

31.1. Programas Sintéticos de las Unidades de Aprendizaje

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

PE MAESTRÍA EN INNOVACIÓN EDUCATIVA

PROGRAMA SINTÉTICO

1.-Clave y nombre de la Unidad de Aprendizaje

Organizaciones que aprenden

2.- Frecuencia Semanal: horas de trabajo presencial: 3

3.- Horas de trabajo extra aula por semana: 6

4.- Modalidad:

- Escolarizada
- No escolarizada
- Mixto

5.- Periodo académico:

- Semestral
- Trimestral
- Modular

6.- LGAC: Dimensiones socioculturales de la educación

7.- Ubicación semestral: Cuarto semestre

8.-ÁreaCurricular: Formación avanzada

9.-Créditos: 4

10.- Requisito: Ninguno

11.- Fecha de elaboración: 19 de junio de 2017

12.- Fecha de la última actualización: 19 de junio de 2017

13.-Responsable(es) del diseño: Dra. Angélica Vences Esparza

14.- Perfil de egreso vinculado a la Unidad de Aprendizaje

1. Conoce las diversas aproximaciones teóricas del pensamiento pedagógico, así como los modelos de explicación y de la realidad educativa, en los diversos niveles del contexto y de operación áulica e institucional, con la fundamentación metodológica y socio-histórica filosófica que le da sustento. Con esta formación será capaz de influir positivamente en el desarrollo de mejores prácticas profesionales con un alto nivel de análisis y de crítica propositiva, con base en el diagnóstico de los problemas educativos.
2. Emplea los conocimientos pedagógicos y metodológicos con un enfoque ecuménico que le permiten explicar, resolver, confrontar y transformar la realidad educativa y de su entorno profesional, tanto en el nivel áulico, como institucional, con un alto compromiso humano, de responsabilidad social y ambiental , con el empleo de la tecnología en la planeación, ejecución y evaluación de ambientes de aprendizaje y de gestión, desarrollando proyectos pertinentes e innovadores, con base en la perspectiva estratégica y de mejora continua.
3. Desarrolla un liderazgo académico y social en su ámbito de influencia institucional y de participación profesional, a efecto de promover el desarrollo de una sociedad responsable, sostenible y sustentable conforme a los valores promovidos por la UANL para hacer frente a los retos educativos de la sociedad contemporánea, con actitud de respeto e inclusión ante la diversidad de ideas y posturas individuales. Esta actitud se fundamenta en la apertura al diálogo y en la disposición a la superación profesional.

15.- Competencias generales a que se vincula la Unidad de Aprendizaje:

Declaración de la competencia general vinculada a la unidad de aprendizaje	Evidencia
C. 5 Emplea pensamiento lógico, crítico, creativo y propositivo para analizar fenómenos naturales y sociales que le permitan tomar decisiones pertinentes en su ámbito de influencia con responsabilidad social.	Reportes de lectura
c.7.- Elabora propuestas académicas y profesionales inter, multi y transdisciplinarias de acuerdo a las mejores prácticas mundiales para fomentar y consolidar el trabajo colaborativo	Cuadro comparativo entre aprendizaje organizacional e instituciones que aprenden
C. 12 Construye propuestas innovadoras basadas en la comprensión holística de la realidad para contribuir a superar los retos del ambiente global interdependiente	Plan de trabajo para una organización que aprende

16.- Competencias específicas y nivel de dominio a que se vincula la unidad de aprendizaje:

Competencia Específica	Nivel Inicial	Evidencia	Nivel III Básico	Evidencia	Nivel III Autónomo	Evidencia	Nivel IV Estratégico	Evidencia
1.- Analiza críticamente los elementos sociales, económicos y políticos que condicionan los procesos educativos, con el fin de desarrollar una comprensión holística de la realidad en la educación y de su impacto en el desarrollo local, nacional e internacional con actitud ecuménica.	Nivel I Comprende la teoría que subyace en materia de aprendizaje organizacional	Reportes de lectura	Nivel II. Identifica las diferencias entre aprendizaje organizacional e instituciones que aprenden	Cuadro comparativo entre aprendizaje organizacional e instituciones que aprenden	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica

C.6.- Aplica los modelos de la gestión educativa, en sus diversas fases de planeación, organización, dirección, evaluación y control de los procesos administrativos de una institución educativa, con base en el enfoque estratégico, para promover la calidad educativa.	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica	Nivel III Coordina procesos de construcción y reconstrucción del conocimiento para transitar hacia una organización que aprende.	Plan de trabajo para una organización que aprende	Nivel IV. Formula propuestas de transformación para organizaciones que aprenden.	Plan de trabajo para una organización que aprende
--	-----------	-----------	-----------	-----------	---	---	---	---

7.- Ejecuta la metodología de investigación acción en el análisis de los problemas educativos a nivel áulico e institucional, como base para la comprensión y construcción de propuestas innovadoras para el mejorar los procesos de aprendizaje y del	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica	Nivel III Coordina procesos de construcción y reconstrucción del conocimiento para transitar hacia una organización que aprende.	Plan de trabajo para una organización que aprende	Nivel IV. Formula propuestas de transformación para organizaciones que aprenden..	Plan de trabajo para una organización que aprende
8.-Realiza un ejercicio profesional ético y de respeto a la diversidad, a fin de promover la responsabilidad y el compromiso social, como agente del cambio educativo que vive los valores humanistas de la práctica docente.	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica	Nivel III Coordina procesos de construcción y reconstrucción del conocimiento para transitar hacia una organización que aprende.	Plan de trabajo para una organización que aprende	Nivel IV. Formula propuestas de transformación para organizaciones que aprenden.	Plan de trabajo para una organización que aprende

17.- Contenido de la Unidad: 1 Aprendizaje Organizacional 2 Organizaciones que aprenden
3.Las instituciones educativas como organizaciones que aprenden

18.- Plan de trabajo para una organización que aprende

19.- Fuentes de apoyo y consulta: 1. Castañeda Zapata, Delio Ignacio (2004). Estado del arte en aprendizaje organizacional, a partir de las investigaciones realizadas en facultades de psicología, ingeniería industrial y administración de empresas en Bogotá...Acta Colombiana de Psicología. Recuperado el 15 de junio de 2017 de:<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=79801103>> ISSN 0123-9155 2. Pirela de Faría, Ligia, Sánchez de Gallardo, Marhilde (2009). Cultura y aprendizaje organizacional en instituciones de Educación Básica. Revista de Ciencias Sociales (recuperado el 19 de junio de 2017 en:<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28011674013>> ISSN 1315-9518 3. Vega Almeida, Rosa Lidia. (2006). La relación dialógica entre la planificación estratégica y el aprendizaje organizacional. ACIMED, 14(6) Recuperado el 19 de junio de 2017, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352006000600009&lng=es&tlng=es. 4. Flores F., M. y Herrera T., M. (2011). La escuela como organización de conocimiento. Trillas: México 5. Salazar María Angélica (2006). El liderazgo transformacional ¿modelo para organizaciones educativas que aprenden? UNIREvista - Vol. 1, n° 3 6. Lozano Ramírez Ma. Cruz (2008). Impacto de la función directiva en los procesos de aprendizaje ¿Por qué los directivos no creen en la capacitación? México: UAA y UVM