J. (1958). Management and Technology. Londres, HMSO.</p> <p>Werther, William y Keith Davis (2000). Administración de personal y recursos humanos. McGraw-Hill, México.</p>
<p>Etapas o fases del proceso:</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Capacitación 2. Intervención 3. Transferencia tecnológica 4. Evaluación y resultados de investigación

<p>Incidencia en la docencia:</p>	<ol style="list-style-type: none">1. El modelo UAM tiene en la figura del profesor-investigador, su principal fortaleza, por lo que, por definición, ello impacta en la docencia en primera instancia, a través de los cursos que sus propios responsables realizan, en materia de recursos humanos, pequeñas y medianas industrias, mercadotecnia, planeación estratégica, contabilidad entre muchas otras.2. En un segundo aspecto, el impacto indirecto a la docencia que generará este proyecto se origina en función del análisis etnometodológico, que derivará en la apertura de cursos extracurriculares, fortaleciendo las competencias técnicas, pero también axiológicas de los participantes universitarios.3. Las Unidades de Enseñanza Aprendizaje en las que tendrá incidencia específica el proyecto son: Administración I Administración II Administración III Administración IV Psicología Social y del Trabajo Análisis de Sistemas Mercadotecnia I Sociología de la Organización Administración de Recursos Humanos I Mercadotecnia II Administración de Recursos Humanos II Mercadotecnia III Logística Industrial Planeación Estratégica Proyectos de Inversión Comercio Internacional Seminario de Cooperativismo Seminario de Desarrollo de Pequeña y Mediana Industria
-----------------------------------	--

b) Señalar si hay cambios en las etapas o fases del proceso de investigación :

Etapas - Fase 1	
Responsable (s) de la Etapa:	Dr. Oscar Lozano Carrillo, Dr. Alfredo Garibay Suárez y Dr. David Salvador Cruz Rodríguez
Tiempo estimado	Un año
Productos y resultados previstos	Dos artículos Dos ponencias Un seminario interinstitucional Análisis de 3 cursos de capacitación Análisis de 3 casos de intervención

Etapas - Fase 2	
Responsable (s) de la Etapa:	Dr. Oscar Lozano Carrillo, Dr. Alfredo Garibay Suárez y Dr. David Salvador Cruz Rodríguez
Tiempo estimado	2 años
Productos y resultados previstos	Un libro 1 Seminario interinstitucional Análisis de 6 cursos de capacitación Análisis de 6 modelos de intervención

10.- ¿Se han presentado avances y/o resultados de investigación en este año?

Sí: x No:

11.- Mencionar dichos avances o resultados (libro, artículo, avance, etc.) y anotar la referencia correspondiente

Ponencias

1. La innovación en la MIPYME para la supervivencia en la pandemia SAR-CoV-2. El caso de UAMEDIA.MIPYME 4.0 de la UAM-Azcapotzalco

XVIII Congreso Internacional de Análisis Organizacional Transformaciones y nuevas formas de organización a dos décadas del siglo XXI

Oscar Lozano Carrillo,
Alfredo Garibay Suárez,
David Salvador Cruz Rodríguez

2. El paradigma de lo difuso en la adopción tecnológica

XVIII Congreso Internacional de Análisis Organizacional Transformaciones y nuevas formas de organización a dos décadas del siglo XXI

Alfredo Garibay Suárez

Memorias

1. La innovación en la MIPYME para la supervivencia en la pandemia SAR-CoV-2. El caso de UAMEDIA.MIPYME 4.0 de la UAM-Azcapotzalco

XVIII Congreso Internacional de Análisis Organizacional Transformaciones y nuevas formas de organización a dos décadas del siglo XXI

Oscar Lozano Carrillo,
Alfredo Garibay Suárez,
David Salvador Cruz Rodríguez

Capítulos de libro

1. Análisis de la capacitación administrativa a través de Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC).

Oscar Lozano Carrillo,
Alfredo Garibay Suárez,
David Salvador Cruz Rodríguez

Libro

Realidades Organizacionales e Institucionales de México y Latinoamérica: Perspectivas de Análisis. Organizaciones de los Sectores Público y Social

Colección 2019 / Primera edición, 2019

ISBN Colección: 978-607-9011-76-5

Coordinación general:

Guillermo Ramírez Martínez, Jorge Alberto Rosas Castro, Óscar Lozano Carrillo

Coordinación de la obra:

David Salvador Cruz Rodríguez

Domingo Herrera González

Germán Vargas Larios

Guillermo Ramírez Martínez

Hugo Alberto Gijón Mitre

Jorge Alberto Rosas Castro

Nicolás Nava Nava

Teresa de Jesús Pérez Zurita

Editorial: HESS

2. Responsabilidad social. Crónicas en contextos de contingencia sanitaria

Dr. Alfredo Garibay Suárez

Libro

Innovación para la educación

ISBN: 978-607-8761-06-7

Coordinadores:

Joás Gómez García / Enrique Vázquez Garatachea / Mauro Julián Cuervo Morales

Editorial: HESS

Año de edición 2020

Artículos de revista

1. El paradigma de lo difuso en la adopción tecnológica. Una crítica a las excentricidades tecnológicas para la construcción de un ecosistema digital.



Coordinación
Divisinal de Investigación

Universidad
Autónoma
Metropolitana
Casa abierta al tiempo 
Azcapotzalco

Dr. Alfredo Garibay Suárez

Revista Análisis Organizacional / Red Mexicana de Investigadores en Estudios Organizacionales A.C.

ISSN: 2007-1574

Año: 2020