

IDENTIFICACIÓN DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE

Unidad académica:							
Facultad de Contaduría Administración e Informática							
Programa educativo:							
Maestría en administración de organizaciones							
Unidad de aprendizaje: Organizaciones y género				Ciclo de formación: profesional			
				Eje de formación: énfasis			
				Semestre: segundo a cuarto			
Elaborado por: Dra. Bárbara Edith Orihuela Rosas Dr. Augusto Renato Pérez Mayo, MAO Emmanuel Daniel Cisneros Arizmendi, Dr. Fernando Romero Torres				Fecha de elaboración: 04 de noviembre de 2022			
Actualizado por: Dra. Bárbara Edith Orihuela Rosas Dr. Augusto Renato Pérez Mayo, MAO Emmanuel Daniel Cisneros Arizmendi, Dr. Fernando Romero Torres				Fecha de revisión y actualización: 04 de noviembre de 2022			
Clave:	Horas teóricas:	Horas prácticas:	Horas totales:	Créditos:	Tipo de unidad de aprendizaje:	Carácter de la unidad de aprendizaje	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

Esta es una unidad de aprendizaje teórico práctica busca reflexionar sobre la incorporación de las mujeres en las organizaciones. Lo que conlleva hablar de libertad, compromiso, independencia y empoderamiento, entre otras cosas. Lograr la igualdad de oportunidades, pasa por visibilizar los sellos ideológicos que han marcado a las organizaciones a fin de enfrentar la racionalidad burocrática patriarcal y redefinir el papel que deben ocupar las mujeres en el mundo laboral. Es por ello que en

la presente unidad los estudiantes conocerán los hechos sociales que marcaron la injerencia de las mujeres en las organizaciones, las necesidades actuales de las organizaciones y las diversas teorías aplicables a la realidad organizacional contemporánea.

PROPÓSITOS

En esta unidad de aprendizaje, las y los estudiantes desarrollarán conocimientos teórico-prácticos sobre las nuevas organizaciones que buscan impactar en los estereotipos de género para que, de esta manera, las mujeres puedan tomar conciencia y asumir el liderazgo que por siglos les ha sido negado. Por otra parte, las mujeres tienen que involucrarse activamente en su entorno, exigir espacios de formación para adquirir las competencias necesarias para el ejercicio del liderazgo. Nos referimos a competencias emocionales, comunicacionales y manejo del poder. Las organizaciones dentro del nuevo paradigma, son concebidas como sistemas sociales vivos y complejos, centradas en el desarrollo del ser, del hacer, del conocer y del convivir con una visión del manejo del poder como coexistencia ética, deliberativa y comunicativa.

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 transdisciplinares 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
1.- Construcción social del género desde sus aspectos teóricos-metodológicos Objetivo: Que las y los estudiantes puedan comprender los conceptos básicos de la perspectiva de género, cultura, desde una visión sociológica.	El aporte del movimiento feminista Sexo, género e identidad de género Modelo hegemónico: patriarcado y androcentrismo Las ventajas de la participación de las mujeres Roles y estereotipo
2.- Perspectiva de género e igualdad sustantiva	Feminismos y teorías de la complejidad Perspectiva de género

Objetivo: Que las y los participantes tomen contacto con las relaciones laborales y el desarrollo de las mujeres en él.	Derechos humanos de las mujeres. Formas de la discriminación ejercida sobre la mujer: estereotipos y techo de cristal Mujeres y relaciones laborales I. ¿Qué significa la división sexual del trabajo? Género y relaciones de género: el enfoque de género incorporado a los ciclos de proyectos Empoderamiento de las mujeres: una estrategia para avanzar en la igualdad de género Equidad e igualdad sustantiva Transversalidad y la brecha de género
3.- Los géneros en las organizaciones Objetivo: Brindar los conocimientos básicos y las herramientas necesarias para la introducción de la perspectiva de género dentro de las organizaciones.	Algunos términos y desarrollos conceptuales El concepto de género en las Organizaciones ¿Qué es emprender con perspectiva de género? Marco conceptual y la perspectiva de género transversal al negocio. Proceso de transformación en emprendimientos. Sustentabilidad y objetivos de desarrollo sostenible 2030 ONU. Análisis y metodologías de investigación de mercado de un proyecto con perspectiva de género Estrategia de comunicación con perspectiva de género. Redes sociales y comunicación on line. Incorporación del lenguaje inclusivo.
4.- Planes integrales en las organizaciones desde una visión de género Objetivo: Brindar los conocimientos básicos y las herramientas necesarias para la introducción a los Planes de Igualdad de Oportunidades	4.1. Introducción a la Igualdad entre mujeres y varones 4.2. Introducción a las Buenas Prácticas Laborales dentro de las organizaciones 4.3. Abordaje de la temática de la igualdad entre mujeres y varones dentro de la organización 4.4. Acciones en pos de mejores organizaciones

entre mujeres y varones dentro de las organizaciones.	4.5. Actividad: Taller de proyecto de elaboración de acciones promotoras de la igualdad de oportunidades dentro de la organización
---	--

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): Haga clic o pulse aquí para escribir texto.			

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Criterios	Porcentaje
Participación en clase con uso de bibliografía revisada previamente a la clase	20%
Tareas e investigación documental, con citas bibliográficas, en formato apa y presentación, así como redacción de puntos principales	40%
Ensayo, utilizando la bibliografía, citas, presentación y ortografía, síntesis de las ideas principales	40%
Total	100%

PERFIL DEL PROFESOR

Contar con posgrado de Maestría, preferentemente en derecho o ciencias sociales, y contar con experiencia docente en posgrado dentro de las áreas jurídico-económico–administrativas.

Contar con conocimientos en el manejo de sistemas y procesos de calidad en relación a consultorías, generación de empresas, áreas ejecutivas de organizaciones públicas o privadas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Básicas:

BURÍN, Mabel, El malestar de las mujeres: la tranquilidad recetada, Paidós, Buenos Aires, 2010.

BURÍN, Mabel, Varones, Género y subjetividad masculina, Paidós, Barcelona, 2015.

CASTELLS Carme, Perspectivas Feministas en Teoría Política, Paidós, Barcelona, 2014.

CORTINA Adela, Ética de la Empresa, Trotta Madrid, 2010.

COOPER Jennifer, Hostigamiento sexual y discriminación, P.U.E.G., México, 2011.

Academia Mexicana de Derechos Humanos, México, 2013.

HIERRO Graciela, Ética y feminismo, PUEG, UNAM, 2013.

Complementarias:

Web: Cristancho, L. A., & Ochoa, L. E. (2022) Capítulo 14 - La equidad de género al interior de las organizaciones. *Catálogo Editorial*, 1(063), 332–367. Recuperado a partir de <https://journal.poligran.edu.co/index.php/libros/article/view/3154>.

Cuesta, J., Zachau, U. (03 de 2020). [blogs.worldbank.org](https://blogs.worldbank.org/es/latinamerica/imaginen-un-mundo-donde-el-genero-no-importe). Obtenido de Banco Mundial: <https://blogs.worldbank.org/es/latinamerica/imaginen-un-mundo-donde-el-genero-no-importe>

Otros: