

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA

COORDINACIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL

PROGRAMA DE UNIDAD DE APRENDIZAJE

I. DATOS DE IDENTIFICACIÓN

- 1. Unidad Académica:** Facultad de Ingeniería, Arquitectura y Diseño, Ensenada; Facultad Ciencias Químicas e Ingeniería, Tijuana; y Facultad de Ciencias de la Ingeniería y Tecnología, Valle de las Palmas
- 2. Programa Educativo:** Ingeniero en Software y Tecnologías Emergentes
- 3. Plan de Estudios:** 2022-1
- 4. Nombre de la Unidad de Aprendizaje:** Desarrollo Organizacional
- 5. Clave:** 40018
- 6. HC:** 02 **HT:** 02 **HL:** 00 **HPC:** 00 **HCL:** 00 **HE:** 02 **CR:** 06
- 7. Etapa de Formación a la que Pertenece:** Disciplinaria
- 8. Carácter de la Unidad de Aprendizaje:** Obligatoria
- 9. Requisitos para Cursar la Unidad de Aprendizaje:** Ninguno



Equipo de diseño de PUA
Yuridia Vega
Antonio Rodríguez Díaz

Vo.Bo. de subdirector(es) de Unidad(es) Académica(s)
Humberto Cervantes De Ávila
Daniela Mercedes Martínez Platas
Noemí Hernández Hernández

Fecha: 20 de febrero de 2021

II. PROPÓSITO DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE

La unidad de aprendizaje proporciona los conceptos y herramientas sobre procesos organizacionales, que permiten evaluar el desempeño y eficacia como grupo; y aplicar estrategias para hacer óptima la calidad de sus interrelaciones dentro de la organización.

Se ubica en la etapa disciplinaria, con carácter de obligatoria y forma parte del área de Aspectos Organizacionales y TI del programa educativo Ingeniero en Software y Tecnologías Emergentes.

III. COMPETENCIA GENERAL DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE

Evaluar el desarrollo organizacional, a partir de la detección de necesidades en su entorno, para identificar y caracterizar un problema, así como las estrategias para la solución, con espíritu crítico y responsabilidad.

IV. EVIDENCIA(S) DE APRENDIZAJE

Elabora un proyecto de desarrollo organizacional, que incluya el diagnóstico y las estrategias para la mejora de procesos organizacionales.

V. DESARROLLO POR UNIDADES
UNIDAD I. Planeación estratégica

Competencia:

Analizar las herramientas fundamentales de la planeación estratégica, a través de la identificación de los procesos organizacionales, con la finalidad de reconocer la estructura y operación de una organización, con actitud crítica y reflexiva.

Contenido:

Duración: 6 horas

- 1.1. Modelos de planeación estratégica
- 1.2. Análisis FODA
- 1.3 Declaración de Misión, Visión
- 1.4 Estructura organizacional
 - 1.4.1 Análisis de puestos
 - 1.4.2. Integración de recursos y capital humano
- 1.5 Herramientas tecnológicas para la mejora continua
- 1.6 Cadena de Valor

UNIDAD II. Gestión del talento humano

Competencia:

Evaluar la gestión del talento humano que integra la organización, analizando el comportamiento de sus individuos, grupos y estructuras, que permitan tomar decisiones relacionadas con la mejora y la eficiencia del sistema, con actitud crítica y reflexiva.

Contenido:

Duración: 8 horas

- 2.1. Relaciones laborales
- 2.2. Administración del capital humano
- 2.3. Matriz de responsabilidades
- 2.4. Evaluación del desempeño
- 2.5. Trabajo en equipos
- 2.6. Capacitación y desarrollo del personal
- 2.7. Ambiente de trabajo
- 2.8. Técnicas de motivación
- 2.9. Técnicas de liderazgo
- 2.10. Auditoría del capital humano

UNIDAD III. Aprendizaje organizacional

Competencia:

Determinar los tipos de conocimientos, aprendizajes y capacidades tecnológicas que posee una organización, mediante el análisis teórico y estudio de casos de los individuos, grupos y de la firma, para concientizar sobre la importancia del aprendizaje organizacional en el desarrollo y competitividad de una compañía, con una actitud creativa, responsable y reflexiva.

Contenido:

Duración: 10 horas

- 3.1. Tipos de conocimiento en la organización
 - 3.1.1. Conocimiento tácito
 - 3.1.2. Conocimiento explícito
 - 3.1.3. Conocimiento corporativo
- 3.2. Teorías del aprendizaje organizacional
 - 3.2.1. Aprendizaje individual
 - 3.2.2. Aprendizaje grupal
 - 3.2.3. Aprendizaje organizacional
- 3.3. Tecnologías de la información y comunicación (TIC) en la organización
 - 3.3.1. Conceptos básicos de TICS
 - 3.3.2. Impacto de las TICs en la organización
 - 3.3.3. Capacidad tecnológica de la organización
 - 3.3.4. Matriz de capacidades tecnológicas (Bell & Pavitt)
- 3.4. Interactuar con las partes interesadas (stakeholders)
 - 3.4.1. Stakeholders de intereses directos (internos)
 - 3.4.2. Stakeholders de intereses indirectos (externos)
- 3.5. Inteligencia cognitiva
- 3.6. Multiculturalidad en el desarrollo organizacional

UNIDAD IV. Normativa y responsabilidad organizacional

Competencia:

Distinguir la normativa y responsabilidad de las organizaciones, mediante la revisión y análisis de normas y políticas regionales, nacionales e internacionales, para establecer procedimientos que aseguren la calidad y el buen desempeño de la organización, con objetividad y responsabilidad.

Contenido:

Duración: 8 horas

- 4.1. Contratos de trabajo
- 4.2. Códigos de ética y conducta profesional
- 4.3. Asuntos y consideraciones sociales, legales, históricas y profesionales
- 4.4. La naturaleza y el papel de los estándares de ingeniería de software
- 4.5. Acreditación, certificación y licenciamiento
- 4.6. El impacto económico del software

VI. ESTRUCTURA DE LAS PRÁCTICAS DE TALLER

No.	Nombre de la Práctica	Procedimiento	Recursos de Apoyo	Duración
UNIDAD I				
1	Análisis de FODA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Atiende las orientaciones del profesor para elaborar la práctica. 2. Analiza los casos prácticos proporcionados por el docente. 3. Realiza análisis FODA, de acuerdo al caso de estudio. 4. Entrega reporte del análisis. 5. Presenta los resultados del diagnóstico ante grupo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Material de lectura y medios digitales sobre el tema • Herramientas de comunicación e interacción a elección • Estudio de caso 	2 horas
2	Estructura organizacional y análisis de puestos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Atiende las orientaciones del profesor para elaborar la práctica. 2. Identifica la estructura organizacional. 3. Realiza organigrama. 4. Realiza la descripción de tareas de cada puesto. 5. Entrega reporte de práctica donde incluye la estructura organizacional y el análisis de puesto. 	<ul style="list-style-type: none"> • Material de lectura y medios digitales sobre el tema • Herramientas de comunicación e interacción a elección • Equipo de cómputo 	2 horas
3	Herramientas tecnológicas para la mejora continua	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realiza la lectura sugerida y una actividad de análisis y comprensión con respecto a las herramientas tecnológicas para la mejora continua. 2. Escribe un ensayo donde explique la importancia y aplicación de las herramientas tecnológicas de mejora continua. 3. Entrega el ensayo con las 	<ul style="list-style-type: none"> • Material de lectura y medios digitales sobre el tema • Herramientas de comunicación e interacción a elección • Equipo de cómputo 	2 horas

		características de él introducción, desarrollo, conclusión y referencias.		
4	Cadena de valor	<ol style="list-style-type: none"> 1. Atiende las orientaciones del profesor para elaborar la práctica. 2. Analiza material de lectura sobre estudio de casos proporcionados por el docente 3. Realiza análisis de cadena de valor, de acuerdo al caso de estudio. 4. Expone los resultados de cada caso ante grupo. 5. Reflexiona y entrega un ensayo con las retroalimentación dada en la exposición del tema presentado. 	<ul style="list-style-type: none"> • Material de lectura y medios digitales sobre el tema • Herramientas de comunicación e interacción a elección • Equipo de cómputo 	2 horas
UNIDAD II				
5	Matriz de responsabilidades y evaluación de desempeño	<ol style="list-style-type: none"> 1. Atiende las orientaciones del profesor para elaborar la práctica. 2. Selecciona una estructura organizacional. 3. Realiza una matriz de responsabilidades. 4. Identifica indicadores de desempeño. 5. Realiza una evaluación de desempeño de la estructura seleccionada. 6. Entrega reporte de práctica de las actividades desarrolladas y las conclusiones de la evaluación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Material de lectura y medios digitales sobre el tema • Herramientas de comunicación e interacción a elección • Equipo de cómputo 	2 horas
6	Ambiente de trabajo y técnicas de motivación	<ol style="list-style-type: none"> 1. Atiende las orientaciones del profesor para elaborar la práctica. 	<ul style="list-style-type: none"> • Material de lectura y medios digitales sobre el tema. • Herramientas de comunicación 	2 horas

		<ol style="list-style-type: none"> 2. Revisa el material de lectura sobre ambiente de trabajo y técnicas de motivación. 3. participa en un foro de discusión donde se discuten técnicas de motivación para mejorar ambientes de trabajo. 4. Elabora un ensayo relacionado con el efecto que la motivación tiene sobre el ambiente de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> • e interacción a elección. • Equipo de cómputo. 	
7	Técnicas de liderazgo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Atiende las orientaciones del profesor para elaborar la práctica. 2. Revisa el material de lectura sobre técnicas de liderazgo. 3. Participa en un foro de discusión donde se abordan las técnicas y tipos de liderazgo en una organización. 4. Elabora un ensayo relacionado con el efecto que el liderazgo tiene sobre el grupo de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Material de lectura y medios digitales sobre el tema. • Herramientas de comunicación e interacción a elección. • Equipo de cómputo. 	2 horas
8	Auditoría del capital humano	<ol style="list-style-type: none"> 1. Atiende las orientaciones del profesor para elaborar la práctica. 2. Realiza búsqueda bibliográfica de auditorías del capital humano. 3. Realiza una lista de indicadores para evaluar al capital humano en el área de una organización. 4. Evalúa al personal de acuerdo al instrumento generado. 5. Presenta informe de resultados. 	<ul style="list-style-type: none"> • Material de lectura y medios digitales sobre el tema • Herramientas de comunicación e interacción a elección • Equipo de cómputo. 	2 horas
UNIDAD III				

9	Aprendizaje organizacional	<ol style="list-style-type: none"> 1. Atiende las orientaciones del profesor para elaborar la práctica. 2. Revisa el material de lectura sobre tipos de aprendizaje organizacional. 3. Participa en un foro de discusión donde se abordan tipos de conocimiento individual, grupal y organizacional así como los tipos de aprendizaje en una organización. 4. Elabora un ensayo relacionado con el efecto del aprendizaje organizacional sobre la innovación empresarial y la competitividad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Material de lectura y medios digitales sobre el tema • Herramientas de comunicación e interacción a elección 	2 horas
10	TICs en la organización	<ol style="list-style-type: none"> 1. Investiga en fuentes de información confiables las TICs utilizadas en la organización para favorecer la comunicación y sus principales características. 2. Realiza una infografía con la información del paso 1. 3. Comparte el documento al resto del grupo y al docente para su retroalimentación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Computadora • Internet • Biblioteca Digital de la UABC 	2 horas
11	Capacidades tecnológicas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Investiga en fuentes de información confiables las capacidades tecnológicas de una organización. 2. Realiza un mapa conceptual con la información del paso 1. 3. Comparte el documento al resto del grupo y al docente para su retroalimentación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Computadora • Internet • Biblioteca Digital de la UABC 	2 horas
12	Multiculturalidad en el desarrollo organizacional	<ol style="list-style-type: none"> 1. Atiende las orientaciones del profesor para elaborar la práctica. 	<ul style="list-style-type: none"> • Material de lectura y medios digitales sobre el tema • Herramientas de comunicación 	2 horas

