

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA INGENIERÍA Y TECNOLOGÍA
Valle de las Palmas

Oficio No.541/2019-2

DR. DANIEL OCTAVIO VALDEZ DELGADILLO
Rector y Presidente del Consejo Universitario
Universidad Autónoma de Baja California
Presente.



Por este medio solicito a Usted, que en caso de así considerarlo pertinente se turne ante el Consejo Universitario, la propuesta de autorización para que la Facultad de Ciencias de la Ingeniería y Tecnología (FCITEC) se oferte el programa de Maestría en Tecnologías para el Aprendizaje Organizacional.

Así mismo me permito enviar acta de Sesión Ordinaria de Consejo Técnico, Plan de Estudios de la Maestría en Tecnologías para el Aprendizaje Organizacional modalidad en LINEA y Documento de Referencia y Operación de Programa de Posgrado, celebrada el día lunes 04 de noviembre del presente, y que por unanimidad se aprobó para impartirse en la FCITEC.

Sin otro particular de momento, aprovecho la ocasión para enviarle un cordial saludo.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA
DE BAJA CALIFORNIA

Despachado

12 de noviembre de 2019
Facultad de Ciencias de la Ingeniería
y Tecnología
Unidad Valle de Las Palmas

ATENTAMENTE
"POR LA REALIZACIÓN PLENA DEL HOMBRE"

Tijuana, B.C., a 12 de noviembre de 2019

DIRECTOR


M.I. ANTONIO GÓMEZ ROA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA
DE BAJA CALIFORNIA



FACULTAD DE CIENCIAS
DE LA INGENIERÍA Y TECNOLOGÍA
CAMPUS TIJUANA

C.c.p. Dr. Edgar Ismael Alarcón Meza / Secretario General.
C.c.p. Dr. Juan Guillermo Vaca Rodríguez / Coordinador General de Posgrado e Investigación
C.c.p. Dra. Yessica Espinosa Díaz / Coordinadora Centro de Educación Abierta y a Distancia
C.c.p. Archivo
AGR/DMMP/mac

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA INGENIERÍA Y TECNOLOGÍA
Valle de las Palmas

Oficio No.543/2019-2

DR. EDGAR ISMAEL ALARCÓN MEZA

Secretario General

UABC, Rectoría

Presente. –

Sirva la presente para enviarle un cordial saludo y reiterarle nuestro agradecimiento por el apoyo brindado.

Anexo al presente; acta de acuerdos, lista de asistencia y la convocatoria a Sesión Ordinaria del Consejo Técnico de esta facultad.

Sin otro particular por el momento y agradeciendo sus atenciones, me despido con un cordial saludo.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA
DE BAJA CALIFORNIA

Despachado

12 de noviembre de 2019
Facultad de Ciencias de la Ingeniería
y Tecnología
Unidad Valle de Las Palmas

ATENTAMENTE

“POR LA REALIZACIÓN PLENA DEL HOMBRE”

Tijuana, B.C., a 12 de noviembre de 2019

DIRECTOR


M.I. ANTONIO GÓMEZ ROA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA
DE BAJA CALIFORNIA



FACULTAD DE CIENCIAS
DE LA INGENIERÍA Y TECNOLOGÍA
CAMPUS TIJUANA

C.c.p. Archivo
AGR/DMMP/mac

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA INGENIERÍA Y TECNOLOGÍA
Valle de las Palmas

----- **ACTA DE ACUERDOS** -----

EN LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA INGENIERÍA Y TECNOLOGÍA "FCITEC", UNIDAD VALLE DE LAS PALMAS EN LA CIUDAD DE TIJUANA, BAJA CALIFORNIA, SIENDO LAS 10:00 HORAS DEL DÍA LUNES 04 DE NOVIEMBRE DEL AÑO DOS MIL DIECINUEVE, SE REUNIERON EN LA SALA DE USOS MÚLTIPLES EL DIRECTOR DE LA UNIDAD MTRO. ANTONIO GÓMEZ ROA Y REPRESENTANTES DEL CONSEJO TÉCNICO DE LA UNIDAD, CUYA LISTA DE ASISTENCIA SE ANEXA A LA PRESENTE, A FIN DE CELEBRAR **LA SESIÓN ORDINARIA**, CONVOCADA EL OFICIO CIRCULAR NÚMERO 015/2019-2 DE ACUERDO A LO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 147 DEL ESTATUTO GENERAL DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA. CUYO ORDEN DEL DÍA ES EL SIGUIENTE:

1. LISTA DE ASISTENCIA Y DECLARACIÓN DE QUÓRUM.
2. LECTURA Y APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA.
3. OBSERVACIONES Y EN SU CASO APROBACIÓN DEL ACTA DE LA SESIÓN ANTERIOR.
4. DESIGNACIÓN DE SECRETARIA O SECRETARIO ANTE CONSEJO TÉCNICO 2019-2020
5. PRESENTACIÓN, Y EN SU CASO APROBACIÓN, DE LA PROPUESTA DEL PLAN DE ESTUDIOS DE LA MAESTRÍA EN TECNOLOGÍAS PARA EL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL, QUE SE IMPARTIRÁ EN LA FCITEC.
6. ASUNTOS GENERALES.
7. CLAUSURA DE LA SESIÓN.

----- **DESAHOGO DEL ORDEN DEL DÍA** -----

PRIMERO: CONTÁNDOSE CON LA ASISTENCIA DE 12 CONSEJEROS TITULARES Y 8 CONSEJEROS SUPLENTE, SE DECLARA QUE EXISTE QUÓRUM LEGAL PARA LLEVAR A CABO LA ASAMBLEA, SIENDO LAS 10:10 HORAS. -----

SEGUNDO: EL PRESIDENTE MTRO. ANTONIO GÓMEZ ROA DIO LECTURA AL ORDEN DEL DÍA Y SOLICITA LA APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO TÉCNICO; MISMA QUE ES APROBADA POR 12 VOTOS A FAVOR, CERO EN CONTRA Y CERO ABSTENCIONES. -----

TERCERO: SE DA LECTURA AL ACTA DE LA SESIÓN ANTERIOR, NO HABIENDO COMENTARIOS POR LOS PRESENTES, EL PRESIDENTE LA SOMETE A APROBACIÓN, MISMA QUE ES APROBADA POR UNANIMIDAD CON 12 VOTOS A FAVOR, CERO EN CONTRA Y CERO ABSTENCIONES. -----

CUARTO: EL PRESIDENTE SOLICITA A LOS INTEGRANTES DEL CONSEJO TÉCNICO LA PROPUESTA DE CANDIDATAS O CANDIDATOS PARA DESIGNAR AL SECRETARIO DEL CONSEJO TÉCNICO DURANTE EL PERIODO 2019-2020. LOS DOCENTES MIGUEL ISAAC SAHAGUN VALENZUELA Y BERNABÉ RODRÍGUEZ TAPIA SE PROPONEN COMO CANDIDATOS. POSTERIORMENTE, EL PRESIDENTE SOMETE A VOTACIÓN LAS PROPUESTAS, DESIGNANDO AL MTRO. BERNABÉ RODRÍGUEZ TAPIA COMO SECRETARIO DEL CONSEJO TÉCNICO

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA INGENIERÍA Y TECNOLOGÍA
Valle de las Palmas

DURANTE EL PERIODO 2019-2012 POR OBTENCIÓN DE MAYORÍA DE VOTOS, CON 10 VOTOS A FAVOR. -----

QUINTO: 1) EL PRESIDENTE SOLICITA LA APROBACIÓN PARA QUE LA MTRA. NORMA CANDOLFI ARBALLO, PUEDA SUMARSE A LA SESIÓN ORDINARIA Y PRESENTE LA PROPUESTA DEL PLAN DE ESTUDIO DE LA MAESTRÍA EN TECNOLOGÍAS PARA EL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL (MTAO), LO QUE FUE APROBADO POR UNANIMIDAD POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO. 2) LA MTRA. NORMA CANDOLFI ARBALLO, EXPONE QUE LA MAESTRÍA ESTA PLANTEADA PARA LA IMPARTICIÓN EN MODALIDAD EN LÍNEA, CON UNA DURACIÓN DE CUATRO PERIODOS Y ES DE TIPO PROFESIONALIZANTE. TENIENDO COMO OBJETIVO: FORMAR PROFESIONISTAS QUE PROPICIEN EL DESARROLLO Y EL ÉXITO DE LAS ORGANIZACIONES, A TRAVÉS DEL USO DE TECNOLOGÍAS DIGITALES. MENCIONA QUE ESTA MAESTRÍA SE IMPARTIRÁ EN LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA INGENIERÍA Y TECNOLOGÍA (FCITEC), YA QUE ES LA UNIDAD ACADÉMICA QUE CUENTA CON LAS CARACTERÍSTICAS DE INFRAESTRUCTURA, PLANTA DOCENTE ALTAMENTE PREPARADA, CON LIDERAZGO Y PROACTIVIDAD, LO QUE GARANTIZA UNA IMPLEMENTACIÓN DE CALIDAD PARA LOS ALUMNOS INTERESADOS. ENTRE LOS PUNTOS ABORDADOS SE ENCONTRARON: DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA, OBJETIVOS, PERFIL DE INGRESO, PERFIL DE EGRESO, LÍNEAS, MAPA CURRICULAR, NÚCLEO ACADÉMICO BÁSICO, MODALIDAD DE IMPARTICIÓN, MODELO DIDÁCTICO DEL PROGRAMA Y LOS ASPECTOS DISTINTIVOS DE LA MTAO. 3) PREGUNTAS DE LOS PRESENTES: A) EL CONSEJERO MTRO. DOROTEO ARELLANO, PREGUNTA SI SE CUENTA CON LA EXPERIENCIA LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO DE LOS DOCENTES INVOLUCRADOS, POR LO QUE LA MTRA. NORMA CANDOLFI COMENTÓ QUE LOS CUERPOS ACADÉMICOS ESTAN VINCULADOS CON PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN EN LA INDUSTRIA. B) LA CONSEJERA DRA. CAROLINA TREJO PREGUNTA PORQUÉ FUE SELECCIONADA FCITEC Y NO OTRA FACULTAD ADMINISTRATIVA Y CÓMO SE ESTA CONSIDERANDO DAR SOLUCIÓN AL SERVICIO TÉCNICO DE APOYO EN LÍNEA, LA MTRA. NORMA RESPONDE QUE SE CONSIDERA A FCITEC PORQUE ES LA FACULTAD QUE CUENTA CON MÁS ÁREAS DE CONOCIMIENTO INCORPORADOS, Y CUENTA CON UN CUERPO ACADÉMICO VINCULADO CON LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y EL DESARROLLO TECNOLÓGICO. SEÑALA TAMBIEN QUE ESTÁ CONTEMPLADA LA OPCIÓN DE UNA CONTRATACIÓN POR HONORARIOS DE SERVICIOS TÉCNICOS CON EL FIN DE GARANTIZAR LA CALIDAD DE ATENCIÓN A LOS ALUMNOS VIRTUALES. C) EL CONSEJERO DR. MIGUEL SAHAGUN PREGUNTA EL PORQUE SE CUENTA CON POCA PARTICIPACIÓN DE LA COMUNIDAD DE FCITEC EN EL NAB DEL PROGRAMA. A LO QUE SE RESPONDE QUE ESTÁ ABIERTA LA OPORTUNIDAD DE INCLUIR A MÁS PROFESORES DE FCITEC QUE CUENTEN CON EL PERFIL PARA EL PROGRAMA. D) EL CONSEJERO MTRO. GUILLERMO SEPULVEDA, PREGUNTA CÓMO SE SOLUCIONARÁN LOS PROBLEMAS TÉCNICOS REFERENTE A LOS SISTEMAS INFORMÁTICOS, A LO QUE LA MTRA. NORMA COMENTA QUE LA GESTIÓN CON

Guillermo Sepulveda
Norma Candolfi
Doroteo Arellano
Carolina Trejo
Miguel Sahagun
Guillermo Sepulveda

Norma Candolfi
Doroteo Arellano
Carolina Trejo
Miguel Sahagun
Guillermo Sepulveda

ISABEL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA INGENIERÍA Y TECNOLOGÍA
Valle de las Palmas

EL CEAD, COMO RESPONSABLE DE ADMINISTRACIÓN DEL SOPORTE TÉCNICO, SERÁ IMPORTANTE PARA ASEGURAR LA CALIDAD EN LOS SISTEMAS. E) EL CONSEJAL ALUMNO LUIS GERARDO URREA JUSTO PREGUNTA SI NO SE HA CONSIDERADO UTILIZAR OTRA PLATAFORMA PARA OFERTAR LAS ASIGNATURAS EN LINEA. LA MTRA. NORMA HACE MENCIÓN DE SE CONSIDERA LA PLATAFORMA BLACKBOARD POR QUE ES LA DE USO INSTITUCIONAL A DEMAS DE QUE AL PAGAR EL SERVICIO SE CUENTA CON EL SOPORTE TÉCNICO GARANTIZADO, PERO NO SE CIERRA A LA POSIBILIDAD DE EXPLORAR OTRAS PLATAFORMAS. 4) NO HABIENDO MÁS PREGUNTAS EL PRESIDENTE DEL CONSEJO SOMETE A APROBACIÓN EL PLAN DE ESTUDIO DE LA MAESTRÍA EN TECNOLOGÍAS PARA EL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL (MTAO), ES CUAL ES APROBADO POR 12 VOTOS A FAVOR, CERO EN CONTRA Y CERO ABSTENCIONES. -----

SEXTO: EN EL PUNTO DE ASUNTOS GENERALES, A) LA CONSEJERA DRA. CAROLINA TREJO COMENTA SOBRE LA POSIBILIDAD DE UNIRNOS COMO CONSEJO TÉCNICO PARA REALIZAR UNA SOLICITUD FORMAL ANTE NUESTRAS AUTORIDADES, DONDE INCLUYA A VICERRECTORÍA, SERVICIOS GENERALES Y RECTORÍA CON EL FIN DE QUE LA UNIDAD VALLE DE LAS PALMAS CUENTE CON UN PLAN DE CONTINGENCIAS, A LO QUE EL CONSEJERO DR. MIGUEL ISAAC SAHAGUN Y EL MTRO. GUILLERMO SEPULVEDA AÑADIERON SOBRE LA NECESIDAD DE DAR EL DEBIDO MANTEMIENTO CORRECTIVO A LAS INSTALACIONES , JUSTO Y NECESARIO DESPUES DE 10 AÑOS DE HABERSE CONSTRUIDO. SE ACORDÓ PRESENTAR EN LA PRÓXIMA SESIÓN DE CONSEJO TÉCNICO UN DOCUMENTO QUE CONTENGA UN LISTADO DIAGNÓSTICO QUE JUSTIFIQUE LA NECESIDAD DE UN PLAN DE CONTINGENCIA Y EL APOYO DE SERVICIOS GENERALES PARA EL MANTENIMIENTO NECESARIO DE LA FCITEC, PARA ELLO, SE PREPARÁ EL DOCUMENTO POR EL CONSEJO TÉCNICO, MISMO QUE SE COMPARTIRÁ CON LAS AUTORIDADES DE FCISALUD PARA SUMAR ESFUERZOS. B) CON RESPECTO A LAS SITUACIONES DE EMERGENCIA Y ASUNTOS RELACIONADOS A PROTECCIÓN CIVIL POR LOS EVENTOS SUCEDIDOS DE INSEGURIDAD Y SITUACIONES METEOROLÓGICAS ASI COMO INCENDIOS, LA MTRA. MARIANA MENDES FLORES HACE MENCIÓN DE LA IMPORTANCIA DE ESTABLECER PROTOCOLOS DE COMUNICACIÓN COMO ALARMAS O BOTÓN DE PÁNICO, ASI COMO LA NECESIDAD DE SENSIBILIZAR A PROFESORES Y ALUMNOS EN TEMAS RELACIONDOS A PROTECCIÓN CIVIL. C) LA CONSEJERA ALUMNA KATE MERAB FLORES MESTA SOLICITA A DIRECCIÓN APOYO PARA QUE LOS APOYOS DE SERVICIOS ESTUDIANTILES, COMO LA CREDENCIALIZACIÓN, PUEDAN SER TRAIOS A VALLE DE LAS PALMAS, YA QUE ES DIFICIL, POR LOS HORARIOS Y EL TRASLADO, REALIZAR DICHO TRÁMITE FUERA DE LA UNIDAD. -----


Guillermo Sepulveda


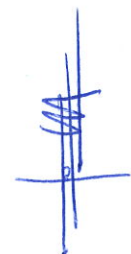


M. R.

A.



V. Gonzalez





Mariana Pléndez



Bambert

Josep

Katy
Dimitri


Pablo

Zurita

ISAAC H

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA INGENIERÍA Y TECNOLOGÍA
Valle de las Palmas

INTEGRANTES DE CONSEJO TÉCNICO



CAROLINA TREJO ALBA
DOCENTE TITULAR

HILDELISA KARINA LANDEROS LORENZANA
DOCENTE SUPLENTE



GUILLERMO ANTONIO SEPÚLVEDA GIL
DOCENTE TITULAR




KARIELY YULISSIE VALENZUELA ROCHA
DOCENTE SUPLENTE



MIGUEL ISAAC SAHAGÚN VALENZUELA
DOCENTE TITULAR



NOÉ JESÚS OROZCO HERNÁNDEZ
DOCENTE SUPLENTE



BERNABÉ RODRÍGUEZ TAPIA
DOCENTE TITULAR



LUIS ENRIQUE GÓMEZ PINEDA
DOCENTE SUPLENTE



MARIANA MÉNDEZ FLORES
DOCENTE TITULAR



MARIBEL ARACELI MEJÍA GORDILS
DOCENTE SUPLENTE



DROTEO ARELLANO PALACIOS
DOCENTE TITULAR



ALICIA RAVELO GARCÍA
DOCENTE SUPLENTE

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA INGENIERÍA Y TECNOLOGÍA
Valle de las Palmas



KATE MERAB FLORES MESTA
ALUMNO TITULAR



BRIAN ESLI FONSECA BELTRÁN
ALUMNO SUPLENTE



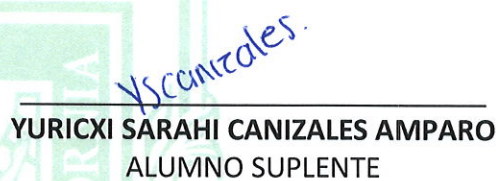
MARIEL JIMÉNEZ OCEGUERA
ALUMNO TITULAR



CARLOS VLADIMIR RAMÍREZ MARTÍNEZ
ALUMNO SUPLENTE



LUIS GERARDO URREA JUSTO
ALUMNO TITULAR



YURICXI SARAHI CANIZALES AMPARO
ALUMNO SUPLENTE



DANIELLA ROCHIN RABAGO
ALUMNO TITULAR



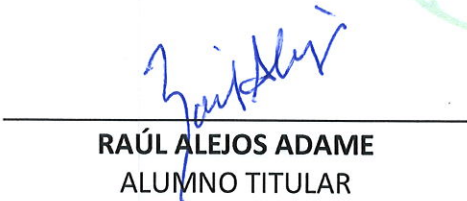
KARLA JANETH AQUINO CARMONA
ALUMNO SUPLENTE



PAULINA ITZEL OLGÚIN VERDUZCO
ALUMNO TITULAR



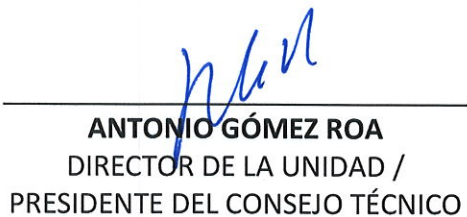
MARIO ZUÑIGA PÉREZ
ALUMNO SUPLENTE



RAÚL ALEJOS ADAME
ALUMNO TITULAR



ISAAC HERNÁNDEZ PEÑA
ALUMNO SUPLENTE



ANTONIO GÓMEZ ROA
DIRECTOR DE LA UNIDAD /
PRESIDENTE DEL CONSEJO TÉCNICO

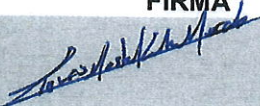

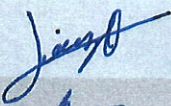

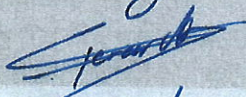





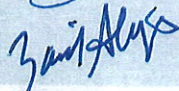
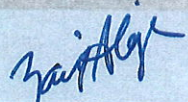


DANIELA MARTÍNEZ PLATA
SUBDIRECTORA DE LA UNIDAD
SUPLENTE DEL PRESIDENTE DEL CONSEJO TÉCNICO



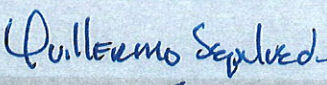

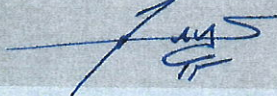

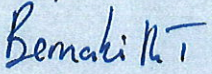

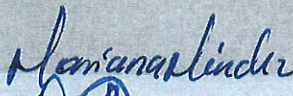



Tijuana, Baja California, a 04 de noviembre de 2019

Lista de asistencia de Propietarios y Suplentes a la **SESION ORDINARIA del Consejo Técnico de la FCITEC** que se celebra a las **10:00 horas del día 04 de noviembre de 2019** en la **Sala de Usos Múltiples de la FCITEC**, convocada en el Oficio Circular No.015/2019-2 del 23 de octubre de 2019, donde se indicó el Orden del Día correspondiente, convocada por el Director y Presidente del Consejo Técnico,
M.I. Antonio Gómez Roa

REPRESENTANTES DE LOS ALUMNOS

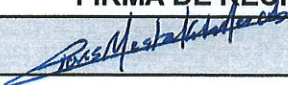









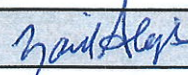


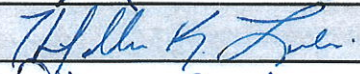
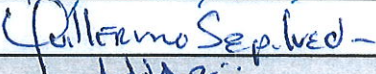





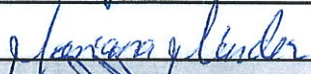



TITULAR	FIRMA	SUPLENTE	FIRMA
Kate Merab Flores Mesta		Brian Esli Fonseca Beltrán	
Mariel Jiménez Ocegüera		Carlos Vladimir Ramírez Martínez	
Luis Gerardo Urrea Justo		Yurixi Sarahi Canizales Amparo	
Daniella Rochin Rabago		Karla Janeth Aquino Carmona	
Paulina Itzel Olguín Verduzco		Mario Zuñiga Pérez	
Raúl Alejos Adame		Isaac Hernández Peña	

REPRESENTANTES DE LOS PROFESORES

TITULAR	FIRMA	SUPLENTE	FIRMA
Carolina Trejo Alba		Hildelisa Karina Landeros Lorenzana	
Guillermo Antonio Sepúlveda Gil		Kariely Yulissie Valenzuela Rocha	
Miguel Isaac Sahagún Valenzuela		Noé Jesús Orozco Hernández	
Bernabé Rodríguez Tapia		Luis Enrique Gómez Pineda	
Mariana Méndez Flores		Maribel Araceli Mejía Gordils	
Doroteo Arellano Palacios		Alicia Ravelo García	

RELACIÓN DE OFICIOS ENTREGADOS A LOS INTEGRANTES DEL CONSEJO TÉCNICO

De conformidad con el Artículo 149 del Estatuto General de la UABC, se convoca a los integrantes del Consejo Técnico de la Facultad de Ciencias de la Ingeniería y Tecnología, a **SESIÓN ORDINARIA** que deberá celebrarse a las **10:00** horas del día **04 de noviembre del presente** en la **Sala de Usos Múltiples**

	REPRESENTANTES ALUMNOS	CARGO	FIRMA DE RECIBIDO
1	Kate Merab Flores Mesta	Titular	
2	Brian Esli Fonseca Beltrán	Suplente	
3	Mariel Jiménez Ocegüera	Titular	
4	Carlos Vladimir Ramírez Martínez	Suplente	
5	Luis Gerardo Urrea Justo	Titular	
6	Yuricxi Sarahi Canizales Amparo	Suplente	
7	Daniella Rochin Rabago	Titular	
8	Karla Janeth Aquino Carmona	Suplente	
9	Paulina Itzel Olguín Verduzco	Titular	
10	Mario Zuñiga Pérez	Suplente	
11	Raúl Alejos Adame	Titular	
12	Isaac Hernández Peña	Suplente	
	REPRESENTANTES PROFESORES	CARGO	FIRMA DE RECIBIDO
1	Carolina Trejo Alba	Titular	
2	Hildelisa Karina Landeros Lorenzana	Suplente	
3	Guillermo Antonio Sepúlveda Gil	Titular	
4	Kariely Yulissie Valenzuela Rocha	Suplente	
5	Miguel Isaac Sahagún Valenzuela	Titular	
6	Noe Jesús Orozco Hernández	Suplente	
7	Bernabé Rodríguez Tapia	Titular	
8	Luis Enrique Gómez Pineda	Suplente	
9	Mariana Méndez Flores	Titular	
10	Maribel Araceli Mejía Gordils	Suplente	
11	Doroteo Arellano Palacios	Titular	
12	Alicia Ravelo García	Suplente	

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA INGENIERÍA Y TECNOLOGÍA
Valle de las Palmas

Oficio Circular No.015/2019-2

H. MIEMBROS EL CONSEJO TÉCNICO

Facultad de Ciencias de la Ingeniería y Tecnología (FCITEC)

UABC, Unidad Valle de las Palmas.

Presentes.

De conformidad con el Artículo 149 del Estatuto General de la Universidad Autónoma de Baja California, se convoca a los integrantes del Consejo Técnico de la Facultad de Ciencias de la Ingeniería y Tecnología, a **SESION ORDINARIA** el día **04 de noviembre de 2019** a las **10:00** horas en la **Sala de Usos Múltiples** de la FCITEC, bajo el siguiente orden:

ORDEN DEL DÍA

1. Lista de asistencia y declaración de quórum.
2. Lectura y aprobación de la orden del día.
3. Observaciones y en su caso aprobación del acta de la sesión anterior.
4. Designación de Secretaria o Secretario ante Consejo Técnico 2019-2021.
5. Presentación, y en su caso aprobación, de la propuesta del Plan de Estudios de Maestría en Tecnologías para el Aprendizaje Organizacional, que se impartirá en la FCITEC.
6. Asuntos generales.
7. Clausura de la sesión.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA
DE BAJA CALIFORNIA

Despachado

23 de octubre de 2019

Facultad de Ciencias de la Ingeniería
y Tecnología
Unidad Valle de Las Palmas

ATENCIÓN

“POR LA REALIZACIÓN PLENA DEL HOMBRE”

Tijuana, B.C., a 23 de octubre de 2019

DIRECTOR Y

PRESIDENTE DEL CONSEJO TÉCNICO



M.I. ANTONIO GÓMEZ ROA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA
DE BAJA CALIFORNIA



FACULTAD DE CIENCIAS
DE LA INGENIERÍA Y TECNOLOGÍA
CAMPUS TIJUANA

Universidad Autónoma de Baja California
Coordinación General de Posgrado e Investigación



Universidad Autónoma de Baja California

Coordinación General de
Posgrado e Investigación

Facultad de Ciencias de la Ingeniería y
Tecnología

Documento de Referencia y Operación de
Programas de Posgrado

**Maestría en Tecnologías para el Aprendizaje
Organizacional**

Universidad Autónoma de Baja California

Coordinación General de Posgrado e Investigación

Dr. Daniel Octavio Valdez Delgadillo
Rector

Dr. Edgar Ismael Alarcón Meza
Secretario general

M.I. Edith Montiel Ayala
Vicerrectora campus Tijuana

Dr. Juan Guillermo Vaca Rodríguez
Coordinador General de Posgrado e Investigación

Mtro. Antonio Gómez Roa
Director de la Facultad de Ciencias de la Ingeniería y Tecnología

Mtra. Norma Candolfi Arballo
Mtro. José Eduardo Perezchica Vega
Coordinación del proyecto

Dra. Yessica Espinosa Díaz
Dra. Maria de los Ángeles Zárate López
Dr. Luis Lloréns Báez
Mtro. Jesuán Adalberto Sepúlveda Rodríguez
Mtro. Rodolfo Ojeda Díaz
Mtro. Abel Meraz Sepúlveda
Comité responsable del proyecto

Dra. Blanca Rosa García Rivera
Dra. Ma. Concepción Ramírez Barón
Dra. Mónica Fernanda Aranibar Gutiérrez
Dr. Lino Meraz Ruiz
Mtra. Claudia Araceli Figueroa Rochín
Dra. Karla Lariza Parra Encinas
Dra. Margarita Ramírez Ramírez
Dra. Maricela Sevilla Caro
Dra. Esperanza Manrique Rojas
Dra. María Del Consuelo Salgado Soto
Dra. Hilda Beatriz Ramírez Moreno
Mtra. Patricia Avitia Carlos
Mtro. Bernabé Rodríguez Tapia
Colaboradores Académicos

Universidad Autónoma de Baja California
Coordinación General de Posgrado e Investigación

Mtra. Erika Lizbeth Gómez Hernández
Mtra. Zugeiry Villagrana García
Mtro. Jesús Alberto Gómez Hernández
Lic. Félix Emmanuel Lizalde Martínez
Ing. Brenda Joana García Ochoa
LSC Ricardo Ramírez Ramírez
Colaboradores de Apoyo Técnico

ÍNDICE DE CONTENIDO

I.	Identificación del programa	7
1.	Ámbito Institucional	12
2.	Ámbito local	18
3.	Ámbito nacional	19
4.	Ámbito internacional	22
II.	Descripción del programa	26
1.	Contextualización.	26
2.	Diferencias con programas afines	28
3.	Posibles trayectorias de ingreso	33
4.	Tiempo de dedicación	34
5.	Mercado de trabajo	34
III.	Plan de estudios	35
a.	Justificación del plan de estudios	35
b.	Metas y estrategias	37
c.	Perfil de ingreso	42
d.	Proceso de selección	44
e.	Perfil de egreso	44
f.	Requisitos de egreso	46
g.	Características de las unidades de aprendizaje	47
h.	Mapa curricular	53
i.	Ruta crítica de graduación	54
j.	Cartas descriptivas	56
k.	Evaluación de los alumnos	56
l.	Características del trabajo terminal	57
IV.	Líneas de trabajo del programa	59
	Tecnologías digitales.	60
	Aprendizaje organizacional.	61
V.	Planta docente	64
a.	Núcleo académico básico	64
b.	Profesores de Tiempo Parcial	66
c.	Participación de la planta académica en la operación del programa	67
d.	Formación de la planta para la educación a distancia.	68
e.	Evaluación docente	70
VI.	Productos académicos del programa	71

Universidad Autónoma de Baja California

Coordinación General de Posgrado e Investigación

VII.	Seguimiento de egresados	71
VIII.	Servicios de apoyo	72
1.	Alumnos.	72
2.	Planta docente.	73
3.	Coordinación del programa.	74
IX.	Vinculación	75
X.	Infraestructura tecnológica, física y de apoyo	78
A.	Plataforma de administración de unidades de aprendizaje en línea	79
B.	Plataforma de evaluación en línea	79
C.	Sistemas de conferencia web	79
D.	Cubículos y áreas de trabajo	80
E.	Equipo de cómputo y conectividad	80
F.	Equipo de apoyo didáctico	80
G.	Acervos bibliográficos y electrónicos	81
XI.	Recursos financieros para la operación del programa	81
	REFERENCIAS	82
	Anexos	87

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Posgrados nacionales afines a la Maestría en Tecnología para el Aprendizaje Organizacional.	21
Tabla 2. Tendencias de cambio UNESCO e impacto en educación y posgrado.	23
Tabla 3. Posgrados iberoamericanos afines a la MTAO.	25
Tabla 4. Posgrados nacionales afines a la MTAO, sus LGAC, modalidad, y acreditación PNPC.	28
Tabla 5. Padrón del Programa Nacional de Posgrados de Calidad, Modalidad No escolarizada.	31
Tabla 6. Metas y estrategias curriculares.	40
Tabla 7. Metas de proyección académico-administrativas a corto, mediano y largo plazo.	41
Tabla 8. Unidades de aprendizaje, sus competencias y aportaciones al perfil de egreso.	47
Tabla 9. Unidades de aprendizaje optativas comunes para todas las LGAC.	52
Tabla 10. Unidades de aprendizaje optativas para la LGAC “Tecnologías digitales”.	52
Tabla 11. Unidades de aprendizaje optativas para la LGAC “Aprendizaje Organizacional”.	53
Tabla 12. Ruta crítica de graduación.	54
Tabla 13. Relación de LGAC de los CA con las líneas de trabajo del programa.	62
Tabla 14. Planta docente de núcleo académico básico	64
Tabla 15. Planta docente de núcleo académico básico: adscripción institucional, formación, cuerpo académico y reconocimiento a su labor.	65
Tabla 16. Planta docente de tiempo parcial.	66
Tabla 17. Participación de la planta académica en la operación del programa.	67
Tabla 18. Competencias docentes para la educación a distancia de la planta.	69
Tabla 19. Convenios de colaboración establecidos con universidades, instancias gubernamentales, redes profesionales.	75
Tabla 20. Vínculos de trabajo colaborativo con académicos externos a la UABC.	77

I. Identificación del programa

Unidad académica responsable: **Facultad de Ciencias de la Ingeniería y Tecnología**

Nombre del programa: **Maestría en Tecnologías para el Aprendizaje Organizacional**

Campo de orientación: **Profesionalizante**

Nivel del programa académico: **Maestría**

Ámbitos institucionales y disciplinarios del programa académico de posgrado: **Unisede**

Tipología del Programa: **No escolarizado, no presencial.**

Área V: **Ciencias Sociales.**

Presentación.

Durante los últimos años los cambios sociales, económicos y tecnológicos acontecidos en el mundo, se han caracterizado por incluir elementos que permiten que cualquier individuo u organización, independientemente del lugar donde se localicen, formen parte de una sociedad globalizada e interconectada. Las formas de interacción entre los diversos actores sociales en el contexto mundial se han visto favorecidas por el desarrollo de las tecnologías digitales (TD) que ofrecen un sin número de ventajas y beneficios, pero también imponen desafíos derivados de sus veloces avances y su impacto en todos los aspectos de la vida cultural, social, política, económica y educativa. Particularmente, en este último, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) en su Informe “La Renovación de la Visión de las Sociedades del Conocimiento para la Paz y el Desarrollo Sostenible”, ofrece una perspectiva sobre la importancia y la necesidad de construir sociedades del conocimiento con equidad y desarrollo humano sostenible, y no solo mediante el exclusivo desarrollo de la infraestructura tecnológica. Asimismo, puntualiza que en estas sociedades de conocimiento se debe reconocer la diversidad, abatir la excesiva mercantilización del conocimiento y, no reducir el conocimiento a la mera difusión de información y contenidos culturales, pero sobre todo, y desde la perspectiva del desarrollo humano, se debe buscar la integración del conocimiento a la vida de las personas mediante procesos de aprendizaje y de adquisición de habilidades a fin de desarrollar el pensamiento analítico y crítico (UNESCO, 2015a).

Desde la perspectiva de la UNESCO (2015a), el acceso al conocimiento por medio del aprendizaje y de la educación formal e informal, apoyado en tecnologías como herramienta facilitadora de la navegación en entornos de información y comunicación digital, constituyen los componentes para que las personas adquieran conocimientos a fin de que logren un desarrollo personal y alcancen un bienestar social; donde

Universidad Autónoma de Baja California

Coordinación General de Posgrado e Investigación

se hace un énfasis en que son las personas las que transforman las sociedades y no las tecnologías (p.9). La incógnita es cómo la sociedad debe organizar el acceso a la información a la par del estímulo a la creación y producción de conocimiento (p.6). Esta interrogante plantea desafíos complejos que requieren de una participación efectiva de la sociedad, el gobierno, la empresa y la academia para que desde sus áreas de desarrollo aporten soluciones innovadoras que conduzcan a la creación de sociedades de conocimiento en donde predomine la paz, la justicia, la equidad y el desarrollo sostenible (p.5).

En esta formación de sociedades del conocimiento se destacan como retos el acceso a la información, el aprovechamiento de TD, y el desarrollo de competencias personales para desenvolverse de forma eficiente, no solo para tener una vida plena, sino para contribuir en la vida económica de un país. En este marco de referencia se inserta el campo del aprendizaje organizacional entendido como un proceso a través del cual una organización cambia o modifica sus modelos mentales, reglas, procesos o conocimiento, manteniendo o mejorando su desempeño (Argyris and Schön, 1978; Brown and Duguid, 1991; Senge, 1990, en Chiva, Ghauri, & Alegre, 2014, p.689). Esto involucra al talento humano y la capacidad que tenga para contribuir en procesos de cambio, innovación y mejoramiento del desempeño organizacional. En este sentido, la organización adquiere el reto de diseñar y operar estrategias de aprendizaje personal, grupal y organizacional, a través de programas de formación, y soluciones inteligentes de recolección, distribución y acceso a información que se traduzca en conocimiento.

El mundo laboral está cambiando, la disrupción tecnológica está desarrollando conexiones entre la fuerza laboral humana, la digitalización y la automatizada, lo que genera escenarios para el empleo, en donde se exigen nuevas competencias profesionales en todos los sectores productivos, lo que representa oportunidades para el crecimiento en niveles de competitividad y desarrollo para las organizaciones. Temáticas relevantes dentro de las novedosas tendencias laborales es la atención al capital humano, el aprendizaje, la generación de conocimiento, la innovación y el aprovechamiento de las tecnologías, de no considerarse prioritarias, existe el riesgo de ampliar las brechas de habilidades, una mayor desigualdad y polarización (World Economic Forum, 2018).

En la medida en que las empresas expanden su capacidad comercial e incorporan tecnologías en sus procesos, el conjunto de habilidades y conocimientos tecnológicos deberá ir en aumento. Los profesionistas de cualquier área del conocimiento inmersos en actividades productivas tienen el reto de actualizar su perfil, moldeado a un rol tecnológico y digital que mejore la eficiencia operativa en las organizaciones. Uno de los beneficios de la digitalización y automatización es la disminución de costos en la empresa debido a la reducción de procesos ineficientes. En la actualidad, la evolución y el lanzamiento constante de tecnologías emergentes supone la necesidad de actualización por parte del capital humano en las organizaciones. Por mencionar algunos ejemplos, la *inteligencia artificial* es un campo en el que aún se reflexiona, se analiza y se hacen esfuerzos para comprender las implicaciones sobre la formación profesional requerida y los entornos laborales.

Universidad Autónoma de Baja California

Coordinación General de Posgrado e Investigación

La *inteligencia artificial* es diferente de las máquinas antiguas. En el pasado, las máquinas competían con los humanos principalmente en habilidades manuales. Ahora están empezando a competir con nosotros en habilidades cognitivas. Y no sabemos de ningún tercer tipo de habilidad, más allá de la manual y la cognitiva, en la que los humanos siempre tendrán una ventaja (Harari, 2018, párr.11)

Por otro lado el *e-Commerce* como estructura de novedoso modelo de negocios permite a los potenciales clientes el acceso oportuno a una gama de productos y o servicios más amplia. El mercado digital permite consolidar a las organizaciones sin considerar barreras geográficas, tal es el caso de Amazon o eBay en donde no se limitan a oficinas físicas, manteniendo la empresa activa desde la *nube*; otra tendencia tecnológica innovadora, es la nombrada, computación en la nube, lo que permite servicios de acceso inmediato a la información y el almacenamiento ilimitado. El *cómputo en la nube*, agiliza procesos de colaboración en línea, reflejando aumento en el procesamiento y análisis de la información para la toma de decisiones en las organizaciones; en un sentido más amplio del análisis de datos, el *Big data*, es la tecnología más relacionada a la Industria 4.0, y bien, la que sugiera un mayor aporte en las organizaciones, demandada por sus eficientes modelos para la mejora continua de los procesos a partir de la toma de decisiones.

Según una encuesta realizada por PwC, casi el 73% de las empresas encuestadas coincidieron en que el análisis de Big data juega un papel fundamental en el proceso de toma de decisiones. Asimismo, los entrevistados indicaron que otro uso de esta herramienta es controlar y mejorar la planificación comercial y de fabricación, y se considera una herramienta útil para un mejor enfoque del cliente (Secretaría de Economía, 2015).

Es necesario que los individuos insertos en el mundo laboral tomen consciencia de cómo permanecer relevantes en el mundo de la automatización (Spar, Dye, Lefkowitz, y Pate, 2018), y que las organizaciones tengan la capacidad de desarrollar talentos, gestionar conocimiento, y capitalización el aprendizaje para innovar y ser competitivos a través del aprovechamiento de las TD.

Desde la perspectiva de un aprendizaje que se ha visto impactado por la tecnología, el replanteamiento de las bases educativas para la transformación de la sociedad, hace cada vez más apremiante la necesidad de contar con propuestas innovadoras que contribuyan a procesos formativos y que promuevan el uso de herramientas digitales en la construcción de conocimiento, en la creación de contenido multimedia, en la comunicación e interacción en grupos, en la capacidad crítica en contextos virtuales y en el establecimiento de acciones sociales constructivas (Martin, 2008, p.172; Thomson Thomson, Jaeger, Greene, Subramanian, y Bertot, 2014, p. 156). Así, las tendencias actuales en esta asociación entre el aprendizaje y el aprovechamiento de tecnologías indican que la capacitación y el aprendizaje al interior de una organización no es responsabilidad exclusiva del departamento de recursos humanos, contrario a eso, se considera que:

el rol principal que tendrán los gerentes [en todos los departamentos] será ayudar a las personas a aprender continuamente, equipándolos con las herramientas y la tecnología que necesitan, capacitándolos para que trabajen juntos, colaborando constantemente, comunicándose abiertamente, y descubriendo lo que necesitan saber, y saber cómo hacerlo de la manera más rápida y eficaz” (Gill & Grebow, 2017, Párr.8)

Es decir, la creación de soluciones de aprendizaje organizacional se convierte en una competencia estratégica para los líderes de cualquier tipo de organización. Asimismo, las tendencias destacan la relevancia de abordar la formación del capital humano, utilizando modalidades de aprendizaje en línea/híbrida, empleando simuladores y/o con un enfoque de micro-aprendizaje/adaptativo, considerando que el acceso y disponibilidad de la información requiere soluciones móviles y el aprovechamiento de redes sociales (Wood, 2017).

Con base en los fundamentos mencionados, la Universidad Autónoma de Baja California (UABC) que se ha caracterizado por ser una institución que responde y atiende las demandas regionales en el marco de las tendencias de desarrollo global, y que tiene la posibilidad de articular experiencias en distintas áreas del conocimiento, presenta, a través de la Facultad de Ciencias de la Ingeniería y Tecnología (FCITEC) el programa de Maestría en Tecnologías para el Aprendizaje Organizacional (MTAO). La propuesta del programa es resultado de un trabajo de colaboración con el Centro de Educación Abierta y a Distancia (CEAD), integrando en este proyecto una visión interdisciplinaria sobre el aprovechamiento de las tecnologías digitales para el aprendizaje en el contexto de organizaciones públicas y privadas. El proyecto se desarrolla a través de un esquema de impartición innovador, ofertando el programa en modalidad no presencial¹, lo que representa una propuesta educativa a la vanguardia, asumiendo el reto de ofrecer una experiencia de calidad en el aprendizaje por medio de ambientes virtuales, con una capacidad administrativa y docente pertinente a las exigencias de la formación virtual.

a. Pertinencia y suficiencia del programa

En México, el Aprendizaje Organizacional (AO) es un campo de investigación y de práctica profesional en desarrollo, que demanda modelos propios de formación de recursos humanos. Los especialistas en AO que poseen una licenciatura o posgrado, en su mayoría se han formado en otro campo disciplinar, identificado mayormente en la administración y la educación. En tales programas educativos dentro de sus líneas de investigación incluyen al aprendizaje organizacional, ofreciendo la opción al alumno de desarrollar un trabajo terminal o una tesis. Sin embargo, los contenidos curriculares diseñados en estas disciplinas no necesariamente ofertan materias para una especialización en aprendizaje organizacional.

¹ En Apartado II, Características del programa (Página 28) se hace la precisión sobre el tratamiento de los términos: no presencial y no escolarizado, tomando como referencia la Ley General de Educación, la normatividad institucional, además de establecer la asociación con los términos “en línea” y “a distancia”. En este documento se utilizarán los términos “no presencial”, “en línea” y no escolarizada, para referirse a la misma modalidad.

Universidad Autónoma de Baja California
Coordinación General de Posgrado e Investigación

Adicionalmente, el tema del uso de tecnologías digitales no siempre se aborda como un elemento estratégico, que considere un contexto en donde las nuevas tendencias de la educación y el desarrollo tecnológico abonan a las competencias digitales.

Por otro lado, la UNESCO con su renovada visión de la sociedad del conocimiento centrada en los seres humanos y sus procesos de aprendizaje, considera que la información y el conocimiento en las sociedades deberá contribuir al progreso de las personas y su bienestar. El aprendizaje es el elemento que permite el desarrollo de capacidades para acceder, crear y producir conocimiento; el conocimiento, es el producto de la apropiación y generación de un conjunto de ideas, que estructuradas lógicamente permiten construir información para transformar la sociedad; y la educación, es el proceso que facilita el aprendizaje o la adquisición de conocimientos, habilidades, actitudes, valores, hábitos y creencias. En este sentido, se señala que “el conocimiento y la información tienen un impacto considerable en la vida de las personas. Su asociación, especialmente a través de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), tiene el poder de transformar la economía y la sociedad” (UNESCO, 2015a). La UNESCO ha resaltado el valor agregado del uso de las tecnologías en las organizaciones para el desarrollo de las sociedades del conocimiento con una visión que reconoce el aporte de las tecnologías y la innovación, pero centrándose en las necesidades humanas como prioridad.

Por esta razón, la UABC y en particular, la Facultad de Ciencias de la Ingeniería y Tecnología y el Centro de Educación Abierta y a Distancia, con el programa de Maestría en Tecnologías para el Aprendizaje Organizacional buscan atender una demanda en el sector productivo y social de estudios de posgrado en el campo disciplinar del Aprendizaje Organizacional con énfasis en el uso de Tecnologías Digitales. Este programa educativo, ofertado como una maestría en línea, brindará la oportunidad de formar a egresados de diversas áreas profesionales como la Informática, Ingeniería en Computación, Ingeniería Industrial, Administración de Empresas, Economía, Sociología, Educación, Pedagogía, Psicología, y áreas a fin. De acuerdo con el estudio de pertinencia social del programa (ver anexo 1) se atenderán las necesidades identificadas y manifestadas por los futuros empleadores, los cuales reconocen la participación relevante de la UABC en el desarrollo socioeconómico del estado y el país.

El estudio de pertinencia social se estructura en base a tres consideraciones, la primera, la propuesta del programa de maestría se sitúa en la confluencia de numerosos campos profesionales como la computación/informática, la psicología, la sociología, la economía y la administración (Dogson,1993); la segunda, la impartición del programa se oferta en la modalidad en línea; y la tercera, la utilización de las tecnologías digitales como herramientas para facilitar el aprendizaje, creación y gestión del conocimiento. Las conclusiones del estudio de pertinencia social, establecen la necesidad de desarrollar un plan que incorpore en la formación del alumno los aportes pertinentes de los tres principales campos disciplinares que convergen: el tecnológico, el del aprendizaje y el del desarrollo organizacional, así como un plan de estudios donde se favorezca la vinculación con organizaciones en el sector industrial y social para garantizar la pertinencia de los contenidos de las modalidades de aprendizaje y las competencias

profesionales de egreso, pero particularmente para atender los requerimientos de los empleadores a partir de las necesidades actuales en el marco laboral.

El plan de estudios deberá incluir la formación en diferentes áreas de interés para los empleadores como: Liderazgo y gestión organizacional; desarrollo de proyectos de desempeño organizacional con tecnologías de información, comunicación y colaboración; formación de recurso humano, y desarrollo de sistemas y aplicaciones para la gestión del conocimiento, entre otras. Por otro lado, el estudio confirmó la propuesta de ofertar el programa en la modalidad en línea dado que resultó de interés para potenciales aspirantes. Finalmente, se recomienda contemplar un esquema de seguimiento permanente entre la academia y el mercado laboral.

1. Ámbito Institucional

La UABC cuenta actualmente con 62 programas educativos de nivel licenciatura, a nivel posgrado cuenta con 32 programas de maestría, 21 programas de doctorado y 10 especialidades, de los cuales, el 76% cuentan con reconocimiento del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT), el cual actúa como organismo promotor de la calidad de los estudios de posgrado en instituciones de educación superior, mientras que el resto de los programas son de reciente creación y aún no han sido evaluados por un órgano acreditador.

Para lo anterior, en el ámbito institucional es importante responder cómo operan los posgrados, en cuanto a la normatividad institucional, el modelo educativo, las políticas institucionales vigentes, así como la posible existencia de oferta interna de posgrados afines al que se está proponiendo.

Normatividad institucional

La UABC, desde su origen, ha adquirido el compromiso de contribuir al desarrollo de la sociedad bajacaliforniana a través de una oferta de formación profesional de calidad, tal como se muestra en la Ley Orgánica de la UABC (1957):

ARTÍCULO 1. Se crea la Universidad Autónoma del Estado de Baja California, como una institución de servicio público, descentralizada de la administración del estado, con plena capacidad jurídica, y con los siguientes fines: dar enseñanza preparatoria y superior para formar profesionales; fomentar y llevar a cabo investigaciones científicas, dando preferencia a las que tienden a resolver los problemas estatales y nacionales; y extender los beneficios de la cultura.

ARTÍCULO 2. Para realizar sus fines, la Universidad se inspirará en los principios de libertad de cátedra y de libre investigación y acogerá en su seno, con propósitos exclusivos de docencia e investigación, todas las corrientes del pensamiento y las tendencias de carácter científico y social,

Universidad Autónoma de Baja California

Coordinación General de Posgrado e Investigación

pero sin tomar parte en las actividades de grupos políticos militantes, aun cuando tales actividades, se apoyen en aquellas corrientes y tendencias.

En el Estatuto Escolar de la UABC se desarrollan los criterios y requerimientos para la creación de programas educativos y sus planes de estudio; de la admisión, inscripción y reinscripción; los servicios estudiantiles; la evaluación y sus tipos; así como sobre la emisión de títulos y grados académicos, entre otras cosas aspectos de la vida académica de la institución y sus alumnos (UABC, 2018). A su vez, la institución cuenta con el Reglamento General de Estudios de Posgrado (RGEP) que tiene por objeto “normar la organización, funcionamiento y desarrollo de los estudios de posgrado en la Universidad Autónoma de Baja California, teniendo como base los artículos terceros de la *Ley Orgánica*” (UABC, 1996, p.1). Es a partir de esta normatividad que se organiza y delimita la operación del programa de maestría propuesto.

El Modelo Educativo de la UABC

La institución cuenta con un modelo educativo que contempla tres atributos esenciales: la flexibilidad curricular, entendida como una política que permite la generación de procesos organizativos horizontales, abiertos, dinámicos e interactivos que facilitan el tránsito de los saberes y los sujetos sin la rigidez de las estructuras tradicionales; la formación integral, que contribuye a formar en los alumnos actitudes y formas de vivir en sociedad sustentadas en las dimensiones de la ética, la estética y los valores; y el sistema de créditos, reconocido como recurso operacional que permite valorar el desempeño de los alumnos. Estos atributos permean los cinco componentes que conforman el modelo educativo: el aprendizaje centrado en el alumno, el enfoque por competencias, las modalidades de aprendizaje, la extensión y vinculación, y la movilidad. En conjunto, estos componentes están presentes a lo largo de todo el proceso formativo del alumno. De forma puntual, el modelo educativo señala que:

El propósito de los estudios de maestría es desarrollar en el alumno una formación ética, una alta capacidad innovadora, técnica y metodológica para la solución de problemas específicos en el ejercicio profesional (orientación profesionalizadora), o formarlo en la práctica de la investigación científica, humanística o del desarrollo tecnológico (orientación hacia la investigación), a la vez que se estimula el aprendizaje autónomo y una actitud crítica. (UABC, 2014, p.103).

Relación con el Plan de Desarrollo Institucional

El programa de la Maestría en Tecnologías para el Aprendizaje Organizacional contribuye al cumplimiento de lo establecido en el Plan de Desarrollo Institucional (PDI) 2019-2023 (UABC, 2019, pp.97-112), abonando a los siguientes programas, objetivos y estrategias institucionales:

Política institucional 1: Calidad y pertinencia de la oferta educativa

Objetivo: Asegurar la calidad de la oferta educativa de licenciatura y posgrado, adecuándola a las demandas de los sectores público, privado y social y al proyecto universitario.

Estrategia 1.1. Fortalecer la oferta educativa de licenciatura y posgrado.

1.1.2. Diversificar la oferta de programas de posgrado con orientación profesionalizante en distintas modalidades para atender la demanda de los sectores público, privado y social.

Estrategia 1.3. Asegurar la pertinencia de la oferta educativa.

1.3.3. Elaborar estudios institucionales que orienten la toma de decisiones en materia de diversificación y pertinencia de la oferta educativa.

Política institucional 2: Proceso formativo

Objetivo: Fortalecer la formación integral de los alumnos y sus trayectorias escolares, desde su ingreso hasta la conclusión exitosa de sus estudios, a fin de formar profesionistas que intervengan favorablemente en la solución de los problemas de su entorno.

Estrategia 2.1. Formar integralmente profesionistas competentes, con sentido colaborativo, capacidad de liderazgo, de emprendimiento y conscientes y comprometidos con su entorno.

2.1.1. Estimular la participación de los alumnos en las diversas modalidades de aprendizaje consideradas en el modelo educativo.

2.1.2. Promover experiencias de aprendizaje para los alumnos en entornos reales.

Política institucional 3: Investigación, desarrollo tecnológico e innovación.

Objetivo: Generar, aplicar y difundir conocimientos en los distintos campos disciplinares, que contribuyan al desarrollo regional, nacional e internacional.

Estrategia 3.1. Fortalecer la investigación, el desarrollo tecnológico y la innovación para contribuir al desarrollo regional, nacional e internacional.

3.1.1. Asegurar la pertinencia de la investigación, el desarrollo tecnológico y la innovación que se realiza en la institución, a fin de contribuir a la resolución de problemas y al mejoramiento de la calidad de vida de la población.

Política institucional 4: Extensión y vinculación.

Objetivo: Contribuir al desarrollo regional y nacional mediante el fortalecimiento de las relaciones de la universidad con los sectores público, privado y social, con base en la divulgación de los conocimientos científicos, humanísticos y tecnológicos, así como de la cultura, las artes y las actividades deportivas.

Estrategia 4.2. Consolidar los esquemas de vinculación institucional con los sectores público, privado y social.

Universidad Autónoma de Baja California

Coordinación General de Posgrado e Investigación

4.2.1. Establecer convenios que promuevan la relación con los sectores público, privado y social, y supervisar su adecuado funcionamiento.

4.2.3. Fortalecer las modalidades de aprendizaje que promueven la vinculación de los alumnos con los sectores público, privado y social.

Política institucional 7: Cultura digital.

Objetivo: Incorporar la cultura digital en la realización de las funciones sustantivas y de gestión de la universidad con base en esquemas de colaboración y aprovechamiento de las tecnologías digitales.

Estrategia 7.1. Favorecer el uso de tecnologías digitales en el desarrollo de las funciones sustantivas y de gestión de la universidad.

7.1.2. Aplicar el principio de accesibilidad universal en todos los procesos relativos al diseño de aplicaciones, adquisición y operación de equipos, desarrollo de sistemas de información y entornos de aprendizaje.

Estrategia 7.2. Propiciar la formación y actualización de la comunidad universitaria en el uso de las tecnologías digitales.

7.2.1. Fomentar en los alumnos el uso de tecnologías digitales y de plataformas educativas con contenido globales y en formatos actuales de entrega.

7.2.3. Diseñar modelos, materiales y experiencias de aprendizaje que incorporen el uso de tecnologías digitales.

Programas afines dentro de la institución

La propuesta de la Maestría en Tecnologías para el Aprendizaje Organizacional es un programa de tipo multidisciplinar, se reconoce que existen programas en la UABC que pudieran contar con lo que pudiera parecer semejantes líneas de trabajo, competencias del perfil de egreso, unidades de aprendizaje, etc. sin necesariamente, ser iguales. En particular, se identificaron tres programas, para lo cual se realizó el análisis correspondiente para verificar que no se dupliquen esfuerzos, el análisis de los programas con similitud al propuesto, se describe a continuación:

- **Programa de Maestría en Administración**

La Maestría en Administración se oferta en las Facultades de Contaduría y Administración – Tijuana, de Turismo y Mercadotecnia – Tijuana, de Ciencias Administrativas – Mexicali, y de Ciencias Administrativas y Sociales – Ensenada. Tanto la Maestría en Administración como la Maestría en Tecnologías para el Aprendizaje Organizacional se orientan en el desarrollo de las organizaciones, los enfoques no son compatibles y se alejan entre sí de acuerdo con el énfasis de las líneas de generación y aplicación del conocimiento.

Universidad Autónoma de Baja California
Coordinación General de Posgrado e Investigación

En las líneas de generación y aplicación del conocimiento (LGAC), se aprecia que la Maestría en Administración se enfoca particularmente en la competitividad de la organización por medio de estrategias diversas y la productividad con enfoque en la sustentabilidad y desarrollo local (UABC, 2003). Por otro lado, la Maestría en Tecnologías para el Aprendizaje Organizacional establece LGAC dedicadas al conocimiento de tendencias y soluciones en el aprendizaje organizacional, así como de tendencias y soluciones tecnológicas para el desarrollo de la capacidad de aprendizaje en las organizaciones.

Respecto al perfil de egreso, se identifica que en la Maestría en Administración el objetivo es formar un profesionalista “con amplio dominio del proceso administrativo, capacitado para desempeñar puestos de alta dirección”, con enfoque tradicionalista. En contraparte, la Maestría en Tecnologías para el Aprendizaje Organizacional pretende formar profesionistas que, comprendiendo el conocimiento como el principal activo de la organización, represente un agente de cambio y desarrollo, y que por medio de las TICC propicia estas condiciones. En el mercado de trabajo, los egresados de la Maestría en Administración ocuparán puestos públicos y/o privados operativos, mayormente. Mientras que, en la Maestría en Tecnologías para el Aprendizaje Organizacional, se pretende formar profesionales que ocupen puestos y cargos en donde se tomen decisiones estratégicas para el futuro de la organización.

Las unidades de aprendizaje de Maestría en Administración están dirigidas al desarrollo de la organización por medio de la evaluación y diagnóstico administrativo, así como la evaluación y generación de proyectos por medio de los recursos y técnicas cotidianas, mientras que en la Maestría en Tecnologías para el Aprendizaje Organizacional se propone modificar la metodología de análisis dentro de la organización por medio de la gestión del conocimiento. Para finalizar, otra diferencia recae en la modalidad, la Maestría en Administración se oferta totalmente presencial, mientras que la Maestría en Tecnologías para el Aprendizaje Organizacional propone un atractivo modelo totalmente en línea, permitiendo un aprendizaje autodidacta, acorde a los tiempos del alumno, disponible las 24 horas, con la posibilidad de ampliar la oferta para inscribir a alumnos de todo el mundo.

- **Programa de Maestría en Gestión de Tecnologías de Información y Comunicación**

La Maestría en Gestión de Tecnologías de Información y Comunicación se oferta en las Facultades de Ciencias Administrativas Mexicali, de Contaduría y Administración Tijuana, y de Ciencias Administrativas y Sociales Ensenada. Se encontraron diferencias significativas relacionadas principalmente a los contenidos, el perfil de egreso y los ámbitos laborales donde se desempeñan los profesionistas de la Maestría en Gestión de Tecnologías de Información y Comunicación y la Maestría en Tecnologías para el Aprendizaje Organizacional.

Por un lado, las unidades de aprendizaje de la Maestría en Gestión de Tecnologías de Información y Comunicación está fuertemente orientada a la administración de proyectos que involucren desarrollo de software o sistemas telemáticos para el desarrollo de las empresas (UABC, 2015), mientras la Maestría en Tecnologías para el Aprendizaje Organizacional hace uso de las TICC en general que aporten al propósito de apoyar el aprendizaje organizacional, enfocando el contenido de las unidades de aprendizaje

en obtener el mayor provecho de las tecnologías en los proyectos prácticos que desarrollará el alumno durante su permanencia en el programa.

Respecto al perfil de egreso, en la Maestría en Tecnologías para el Aprendizaje Organizacional se fortalecerá el perfil de los profesionistas que ya están inmersos en actividades que involucran la gestión de conocimiento como un componente esencial dentro de su ámbito laboral, convirtiéndolo en un agente de cambio que, con el apoyo de las tecnologías digitales, propicia el aprendizaje en la organización. Esto, a diferencia de la Maestría en Gestión de Tecnologías de Información y Comunicación que busca en sus egresados líderes de proyectos tecnológicos que contribuyan a la competitividad de la organización a través de múltiples y diferentes metodologías y técnicas en gestión y desarrollo de software.

Por último, la Maestría en Tecnologías para el Aprendizaje Organizacional es un posgrado de tipo profesionalizante totalmente a distancia, el primero con esta característica dentro de la universidad, donde los alumnos estarán sumergidos en un programa de formación en el cual los procesos de enseñanza aprendizaje y de gestión académica se llevarán a cabo en modalidad en línea apoyados por tecnologías digitales. Con esto, se garantiza una avanzada competencia digital en los docentes y alumno además de las facilidades para la internacionalización, promoviendo la integración de aspirantes internacionales y la participación de profesores visitantes del extranjero.

- **Programa de Maestría en Educación**

La Maestría en Educación se oferta por las Facultades de Pedagogía e Innovación Educativa, de Ciencias Humanas, de Humanidades y Ciencias Sociales, y de Ciencias Administrativas y Sociales, ambas unidades académicas enfocadas en aspectos fundamentales del aprendizaje, pero con diferencias específicas que hacen que su demanda y objetivos sean distintos. La Maestría en Tecnologías para el Aprendizaje Organizacional es un programa dirigido a profesionales insertos en empresas u organizaciones de distintos sectores productivos, interesados en el tema de aprendizaje organizacional (educación continua, formación, capacitación, desarrollo organizacional, innovación, entre otras), o que participan en procesos de aprendizaje organizacional, como parte de su actividad laboral.

La Maestría en Tecnologías para el Aprendizaje Organizacional se dirige a las actividades que pueden darse en empresas de diversos sectores productivos e industriales, instituciones de gobierno, organizaciones sociales, y otros ambientes en los que la gestión del conocimiento sea un componente esencial o bien se tenga la necesidad de su incorporación, por ello, la trayectoria de ingreso contempla a los aspirantes que cuenten con el grado de licenciatura en disciplinas relacionadas con la educación, administración, tecnología y, de forma flexible, para aquellas áreas del conocimiento que deseen ampliar sus habilidades como gestores de aprendizaje organizacional. Y por otro lado, la Maestría en Educación contempla el ingreso de aspirantes que cuenten con el grado de licenciatura en disciplinas relacionadas con la educación, exclusivamente, pues su enfoque de actividad está en el sector educativo. Su mercado laboral está en la educación básica y media superior, tanto pública como privada, aunque también se mencionan áreas independientes de asesoría psicopedagógica, capacitación y adiestramiento. Sus

unidades de aprendizaje obligatorias y optativas, además de sus líneas de trabajo, están relacionadas con temas explícitamente escolares (UABC, 2016).

Los perfiles de egreso en la Maestría en Educación se orientan a formar profesionales de la práctica docente-disciplinar que innova y soluciona problemas de la práctica educativa, mientras que el egresado de la Maestría en Tecnologías para el Aprendizaje Organizacional es un profesional que participa como agente de cambio, a través de procesos de aprendizaje organizacional, en distintos tipos de instituciones, empresas u organizaciones. Lo que respecta al manejo de tecnologías también distingue a los dos programas, mientras que la Maestría en Educación ve a la tecnología como una de sus habilidades; la Maestría en Tecnologías para el Aprendizaje Organizacional la entiende como una característica imprescindible de toda iniciativa del aprendizaje organizacional, que se da fuera de los entornos escolares, en organizaciones abiertas, complejas y globalizadas que necesitan estar conectadas y en constante comunicación para aprender de sí mismas y de lo que el contexto puede mostrarles respecto a su propio giro.

2. Ámbito local

El Plan Estatal de Desarrollo (PED) 2014-2019, en el diagnóstico estratégico denominado la Educación para la Vida, señala:

4.3.5. Impulso e innovación científica y tecnológica (Estrategia 1). Fortalecer e impulsar en Instituciones de Educación Superior la oferta de programas educativos de posgrado bajo las modalidades presencial, abierta y a distancia a través del financiamiento educativo que favorezcan el incremento en el índice de cobertura, titulación y atención a las necesidades de la investigación de la entidad con proyectos de investigación sustentables (Gobierno de Baja California, 2014, p.197).

Actualmente en Baja California, en el sector empleador, la mayor parte de los egresados que manifestaron tener empleo, actualmente se desenvuelven en el ámbito empresarial, lo cual es significativo porque el Aprendizaje Organizacional se enfoca en el logro de la competitividad de las organizaciones, por lo que justifica la necesidad en el manejo del liderazgo y la gestión organizacional. Los anterior, quedó documentado a través de los resultados del estudio de pertinencia social (ver anexo 1), el cual mostró que en el mercado laboral actual se requiere personal que maneje los conceptos, técnicas y métodos propios del aprendizaje organizacional para el desarrollo de las organizaciones.

En lo que respecta a los interesados en cursar el programa de Maestría en Tecnologías para el Aprendizaje Organizacional, la mayoría mostró interés en estudiar el programa en la modalidad en línea, así mismo, se mostraron preferencias para cubrir con necesidades de las organizaciones como en liderazgo y gestión organizacional, diseño de programas de capacitación para ámbitos educativos y/o laborales, desarrollo de sistemas y aplicaciones para la gestión del conocimiento y desarrollo de proyectos de desempeño organizacional con tecnologías de información y comunicación. Evidentemente se deben redoblar

esfuerzos para incrementar la matrícula de posgrado, fortaleciendo la formación y la investigación en los sectores sociales y productivos en el estado, considerando que es el capital humano es uno de los principales factores que requiere impulso para el crecimiento de la competitividad, el escalamiento industrial y el desarrollo económico en el estado y en el país.

3. Ámbito nacional

Los escenarios para el desarrollo de posgrados han cambiado significativamente en los últimos años. La UNESCO, a través del concepto de “Educación para la Vida y Educación Permanente” ha planteado en sus propuestas para la educación superior consideraciones para que los posgrados atiendan las necesidades de adaptación a los cambios, con esquemas académicos que incorporen el uso de las tecnologías de la información, comunicación y colaboración, con nuevas modalidades educativas que impacten en todos los niveles educativos, permitiendo el desarrollo de programas educativos transnacionales. Ante esta situación, se da la oportunidad de fortalecer las áreas del posgrado, sin embargo, el reto está en impulsar la generación de sistemas de acreditación que aseguren la calidad de los mismos (Salgado, Miranda y Quiroz, 2011).

En cuanto a los estudios de posgrado, la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) reporta del periodo 2017-2018 a 351,932 alumnos en un programa de posgrado (111,984 de ellos en modalidad no escolarizada), un aumento de 2.3% sobre los 334,109 alumnos de posgrado en el periodo 2016-2017 (ANUIES, 2018). Los estados de la frontera norte del país concentran el 12.7% de la matrícula de alumnos de estudios de posgrado, mientras que el estado de Baja California el 5%.

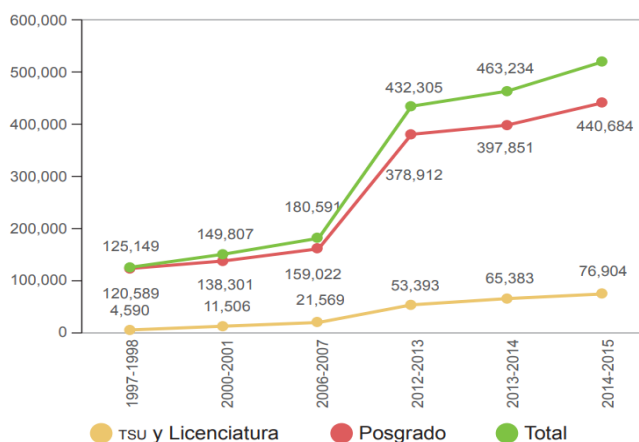
Sobre la educación superior a distancia en México

Con datos de 2017-2018, ANUIES señala que la matrícula total de alumnos de posgrado en México es de 351,932, y de ellos 111,984 (31.82%) estudian en modalidad no escolarizada, 92,725 (26.34%) en nivel maestría, y de estos tan sólo 18,682 (5.31%) en Instituciones de Educación Superior (IES) públicas (ANUIES, 2018). Lo anterior es acorde, a la tendencia de crecimiento de la matrícula en la modalidad, señalada por Hernández y Villers (2017) sobre la evolución de la matrícula de educación superior no escolarizada (ver Figura 1).

Universidad Autónoma de Baja California

Coordinación General de Posgrado e Investigación

Figura 1. Evolución de la matrícula de educación superior no escolarizada 1997-1998 a 2014-2015.



Fuente: Hernández y Villers (2017, p.25).

Respecto al comportamiento de la matrícula, como referente de la oferta educativa, y su distribución según los diferentes campos de formación, en Hernández y Villers (2017) se señala que:

En el nivel de posgrado es mayor el contraste en la distribución de la matrícula por campos de formación: *Ciencias Sociales, Administración y Derecho* junto con *Educación* concentran 89% y los programas de los restantes seis campos de formación sólo suman 11% de la matrícula total. (p.27)

A su vez, de acuerdo con datos de la Organización de Estados Iberoamericanos (OEI), se reconoce que la oferta de programas en modalidad no escolarizada no significa necesariamente una atención mayor para aquellos grupos que no pueden acceder a los programas escolarizados, pues:

Por cada 6 alumnos provenientes del decil de ingresos más alto, hay 1 alumno del decil de ingresos más bajos. [...] aunque en muchos casos el e-learning se utiliza como recurso para brindar posibilidades de educación superior a poblaciones rurales y/o alejadas, en el caso de México, la penetración de Internet y otras tecnologías es limitada en estos espacios. (OEI, OCDE e IPN, 2017, p.129)

Con lo anterior, se puede deducir la gran oportunidad y reto que representa para la UABC el contribuir con la cobertura de formación en el posgrado, así como iniciar con la oferta de programas en modalidad totalmente a distancia.

Posgrados afines en el ámbito nacional

Actualmente en México se encuentran registradas una cantidad importante de posgrados (especialización, maestría, doctorado) con enfoques en administración de empresas, tecnologías de la información y aprendizaje, educación y psicología, las cuales son relevantes para el diseño curricular de la Maestría en

Universidad Autónoma de Baja California
 Coordinación General de Posgrado e Investigación

Tecnología para el Aprendizaje Organizacional por su afinidad. En un análisis de programas nacionales, se identifica la oferta en diversas entidades del país: Aguascalientes, Baja California, Baja California Sur, Campeche, Ciudad de México, Coahuila, Colima, Guanajuato, Hidalgo, Jalisco, Nuevo León, Puebla, Sinaloa, Sonora, Tabasco, Tamaulipas y Yucatán. Sin embargo, no se encuentran registros de posgrados en Tecnologías para el Aprendizaje Organizacional, existe una oferta que es afín a las LGAC, contenidos curriculares o perfil de egreso (ver tabla 1), considerada de forma tangencial en la mayoría de los casos.

Tabla 1. Posgrados nacionales afines a la Maestría en Tecnología para el Aprendizaje Organizacional.

Estado	Institución	Nombre del programa
Aguascalientes	Instituto Tecnológico de Aguascalientes	Maestría en Gestión Administrativa
Baja California	Centro de Enseñanza Técnica y Superior - CETYS Universidad	Maestría en Administración de Negocios
		Maestría en Educación
		Maestría en Psicología
	Centro de Estudios Superiores del Noroeste - CESUN	Maestría en Administración
	Centro Universitario de Tijuana - CUT	Maestría en Desarrollo Organizacional
	Instituto Tecnológico de Tijuana	Maestría en Administración
	Universidad Autónoma de Baja California	Maestría en Administración
		Maestría en Gestión de Tecnologías de Información y Comunicación
		Maestría en Educación
Universidad de las Californias Internacional	Maestría en Alta Dirección	
Universidad Iberoamericana - Tijuana	Maestría en Desarrollo Organizacional	
Baja California Sur	Instituto Tecnológico de la Paz	Maestría en Sistemas Computacionales
Campeche	Universidad Autónoma de Campeche	Maestría en Innovación Administrativa
	Universidad Internacional Iberoamericana (UNINI)	Maestría en Recursos Humanos y Gestión del Conocimiento
Ciudad de México	Centro de Investigación e Innovación en Tecnologías de la Información y Comunicación - INFOTEC	Maestría en Gestión de Innovación de las Tecnologías de Información y Comunicación
	Instituto Politécnico Nacional	Maestría en Administración
	Universidad del Valle de México - UVM	Maestría en Administración de Negocios
	Universidad La Salle - México	Maestría en Gestión Estratégica del Capital Humano
	Universidad Nacional Autónoma de México	Maestría en Alta Dirección
Colima	Universidad de Colima	Maestría en Alta Dirección
Coahuila	Universidad Autónoma de Coahuila	Maestría en administración y alta dirección
	Universidad Iberoamericana (Saltillo)	Maestría en Administración y alta dirección

Universidad Autónoma de Baja California
 Coordinación General de Posgrado e Investigación

Guanajuato	Universidad de Estudios Profesionales de Ciencias y Artes	Maestría en Desarrollo Organizacional
	Instituto Tecnológico de Celaya	Maestría en Gestión Administrativa
	Universidad de Guanajuato	Maestría en Desarrollo organizacional
Hidalgo	Universidad Autónoma de Hidalgo	Maestría en Administración
Jalisco	Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente (ITESO)	Maestría en Educación y Gestión del Conocimiento
	Universidad de Guadalajara.	Maestría en Gestión del Capital Humano y Desarrollo Organizacional
	Universidad del Valle de Atemajac - UNIVA	Maestría en Desarrollo Organizacional y Humano
Nuevo León	Centro de Estudios Universitarios (CEU)	Maestría en Psicología Organizacional
	Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM)	Maestría en Administración de Tecnologías de Información
		Maestría en Administración Empresarial
	Universidad de Monterrey	Maestría en Desarrollo Organizacional
Puebla	Instituto de Estudios Universitarios	Maestría en Alta Dirección e Inteligencia Estratégica
		Maestría en Dirección del Talento Humano
	Universidad La Salle Benavente	Maestría en Desarrollo Organizacional
	Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla (UPAEP)	Maestría en Administración y Gestión Estratégica
Sinaloa	Universidad Autónoma de Sinaloa	Maestría en Administración Estratégica
Sonora	Instituto Tecnológico de Hermosillo	Maestría en Administración
	Instituto Tecnológico de Sonora (ITSON)	Maestría en Administración y Desarrollo de Negocios
		Maestría en Tecnologías de la Información para los Negocios
		Maestría en Gestión Organizacional
Tabasco	Universidad Juárez Autónoma de Tabasco	Maestría en Administración y Dirección Estratégica
Tamaulipas	Universidad Autónoma de Tamaulipas	Maestría en Big Data e Inteligencia Organizacional
		Maestría en Dirección Empresarial
Yucatán	Universidad Autónoma de Yucatán	Maestría en Gestión y Cambio Organizacional

Fuente: elaboración propia.

4. **Ámbito internacional**

Desde los albores del presente siglo, se plantean rumbos de cambio en la sociedad, así como el impacto en los ámbitos educativos. De las diez tendencias de cambio planteadas por UNESCO en el documento

Universidad Autónoma de Baja California
 Coordinación General de Posgrado e Investigación

“Futuros posibles” (2002, pp.38-59), se retoma en la Tabla 2, aquellas que tienen impacto directo en la educación y en el nivel de estudios de posgrado.

Tabla 2. Tendencias de cambio UNESCO e impacto en educación y posgrado.

Tendencias	Impacto en la educación	Impacto en el posgrado
El auge de la tercera revolución industrial	Los cambios en la función de la escuela en un contexto globalizado y tecnologizado. Riesgos de exclusión y de brechas informacionales. Oportunidades con la mejora de los medios para acceder, comunicar y transmitir información. Fragmentación de las sociedades o conciencia planetaria.	La conciencia del contexto globalizado, como mecanismo de aprendizaje de los sistemas educativos, con profesionales de visión amplia y conciencia planetaria. Profesionales con las herramientas para disminuir las brechas culturales / tecnológicas / informacionales.
Agravación de la pobreza y la exclusión	La desigualdad económica y social se entrelaza con la desigualdad en oportunidades de acceso a la educación (además de otros bienes).	Los posgrados, como especialización profesional, deben ir de la mano con la resolución de las problemáticas del contexto en que se encuentran. En materia educativa, el acceso a una educación de calidad en los diferentes niveles es un fin que pueden potencializar los alumnos de posgrado a partir de la intervención.
Mutaciones demográficas	Cambio en la población que asiste a los sistemas formales de educación. Cambios en los objetos de estudio.	Modificación del perfil de los alumnos. Movilidad estudiantil y académica.
Avances de la sociedad de la información	Los sistemas educativos deben luchar para disminuir las brechas tecnológicas que puedan existir entre países y regiones. Deberán generarse otras competencias y visiones del conocimiento y las formas de obtenerlo.	Desarrollo de proyectos que aprovechen el acceso a la información, generen conocimiento nuevo, a la vez que desarrollan mecanismos para reducir las brechas tecnológicas. Reorganización de procesos educativos bajo perspectivas holísticas para generar competencias pertinentes.
¿Hacia la igualdad entre los sexos?	Aún existen brechas de acceso a la educación entre mujeres y hombres, teniendo las primeras menores grados de escolaridad en las regiones en desarrollo del mundo, así como en la visión urbana-rural.	Los posgrados en el área de la educación deberán promover mecanismos que fomenten la equidad en el acceso a la educación (y serlo por sí mismos) independientemente del género, ni por otros factores tradicionales de exclusión.
Nuevos encuentros entre las culturas	Surgimiento de escenarios inéditos para la convivencia humana además del reto de crear formas para interactuar.	Crear propuestas educativas que recursos humanos que eduquen a su vez con competencias pertinentes.

Fuente: elaboración propia.

Diversos autores mencionan tendencias en la educación superior, por ejemplo, Rama (2009) señala una serie de macrotendencias y macrotensiones universitarias que afectan la forma en la que se organizan e intervienen las instituciones de educación superior:

Masificación-deselitización de la educación superior (derivados de la tendencia a la expansión de la cobertura, la diferenciación estudiantil y la de los accesos); la diferenciación-

Universidad Autónoma de Baja California

Coordinación General de Posgrado e Investigación

deshomogeneización (derivada de la diferenciación institucional, la fragmentación institucional, de complejización de las universidades, y la tendencia a la flexibilización de las estructuras curriculares); la regulación-desautonomización (derivada del aumento del rol del Estado como fiscalizador, del establecimiento de sistemas de aseguramiento de la calidad, del nacimiento de regulaciones internacionales); la internacionalización-desnacionalización (derivada de la globalización de los flujos de conocimiento, de la especialización con los posgrados y de la acreditación internacional como mecanismo de aumentar el valor de las certificaciones, con convergencia de los estándares a través de la recertificación de competencias); la virtualización-despresencialización (derivada de la transformación de las industrias culturales en industrias educativas con la digitalización y la expansión de la educación a distancia virtual); y la mercantilización-desgratuitarización de la educación superior (resultado del aumento de los costos educativos y la diversificación de las fuentes financieras, la privatización y la propietarización de la investigación y el conocimiento) (p. 464)

Asimismo, Días (2008) señala que la Universidad Latinoamericana tiene entre sus compromisos la búsqueda de la calidad, la pertinencia y la responsabilidad social, entendiendo a esta última en sentidos no economicistas, como en las empresas, sino que la responsabilidad social de las universidades significa:

Producir conocimientos, formar profesionales y hacer cultura en y para la realidad en la cual una institución educativa se inserta activamente. [...] En efecto, la responsabilidad social de la educación superior también se asocia a los conceptos de pertinencia y relevancia y, por ende, de calidad con valor público (Días, 2008, p. 97).

Lo anterior puede entenderse tanto como en el funcionamiento interno de las universidades, las posibilidades de acceso, su cobertura, etcétera, pero también respecto a la atención de las necesidades sociales. Barroto López (2004, p. 48), citado por Días (2008, p.98) indica:

Como la educación es el instrumento por excelencia en la búsqueda de la igualdad, el bienestar y la justicia social, ella está en el centro de los planes que hoy se ejecutan para el logro de la transformación total de la propia sociedad y la erradicación de asimetrías notables entre distintos segmentos de la misma.

Las implicaciones pueden llegar a ser determinantes para la toma de decisiones, de ahí la pertinencia de considerarlas para cualquier cambio que se busque en la oferta de posgrado de la institución.

Otra iniciativa internacional relevante para el contexto de creación del programa de Maestría en Tecnología para el Aprendizaje Organizacional, es la de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (UNESCO, 2015b). Jefes de Estado, dirigentes gubernamentales, representantes de las Naciones Unidas y entidades de la sociedad civil, adoptaron un total de 17 objetivos, con la participación de la UNESCO. En este contexto, la educación, en todos sus niveles, incluido el posgrado, se vuelve el principal catalizador de estos objetivos

Universidad Autónoma de Baja California
 Coordinación General de Posgrado e Investigación

(UNESCO, 2017). Particularmente, la Maestría en Tecnología para el Aprendizaje Organizacional impactará directamente, en tres objetivos:

- Objetivo 4. Educación de calidad: El programa no solo impartirá un currículum de calidad, sino que preparará profesionales para que se desarrollen como líderes de una educación continua de calidad y de aprendizaje a nivel organizacional, en los entornos donde se desenvuelvan.
- Objetivo 8. Trabajo decente y crecimiento económico: El egresado del programa podrá aspirar a nuevas y mejores oportunidades profesionales y un crecimiento económico, considerándose como agente de cambio para el capital humano y para las organizaciones generadoras de empleo, de desarrollo y de crecimiento económico en su región.
- Objetivo 9. Industria, innovación e infraestructura: El egresado podrá ser un agente de crecimiento para empresas de industria, y un líder en la innovación de los espacios en los que se desempeñe. Las organizaciones que aprenden de sí mismas y de su entorno, con mayores posibilidades de éxito y que su éxito tenga impacto en el desarrollo sostenible de las sociedades.

Programas de Posgrados afines en el ámbito internacional

Respecto a la oferta de programas de posgrado de las líneas de interés a la Maestría en Tecnología para el Aprendizaje Organizacional, en el ámbito internacional identifica una variedad de programas similares y LGAC afines, en la Tabla 3 se describen los programas asociados a la maestría propuesta.

Tabla 3. Posgrados iberoamericanos afines a la MTAO.

País	Institución	Nombre del programa	Modalidad
Argentina	Universidad de San Andrés	Maestría y Especialización en Recursos Humanos	No específica
Argentina	Universidad Abierta Interamericana	Maestría en Psicología Organizacional	No específica
Argentina	Universidad de Palermo	Maestría en Tecnología de la Información	No específica
Brasil	Centro Universitario UNA	Máster Profesional en la Administración	Presencial
Chile	Universidad de Chile	Magíster en Gestión de Personas y Dinámica Organizacional	No específica
Chile	Universidad Diego Portales	Magíster en Desarrollo Organizacional y Gestión Estratégica de Personas	No específica
Chile/Perú	Universidad del Desarrollo (Chile) / Pacífico Business School (Perú)	Maestría en Desarrollo Organizacional y Dirección de Personas	Presencial
Colombia	Universidad EAFIT	Maestría en Desarrollo Humano Organizacional	En línea
Colombia	Universidad Externado	Maestría Gestión Humana y Desarrollo Organizacional	Presencial
Colombia	Pontificia Universidad Javeriana de Cali	Especialización en Procesos Humanos y Desarrollo Organizacional	Presencial
Colombia	Universidad Central	Maestría en Gestión de Organizaciones	Presencial
Colombia	Universidad de La Sabana.	Maestría en Gerencia Estratégica	No específica

Universidad Autónoma de Baja California
 Coordinación General de Posgrado e Investigación

Costa Rica	Universidad de Costa Rica UCR	Maestría en Psicología del Trabajo y las Organizaciones	Presencial
España	EAE Business School /Universidad de Barcelona-IL3	Máster en Dirección de Recursos Humanos	En línea y Mixto
España	Universidad de Valladolid	Máster en Consultoría y Gestión de Procesos de Desarrollo Organizacional	Mixto
España	Universidad Francisco de Vitoria- ADEN International Business School	Máster Online en Gestión Estratégica del Capital Humano	En línea
Puerto Rico	Universidad Internacional Iberoamericana	Maestría en RH y Gestión del Conocimiento	En línea

Fuente: elaboración propia.

Programas de Maestrías afines o similares en Estados Unidos

En universidades del estado de California ofrecen posgrados en las áreas de estudio afines a la Maestría en Tecnología para el Aprendizaje Organizacional. Estos posgrados pertenecen a los campos de las ciencias administrativas y la educación:

- University of California Berkley (Undergraduate business program).
- University of California Los Angeles (Management MS-PHD).
- University of California Riverside (Education, M.A., M.Ed., Ph. D).

Estos programas se ofertan en modalidad presencial y solo el de la Universidad Berkeley ofrece el acceso a diferentes modalidades.

En el caso del estado de Arizona, existen dos programas de posgrado, el primero con enfoque en tecnologías de información y comunicación; y el segundo en negocios:

- Arizona State University (IT services and project management).
- Arizona State University (Information enabled business modeling).

En este caso, los programas que se ofertan tienen la opción de ser cursados en modalidad presencial o en línea.

II. Descripción del programa

a. Características generales.

1. Contextualización.

La UABC cuenta actualmente con 32 programas a nivel maestría, 21 programas de doctorado y 10 especialidades, de los cuales, el 76% cuentan con reconocimiento del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT), el cual actúa como organismo promotor de la calidad de los estudios de posgrado en Educación Superior, mientras que el resto son de reciente creación y aún no han sido evaluados por un órgano acreditador.

Universidad Autónoma de Baja California

Coordinación General de Posgrado e Investigación

A su vez, la Maestría en Tecnología para el Aprendizaje Organizacional se circunscribe a lo que indica la normatividad vigente en lo referente a las maestrías, las cuales “tienen por objeto desarrollar en el alumno una alta capacidad innovadora, técnica y metodológica para la solución de problemas específicos en el ejercicio profesional; o formarlo en la práctica de la investigación científica, humanística o del desarrollo tecnológico, estimulando su aprendizaje autónomo y actitud crítica” (UABC, 1996, p.1). Será el desarrollo de esta alta capacidad en los egresados del programa el objetivo principal y el mayor indicador de éxito.

- **Sobre la modalidad no escolarizada**

En la Ley General de Educación (LGE, 1993, p.21) se establece que en el sistema educativo nacional existirán tres modalidades de educación: la escolar, la no escolarizada y la mixta. A su vez, la Secretaría de Educación Pública, reconoce la modalidad no escolarizada conforme al acuerdo 18/11/18, publicado en el Diario Oficial de Federación en el que se indica que esta modalidad:

“se caracteriza porque el desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje, se lleva a cabo a través de una plataforma tecnológica educativa, medios electrónicos o mediante procesos autónomos de aprendizaje y/o con apoyos didácticos. Las actividades de aprendizaje deberán reflejar el uso de la plataforma tecnológica educativa o identificar los recursos sugeridos para los procesos autónomos de aprendizaje. En esta modalidad, el número de horas propuestas en el Plan de estudio bajo conducción de figuras académicas, como el docente, facilitador, asesor y/o del tutor equivalen como máximo al 40% de las señaladas en la fracción que antecede” (DOF, 2018).

En el caso de la UABC, se ha utilizado las denominaciones de las modalidades no presenciales en su normatividad, con la siguiente definición:

Modalidad no presencial: modalidad educativa que se desarrolla fuera de las aulas y es susceptible de ajustarse a las disponibilidades y necesidades de cada alumno con base en programas de educación abierta o a distancia (Estatuto Escolar de la Universidad Autónoma de Baja California, 2018, p.3).

Es importante reconocer que si bien la normatividad reconoce con la denominación de “no presencial”, en la conceptualización, promoción y difusión de programas de este tipo se suelen utilizar términos como “en línea” o “a distancia”. Incluso, la Asociación para el Desarrollo del Sistema Nacional de Educación a Distancia (SINED), en su “Programa Indicativo para el Desarrollo de la Educación Superior a Distancia en México 2024” señala que los nombres alternativos a la modalidad no escolarizada de uso frecuente son: a distancia, educación virtual, *e-learning* (*electronic learning*), educación en línea, o no convencional (Hernández Gómez & Villers Aispuro, 2017). Las características que tienen en común todas las anteriores, señalan son:

- Docente y alumnos se encuentran espacialmente separados (a distancia).
- El espacio educativo es virtual y puede ser formal (plataforma educativa, software de teleconferencia) o informal (blog, redes sociales, etc.).

Universidad Autónoma de Baja California
 Coordinación General de Posgrado e Investigación

- Pueden o no confluir en el tiempo (sincrónica o asincrónica).
- Basada en uso de tecnologías digitales de información y comunicación
- Uso predominante de Internet.

Por lo anterior, se reconoce que el programa propuesto será registrado con ambas denominaciones, no escolarizado (acorde a la LGE) y no presencial (conforme a la normatividad actual de la UABC). Asimismo, en el tratamiento para fines de presentación del programa y su difusión se hará referencia al término “en línea” o “a distancia”, por ser aquellos que son más reconocidos y asociados con el uso de tecnologías digitales.

2. Diferencias con programas afines

Las características que identifican al programa de la Maestría en Tecnología para el Aprendizaje Organizacional respecto a programas a fines son: Que es un programa de tipo multidisciplinar, de orientación profesionalizante, con una vinculación importante con el entorno laboral, que se ofertará en modalidad en línea o no escolarizada por una universidad pública de calidad y prestigio. Así mismo, las LGAC del programa enfocadas a: 1) Tecnologías digitales, y 2) Aprendizaje Organizacional.

Considerando el perfil de egreso del programa, las características mencionadas anteriormente, y ante la combinación especializada de áreas temáticas que supone la Maestría en Tecnología para el Aprendizaje Organizacional, se identifican inicialmente los siguientes 45 programas afines en el país (ver la tabla 4).

Tabla 4. Posgrados nacionales afines a la MTAO, sus LGAC, modalidad, y acreditación PNPC.

Estado	Institución	Pública	Nombre del programa	LGAC/áreas afines	Modalidad	PNPC
Aguascalientes	Instituto Tecnológico de Aguascalientes	X	Maestría en Gestión Administrativa	· Gestión Organizacional.	Presencial	X
Baja California	Centro de Enseñanza Técnica y Superior - Cetys Universidad		Maestría en Administración de Negocios	· Concentraciones: · Alta Dirección. · Recursos Humanos.	Presencial	X
			Maestría en Educación	· Concentraciones: · Desarrollo Organizacional.	Presencial	
			Maestría en Psicología	· Concentraciones: · Desarrollo Organizacional.	Presencial	
	Centro de Estudios Superiores del Noroeste - CESUN		Maestría en Administración	· Énfasis: Recursos humanos.	Presencial En línea	
	Centro Universitario de Tijuana - CUT		Maestría en Desarrollo Organizacional	· Énfasis: Desarrollo Organizacional.	Presencial	
	Instituto Tecnológico de Tijuana	X	Maestría en Administración	Área de trabajo: · Administración de recursos humanos.	Presencial	

Universidad Autónoma de Baja California
 Coordinación General de Posgrado e Investigación

	Universidad Autónoma de Baja California	X	Maestría en Administración	· Administración y desarrollo de las organizaciones	Presencial	X
		X	Maestría en Gestión de Tecnologías de Información y Comunicación	· Gestión Tecnológica.	Presencial	X
		X	Maestría en Educación	· Procesos formativos. · Gestión Educativa.	Presencial	X
	Universidad de las Californias Internacional		Maestría en Alta Dirección	· Desarrollo Humano y Organizacional	Presencial	
	Universidad Iberoamericana - Tijuana		Maestría en Desarrollo Organizacional	· Énfasis: Desarrollo Organizacional.	Presencial	
Baja California Sur	Instituto Tecnológico de la Paz	X	Maestría en Sistemas Computacionales	· Inteligencia empresarial.	Presencial	X
Campeche	Universidad Autónoma de Campeche	X	Maestría en Innovación Administrativa	Áreas de estudio: · Gestión empresarial. · Alta dirección.	Presencial	
	Universidad Internacional Iberoamericana (UNINI)		Maestría en Recursos Humanos y Gestión del Conocimiento	· Módulo 1. Gestión del conocimiento y procesos en la organización. · Módulo 2. Dirección de recursos humanos.	En línea	
Ciudad de México	Centro de Investigación e Innovación en Tecnologías de la Información y Comunicación - INFOTEC	X	Maestría en Gestión de Innovación de las Tecnologías de Información y Comunicación	· Las TIC y la gestión de la información y el conocimiento.	Presencial	X
	Instituto Politécnico Nacional	X	Maestría en Administración	· Estudios organizacionales. · Estudios cuantitativos de las organizaciones.	Presencial	X
	Universidad del Valle de México - UVM		Maestría en Administración de Negocios	· Especialidad en Gestión Empresarial.	Presencial	
	Universidad La Salle - México		Maestría en Gestión Estratégica del Capital Humano	· Énfasis: Gestión del Capital Humano.	Mixta	
	Universidad Nacional Autónoma de México	X	Maestría en Alta Dirección	· Campo de conocimiento: Desarrollo. · Organizacional y Personal.	Presencial	X
Colima	Universidad de Colima	X	Maestría en Alta Dirección	· Sistemas de información para la gestión. · Desarrollo Organizacional y Capital Humano Integral.	Presencial	
Coahuila	Universidad Autónoma de Coahuila	X	Maestría en administración y alta dirección	· Factores para la Gestión Estratégica de las Organizaciones. · Gestión de la Innovación en las Organizaciones y Sistemas Regionales.	Presencial	X

Universidad Autónoma de Baja California
 Coordinación General de Posgrado e Investigación

	Universidad Iberoamericana (Saltillo)		Maestría en Administración y alta dirección	· Énfasis: Liderazgo directivo.	Presencial	
Guanajuato	Universidad de Estudios Profesionales de Ciencias y Artes		Maestría en Desarrollo Organizacional	· Énfasis: Desarrollo Organizacional.	Presencial	
	Instituto Tecnológico de Celaya	X	Maestría en Gestión Administrativa	· Gestión Organizacional.	Presencial	X
	Universidad de Guanajuato	X	Maestría en Desarrollo organizacional	· Comportamiento Organizacional. · Estudios Organizacionales.	Presencial	
Hidalgo	Universidad Autónoma de Hidalgo	X	Maestría en Administración	· Administración, competitividad y emprendimiento.	Presencial	X
Jalisco	Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente (ITESO)		Maestría en Educación y Gestión del Conocimiento	· Énfasis en Gestión del conocimiento.	Mixta	
	Universidad de Guadalajara.	X	Maestría en Gestión del Capital Humano y Desarrollo Organizacional	· Gestión del Capital Humano. · Desarrollo Organizacional.	Presencial	
	Universidad del Valle de Atemajac - UNIVA		Maestría en Desarrollo Organizacional y Humano	· Énfasis: Desarrollo Organizacional.	Presencial	
Nuevo León	Centro de Estudios Universitarios (CEU)		Maestría en Psicología Organizacional	· Área: Recursos humanos.	Presencial	
	Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM)		Maestría en Administración de Tecnologías de Información	· Administración del conocimiento.	En línea	
			Maestría en Administración Empresarial	· Concentración: capital humano.	En línea	X
	Universidad de Monterrey		Maestría en Desarrollo Organizacional	· Énfasis: Desarrollo Organizacional.	Presencial	
Puebla	Instituto de Estudios Universitarios		Maestría en Alta Dirección e Inteligencia Estratégica	· Énfasis: Capital Humano.	Presencial En línea	
			Maestría en Dirección del Talento Humano	· Énfasis: Capital Humano.	Presencial En línea	
	Universidad La Salle Benavente		Maestría en Desarrollo Organizacional	· Énfasis: Desarrollo Organizacional.	Presencial	
	Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla (UPAEP)		Maestría en Administración y Gestión Estratégica	· Énfasis: Desarrollo Organizacional.	En línea	
Sinaloa	Universidad Autónoma de Sinaloa	X	Maestría en Administración Estratégica	· Desarrollo Organizacional y Competitividad.	Presencial	X
Sonora	Instituto Tecnológico de Hermosillo	X	Maestría en Administración	· Gestión del talento humano.	Presencial	
	Instituto Tecnológico de Sonora (ITSON)	X	Maestría en Administración y Desarrollo de Negocios	· Acentuación en: Gestión Organizacional y Desempeño Humano.	Presencial	

Universidad Autónoma de Baja California
 Coordinación General de Posgrado e Investigación

		X	Maestría en Tecnologías de la Información para los Negocios	· Inteligencia de Negocios.	Presencial	X
		X	Maestría en Gestión Organizacional	· Desempeño Organizacional.	Presencial	X
Tabasco	Universidad Juárez Autónoma de Tabasco	X	Maestría en Administración y Dirección Estratégica	· Análisis y Gestión del Comportamiento Organizacional y de las Operaciones.	Presencial	X
Tamaulipas	Universidad Autónoma de Tamaulipas	X	Maestría en Big Data e Inteligencia Organizacional	· Área: Big data en las organizaciones.	Presencial	
		X	Maestría en Dirección Empresarial	· Énfasis: Recursos Humanos.	Presencial	X
Yucatán	Universidad Autónoma de Yucatán	X	Maestría en Gestión y Cambio Organizacional	· Organización y Sociedad.	Presencial	X

Fuente: elaboración propia con datos de ANUIES y PNPC-CONACYT.

Es útil conocer los programas de posgrado en modalidad no escolarizada pertenecientes al Padrón Nacional de Programas de Calidad (ver la tabla 5), como comparativo, que permita reconocer cómo se comporta dicha oferta hasta el momento. Al respecto, cabe mencionar que CONACYT ha desarrollado convocatorias y marcos de referencia diferenciados para la modalidad presencial de la no escolarizada desde el año 2011.

Tabla 5. Padrón del Programa Nacional de Posgrados de Calidad, Modalidad No escolarizada.

Programa	Institución	Entidad	Grado	Nivel PNPC	Área S.N.I.
Maestría en Políticas Públicas Comparadas	Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales	Ciudad de México	Maestría	En Desarrollo	Ciencias Sociales
Especialidad en Marketing Estratégico en los Negocios	Instituto Politécnico Nacional	Ciudad de México	Especialidad	En Desarrollo	Ciencias Sociales
Maestría en Docencia Científica y Tecnológica	Instituto Politécnico Nacional	Ciudad de México	Maestría	En Desarrollo	Humanidades y Ciencias de la Conducta
Maestría en Ciencias en Física Educativa	Instituto Politécnico Nacional	Ciudad de México	Maestría	En Desarrollo	Humanidades y Ciencias de la Conducta
Maestría en Ciencias en Matemática Educativa	Instituto Politécnico Nacional	Ciudad de México	Maestría	En Desarrollo	Humanidades y Ciencias de la Conducta
Maestría en Administración Empresarial	Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey	Nuevo León	Maestría	En Desarrollo	Ciencias Sociales
Maestría en Tecnología Educativa	Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey	Nuevo León	Maestría	Consolidado	Humanidades y Ciencias de la Conducta
Maestría en Educación	Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey	Nuevo León	Maestría	En Desarrollo	Humanidades y Ciencias de la Conducta
Maestría en Administración Naval	Secretaría de Marina	Ciudad de México	Maestría	En Desarrollo	Ciencias Sociales
Especialidad de Mando Naval	Secretaría de Marina	Ciudad de México	Especialidad	En Desarrollo	Ciencias Sociales

Universidad Autónoma de Baja California
 Coordinación General de Posgrado e Investigación

Maestría en Seguridad Nacional	Secretaría de Marina	Ciudad de México	Maestría	En Desarrollo	Ciencias Sociales
Doctorado en Innovación en Tecnología Educativa	Universidad Autónoma de Querétaro	Querétaro	Doctorado	Reciente Creación	Humanidades y Ciencias de la Conducta
Maestría en Innovación en Entornos Virtuales de Enseñanza-Aprendizaje	Universidad Autónoma de Querétaro	Querétaro	Maestría	En Desarrollo	Humanidades y Ciencias de la Conducta
Maestría en Tecnología Educativa	Universidad Da Vinci, A.C.	Ciudad de México	Maestría	Consolidado	Ciencias Sociales
Maestría en Sistemas Computacionales	Universidad Da Vinci, A.C.	Ciudad de México	Maestría	En Desarrollo	Ingenierías
Maestría en Enseñanza del Inglés	Universidad Da Vinci, A.C.	Ciudad de México	Maestría	En Desarrollo	Humanidades y Ciencias de la Conducta
Maestría en Transparencia y Protección de Datos Personales	Universidad de Guadalajara	Jalisco	Maestría	Reciente Creación	Ciencias Sociales
Maestría en Gestión del Aprendizaje en Ambientes Virtuales	Universidad de Guadalajara	Jalisco	Maestría	Reciente Creación	Humanidades y Ciencias de la Conducta
Maestría en Ciencias de la Salud de la Adolescencia y la Juventud	Universidad de Guadalajara	Jalisco	Maestría	En Desarrollo	Medicina y Ciencias de la Salud
Maestría en Educación Ambiental	Universidad de Guadalajara	Jalisco	Maestría	Consolidado	Humanidades y Ciencias de la Conducta
Maestría en la Enseñanza del Inglés como Lengua Extranjera	Universidad de Guadalajara	Jalisco	Maestría	En Desarrollo	Humanidades y Ciencias de la Conducta
Maestría en Docencia para la Educación Media Superior	Universidad de Guadalajara	Jalisco	Maestría	En Desarrollo	Humanidades y ciencias de la Conducta
Maestría en Seguridad Alimentaria	Universidad Juárez Autónoma de Tabasco	Tabasco	Maestría	Reciente Creación	Biotecnología y Ciencias Agropecuarias

Fuente: Elaboración propia con datos de PNPC-CONACYT (2019).

Ante la oferta descrita en las Tablas 4 y 5, se elaboran las siguientes conclusiones:

- a) Dentro de la oferta educativa de posgrados nacionales, no existe alguno que desarrolle específicamente la línea de tecnologías para el aprendizaje organizacional, integrando al proceso formativo una estrategia deliberada de síntesis de los aportes en los aspectos tecnológico, del aprendizaje y del desarrollo organizacional que son relevantes al perfil de egreso y LGAC.
- b) Si bien existe una oferta de programas que pudieran coincidir o ser afines en las líneas de trabajo o LGAC con la Maestría en Tecnología para el Aprendizaje Organizacional, la mayor parte de estos son programas presenciales en otros estados de la república o sólo coinciden en algunos elementos de las LGAC o del perfil de egreso.

Universidad Autónoma de Baja California
Coordinación General de Posgrado e Investigación

- c) De los once programas de maestría con afinidad a la Maestría en Tecnología para el Aprendizaje Organizacional en el estado de Baja California, sólo cuatro de ellos pertenecen a PNPC, tres de UABC y uno de CETYS.
- d) La oferta de programas afines, en modalidad en línea o no escolarizada es mínima, con sólo cinco identificados, ofertados por instituciones particulares que, si bien pueden ser de reconocimiento y prestigio, suponen una dificultad para los aspirantes en cuanto al costo de los programas.
- e) Dentro de la oferta de programas afines sólo se identifica la Maestría en Administración Empresarial, que se oferta en la modalidad no escolarizada y cuenta con el reconocimiento de pertenecer al PNPC (ver la tabla 6). Aunque su enfoque y contenidos no son tan cercanos a la Maestría en Tecnología para el Aprendizaje Organizacional.

Considerando lo anterior, la Maestría en Tecnología para el Aprendizaje Organizacional se distingue del resto de programas afines locales, regionales y nacionales en cuanto a la conjunción de lo siguiente:

1. La participación de docentes altamente capacitados, con experiencia en investigación interdisciplinaria e intervención, con estudios de doctorado, reconocidos por organismos externos como PRODEP y/o SNI.
2. La vinculación con el mercado laboral y productivo.
3. La infraestructura y servicios de apoyo institucional consolidados.
4. El carácter profesionalizante, enfocado a la resolución de problemas.
5. Las líneas de trabajo del programa se desprenden directamente de las LGAC de los Cuerpos Académicos (CA).
6. La oferta del programa en modalidad no escolarizada, que permita a los alumnos una formación de calidad, independientemente de su residencia.
7. La evaluación del programa, una vez que haya operado la primera generación, para su acreditación como programa de buena calidad por un organismo nacional y/o internacional.
8. La estructura curricular que acompaña el desarrollo de un proyecto de aprendizaje organizacional, bajo un sistema de créditos, flexible y de acompañamiento especializado.
9. La tradición y prestigio, así como el reconocimiento a la UABC como formadora de profesionistas en la región.

3. Posibles trayectorias de ingreso

La Maestría en Tecnología para el Aprendizaje Organizacional contempla el ingreso de aspirantes con el grado de licenciatura en disciplinas afines al tema de desarrollo humano y tecnológico, como, por ejemplo: ciencias administrativas, ciencias de la educación, tecnologías de la información y comunicación, o cualquier ambiente en el que la gestión del conocimiento sea un componente esencial. Asimismo, existe la posibilidad de otra trayectoria de ingreso para aquellos profesionistas de programas de licenciatura no afines al desarrollo humano, que, insertos en el mercado laboral, hayan participado o se preparan para participar en procesos de formación dentro de organizaciones, como la gerencia, recursos humanos,

sistemas, entre otros. Por tratarse de un programa de orientación profesional, estar inserto en el campo laboral, será un aspecto importante para considerar en el proceso de selección.

En todo caso, el ingreso de alumnos quedará sujeto a la convocatoria que se realice por parte de la coordinación del programa y las disposiciones del Comité de Estudios de Posgrado. La coordinación del programa difundirá, a través de su página web y los medios de comunicación que considere pertinente, información útil para todos sus procesos.

4. Tiempo de dedicación

El programa de Maestría en Tecnología para el Aprendizaje Organizacional es un programa flexible dado que su estructura le permite al alumno la posibilidad de cursar el posgrado en cuatro ciclos, con una carga de tres unidades de aprendizaje por ciclo, lo que significa una dedicación semanal de 20 horas en promedio, considerando horas de clase, taller, horas de estudio independiente y el desarrollo del trabajo terminal. Si la disponibilidad de tiempo del alumno no les permite esta opción, podrá cursar la maestría hasta en dos años y medio, conforme a la normatividad institucional vigente.

5. Mercado de trabajo

Por la formación que ofrece el programa de Maestría en Tecnología para el Aprendizaje Organizacional, el campo de trabajo de sus egresados es principalmente a través de la función o la responsabilidad de utilizar el aprendizaje de las organizaciones en el sector privado. No obstante, dadas las competencias del egresado, también se puede tener oportunidades de trabajo en el sector público, en las instituciones que gestionen el aprendizaje y el conocimiento como parte de su cultura organizacional, con el fin de obtener mejores resultados. Los egresados del programa se distinguirán por haber recibido una formación teórica y práctica de calidad que les permita insertarse en el mercado laboral, o desarrollarse profesionalmente en condiciones favorables y competitivas.

El mercado laboral fue analizado en el estudio de pertinencia social (ver anexo 1), que consideró la opinión de empleadores de 50 diferentes organizaciones. La mayoría de los empleadores indicaron que es estratégico contar con personal calificado para el desarrollo de la organización y, además, un gran número consideraría contratar personal egresado de la Maestría en Tecnología para el Aprendizaje Organizacional, tomando en consideración las áreas de especialización, como: Liderazgo y Gestión Organizacional, Desarrollo Organizacional y el Capital Humano, y Desarrollo de Sistemas y Aplicaciones para la Gestión del Conocimiento. Ya sea que se considere al aprendizaje organizacional como la función de un agente especializado o como una actividad de otro tipo de funciones o departamentos, el egresado de la Maestría en Tecnología para el Aprendizaje Organizacional será el profesional que participe como agente de cambio y desarrollo, utilizando las tecnologías digitales, para propiciar condiciones para un aprendizaje organizacional.

El egresado de la Maestría en Tecnología para el Aprendizaje Organizacional contará con los conocimientos suficientes para desarrollar su propio negocio o incorporarse a instituciones del sector público, privado o social, tales como:

- Empresas productivas y de servicios en todos los ámbitos.
- Consultoría privada.
- Asociaciones civiles.
- Instituciones educativas.
- Instancias de gobierno.
- Fundaciones.
- Organizaciones no gubernamentales.

En resumen, el egresado de este programa ejecutará actividades como: Diseño y desarrollo de proyectos o soluciones de aprendizaje organizacional, gestión del conocimiento, capacitación de recursos humanos altamente especializados con un énfasis importante en el aprovechamiento de tecnologías digitales. Además de estas actividades, se considera que en espacios organizacionales específicos, el egresado estará capacitado para ofrecer asesoría y consultoría independiente a organizaciones relacionadas con el aprendizaje, el desarrollo de talento y de desarrollo de tecnologías digitales.

III. Plan de estudios

a. Justificación del plan de estudios

La elaboración e implementación de un programa de maestría en el área de las tecnologías para el aprendizaje organizacional, surge del interés por:

- a. Profesionalizar al capital humano que participa en el diseño, evaluación y seguimiento de programas sobre la gestión del conocimiento, incluyendo aspectos específicos de formación, capacitación y actualización en diversas organizaciones, reduciendo el problema de la improvisación al interior de las organizaciones.
- b. Reivindicar, desde lo conceptual y estratégico, los procesos de formación, capacitación y actualización en la vida de las organizaciones, como parte sustantiva de su éxito, con un sustento tecnológico, metodológico y pedagógico.
- c. Incorporar a las estrategias de profesionalización del personal el uso intensivo y adecuado de tecnologías digitales como herramientas facilitadoras de estos procesos.

Así mismo, se consideran las oportunidades que se identifican en la sección de "Diferencias con programas afines" (pp.25-32):

- Dentro de la oferta educativa de posgrados nacionales, no existen maestrías que desarrollen la línea de tecnologías para el aprendizaje organizacional, integrando al proceso formativo una

Universidad Autónoma de Baja California
Coordinación General de Posgrado e Investigación

estrategia deliberada de los aportes en los aspectos tecnológico, del aprendizaje y del desarrollo organizacional que son relevantes al perfil de egreso y LGAC del programa de maestría propuesto.

- Existe una oferta de programas que pudieran coincidir o ser afines con la LGAC de la Maestría en Tecnología para el Aprendizaje Organizacional, sin embargo, la mayor parte de estos son programas presenciales, o sólo coinciden en algunos elementos de las LGAC o del perfil de egreso.
- La existencia limitada de programas de posgrado no escolarizados o en línea, como de la acreditación o pertenencia a padrones de calidad, supone un área de oportunidad y de diferenciación importante para la Maestría en Tecnología para el Aprendizaje Organizacional.

A su vez, de las conclusiones y recomendaciones del estudio de pertinencia social (ver anexo 1) se resalta que:

1. La propuesta debe fundamentarse en un plan de estudios con contenidos orientados a las áreas de especialización de: Liderazgo y gestión organizacional; desarrollo de proyectos de desempeño organizacional con apoyo en tecnologías digitales y desarrollo de sistemas y aplicaciones para la gestión del conocimiento, en plena correspondencia a las necesidades de los sectores sociales y productivos.
2. Este programa desde su concepción se diseña para desarrollarse vinculado con las organizaciones del sector productivo y/o social para garantizar la pertinencia de los contenidos de las modalidades de aprendizaje y garantizar las competencias profesionales de egreso. Pero particularmente para atender el requerimiento del empleador en la parte práctica.
3. Este programa debe contemplar un esquema de seguimiento permanente entre la academia y el mercado laboral para garantizar la pertinencia.
4. Considerar como ejes de conocimientos la: Teoría de la organización, teoría del conocimiento, teoría del aprendizaje, administración, economía, estadística para toma de decisiones, conducta humana, desarrollo organizacional, formulación de proyectos, liderazgo organizacional, y como herramientas las tecnologías digitales.
5. Hacer hincapié en cuestiones culturales, responsabilidad social, ética, y sustentabilidad.
6. Ofertar el programa en la modalidad en línea de acuerdo con las preferencias en los resultados de la encuesta a egresados.
7. Despertar el interés por la investigación en el campo del Aprendizaje Organizacional con un enfoque tecnológico.

Con base a el anterior análisis, se considera que la propuesta de la Maestría en Tecnología para el Aprendizaje Organizacional cumple con aspectos de necesidad en el campo laboral, con las exigencias de la formación de un posgrado profesionalizante y con las indicaciones de la normatividad institucional.

b. Metas y estrategias

Propósito institucional.

Consolidar la formación de profesionales capaces de incidir de manera efectiva en el aprendizaje y desarrollo de organizaciones públicas y privadas, tanto locales, como regionales y nacionales.

Lo anterior, en congruencia con las políticas del Plan de Desarrollo Institucional 2019-2023:

Política institucional 1: Calidad y pertinencia de la oferta educativa

Objetivo: Asegurar la calidad de la oferta educativa de licenciatura y posgrado, adecuándola a las demandas de los sectores público, privado y social y al proyecto universitario.

Estrategia 1.1. Fortalecer la oferta educativa de licenciatura y posgrado.

1.1.2. Diversificar la oferta de programas de posgrado con orientación profesionalizante en distintas modalidades para atender la demanda de los sectores público, privado y social.

Estrategia 1.2. Garantizar que la oferta educativa sea de calidad en congruencia y coherencia con el proyecto universitario.

1.2.1. Propiciar las condiciones institucionales para la adecuada operación de los programas educativos y el mejoramiento de su calidad.

Estrategia 1.3. Asegurar la pertinencia de la oferta educativa.

1.3.3. Elaborar estudios institucionales que orienten la toma de decisiones en materia de diversificación y pertinencia de la oferta educativa.

Política institucional 2: Proceso formativo

Objetivo: Fortalecer la formación integral de los alumnos y sus trayectorias escolares, desde su ingreso hasta la conclusión exitosa de sus estudios, a fin de formar profesionistas que intervengan favorablemente en la solución de los problemas de su entorno.

Estrategia 2.1. Formar integralmente profesionistas competentes, con sentido colaborativo, capacidad de liderazgo, de emprendimiento y conscientes y comprometidos con su entorno.

2.1.1. Estimular la participación de los alumnos en las diversas modalidades de aprendizaje consideradas en el modelo educativo.

2.1.2. Promover experiencias de aprendizaje para los alumnos en entornos reales.

Política institucional 3: Investigación, desarrollo tecnológico e innovación.

Objetivo: Generar, aplicar y difundir conocimientos en los distintos campos disciplinares, que contribuyan al desarrollo regional, nacional e internacional.

Estrategia 3.1. Fortalecer la investigación, el desarrollo tecnológico y la innovación para contribuir al desarrollo regional, nacional e internacional.

3.1.1. Asegurar la pertinencia de la investigación, el desarrollo tecnológico y la innovación que se realiza en la institución, a fin de contribuir a la resolución de problemas y al mejoramiento de la calidad de vida de la población.

Política institucional 4: Extensión y vinculación.

Objetivo: Contribuir al desarrollo regional y nacional mediante el fortalecimiento de las relaciones de la universidad con los sectores público, privado y social, con base en la divulgación de los conocimientos científicos, humanísticos y tecnológicos, así como de la cultura, las artes y las actividades deportivas.

Estrategia 4.2. Consolidar los esquemas de vinculación institucional con los sectores público, privado y social.

4.2.1. Establecer convenios que promuevan la relación con los sectores público, privado y social, y supervisar su adecuado funcionamiento.

4.2.3. Fortalecer las modalidades de aprendizaje que promueven la vinculación de los alumnos con los sectores público, privado y social.

Política institucional 7: Cultura digital.

Objetivo: Incorporar la cultura digital en la realización de las funciones sustantivas y de gestión de la universidad con base en esquemas de colaboración y aprovechamiento de las tecnologías digitales.

Estrategia 7.1. Favorecer el uso de tecnologías digitales en el desarrollo de las funciones sustantivas y de gestión de la universidad.

7.1.2. Aplicar el principio de accesibilidad universal en todos los procesos relativos al diseño de aplicaciones, adquisición y operación de equipos, desarrollo de sistemas de información y entornos de aprendizaje.

Estrategia 7.2. Propiciar la formación y actualización de la comunidad universitaria en el uso de las tecnologías digitales.

Universidad Autónoma de Baja California

Coordinación General de Posgrado e Investigación

7.2.1. Fomentar en los alumnos el uso de tecnologías digitales y de plataformas educativas con contenido globales y en formatos actuales de entrega.

7.2.3. Diseñar modelos, materiales y experiencias de aprendizaje que incorporen el uso de tecnologías digitales.

Objetivos específicos institucionales:

- Incrementar la calidad académica de los programas de posgrado de la institución, de tipo multidisciplinar (administración, tecnologías de la información, comunicación y colaboración, educación).
- Ampliar las modalidades de oferta de programas de posgrado en la institución, con la oferta del primer programa no escolarizado.
- Incrementar el impacto de la investigación a través de las líneas de generación y aplicación de conocimiento en materia de aprovechamiento de tecnología digitales en el desarrollo de la sociedad.
- Fortalecer los esquemas de vinculación con los sectores público y privado.

Objetivo General:

El programa de Maestría en Tecnologías para el Aprendizaje Organizacional tiene como propósito el formar profesionales que, entendiendo el conocimiento como síntesis de experiencias diversas y activo esencial para el desarrollo y éxito de las organizaciones, participen como agentes de cambio y desarrollo, que utilicen las tecnologías digitales para propiciar las condiciones del aprendizaje organizacional, a fin de permitir la generación y acceso al conocimiento, en la cantidad, calidad y oportunidad, que sean necesarios.

Objetivos específicos del programa:

- Propiciar espacios de análisis y reflexión interdisciplinaria sobre las problemáticas, tendencias, buenas prácticas y casos de éxito más relevantes en el ámbito del aprendizaje organizacional, para adquirir el dominio del área de conocimiento, la capacidad de análisis y de propuesta, el desarrollo de habilidades para el diseño, operación y evaluación de soluciones, así como habilidades de liderazgo, comunicación y colaboración interdisciplinaria, y el manejo de tecnologías de información y comunicación.
- Brindar formación metodológica para la formulación de proyectos en atención a necesidades de aprendizaje organizacional, en ámbitos público y privado.

Universidad Autónoma de Baja California
 Coordinación General de Posgrado e Investigación

- Propiciar escenarios de vinculación con organizaciones de diversos sectores, para enriquecer el proceso formativo de los alumnos y su intervención en el contexto profesional.

Tabla 6. Metas y estrategias curriculares.

Objetivo General:		
<p>Formar profesionales que, entendiendo el conocimiento como síntesis de experiencias diversas y activo esencial para el desarrollo y éxito de las organizaciones, participen como agentes de cambio y desarrollo, que utilicen las TICC para propiciar las condiciones del aprendizaje organizacional, a fin de permitir la generación y acceso al conocimiento, en la cantidad, calidad y oportunidad, que sean necesarios.</p>		
Objetivos específicos	Metas	Estrategias
<p>Propiciar espacios de análisis y reflexión sobre las problemáticas, tendencias, buenas prácticas y casos de éxito más relevantes en el ámbito del aprendizaje organizacional, para adquirir el dominio del área de conocimiento, la capacidad de análisis y de propuesta, el desarrollo de habilidades para el diseño, operación y evaluación de soluciones, así como habilidades de liderazgo, comunicación y colaboración interdisciplinaria, y el manejo de tecnologías de información y comunicación.</p>	<p>Las unidades de aprendizaje obligatorias y optativas del programa están orientadas a promover el aprendizaje conceptual y de contexto, y a propiciar habilidades para la resolución de problemas.</p>	<p>Las unidades de aprendizaje obligatorias del programa acompañan el diseño, operación y evaluación de proyectos de aprendizaje organizacional.</p> <p>Las unidades de aprendizaje optativas del programa se concentran en el desarrollo de conocimientos, experiencias, habilidades, actitudes y valores que enriquezcan al perfil de egreso.</p>
	<p>Graduar al menos al 50% de la cohorte generacional de alumnos durante los seis meses siguientes a la terminación de los créditos correspondientes al programa.</p>	<p>Organizar eventos para la presentación de avances y resultados de trabajo terminal con la participación de los alumnos y profesores del programa.</p>
	<p>Participación de alumnos y docentes en cuando menos dos coloquios del programa.</p>	<p>Fomentar la movilidad presencial o virtual de alumnos, aprovechando los convenios institucionales que se tienen, además de generar nuevo convenios con instituciones con programas en línea.</p>
	<p>Productividad académica derivada del programa en la que participe el 80% de los integrantes del Núcleo Académico Básico, donde se observa la participación de alumnos y profesores de tiempo parcial.</p>	<p>Llevar a cabo un proceso de selección riguroso, así mismo, se requiere un acompañamiento constante por el director del trabajo terminal y la coordinación del programa.</p>
<p>Brindar formación metodológica para la formulación de proyectos en atención a necesidades de aprendizaje organizacional, en los ámbitos público y privado.</p>	<p>Participación del 30% de alumnos inscritos en acciones de movilidad virtual o presencial² para obtener créditos optativos.</p>	
	<p>El 100% de la productividad académica de alumnos está vinculada a las LGAC del programa.</p>	<p>Impulsar la participación de alumnos y profesores en proyectos académicos que incrementen su productividad en las LGAC del programa.</p>
	<p>El 100% de los alumnos inscritos participan en actividades de intervención.</p>	<p>Participación de los alumnos en actividades de intervención para la detección y solución de problemáticas asociadas al aprendizaje organizacional.</p>
	<p>El 100% de los alumnos inscritos cuenta con trabajos terminales que</p>	<p>El proceso de selección y el acompañamiento para la definición de</p>

² En el caso de este programa educativo, se habla de movilidad virtual o presencial cuando el alumno obtiene créditos por su participación en una experiencia de aprendizaje en un programa educativo, diferente al que está inscrito, ya sea dentro de la misma institución o fuera de ella.

Universidad Autónoma de Baja California
 Coordinación General de Posgrado e Investigación

	<p>coadyuven a procesos de mejora continua, acordes a las LGAC del programa y las necesidades del contexto educativo.</p> <p>El 100% de los alumnos participan en los coloquios de presentación de avances de sus proyectos.</p> <p>El 100% de los alumnos tienen asignado un director de trabajo terminal procedente del Núcleo Académico Básico y de la planta docente con la experiencia requerida para contar con el asesoramiento y seguimiento puntual de su trayectoria académica, el desarrollo de su proyecto, y en la elaboración del trabajo terminal.</p>	<p>proyectos de aprendizaje organizacional aseguran que los trabajos terminales son acordes a las LGAC del programa y las necesidades del contexto de las organizaciones públicas o privadas.</p> <p>Organizar coloquios en el trayecto académico, que sirvan de retroalimentación a los avances de los alumnos con invitados de reconocimiento internacional o nacional.</p> <p>Asignación de directores y en su caso codirectores del trabajo terminal para asegurar un seguimiento puntual y personalizado en la elaboración de cada una de las etapas de la intervención.</p>
<p>Propiciar escenarios de vinculación con organizaciones de diversos sectores, para enriquecer el proceso formativo de los alumnos y su intervención en el contexto profesional.</p>	<p>Durante el primer año de operación del programa, se cuenta con un diagnóstico sobre los convenios pertinentes al programa, con que cuenta la UABC.</p> <p>Se refrendan los convenios que sean pertinentes a los objetivos y las LGAC del programa.</p> <p>Realizar convenios de colaboración académica con organismos del sector.</p> <p>Durante el proceso de la primera generación se realiza al menos un evento de vinculación con Universidades -cuerpos académicos - organizaciones públicas y privadas.</p>	<p>Firma y refrendo de convenios con organismos del sector asociados a los objetivos y LGAC del programa.</p> <p>Organizar eventos de vinculación (coloquios, foros, congresos, seminarios, etc.), bianuales, en conjunto con Universidades -cuerpos académicos- organizaciones del sector – y/o instancias de gobierno.</p>

Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 6 y 7 se presenta la trayectoria respecto a la maduración académico-administrativa de la Maestría en Tecnologías para el Aprendizaje Organizacional, a partir de la aprobación del programa:

Tabla 7. Metas de proyección académico-administrativas a corto, mediano y largo plazo.

Metas	Corto plazo (2 años)	Mediano plazo (3-5 años)	Largo plazo (5-10 años)
Revisión periódica del programa de MTAO.	X	X	X
Actualización de contenidos acorde con los resultados de la revisión del programa.	X	X	X
Realizar seguimiento de egresados y comunicación con empleadores.		X	X
Analizar la potencial creación de nuevas LGAC.		X	X
Evaluación y acreditación de la calidad del programa por un organismo nacional o internacional.		X	X

Universidad Autónoma de Baja California
 Coordinación General de Posgrado e Investigación

Establecimiento y actualización de convenios nacionales e internacionales con universidades que poseen programas afines.	X	X	X
Movilidad académica e intercambio estudiantil con programas afines.	X	X	X
Evaluación constante del programa.		X	X
Reacreditación ante organismo(s) nacional(es) o internacional(es)*.			X
Internacionalizar el programa.			X
Desarrollo de sistemas de información para automatizar y agilizar los procesos de tutoría, asesoría, evaluación docente, de control escolar y financiero, y los que se considere necesarios.	X	X	

Fuente: Elaboración propia.

c. Perfil de ingreso

Considerando que las posibles trayectorias de ingreso al programa están contempladas para egresados de licenciaturas en disciplinas afines al desarrollo humano, las ciencias administrativas, ciencias de la educación y tecnologías de la información, comunicación y colaboración, se establece que estos aspirantes cuenten con los conocimientos, habilidades, actitudes y valores que se enuncian a continuación:

De los conocimientos.

- Conocimientos básicos sobre el desarrollo y funcionamiento de las organizaciones, el proceso administrativo, el aprendizaje y la tecnología, desde la perspectiva de la propia disciplina de procedencia.

De las habilidades.

- Comprensión lectora de textos en español e inglés.
- Expresión oral y escrita, en ambientes profesionales.
- Auto organización y estudio independiente.
- Capacidad para la identificar, comprender, analizar y sintetizar información.
- Trabajo en equipos.
- Resolución de problemas.
- Dominio del uso de tecnologías digitales de información, comunicación y colaboración.

De las actitudes.

- Proactividad.
- Curiosidad.
- Espíritu crítico, autocrítico y reflexivo.
- Superación personal y profesional.
- Apertura al cambio.

Universidad Autónoma de Baja California
Coordinación General de Posgrado e Investigación

- Disponibilidad e interés de colaborar en organizaciones de diversos tipo.

De los valores.

- Honestidad.
- Tolerancia.
- Responsabilidad.
- Respeto.
- Compromiso social.

Requisitos de ingreso.

De acuerdo con la normatividad institucional, los requisitos de ingreso al programa serán:

1. Presentar solicitud de ingreso al programa.
2. Presentar título y Certificado de estudios de licenciatura, relacionada con tecnologías digitales, administración o áreas afines.
3. Cédula profesional (en el caso de mexicanos).
4. Carta de intención donde debe exponer los motivos académicos, profesionales y personales para ingresar al programa (una cuartilla máxima, formato libre).
5. Constancia de TOEFL institucional de 450 puntos, o equivalente emitido por una institución de educación superior, con una vigencia no mayor a dos años. Y nivel B1 del idioma español cuando éste no sea la lengua materna del aspirante.
6. Acta de Nacimiento (para extranjeros debe ser apostillada³)
7. Clave Única de Registro de Población (CURP-Formato actualizado). En el caso de extranjeros presentar un documento de identificación nacional.
8. Dos cartas de recomendación (académica y/o profesional, formato libre).
9. Cubrir los demás requisitos que establezcan la coordinación del programa y la Coordinación de Servicios Estudiantiles y Gestión Escolar de la UABC.
10. Los aspirantes extranjeros, además de satisfacer los requisitos establecidos en el presente, deberán cumplir con lo aplicable de acuerdo con la normativa institucional vigente.
11. Nivel B1 de español para cuando ésta no sea la lengua materna del aspirante.

Además de lo anterior, el aspirante deberá:

1. Realizar el Examen General de Conocimientos, la puntuación mínima para el ingreso, lugar y fecha de aplicación, serán definida por la convocatoria de ingreso.
2. Presentar el Currículum Vitae y un anteproyecto afín a una LGAC del programa, conforme a los lineamientos establecidos en la convocatoria de ingreso.

³ Cuando los documentos procedan de un país que no forme parte de la Convención de La Haya comunicarse con el área de servicios administrativos y control escolar para asesoría de los trámites de ingreso.

3. Realizar una entrevista con el Comité de Admisiones.

Entre los criterios de selección que tomará en cuenta el comité, estarán las aptitudes probadas por el aspirante, su trayectoria, incluyendo su productividad y su perfil profesional, la exposición de motivos presentada como parte de la entrevista, y la idoneidad del anteproyecto afín a las LGAC del programa.

Además de lo anterior, será fundamental que el aspirante, para llevar a cabo el proceso de admisión, posea competencias intermedias en el uso de tecnologías digitales para el aprendizaje, y contar con equipo de cómputo con elementos básicos para cursar el programa en línea: Acceso a Internet, navegador de internet, paquetería básica de Microsoft Office o similar, equipo de reproducción de sonido, webcam, micrófono, memoria disponible para descargar programas especiales, entre otros.

d. Proceso de selección

El mecanismo de ingreso al programa será por la convocatoria de selección emitida por la coordinación del programa. Se deberá cumplir con los requisitos en la fecha y los medios que dicha convocatoria estipule, entre estos están:

- Entregar en copia digital (PDF) los documentos solicitados en el apartado requisitos de ingreso.
- Cubrir la cuota de trámite de proceso de selección (pago de Examen General de Conocimientos).
- Presentar el Currículum Vitae y un anteproyecto afín a una LGAC del programa, conforme a los lineamientos establecidos en la convocatoria de ingreso.
- Presentar el Examen General de Conocimientos en las fechas establecidas por la coordinación del programa en la convocatoria de ingreso.
- Realizar entrevista ante el Comité de Admisión de la Maestría en Tecnologías para el Aprendizaje Organizacional.

Los principales criterios de selección serán la aprobación del Examen General de Conocimientos, el cumplimiento de la acreditación del idioma inglés, la trayectoria académica, el cumplimiento en tiempo y forma de los requisitos, la calidad del anteproyecto y la carta de intención de motivos, además del desempeño del sustentante en la entrevista.

e. Perfil de egreso

El egresado de la Maestría en Tecnologías para el Aprendizaje Organizacional es un profesional que, entendiendo el conocimiento como síntesis de experiencias diversas y activo esencial para el desarrollo y éxito de las organizaciones, participa como un agente de cambio y desarrollo, que utiliza tecnologías digitales para propiciar las condiciones del aprendizaje organizacional, a fin de permitir la generación y acceso al conocimiento, en la cantidad, calidad y oportunidad, que sea necesario. Por lo anterior, el

Universidad Autónoma de Baja California
Coordinación General de Posgrado e Investigación

egresado de la Maestría en Tecnologías para el Aprendizaje Organizacional habrá desarrollado, dependiendo de la LGAC en la que inscribió su proyecto, las siguientes competencias:

1. Dominar tendencias, buenas prácticas y casos de éxito, sobre gestión del conocimiento y aprendizaje, para el desarrollo de soluciones y el éxito de las organizaciones y sus integrantes.
2. Planear, organizar, dirigir, controlar y evaluar soluciones, programas y políticas, para promover el desarrollo de talentos que responda a las necesidades de aprendizaje y conocimiento de la organización.
3. Identificar, compilar, analizar e interpretar datos, de la organización y su contexto.
4. Investigar para la comprensión y solución de problemas en la práctica, derivada de las necesidades y objetivos de aprendizaje de la organización.
5. Comunicar y colaborar interdisciplinariamente en redes de inteligencia organizacional.
6. Ejercer liderazgo en ambientes multidisciplinarios dentro de organizaciones para impulsar la transformación digital.
7. Manejar tecnologías digitales, apropiadas para la planeación, desarrollo y evaluación de proyectos de aprendizaje organizacional.

Lo anterior, también puede leerse bajo la siguiente distribución de conocimientos, habilidades, actitudes y valores:

De los conocimientos:

- Sobre el diseño, ejecución y evaluación de proyectos de aprendizaje organizacional.
- Sobre los antecedentes, corrientes de pensamiento y métodos del aprendizaje organizacional y áreas del conocimiento relacionadas.
- Sobre las tendencias, buenas prácticas y casos de éxito dentro del aprendizaje organizacional.
- Sobre la gestión de conocimiento, el desarrollo de talento, los sistemas de gestión, etc.

De las habilidades:

- Liderazgo para el desarrollo organizacional y la transformación digital.
- Pensamiento crítico para la toma de decisiones.
- Trabajo en equipos multidisciplinarios y multiculturales.
- Investigación para la resolución de problemas.
- Manejo de tecnologías de procesamiento de datos para la toma de decisiones.
- Manejo de tecnologías digitales para el aprendizaje y la productividad.
- Propuestas de las tecnologías adecuadas para el aprendizaje organizacional.
- Gestión del conocimiento a través de soluciones mediadas por tecnología.

De las actitudes:

- Proactividad.
- Espíritu crítico, autocrítico y reflexivo.
- Superación personal y profesional.
- Apertura al cambio.

Valores:

- Honestidad.
- Tolerancia.
- Responsabilidad.
- Respeto.
- Compromiso social.
- Equidad.

f. Requisitos de egreso

Para egresar del programa de Maestría en Tecnologías para el Aprendizaje Organizacional el alumno tendrá que cubrir los requisitos de la normatividad universitaria aplicable vigente, incluyendo los estipulados a continuación:

- **Créditos del programa.**

Como requisito obligatorio de egreso de la Maestría en Tecnologías para el Aprendizaje Organizacional, el alumno requiere acreditar el total de 80 créditos del programa, correspondientes a 30 créditos de las unidades de aprendizaje obligatorias, 30 créditos de las unidades de aprendizaje optativas, y 20 créditos de la entrega del trabajo terminal. Los créditos optativos se obtendrán de unidades diseñadas e incluidas en el plan de estudios actual, o aquellas que se diseñen durante el desarrollo del programa para atender a nuevas necesidades formativas, así como de los demás mecanismos reconocidos en la normatividad institucional.

- **Trabajo terminal.**

El trabajo terminal corresponde a la fase escrita del examen de grado, representa 20 créditos del programa, y se evalúa conforme a la normatividad aplicable vigente. Por lo anterior, la entrega, evaluación colegiada y aprobación del trabajo terminal es indispensable para la obtención del grado de la Maestría en Tecnologías para el Aprendizaje Organizacional.

El trabajo terminal se realizará a través de un proyecto “que demuestre la capacidad innovadora, técnica y metodológica del aspirante, para solucionar los problemas específicos de su área de conocimiento” (UABC, 1996, art. 48), y que cumple con la estructura y características señaladas en la sección K del presente documento, logrando la aprobación del director y dos lectores. Este trabajo terminal deberá ser

sustentado por el alumno en el tercer y último coloquio que se establece en el programa. El trabajo terminal contempla en su elaboración:

1. Desarrollar un proyecto acorde a las líneas de generación y aplicación del conocimiento.
2. Participar en reuniones semestrales de evaluación colegiada con el comité del programa, en el marco de los coloquios.
3. Participar en al menos tres asesorías por ciclo escolar con su director de trabajo terminal.
4. Cumplir con los criterios marcados en el Manual de elaboración del trabajo terminal.
5. Participar en los coloquios de avance del programa

● **Sobre calificaciones, tipos de evaluación y permanencia.**

Se aplicará todo lo señalado en la normatividad universitaria vigente, lo relativo al puntaje mínimo aprobatorio, tipos de evaluación, requisitos de aprobación y permanencia, así como lo relacionado con el examen de grado.

g. Características de las unidades de aprendizaje

En la Tabla 8, se describen las características de todas las unidades de aprendizaje de la Maestría en Tecnologías para el Aprendizaje Organizacional, las primeras seis unidades son obligatorias y el resto optativas, cada competencia aporta al perfil de egreso del programa.

Tabla 8. Unidades de aprendizaje, sus competencias y aportaciones al perfil de egreso.

Unidad de aprendizaje	Competencia	Aportaciones al perfil de egreso
Unidades de aprendizaje obligatorias		
Introducción al Aprendizaje Organizacional	Elaborar un marco de referencia del aprendizaje organizacional que permita identificar y ubicar sus aspectos clave (antecedentes, conceptos, corrientes de pensamiento, problemáticas y métodos), en relación con otras áreas del conocimiento y con el contexto de su ejercicio profesional actual, con espíritu crítico, autocrítico y reflexivo.	<ul style="list-style-type: none"> ● Dominar tendencias, buenas prácticas y casos de éxito, sobre gestión del conocimiento y aprendizaje, para el desarrollo de soluciones y el éxito de las organizaciones y sus integrantes. ● Planear, organizar, dirigir, controlar y evaluar soluciones, programas y políticas, para promover el desarrollo de talentos que responda a las necesidades de aprendizaje y conocimiento de la organización.
Diagnóstico organizacional	Elaborar el núcleo de un proyecto de aprendizaje organizacional a partir de la detección de necesidades en su entorno laboral, que le permita identificar y	<ul style="list-style-type: none"> ● Dominar tendencias, buenas prácticas y casos de éxito, sobre gestión del conocimiento y aprendizaje, para el desarrollo de soluciones y

Universidad Autónoma de Baja California
Coordinación General de Posgrado e Investigación

	(caracterizar) un problema y la estrategia inicial para la solución, con espíritu crítico y responsabilidad.	<p>el éxito de las organizaciones y sus integrantes.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Planear, organizar, dirigir, controlar y evaluar soluciones, programas y políticas, para promover el desarrollo de talentos que responda a las necesidades de aprendizaje y conocimiento de la organización. ● Identificar, compilar, analizar e interpretar datos, de la organización y su contexto. ● Investigar para la comprensión y solución de problemas en la práctica, derivada de las necesidades y objetivos de aprendizaje de la organización.
Diseño de proyectos	Formular una propuesta de solución a un problema de aprendizaje organizacional que incluya el plan de trabajo, que tome en cuenta el núcleo del proyecto, así como los aspectos organizacionales, tecnológicos, de aprendizaje y de contexto.	<ul style="list-style-type: none"> ● Planear, organizar, dirigir, controlar y evaluar soluciones, programas y políticas, para promover el desarrollo de talentos que responda a las necesidades de aprendizaje y conocimiento de la organización. ● Identificar, compilar, analizar e interpretar datos, de la organización y su contexto. ● Investigar para la comprensión y solución de problemas en la práctica, derivada de las necesidades y objetivos de aprendizaje de la organización. ● Manejar tecnologías digitales, apropiadas para la planeación, desarrollo y evaluación de proyectos de aprendizaje organizacional.
Seguimiento, evaluación, e implementación de proyectos	Diseñar la estrategia y procedimientos de seguimiento y evaluación de proyectos de aprendizaje organizacional, y llevar a cabo la implementación necesaria para iniciarlos, tomando en cuenta los métodos y técnicas apropiados, a fin de estar en condiciones de operar dichos proyectos en la práctica, con proactividad, y espíritu de superación profesional.	<ul style="list-style-type: none"> ● Planear, organizar, dirigir, controlar y evaluar soluciones, programas y políticas, para promover el desarrollo de talentos que responda a las necesidades de aprendizaje y conocimiento de la organización. ● Comunicar y colaborar interdisciplinariamente en redes de inteligencia organizacional. ● Ejercer liderazgo en ambientes multidisciplinarios dentro de organizaciones para impulsar la transformación digital. ● Manejar tecnologías digitales, apropiadas para la planeación, desarrollo y evaluación de proyectos de aprendizaje organizacional.
Ejecución de proyectos	Ejecutar un proyecto de aprendizaje organizacional, conforme al diseño propuesto y a la estrategia de seguimiento y evaluación, a fin de resolver un problema de conocimiento, con respeto y equidad para con las personas involucradas en el proyecto.	<ul style="list-style-type: none"> ● Planear, organizar, dirigir, controlar y evaluar soluciones, programas y políticas, para promover el desarrollo de talentos que responda a las necesidades de aprendizaje y conocimiento de la organización. ● Identificar, compilar, analizar e interpretar datos, de la organización y su contexto. ● Investigar para la comprensión y solución de problemas en la práctica, derivada de las necesidades y objetivos de aprendizaje de la organización.

Universidad Autónoma de Baja California
 Coordinación General de Posgrado e Investigación

		<ul style="list-style-type: none"> • Manejar tecnologías digitales, apropiadas para la planeación, desarrollo y evaluación de proyectos de aprendizaje organizacional.
Seminario de trabajo terminal	Sustentar el informe del proyecto de aprendizaje organizacional, a partir de la integración del núcleo del proyecto, el diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional, las propuestas de solución, seguimiento, evaluación e implementación, así como el reporte de la ejecución y la evaluación de los resultados, bajo los lineamientos del manual de elaboración del trabajo terminal del programa.	<ul style="list-style-type: none"> • Planear, organizar, dirigir, controlar y evaluar soluciones, programas y políticas, para promover el desarrollo de talentos que responda a las necesidades de aprendizaje y conocimiento de la organización. • Comunicar y colaborar interdisciplinariamente en redes de inteligencia organizacional.
Unidades de aprendizaje optativas		
Gestión del conocimiento.	Analizar la capacidad de gestión del conocimiento de una organización, a partir de la revisión de su aprendizaje organizacional; empleando modelos para formular propuestas apoyadas en tecnologías digitales que potencien su capacidad de aprendizaje y desarrollen el capital humano con liderazgo respetuoso y visión global.	<ul style="list-style-type: none"> • Dominar tendencias, buenas prácticas y casos de éxito, sobre gestión del conocimiento y aprendizaje, para el desarrollo de soluciones y el éxito de las organizaciones y sus integrantes. • Planear, organizar, dirigir, controlar y evaluar soluciones, programas y políticas, para promover el desarrollo de talentos que responda a las necesidades de aprendizaje y conocimiento de la organización.
Liderazgo organizacional.	Evaluación del comportamiento organizacional y liderazgo, mediante prácticas de identificación de habilidades, personalidad, procesos de grupos y comunicación, para la resolución de problemas con la integración de las partes involucradas en un proceso de cambio con actitud crítica, reflexiva y responsable.	<ul style="list-style-type: none"> • Ejercer liderazgo en ambientes multidisciplinarios dentro de organizaciones para impulsar la transformación digital. • Dominar tendencias, buenas prácticas y casos de éxito, sobre gestión del conocimiento y aprendizaje, para el desarrollo de soluciones y el éxito de las organizaciones y sus integrantes.
Desarrollo de programas de formación y capacitación.	Desarrollar un programa de Formación y Capacitación para una organización, a partir de un diagnóstico de necesidades de formación y capacitación a fin de mejorar la productividad y desempeño del talento humano, con responsabilidad.	<ul style="list-style-type: none"> • Dominar tendencias, buenas prácticas y casos de éxito, sobre gestión del conocimiento y aprendizaje, para el desarrollo de soluciones y el éxito de las organizaciones y sus integrantes. • Planear, organizar, dirigir, controlar y evaluar soluciones, programas y políticas, para promover el desarrollo de talentos que responda a las necesidades de aprendizaje y conocimiento de la organización.
Tecnologías digitales para el aprendizaje organizacional.	Proponer entornos de aprendizaje organizacional mediante el análisis de las características y ventajas de las tecnologías digitales para implementar soluciones que permitan generar, gestionar y transmitir conocimiento, con honestidad, responsabilidad, actitud positiva y proactiva.	<ul style="list-style-type: none"> • Manejar tecnologías digitales, apropiadas para la planeación, desarrollo y evaluación de proyectos de aprendizaje organizacional. • Investigar para la comprensión y solución de problemas en la práctica, derivada de las necesidades y objetivos de aprendizaje de la organización.

Universidad Autónoma de Baja California
 Coordinación General de Posgrado e Investigación

<p>Aprendizaje y evolución organizacional.</p>	<p>Aplicar el conocimiento en grupos de trabajo dentro del área laboral a través de la integración los conocimientos recibidos de las diferentes teorías para el éxito de la organización y fundamentalmente por medio de unidades relacionadas con el desarrollo organizacional, estudiando obras literarias de los padres del aprendizaje organizacional entre otros relacionados, con una actitud de liderazgo y empática.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Dominar tendencias, buenas prácticas y casos de éxito, sobre gestión del conocimiento y aprendizaje, para el desarrollo de soluciones y el éxito de las organizaciones y sus integrantes. ● Planear, organizar, dirigir, controlar y evaluar soluciones, programas y políticas, para promover el desarrollo de talentos que responda a las necesidades de aprendizaje y conocimiento de la organización. ● Identificar, compilar, analizar e interpretar datos, de la organización y su contexto.
<p>E-learning en las organizaciones.</p>	<p>Diseñar una propuesta de e-learning corporativo acorde a las características de la organización, a partir de un diagnóstico del contexto, de necesidades y de la selección de tecnologías, a fin de mejorar la productividad y desempeño del talento humano, con visión de conjunto, pensamiento analítico-crítico y responsabilidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Dominar tendencias, buenas prácticas y casos de éxito, sobre gestión del conocimiento y aprendizaje, para el desarrollo de soluciones y el éxito de las organizaciones y sus integrantes. ● Planear, organizar, dirigir, controlar y evaluar soluciones, programas y políticas, para promover el desarrollo de talentos que responda a las necesidades de aprendizaje y conocimiento de la organización. ● Manejar tecnologías digitales, apropiadas para la planeación, desarrollo y evaluación de proyectos de aprendizaje organizacional.
<p>Sistemas para la gestión del conocimiento.</p>	<p>Evaluar los sistemas de información de gestión de conocimiento que permiten la trasmisión de información y habilidades entre los empleados de una organización con honestidad, responsabilidad, actitud positiva y proactiva.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Planear, organizar, dirigir, controlar y evaluar soluciones, programas y políticas, para promover el desarrollo de talentos que responda a las necesidades de aprendizaje y conocimiento de la organización. ● Manejar tecnologías digitales, apropiadas para la planeación, desarrollo y evaluación de proyectos de aprendizaje organizacional.
<p>Diseño organizacional.</p>	<p>Realizar un diagnóstico administrativo de la estructura organizacional, funciones y procesos apoyado en la metodología y técnicas para la elaboración de manuales administrativos y de calidad, buscando la mejora continua y productividad de la organización con responsabilidad en el manejo de la información.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Dominar tendencias, buenas prácticas y casos de éxito, sobre gestión del conocimiento y aprendizaje, para el desarrollo de soluciones y el éxito de las organizaciones y sus integrantes. ● Planear, organizar, dirigir, controlar y evaluar soluciones, programas y políticas, para promover el desarrollo de talentos que responda a las necesidades de aprendizaje y conocimiento de la organización. ● Comunicar y colaborar interdisciplinariamente en redes de inteligencia organizacional. ● Ejercer liderazgo en ambientes multidisciplinarios dentro de organizaciones para impulsar la transformación digital.

Universidad Autónoma de Baja California
 Coordinación General de Posgrado e Investigación

<p>Evaluación de la capacidad tecnológica organizacional.</p>	<p>Evaluar la capacidad tecnológica de una organización, mediante la formulación de un plan estratégico de medición mediante el uso de modelos e instrumentos que se distinguen por la implementación de indicadores orientados al análisis y crecimiento de las capacidades del capital humano y los elementos partícipes de la organización, con una actitud crítica y propositiva.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Manejar tecnologías digitales, apropiadas para la planeación, desarrollo y evaluación de proyectos de aprendizaje organizacional. ● Planear, organizar, dirigir, controlar y evaluar soluciones, programas y políticas, para promover el desarrollo de talentos que responda a las necesidades de aprendizaje y conocimiento de la organización.
<p>Creación de contenido multimedia para el aprendizaje.</p>	<p>Diseñar y producir materiales multimedia mediante la generación de objetos interactivos, que apoyen y refuercen el aprendizaje orientado a la andragogía, con una actitud creativa, organizada y de cooperativa respecto al trabajo en equipo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Planear, organizar, dirigir, controlar y evaluar soluciones, programas y políticas, para promover el desarrollo de talentos que responda a las necesidades de aprendizaje y conocimiento de la organización. ● Manejar tecnologías digitales, apropiadas para la planeación, desarrollo y evaluación de proyectos de aprendizaje organizacional.
<p>Financiamiento y retorno de inversión en el aprendizaje organizacional.</p>	<p>Formular una alternativa de financiamiento y retorno de inversión que dé respuesta a una necesidad de la organización la cual pueda implementarse contribuyendo al desarrollo de esta, con actitudes reflexiva, propositiva, responsabilidad e integridad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Planear, organizar, dirigir, controlar y evaluar soluciones, programas y políticas, para promover el desarrollo de talentos que responda a las necesidades de aprendizaje y conocimiento de la organización. ● Identificar, compilar, analizar e interpretar datos, de la organización y su contexto.
<p>Dirección Estratégica.</p>	<p>Desarrollar herramientas teórico prácticas en torno a la dirección estratégica de la organización para el aprendizaje organizacional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Dominar tendencias, buenas prácticas y casos de éxito, sobre gestión del conocimiento y aprendizaje, para el desarrollo de soluciones y el éxito de las organizaciones y sus integrantes. ● Planear, organizar, dirigir, controlar y evaluar soluciones, programas y políticas, para promover el desarrollo de talentos que responda a las necesidades de aprendizaje y conocimiento de la organización. ● Comunicar y colaborar interdisciplinariamente en redes de inteligencia organizacional. ● Ejercer liderazgo en ambientes multidisciplinares dentro de organizaciones para impulsar la transformación digital.
<p>Desarrollo de Talento Humano.</p>	<p>Planear, organizar, dirigir, controlar y evaluar soluciones, programas y políticas, para promover el desarrollo de talento humano que respondan a las necesidades de aprendizaje y conocimiento de la organización.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Dominar tendencias, buenas prácticas y casos de éxito, sobre gestión del conocimiento y aprendizaje, para el desarrollo de soluciones y el éxito de las organizaciones y sus integrantes. ● Planear, organizar, dirigir, controlar y evaluar soluciones, programas y políticas, para promover el desarrollo de talentos que responda a las necesidades de aprendizaje y conocimiento de la organización.

Universidad Autónoma de Baja California
 Coordinación General de Posgrado e Investigación

Accesibilidad y Aprendizaje Organizacional.	Crear contenidos virtuales accesibles, reconociendo la importancia de la accesibilidad web como elemento importante para el desarrollo de contenidos, revisando estándares, legislaciones y buenas prácticas internacionales, y poniendo en práctica herramientas tecnológicas que lo permitan, con el fin de hacer más incluyentes sus proyectos de aprendizaje organizacional, con respeto y compromiso social.	<ul style="list-style-type: none"> • Manejar tecnologías digitales, apropiadas para la planeación, desarrollo y evaluación de proyectos de aprendizaje organizacional.
OTRAS UNIDADES DE APRENDIZAJE	Aquellas que la coordinación del programa defina necesarios para actualizar y enriquecer la formación del perfil de egreso de los alumnos del programa.	

Fuente: Elaboración propia.

Las unidades de aprendizaje optativas para el programa se ofertarán conforme a las necesidades e intereses formativos que se identifiquen para el alumnado. Los alumnos pueden cursarlas conforme a su interés y beneficio para el desarrollo de sus trabajos terminales, preferentemente entre aquellas asociadas a la LGAC donde se inscribe su proyecto.

A continuación, se presentan las Tablas 9, 10 y 11 en dónde se describe la estructura de las unidades de aprendizaje conforme a su proximidad con una o las dos LGAC del programa.

Tabla 9. Unidades de aprendizaje optativas comunes para todas las LGAC.

Unidades de aprendizaje optativas
<ul style="list-style-type: none"> • Gestión del conocimiento.
<ul style="list-style-type: none"> • Tecnologías digitales en el aprendizaje organizacional.
<ul style="list-style-type: none"> • Financiamiento y retorno de inversión en el aprendizaje organizacional.
<ul style="list-style-type: none"> • Creación de contenido multimedia para el aprendizaje.
OTROS CURSOS

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 10. Unidades de aprendizaje optativas para la LGAC "Tecnologías digitales".

Unidades de aprendizaje optativas
<ul style="list-style-type: none"> • Sistemas para la gestión del conocimiento.
<ul style="list-style-type: none"> • Sistemas para la analítica de datos.
<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación de la capacidad tecnológica organizacional.
<ul style="list-style-type: none"> • E-learning en las organizaciones.
<ul style="list-style-type: none"> • Estrategias e instrumentos para la recopilación de datos con tecnologías digitales.
OTROS CURSOS

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 11. Unidades de aprendizaje optativas para la LGAC "Aprendizaje Organizacional".

Unidades de aprendizaje optativas
• Liderazgo organizacional.
• Dirección estratégica.
• Diseño organizacional.
• Desarrollo de programas de formación y capacitación.
• Desarrollo de talento humano.
• Aprendizaje y evolución organizacional.
• Accesibilidad y aprendizaje organizacional.
OTROS CURSOS

Fuente: Elaboración propia.

h. Mapa curricular

Se presenta el mapa curricular del programa de la Maestría en Tecnologías para el Aprendizaje Organizacional, y la distribución de los créditos que lo conforman.

30	Obligatorios Aprendizaje Organizacional.
30	Optativos de la LGAC.
20	Trabajo terminal.
80	TOTAL

HC		HL
Materia		
HE		C

HC: Número de horas/semana/mes de teoría.
 HL: Número de horas/semana/mes de laboratorio.
 HE: Número de horas/semana/mes de talleres/Campo.
 C: Créditos.

1er ciclo			2do ciclo			3er ciclo			4to ciclo		
2			2			2			2		
Diagnóstico organizacional			Diseño de proyectos			Ejecución de proyectos			Seminario de trabajo terminal		
1		5	1		5	1		5	1		5
2			2			2			2		

Universidad Autónoma de Baja California
 Coordinación General de Posgrado e Investigación

Introducción al aprendizaje organizacional	Seguimiento, evaluación e implementación de proyectos	Asignatura Optativa de LGAC	Asignatura Optativa de LGAC
1 5	1 5	1 5	1 5
2	2	2	2
Asignatura Optativa de LGAC	Asignatura Optativa de LGAC	Asignatura Optativa de LGAC	Asignatura Optativa de LGAC
1 5	1 5	1 5	1 5
			Trabajo terminal
			20

La estructura curricular del programa de la Maestría en Tecnologías para el Aprendizaje Organizacional se divide en cuatro ciclos, con una carga de créditos constante, con tres unidades de aprendizaje por ciclo obligatorias y optativas que suman 15 créditos. En el cuarto ciclo se determina la entrega del trabajo terminal, mismo que se elabora a lo largo de todo el programa, lo que significa una dedicación al programa en promedio de 20 horas a la semana durante los cuatro ciclos, entre unidades de aprendizaje y avances del trabajo terminal.

i. Ruta crítica de graduación

A continuación, se describe el proceso que va llevando al alumno, desde la selección, su formación disciplinar, del desarrollo de la intervención, la integración del trabajo terminal, el egreso y hasta la graduación.

Tabla 12. Ruta crítica de graduación.

Previo al ingreso	<p>Proceso de selección:</p> <ul style="list-style-type: none"> Integración de documentación y entrega de solicitud. Presentación de Examen General de Conocimiento y entrevista. Presentación de anteproyecto de intervención. 	<p>Notificación de aceptación.</p>	<p>Proceso de inscripción.</p> <ul style="list-style-type: none"> Entrega de documentación. Cubrir cuota de inscripción. Participar en el programa de inducción.
Ciclo	Unidades de Aprendizaje	Acciones de seguimiento y apoyo.	Productos

Universidad Autónoma de Baja California
 Coordinación General de Posgrado e Investigación

1o.	<ul style="list-style-type: none"> • Diagnóstico organizacional. • Introducción al Aprendizaje Organizacional. • Una asignatura optativa de LGAC. 	<ul style="list-style-type: none"> • Asignación de tutor. • Asignación de director de trabajo terminal. • Seguimiento de trabajo terminal. • Informe de seguimiento. 	<ul style="list-style-type: none"> • Unidades de aprendizaje aprobadas. • Planteamiento del problema de Aprendizaje Organizacional.
2o	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño de proyectos. • Seguimiento, evaluación e implementación de proyectos. • Una asignatura optativa de LGAC. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sesiones de dirección de trabajo terminal. • Informe de seguimiento. 	<ul style="list-style-type: none"> • Unidades de aprendizaje aprobadas. • Diseño de proyecto de aprendizaje organizacional, que incluye estrategia y procedimientos de seguimiento y evaluación. • Definición de sede para la intervención de aplicación del proyecto. • Presentación de propuesta de intervención en coloquio.
3er.	<ul style="list-style-type: none"> • Ejecución de proyectos. • Dos unidades de aprendizaje optativas de LGAC. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sesiones de dirección de trabajo terminal. • Informe de seguimiento. • Seguimiento y visto bueno de responsable en la sede de la intervención. 	<ul style="list-style-type: none"> • Unidades de aprendizaje aprobadas. • Ejecución del proyecto de aprendizaje organizacional en la sede de la intervención. • Presentación de resultados iniciales y aprendizajes en coloquio.
4to.	<ul style="list-style-type: none"> • Seminario de trabajo terminal. • Dos unidades de aprendizaje optativas de LGAC. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sesiones de dirección de trabajo terminal. • Informe de seguimiento. • Seguimiento y visto bueno de responsable en la sede de la intervención * (si fuera necesario). 	<ul style="list-style-type: none"> • Unidades de aprendizaje aprobadas. • Constancia de terminación de la intervención, emitida por la sede. • Integración del trabajo terminal. • Presentación de resultados finales en coloquio.
<p>Requisitos de egreso:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mantener y obtener un promedio ponderado de 80 o superior. • Acreditar los créditos obligatorios y optativos del programa. • Presentación del trabajo terminal, conforme a lo reglamentado en el Manual de elaboración del trabajo terminal. 		<p>Graduación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Integrar y entregar documentación. • Toma de protesta. 	

Fuente: Elaboración propia.

Por las características del programa, el ejercicio de intervención del proyecto puede llevarse a cabo antes del tercer ciclo, a fin de evitar que esta etapa suceda en el último ciclo, lo cual pudiera extender al máximo permitido, la posibilidad de concluir el programa, incluso poner en riesgo el egreso. El acompañamiento del director de trabajo terminal y la coordinación del programa apoyarán al alumno para que cada etapa del proyecto de intervención se realice con el tiempo suficiente para participar en los coloquios, así como acreditar las unidades de aprendizaje y presentar los diferentes productos conforme a la estimado en la ruta crítica de graduación.

Las acciones específicas de seguimiento y apoyo en torno al diseño del proyecto, desarrollo de la intervención, así como a la elaboración del trabajo terminal y el proceso de graduación, se describen en el “Manual de elaboración del trabajo terminal” (ver anexo 6).

j. Cartas descriptivas

Se encontrarán en anexo 3.

k. Evaluación de los alumnos

La evaluación de los alumnos se rige por lo establecido en la normatividad institucional vigente, lo relativo al puntaje mínimo aprobatorio, tipos de evaluación, los requisitos de aprobación y permanencia, así como lo relacionado con el examen de grado. Por lo anterior, los alumnos serán evaluados a partir de los criterios establecidos para cada asignatura, señalado en las cartas descriptivas correspondientes, descrito en los diseños instruccionales o planes de clase, a partir de las exigencias necesarias en el desarrollo de las competencias que se estipulen para el perfil de egreso. Las calificaciones se obtendrán a través del cumplimiento de las actividades y de la elaboración de los productos solicitados (v.gr.: prácticas, trabajos finales, presentaciones, publicaciones, manuales, participación en congresos, trabajo de campo y/o examen, etcétera, dependiendo del caso). En las unidades de aprendizaje obligatorias que corresponda, será requisito la entrega del avance de trabajo terminal señalado en la ruta crítica de graduación y en el manual correspondiente. En la etapa final contar con la aprobación del director de trabajo terminal y de al menos dos lectores.

Difusión de la normatividad de evaluación, permanencia, egreso y graduación.

A fin de que alumno esté informado de las disposiciones sobre evaluación, permanencia, egreso y graduación aplicables conforme a la normatividad vigentes, será responsabilidad de la unidad académica establecer distintos medios de difusión, entre los que podrán figurar:

- La página web de la Maestría en Tecnologías para el Aprendizaje Organizacional.

Universidad Autónoma de Baja California

Coordinación General de Posgrado e Investigación

- Secciones informativas en la plataforma educativa en que operen las unidades de aprendizaje de la Maestría en Tecnologías para el Aprendizaje Organizacional.
- Sesión de inducción al programa, donde se presentarán generalidades de la Maestría en Tecnologías para el Aprendizaje Organizacional, la ruta crítica de graduación, se precisarán los lineamientos generales de permanencia y egreso, las normas, criterios, indicadores y mecanismos de evaluación de las actividades de los alumnos, así como del trabajo terminal.

I. Características del trabajo terminal

Para obtener el grado de la Maestría en Tecnologías para el Aprendizaje Organizacional, el alumno deberá presentar el trabajo terminal. El trabajo terminal se desarrollará a través de un proyecto de intervención durante su trayectoria académica y como producto de las unidades de aprendizaje:

- 1) Obligatorias. Las cuales acompañan al desarrollo del proyecto en sus diferentes fases (*Introducción al Aprendizaje Organizacional; Diagnóstico organizacional; Diseño de proyectos; Seguimiento, evaluación e implementación de proyectos; Ejecución de proyectos, Seminario de trabajo terminal*) y
- 2) Optativas. Las cuales se concentran en temas particulares y abonan en aspectos teóricos y metodológicos específicos de la LGAC en que se desarrolle el trabajo terminal (*Todas las listadas como tal en el inciso G de esta sección*).

El trabajo terminal constituirá un producto integrador, considerando aspectos tecnológicos, de aprendizaje y organizacionales relevantes al problema de investigación, a partir de la temática elegida, con base en las unidades de aprendizaje que curse el alumno según la línea de generación y aplicación del conocimiento en que se desarrolle, bajo la conducción del director de trabajo terminal y con la aprobación del Comité de Estudios de Posgrado. Esta forma de trabajo permitirá el desarrollo gradual de los conocimientos, habilidades y valores que debe de poseer como egresado del programa.

Debido al enfoque profesionalizante, el trabajo terminal tiene la finalidad de realizar un proyecto que permita que el alumno intervenga de forma directa en una organización (donde ya labore o donde desee implementar el proyecto) y aborde una problemática real, a través del diagnóstico y detección de necesidades, el diseño de propuesta(s) de intervención, implementación de estas y el establecimiento de los mecanismos de seguimiento y evaluación de la(s) propuesta(s). Lo anterior requiere la vinculación permanente con organizaciones o unidades receptoras de diferentes ámbitos (públicas, privadas, sociales; productivas, de servicios, etc.), puesto que las instituciones beneficiadas validarán y verificarán el impacto del proyecto de intervención implementado. A partir de esta metodología de trabajo es posible identificar los procesos de vinculación, así como la pertinencia e impacto del programa.

El alumno deberá presentar un avance del trabajo terminal al finalizar cada asignatura obligatoria, así como durante los coloquios que se convoquen.

Criterios de calidad.

El producto esperado es el documento de trabajo terminal sobre un tema relacionado con el campo de formación de los participantes, con la siguiente estructura y características:

1. El planteamiento del problema debe estar relacionado con el campo de formación y su aplicación asociada a la línea de trabajo donde se inscriba.

Criterio: relevancia y pertinencia de las explicaciones.

2. El marco teórico deberá estar integrado por el análisis de los referentes principales de la disciplina y del estado del arte, a partir de bibliografía existente, pertinente y actualizada.

Criterio: organización de las ideas, capacidad de síntesis y coherencia de los referentes teóricos conceptuales utilizados.

3. El trabajo terminal deberá estar basado en la metodología de intervención congruente con las mejores prácticas en el área.

Criterio: pertinencia entre el diseño y la aplicación de la metodología, además de la congruencia con la intervención realizada durante la intervención.

4. Elaboración del diagnóstico o detección de necesidades de aprendizaje organizacional. A partir de la aplicación de instrumentos elaborados bajo la metodología utilizada, se realiza un análisis exhaustivo de los resultados y se identifican los hallazgos más relevantes.

Criterio: originalidad, capacidad de análisis e interpretación, congruencia de la información.

5. Diseño de proyecto de aprendizaje organizacional. De acuerdo con los principales resultados del diagnóstico se diseña la propuesta de intervención, la cual describirá puntualmente las estrategias y actividades a realizar acordes a los propósitos y objetivos que se establezcan.

Criterio: pertinencia con la metodología utilizada, congruencia en el cronograma de actividades, coherencia y claridad de la estructura de la intervención, donde se plasmará la descripción de las técnicas, estrategias, materiales, instrumentos, y demás recursos.

6. Ejecución del proyecto de aprendizaje organizacional. Se describirá detalladamente el desarrollo de las actividades planteadas, se analizarán las actuaciones de los participantes y se evaluará durante todo el proceso la pertinencia de las estrategias instrumentadas.

Criterio: descripción clara de cada una de las sesiones de intervención, pertinencia de los instrumentos que permitirán la valoración de las estrategias implementadas.

7. Seguimiento y evaluación. A partir de los resultados obtenidos en la intervención se evaluará concretamente con uno o varios instrumentos la pertinencia y éxito de la propuesta, se analizarán

los resultados obtenidos, los eventos observados, es decir, se identificarán las reacciones o cambios en la organización y/o sus miembros que participaron en la intervención.

Criterio: claridad y pertinencia del o los instrumentos, análisis de resultados, hallazgos identificados.

8. Prospectiva. Elaboración de recomendaciones y propuestas para la organización, éstas podrán ser elaboradas a partir de la redacción de conclusiones, las cuales deberán ser significativas para la mejora de la organización y otras en condiciones similares.

Criterio: trascendencia de la conclusión, así como claridad y pertinencia de las recomendaciones y propuestas.

9. Estructura e integración del trabajo terminal.

Criterio: buena redacción y presentación impecable, siguiendo los lineamientos establecidos en el "Manual de elaboración del trabajo terminal" del programa.

10. Constancia que valide la intervención en la organización o entidad receptora.

Criterio: documento formal membretado con los datos de la organización beneficiada, firmas correspondientes y sello de la organización.

La evaluación de avances que van a nutrir este documento, estará a cargo de docentes de las materias obligatorias, y en su etapa final también requerirá la aprobación del director de trabajo terminal y de cuando menos dos lectores. La metodología detallada para la construcción del documento del trabajo terminal debe revisarse en el documento anexo 6 "Manual de elaboración del trabajo terminal" del programa.

IV. Líneas de trabajo del programa

En la delimitación de las Líneas de Generación y Aplicación de Conocimiento del programa de Maestría en Tecnologías para el Aprendizaje Organizacional, se tomó como base importante el Estudio de Pertinencia Social (ver anexo 1) que se realizó con el objetivo de determinar las necesidades sociales y del mercado laboral en la materia, consultado a egresados y empleadores; y como segundo insumo se tuvo el Estudio de Factibilidad Académica que se integró con base en la experiencia de académicos integrantes de cuerpos académicos del Instituto de Investigaciones Sociales, Facultad de Pedagogía e Innovación Educativa, y Facultad de Ciencias Humanas de campus Mexicali, Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales de campus Ensenada, y Facultad de Contaduría y Administración Administrativas y Facultad de Ciencias de la Ingeniería y Tecnología de campus Tijuana.

Con base en el resultado de estos estudios y considerando que el aprendizaje organizacional y las tecnologías digitales son ingredientes clave en la economía basada en el conocimiento, en la que se

demanda la generación de innovaciones y soluciones en contextos multidisciplinarios y transdisciplinarios. Se determina relevante el realizar esfuerzos sistemáticos para promover el aprendizaje organizacional a un nivel estratégico. A fin de lograrlo, es fundamental contar con personal especializada que reconozca el potencial de las tecnologías digitales para desarrollar ventajas competitivas en una organización, a través del fomento de diferentes prácticas de aprendizaje, tanto formales como informales, relacionadas con la generación de ideas, innovaciones, monitoreo del mercado, análisis de problemas, toma de decisiones, prevención de riesgos, sistematización de lecciones aprendidas, diálogo interno y externo, formación y desarrollo de habilidades sociales, profesionales y digitales, por mencionar algunas.

A partir del Estudio de Pertenencia social (ver Anexo 1) se identificaron áreas en las que se requiere personal especializado: Liderazgo y gestión organizacional, diseño de programas de capacitación para ámbitos educativos y/o laborales, desarrollo de sistemas y aplicaciones para la gestión del conocimiento y desarrollo de proyectos de desempeño organizacional con apoyo de tecnologías digitales. De estas áreas se desprenden dos líneas de generación y aplicación de conocimiento:

Tecnologías digitales.

La innovación tecnológica está creando un ambiente de abundancia de datos para la cual se requiere tener estrategias y herramientas que permitan convertirlos en información, y a su vez transformarse en conocimiento para el beneficio de la organización. En este sentido, la administración del conocimiento ha sido estudiada en relación con la creación, el almacenamiento, la distribución, recuperación y aplicación del conocimiento en el desempeño de las organizaciones (Chen, Huang, y Siao, 2010; Jones y Knoppen, 2018; Lee et al., 2013 en González y Melo, 2018). Asimismo, la evaluación de internet a favorecido que la web se vuelva más participativa y social, permitiendo la creación de espacios de aprendizaje formal e informal dentro de las organizaciones y del ejercicio de mejores prácticas de administración de conocimiento (Petiz, Ramos y Roseiro, 2015). En este contexto el valor del conocimiento se logra cuando está disponible para las personas correctas en el tiempo preciso a través de herramientas de información, comunicación y colaboración como computadoras, teléfonos inteligentes, correo electrónico, bases de datos, sistemas de minería de datos, sistemas de conferencia web, sistemas de planeación de recursos y muchos otro (Subashini, Rita, & Vivek, 2012).

Las tendencias sobre administración de conocimiento ligadas al aprendizaje están marcadas por la transformación digital, la abundancia de datos, mejores aplicaciones web, y la inteligencia artificial, y se está llamando la atención sobre: Plataformas de administración de contenido que recuperen información y la conecten con la gente, plataformas de colaboración en tiempo real, inteligencia de negocio que incluye aprendizaje autónomo, computación cognitiva, analítica e inteligencia artificial, desarrollo de asistentes virtuales, seguridad de la información, *mind mapping* y visualizaciones, entre otras. Así, la implementación de iniciativas de aprendizaje organizacional y administración de conocimiento requiere de personal que comprenda no solo el valor de las tecnologías digitales, sino la forma en que las personas las utilizan para

aprender de manera individual y grupal, y cómo se pueden implementar a nivel organizacional para ayudar a la organización a aprender, por ende el énfasis de la LGAC de Tecnologías Digitales está en el desarrollo de la capacidad de aprendizaje en las organizaciones a partir del desarrollo de sistemas de administración de conocimiento, tecnologías digitales para ayudar a una organización a aprender, sistemas de inteligencia de negocios, aplicaciones web para la productividad, entre otros.

Aprendizaje organizacional.

El aprendizaje organizacional ha sido una importante área de estudio para investigadores en la última década en la medida que el aprendizaje es una parte inherente a los individuos, grupos y organizaciones. Este concepto se idealiza como una visión compartida, trabajo en equipo, y el pensamiento sistémico, con el objetivo de tener un alto desempeño traducido en competitividad, innovación, éxito financiero, etc. Sin embargo, esto implica, para muchas organizaciones, la necesidad de llevar a cabo un cambio transformacional de la estructura organizativa, de prácticas de recursos humanos a través del aprendizaje y del aprovechamiento de las tecnologías (Cumming, 1997, Millett, 1998 y Redding 1997 en Ravichandran, y Mishra, 2018).

Por un lado, el lado de la *dimensión organizacional*, en el marco del desarrollo de las tecnologías digitales y su aprovechamiento en el aprendizaje, es importante “destacar cuatro componentes de análisis: la filosofía organizacional, la estructura y los procesos, la normatividad, y el liderazgo y motivación, claves para demostrar la capacidad institucional” (Camarena, Espinosa, Giordano y Heras, 2014) que facilite realizar un proceso de adopción de tecnologías para el aprendizaje. Por otro lado, de las *dimensiones del aprendizaje y la tecnología* las tendencias indican que las tecnologías están creando muchas más oportunidades de aprendizaje, los empleados están buscando que se alineen con sus valores personales, y las organizaciones están viendo el cambio como la norma, no como la excepción, de manera que la organización que está en la punta de la innovación, es aquella que está haciendo esfuerzos en la formación y desarrollo de sus empleados a través de soluciones que aceleran el aprendizaje y el desempeño para el cambio (Constable, 2018; Haward y Taylor (2017). En este contexto se requiere: Impulsar la personalización masiva de la experiencia de aprendizaje, acortar la brecha de competencias digitales, hacer mayor énfasis en desarrollo de competencias, cambiar la forma de diseño instruccional de experiencias de aprendizaje, aprovechar la inteligencia artificial para entender mejor el comportamiento de los aprendices y predecir necesidades, elevar la capacitación como un beneficio al empleado, desarrollar soluciones de aprendizaje a través de la realidad aumentada y el cómputo móvil (Constable, 2018; Haward y Taylor (2017) por mencionar algunos de los más relevantes.

Por lo anterior, la LGAC dirigida a el Aprendizaje Organizacional enfatiza en el conocimiento de tendencias y soluciones en el aprendizaje en adultos apoyado en tecnologías digitales dentro de un ambiente organizacional, donde se incluye temáticas como: Competencias digitales para el aprendizaje, micro

Universidad Autónoma de Baja California
 Coordinación General de Posgrado e Investigación

aprendizaje, aprendizaje móvil, inteligencia artificial, analítica de aprendizaje, aprendizaje automatizado, desarrollo organizacional, capacitación, formación, y desarrollo de talentos, cambio, liderazgo y dirección organizacional.

Estas líneas son nutridas por los proyectos de los miembros de los cuerpos académicos de la Universidad y sus propias LGAC (ver la tabla 13).

Tabla 13. Relación de LGAC de los CA con las líneas de trabajo del programa.

LGAC 1: Tecnologías digitales.				
UABC-CA-154 Sistemas de Información y Gestión Empresarial (En consolidación)	Margarita Ramírez Ramírez Maricela Sevilla Caro Esperanza Manrique Rojas María Del Consuelo Salgado Soto Hilda Beatriz Ramírez Moreno	Tecnologías de la Información y Comunicación en la Toma de Decisiones Desarrollo, aplicación, difusión y evaluación de tecnologías con el sustento de la informática para la creación de productos y servicios requeridos por los sectores empresarial, educativo y gobierno.	Tecnológica organizacional	- Facultad de Contaduría y Administración
UABC-CA-199 - Educación Continua a Distancia (En formación)	Norma Candolfi Arballo Patricia Avitia Carlos Bernabé Rodríguez Tapia	Modelos de educación continua en entornos virtuales Incluye el diseño, evaluación y gestión de modelos de educación continua en ambientes virtuales de aprendizaje con el propósito de disminuir la brecha digital que existe en el vínculo entre universidad, sociedad y el sector industrial; fortaleciendo el desarrollo de servicios de formación realizada a través de unidades de aprendizaje profesionalizante, diplomados y otras modalidades de enseñanza.	Educativa Tecnológica	- Facultad de Ciencias de la Ingeniería y Tecnología
LGAC 2: Aprendizaje Organizacional.				
Cuerpo Académico	Miembros	LGAC del CA	Énfasis de proyectos	Unidad académica de sus miembros
UABC-CA-207 Desarrollo Organizacional y Capital Humano (En consolidación)	Blanca Rosa García Rivera Ma. Concepción Ramírez Barón Mónica Fernanda Aranibar Gutiérrez Lino Meraz Ruiz	Administración y desarrollo de organizaciones Es la línea que se encarga de investigar el cambio de actitudes, valores, comportamientos, recursos y la estructura de la organización, de modo que esta pueda adaptarse mejor a las nuevas coyunturas económicas, sociales y políticas, mercados, tecnologías, problemas y desafíos que surgen constantemente para potenciar el desarrollo, considerando el conjunto total de relaciones funcionales e interpersonales en los organismos públicos y privados. Además de investigar el proceso de expansión de las capacidades que amplían las	Organizacional - Educativa	- Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales

Universidad Autónoma de Baja California
 Coordinación General de Posgrado e Investigación

		opciones y oportunidades de un individuo en relación con su productividad, hacia el desarrollo de la organización, potenciando el recurso humano como la única ventaja competitiva sustentable de la empresa.		
UABC-CA-183 Educación Apoyada en las Tecnologías de Información, Comunicación y Colaboración (En formación)	Yessica Espinosa Díaz Claudia Araceli Figueroa Rochín Karla Lariza Parra Encinas José Eduardo Perezchica Vega Jesúan Adalberto Sepúlveda Rodríguez	Educación apoyada en las Tecnologías de Información, Comunicación y Colaboración. Construir, implementar y aplicar modelos, procesos, metodologías y prototipos de enseñanza-aprendizaje y cambio institucional apoyados en Tecnologías de información, comunicación y colaboración, dirigidos a fomentar una educación alineada con los principios de la sociedad del conocimiento. Atendiendo las vertientes de cambio y administración de procesos institucionales, desarrollo e investigación de modelos y prototipos educativos, y la administración de servicios tecnológicos para la educación.	Educativa - Organizacional	Instituto de Investigacion es Sociales Facultad de Pedagogía e Innovación Educativa Facultad de Ciencias Humanas

Fuente: Elaboración propia con datos de Secretaría de Educación Pública-Dirección de Superación Académica (SEP-DSA) (2018).

En síntesis, una de las fortalezas del programa de la Maestría en Tecnologías para el Aprendizaje Organizacional es que suma y, sobre todo integra en el planteamiento y solución de problemas relativos al tema central del programa, las capacidades de académicos que han desarrollado su experiencia en las dimensiones, tecnológica, educativa y organizacional. Además de que se puede observar que la suma de las capacidades de los cuerpos académicos concentra experiencia en capacitación de recurso humano en entornos públicos y privados, desarrollo de talento, gestión de conocimiento, educación continua, desarrollo de sistemas, diseño e implementación de soluciones de tecnologías digitales ligadas al aprendizaje y al conocimiento, procesos de enseñanza-aprendizaje en adultos, educación a distancia, con un enfoque de investigación dirigido a organizaciones del sector productivo y público, con un sentido estricto de integración entre la enseñanza y el aprendizaje y la aplicación de tecnologías digitales para la mejora continua.

V. Planta docente

a. Núcleo académico básico

Codificación:	
1. Grado académico	2. Horas promedio asignadas al programa a la semana
3. Formación y experiencia en	4. Horas promedio asignadas a la semana para la atención de alumnos
5. Línea(s) de trabajo o investigación	6. Institución de Educación que le otorgó el grado más alto obtenido
7. Total de alumnos involucrados en las líneas de trabajo o investigación	8. Total de alumnos bajo su responsabilidad

Tabla 14. Planta docente de núcleo académico básico

Nombre	1	2	3	4	5	6	7	8
Blanca Rosa García Rivera	Doctorado en Ciencias	10	Administración	5	Aprendizaje Organizacional	Instituto Politécnico Nacional.		
Ma. Concepción Ramírez Barón	Doctorado en Educación	10	Administración educativa	5	Aprendizaje Organizacional	Universidad de Tijuana.		
Karla Lariza Parra Encinas	Doctorado en Educación	10	Educación	5	Aprendizaje Organizacional	Universidad de Tijuana.		
Yessica Espinosa Díaz	Doctorado en Ciencias	10	Tecnologías de la Información y Comunicación	5	Aprendizaje Organizacional	Universidad Autónoma de Baja California.		
José Eduardo Perezchica Vega	Maestría en Ciencias de Comunicación y Tecnología	10	Educación	5	Aprendizaje Organizacional	San Diego Global Knowledge University		
María Del Consuelo Salgado Soto	Doctorado en Educación	10	Ciencias computacionales	5	Tecnologías digitales	Universidad Pacífico Norte		
Maricela Sevilla Caro	Doctorado en Educación	10	Ciencias computacionales	5	Tecnologías digitales	Universidad Pacífico Norte		
Norma Candolfi Arballo	Maestría en Ingeniería	10	Ciencias computacionales	5	Tecnologías digitales	Universidad Autónoma de Baja California		
Patricia Avitia Carlos	Ms. Mechatronics	10	Ciencias computacionales	5	Tecnologías digitales	Fachhochschule Ravensburg-weingarten		

Universidad Autónoma de Baja California
Coordinación General de Posgrado e Investigación

Tabla 15. Planta docente de núcleo académico básico: adscripción institucional, formación, cuerpo académico y reconocimiento a su labor.

Nombre	Campus	Unidad Académica	Grado	Institución de obtención	Cuerpo Académico	Perfil PRODEP	SNI
Blanca Rosa García Rivera	Ensenada	FCAyS	Doctorado en Ciencias con especialidad en Ciencias de la Administración	Instituto Politécnico Nacional	DOCH	Sí	
Ma. Concepción Ramírez Barón	Ensenada	FCAyS	Doctorado en Educación	Universidad de Tijuana	DOCH	Sí	
Karla Lariza Parra Encinas	Mexicali	FCH	Doctorado en Educación	Universidad de Tijuana	EATICC	Sí	Niv. C
Yessica Espinosa Díaz	Mexicali	IIS	Doctorado en Ciencias	Universidad Autónoma de Baja California	EATICC	Sí	Niv. I
José Eduardo Perezchica Vega	Mexicali	FPIE	Maestría en Ciencias de Comunicación y Tecnología	San Diego Global Knowledge University	EATICC	Sí	
María Del Consuelo Salgado Soto	Tijuana	FCA	Doctorado en Educación	Universidad Pacífico Norte	SIGE	Sí	
Maricela Sevilla Caro	Tijuana	FCA	Doctorado en Educación	Universidad Pacífico Norte	SIGE	Sí	Niv. C
Norma Candolfi Arballo	Tijuana	FCITEC	Maestría en Ingeniería	Universidad Autónoma de Baja California.	EDCAD	Sí	
Patricia Avitia Carlos	Tijuana	FCITEC	Ms. Mechatronics	Fachhochschule Ravensburg-weingarten	EDCAD	Sí	

Como podemos observar a partir de la información contenida en las Tablas 14 y 15, el 66.6% de los docentes participantes del núcleo académico básico cuentan con el grado de doctor; el 77.7% de la planta docente obtuvo su último grado académico en una institución externa a la UABC. Todos los docentes cuentan con el reconocimiento de Perfil PRODEP otorgado por la Dirección de Superación Académica de la Dirección General de Educación Superior Universitaria, de la Secretaría de Educación Pública. Finalmente, tres de ellos pertenecen al Sistema Nacional de Investigadores (SNI).

Universidad Autónoma de Baja California
 Coordinación General de Posgrado e Investigación

b. Profesores de Tiempo Parcial

Codificación:	
1. Grado académico	2. Horas promedio asignadas al programa a la semana
3. Formación y experiencia en	4. Horas promedio asignadas a la semana para la atención de alumnos
5. Lugar donde labora y/o Línea(s) de trabajo o investigación	6. Institución de Educación que le otorgó el grado más alto obtenido
7. Total de alumnos involucrados en las líneas de trabajo o investigación	8. Total de alumnos bajo su responsabilidad

Tabla 16. Planta docente de tiempo parcial.

Nombre	1	2	3	4	5	6	7	8
Claudia Araceli Figueroa Rochín	Maestría en Ciencias en Comunicación y Tecnología	5	Tecnologías de la Información, Comunicación y Colaboración		Tecnologías digitales	San Diego Global Knowledge University		
Jesuan Adalberto Sepúlveda Rodríguez	Maestría en Ciencias en Comunicación y Tecnología	5	Tecnologías de la Información, Comunicación y Colaboración		Tecnologías digitales	San Diego Global Knowledge University		
Margarita Ramírez Ramírez	Doctorado en Educación	5	Ciencias Computacionales		Tecnologías digitales	Universidad del pacifico Norte		
Esperanza Manrique Rojas	Doctorado en Educación	5	Ciencias Computacionales		Tecnologías digitales	Universidad del Pacifico Norte		
Hilda Beatriz Ramírez Moreno	Doctorado en Educación	5	Ciencias Computacionales		Tecnologías digitales	Universidad del Pacifico Norte		
Mónica Fernanda Aranibar Gutiérrez	Doctorado en Ciencias Administrativas	5	Ciencias Administrativas		Aprendizaje Organizacional	Universidad Autónoma De Baja California		
Bernabé Rodríguez Tapia	Maestría en Ingeniería	5	Ingeniería		Tecnologías digitales	Universidad Autónoma De Baja California		
Lino Meraz Ruiz	Doctor	5	Mercadotecnia		Aprendizaje Organizacional			

NOTA: Se incluyen en la sección de anexo 4 los Currículum Vitae de la planta docente listada.

Universidad Autónoma de Baja California
Coordinación General de Posgrado e Investigación

c. Participación de la planta académica en la operación del programa

Tabla 17. Participación de la planta académica en la operación del programa.

Codificación:								
1. Docencia	2. Conferencias							
3. Dirección de trabajo terminal	4. Participación en eventos especializados							
5. Exámenes de grado	6. Actividades de gestión							
7. Tutores	8. Promoción y difusión							
Nombre	1	2	3	4	5	6	7	8
Blanca Rosa García Rivera	X	X	X	X	X	X	X	X
Ma. Concepción Ramírez Barón	X	X	X	X	X	X	X	X
Karla Lariza Parra Encinas	X	X	X	X	X	X	X	X
Yessica Espinosa Díaz	X	X	X	X	X	X	X	X
José Eduardo Perezchica Vega	X	X	X	X	X	X	X	X
María Del Consuelo Salgado Soto	X	X	X	X	X	X	X	X
Maricela Sevilla Caro	X	X	X	X	X	X	X	X
Norma Candolfi Arballo	X	X	X	X	X	X	X	X
Patricia Avitia Carlos	X	X	X	X	X	X	X	X
Claudia Araceli Figueroa Rochín	X			X	X			X
Jesúan Adalberto Sepúlveda Rodríguez	X			X	X			X
Margarita Ramírez Ramírez	X			X	X			X
Esperanza Manrique Rojas	X			X	X			X

Universidad Autónoma de Baja California
 Coordinación General de Posgrado e Investigación

Hilda Beatriz Ramírez Moreno	X			X	X			X
Mónica Fernanda Aranibar Gutiérrez	X			X	X			X
Lino Meraz Ruiz	X			X	X			X
Bernabé Rodríguez Tapia	X			X	X			X

d. Formación de la planta para la educación a distancia.

La planta de profesores que participará en el programa cuenta en su mayoría con la formación suficiente para la impartición de unidades de aprendizaje en la modalidad en línea, en la que operará el programa, conforme a lo descrito en la Tabla 18. Al respecto, se resalta que la UABC, a través del Centro de Educación Abierta y a Distancia ha establecido desde 2016, que la capacitación básica, o formación mínima necesaria para impartir unidades de aprendizaje en modalidades semipresencial o no presencial, se cumple con la acreditación de las unidades de aprendizaje: *Blackboard para el Trabajo en Línea (BbTL)* y *Conducción de Cursos en Línea (CCL)*, además de *Diseño Instruccional para Cursos en Línea (DICL)* en el caso de quienes también diseñen las unidades de aprendizaje que imparten. Aunque, la formación que la institución brinda a sus profesores para la docencia en educación a distancia no se limita a dichos programas, puesto que la oferta regularmente incorpora diez unidades de aprendizaje básicas, en las que se capacita a los docentes en aspectos como: diseño instruccional para cursos semipresenciales y a distancia, estrategias didácticas apoyadas en tecnologías, uso de plataformas de aula virtual, elaboración de material didáctico digital, conducción de aprendizajes en modalidad en línea, accesibilidad universal para entornos virtuales así como evaluación en ambientes virtuales (Espinosa, Perezchica y Sepúlveda, 2017, p. 101).

Considerando lo anterior, el programa asume el compromiso de cubrir la formación básica de los docentes antes del inicio de la operación de este, así como complementar la formación adicional de todos para mantener actualizada la planta académica y administrativa. A su vez, la formación y experiencia docente en esta modalidad será un criterio relevante al incorporar a profesores de asignatura al programa.

Universidad Autónoma de Baja California
Coordinación General de Posgrado e Investigación

Tabla 18. Competencias docentes para la educación a distancia de la planta.

Nombre del docente	Capacitación básica (periodo)			Capacitación complementaria ⁴	Experiencia docente en modalidad en línea
	BbTL	CCL	DICL		
Blanca Rosa García Rivera	2018-1	2018-2		-	11 años.
Ma. Concepción Ramírez Barón	2018-2	2018-2	2018-2		6 años.
Karla Lariza Parra Encinas	2016-2	2016-1	2016-2	-	9 años.
Yessica Espinosa Díaz	2016-2	2016-2	2017-2	AUEVA	18 años.
José Eduardo Perezchica Vega	2016-2	2016-2	2016-2	Diplomado.	11 años.
María Del Consuelo Salgado Soto	2013-2	2017-1		-	
Maricela Sevilla Caro	2013-2	2017-1	2016-2	-	5 años.
Norma Candolfi Arballo	2017-2	2012-1	2011-2	FC-DICS, EMDD.	11 años.
Patricia Avitia Carlos	2010-1	2012-1	2016-2	Diplomado.	9 años.
Claudia Araceli Figueroa Rochín	2010-2			ETMA.	21 años.
Jesúan Adalberto Sepúlveda Rodríguez	2016-2	2016-2		EDAT, ETMA.	13 años.
Margarita Ramírez Ramírez					
Esperanza Manrique Rojas	2013-2			-	
Hilda Beatriz Ramírez Moreno	2013-2			-	
Mónica Fernanda Aranibar Gutiérrez	2018-1	2018-1	2010-2	-	5 años.
Lino Meraz Ruiz					
Bernabé Rodríguez Tapia	2016-2	2016-1	2016-2	Diplomado.	3 años.

Fuente: Elaboración propia, con datos del Programa Flexible de Formación y Desarrollo Docente- UABC (2018).

⁴ Siglas utilizadas: Blackboard para el trabajo en línea (BbTL), Conducción de unidades de aprendizaje en línea (CCL), Diseño instruccional para unidades de aprendizaje en línea (DICL), Estrategias didácticas apoyadas en TIC (EDAT), Educación y tecnologías: modalidades alternativas (ETMA), Elaboración de material didáctico digital (EMDD), Flipped Classroom: Diseño instruccional para unidades de aprendizaje semipresenciales (FC-DICS), Taller de herramientas de evaluación en Blackboard (THEBb), Accesibilidad universal para entornos virtuales de aprendizaje (AUEVA), Diplomado competencias docentes para la educación a distancia (Diplomado).

e. Evaluación docente

La evaluación docente que se realizará dentro del programa de Maestría en Tecnologías para el Aprendizaje Organizacional abordará al menos dos dimensiones:

1. Dimensión institucional.

Para esta dimensión se considerarán herramientas institucionales asociadas al desarrollo de los docentes en la Unidad Académica, el perfeccionamiento constante de sus perfiles, y la experiencia general de los alumnos en el programa de posgrado.

a) **Encuesta a alumnos de Posgrado.** La encuesta de percepción de los alumnos de posgrado se realiza en línea, a través de la Coordinación General de Posgrado e Investigación, cada ciclo. La encuesta permite evaluar los servicios que ofrece cada uno de los programas, considerando aspectos relacionados con la calidad del modelo educativo, como infraestructura, movilidad del alumno, expectativas laborales, acceso a la información, atención recibida de parte del personal académico del programa, entre otros. Los resultados permiten una retroalimentación dentro del proceso de toma de decisiones y de mejora continua de la institución.

b) **Encuesta Institucional de Seguimiento a Egresados de Posgrado de la UABC,** que servirá para la realización de estudios de egresados y la pertinencia de los programas de los posgrados de la universidad.

2. Dimensión de desempeño docente.

Para esta dimensión se considerará la opinión de los alumnos en su experiencia directa con los docentes en unidades de aprendizaje.

a) **El Sistema de Evaluación Docente.** El sistema en línea permite la evaluación del docente por parte de los alumnos, la cual se aplica por período escolar. Aquí los alumnos responden un instrumento que incluye distintos rubros, para lograr que el proceso sea objetivo. Este se realiza al término del ciclo. Se buscará que se ajuste a la realidad de la docencia en modalidades no escolarizadas, o se creará un instrumento complementario que lo aborde.

b) Así mismo, la coordinación del programa llevará un registro pormenorizado de la productividad de los integrantes de la planta docente, considerando aspectos como trabajo en colaboración, publicaciones y proyectos en los que participa, así como indicadores de su desempeño. Todo ello con el objeto de promover su participación en el propio programa de maestría, así como en programas de mejora de la calidad como PRODEP, SNI, y redes académicas de colaboración a nivel nacional e internacional.

Los resultados que se obtienen de estos instrumentos sirven de parámetro para retroalimentar la función que desarrolla cada profesor, a fin de fortalecer sus conocimientos, habilidades y método de trabajo, entre otros. Además, brindan la oportunidad al profesor de identificar sus áreas de mejora.

La coordinación del programa presentará ante el Comité de Estudios de Posgrado, conforme a la frecuencia que el mismo estime, resultados de la información obtenida de los instrumentos y registro mencionados anteriormente.

VI. Productos académicos del programa

Se implementará un sistema electrónico que posibilite guardar adecuadamente la información generada por los alumnos, maestros y graduados del programa. Esta información estará disponible a través del portal de internet del programa de Maestría en Tecnologías para el Aprendizaje Organizacional.

La información, actualizada al menos una vez al año, contendrá entre otros:

- Producción de los profesores que conforman la planta académica del programa (artículos, libros, capítulos, memorias, etc.).
- Informes de los estudios de seguimiento de la trayectoria de los graduados.
- Resultados, en su caso, de estudios de impacto del programa.
- Información estadística sobre los egresados.
- Trabajos terminales de los alumnos.
- Producción de los alumnos y egresados del programa (artículos, libros, capítulos, memorias, etc.).
- Premios recibidos por alumnos, profesores y graduados.

A fin de tener una mejor visibilidad de la producción académica de los docentes y alumnos del programa, se diseñará una base de datos electrónica que permita recopilar la producción de los profesores tanto de tiempo completo como de asignatura, solicitando a docentes y alumnos que registren y mantengan actualizada su productividad en el CVU (currículum vitae único) de CONACYT y a través del identificador digital del ORCID. También se diseñarán bases de datos que permitan archivar los informes de los estudios de seguimiento de la trayectoria de los graduados (los informes se podrán digitalizar), también se registrarán los trabajos terminales realizados con sus tutores y directores de estos, los premios recibidos por los alumnos, profesores y graduados (para esto último, se aplicarán encuestas de seguimiento de egresados para obtener la información requerida).

VII. Seguimiento de egresados

Dentro de la universidad se cuenta con mecanismos de seguimiento a los egresados. Existe un departamento que mantiene un registro de los alumnos titulados y es alimentado por los datos que

comparte cada unidad académica sobre sus alumnos que ya concluyeron los créditos del plan de estudios vigente. Sin embargo, adicional a lo anterior, la coordinación de la Maestría en Tecnologías para el Aprendizaje Organizacional plantea una estrategia integral de seguimiento a los egresados que parte de la creación de un directorio electrónico de egresados que será actualizado constantemente con la información detallada de cada uno de ellos (respetando la normatividad correspondiente a la privacidad, transparencia y rendición de cuentas), y que incluirá:

- Datos de contacto.
- Currículum vitae.
- Empleos desarrollados durante el programa y su movilidad en el mercado de trabajo.
- Destino principal de los graduados.
- Proporción de los graduados que se desempeñan en un área laboral coincidente o afín al campo del conocimiento del programa cursado.
- Aportaciones de los graduados para el desarrollo del campo profesional.
- Aportaciones de los graduados para el desarrollo del campo del conocimiento del programa.
- Formación de recursos humanos por parte de los graduados (dirección de tesis o trabajo terminal).
- Y todos aquellos aspectos que los organismos evaluadores, la institución y la coordinación del programa consideren necesarios.

La estrategia incorpora un plan de comunicación vía correo electrónico y redes sociales para mantener el vínculo con todos los egresados promoviendo la educación continua, su participación en eventos de relevancia para su perfil, realizando consultas en foros y eventos académicos a distancia, así como sus opiniones y valoración sobre el programa, el plan de estudios actual y las posibles modificaciones futuras. Así mismo se buscará la opinión de los empleadores sobre el desempeño de los egresados y la retroalimentación que puedan ofrecer para fortalecer el perfil de egreso y crear nuevas oportunidades en el mercado laboral. Toda esta información permitirá que el programa se mantenga vinculado con el mercado laboral, los empleadores, los egresados, y enriquecer al programa al retroalimentarlo durante los procesos de evaluación curricular y las actualizaciones o modificaciones que eventualmente requiera el plan de estudios del programa.

VIII. Servicios de apoyo

1. Los alumnos.

Los alumnos del programa de Maestría en Tecnologías para el Aprendizaje Organizacional podrán apoyarse de la infraestructura de la universidad como cualquier alumno en programas presenciales, recibiendo apoyo principalmente por parte de la coordinación del programa. A través de este, se facilitarán las gestiones para proporcionar a los alumnos: Acceso a recursos bibliográficos, acceso a base de datos electrónicos, espacios y herramientas de apoyo al proceso de enseñanza aprendizaje (plataformas

institucionales), salas de videoconferencias virtuales, y de ser necesario, a espacios físicos para actividades académicas (ej. laboratorios de cómputo).

Para los procesos que el programa requiera, los alumnos de la Maestría en Tecnologías para el Aprendizaje Organizacional se podrían enlazar por medio de sistemas de videoconferencias, proporcionado por el Sistema de Información Académica de la UABC, o de sistemas de videoconferencia web. Así mismo, para el apoyo de aquellas unidades de aprendizaje o actividades de aprendizaje/investigación, se cuenta con la plataforma institucional Blackboard para la administración de unidades de aprendizaje en línea.

Además, el programa le brindará apoyo académico a cada alumno del programa, a partir de cuatro figuras principales: el tutor individual, el director de trabajo terminal, el coordinador del programa y el asesor académico administrativo. Desde su ingreso, se le asignará un tutor que le orientará en cuanto a la selección de las unidades de aprendizaje y dará seguimiento durante su permanencia en el programa. De la misma manera, el alumno para llevar a buen término su proyecto de intervención recibirá apoyo por parte de un director de trabajo terminal, el cual será asignado en el transcurso del primer ciclo escolar. El director de trabajo terminal no podrá atender a más de seis alumnos de manera simultánea, para brindarles tiempo de calidad y atención personalizada respecto al desarrollo de su proyecto para llevarlo a cabo en tiempo y forma. La asignación del director de trabajo terminal estará a cargo de la Coordinación del Programa, tomando como criterio principales su pertenencia al NAB o a la planta docente del programa, así como la experiencia relacionada con la LGAC elegida por el alumno, para llevar a cabo el proyecto de intervención

A su vez, el programa contempla contar con un asesor técnico-administrativo que brinde orientación administrativa y técnica, además de ser la interface de contacto con las distintas áreas de servicio de la institución, quien también monitoreará el desempeño de alumno para detectar caso en riesgo de descerción o desventaja académica. Finalmente, la coordinación del programa apoya a los alumnos al desarrollar la planeación que permita que el programa opere conforme a la calidad esperada, a las expectativas de los alumnos y de la institución, en cuanto a las gestiones académico-administrativas que puedan ser necesarias.

Asimismo, los alumnos podrán beneficiarse por las becas aplicables vigentes en la UABC durante su permanencia en el programa, ya sean reembolsables (crédito y prórroga) o no reembolsables (por promedio, deportiva, artística, mérito escolar, compensación, vinculación, etc.), así como las que se establezcan por el Comité de Becas, en beneficio de los alumnos para la realización de sus estudios en la Universidad. Igualmente, como todos los alumnos universitarios. También, se promoverá la participación en eventos nacionales e internacionales para la presentación de los resultados y avances de su trabajo terminal, apoyándoles en la medida en que los recursos disponibles para el programa lo permitan.

2. Planta docente.

Universidad Autónoma de Baja California
Coordinación General de Posgrado e Investigación

Los profesores participantes en el programa cumplen con un perfil adecuado, reconocido por instancias nacionales (PRODEP y/o SNI), además de contar con la asignación de horas adecuadas para cumplir las funciones que se les defina en el programa, esto incluye a los que integran el Núcleo Académico Básico del programa, los cuales participará, de acuerdo con las necesidades del programa, en la docencia, la dirección de trabajos terminales, acciones de tutoría o asesoría, así como en aquellas actividades que la coordinación del programa estime pertinentes, tales como: gestión, vinculación, organización y participación en eventos académicos locales, regionales, nacionales e internacionales, y en la difusión del programa, por mencionar algunos.

La planta docente y el programa son apoyados por cuerpos académicos de diferentes unidades académicas de la universidad. El fortalecimiento del perfil de la planta docente del programa se dará con la conjunción de los recursos que gestione la coordinación de la Maestría en Tecnologías para el Aprendizaje Organizacional, y aquellos que los propios profesores y CA gestionen por las convocatorias, programas, fondos y programas de estímulo institucionales y nacionales disponibles.

3. Coordinación del programa.

La coordinación de la Maestría en Tecnologías para el Aprendizaje Organizacional se hace responsable de la administración, gestión, supervisión, seguimiento y, en general, del funcionamiento del programa. La coordinación será apoyada institucionalmente por el Centro de Educación Abierta y a Distancia (a través del personal que se desempeña en las áreas administrativa, tecnológica, educativa y de investigación), así como por las diferentes áreas de apoyo de la propia Unidad Académica (ya existentes o creadas exprofeso). Se creará la estructura de apoyo para el funcionamiento de los procesos administrativos para el programa, conforme a lo establecido en el propio "Manual de Operación de la Maestría en Tecnologías para el Aprendizaje Organizacional".

Entre las funciones del coordinador está: concentrar la información para emitir informes para los indicadores institucionales, los organismos acreditadores y de los programas de apoyo provenientes de la federación; diseñar y dirigir la estrategia para mejorar los resultados alcanzados ante los organismos acreditadores; coordinar acciones para el seguimiento y la mejora continua del programa; poner a disposición del Comité de Estudios de Posgrado la aprobación de los proyectos de trabajo terminal del programa, previa autorización del director de trabajo terminal; proponer las normas complementarias del programa correspondiente o sus modificaciones; revisar las recomendaciones emitidas por directores de trabajo terminal en cuanto a la permanencia y las demás funciones que le confieren este reglamento, las normas universitarias y las que le sean encomendadas por la dirección de la Unidad Académica.

IX. Vinculación

El programa dentro del plan de estudios establece la importancia de orientar los proyectos de los alumnos al sector productivo, enfocado muy puntualmente al ambiente laboral propio de cada alumno. Esto implica directamente el desarrollo de convenios que permitan el llevar a cabo proyectos que resuelvan problemas específicos sobre aprendizaje organizacional en las empresas, organizaciones o *clusters*. Estos proyectos tienen la intención de ofrecer a los alumnos de la Maestría en Tecnologías para el Aprendizaje Organizacional la interacción con situaciones reales del ámbito laboral, y serán llevados a cabo bajo la supervisión de los profesores del núcleo del programa y de los responsables de las unidades de aprendizaje. Derivadas de estas acciones, se desarrollarán proyectos de intervención, casos prácticos, y demás actividades profesionales que fortalezcan los conocimientos teóricos adquiridos.

Actualmente la UABC cuenta con convenios generales con universidades, instancias gubernamentales, redes profesionales, empresas y organizaciones de la sociedad civil, mismas que servirán de puente para el desarrollo de los proyectos de alumnos y docentes de la Maestría en Tecnologías para el Aprendizaje Organizacional. Se presenta un resumen de dichos convenios en la Tabla 19.

Tabla 19. Convenios de colaboración establecidos con universidades, instancias gubernamentales, redes profesionales.

Convenios internacionales	Convenios Nacionales	Convenios Estatales
---------------------------	----------------------	---------------------

Universidad Autónoma de Baja California

Coordinación General de Posgrado e Investigación

<ul style="list-style-type: none"> • Universidad de Almería. • Universidad de Cádiz. • Universidad de Rhode Island. • Universidad de Santiago de Compostela. • Universidad Complutense de Madrid. • Universidad de Murcia. • Universidad del Mar. • • Universidad de Las Palmas de Gran Canaria • Universidad Santiago de Cali • Universidad de Santiago de Chile • Pontificia Universidad Católica de Chile. • Fundación Universitaria del Área Andina. • California State University, Fullerton, Estados Unidos de América. • California State University, San Bernardino, Estados Unidos de América. • California State University, San Marcos, Estados Unidos de América. • Central Michigan University. • Universidad del Caribe. • Universidad de La Habana. • Red Internacional de Investigadores en MIPYMES red FIADPYME. • Nipissing University, North Bay, Ontario Canada. • Universidad de Manizales, Colombia. 	<ul style="list-style-type: none"> • Secretaría de Educación Pública (SEP). • Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). • Universidad de Sonora (UniSon). • Universidad Autónoma Metropolitana (UAM). • Universidad Intercontinental. • Centro de Investigaciones de Estudios Avanzados (CINVESTAV). • Centro de Investigación Científica y de Educación Superior de Ensenada (CICESE). • Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT). • Universidad de Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH). • Universidad de Guanajuato (UGto). • Universidad Autónoma de Yucatán (UADY). • Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo (UMich), • Universidad Autónoma de Chihuahua (UACH). • Universidad Autónoma de Chapingo. • Red de Investigación RILCO. • Universidad Anáhuac. • Instituto Politécnico Nacional (IPN) • Universidad Autónoma de Yucatán • Instituto Tecnológico de Sonora (ITSON). 	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema Educativo Estatal De Baja California (SEE-BC). • Comisión De Salud, De La XXII Legislatura Congreso Del Estado De Baja California • XXI Legislatura Constitucional Del Congreso Del Estado De Baja California. • Poder Legislativo Del Gobierno Del Estado De Baja California. • Poder Ejecutivo Del Gobierno Del Estado De Baja California. • Instituto De Transparencia Y Acceso A La Información Pública Del Estado De Baja California. • Asociación de Maquiladoras De Mexicali AC. • Promoción de Asesoría Empresarial de Baja California SC. • Clúster de Tecnologías de Información AC. • Terra Peninsular AC. • Centro de Tecnologías de la Información de Baja California AC. • Ejecutivos en Relaciones Industriales en Baja California AC. • Colegio Nacional de Licenciados en Administración de Ensenada AC. • Cámara Nacional de la Industria de Transformación (CANACINTRA). • Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo (CANACO SERVYTUR).
<p>Empresas con convenios generales con UABC.</p>		

Universidad Autónoma de Baja California
 Coordinación General de Posgrado e Investigación

QUALTOP SA DE CV	2015-2020 (prorrogable)
Creative International, S. de R. L. de C. V.	2015-2020 (prorrogable)
MANITOWOC TJ DE RL DE CV	2015-2020 (prorrogable)
TEKMEXICO SA DE CV	2015-2020 (prorrogable)
SERVICIOS PROFESIONALES DE SOFTWARE ODACC S DE RL DE CV	2015-2020 (prorrogable)
ALFA AERO LOGISTICA INTEGRAL SA DE CV	2015-2020 (prorrogable)
MORZAN CORPORATION SA DE CV	2015-(indefinido)
CENTRO EMPRESARIAL DE TIJUANA SP	2015-2020 (prorrogable)
VENTAMEX SUPPLY CHAIN MANAGEMENT S DE RL DE CV	2015-2016
CONTARTE S DE RL DE CV	2015-2020 (prorrogable)
ENSAMBLES DEL PACIFICO S DE RL DE CV	2015-2020 (prorrogable)
CENTRO EMPRESARIAL DE TIJUANA SP	2015-2020
RSI MEXICO S DE RL DE CV	2015-2020 (prorrogable)
NORTH AMERICAN PRODUCTION SHARING SA DE CV	2015-2020
COBHAM ADVANCED ELECTRONIC SOLUTIONS MEXICO SA DE CV	2015-2020 (indefinido)
GAMBRO RENAL PRODUCTS SA DE CV	2016-2019 (prorrogable)
GRUPO EMPRESARIAL ELECTRICO MONTANA SA DE CV	2016-2021(prorrogable)
MECHANICAL MANUFACTURING IDEAS SA DE CV	2016-2021(prorrogable)
MAGNOTEK MANUFACTURING DE MEXICO SA DE CV	(2016-indefinido)
DESARROLLOS BG S DE RL DE CV	2017-2022(prorrogable)
PROCESOS Y SISTEMAS DE TECATE SA DE CV	2017-2022(prorrogable)
OMNIWERKS S DE RL DE CV	2017-2022
MRG DE MEXICO S DE RL DE CV	2018-2020 (prorrogable)
TPE DE MEXICO S DE RL DE CV	

Fuente: Elaboración propia, con información de la Coordinación General de Formación Profesional y Vinculación Universitaria – UABC, 2018

La vinculación actual, además de los convenios, comprende la participación de académicos en redes de colaboración interinstitucional, la pertenencia a colegios, asociaciones y redes académicas que le permitan tener una visión más amplia de las problemáticas asociadas a las unidades de aprendizaje y poder contribuir con tareas de vinculación asociadas a la formación integral del alumno. En la Tabla 20 se enlista una relación de académicos nacionales y extranjeros con quienes la planta académica colabora.

Tabla 20. Vínculos de trabajo colaborativo con académicos externos a la UABC.

País, Estado	Académico	Institución
Canadá, Ontario	David Hemsworth,	Nipissing University
Colombia, Bogotá	Diana Marcela Cardona Román	Universidad Nacional de Colombia
Colombia, Manizales	Héctor Mauricio Serna Gómez	Universidad de Manizales
España, Madrid	Luis Manuel Cerda Suárez	Universidad de la Rioja
México, Aguascalientes	Gustavo Ornelas Rodríguez	Universidad Pedagógica Nacional
México, Aguascalientes	Gonzalo Maldonado Guzmán	Universidad Autónoma de Aguascalientes
México, Baja California	Daniel Hernández	UPN Tijuana
México, Baja California	Bogart Yail Márquez Lobato	Instituto Tecnológico de Tijuana
México, Baja California	Arnulfo Alanís Garza	Instituto Tecnológico de Tijuana
México, Cd. de México	Ignacio Alejandro Mendoza Martínez	Universidad Anáhuac

Universidad Autónoma de Baja California
 Coordinación General de Posgrado e Investigación

México, Cd. de México	Luis Arturo Rivas Tovar	Instituto Politécnico Nacional
México, Cd. de México	Pedro Rocha Reyes	Universidad Nacional Autónoma de México
México, Chiapas	Lidia Elena Mendoza López	Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas
México, Chiapas	Miguel Ángel Domínguez González	Universidad Autónoma de Chiapas
México, Chihuahua	Iván Ortega Aranda	Universidad Autónoma de Ciudad Juárez
México, Chihuahua	Ángel Israel Soto Marrufo	Universidad Autónoma de Ciudad Juárez
México, Chihuahua	Carlos Alberto Ochoa Ortiz	Universidad Autónoma de Ciudad Juárez
México, Chihuahua	Erwin Adán Martínez Gómez	Universidad Autónoma de Ciudad Juárez
México, Edo de México	Patricia Mercado	Universidad Autónoma del Estado de México
México, Edo de México	Juan Ruíz	Universidad Autónoma del Estado de México
México, Hidalgo	María Guadalupe Veytia Bucheli	Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo
México, Jalisco	María Elena Chan Núñez	Universidad de Guadalajara
México, Jalisco	Denisse Ayala Hernández	Universidad de Guadalajara
México, Jalisco	Diana Costilla López	Universidad de Guadalajara
México, Jalisco	Candelario Macedo Hernández	Universidad de Guadalajara
México, Jalisco	Lorena Noemí Prieto Mendoza	Universidad de Guadalajara
México, Jalisco	Gloria Ortiz Ortiz	Universidad de Guadalajara
México, Jalisco	Ma. Félix García Quezada	Universidad de Guadalajara
México, Jalisco	José Antonio Ramírez	Universidad de Guadalajara
México, Jalisco	Fabián García	Universidad de Guadalajara
México, Sinaloa	Minerva Gastelum Parra	Universidad Autónoma de Sinaloa
México, Sinaloa	Jesús Manuel Niebla Zatarain	Universidad de Occidente
México, Tabasco	Raúl Armando Hernández Glory	Universidad Juárez Autónoma de Tabasco
México, Yucatán	Michele García García	Universidad Autónoma de Yucatán
México, Yucatán	Cynthia Maribel González Segura	Universidad Autónoma de Yucatán
México, Yucatán	Ruth Ojeda	Universidad Autónoma de Yucatán
USA, Arizona	Peter Hom	Arizona State University
USA, Florida	John L. Cox	Florida State University
USA, Minnesota	Gary McLean	Minnesota State University

Fuente: Elaboración propia.

Se podrán considerar como oportunidades de vinculación, todos los convenios de colaboración que la UABC suscriba en un futuro y que contemplen alguna de las modalidades de vinculación descritas anteriormente.

X. Infraestructura tecnológica, física y de apoyo

Las instalaciones de la FCITEC, serán la sede donde se operará el programa de Maestría en Tecnologías para el Aprendizaje Organizacional, sin embargo, le programa será impartido en línea, contando con infraestructura tecnológica suficiente para operar programas a distancia. Además, se contará con la

capacidad suficiente para habilitar los espacios necesarios, según la demanda y capacidad de operación del programa. A continuación, se indican los elementos de infraestructura tecnológica, física y de apoyo con los que se cuenta en la sede donde se operará el programa de Maestría en Tecnologías para el Aprendizaje Organizacional.

A. Plataforma de administración de unidades de aprendizaje en línea

En la UABC se han utilizado distintas tecnologías de apoyo a la iniciativa de educación a distancia, como sistemas de videoconferencias, conferencias web, aulas virtuales y plataformas de evaluación. Sin embargo, a fin de poder implementar programas en línea, se cuenta con la plataforma Blackboard, uno de los sistemas de administración de aprendizajes (LMS por sus siglas en inglés) más reconocidos e innovadores del mercado. La plataforma *Blackboard Ultra* hace las funciones de aula virtual donde se llevan a cabo las interacciones entre docentes y alumnos. Actualmente, se cuenta con la versión más actualizada denominada *Blackboard Ultra*. Cabe señalar que la plataforma se encuentra hospedada en un servicio en la nube, lo que garantiza su constante actualización y acceso, con un nivel de confiabilidad de 99.8%.

B. Plataforma de evaluación en línea

Otra de las plataformas que se tienen disponibles, es la aplicación *Questionmark OnDemand*, un sistema de gestión de evaluación basado en la nube que permite crear, distribuir e integrar informes de encuestas y exámenes a través de internet. Esta herramienta permite crear bancos de preguntas y organizarlas en exámenes o encuestas; distribuirlo a través de navegadores, navegadores seguros, dispositivos móviles o papel; analizar y distribuir informes significativos sobre los resultados a las partes interesadas, además de garantizar la integridad de los resultados de los exámenes con la mejor seguridad de su clase. En esta plataforma se realizarán exámenes de conocimiento y todos aquellos que se requieran en el programa. También la plataforma *Blackboard Learn* cuenta con sus módulos de evaluación en cada espacio de curso.

C. Sistemas de conferencia web

Actualmente la universidad cuenta con distintas herramientas para realizar videoconferencias, entre las que destacan:

- ***Blackboard Collaborate***

Recientemente se adquirió licenciamiento para utilizar la herramienta *Blackboard Collaborate*, una solución a conferencias web para la educación, esta herramienta permite el aprendizaje colaborativo. Se encuentra disponible en cualquier curso en Blackboard para programar sesiones síncronas. La herramienta permite compartir presentaciones y recursos diversos, realizar anotaciones simulando un pizarrón digital, se pueden crear sesiones de trabajo en subgrupos activos en una misma sesión, inclusive se pueden guardar

las sesiones para que cualquier miembro de grupo pueda revisar una sesión pasada, funciona a través de un navegador web o dispositivos móviles.

- **Google Hangouts**

A principios del año 2014 se integró la aplicación *Hangouts* a las herramientas disponibles a todos los alumnos y maestros, dentro de la cuenta del correo institucional UABC, la cual permite realizar videollamadas en grupos, con la facilidad de compartir documentos, la pantalla y presentación. Es la más utilizada, se popularizó rápidamente por ser una herramienta gratuita y por su facilidad de uso.

D. Cubículos y áreas de trabajo

En la sede operativa, cada uno de los responsables involucrados en la operación del programa de Maestría en Tecnologías para el Aprendizaje Organizacional tiene asignado un espacio de trabajo individual, el cual se encuentra equipado con escritorio, computadora personal, impresora, conexión telefónica y conexión a internet.

Asimismo, se cuenta con una sala de reuniones, con acceso a internet inalámbrico de 20 MB de descarga y 5 MB de subida, aproximadamente, en la cual se pueden mantener sesiones virtuales a través del equipo especializado de conferencia web, de la plataforma *Collaborate de Blackboard*.

Como apoyo extraordinario, se cuenta con un espacio para sesiones virtuales, por parte del Departamento de Información Académica (DIA), en cada uno de los campus en el estado, con una conectividad de Internet inalámbrico.

E. Equipo de cómputo y conectividad

Los equipos de cómputo de la sede operativa tienen acceso a los servicios de red de internet inalámbrica con capacidad de 20 MB de descarga y 5 MB de subida, aproximadamente, con cobertura en todas las instalaciones donde se pretende operar el programa de posgrado.

Se cuenta con más de 40 computadoras, de escritorio y portátiles, de diversas marcas, con sistema operativo Windows e IOS. Entre algunas características generales adicionales se puede mencionar que disponen de 4 a 12 GB de memoria RAM, disco duro de 500 GB (variable), monitor plano de 21 pulgadas, cámara web HD.

Los equipos tienen instalada paquetería básica como Office 365 (*Word, Excel, PowerPoint*, entre otros), así mismo algunos especializados (*Photoshop, Illustrator, Acrobat*, entre otros) y antivirus. A su vez, a dichos equipos se da actualización y mantenimiento constante por parte del equipo de mantenimiento del centro.

F. Equipo de apoyo didáctico

En cuanto al equipo de apoyo didáctico disponible para el programa, específicamente para apoyar actividades de formación, investigación y producción académica, se cuenta con un repositorio de

herramientas digitales de libre acceso al cual los alumnos tienen acceso, con el fin de dinamizar los procesos de aprendizaje que realizan, incorporando nuevas estrategias y técnicas.

G. Acervos bibliográficos y electrónicos

Para el apoyo del programa, a través de la Biblioteca Institucional, el programa de Maestría en Tecnologías para el Aprendizaje Organizacional dispone de alrededor de 292,259 recursos de apoyo en cuanto al área de tecnología y aprendizaje organizacional; además, la biblioteca está suscrita a más de 34 bases de datos que proporcionan recursos bibliográficos digitales de información científica y tecnológica, a través del Consorcio Nacional de Recursos de Información Científica y Tecnológica (CONRICyT) del CONACYT. Se tiene acceso a libros electrónicos de: EBSCO, Elsevier, Thomson Reuters, Wiley, Oxford, Pearson, McGrawHill Education, Springer, entre otros. En cuanto a revistas electrónicas se cuenta con: Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal (Redalyc), Scientific Electronic Library Online (Scielo México), Sistema Regional de Información en Línea para Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal (Latindex), entre otros. La actualización y mantenimiento de los acervos, se realiza a través del sistema bibliotecario UABC, el cual organiza y supervisa la creación y acceso a bases de datos y acervos documentales para consulta y apoyo de las actividades universitarias, brindando servicios de información a la comunidad universitaria que utiliza los recursos informativos, a través de la integración de la tecnología de vanguardia.

XI. Recursos financieros para la operación del programa

El programa de Maestría en Tecnologías para el Aprendizaje Organizacional deberá ser autofinanciable, los recursos generados a partir de las cuotas de inscripción se utilizarán para recuperar la inversión realizada en el diseño del programa, así como para cubrir el pago a docentes por asignatura, al pago al personal administrativo de apoyo que ha sido contratado para apoyar a la coordinación del posgrado. También, se cubrirán los gastos operativos que son inherentes al programa (papelería, gastos de viaje, atención a visitantes, telecomunicaciones, software, etc.), adquisición y mantenimiento de los equipos de cómputo y audiovisual.

Adicionalmente, el programa tendrá el apoyo de la institución para cubrir ciertos conceptos destinados al pago de horas clase a nivel posgrado por parte de los docentes de tiempo completo, así como el apoyo para invertir en infraestructura y proyectos específicos para incrementar la calidad de los programas de posgrado de la institución vía recursos de fondos federales bajo concurso. Así como también aquellos recursos que se puedan generar u obtener a través de convocatorias internas y externas de apoyo a proyectos de investigación, unidades de aprendizaje de educación continua, convocatoria de movilidad académica, servicios de investigación, y todas aquellas actividades en las que académicos y alumnos puedan participar.

REFERENCIAS

- Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior [ANUIES] (2018). *Anuarios Estadísticos de Educación Superior*. Recuperado de: <http://www.anui.es.mx/informacion-y-servicios/informacion-estadistica-de-educacion-superior/anuario-estadistico-de-educacion-superior>
- Chiva, R., Ghauri, P., y Alegre, J. (2014). Organizational Learning, Innovation and Internationalization: A Complex System Model. *British Journal of Management*, 25(4), 687–705.
<https://doi.org/10.1111/1467-8551.12026>
- Camarena, A.L., Espinosa, Y., Giordano, N. y Heras, R. (2014). *Criterios organizacionales para la transición de programas educativos presenciales hacia la modalidad a distancia*. En Experiencias de incorporación de tecnologías de información, comunicación y colaboración en educación Superior. México: Universidad Autónoma de Baja California
- Congreso de los Estados Unidos Mexicanos (2018). Ley General de Educación, Diario Oficial de la Federación (2018, 19 de enero). Recuperado de:
https://www.sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource/558c2c24-0b12-4676-ad90-8ab78086b184/ley_general_educacion.pdf
- Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (2014). *Programa Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación 2014-2018*. Recuperado de:
<http://www.sicyt.gob.mx/index.php/normatividad/nacional/programa-especial-de-ciencia-tecnologia-e-innovacion-peciti/2014-programa-especial-de-ciencia-tecnologia-e-innovacion/623-peciti-2014-2018/file>
- Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (2018). *Padrón del Programa Nacional de Posgrados de Calidad*. Recuperado de: <http://svrtmp.main.CONACYT.mx/ConsultasPNPC/padron-pnpc.php>
- Constable, K. (Abril, 2018). Six learning and development trends to embrace for maximum ROI. *Leadership, Forbes*. Recuperado de:
<https://www.forbes.com/sites/forbescoachesouncil/2018/04/13/six-learning-and-development-trends-to-embrace-for-maximum-roi/#5fd2e8be1ab1>
- Diario Oficial de la Federación (2018, 27 de noviembre). *Acuerdo número 18/11/18 por el que se emiten los Lineamientos por los que se conceptualizan y definen los niveles, modalidades y opciones educativas del tipo superior*. México: Secretaría de Gobernación. Recuperado de:
https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5544816&fecha=27/11/2018
- Días, J. (2008). Calidad, pertinencia y responsabilidad social de la Universidad Latinoamericana y Caribeña. En A. L. Gazzola y A. Didriksson. (Eds.), *Tendencias de la educación superior en*

Universidad Autónoma de Baja California

Coordinación General de Posgrado e Investigación

américa latina y el Caribe. Caracas: IESALC-UNESCO, 2008. Recuperado de:
https://www.oei.es/historico/salactsi/CAPITULO_03_Dias_Sobrinho.pdf

Dogson, M. (1993). Organization learning, review of some literatures, in organization Studies. 4(3). 375-394. doi: <https://doi.org/10.1177/017084069301400303>

Espinosa, Y., Perezchica, J.E., Sepúlveda, J.A. (2017). Diversificación hacia la modalidad mixta: logros y retos en la UABC. En G. Coronado Ramírez (Ed.) *La educación a distancia en México: una década de sostenido esfuerzo institucional. Experiencias y perspectivas*. México: Universidad de Guadalajara, Sistema de Universidad Virtual. Recuperado de:
<http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/handle/123456789/1873>

Gill, S. & Grebow, D. (2017). The future of Learning is not training. EU: Association for talent development. Recuperado de <https://www.td.org/insights/the-future-of-learning-is-not-training>

Gobierno de Baja California (2014). *Plan Estatal de Desarrollo 2014-2019*. Recuperado de
<http://www.bajacalifornia.gob.mx/portal/gobierno/ped/ped.jsp>

Gonzalez, R. V. D., & de Melo, T. M. (2018). The effects of organization context on knowledge exploration and exploitation. *Journal of Business Research*, 90, 215–225.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.05.025>

Harari, J. (2018). Why technology favors tyranny. *The Atlantic*. Recuperado de
<https://www.theatlantic.com/magazine/archive/2018/10/yuval-noah-harari-technology-tyranny/568330/>

Hernández, A.C., Villers Aispuro, R. (2017). *PIDESAD. Programa Indicativo para el Desarrollo de la Educación Superior a Distancia en México 2024*. México: Dirección de Producción Editorial, ANUIES. Recuperado de: <http://sined.mx/sined/files/acervo/PIDESAD.pdf>

Martín, A. (2008). Digital Literacy and the Digital Society. En C. Lankshear y M. Knobel (Eds.). *Digital Literacies: Concepts, Policies and Practices*. New York: Peter Lang.

OEI, OCDE, & IPN (2017/2015). La educación a distancia en la educación superior en América Latina. OEI: Estudios del Centro de Desarrollo. Recuperado de:
<http://oei.org.mx/uploads/files/news/Oei/49/educacion-superior-a-distancia.pdf>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO]. (2002). *Futuros posibles*. Recuperado de: <http://unesdoc.unesco.org/images/0012/001257/125736s.pdf>

Universidad Autónoma de Baja California

Coordinación General de Posgrado e Investigación

- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO]. (2015a). *Sociedades del conocimiento: el camino para construir un mundo mejor*. Recuperado de <https://es.unesco.org/node/251182>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO]. (2015b). *La UNESCO y los Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Recuperado de: <https://es.unesco.org/sdgs>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO]. (2017). *Educación para los Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Recuperado de: <http://unesdoc.unesco.org/images/0025/002524/252423s.pdf>
- Petiz, S., Ramos, F., & Roseiro, P. (2015). The Use of Information and Communication Technologies in Organizational Learning Practices: A Research Study in an Innovation-oriented Portuguese Organization. *International Journal of Advanced Corporate Learning*, 8(1), 4–11. <https://doi.org/10.3991/ijac.v8i1.3602>
- Rama, C. (2009). Macrotendencias y Macrotensiones: Las encrucijadas de la educación superior en América Latina. *Policy Futures in Education*, 7(5). Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/250152132_Macrotendencias_y_Macrotensiones_Las_Encrucijadas_de_la_Educacion_Superior_en_America_Latina
- Ravichandran, N., & Mishra, R. (2018). Toward building HR competencies: A shift from the non-learning toward the learning organization. *International Journal of Healthcare Management*, 11(3), 233–238. <https://doi.org/10.1080/20479700.2017.1336835>
- Salgado, M., Miranda, S. y Quiroz, S. (2011). Transformación de los estudios de posgrado en México: hallazgos empíricos en el análisis de las maestrías en Administración y Economía de la UAEM. *Tiempo de Educar*, 12(23). Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/311/31121090005.pdf>
- Secretaría Economía. (2015). *Crafting the future. A roadmap for industry 4.0 in Mexico*. México City: AMITI.
- Secretaría de Educación Pública-Dirección de Superación Académica [SEP-DSA] (2018). *Cuerpos académicos reconocidos por PRODEP*. Recuperado de: <https://promep.sep.gob.mx/ca1/>
- Spar, B., Dye, C., Lefkowitz, R. y Pate, D. (2018). *2018 Workplace Learning Report: The Rise and Responsibility of Talent Development in the New Labor Market*. EU: LinkedIn Learning
- Subashini, R., Rita, S. & Vivek, M. (2012) The Role of ICTs in Knowledge Management (KM) for Organizational Effectiveness. In: Krishna P.V., Babu M.R., Ariwa E. (eds) *Global Trends in Information Systems and Software Applications*. ObCom 2011. Communications in Computer and Information Science, 270. Berlin, Heidelberg: Springer

Universidad Autónoma de Baja California

Coordinación General de Posgrado e Investigación

Thomson, K., Jaeger, P., Greene, N., Subramanian, M., y Bertot, J. (2014). *Digital Literacy and Digital Inclusion*. Maryland: Rowman & Littlefield.

Universidad Autónoma de Baja California. (1957). *Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Baja California*. Periódico Oficial. Recuperado de:
http://sriagral.uabc.mx/Externos/AbogadoGeneral/Reglamentos/Leyes/01_LEY_ORGANICA_UABC_reforma_2010.pdf

Universidad Autónoma de Baja California. (1996). *Reglamento General de Estudios de Posgrado*. México. Recuperado de:
<http://sriagral.uabc.mx/externos/compilacionlegislativa/cluabc/9.%20reglamentos/9.9.pdf>

Universidad Autónoma de Baja California. (2003). *Maestría en Administración*. Facultad de Contaduría y Administración, Facultad de Contaduría y Administración, Escuela de Contabilidad y Administración, Escuela de Turismo. Recuperado de:
http://sriagral.uabc.mx/Secretaria_General/consejo/200310/mtriaadm.pdf

Universidad Autónoma de Baja California. (2014). *Modelo Educativo*. Recuperado de:
<http://www.uabc.mx/formacionbasica/modeloedu.html>

Universidad Autónoma de Baja California. (2015). *Maestría en Gestión de Tecnologías de la Información y la Comunicación*. Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales, Facultad de Ciencias Administrativas, Facultad de Contaduría y Administración. Recuperado de:
http://sriagral.uabc.mx/Secretaria_General/consejo/201505/04.pdf

Universidad Autónoma de Baja California. (2016). *Maestría en Educación*. Facultad de Pedagogía e Innovación Educativa, Facultad de Ciencias Humanas, Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales, Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales. Recuperado de:
http://sriagral.uabc.mx/Secretaria_General/consejo/201605/12.pdf

Universidad Autónoma de Baja California. (2018). *Estatuto Escolar de la Universidad Autónoma de Baja California*. Recuperado de:
<http://sriagral.uabc.mx/Externos/AbogadoGeneral/Reglamentos.html>

Universidad Autónoma de Baja California. (2019). *Plan de Desarrollo Institucional 2019-2023*. Recuperado de: http://www.uabc.mx/planeacion/pdi/2019-2023/PDI_2019-2023.pdf

Wood, K. (enero 27 de 2017). *The future of organizational learning*. EU: CATMEDIA. Recuperado de:
<http://blog.catmedia.com/the-future-of-organizational-learning>

Universidad Autónoma de Baja California

Coordinación General de Posgrado e Investigación

World Economic Forum (2018). Future of Jobs 2018. Centre for the New Economy and Society. Suencia:
World Economic Forum. Recuperado de <http://www3.weforum.org/>

Anexos

Índice de Anexos

1. Estudio de Pertinencia Social.
2. Estudio de Factibilidad académica y financiera.
3. Cartas Descriptivas de unidades de aprendizaje obligatorias y optativas.
4. Currículums de la planta docente.
5. Manual de Operación de la MTAO.
6. Manual de elaboración del trabajo terminal de la MTAO.



Estudio de Pertinencia Social del Programa de Maestría en Tecnologías para el Aprendizaje Organizacional

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA
CENTRO DE EDUCACIÓN ABIERTA Y A DISTANCIA, AGOSTO DE 2018



Dr. Juan Manuel Ocegueda Hernández
Rector

Dr. Alfonso Vega López
Secretario general

Dr. Miguel Ángel Martínez Romero
Vicerrector campus Mexicali

Dra. Mónica Lacavex Berumen
Vicerrectora campus Ensenada

Dra. María Eugenia Pérez Morales
Vicerrectora campus Tijuana

Dra. Patricia Moctezuma Hernández
Coordinadora General de Posgrado e Investigación

Dra. Yessica Espinosa Díaz
Coordinadora del Centro de Educación Abierta y a Distancia

Estudio de Pertinencia Social

Programa de Maestría en Tecnologías para el Aprendizaje Organizacional

Contenido

1. Presentación	4
2. Introducción	7
3. Antecedentes	8
4. Fundamentación	14
5. Justificación	18
6. Objetivo general	20
6.1 Objetivos específicos	20
7. Aspectos Metodológicos (sujetos, instrumentos y procedimientos)	21
7.1 Sujetos de investigación	21
7.2 Muestreos e instrumentos de medición	24
8. Situación de la educación superior en México	28
8.1 Oferta educativa	30
8.2 Clasificación de materias y áreas de especialización	42
9. Resultados	44
9.1 De los egresados de las carreras en estudio	44
9.2 De los empleadores	58
9.2.2 Resultado y análisis de las entrevistas a profundidad	70
10. Hallazgos y discusión de los resultados	73
11. Conclusiones y recomendaciones	75
11.1 Conclusiones	75
11.2 Recomendaciones	75
12. Referencias Bibliográficas	77

1. Presentación

Durante los últimos años los cambios sociales, económicos y tecnológicos acontecidos en el mundo se han caracterizado por incluir elementos que hacen que cualquier individuo u organización, independientemente del lugar donde se localicen, formen parte de sociedades interconectadas o globalizadas. Las formas de interacción entre los actores sociales y el resto del mundo presentan un mayor uso y demanda de la tecnología, en particular los relacionados con las telecomunicaciones, las cuales facilitan la transferencia de información, así como la comercialización de productos que por sus similitudes son universalmente demandados. Sabemos, que las tecnologías de información y comunicación (TIC) ofrecen un sinnúmero de ventajas y beneficios, pero también imponen desafíos derivados de sus veloces avances y sus impactos a todos los aspectos de la vida cultural, social, educativa, política y económica.

Dado el alcance de las TIC para el escenario educativo, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) en su Informe “La Renovación de la Visión de las Sociedades del Conocimiento para la Paz y el Desarrollo Sostenible” nos ofrece una perspectiva sobre la importancia y la necesidad de construir sociedades del conocimiento con equidad y desarrollo humano y sostenible y no solo mediante el exclusivo desarrollo de la infraestructura tecnológica. Asimismo, puntualiza que en estas sociedades de conocimiento se deben reconocer la diversidad, abatir la excesiva mercantilización del conocimiento y, no reducir el conocimiento a la mera difusión de información y contenidos culturales. Pero, sobre todo, y desde la perspectiva del desarrollo humano, las sociedades del conocimiento deben buscar la integración del conocimiento a la vida de las personas mediante procesos de aprendizaje y de adquisición de habilidades a fin de desarrollar el pensamiento analítico y crítico (UNESCO, 2015).

La UNESCO con su renovada visión de la sociedad del conocimiento centrada en los seres humanos y sus procesos de aprendizaje, en su origen, considera que la información y el conocimiento en las sociedades a la luz de sus avances tienen que contribuir en el empoderamiento de las personas y su bienestar; el aprendizaje es el que permite el desarrollo de capacidades para acceder, crear y producir conocimientos; el conocimiento es el producto de la apropiación y generación de un conjunto de ideas, que estructuradas lógicamente permiten construir información para transformar la sociedad; y la educación es el proceso que facilita el aprendizaje o adquisición de conocimientos, habilidades, valores, hábitos y creencias.

Para la UNESCO el acceso al conocimiento por medio del aprendizaje y de la educación formal e informal, apoyado en las TIC como herramienta facilitadora de la navegación en entornos de información y comunicación digital constituyen los componentes para que las personas adquieran conocimientos que las empoderen así mismas, a fin de que logren su desarrollo personal y alcancen su bienestar social; acentuándose que *son las personas las que transforman las sociedades y no las tecnologías* (p.9). Empero, *la incógnita es cómo la sociedad debe organizar el acceso a la*

información a la par del estímulo a la creación y producción de conocimiento (p.6). Esta interrogante nos coloca ante complejos desafíos que requieren de una participación y efectiva de la sociedad, el gobierno, la empresa y la academia para que desde sus ámbitos de competencia aporten soluciones innovadoras que conduzcan a la *creación de sociedades de conocimiento donde predomine la paz, la justicia, la equidad y el desarrollo sostenible* (p.5).

En ese contexto, y desde el papel de la educación que también se ha visto impactada por la tecnología, el replanteamiento de las bases educativas para la transformación de las sociedades hace cada vez más apremiante la necesidad de contar con propuestas educativas innovadoras que coadyuven a procesos formativos que promuevan la capacidad de los individuos para utilizar herramientas y fuentes digitales en la construcción de conocimiento, la creación de contenido multimedia, la comunicación con otros y la capacidad crítica en contextos virtuales y, sobre todo, el establecimiento de acciones sociales constructivas (Martin, 2008, p.172; Thomson et al., 2014, p. 156).

Lo anterior, exige un fuerte compromiso para las Instituciones Educativas (IE) en todos los niveles, en el caso particular de las Instituciones Educativas de Educación Superior (IES) porque desde una práctica educativa innovadora, sin descuidar, la atención de las necesidades y requerimientos de formación profesional presentes y futuras tienen que coadyuvar al cambio, transformación y progreso de las sociedades.

En este marco la Universidad Autónoma de Baja California (UABC), se ha caracterizado por ser una institución que responde y atiende las demandas de su contexto y sus actores. La UABC ha demostrado, desde su constitución, una vocación de servicio que se adecúa a los cambios internacionales, nacionales y regionales. De esta manera la recuperación de las necesidades de los sectores social, empresarial, educativo y gubernamental es el punto de partida para la sustentación de las propuestas de revisión y adecuación de los programas que oferta actualmente; al mismo tiempo que sirve como soporte para la fundamentación y generación de nueva oferta educativa.

En la búsqueda por mejorar la relación entre el nivel de preparación de los profesionistas y el perfil demandado por los sectores social y productivo, se están realizando diversos estudios como parte de las acciones definidas en el **Plan de Desarrollo Institucional 2015-2019**, y puntualizadas en los **Apartados VI Políticas generales para el cumplimiento de la misión y el logro de la visión 2025 y VII Programas institucionales y sus objetivos**. En el primer apartado referido se plantea que para contribuir al cumplimiento de la misión y al logro de la visión 2025, el Plan de Desarrollo Institucional considera 35 políticas generales, destacándose la **Política 1. Que busca asegurar que la ampliación y diversificación de la oferta educativa se sustente en estudios de necesidades del desarrollo social y económico de Baja California** (UABC-PDI, p.137). En tanto, el Apartado VII Programas institucionales y sus objetivos, el **Programa 1. Oportunidades educativas plantea los OBJETIVOS: (a) Ampliar y diversificar las oportunidades educativas para propiciar que un mayor número de jóvenes pueda realizar sus estudios en la Universidad; y (b) Responder a necesidades de formación de profesionales e intereses educativos de adultos** (UABC-PDI,

p.141). Así la UABC refrenda el compromiso de continuar con los esfuerzos tendientes a generar oportunidades de formación en condiciones de equidad.

Hoy la UABC cuenta con una amplia oferta educativa de calidad la cual ha sido producto de la identificación de áreas disciplinarias y su articulación con las demandas entre los ámbitos sociales y productivo-económicos y, en las que se centran las tareas universitarias en el entorno geográfico nacional, estatal y regional.

Es oportuno hacer mención en particular a la nueva oferta educativa de posgrado de la UABC con enfoque interdisciplinar y en la modalidad a distancia. Iniciativas que, por un lado, buscarán desarrollar la capacidad para producir nuevos conocimientos en campos específicos que se sostienen de los aportes de otras disciplinas y que al converger aportan soluciones y propuestas innovadoras que contribuirán al desarrollo humano y de las organizaciones, y por otro, la educación a distancia que brindará la oportunidad de acceder a una formación a través de las tecnologías de la información y la comunicación, y de su empleo por medio de nuevos procesos de aprendizajes en ambientes virtuales. También es necesario mencionar que, no obstante, la importancia de los avances en oferta y cobertura educativa, aún existen sectores sociales y productivo-económicos que demandan a esta Universidad nuevos perfiles profesionales en los niveles de licenciatura y de posgrado en **disciplinas que permitan a las organizaciones su desarrollo, así como su promoción y mantenimiento de la calidad y de altos niveles de competitividad.**

En este contexto, la **Universidad Autónoma de Baja California**, y en particular, el **Centro de Educación Abierta y a Distancia** mediante el presente **Estudio de Pertinencia Social del Programa de Maestría en Tecnologías para el Aprendizaje Organizacional** buscarán dar respuesta a las necesidades sociales y de los mercados laborales formando maestros que generen nuevas formas de aprendizajes para que las organizaciones alcancen la efectividad en la gestión de sus procesos con base en la transmisión de conocimientos y la capacitación, asegurando elevar el desempeño individual y colectivo de los recursos humanos, así como el organizacional, de tal forma, que sean agentes de cambio y promotores del desarrollo de las organizaciones del Estado y el país.

Este estudio se promovió por el Doctor Juan Manuel Ocegueda Hernández, Rector de la Universidad Autónoma de Baja California, el Doctor Alfonso Vega López, Secretario General, la Doctora Patricia Moctezuma Hernández, Coordinadora de Investigación y Posgrado y la Doctora Yessica Espinosa Díaz, Coordinadora del Centro de Educación Abierta y a Distancia. La realización del estudio estuvo a cargo de la Doctora Ma. del Carmen Alcalá Álvarez, Profesora de Tiempo Completo de la Facultad de Economía y Relaciones Internacionales, el cual se llevó a cabo durante los meses de abril a julio de 2018.

**Centro de Educación Abierta y a Distancia
Mexicali, Baja California. Agosto, 2018.**

2. Introducción

Vivimos tiempos en los cuales es cada vez más apremiante la necesidad de contar con propuestas educativas innovadoras que coadyuven a procesos formativos para mejorar la calidad de la educación y ampliar oportunidades de ascenso social y laboral a los egresados universitarios en general y los jóvenes en particular; la formación profesional universitaria requiere: que el currículo según el campo disciplinar dé respuesta a las necesidades y demandas presentes y futuras de los sectores sociales o productivos; de la inclusión de las TIC no solo como fuente de acceso a la información sino como soporte y fuente para la creación de conocimiento; de proveer conocimientos, habilidades y valores específicos que sitúen a los egresados en los espacios de su quehacer profesional; y de proporcionar elementos cognitivos, de conciencia social y de fomento a la convivencia y a la tolerancia que les aseguren el desarrollo de patrones de conducta que incidan favorablemente en el contexto dentro del cual se desempeñen profesionalmente.

A las anteriores consideraciones se incorporarán la relevancia y los retos que conciernen a las disciplinas; ya que éstas a la luz de sus aportes constituyen y sostienen a los sectores, por ello, es necesario precisar cómo han evolucionado, cuáles son sus tendencias actuales, pero, sobre todo, qué tan estratégico les resulta la formación de capital humano para su impulso y desarrollo. De manera, que este conjunto de elementos debe constituirse en criterios o variables sobre las cuales se tomen las decisiones de modificación y actualización de planes de estudios, así como de la creación de nuevos programas educativos.

Con el Estudio de Pertinencia Social de la Maestría en Aprendizaje Organizacional que aquí se presenta no solo se buscará cubrir los aspectos antes mencionados, sino que como propuesta de nueva oferta educativa interesa identificar los aspectos que le darán soporte a la formación de los estudiantes; en este sentido, se alude al carácter interdisciplinar del Aprendizaje Organizacional y su impacto en el desarrollo organizacional de cualquier ente, de naturaleza empresarial, social, gubernamental y académica.

Este estudio partió de tres consideraciones: primera, la propuesta de una maestría en una disciplina que se sitúa en la confluencia de numerosos campos de investigación como la psicología, la sociología, la economía y la administración (Dogson, 1993); segunda, la impartición del programa en línea; y tercera, la utilización de las TIC como herramientas para facilitar el aprendizaje, creación y gestión del conocimiento.

Desde las anteriores consideraciones y con apego en la metodología institucional se estuvo en las condiciones de avanzar y desarrollar cada una de las partes que componen este Estudio de Pertinencia Social, cuyo objetivo general consistirá en identificar y evaluar las necesidades presentes y futuras de los sectores social, empresarial, gubernamental y educativo en materia de demanda de Maestros en Aprendizaje Organizacional en el Estado de Baja California.

El punto de partida la definición de Aprendizaje Organizacional y su estado de avance tanto científico (disciplinar) como práctico. Posteriormente se establecen los elementos que fundamentan el estudio y los objetivos de este. Se continúa con la descripción metodológica especificando sujetos, muestreos, instrumentos y procesamiento y análisis de la información.

La recopilación de información a través de fuentes primarias y secundarias permitió llevar a cabo tres análisis fundamentales para determinar la Pertinencia Social de la Maestría en Aprendizaje Organizacional y de la oferta educativa de la UABC. En el primero se presenta el análisis sobre la situación de la oferta educativa a nivel de posgrados en las áreas que las que convergen el aprendizaje organizacional. Posteriormente, se examinan las preferencias vocacionales de los aspirantes para el programa, donde las apreciaciones y experiencias que se tienen sobre la formación en cuestión (se incluyeron 12 perfiles profesionales), el ejercicio profesional y las expectativas laborales, se convertirán en pilares para el diseño de la nueva propuesta curricular.

Finalmente, a través de un acercamiento empírico se desarrolla un análisis de la demanda de profesionales en las organizaciones. En este punto es posible, no solo determinar la demanda de profesionales, sino también recuperar información cualitativa -a través de un acercamiento directo con varios actores involucrados- sobre los conocimientos, habilidades, destrezas y valores que los maestros en Aprendizaje Organizacional deben poseer a fin de garantizar el desarrollo de sus competencias profesionales; así como de sus apreciaciones sobre las dinámicas y tendencias de los mercados laborales.

3. Antecedentes

El presente Estudio de Pertinencia Social del Programa de Maestría en Aprendizaje Organizacional exigió el acercamiento a la disciplina para conocer su campo de aplicación, origen y evolución como preámbulo al desarrollo de las etapas que lo integran.

Aprendizaje Organizacional: Sus definiciones

En los últimos años los estudios sobre aprendizaje organizacional han cobrado relevancia. Desde diversas disciplinas como la psicología, la sociología, la economía y la administración se han planteado modelos explicativos del fenómeno. Pero **¿qué es el aprendizaje organizacional?** El diccionario de recursos humanos: organización y dirección (Fernández, 1999) define el Aprendizaje Organizacional como “la habilidad organizacional consistente en crear, adquirir y transferir conocimientos, lo que se traduce en un cambio en el comportamiento organizacional. Este cambio puede consistir en una modificación de las reglas y procedimientos existentes, una modificación de los objetivos, políticas y normas, o bien una modificación de los principios y valores fundamentales de la organización”.

Dos de los pensadores más destacados sobre aprendizaje organizacional Argyris y Schön (1978) refieren que “el conocimiento organizacional es adquirido y desarrollado a través de las personas y almacenado en la memoria colectiva”.

Fiol y Lyles (1985), conciben al aprendizaje organización como “el proceso que emplea el conocimiento y el entendimiento orientado al mejoramiento de las acciones”.

Para Peter Senge (1992) en su perspectiva sistémica, establece que en el aprendizaje organizacional “la clave para que una organización aprenda radica en la comprensión global de la misma y de las interrelaciones entre sus partes componentes”.

Por su parte Nonaka y Takeuchi (1996), definen que aprendizaje organizacional es “el proceso mediante el cual, organizadamente, se amplifica el conocimiento creado por los individuos y se cristaliza como parte del sistema de conocimientos de la organización”

Del Rio y Santisteban (2011) lo definen como un “proceso mediante el cual las entidades, grandes o pequeñas, públicas o privadas, adquieren y crean conocimiento, a través de sus trabajadores, con el propósito de convertirlo en conocimiento institucional, que le permita a la organización adaptarse a las condiciones cambiantes de su entorno o transformarlo”.

Martínez y Ruiz (s.f.) a partir de una revisión teórica llegan a la conclusión de que:

El aprendizaje es el proceso que transforma la información en conocimiento. Dicho conocimiento se acumula y codifica en mapas cognitivos y modelos mentales, modificando en ocasiones los ya existentes, desarrolla la memoria y la experiencia, detecta los errores y los corrige a través de la acción organizativa, y se introduce en las rutinas. Lo lleva a cabo la propia organización y sus integrantes, individuales o grupales, y le afectan factores relacionados con ellos, con el contexto organizativo y con el entorno. Sus resultados le permiten mejorar su actividad, su dotación de recursos y capacidades, y alcanzar y mantener ventajas competitivas (p.2).

En estas y otras definiciones del AO, independientemente de la perspectiva teórica de los autores y sus hallazgos empíricos, destacan la importancia de transformar la información en conocimiento, siendo este más valioso cuanto más adecuada sea la gestión del conocimiento y el propio proceso de aprendizaje organizativo (Del Rio y Santisteban, 2011). Además, es importante no perder de vista que lo más valioso de las organizaciones son las personas, el conocimiento se encarna en ellas, y es decisivo para que éstas logren el desarrollo organizacional, productivo y económico.

La intención de recuperar algunas de las definiciones cumple dos propósitos, primero responder la pregunta inicial de ¿Qué es el aprendizaje organizacional?; segundo plantear una pregunta nueva ¿Cómo habrá de conceptualizarse el AO en el Programa de Maestría? Pregunta que habrá de responderse en la etapa de diseño curricular. Y con la pretensión de enriquecer las

reflexiones y discusiones que surgirán para dar respuesta, se considera oportuno además de situar al aprendizaje como el componente que permite el desarrollo de capacidades para acceder, crear y producir conocimientos que permitan a las personas y las organizaciones, adaptarse o transformarse; retomar la reflexión sobre el aprendizaje que presenta Peter Senge (1992). Él dice que:

El verdadero aprendizaje llega al corazón de lo que significa ser humano, a través del aprendizaje nos recreamos a nosotros mismos, a través del aprendizaje nos capacitamos para hacer algo que antes no podíamos, a través del aprendizaje percibimos nuevamente el mundo y nuestra relación con él, a través del aprendizaje ampliamos nuestra capacidad para crear, para formar parte del proceso generativo de la vida (p.24).

Este pensamiento tan peculiar hace sentido con la Misión y Modelo Educativo de la UABC sustentado en una filosofía sobre el aprendizaje a lo largo de la vida, y desde el cual los egresados de la Maestría en Aprendizaje Organizacional tendrán que responder a las necesidades de aprendizaje de todas las personas y las organizaciones en los distintos entornos donde se desempeñen profesionalmente.

Aprendizaje Organizacional: Origen y Evolución

La literatura sobre Aprendizaje Organizacional marca su origen a principios del siglo pasado y señala a Frederick Taylor y Max Weber como los primeros precursores del tema. El primero en su teoría de la administración científica esbozó la idea de las organizaciones como sistemas de aprendizaje, y el segundo, en sus estudios acerca de la organización burocrática orientados a profesionalizar el trabajo con el fin de prestar una atención homogénea, justa y eficaz, en el desarrollo de estos conceptos dejó a la vista aspectos para una comprensión mejor de la forma que tiene una organización de aprender.

Posteriormente, se menciona que, en las décadas de los años 30 y 40, Elton Mayo a partir de sus estudios empíricos en empresa, planteó la importancia de las relaciones humanas y la relevancia de los factores tecnológicos a la hora de comprender adecuadamente el comportamiento del individuo en la organización, sentado un precedente hasta ese momento, en incipiente estado del arte del AO.

Autores como Ramírez (*s.f.*) menciona que en la década de los 50 las investigaciones socio-técnicas del Instituto Tavistock sobre las organizaciones, el trabajo y la tecnología arrojaron entre otras tesis, “que los sistemas de producción requieren de una organización tecnológica (equipos y procesos) y de una organización social que contemple las personas que realizan el trabajo”; en este planteamiento, se aprecia la influencia de economía con la incorporación de los temas de los sistemas productivos y de la combinación de los factores de la producción.

Posteriormente, la incorporación del análisis de las curvas de aprendizaje¹ que al aplicarse a nivel organizacional amplió las directrices en el estudio del AO. El empleo de las curvas de aprendizaje en la empresa hizo que se tomara conciencia de que el tiempo invertido y la cantidad de errores cometidos decrece a medida que se adquiere habilidad y experiencia en el trabajo que se desempeña o en el producto que se fabrica (Ramírez, s.f.). Mientras que en enfoque economicista las curvas de aprendizaje se aplicaron al tiempo y al costo de la producción, es decir, si la empresa lleva más de un periodo produciendo un bien aprende a producirlo mejor, se hace un *know how* del proceso productivo, lo que se convierte en una disminución del costo unitario a medida que aumenta la producción acumulada (Mankiw, 2014).

Hasta ese momento el AO no era tratado como un concepto independiente en el mundo científico y en la literatura especializada. Los estudiosos reconocen que March y Simon en su obra "*Organizations*" publicada en 1958 dieron lugar a un giro paradigmático sobre el enfoque de la organización burocrática propuesto por Max Weber; confrontando empíricamente que la teoría convencional de la organización estaba en contraposición a los cambios procedentes también de nuevos sistemas de información y comunicación (Estrada, 2006). Estrada (2006) destaca que estos autores plantearon que las organizaciones deben interpretarse dinámicamente desde la teoría de la evolución natural, como entes vivos, con preocupaciones permanentes por sobrevivir, crecer y desarrollarse; donde los procesos de aprendizaje son clave.

Pero ¿qué pasa en las organizaciones? desde el punto de vista de Simon una organización se desenvuelve entre una colección de opciones frente a situaciones, temas y sentimientos problemáticos que buscan soluciones ante situaciones conflictivas y donde se hacen necesarias las decisiones o la búsqueda de tópicos que pueden llegar a ser respuestas; en las organizaciones, aquellos encargados de tomar decisiones están siempre en un trabajo de búsqueda (en Estrada, 2006 p.149). Lo que también se recupera en esta visión es la necesidad de las organizaciones de crear conocimientos nuevos.

Por otra parte, Cyert y March en su obra "*Una Teoría Conductual de la Firma*" publicada en 1963, marcaron una nueva dirección y un nuevo enfoque al centrar su estudio en el funcionamiento y en la dinámica de las organizaciones, así como en el comportamiento de los grupos y los individuos dentro de ellas. Suponen que como la organización es un sistema cooperativo racional, los objetivos solamente se alcanzan si las personas que la componen coordinan sus esfuerzos con el fin de alcanzarlos; y descartan el esfuerzo individual.

Otros contemporáneos fueron Cangelosi y Dill quienes fueron los primeros en acuñar el término, el cual apareció en título de su obra "Aprendizaje Organizacional" publicada en 1965. Garzón y Fisher (2008) refieren que estos autores, basados en la Teoría de las Contingencias,

¹ El término de curvas de aprendizaje emergió del campo de la Psicología y fue acuñado por el psicólogo alemán Hermann Ebbinghaus durante su investigación sobre la memoria y la memorización en el Siglo XIX (Riquelme, s.f.).

propusieron el modelo conceptual “adaptación-aprendizaje” que explica por qué sólo algunas instituciones sobreviven a las exigencias de sus entornos a través del tiempo (p.201).

En la década de los 70 y en especial la de los 80, el interés por el estudio del aprendizaje organizacional comenzó a repuntar y se desarrollaron diferentes perspectivas teóricas como: proceso de adaptación, conjunto de significados compartidos, relación entre proceso y resultados, y resultado de la experiencia institucional (Ramírez, s.f.).

La última década del siglo XX es la que los estudiosos reconocen como de consolidación del término Aprendizaje Organización y de las teorías sobre la gestión del conocimiento al conquistar las portadas y los mejores espacios de las publicaciones especializadas en teoría organizacional, en negocios y en administración (Garzón y Fisher, 2008, p.201). Y esta revolución de pensamiento tuvo como artífices a Peter Senge con la publicación de su libro “La quinta disciplina: el arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje” en 1992 y la edición, en 1991, de un número monográfico de la revista “*Organizations Science*” dedicado al tema del aprendizaje organizacional (p.202).

En definitiva, el auge en el estudio del AO y posteriormente, en la Gestión del Conocimiento (GC) fueron productos de las condiciones y fenómenos gestados en el entorno, como citó la revista *Strategic Management Journal* (en Garzón y Fisher, 2008, p.202) generalizando, cuatro factores: el incremento en la tasa de difusión y cambio tecnológico, la era de la información, el incremento en la intensidad del conocimiento y la emergencia de una retroalimentación positiva de la industria. Este último punto fue crucial, por lo exitoso del modelo de producción de las empresas japonesas con respecto al modelo de producción de las empresas norteamericanas en su pugna por los mercados.

Los estudiosos del AO iniciaron el presente siglo planteando temas de investigación que seguramente algunos están resueltos, discutiéndose y otros continúan sin abordarse, pero que se hace necesaria su referencia y consideración en el análisis de las líneas de investigación que soportarán al Programa de Maestría en Aprendizaje Organizacional, y que desde sus avances y hallazgos se contribuirá al desarrollo de las organizaciones en el Baja California y en país.

Tomando como referencia los trabajos de Castañeda Vince, Sutcliffe y Olivera (2002), García y Aragón (2003), Castañeda (2004), Pérez y Dressler (2008), Pons Pérez, et al (2017) se citan las líneas y temas de discusión siguientes: Los aprendizajes en el puesto de trabajo y sus implicaciones en el diseño de ambientes de aprendizaje, tanto reales como virtuales; El estudio del por qué el aprendizaje no ocurre a pesar de que se diseñen ambientes para ello; Los niveles de aprendizaje; El debate sobre si el aprendizaje implica cambios a nivel cognitivo y/o conductual; La relación entre aprendizaje y desaprendizaje; La representación del aprendizaje organizacional; La transferencia del conocimiento; Memoria organizacional; Errores en el aprendizaje; Aprendizaje en grupos; Cultura, poder y aprendizaje; Los procesos de aprendizaje a nivel grupal; Aprendizaje en equipos virtuales; Distribución de conocimiento entre los miembros de un grupo; La relación entre aprendizaje basado en la acción y aprendizaje cognoscitivo; Poder, política, emociones, ética y sus relaciones con aprendizaje organizacional; La naturaleza del aprendizaje y del conocimiento; Los procesos sociales del aprendizaje organizacional; La gestión del conocimiento, aprendizaje y sus fronteras; Estrategia,

competitividad y aprendizaje; Aspectos metodológicos del aprendizaje organizacional; La interconexión entre los niveles de aprendizaje individual, grupal y organizacional; La diferenciación entre aprendizaje organizacional y la organización que aprende; y en la misma línea, entre aprendizaje organizacional y gestión del conocimiento.

Respecto a las líneas de investigación sobre AO y el uso de las TIC se puede referir que los esfuerzos se están orientando al diseño de modelos para el aprendizaje organizacional, la gestión de la información y el conocimiento a través del desarrollo de plataformas *e-learning* y de dispositivos hipermediales (De La Riestra, 2011; Zabaleta de Armas, et al., 2016; Katz, 2018).

Todo lo referido, permite constatar que el aprendizaje organizacional es un campo de investigación y de práctica profesional con un potencial de desarrollo, el cual se centra en las capacidades de las personas y en los procesos de aprendizaje como factores clave en el desarrollo de las organizaciones.

4. Fundamentación

El tema capital humano ha adquirido protagonismo como fuente de diferenciación de una organización frente a otra (Garzón y Fisher, 2008); las personas, sus conocimientos y su capacidad de innovar hacen la diferencia. La valorización de las personas como factor estratégico representa un importante reto para las organizaciones porque tienen que encontrar las condiciones y los medios adecuados que favorezcan los flujos de conocimiento, el uso de las TIC y de los sistemas de información en forma efectiva, el incremento de las capacidades de aprendizaje y de innovación y la socialización de saberes entre los empleados y la organización.

El aprendizaje permite que las organizaciones desarrollen esas capacidades de crear, organizar y procesar información propia y de otras fuentes para generar conocimientos individuales, colectivos, organizacionales e interorganizacionales que les permitan alcanzar la efectividad en la gestión de sus procesos asegurando elevar el desempeño individual y colectivo, así como el organizacional.

Pero ¿Cuáles son los retos que la dinámica económica les impone a las organizaciones y empresas? y ¿Qué papel juegan la UABC como formadoras de capital humano? La primera pregunta tiene relevancia porque las organizaciones continuamente están inmersas en procesos adaptación y cambio que les imponen su entorno. La segunda radica su importancia en la capacidad de la UABC para desarrollar experiencias positivas con relación a procesos de aprendizajes derivados de su propia misión formativa e investigativa y de su compromiso con la sociedad.

Tales cuestionamientos deberán responderse tomando en consideración entre otros factores la realidad de la economía mundial actual y de las dinámicas competitivas de los países y las empresas, debido a que la nueva propuesta educativa por el campo disciplinar al que pertenece está estrechamente relacionado con el mejoramiento de las empresas y las organizaciones para que logren su eficiencia y competitividad.

Desempeño económico mundial

De acuerdo con el Banco Mundial (BM) en su reporte sobre Las Perspectivas de la Economía Mundial (2018) se vislumbran una expansión menos uniforme de la economía mundial y con crecientes tensiones comerciales. El pronóstico de crecimiento mundial alcanzará el 3,9% en 2018. Entre las economías avanzadas, se están ensanchando las divergencias del crecimiento entre Estados Unidos (2,9% en 2018) por un lado y Europa (2,2% en 2018) y Japón (1,0% en 2018) por el otro (p.5 y 6). El crecimiento también es cada vez más desigual entre las economías de mercados emergentes y en desarrollo. Se proyecta que el crecimiento de América Latina experimentará un ligero aumento, de 1,3% en 2017 a 1,6% en 2018 y 2,6% en 2019 (p.7).

El BM refiere un contexto latinoamericano con un alza de los precios de las materias primas que continuarán brindando respaldo a los exportadores de la región, pero el empañamiento de perspectivas favorables asociadas a la complicación del panorama para grandes economías, debido a la constricción de las condiciones financieras y el ajuste necesario de las políticas (Argentina); los persistentes efectos de las huelgas y la incertidumbre política (Brasil); y las tensiones comerciales y la prolongada incertidumbre que rodea la renegociación del TLCAN y el programa de políticas del nuevo gobierno (México). Las perspectivas de Venezuela, que está sufriendo un colapso drástico en la actividad y una crisis humanitaria (p.7).

De acuerdo con lo proyectado por el Banco Mundial, la economía mexicana podría conseguir una expansión de 2.3% este año. Esta tasa muestra un ligero aumento al pronóstico anunciado a principio de año de 2.1%, el cual sigue siendo menor al 2.5% estimado en enero de 2017. El organismo atribuye el repunte al retorno de la inversión privada y al aumento de las exportaciones; no obstante, el bajo nivel de las ventas minoristas y la escasa confianza de los consumidores que sugiere una moderación en el consumo privado (BM, 2017 y 2018).

Un tema que nos mantiene en expectativa es la renegociación del Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos y Canadá por los efectos a nuestra economía, el BM plantea que, si los resultados serán adversos, el crecimiento de México podría verse perjudicado, y la intensificación del proteccionismo comercial de Estados Unidos y China podría tener efectos negativos para América Latina y el Caribe. Además, en su momento, añadían el riesgo interno en vistas de la elección presidencial de julio de 2018.

Posición competitiva de México y de Baja California

El tema de la competitividad es uno de los más importantes para los países y sus economías. Revela la capacidad que tiene una empresa o país de obtener rentabilidad en el mercado en relación con sus competidores. Los factores que determinan la competitividad apuntan a los precios, la calidad del producto y de los procesos productivos, la diferenciación del producto, la innovación, la investigación y desarrollo (I+D), la gestión del conocimiento y el uso de las TIC entre otros aspectos.

La construcción de índices para medir la competitividad ha permitido tener un referente comparativo de los avances y retrocesos de un país con respecto a otro. Además, los resultados reflejan lo efectivo de las políticas públicas y estrategias implementadas para el desarrollo competitivo y económico de las empresas y los países.

El Índice de Competitividad Agregada (ICA), realizado por el Instituto para el Desarrollo Gerencial (IMD, por sus siglas en inglés) mide la capacidad de 63 economías para proveer un ambiente en el que las empresas puedan competir. Esto se mide a través de 340 variables, divididas en cuatro factores: (1) desempeño económico; (2) eficiencia gubernamental; (3) eficiencia empresarial; e (4) infraestructura.

En el Anuario de Competitividad Mundial 2018, México descendió 3 peldaños y pasó a ocupar la posición 51. Es la posición más baja que el país ha tenido desde su inclusión en el año 1997.

El IMD expone que este descenso es resultado del empeoramiento de las percepciones sobre la calidad de las instituciones y la legislación empresarial, en particular la dificultad para iniciar negocios y algunos aspectos del gobierno corporativo.

Los resultados en los cuatro factores fueron: en desempeño económico se perdieron 5 posiciones, pasando del lugar 30 al 35; en eficiencia gubernamental descendió del 51 al 54; en eficiencia empresarial retrocedió del 36 al 48, y en el de infraestructura se mantuvo en el lugar 55.

Estos factores se desagregan y arrojan otras clasificaciones. La educación fue el rubro en el que peor se posicionó México (62), comercio internacional (60), marco social (56) y marco institucional (55).

Por otra parte, se destacan las posiciones logradas en los rubros de variables como empleo (17), inversión internacional (20), precios (26) y mercado laboral (29).

Los países que en la clasificación general lograron las primeras posiciones fueron a la cabeza Estados Unidos y le siguieron Hong Kong, Singapur, Países Bajos, Suiza, Dinamarca, Emiratos Árabes Unidos, Noruega, Suecia y Canadá.

De los países de América Latina Chile es el mejor posicionado y mantuvo su posición 35. En el resto de los países latinoamericanos los resultaron fueron: Perú pasó de la 55 a la 54, ascendiendo una posición; Colombia perdió 3 peldaños de la 54 a la 58; Argentina pasó de la 58 a la 56, subiendo 2 lugares; Brasil de la 61 a la 60, avanzó una posición. Venezuela se mantuvo en la posición 63.

Por otra parte, en el ámbito nacional, la competitividad de las entidades federativas también es clasificada. Existen diversas metodologías propuestas por organismos privados y IES que la miden. Los datos que se presentan son los publicados por el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO) en su edición bianual 2016 que es la más reciente entre las otras fuentes.

El IMCO en su Índice de Competitividad Estatal mide la capacidad de las entidades federativas para atraer y retener talento e inversiones, lo que se traduce en mayor productividad, y bienestar para sus habitantes. Este Índice se divide en 10 subíndices, los cuales agrupan 89 variables. Los subíndices son: derecho, medio ambiente, sociedad, político, gobierno, mercado laboral economía, precursores, relaciones internacionales e innovación.

En el Índice de Competitividad Estatal 2016, reporta que entre 2012 y 2014 las primeras 10 posiciones las ocupan Ciudad de México, Aguascalientes, Nuevo León, Colima, Querétaro, Sonora, Coahuila, Jalisco, Sinaloa y Yucatán. Las dos primeras entidades no registraron movimientos en sus posiciones. Sonora tuvo un avance significativo, pasó de la posición 10 a la 6. El resto de las entidades tuvieron movimientos entre un rango de 2 a -1.

En Baja California la dinámica competitiva se ha desacelerado de forma preocupante en los últimos años, en el periodo comprendido entre 2012 y 2014 perdió 8 posiciones y pasó a ocupar el

lugar 25. Es la posición más baja que la entidad ha tenido desde su inclusión en este índice, además fue la entidad que más posiciones descendió para el periodo medido.

El IMCO atribuye esta caída a los cambios de posiciones en el Subíndice Gobiernos impulsada por un retroceso de 56 a 48 en la calificación del Índice de Información Presupuestal Estatal y por un aumento en la proporción de hogares que se surtieron de agua por pipa (de 1.1 a 5.6%). En menor medida, el estado perdió cinco posiciones en el subíndice de Sociedad principalmente por el aumento de la tasa de suicidios de 3.5 a 5.1 por cada 100 mil personas y por la disminución de personas con acceso a alcantarillado de 89.8 a 87.7%.

Otros resultados por Subíndice que desfavorecieron fueron:

- Sistema de derecho confiable y objetivo. Los estados con las tasas de secuestros más altas en 2014 fueron: Tamaulipas (6.31), Morelos (5.53), Baja California (4.99), Tabasco (3.69), Guerrero (2.68), Michoacán (2.17) y Veracruz (1.64). Son los únicos que presentan cifras superiores a un secuestro por cada 100 mil habitantes.
- Manejo sustentable del medio ambiente. En 2014, seis estados (Baja California, Baja California Sur, Durango, Guerrero, Michoacán y Quintana Roo) exhibieron sobreexplotación de sus acuíferos al extraer volúmenes superiores a los recargados. Para el periodo 2001-2014, Baja California fue el estado que presentó la mayor pérdida anual promedio de superficie cubierta por árboles: 2.6%.
- Gobiernos eficientes y eficaces. Únicamente cuatro estados obtuvieron menos de 50 puntos en el Índice de Información Presupuestal Estatal 2014: Guanajuato (47), Michoacán (47), Baja California (48), y Quintana Roo (49).

Lo anterior, plantea la necesidad de llevar a cabo diversas acciones que requieren de la participación de los actores sociales para que desde sus ámbitos de competencia impulsen las capacidades competitivas buscando que en el menor tiempo posible estas se vean reflejadas en el desarrollo socioeconómico de nuestro estado y país. En el caso de la Universidad desde sus principales funciones sustantivas de docencia e investigación tiene un importante compromiso que asume con responsabilidad para dar respuesta a las exigencias actuales que enfrenta la entidad.

Formación en Aprendizaje Organizacional: Una primera aproximación

En México, el Aprendizaje Organizacional es un campo de investigación académica y de práctica profesional en desarrollo que demanda modelos propios de formación de recursos humanos. Los especialistas en AO que poseen una licenciatura o posgrado, en su mayoría se han formado en otro campo disciplinar, en particular, la administración y la educación.

En tales programas educativos dentro de sus líneas de investigación incluyen al aprendizaje organizacional, ofreciendo la opción al estudiante de desarrollar su trabajo terminal o tesis en esa

línea². Los contenidos curriculares están diseñados para formar en la disciplina en cuestión y no necesariamente ofrecen las materias requeridas para una especialización en aprendizaje organizacional.

El aprendizaje organizacional y la gestión del conocimiento son parte del ADN de las organizaciones y las empresas y como tal requieren de personas competentes para desarrollar y promover procesos de aprendizajes que mejoren la eficiencia. Como se observó las perspectivas de la economía mundial 2018 y, en consecuencia, los próximos años colocan a la economía mexicana y a la bajacaliforniana ante retos donde el capital humano tiene un rol fundamental.

La realidad de las organizaciones y las empresas en Baja California es compleja y la condición de frontera les añade retos adicionales. Para ellas el potencializar experiencias y saberes dentro de entornos propicios les permitirá desarrollar experiencias positivas con relación a procesos de aprendizajes, a fin de generar nuevas soluciones a los problemas existentes, agregado valor a los procesos de gestión que se llevan a cabo en las mismas.

El aprendizaje organizacional es uno de los mayores retos que se plantean para el desarrollo y la adaptación de las organizaciones y las empresas a lo largo de toda la vida, ahí el compromiso de la UABC por evaluar la pertinencia social para el Programa de Maestría en Aprendizaje Organizacional.

5. Justificación

A partir de las consideraciones hasta ahora señaladas los elementos que justifican el Estudio de Pertinencia Social de la Maestría en Aprendizaje Organizacional, a saber:

a. Necesidades de las organizaciones

Las organizaciones continuamente están en la búsqueda de nuevas formas o procesos que les permitan alcanzar su desarrollo organizacional, productivo y económico. El aprendizaje organizacional es considerado como uno de los factores clave para estos fines, porque contribuye a que se desarrollen como organizaciones inteligentes, que aprenden de sí y de su contexto. A partir de esta premisa, el profesionista que se forme en el programa de Maestría en Aprendizaje Organización formará parte de ese capital humano con las capacidades para responder a las necesidades y expectativas de las organizaciones y las empresas.

b. Necesidades de especialización de los egresados

² Véase apartado de oferta educativa.

