

IDENTIFICACIÓN DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE

Unidad académica:							
Facultad de Contaduría Administración e Informática							
Programa educativo:							
Maestría en administración de organizaciones							
Unidad de aprendizaje:				Ciclo de formación: profesional			
Gestión del aprendizaje en las organizaciones				Eje de formación: énfasis			
				Semestre: 2do			
Elaborado por:				Fecha de elaboración:			
Dr. Ángel Wilhelm Vázquez García				11 de noviembre de 2010			
Dr. Sergio Levin Kosberg							
Actualizado por:				Fecha de revisión y actualización:			
M.A.O. Cisneros Arizmendi Emmanuel Daniel.				09 de noviembre de 2022			
Dr. Augusto Renato Pérez Mayo.							
Dr. Fernando Romero Torres.							
Dr. Pablo Guerrero Sánchez.							
Clave:	Horas teóricas:	Horas prácticas:	Horas totales:	Créditos:	Tipo de unidad de aprendizaje :	Carácter de la unidad de aprendizaje e	Modalidad
No Aplica	2	2	4	6	Optativa	Posgrado	Presencial
Programa (s) educativo (s) en los que se imparte:							
Maestría en Administración de Organizaciones							

PRESENTACIÓN

A través de la unidad de aprendizaje las y los estudiantes: • Identificarán los conceptos y elementos fundamentales del aprendizaje organizacional, • Conocerán las diferencias entre el aprendizaje organizacional, las organizaciones que aprenden y las características de cada una de ellas. • Identificarán el modelo general del aprendizaje organizacional. • Conocerán el estado del aprendizaje organizacional en México así como los principales factores que le intervienen.

PROPÓSITOS

Conocer los aspectos que rodean al aprendizaje organizacional, así como lograr entender los factores que lo impulsan o limitan dentro de las organizaciones para promoverlo dentro de las organizaciones Mexicanas.

COMPETENCIAS QUE CONTRIBUYEN AL PERFIL DE EGRESO

Competencias básicas
• aprendizaje estratégico
Competencias genéricas
Cognitivas-metacognitivas • Resolución de problemas • 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 • Creación de contenidos digitales • Seguridad en la red Socioculturales genéricas • Integridad personal • Comunicación en un segundo idioma • Interculturalidad • Responsabilidad social y ciudadana • Aprecio por la vida y la diversidad • Emprendimiento
Competencias específicas disciplinares

- Genera estudios de las organizaciones desde las interacciones entre los individuos para analizar el impacto de los cambios que se dan en las organizaciones que afectan el desarrollo de los recursos humanos ante un contexto de competitividad global externas para las organizaciones.
- Transforma las labores de administración de cualquier tipo de organización para control de calidad, alcance de los objetivos y toma de decisiones aplicando la gestión, asesoramiento, consultoría, investigación-acción, diseño y evaluaciones de proyectos.
- Genera áreas de oportunidad para la toma de decisiones para la mejora de procesos e innovación de organizaciones analizando aspectos económicos, administrativos o informáticos, así como maximizando los beneficios.
- Analiza a las organizaciones, desde sus características, especificidades y procesos formales e informales para responder adecuada y oportunamente a los desafíos que plantea su entorno desde una perspectiva de la administración, teoría de las organizaciones, el nuevo institucionalismo, aplicados al ámbito regional acercándose al conocimiento de las organizaciones públicas y privadas.
- Proyecta estrategias relacionadas a los recursos humanos, materiales, financieros, tecnologías de información, ciencia de datos y negocios inteligentes para control de los objetivos organizacionales de permanencia, crecimiento, expansión, innovación y conocimiento de frontera aplicando metodologías transdisciplinarias para la solución de los problemas y atendiendo a la sostenibilidad de la empresa y sus partes relacionadas.

Competencias Transferibles para el trabajo

Digitales para el trabajo

- Domina herramientas digitales para el diagnóstico organizacional de forma eficiente y efectiva
- Utiliza herramientas digitales para la formulación de indicadores en torno de un problema organizacional aplicando los conocimientos en la intervención
- Produce modelos teórico prácticos para la solución de problemas organizacionales mediante el uso de herramientas digitales y la comprensión de las correlaciones causales entre las variables

-Socioemocionales para el trabajo

- Establece formas efectivas de comunicación con la industria y el ámbito organizacional para definir los problemas organizacionales de forma eficaz y de mutuo acuerdo para ambas partes.
- Entabla formas asertivas de comunicación para dirigir equipos de trabajo de forma flexible y participativa.
- Observa un comportamiento innovador en la formación de soluciones flexibles para la intervención organizacional de forma creativa.

-Competencias para el trabajo transdisciplinar:

- Vincula los conocimientos en sociología, psicología, administración, ciencia política y económica para la comprensión holística del comportamiento organizacional de forma compleja.

- Establece las relaciones entre multidisciplinas para la comprensión y diagnóstico de los fenómenos organizacionales de forma compleja.
- Reconoce las relaciones entre la matemática y las ciencias sociales para establecer modelos comprensivos de forma situacional en las organizaciones

-Competencias para el aprendizaje a lo largo de la vida laboral

- Establece criterios de aprendizaje de las tendencias innovadoras en términos de las nuevas escuelas interpretativas de intervención organizacional de forma que le permita diagnosticar sus elementos fundamentales de forma clara.
- Investiga de forma autónoma los elementos necesarios para la resolución de nuevas problemáticas formulando estrategias de intervención según las contingencias.
- Comprende las nuevas tecnologías de la información y comunicación de forma autónoma para aplicar a las nuevas estrategias de gestión y comunicación digital formulando nuevos esquemas de intervención acordes con la nueva realidad digital.

CONTENIDOS

Bloques	Temas
CONCEPTOS BÁSICOS DEL A.O. Objetivo: Las y los estudiantes tendrán una aproximación a los conceptos básicos del aprendizaje organizacional.	1. El aprendizaje y sus elementos que lo integran. 2. ¿Qué son las personas que aprenden? 3. Características del A.O. 4. Objetivos del A.O. 5. Etapas del proceso en el A.O.
LAS ORGANIZACIONES QUE APRENDEN. Objetivo: Las y los estudiantes tendrán un panorama claro sobre lo que son las organizaciones que aprenden y sus características.	1. Conceptos 2. Diferencias entre A.O. y organizaciones que aprenden. 3. Características de las Organizaciones que aprenden.
MODELO GENERAL DEL A.O. Objetivo: Las y los estudiantes identificarán el modelo general del aprendizaje organizacional y sus variantes.	1. Modelo General del A.O. 2. El aprendizaje organizacional diseñado. 3. El aprendizaje continuo y sus cinco disciplinas.
CULTURA Y APRENDIZAJE. Objetivo: Las y los estudiantes conocerán la relación entre la cultura y el aprendizaje organizacional de las organizaciones.	1. Actualidad del A.O. 2. Los factores culturales y el A.O. 3. Los subsistemas de la cultura organizacional 4. Dimensiones de la cultura organizacional.

ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

Estrategias de aprendizaje sugeridas (Marque con X)			
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 (Marque X)			
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	☐
Otra, especifique (lluvia de ideas, mesa redonda, textos programados, cine, teatro, juego de roles, experiencia estructurada, diario reflexivo, entre otras): mesa redonda			

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Criterios	Porcentaje
Participación en clase con uso de bibliografía revisada previamente a la clase	10%
Tareas e investigación documental, con citas bibliográficas, en formato apa y presentación, así como redacción de puntos principales	25%
Ensayo, utilizando la bibliografía, citas, presentación y ortografía, síntesis de las ideas principales	25%
Evaluación	40%
Total	100%

PERFIL DEL PROFESOR

Profesionista con perfil gerencial, Maestría en Administración, en Administración de Organizaciones, Doctorado en Administración de Organizaciones, en Administración, similar.

Experiencia profesional mínima de 3 años.

Experiencia docente en la materia o afín a la misma mínima de 3 años.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Básicas:

Argyris Chris "SOBRE EL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL 2ªedición" Oxford University Press.

Laura Zapata, Francisco Carrillo, Pedro Flores, Liliana Manrique, América Martínez, Pablo Ramírez y Gabriel Valerio "APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL" (2006) McGraw Hill.

Victor Jesús Garcia Morales "APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL: DELIMITACIÓN Y DETERMINANTES ESTRATÉGICOS" Universidad de Granada.

Arias Galicia, Fernando. "ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS". México (2013), Trillas.

Schroeder, Roger G. "ADMINISTRACIÓN DE OPERACIONES" (2011) McGraw Hill.

Complementarias:

Web:

Otros: