

Organización Inteligente y Aprendizaje Organizacional: Innovación y Gestión del Conocimiento

Economía, Administración & Contaduría | Administración | para estudiantes universitarios | 4 semanas

Descripción del Curso

El curso "Organización Inteligente y Aprendizaje Organizacional" está diseñado para estudiantes universitarios de las áreas de Economía, Administración y Contaduría interesados en comprender cómo las organizaciones modernas pueden desarrollarse como sistemas inteligentes y adaptativos. A lo largo de cuatro semanas, el curso ofrece un análisis profundo de los modelos contemporáneos de gestión del conocimiento y su impacto en la innovación empresarial.

Se fundamenta en las teorías clave de autores como Peter Senge, con su enfoque en "La Quinta Disciplina", y Argyris & Schön, quienes aportan perspectivas sobre el aprendizaje organizacional. Además, integra conceptos de pensamiento complejo, liderazgo transformacional y estructuras organizacionales flexibles para brindar una visión integral de las organizaciones que aprenden.

Mediante una metodología activa que incluye estudios de caso reales, debates críticos y proyectos colaborativos, los estudiantes desarrollarán habilidades para analizar, evaluar e implementar procesos de aprendizaje dentro de las organizaciones. Al finalizar, estarán capacitados para aplicar herramientas conceptuales y metodológicas que promuevan la innovación y la adaptabilidad en entornos empresariales dinámicos.

Objetivos Generales

- Comprender y explicar los fundamentos teóricos del aprendizaje organizacional y la organización inteligente.
- Identificar y analizar modelos contemporáneos de gestión del conocimiento aplicados en diferentes sectores empresariales.
- Diseñar estrategias y propuestas para implementar procesos de aprendizaje organizacional en contextos reales.
- Desarrollar habilidades para el trabajo colaborativo y el pensamiento crítico en torno a la innovación empresarial.

Competencias

- Analizar críticamente los modelos y teorías del aprendizaje organizacional y su aplicación en contextos empresariales reales.
- Diseñar propuestas de gestión del conocimiento que fomenten la innovación y la mejora continua en organizaciones.
- Aplicar conceptos de pensamiento complejo y liderazgo transformacional para potenciar la inteligencia organizacional.

- Evaluar estructuras organizacionales flexibles y su impacto en la capacidad de adaptación al cambio.
- Desarrollar habilidades colaborativas para trabajar en proyectos orientados a la innovación y mejora organizacional.

Requerimientos

- Conocimientos básicos en teoría organizacional y fundamentos de administración.
- Competencias básicas en análisis crítico y trabajo en equipo.
- Acceso a recursos bibliográficos y tecnológicos para la consulta de casos y desarrollo de proyectos.
- Interés en temas de innovación, gestión del conocimiento y desarrollo organizacional.

Unidades del Curso

Unidad 1: Fundamentos del Aprendizaje Organizacional y la Organización Inteligente

Objetivos de Aprendizaje

- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de definir y explicar los conceptos fundamentales de aprendizaje organizacional e inteligencia organizacional basándose en las teorías de autores clave como Peter Senge y Argyris & Schön.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de identificar y comparar las principales teorías y modelos que sustentan el aprendizaje organizacional mediante el análisis crítico de textos académicos y casos prácticos.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de describir el papel de la organización inteligente en la gestión del conocimiento y su impacto en la innovación empresarial, evidenciando comprensión mediante la elaboración de resúmenes conceptuales.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de evaluar las contribuciones de diferentes autores y teorías al campo del aprendizaje organizacional, aplicando criterios de análisis para distinguir enfoques y su relevancia en contextos organizacionales actuales.

Contenidos Temáticos

1. Introducción al Aprendizaje Organizacional

- Definición y características del aprendizaje organizacional: Conceptos básicos y su importancia en las organizaciones modernas.
- Distinción entre aprendizaje individual y organizacional: Cómo se interrelacionan ambos niveles en el contexto empresarial.
- Contexto histórico y evolución del aprendizaje organizacional: Panorama desde sus orígenes hasta la actualidad.

2. Teorías Clave y Autores Fundamentales

- Peter Senge y la "Organización que Aprende"
 - Los cinco disciplinas: dominio personal, modelos mentales, visión compartida, aprendizaje en equipo y pensamiento sistémico.
 - Importancia del pensamiento sistémico para la inteligencia organizacional.
- Chris Argyris y Donald Schön: Aprendizaje de doble bucle
 - Diferenciación entre aprendizaje de bucle simple y bucle doble.
 - Modelos mentales y su impacto en la capacidad de aprendizaje organizacional.
- Otras teorías relevantes
 - Modelo de Nonaka y Takeuchi sobre creación de conocimiento organizacional.
 - Concepto de aprendizaje expansivo y comunidades de práctica.

3. Organización Inteligente y su Relación con la Gestión del Conocimiento

- Definición y características de la organización inteligente: Adaptabilidad, innovación y aprendizaje continuo.
- La organización inteligente como base para la gestión del conocimiento.
- Impacto de la organización inteligente en la innovación empresarial: Cómo el aprendizaje mejora la competitividad.

4. Análisis Comparativo de Teorías y Modelos

- Comparación entre modelos de aprendizaje organizacional: Fortalezas y limitaciones de cada enfoque.
- Análisis crítico de textos académicos y casos prácticos: Aplicación de teorías a situaciones reales.
- Evaluación de la relevancia de cada teoría en contextos organizacionales actuales.

5. Aplicaciones Prácticas y Reflexiones Finales

- Resúmenes conceptuales: Elaboración y discusión de síntesis sobre aprendizajes clave.
- Implicaciones para la gestión estratégica y la innovación en las organizaciones.
- Reflexión crítica sobre el futuro del aprendizaje organizacional y la organización inteligente.

Actividades

Actividad 1: Mapa Conceptual de Aprendizaje Organizacional

Objetivo: Definir y explicar los conceptos fundamentales del aprendizaje organizacional e inteligencia organizacional basándose en las teorías de autores clave.

Descripción:

- Se formarán equipos de 3-4 estudiantes.
- Cada equipo investigará las teorías de Peter Senge y Argyris & Schön, identificando sus conceptos clave.
- Elaborarán un mapa conceptual que integre las ideas principales y sus relaciones.
- Presentarán su mapa ante el grupo y explicarán las conexiones entre los conceptos.

Organización: Grupos pequeños

Producto esperado: Mapa conceptual visual y presentación oral breve.

Duración estimada: 90 minutos

Actividad 2: Análisis Crítico de Caso Práctico

Objetivo: Identificar y comparar las principales teorías y modelos que sustentan el aprendizaje organizacional mediante el análisis crítico de textos académicos y casos prácticos.

Descripción:

- Se proporcionará un caso empresarial real o simulado donde se evidencien procesos de aprendizaje organizacional.
- Los estudiantes, en parejas, analizarán el caso aplicando las teorías estudiadas.
- Deberán identificar qué modelo o teoría está presente y evaluar su efectividad.
- Elaborarán un informe escrito con conclusiones y recomendaciones.

Organización: Parejas

Producto esperado: Informe analítico escrito.

Duración estimada: 2 horas

Actividad 3: Debate sobre la Organización Inteligente y la Innovación

Objetivo: Describir el papel de la organización inteligente en la gestión del conocimiento y su impacto en la innovación empresarial.

Descripción:

- Se dividirá a la clase en dos grupos con posturas opuestas respecto a la importancia de la organización inteligente para la innovación.
- Cada grupo preparará argumentos basados en lecturas asignadas y teorías clave.
- Se realizará un debate estructurado donde cada grupo defenderá su posición.
- Finalmente, se hará una reflexión conjunta sobre los puntos tratados.

Organización: Grupos grandes

Producto esperado: Participación en debate y reflexión escrita individual.

Duración estimada: 90 minutos

Actividad 4: Elaboración de Resumen Conceptual Crítico

Objetivo: Evaluar las contribuciones de diferentes autores y teorías al campo del aprendizaje organizacional, aplicando criterios de análisis para distinguir enfoques y su relevancia.

Descripción:

- Individualmente, los estudiantes elaborarán un resumen crítico que integre las teorías estudiadas.
- Deberán destacar similitudes, diferencias y aportes relevantes para la gestión organizacional actual.

- El resumen incluirá una reflexión personal sobre la aplicabilidad práctica de los conceptos.
- Se entregará por escrito y se podrá hacer una breve exposición en clase.