		<ol style="list-style-type: none"> 2. Revisa el material de lectura sobre Multiculturalidad en una organización. 3. Participa en un foro de discusión donde se aborda el tema de multiculturalidad. 4. Elabora un ensayo relacionado con el efecto de la multiculturalidad sobre la innovación y el mercado global de la organización. 	e interacción a elección	
UNIDAD IV				
13	Contratos de trabajo y códigos de ética	<ol style="list-style-type: none"> 1. El docente entrega material de lectura sobre estudio de casos y asume el rol de orientador del aprendizaje. 2. El docente organiza equipos de trabajo y asigna un caso a cada equipo. 3. Cada equipo realiza el análisis del caso propuesto por el docente. 4. Cada equipo presenta su análisis y se discute en grupo. 5. El alumno reflexiona y elabora un ensayo sobre el tema haciendo referencia al caso propuesto. 	<ul style="list-style-type: none"> • Material de lectura y medios digitales sobre el tema • Herramientas de comunicación e interacción a elección 	2 horas
14	Estándares de la ingeniería del software	<ol style="list-style-type: none"> 1. El docente entrega material de lectura sobre estudio de casos y asume rol de orientador del aprendizaje 2. El alumno revisa el material y realiza un análisis de un caso propuesto por el docente. 3. El alumno reflexiona y elabora un ensayo sobre el tema 	<ul style="list-style-type: none"> • Material de lectura y medios digitales sobre el tema • Herramientas de comunicación e interacción a elección 	2 horas

		haciendo referencia al caso propuesto.		
15	Acreditación, certificación y licenciamiento	<ol style="list-style-type: none"> 1. El docente entrega material de lectura sobre estudio de casos y asume rol de orientador del aprendizaje 2. El alumno revisa el material y realiza un análisis de un caso propuesto por el docente. 3. El alumno reflexiona y elabora un ensayo sobre el tema haciendo referencia al caso propuesto. 	<ul style="list-style-type: none"> • Material de lectura y medios digitales sobre el tema • Herramientas de comunicación e interacción a elección 	2 horas
16	Impacto económico del software	<ol style="list-style-type: none"> 1. El docente entrega material de lectura sobre estudio de casos y asume rol de orientador del aprendizaje 2. El alumno revisa el material y realiza un análisis de un caso propuesto por el docente. 3. El alumno reflexiona y elabora un ensayo sobre el tema haciendo referencia al caso propuesto. 	<ul style="list-style-type: none"> • Material de lectura y medios digitales sobre el tema • Herramientas de comunicación e interacción a elección 	2 horas

VII. MÉTODO DE TRABAJO

Encuadre: El primer día de clase el docente debe establecer la forma de trabajo, criterios de evaluación, calidad de los trabajos académicos, derechos y obligaciones docente-alumno.

Estrategia de enseñanza (docente)

- Gestión del conocimiento facilitado por el docente a través de su experiencia profesional
- Fomentar en el alumno el sentido de Investigación a través de fuentes primarias y secundarias
- Propiciar en los estudiantes las lecturas y análisis de casos
- Fomentar la participación de los alumnos a través de mesas de discusión para la óptima solución de casos
- Relacionar los conocimientos adquiridos a través de reportes de resultados en casos prácticos con las temáticas de esta asignatura
- Exposición por parte de los alumnos del diseño de sus estrategias

Estrategia de aprendizaje (alumno)

- Participación activa en las actividades de la asignatura
- Asistencia de forma presencial a las clases asignadas de acuerdo a reglamento
- Entrega de tarea y trabajos correspondientes a la asignatura en tiempo y forma
- Fomentar la evaluación constante para la mejora continua en el estudiante
- Realiza investigaciones documentales
- Analiza textos.
- Presenta avances del proyecto final

VIII. CRITERIOS DE EVALUACIÓN

La evaluación será llevada a cabo de forma permanente durante el desarrollo de la unidad de aprendizaje de la siguiente manera:

Criterios de acreditación

- Para tener derecho a examen ordinario y extraordinario, el estudiante debe cumplir con los porcentajes de asistencia que establece el Estatuto Escolar vigente.
- Calificación en escala del 0 al 100, con un mínimo aprobatorio de 60.

Criterios de evaluación

Exámenes.....	30%
Actividades de taller.....	40%
Proyecto de Desarrollo Organizacional	30%
Total.....	100%