Organización: Individual

Producto esperado: Resumen crítico escrito y posible presentación oral.

Duración estimada: 2 horas

Evaluación

Evaluación Diagnóstica

Qué se evalúa: Conocimientos previos sobre aprendizaje organizacional, inteligencia organizacional y gestión del conocimiento.

Cómo se evalúa: Cuestionario de preguntas abiertas y de opción múltiple sobre conceptos básicos y autores clave.

Instrumento sugerido: Test digital o en papel con 10-15 preguntas breves al inicio de la unidad.

Evaluación Formativa

Qué se evalúa: Comprensión progresiva de teorías, capacidad de análisis crítico y aplicación en casos prácticos.

Cómo se evalúa: Revisión y retroalimentación continua de actividades como mapas conceptuales, análisis de casos y participación en debates.

Instrumento sugerido: Rúbricas de evaluación para cada actividad, con criterios claros sobre contenido, análisis y comunicación.

Evaluación Sumativa

Qué se evalúa: Dominio integral de los conceptos, teorías y su aplicación crítica en la gestión organizacional e innovación.

Cómo se evalúa: Ensayo o trabajo final donde el estudiante integre y evalúe las teorías y conceptos, acompañado de un resumen conceptual crítico.

Instrumento sugerido: Rubrica detallada que valore la profundidad del análisis, claridad conceptual, argumentación y aplicación práctica.

Unidad 2: Modelos y Teorías Contemporáneas de Gestión del Conocimiento

Objetivos de Aprendizaje

- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de analizar los modelos contemporáneos de gestión del conocimiento identificando sus características, ventajas y limitaciones en contextos organizacionales específicos.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de explicar los principios del pensamiento complejo y su aplicación en la gestión del conocimiento para fomentar la innovación y adaptación organizacional.

- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de evaluar el papel del liderazgo transformacional en la promoción del aprendizaje organizacional y la gestión del conocimiento dentro de diferentes tipos de organizaciones.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de diseñar propuestas que integren modelos de gestión del conocimiento, pensamiento complejo y liderazgo transformacional para mejorar procesos de innovación en escenarios empresariales reales.

Contenidos Temáticos

1. Introducción a la Gestión del Conocimiento y su Contexto Actual

- Concepto de gestión del conocimiento (GC) y su evolución histórica.
- Importancia de la GC en la economía del conocimiento y las organizaciones inteligentes.
- Relación entre GC, innovación y aprendizaje organizacional.

2. Modelos Contemporáneos de Gestión del Conocimiento

- **Modelo SECI de Nonaka y Takeuchi**
 - Descripción del modelo: socialización, externalización, combinación e internalización.
 - Dinámica de conversión del conocimiento tácito y explícito.
 - Ventajas, limitaciones y aplicaciones prácticas en organizaciones.
- **Modelo de Gestión del Conocimiento basado en Redes**
 - Importancia de las redes sociales y comunidades de práctica.
 - Flujo del conocimiento a través de redes formales e informales.
 - Ventajas y desafíos en su implementación.
- **Modelo de Gestión del Conocimiento Centrado en la Tecnología**
 - Uso de sistemas de información y tecnologías de la información para GC.
 - Herramientas como bases de datos, repositorios y plataformas colaborativas.
 - Limitaciones y retos tecnológicos.
- **Modelo de Gestión del Conocimiento Basado en Procesos**
 - Integración de GC en los procesos operativos y estratégicos.
 - Medición del desempeño y mejora continua del conocimiento.
 - Ventajas en la alineación con objetivos organizacionales.

3. Principios del Pensamiento Complejo y su Aplicación en la Gestión del Conocimiento

- Definición y fundamentos del pensamiento complejo según Edgar Morin.
- Características clave: multidimensionalidad, incertidumbre, interrelación y emergencia.
- Aplicación del pensamiento complejo en la gestión del conocimiento:

- Abordaje holístico y sistémico de problemas organizacionales.
- Fomento de la innovación mediante la integración de múltiples perspectivas.
- Adaptación organizacional ante entornos dinámicos y complejos.

4. Liderazgo Transformacional en la Gestión del Conocimiento y Aprendizaje Organizacional

- Concepto y componentes del liderazgo transformacional.
- Papel del liderazgo transformacional en la creación y difusión del conocimiento.
- Impacto en la cultura organizacional y el aprendizaje continuo.
- Comparación con otros estilos de liderazgo en contextos de GC.
- Casos prácticos y estudios de éxito en diferentes tipos de organizaciones.

5. Integración de Modelos de Gestión del Conocimiento, Pensamiento Complejo y Liderazgo Transformacional para la Innovación Organizacional

- Diseño de propuestas integradoras para mejorar la gestión del conocimiento.
- Metodologías para combinar modelos y enfoques en escenarios reales.
- Herramientas para la implementación y evaluación de estas propuestas.
- Retos y oportunidades en la integración interdisciplinaria.

Actividades

1. Análisis Comparativo de Modelos de Gestión del Conocimiento

Objetivo: Analizar los modelos contemporáneos de gestión del conocimiento identificando sus características, ventajas y limitaciones en contextos organizacionales específicos.

Descripción:

- Dividir a la clase en grupos, asignando a cada uno un modelo de gestión del conocimiento.
- Cada grupo investiga y prepara una presentación sobre su modelo, destacando características, ventajas, limitaciones y ejemplos de aplicación.
- Presentan sus hallazgos al resto de la clase.
- Finalmente, se realiza una discusión plenaria para comparar modelos y reflexionar sobre su aplicabilidad en distintos contextos.

Organización: Grupos pequeños (4-5 estudiantes).

Producto esperado: Presentación grupal y resumen escrito comparativo.

Duración estimada: 2 horas (1.5 para investigación y preparación, 0.5 para presentación y discusión).

2. Taller de Pensamiento Complejo Aplicado a un Caso Organizacional

Objetivo: Explicar los principios del pensamiento complejo y su aplicación en la gestión del conocimiento para fomentar la innovación y adaptación organizacional.

Descripción:

- Se presenta un caso real o simulado de una organización con un problema complejo.
- Los estudiantes, en grupos, analizan el caso desde la perspectiva del pensamiento complejo, identificando variables, relaciones y posibles soluciones integradoras.
- Elaboran un mapa conceptual o sistémico que muestre la complejidad del problema y las propuestas para gestionarlo mediante GC.
- Compartirán sus mapas y conclusiones con toda la clase.

Organización: Grupos pequeños.

Producto esperado: Mapa conceptual o sistémico y presentación de conclusiones.

Duración estimada: 2 horas.

3. Debate sobre el Papel del Liderazgo Transformacional en el Aprendizaje Organizacional

Objetivo: Evaluar el papel del liderazgo transformacional en la promoción del aprendizaje organizacional y la gestión del conocimiento dentro de diferentes tipos de organizaciones.

Descripción:

- Se asignan roles a los estudiantes para defender diferentes perspectivas (liderazgo transformacional, liderazgo transaccional, liderazgo situacional, etc.).
- Se plantean preguntas y afirmaciones relacionadas con el impacto del liderazgo en GC y aprendizaje organizacional.
- Los estudiantes argumentan y debaten basándose en teorías y ejemplos reales.
- Finalmente, se realiza una reflexión grupal sobre los puntos clave y conclusiones.

Organización: Individual y en grupos para debate.

Producto esperado: Argumentos escritos y síntesis grupal de conclusiones.

Duración estimada: 1.5 horas.

4. Proyecto Integrador: Diseño de Propuesta para Mejorar la Innovación Organizacional

Objetivo: Diseñar propuestas que integren modelos de gestión del conocimiento, pensamiento complejo y liderazgo transformacional para mejorar procesos de innovación en escenarios empresariales reales.

Descripción:

- En grupos, los estudiantes seleccionan o se les asigna un caso real o ficticio de una organización con retos de innovación.
- Analizan el contexto utilizando modelos de GC, principios de pensamiento complejo y aspectos del liderazgo transformacional.
- Diseñan una propuesta integral que contemple estrategias, actividades, recursos y métricas para mejorar la innovación.
- Presentan la propuesta a la clase y reciben retroalimentación para su mejora.

Organización: Grupos (4-5 estudiantes).

Producto esperado: Documento de propuesta integral y presentación oral.

Duración estimada: 4 horas (incluye investigación, diseño, presentación y retroalimentación).

Evaluación

Evaluación Diagnóstica

Qué se evalúa: Conocimientos previos sobre gestión del conocimiento, pensamiento complejo y liderazgo.

Cómo se evalúa: Cuestionario breve con preguntas abiertas y de opción múltiple.

Instrumento sugerido: Test inicial en línea o en clase que incluya definición de conceptos básicos, ejemplos y aplicación inicial.

Evaluación Formativa

Qué se evalúa: Progreso en la comprensión y aplicación de los modelos, pensamiento complejo y liderazgo transformacional durante las actividades.

Cómo se evalúa: Seguimiento de actividades grupales e individuales, observación directa, retroalimentación continua, y revisión de productos parciales (presentaciones, mapas conceptuales, argumentos en debates).

Instrumento sugerido: Rúbricas detalladas para presentaciones, mapas conceptuales y debates; listas de cotejo; autoevaluación y coevaluación.

Evaluación Sumativa

Qué se evalúa: Capacidad para analizar modelos, explicar pensamiento complejo, evaluar liderazgo transformacional y diseñar propuestas integradoras de gestión del conocimiento para innovación.

Cómo se evalúa: Proyecto integrador final con presentación oral y entrega escrita, asegurando la integración de los contenidos y aplicación práctica.

Instrumento sugerido: Rúbrica de evaluación para proyecto integrador que considere análisis teórico, aplicación práctica, creatividad, coherencia y calidad de la propuesta, así como habilidades comunicativas en la presentación.

Unidad 3: Estructuras Organizacionales Flexibles y Procesos de Innovación

Objetivos de Aprendizaje

- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de analizar diferentes estructuras organizacionales flexibles y ágiles, identificando sus características y beneficios en la facilitación del aprendizaje continuo.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de evaluar casos reales de empresas que implementan procesos de innovación mediante estructuras organizacionales ágiles, determinando factores clave de éxito y áreas de mejora.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de diseñar propuestas para integrar estructuras organizacionales flexibles que promuevan la innovación y el aprendizaje organizacional en contextos empresariales específicos.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de comparar y contrastar modelos de gestión del conocimiento aplicados en organizaciones con estructuras flexibles, explicando su impacto en la innovación y el aprendizaje

continuo.

Contenidos Temáticos

1. Introducción a las estructuras organizacionales flexibles y ágiles

- Definición y evolución de las estructuras organizacionales flexibles y ágiles: Se abordará el concepto de flexibilidad organizacional, su origen y evolución histórica en el contexto empresarial actual.
- Importancia de la flexibilidad y agilidad para la innovación y el aprendizaje: Análisis del papel que juegan las estructuras flexibles en la facilitación de la innovación continua y el aprendizaje organizacional.
- Principios fundamentales de las estructuras ágiles: Se estudiarán los principios que sustentan las organizaciones ágiles, como la adaptación rápida, la colaboración interdisciplinaria y la descentralización del poder.

2. Tipos y características de estructuras organizacionales flexibles y ágiles

- Organizaciones en red (Network Organizations): Estructuras basadas en conexiones y alianzas estratégicas, con énfasis en la cooperación externa e interna.
- Organizaciones horizontales y equipos autoorganizados: Características de las estructuras planas y el empoderamiento de equipos autónomos para la toma de decisiones.
- Organizaciones modulares y basadas en proyectos: Análisis de estructuras que permiten la reconfiguración rápida según proyectos o necesidades específicas.
- Comparación con estructuras tradicionales: Contraste entre estructuras rígidas jerárquicas y estructuras flexibles en términos de eficiencia y capacidad de aprendizaje.

3. Beneficios de las estructuras flexibles para el aprendizaje organizacional continuo

- Facilitación de la comunicación y el flujo de información: Cómo la flexibilidad elimina barreras y promueve el intercambio de conocimiento.
- Adaptación y respuesta rápida al cambio: Impacto en la capacidad de aprendizaje ante entornos dinámicos y cambiantes.
- Estimulación de la colaboración interdisciplinaria: Efecto en la generación de ideas innovadoras y resolución conjunta de problemas.
- Creación de culturas organizacionales que favorecen la experimentación y el aprendizaje continuo.

4. Estudio y evaluación de casos reales de empresas con estructuras ágiles e innovadoras

- Presentación de casos destacados (por ejemplo, Spotify, Google, Zappos): Análisis detallado de cómo estas empresas implementan estructuras ágiles para promover innovación.
- Identificación de factores clave de éxito: Cultura organizacional, liderazgo, tecnología, procesos y participación de los empleados.

- Detección de áreas de mejora y desafíos enfrentados: Problemas comunes en la implementación y sostenibilidad de estructuras flexibles.
- Lecciones aprendidas y recomendaciones prácticas para otras organizaciones.

5. Diseño de propuestas para integrar estructuras organizacionales flexibles en contextos empresariales específicos

- Diagnóstico organizacional y análisis del contexto: Técnicas para identificar la necesidad y viabilidad de estructuras flexibles.
- Elementos clave para el diseño de estructuras ágiles: Roles, comunicación, liderazgo, tecnología y cultura.
- Metodologías para la implementación gradual y gestión del cambio: Herramientas para facilitar la transición y minimizar resistencias.
- Evaluación y ajuste de la propuesta: Indicadores para medir eficacia y oportunidades de mejora.

6. Modelos de gestión del conocimiento en organizaciones con estructuras flexibles

- Principales modelos de gestión del conocimiento: SECI (Nonaka y Takeuchi), modelos de aprendizaje organizacional, comunidades de práctica.
- Adaptación de modelos al contexto de estructuras flexibles y ágiles: Cómo las estructuras influyen en la gestión del conocimiento.
- Impacto en la innovación y aprendizaje continuo: Ejemplos prácticos de aplicación y resultados.
- Comparación y contraste de modelos: Ventajas, limitaciones y adecuación a diferentes tipos de estructuras organizacionales.

Actividades

Actividad 1: Análisis comparativo de estructuras organizacionales

Objetivo: Analizar diferentes estructuras organizacionales flexibles y ágiles, identificando sus características y beneficios.

Descripción:

- Se forman grupos de 3-4 estudiantes.
- Cada grupo recibe una estructura organizacional flexible diferente (por ejemplo, red, modular, horizontal).
- Investigan características, beneficios y retos asociados a la estructura asignada.
- Preparan una presentación comparativa con las otras estructuras, enfocándose en la facilitación del aprendizaje continuo.
- Discusión conjunta para resaltar diferencias, similitudes y aplicaciones prácticas.

Organización: Grupos

Producto esperado: Presentación y resumen comparativo.

Duración estimada: 2 horas

Actividad 2: Evaluación crítica de casos reales

Objetivo: Evaluar casos reales de empresas que implementan procesos de innovación mediante estructuras ágiles, identificando factores clave y áreas de mejora.

Descripción:

- Individualmente o en parejas, los estudiantes seleccionan un caso real proporcionado (Spotify, Google, Zappos, etc.).
- Analizan la estructura organizacional, procesos de innovación y resultados obtenidos.
- Identifican factores clave de éxito y posibles áreas de mejora.
- Elaboran un informe crítico con recomendaciones para optimizar la estructura y los procesos de innovación.
- Compartirán sus conclusiones en una sesión de debate guiado.

Organización: Individual o parejas

Producto esperado: Informe crítico y participación en debate.

Duración estimada: 3 horas

Actividad 3: Taller de diseño de una estructura organizacional flexible

Objetivo: Diseñar propuestas para integrar estructuras organizacionales flexibles que promuevan innovación y aprendizaje organizacional.

Descripción:

- Se forman grupos de 4-5 estudiantes.
- Se les asigna un contexto empresarial específico (por ejemplo, empresa tecnológica, manufacturera o de servicios).
- Realizan un diagnóstico rápido del contexto y diseñan una propuesta de estructura organizacional flexible.
- Definen roles, procesos clave, mecanismos de gestión del conocimiento y estrategias para la implementación.
- Presentan su propuesta para recibir retroalimentación del grupo y del docente.

Organización: Grupos

Producto esperado: Propuesta de diseño estructural y presentación.

Duración estimada: 4 horas

Actividad 4: Comparación de modelos de gestión del conocimiento

Objetivo: Comparar y contrastar modelos de gestión del conocimiento aplicados en organizaciones flexibles, explicando su impacto en innovación y aprendizaje.

Descripción:

- Individualmente, los estudiantes investigan dos modelos de gestión del conocimiento (por ejemplo, SECI y comunidades de práctica).

- Realizan un cuadro comparativo destacando características, aplicación en estructuras flexibles, ventajas y limitaciones.
- Redactan un ensayo breve que explique el impacto de estos modelos en la innovación y aprendizaje continuo.
- Se realiza una sesión de intercambio y discusión de hallazgos en grupos pequeños.

Organización: Individual y grupos pequeños para discusión

Producto esperado: Cuadro comparativo y ensayo breve.

Duración estimada: 3 horas

Evaluación

Evaluación diagnóstica

Qué se evalúa: Conocimientos previos sobre estructuras organizacionales, innovación y gestión del conocimiento.

Cómo se evalúa: Cuestionario de opción múltiple y preguntas abiertas.

Instrumento sugerido: Test en línea o en papel con preguntas clave sobre conceptos básicos.

Evaluación formativa

Qué se evalúa: Progreso en la comprensión y aplicación de conceptos mediante actividades prácticas.

Cómo se evalúa: Revisión de actividades en grupo e individuales, participación en debates, retroalimentación continua.

Instrumento sugerido: Rúbricas para presentación y reportes, listas de cotejo para participación y análisis crítico.

Evaluación sumativa

Qué se evalúa: Capacidad para analizar, evaluar, diseñar y comparar estructuras organizacionales flexibles y modelos de gestión del conocimiento.

Cómo se evalúa: Examen escrito o proyecto final integrador que incluya análisis de caso, diseño de propuesta y comparación de modelos.

Instrumento sugerido: Rúbrica detallada para proyecto final o examen escrito con preguntas de desarrollo y análisis crítico.

Unidad 4: Aplicación Práctica: Proyectos Colaborativos para la Innovación Organizacional

Objetivos de Aprendizaje

- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de diseñar estrategias de aprendizaje organizacional que integren conceptos teóricos y metodologías de gestión del conocimiento para resolver retos empresariales reales.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de colaborar eficazmente en equipos multidisciplinarios para desarrollar proyectos innovadores orientados a mejorar procesos organizacionales.

- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de evaluar y presentar propuestas de innovación organizacional basadas en análisis crítico y evidencia obtenida durante el desarrollo de proyectos colaborativos.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de aplicar modelos contemporáneos de gestión del conocimiento en contextos empresariales reales mediante la elaboración de soluciones prácticas y sustentadas.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de integrar aprendizajes teóricos y prácticos para justificar la implementación de estrategias de aprendizaje organizacional que promuevan la inteligencia organizacional.

Contenidos Temáticos

1. Introducción a los proyectos colaborativos en innovación organizacional

- Definición y características de proyectos colaborativos en el ámbito organizacional.
- Importancia de la innovación y el aprendizaje organizacional para la competitividad empresarial.
- Relación entre gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional en proyectos colaborativos.

2. Diseño de estrategias de aprendizaje organizacional para resolver retos empresariales

- Identificación y diagnóstico de problemas organizacionales reales.
- Marco teórico: conceptos clave del aprendizaje organizacional y gestión del conocimiento.
- Metodologías para el diseño de estrategias: modelos de gestión del conocimiento (SECI, ciclo de aprendizaje, etc.).
- Integración de herramientas tecnológicas para apoyar el aprendizaje y la innovación.

3. Trabajo colaborativo en equipos multidisciplinarios

- Roles y responsabilidades en equipos para proyectos de innovación.
- Dinámicas de comunicación y toma de decisiones en equipos multidisciplinarios.
- Herramientas y plataformas digitales para la colaboración efectiva.
- Manejo de conflictos y negociación en equipos de trabajo.

4. Desarrollo y aplicación de modelos contemporáneos de gestión del conocimiento

- Revisión de modelos contemporáneos: gestión del conocimiento tácito y explícito, comunidades de práctica, aprendizaje social.
- Aplicación práctica en contextos empresariales reales: casos y ejemplos.
- Elaboración de soluciones innovadoras sustentadas en evidencias y análisis críticos.

5. Evaluación y presentación de propuestas de innovación organizacional

- Criterios para la evaluación de propuestas basadas en aprendizaje organizacional.
- Herramientas para análisis crítico y validación de soluciones.
- Técnicas de presentación efectiva: comunicación oral, visual y escrita.
- Justificación de la implementación de estrategias de aprendizaje para promover la inteligencia organizacional.