IX. REFERENCIAS

Básicas	Complementarias
<p>Beyene, K. T., Shi, C. S., y Wu, W. W. (2016). Linking Culture, Organizational Learning Orientation and Product Innovation Performance: The Case of Ethiopian Manufacturing Firms. <i>South African Journal of Industrial Engineering</i>, 27(1), 88–101. https://doi.org/10.7166/27-1-1334</p> <p>Chiva, R., Ghauri, P., y Alegre, J. (2014). Organizational Learning, Innovation and Internationalization: A Complex System Model. <i>British Journal of Management</i>, 25(4), 687–705. https://doi.org/10.1111/1467-8551.12026 [clásica]</p> <p>Craig, D., & Kohl, K. (2014). <i>Accelerated Learning for Breakthrough Results: Whole Brain, Person and Systems Approach to Accelerate Learning, Engagement, Change and Growth</i>. Randburg, Republic of South Africa: KR Publishing. [clásica]</p> <p>Forster, M. (2017). <i>Information Literacy in the Workplace</i>. London: Facet Publishing</p> <p>Gallego Gil, D. J., Álvarez, M., y Alonso García, C. M. (2013). <i>Capacitación y gestión del conocimiento a través de la web 2.0</i>. [clásica]</p> <p>Huamán Pulgar-Vidal, L., & Rios Ramos, F. G. (2011). <i>Metodologías para implantar la estrategia: diseño organizacional de la empresa</i> (2ª ed.). Lima, Perú: Editorial UPC. [clásica]</p> <p>Kirwan, C. (2013). <i>Making Sense of Organizational Learning: Putting Theory Into Practice</i>. Farnham: Routledge. [clásica]</p> <p>Lloréns-Báez, L., Espinosa-Díaz, Y. & Sevilla-García, J.J. (2019). <i>Didáctica de la Investigación: el movimiento de la información al conocimiento para la solución de problemas</i>. México: UABC-Porrúa.</p> <p>Pucheu Moris, A. (2014). <i>Desarrollo y eficacia organizacional : cómo apoyar la creación de capacidades en individuos, grupos y</i></p>	<p>Brewer, J. L., & Dittman, K. C. (2013). <i>Methods of IT Project Management</i> (2ª ed.). West Lafayette, Ind: Purdue University Press. [clásica]</p> <p>Cummings, T. G. y Worley, C. G. (2007). <i>Desarrollo organizacional y cambio</i>. México: Cengage. [clásica]</p> <p>Dimovski, V. (2004). Organizational Learning and Information-Communication, 1, 7–19. [clásica]</p> <p>Gordillo, A., Licona, D., Acosta, E. (2008). Desarrollo y aprendizaje organizacional : paradigmas del siglo XXI, gestión del conocimiento, gestión de la organización inteligente. [clásica]</p> <p>Linda, A. (2013). <i>Organizational Learning: Creating, Retaining and Transferring Knowledge</i>. Pennsylvania, Springer. [clásica]</p> <p>Najam, A. A. (2017). Knowledge Management Dilemma at Airbus Najam Akber Anjum Assistant Professor, School of Management, Institute of Business Administration, Karachi. <i>Abasyn Journal of Socila Sciences</i>, 10(2), 235–252.</p> <p>Omaran-Aly, W. (2017). New emergin trends in organizational learning to business. <i>Global Journal of Political Science and Administration</i>, 5(5), 1–16.</p> <p>Wood, K. (enero 27 de 2017). The future of organizational learning. EU: CATMEDIA. Recuperado de: http://blog.catmedia.com/the-future-of-organizational-learning</p> <p>St. Clair, G. (2017). <i>Knowledge Services: A Strategic Framework for the 21st Century Organization</i>. Berlin: De Gruyter Saur.</p> <p>Kerzner, H. (2013). <i>Project Management: A Systems Approach to Planning, Scheduling, and Controlling</i> (7ª ed.). Hoboken, New</p>

organizaciones. Santiago, Chile: Ediciones UC. [clásica]

Tarziján M., J. (2013). *Fundamentos de estrategia empresarial* (2ª ed.). Santiago, Chile: Ediciones UC. [clásica]

Zapata, L. E. (coord.) (2011). *Aprendizaje organizacional*. México: McGraw-Hill. [clásica]

Jersey: Wiley. [clásica]

Scharmer, C. O. (2016). *Theory U: Leading From the Future As It Emerges* (2ª ed.). San Francisco, California: Berrett-Koehler Publishers.

X. PERFIL DEL DOCENTE

El docente que imparta la unidad de aprendizaje de Desarrollo Organizacional debe contar con título de Licenciatura e Ingeniería con formación y especialización en temáticas del área económico-administrativo en convergencia con la tecnología, preferentemente con conocimientos avanzados sobre el desarrollo del capital humano de una organización y su relación con procesos de innovación al interior de una organización, con modelos y tendencias actualizadas sobre el talento humano y sus capacidades tecnológicas. Con estudios mínimos de maestría y dos años de experiencia docente en modalidad virtual. Ser proactivo, analítico y que fomente el trabajo en equipo.