Actividades

1. Diagnóstico y análisis de un reto organizacional real

Objetivo: Diseñar estrategias de aprendizaje organizacional que integren conceptos teóricos y metodologías para resolver retos empresariales reales.

Descripción paso a paso:

- Formar grupos multidisciplinarios de 4-5 estudiantes.
- Seleccionar una empresa o caso real con un reto organizacional que demande innovación.
- Investigar y diagnosticar las problemáticas vinculadas al aprendizaje y gestión del conocimiento en la empresa.
- Presentar un informe inicial que describa el reto y los aspectos de aprendizaje organizacional identificados.

Organización: Grupos

Producto esperado: Informe diagnóstico del reto organizacional con enfoque en aprendizaje y gestión del conocimiento.

Duración estimada: 2 semanas

2. Diseño colaborativo de estrategias de aprendizaje y gestión del conocimiento

Objetivo: Aplicar modelos contemporáneos de gestión del conocimiento para elaborar soluciones sustentadas en contextos empresariales reales.

Descripción paso a paso:

- A partir del diagnóstico previo, cada grupo diseñará una estrategia integral de aprendizaje organizacional que incluya metodologías y herramientas.
- Utilizar modelos como SECI o comunidades de práctica para fundamentar la estrategia.
- Elaborar un plan de acción para implementar la estrategia en la empresa seleccionada.
- Preparar un documento técnico detallando la estrategia y su justificación teórica y práctica.

Organización: Grupos

Producto esperado: Documento técnico con la estrategia de aprendizaje organizacional y plan de acción.

Duración estimada: 3 semanas

3. Simulación de presentación y defensa de propuestas de innovación

Objetivo: Evaluar y presentar propuestas basadas en análisis crítico y evidencia obtenida durante el desarrollo de proyectos colaborativos.

Descripción paso a paso:

- Cada grupo preparará una presentación formal para exponer su propuesta ante el resto de la clase y un panel evaluador (puede incluir docentes o expertos invitados).
- Incluir aspectos clave: diagnóstico, estrategia diseñada, plan de implementación y beneficios esperados.
- Responder preguntas y recibir retroalimentación crítica para fortalecer la propuesta.

Organización: Grupos

Producto esperado: Presentación oral y defensa de la propuesta de innovación organizacional.

Duración estimada: 1 semana

4. Reflexión individual sobre el aprendizaje y colaboración en el proyecto

Objetivo: Integrar aprendizajes teóricos y prácticos para justificar la implementación de estrategias que promuevan inteligencia organizacional.

Descripción paso a paso:

- Cada estudiante redactará una reflexión crítica personal sobre el proceso de trabajo en equipo, los aprendizajes adquiridos y la aplicación práctica de los conceptos de la unidad.
- Incluir cómo el proyecto contribuye a la inteligencia organizacional y qué mejoras se podrían implementar en futuras colaboraciones.

Organización: Individual

Producto esperado: Ensayo reflexivo individual.

Duración estimada: 3 días

Evaluación

Evaluación diagnóstica

Qué se evalúa: Conocimientos previos sobre aprendizaje organizacional, gestión del conocimiento e innovación.

Cómo se evalúa: Cuestionario inicial con preguntas de opción múltiple y preguntas abiertas sobre conceptos básicos y experiencias previas.

Instrumento sugerido: Cuestionario digital o impreso de 15-20 preguntas.

Evaluación formativa

Qué se evalúa: Progreso en el diagnóstico, diseño de estrategia, participación en equipo y calidad del plan de acción.

Cómo se evalúa: Revisión continua de entregables parciales (informes, borradores), observación de participación en actividades colaborativas y retroalimentación entre pares.

Instrumento sugerido: Rúbrica de evaluación para informes y participación, listas de cotejo para entregables, y registros de observación docente.

Evaluación sumativa

Qué se evalúa: Calidad integral del proyecto final: diagnóstico, estrategia, plan de acción, presentación y reflexión individual.

Cómo se evalúa: Calificación basada en criterios de pertinencia, innovación, fundamentación teórica, aplicabilidad, claridad en la presentación y profundidad de la reflexión personal.

Instrumento sugerido: Rúbrica detallada para proyecto final y presentación, y rúbrica para ensayo reflexivo individual.