Desde el punto de vista disciplinar y considerando que el aprendizaje organizacional se sitúa en la confluencia de numerosas disciplinas, como la psicología, la sociología, la economía, la administración (Dogson, 1993), además de las ingenierías y la pedagogía entre otras; el acercamiento a egresados de estos perfiles permitirá identificar en qué disciplinas requieren continuar su formación profesional, así como qué conocimientos, habilidades y destrezas les son requeridas y, a partir de ahí establecer la demanda para el nuevo programa de maestría.

c. Necesidades de incorporación de las TIC

Desde el campo de las TIC se están gestando estudios que reconocen cómo estos pueden usarse para apoyar el desarrollo de las organizaciones (Morgan, 1997; Galvis et.al.2006). La realidad es que las organizaciones están inmersas en tornos dominados por las TIC y entre sus requerimientos se encuentra que los empleados las manejen; en el perfil propuesto y desde la perspectiva del aprendizaje, este especialista debe encontrar en las TIC una herramienta de importante valor porque son herramientas que por su diseño, programación, pruebas, conversión, producción y mantenimiento, precisan de conocimientos y aprendizajes que permiten identificar problemas y establecer requerimientos de información necesarios en la solución de problemas que estén limitando o frenando el desarrollo de las organizaciones.

d. Necesidades en el entorno

En el fondo de las iniciativas de ampliar y diversificar la oferta educativa está el compromiso desde la educación superior de contribuir al desarrollo de las personas, la sociedad y la economía. Esta propuesta educativa, en particular, a través de sus egresados promoverá la generación de ambientes de aprendizajes más propicios para la cooperación social y la generación de alternativas para el desarrollo de las organizaciones y las empresas, cuales deberán verse reflejadas en una prosperidad social.

e. Necesidades de la propia universidad por coadyuvar a través de sus funciones sustantivas en el bienestar de la sociedad bajacaliforniana.

La UABC y en particular, el Centro de Educación Abierta y a Distancia buscan atender una demanda social por estudios de posgrado en el campo disciplinar del Aprendizaje Organizacional. Este programa educativo brindará la oportunidad de formación a egresados de diversas carreras profesionales como Administración de Empresas, Ciencias de la Educación, Docencia de la Matemática, Docencia en Lengua y Literatura, Asesoría Psicopedagógica, Traducción, Gestión Turística, Sociología, Psicología, Comunicación, Economía, Informática, Ingeniería en Computación, Ingeniería Industrial e Ingeniería en Mecatrónica, entre otras. Además, se atenderán las necesidades

manifestadas e identificadas por los futuros empleadores en el marco de los trabajos de este estudio, los cuales reconocen el papel relevante de la UABC en el desarrollo socioeconómico del Estado y el país.

6. Objetivo general

El objetivo general de este estudio de pertinencia social consiste en determinar cuáles son las necesidades sociales y del mercado laboral que se pueden atender a través de la apertura del Programa de Maestría en Aprendizaje Organizacional en la Universidad Autónoma de Baja California.

6.1 Objetivos específicos

Derivado de los propósitos, así como del objetivo general, la intención específica de este estudio es integrar todos los elementos necesarios en congruencia a la metodología propuesta, a saber:

- a) Analizar la oferta educativa en Aprendizaje Organizacional a nivel de posgrado en el ámbito nacional y regional.
- b) Analizar la estructura y características del mercado laboral para el Maestro en Aprendizaje Organizacional en Baja California.
- c) Identificar en los egresados de las carreras de Administración de Empresas, Ciencias de la Educación, Docencia de la Matemática, Docencia en Lengua y Literatura, Asesoría Psicopedagógica, Traducción, Gestión Turística, Sociología, Psicología, Comunicación, Economía, Informática, Ingeniería en Computación, Ingeniería Industrial e Ingeniería en Mecatrónica de la UABC sus preferencias para continuar con sus estudios de posgrado.

7. Aspectos Metodológicos (sujetos, instrumentos y procedimientos)

Los objetivos anteriores se alcanzarán mediante una propuesta metodológica de naturaleza cuantitativa y cualitativa. Esto por la naturaleza propia del estudio que precisa de examinar la oferta educativa en aprendizaje organizacional en los ámbitos nacional y regional, las necesidades sociales y del mercado laboral y las preferencias de los aspirantes por cursar el programa de Maestría en Aprendizaje Organizacional.

El análisis del mercado laboral se sustenta en una investigación de naturaleza exploratoria-descriptiva apoyada en técnicas cuantitativas y cualitativas. La investigación inició como exploratoria porque se necesitaba examinar un mercado laboral para un perfil profesional en una nueva disciplina en la UABC. Los primeros resultados permitieron sustentar una hipótesis a priori, la cual requeriría de especificar las necesidades de los futuros empleadores del maestro en aprendizaje organizacional.

La investigación descriptiva permitiría una medición de manera independiente de los elementos y las variables para describir cómo se encuentra el mercado laboral, pero, sobre todo, qué conocimientos, habilidades, destrezas y valores son los que los empleadores necesitan de este nuevo perfil.

La utilización de técnicas cualitativas y cuantitativas (enfoque mixto) permitió una perspectiva amplia y profunda de las necesidades de los empleadores, así como de los egresados.

7.1 Sujetos de investigación

Para este estudio, los sujetos de investigación se seleccionaron a partir de cumplir con ciertas características y se integraron en dos grupos; el primero con egresados y el segundo con empleadores (empresas y organizaciones).

Los egresados seleccionados fueron de las carreras de Administración de Empresas, Ciencias de la Educación, Docencia de la Matemática, Docencia en Lengua y Literatura, Asesoría Psicopedagógica, Traducción, Gestión Turística, Sociología, Psicología, Comunicación, Economía, Informática, Ingeniería en Computación, Ingeniería Industrial e Ingeniería en Mecatrónica de la UABC.

El acercamiento con los sujetos de investigación correspondiente al primer grupo se realizó mediante la solicitud a responder una **encuesta en línea**. En el segundo caso, la obtención de información se realizó a través de encuesta **en línea y en físico**, y **entrevista a profundidad**.

Las organizaciones y empresas participantes fueron representativas de los sectores sociales y productivos del Estado (véase tabla 7.1).

Tabla 7.1 Directorio de organizaciones y empresas participantes

Nombre de la empresa y/organización	Domicilio
INDUSTRIAS LA MESA DE TIJUANA S.A DE C.V.	Prolongación 5 de mayo 2483, col. Crosway Rosarito
TPE DE MEXICO S DE RL DEEN	Manzana 7 parque industrial Tecate
IMPORTACIONES MUFEL	Juan Ruiz Alarcón 1522 zona urbana rio Tijuana
MAM DE LA FRONTERA	Calle águila coronada 19403 baja maquila el águila Tijuana
BBVA BANCOMER	Paseo de los héroes 10200, zona rio. Tijuana
MORFAN	Calle Anáhuac 62 Fraccionamiento fortín de las flores
THERMO FISHER SCIENTITIC	Torre cosmopolita 8 y 9
INDUSTRIAS HUNTER	Calle Nordika, Parque industrial pacifico
BRADY	Parque industrial pacifico, guerrero negro 2 Tijuana
HISENSE	Blvd sharp playas de Rosarito
OCC MUNDIAL	Autopista México - Querétaro 3130 Tlanepantla
PC MANUFACTURING	Blvd. José de San Martín 15950
WEICH ALLY DE MÉXICO S DE RL DE CV	Calle Emiliano Flores 2471-A Cañón Del Padre Tijuana
INSTITUTO de la JUVENTUD DE BAJA CALIFORNIA	N/D
S&C PRODUCE S DE RL DE CV	Av. José María Pino Suarez 344 Ejido Uruapan
UABC EMPRENDEDORES	Blvd. De Los Lagos Valle Dorado
WICC SOLUTIONS S DE EL DE CV	Calle 15 471-B Zona Centro Ensenada
FACTORY1 GROUP	Alisos 113 Residencial Lomas 22810 Ensenada BC
ESTUDIO Y CIA	Blvd Ramírez Méndez 1495 Ensenada BC
INSTITUTO DE LA MUJER PARA EL ESTADO BC	Calle Sexta 1990 Colonia Obrera
ADUANCIO	Ryerson 1600-3 Zona Centro
TEEBLOX	Pórticos Ensenada
MTI SA DE CV	Calle Cuarzo Fraccionamiento Costa Azul Ensenada
GRUPO ORLANDOS	Luis Glez Ocampo 16 Colonia Piedras Negras Ensenada
SERVICIO NACIONAL DEL EMPLEO	Av. Del Puerto 351 Playas De Ensenada 355
HUBBELL LIGHTNING	Ave. Universitaria Internacional
AGENCIA DE PROYECTOS	Zona Urbana Rio 22010 Tijuana BC
PM PARDERGING	Av. Producción 5c Arque Industrial Finsa Otay
DELOITTE	Misión De San Juan 10643
GRUPO TRESS INTERNACIONAL	Plaza Otay
LABORATORIOS SEANTIBODIES	Calle Viñedos 4000 Parque Industrial El Bajío Tecate
GRUPO AFAL/CARL'S JR.	Paseo De Los Héroes 9911-B Zona Rio
BANCO BAJÍO	Zona Rio
HSBC	Blvd Sánchez Taboada Plaza Financiera
TECNICENTRO ROYAL SA DE CV	Blvd Aguacaliente 4558 Colonia Aviación
GRUPO SOLUCIONES EMPRESARIALES	Libramiento Oriente Sur Parque Industrial Pacifico
ZEDIAC AEROSPACE	Parque Industrial Pacífico
TYCO ELECTRONIC TEC	Av. Producción 20 Parque Industrial Internacional Tijuana
DINACAST	Valle De Los Cirios 16821

CARDINAL HEALTH	Calle 9 Sur Ciudad Industrial Otay
BOLSA DE TRABAJO UABC	Calzada Universidad 14415 Parque Industrial Otay
RETO STARTING	Bldv Agua Caliente Colonia Aviación 10611
TELORO SA DE CV	Zona Centro Av. Niños Héroes 22000
BANORTE	N/D
NORTH AMERICAN PRODUCTION SHARING	N/D

Fuente: Elaboración propia.

Las personas entrevistadas fueron representantes de organizaciones y empresas con cargos directivos en el área de gerencia y de recursos humanos, así como dueños de empresas.

Las entrevistas a profundidad se tuvieron una duración de una hora en promedio, y se realizaron en la segunda y cuarta semana de julio de 2018. La tabla 7.2 contiene los datos de los entrevistados. Es importante señalar que la elección de los entrevistados buscó tener la percepción desde la empresa, instituciones públicas, instituciones educativas y la consultoría.

Tabla 7.2 Relación de Entrevistas

Nombre	Organización	Lugar de la entrevista
Dr. Clemente Martínez, Coordinador de prevención y atención a la salud de la delegación de Baja California, del Instituto Mexicano del Seguro Social	Instituto Mexicano del Seguro Social	Lunes 23 julio, en Starbucks las torres. 2 pm
Ing. Alejandro Orozco, Gerente de Manufactura en Medtronic México.	Medtronic	26 Julio a las 10 am en Medtronic
Mtro. Luis Humberto Valdez Colunga, Director Regional de BANORTE.	Banorte	Jueves 19 julio a las 10 am en oficina
Alberto Aceves Acevedo, egresado del MBA con concentración en Alta dirección.	Consultor	Jueves 19 de julio a las 5:00 pm en oficina
Yanina Rubio Bojórquez. Directora del área Promoción académica y mercadotecnia institucional del sistema CETYS, Mexicali, Tijuana y Ensenada.	CETYS Universidad	Martes 31 de julio a las 5:00 pm en oficina
Reina Alicia Castro Camacho. Gerente Administrativo.	Grupo Comercio Automotriz S.A de C.V. Tijuana, Ensenada y Tecate.	Martes 31 de julio a las 9:00 am en oficina

Fuente: Elaboración propia.

7.2 Muestreos e instrumentos de medición

En este apartado se describen los procedimientos para la determinación de las muestras en ambos grupos, así como la descripción de los instrumentos de medición.

a) De los egresados

Muestreo

En la UABC en años recientes se han empezado a integrar bases de datos de egresados, presentándose avances importantes, aunque al efectuar el análisis de la información recabada se encontraron diferencias entre los listados de egresados de las Facultades y Escuelas con los departamentos de Formación Profesional y Vinculación en los distintos campus. Por ello, se optó por fórmulas para calcular la muestra en estudios descriptivos y cuya variable principal es de naturaleza cuantitativa.

Para definir la fórmula de la muestra previamente se verificó si se tenían los registros actualizado de los egresados de las 15 carreras a partir del periodo escolar 2010-1 a la fecha, con el propósito de establecer el dato poblacional. La dificultad de obtener el número exacto de egresados obligó a elegir la fórmula para una población infinita cuando se desconoce el total de unidades de observación que la integran o la población es mayor a 10,000 elementos (Aguilar-Baroja, 2005). En este caso, se cumplió con el segundo criterio al considerar la cantidad de egresados de las carreras que forman parte de este estudio de pertinencia social, tales como **Administración de Empresas, Ciencias de la Educación, Docencia de la Matemática, Docencia en Lengua y Literatura, Asesoría Psicopedagógica, Traducción, Gestión Turística, Sociología, Psicología, Comunicación, Economía, Informática, Ingeniería en Computación, Ingeniería Industrial e Ingeniería en Mecatrónica.**

Tabla 7.2 Fórmula de población infinita (cuando se desconoce el total de unidades de observación).

La fórmula utilizada: $n = \frac{Z^2 pq}{e^2}$	Donde: n = tamaño de la muestra. Z = valor de Z crítico, calculado en las tablas del área de la curva normal. Llamado también nivel de confianza. p = proporción de respuestas en una categoría q = proporción de respuestas en otra categoría El suponer que $p = q$ quiere decir que para escoger la muestra nos ponemos en la hipótesis de que en la población hay la máxima diversidad posible: un 50% va a decir que sí y otro 50% va a decir que no, de esta manera, y por lo que respecta a la varianza de la
---	---

	población, no se corren riesgos de quedarse cortos en el número de sujetos. e=representa el margen de error que aceptamos.
--	---

Fuente: Elaboración propia a partir de Aguilar-Baroja, 2005 y Morales-Vallejo 2012.

De acuerdo con Aguilar-Baroja (2005) se tiene que el nivel de confianza deseado (Z) muestra el grado de confianza que se tendrá de que el valor verdadero del parámetro en la población se encuentre en la muestra calculada. Se sabe que cuanto más confianza se desee, será más elevado el número de sujetos necesarios. Se fija en función del interés del investigador. Los valores más comunes son 99% 95% o 90% (véase tabla 7.3). En este caso se trabajará con un nivel de confianza del 95%.

Tabla 7.3 Margen de error, nivel de confianza y valor de Z calculado en tablas

% Error	Nivel de Confianza	Valor de Z calculado en tablas
1	99%	2.58
5	95%	1.96
10	90%	1.645

Fuente: Aguilar-Baroja, 2005.

Los valores para pq considerados fueron $p=q=.50$, donde suponer que $p = q$ quiere decir que para escoger la muestra nos ponemos en la hipótesis de que en la población hay la máxima diversidad posible: un 50% va a decir que sí y otro 50% va a decir que no, de esta manera, y por lo que respecta a la varianza de la población, no corrió el riesgo de quedar cortos en el número de sujetos (Morales-Vallejo, 2012).

Respecto al margen de error las precisiones absolutas comúnmente utilizadas son: la mayor de 0.1; una media 0.05 y la más pequeña de 0.01 (véase tabla 7.4). El tamaño de la muestra es especialmente sensible a la precisión que se elija, para efecto de nuestro cálculo el margen de error empleado será de 5%.

Tabla 7.4. Nivel de confianza y margen de error

%	Valor e
90	0.1
95	0.05
99	0.001

Fuente: Aguilar-Baroja, 2005.

Precisado lo anterior, el cálculo de la muestra con un nivel de confianza del 95% ($\alpha = .05$), al que corresponde $z = 1.96$, y admitiendo un margen de error del 5%, y sabiendo que $pq = .25$.

error aceptado: 5% y $\alpha = .05$ ($z = 1.96$)

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.25)}{(0.05)^2} = 384$$

La muestra correspondió a **384** egresados. Finalmente, se consideraron el total de encuestas recibidas y los resultados se presentarán para **471** egresados.

Instrumento de medición

La obtención de información se realizó a través de un cuestionario en línea, el cual constó de seis apartados: el primero trató sobre aspectos generales, tales como edad, género, año de egreso, estado de titulación y cuestiones laborales. La segunda sección se segmentó entre los que tenían un empleo y los que no. La tercera parte correspondió a los que tenía un empleo y se les cuestionó sobre la existencia de personal con posgrado en su centro de trabajo y cuestiones relacionadas con qué tipo de perfil y qué actividades concretas realizaban esos profesionistas en la organización. La cuarta sección se designó a los egresados sin empleo, donde se les preguntó el motivo y el interés por estudiar un posgrado. En la quinta se integraron una serie de preguntas para los interesados en ambos grupos por continuar sus estudios de posgrado, solicitándoles responder cuestiones sobre área de énfasis en la Maestría en Aprendizaje Organizacional, tiempo de dedicación de estudios y formas en las que esperarían cubrir los costos. Finalmente, la sexta buscó recuperar las opiniones para el presente estudio de pertinencia social del programa.

b) De las organizaciones y las empresas (empleadores)

Para los empleadores, se consideró pertinente llevar a cabo un muestreo no probabilístico eligiendo el método de **muestreo por conveniencia**. Para esta investigación, el muestreo por conveniencia permitió que el investigador eligiera organizaciones y empresas que aportarán desde sus ámbitos de competencia información relevante para determinar si el mercado laboral demanda este nuevo perfil profesional.

Se convocó a 80 organizaciones y empresas a responder un cuestionario en línea o en físico de acuerdo con su disponibilidad, obteniéndose la participación de **50 organizaciones y empresas que representa el 62 por ciento**.

El porcentaje de participación a pesar de encontrarse en el límite de validez estadística es significativo si se considera la crisis de seguridad que impera en nuestro Estado. La desconfianza de proporcionar datos, incluso el domicilio fue evidente. Llamó la atención que algunas empresas

solicitaron la encuesta en físico y nos solicitaron acudir a sus instalaciones, donde comentaron que la intención fue verificar que se trataba de personal de la UABC.

Instrumento de medición

El cuestionario aplicado constó de dos apartados: el primero trató sobre aspectos generales, tales como nombre de la organización, año de establecimiento, domicilio, número de empleados y principales productos o servicios.

La segunda sección se enfocó a identificar las necesidades de recursos humanos especializados. Se les cuestionó si tenían personal con posgrados, el área de conocimiento de los posgrados, los cargos de este personal en la organización y si los posgrados los obtuvieron en el extranjero. Posteriormente, se preguntó si tenían dificultades para el reclutamiento de personal con posgrado, si necesitaban personal con estudios de posgrado en general y en particular con Maestría en Aprendizaje Organizacional. Finalmente, se profundizó en las áreas de especialización y habilidades para el nuevo perfil, los apoyos al personal para estudios de posgrado, las expectativas del mercado laboral para personal con estudios de posgrado, los salarios y, se concluyó con opiniones y recomendaciones.

8. Situación de la educación superior en México

De acuerdo con los datos recabado por el Instituto Mexicano de la Competitividad (IMCO), hasta el 2017, hay en el país 10, 902,904 personas que cuentan con estudios de licenciatura, de los cuales solo 892, 533 cuentan con estudios de posgrado, esto significa que menos del 9 por ciento de las personas egresadas continúan con estudios de especialización, maestría o doctorado. Este número resulta aún más relevante cuando se toma en cuenta el ingreso promedio mensual, ya que el IMCO reporta que una persona que solo cuente con la licenciatura gana alrededor de \$10, 855 pesos mensuales. Si bien es por encima del promedio nacional de \$5,783, las personas con estudios de posgrado pueden llegar a ganar alrededor de \$18,232 pesos mensuales, un incremento de poco más del 68 por ciento sobre las personas que solo cuentan con licenciatura y más del 215 por ciento sobre el promedio nacional.

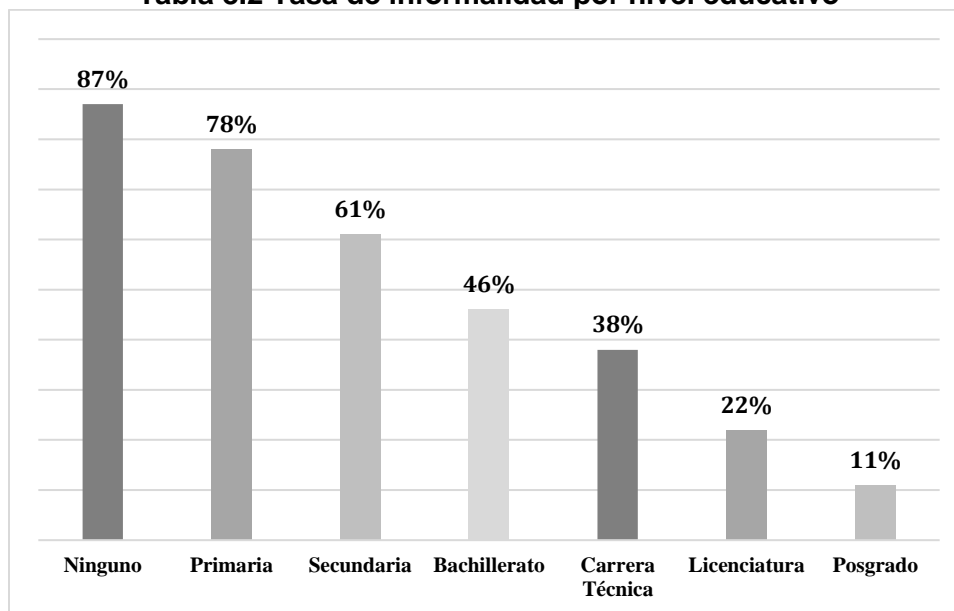
Tabla 8.1 Distribución de los salarios a nivel nacional

Nacional	Personas con licenciatura		Personas con estudios de posgrado		
	Promedio	Diferencia con el promedio nacional	Promedio	Diferencia con el promedio nacional	Diferencia con el promedio de personas con licenciatura
\$5,783	\$10, 855	88%	\$18,232	215%	68%

Fuente: Elaboración propia con datos de IMCO.

El IMCO (2017) mostró otro dato relevante sobre la tasa de informalidad por nivel educativo, reportando el 87% para personas sin escolaridad, mientras que las personas con escolaridad registraron las tasas siguientes: el 78% primaria, el 61% secundaria, el 46% bachillerato, el 38% carrera técnica, el 22% licenciatura y el 11% posgrado (véase tabla 8.2). Estas tasas muestran dos tendencias importantes, la primera que a mayor nivel educativo menor es la tasa de informalidad, y la segunda, que las tasas de informalidad se reducen significativamente entre la licenciatura y el posgrado. El poseer un posgrado reduce la tasa de informalidad en un 50% con respecto a solo tener una licenciatura.

Tabla 8.2 Tasa de informalidad por nivel educativo



Fuente: Cálculos del IMCO, 2017.

El Anuario Estadístico de la Población Escolar en la Educación Superior (ANUIES), correspondiente al periodo escolar 2016-2017, señala que 4,096,139 alumnos estudian una licenciatura escolarizada y no escolarizada en el país, esto significa un incremento del 5 por ciento en la matrícula con respecto al periodo 2015-2016. Los estados de la franja fronteriza norte concentran el 19 por ciento de la matrícula en licenciatura, Baja California el 3 por ciento.

Tabla 8.2 Matrícula de estudiantes de licenciatura en el país.

Matrícula total periodo 2016-2017

ENTIDAD	Matrícula Hombres	Matrícula Mujeres	Matrícula Total	% de la Matrícula del país
BAJA CALIFORNIA	59,433	60,222	119,655	3%
BAJA CALIFORNIA SUR	11,096	11,441	22,537	1%
SONORA	54,001	52,029	106,030	3%
CHIHUAHUA	64,584	62,860	127,444	3%
COAHUILA	53,359	46,794	100,153	2%
NUEVO LEÓN	105,784	97,300	203,084	5%
TAMAULIPAS	56,389	54,096	110,485	3%
Resto del país	1650533	1656219	3306751	81%
Total	2,055,179	2,040,961	4,096,139	100%

Fuente: Elaboración propia con datos de ANUIES

En cuanto a los estudios de posgrado, el periodo 2016-2017 de la ANUIES reporta 334,109 estudiantes en un programa de posgrado, un aumento de 1.7 por ciento sobre los 328,430 estudiantes de posgrado en el periodo 2015-2016. Los estados de la franja fronteriza norte concentran el 17 por ciento de la matrícula de estudiantes de estudios de posgrado, mientras Baja California el 2 por ciento.

Evidentemente se deben redoblar esfuerzos para incrementar la matrícula de posgrado para fortalecer desde la formación y la investigación a los sectores sociales y productivos en el Estado. El capital humano es uno de los principales factores que se requieren para impulsar el desarrollo competitivo y económico en el estado y en país.

8.1 Oferta educativa

La información que se presenta sobre las instituciones educativas y sus programas en la disciplina o áreas afines tiene como propósito analizar áreas de especialización, modalidad y el mercado ocupacional de los egresados.

La revisión de la oferta educativa se divide en tres apartados; el primero corresponde a la oferta educativa en los estados colindantes de los Estados Unidos de Norteamérica con Baja California; segundo la oferta educativa nacional; el tercero la oferta educativa en los estados de la frontera norte de México.

a) Oferta educativa internacional

La tabla 8.3 muestra las universidades en el Estado de California que ofrecen posgrados en el área de estudio o afines. Estos posgrados pertenecen a los campos de las ciencias administrativas y la educación. Se imparten en forma presencial con excepción al de UC Berkeley que ofrece varias opciones.

Tabla 8.3 Oferta educativa en California

Institución	Nombre	Área de énfasis	Modalidad	Periodo	Mercado ocupacional
UC Berkeley	Undergraduate business program	Finanzas Contaduría Marketing Comportamiento organizacional	A elegir entre tiempo completo, semi presencial o en línea	ND	Alta dirección y gerencia en organizaciones
UCLA	Management MS- PHD	Administración de operaciones y tecnología Administración y organizaciones	Presencial	1 año y medio	Gerencia, alta dirección, manager
UC Riverside	Education M.A., M.E.d, Ph. D	Higher education administration and policy	Presencial	1 año y medio	RH, Alta gerencia.

Fuente: Elaboración propia

En Arizona se revisaron dos programas de posgrado; el primero con enfoque en las TIC y el segundo en Negocios. Las modalidades que elegir entre un programa presencial o en línea (véase tabla 8.4).

Tabla 8.4 Oferta educativa en Arizona

Arizona State University	IT services and Project management	Transformación de software y procesos de negocios	A elegir tiempo completo o en línea	1 año y medio	Director de Tics, Informática empresarial.
Arizona State University	Information enabled business modeling	Aborda el valor y la importancia de adoptar ciencia de datos y construir una cultura analítica dentro de una organización, y cómo las empresas utilizan big data como parte de su estrategia comercial.	A elegir tiempo completo o modalidad en línea	1 año y medio	Consultoría, alta dirección, Operador de sistemas de información internos.

Fuente: Elaboración propia

Otros programas relacionados en el mundo se muestran en la tabla 8.5:

Tabla 8.5 Oferta educativa en otros países

País	Institución	Nombre del programa	Áreas de especialización	Modalidad
España	EAE Business School /Universidad de Barcelona-IL3	Máster en Dirección de Recursos Humanos	No especifica	En línea y Semi-presencial
Colombia	Universidad EAFIT	Maestría en Desarrollo Humano Organizacional / Virtual	No especifica	En línea
España	Universidad de Valladolid	Máster en Consultoría y Gestión de Procesos de Desarrollo Organizacional	No especifica	Mixto
España	Universidad Francisco de Vitoria-ADEN International Business School	Máster Online en Gestión Estratégica del Capital Humano	No especifica	En línea
Colombia	Universidad Externado	Maestría Gestión Humana y Desarrollo Organizacional	No especifica	Presencial
Perú/Chile	Pacífico Business School (Perú) / Universidad del Desarrollo (Chile)	Maestría en Desarrollo Organizacional y Dirección de Personas	No especifica	Presencial
Costa Rica	Universidad de Costa Rica UCR	Maestría en Psicología del Trabajo y las Organizaciones	No especifica	Presencial
Colombia	Pontificia Universidad Javeriana de Cali	Especialización en Procesos Humanos y	No especifica	Presencial

		Desarrollo Organizacional		
Colombia	Universidad Central	Maestría en Gestión de Organizaciones	No específica	Presencial
Colombia	Universidad de La Sabana.	Maestría en Gerencia Estratégica	No específica	No específica
Chile	Universidad de Chile	Magíster en Gestión de Personas y Dinámica Organizacional	No específica	No específica
Chile	Universidad Diego Portales	Magíster en Desarrollo Organizacional y Gestión Estratégica de Personas	No específica	No específica
Argentina	Universidad de San Andrés	Maestría y Especialización en Recursos Humanos	No específica	No específica
Argentina	Universidad Abierta Interamericana	Maestría en Psicología Organizacional	No específica	No específica
Puerto Rico	Universidad Internacional Iberoamericana	Maestría en RH y Gestión del Conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestión de recursos humanos. ▪ Gestión del conocimiento. ▪ Coaching. 	En línea

Fuente: Elaboración propia

b) Oferta educativa nacional

En México, la oferta de programas de maestrías con enfoques en administración de empresas, tecnologías de la información y aprendizaje, educación y psicología es muy extensa, sin embargo, se realizó una minuciosa búsqueda y revisión para identificar instituciones, programas, áreas de especialización y modalidades. Es importante señalar que solamente se están considerando las instituciones educativas cuyos programas cumplen con criterios de calidad o bien las áreas de especialización afines con el programa en estudio. La información está organizada por entidad federativa, institución, nombre del programa, área de especialidad y modalidad. Se incluyen solo aquellos programas que especificaban área de especialización por considerar que esta información será necesaria para la etapa de diseño curricular.

1) Maestrías en Administración

Tabla 8.6 Oferta educativa en Aguascalientes

Institución	Nombre del programa	Áreas de especialización	Modalidad
Instituto Tecnológico de Aguascalientes	Maestría en gestión administrativa	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestión organizacional ▪ Empresa ▪ Calidad y competitividad 	Presencial

Fuente: Elaboración propia

Tabla 8.7 Oferta educativa en Baja California

Institución	Nombre del programa	Áreas de especialización	Modalidad
Cetys Universidad	Maestría en Administración de Negocios	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Emprendimiento ▪ Alta Dirección ▪ Finanzas ▪ Mercadotecnia ▪ Recursos Humanos ▪ Cadena de Suministro 	Presencial
Instituto Tecnológico de Tijuana	Maestría en Administración	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Liderazgo y comportamiento organizacional ▪ Administración estratégica ▪ Gestión del talento humano ▪ Administración de las MIPYMES ▪ Administración de la cadena de suministro ▪ Aseguramiento de la calidad ▪ Administración de la calidad 	Presencial

Fuente: Elaboración propia

Tabla 8.8 Oferta educativa en Campeche

Institución	Nombre del programa	Áreas de especialización	Modalidad
Universidad Autónoma del Carmen	Maestría en Innovación y Prácticas Educativas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Didáctica de las matemáticas. ▪ Tecnología educativa. 	Presencial
Universidad Autónoma de Campeche	Maestría en Innovación Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Administración por franquicias. ▪ Administración organizacional. ▪ Mercadotecnia. ▪ Estrategias de servicios. 	Presencial

Fuente: Elaboración propia

Tabla 8.9 Oferta educativa en Colima

Institución	Nombre del programa	Áreas de especialización	Modalidad
Universidad de Colima	Maestría en alta dirección	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sistemas de información para la gestión. ▪ Administración financiera. ▪ Planeación estratégica y de la calidad. ▪ Desarrollo organizacional y capital humano integral. ▪ Administración de la mercadotecnia. 	Presencial

Fuente: Elaboración propia

Tabla 8.10 Oferta educativa en Ciudad de México

Institución	Nombre del programa	Áreas de especialización	Modalidad
Universidad Pedagógica Nacional	Especialización en computación y educación	Línea informática:	Presencial

		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tecnología informática y práctica educativa ▪ Lenguaje de programación <p>Línea Psicopedagógica:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Teorías del desarrollo cognitivo ▪ Didáctica y computación 	
Universidad del Valle de México	Maestría en Administración de Negocios	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestión Empresarial. ▪ Dirección del talento. 	Presencial

Fuente: Elaboración propia

Tabla 8.11 Oferta educativa en Guanajuato

Institución	Nombre del programa	Áreas de especialización	Modalidad
Universidad de Guanajuato	Maestría en Desarrollo organizacional	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cultura organizacional. ▪ Sistemas colaborativos de trabajo. ▪ Cambio organizacional. ▪ Comportamiento voluntario en las organizaciones. ▪ Individuo, Trabajo y Organización. ▪ Estructuras. ▪ Procesos. ▪ Modelos Organizacionales. ▪ Contextos Internacionales. ▪ Diseño Organizacional. 	Presencial

Fuente: Elaboración propia

Tabla 8.12 Oferta educativa en Hidalgo

Institución	Nombre del programa	Áreas de especialización	Modalidad
Universidad Autónoma de Hidalgo	Maestría en Administración	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desarrollo Organizacional ▪ Emprendimiento Innovación ▪ Teoría Organizacional ▪ Financiamiento de negocios ▪ Contaduría y Finanzas 	Presencial

Fuente: Elaboración propia

Tabla 8.13 Oferta educativa en Yucatán

Institución	Nombre del programa	Áreas de especialización	Modalidad
Universidad Autónoma de Yucatán	Maestría en Gestión y Cambio Organizacional	Organización y Sociedad Esta LGAC tiene como objetivo el estudio y la comprensión, desde la óptica de las ciencias sociales y económicas, de los sistemas humano de acción colectiva, incluyendo sus estilos de dirección y coordinación, su impacto humano, grupal y social, así como sus diversas formas de interacción con otras entidades organizadas.	Presencial

Fuente: Elaboración propia

2) Maestrías en Tecnologías

Tabla 8.14 Oferta educativa en Baja California

Institución	Nombre del programa	Áreas de especialización	Modalidad
Cetys Universidad	Maestría en Ingeniería e Innovación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diseño y Sistemas de Manufactura ▪ Sistemas y Tecnologías de la Información ▪ Sustentabilidad y Energías Renovables ▪ Sistemas y Procesos Industriales 	Presencial

Fuente: Elaboración propia

Tabla 8.15 Oferta educativa en Baja California Sur

Institución	Nombre del programa	Áreas de especialización	Modalidad
Instituto Tecnológico de la Paz	Maestría en sistemas computacionales	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Modelación inteligente de sistemas ▪ Procesamiento digital de imágenes y visión ▪ Análisis y evaluación experimental de vehículos móviles ▪ Inteligencia empresarial 	Presencial

Fuente: Elaboración propia

Tabla 8.16 Oferta educativa en Chihuahua

Institución	Nombre del programa	Áreas de especialización	Modalidad
Instituto Tecnológico de Chihuahua	Maestría en sistemas computacionales	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tecnologías aplicadas a la educación ▪ Sistemas inteligentes ▪ Sistemas embebidos 	Presencial

Fuente: Elaboración propia

3) Maestrías en Educación

Tabla 8.17 Oferta educativa en Baja California

Institución	Nombre del programa	Áreas de especialización	Modalidad
Cetys Universidad	Maestría en educación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desarrollo Organizacional ▪ Educación Especial ▪ Competencias Matemáticas 	Presencial
	Doctorado en educación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Educación y Valores ▪ Gestión Educativa 	Presencial

Fuente: Elaboración propia

4) Maestrías en Psicología

Tabla 8.18 Oferta educativa en Baja California

Institución	Nombre del programa	Áreas de especialización	Modalidad
Cetys Universidad	Maestría en Psicología	Terapia Familiar Desarrollo Organizacional Psicología Clínica	Presencial

Fuente: Elaboración propia

En el ámbito nacional la búsqueda y revisión de programas de maestría permite aseverar que la propuesta de la UABC sería de los primeros programas educativos en México en formalizar la enseñanza del Aprendizaje Organizacional.

c) Oferta educativa en los estados de la frontera norte de México

La información de la oferta educativa en los estados fronterizos del norte de México se presenta con las variantes perfil de egreso y campo ocupacional. Esta clasificación permite identificar cómo las IES están atendiendo las necesidades de formación especializada en el área de interés de este estudio. Se incluyeron los programas que en su descripción de perfil de egreso contenían alguna competencia de egreso relacionado con el aprendizaje o desarrollo organizacional.

Tabla 8.19 Oferta educativa en Baja California

Lugar	Nombre del programa	Institución	Perfil de egreso	Campo laboral
Tijuana Mexicali Ensenada	Maestría en Administración de Negocios MBA	Cetys Universidad	a) Desarrolla y dirige proyectos que incluyen la mejora continua y la innovación dentro de su organización. b) Capacidad de emprender sus propios proyectos c) Aplica sus conocimientos y habilidades de liderazgo y gestión. d) Formación sólida en los campos de la administración estratégica, contabilidad, finanzas, recursos humanos, mercadotecnia y economía.	Vinculación global
Tijuana	Acción Pública y Desarrollo Social (mapds)	COLEF	Tendrá los conocimientos para promover desde lo local las mejores formas de interconexión o interacción entre el gobierno y la sociedad. Las herramientas básicas para comprender la interacción entre política y economía. El papel del estado en la organización y administración de la sociedad.	Espacios públicos y privados a nivel local e internacional
Tijuana Mexicali	Maestría en Administración	Instituto Tecnológico de Tijuana	Capacidad para analizar, crear, desarrollar proyectos de calidad social diseñar estrategias y estrategias y tomar decisiones y servicio de acuerdo con la realidad social, económica y cultural del país.	Administración de producción y administración de recursos

Tijuana Mexicali	Maestría en Administración Pública	UABC	Desarrollar actividades dentro de organizaciones no gubernamentales y de la sociedad civil.	Sector público y organizaciones no gubernamentales.
Tijuana Mexicali	Maestría en Estudios del Desarrollo Global	UABC	Formar recursos humanos altamente capacitados con base en los nuevos paradigmas del desarrollo, tomando en cuenta la interacción de perspectivas teóricas de cinco áreas del conocimiento de las ciencias sociales a partir de las cuales se realiza investigación multidisciplinaria de manera innovadora para dar respuesta a los desafíos de la globalización y su relación con fenómenos locales, regionales e internacionales.	Sector público, privado e internacional en investigación y solución de los retos para desarrollo global.
Tijuana Mexicali	Maestría en estudios socioculturales	UABC	Formación teórica analítica y metodológica orientadas al ejercicio de la investigación Aplicación de conocimientos en la investigación.	Antropología, la comunicación, la historia, la sociología y los estudios sobre el medio ambiente
Mexicali Tijuana Ensenada	Maestría en Educación	UABC	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Los principales modelos educativos y pedagógicos aplicables en el contexto actual. ▪ Las políticas y programas estatales y nacionales de educación en términos de los problemas presentes y potenciales. ▪ El estado del arte de los procesos educativos y la gestión educativa. ▪ Características de los procesos de desarrollo económico, político y social de México en relación con el proceso educativo. ▪ La metodología básica para elaborar y desarrollar proyectos de intervención relacionados a la disciplina. 	Sector educativo: público y privado, organizaciones no gubernamentales.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 8.20 Oferta educativa en Sonora

Lugar	Nombre del programa	Institución	Perfil de egreso	Campo laboral
Hermosillo	Economía y Desarrollo Regional	Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo, A.C. (CIAD)	Con aptitudes para diseñar proyectos de investigación que atiendan las diversas realidades vinculadas al desarrollo regional, definir estrategias que involucren la participación de los sujetos y propicien el mejoramiento de la calidad de vida y el bienestar social, además de apoyar la toma de decisiones en los ámbitos comunitarios e institucionales, públicos y privados, mediante la aplicación de métodos científicos de análisis o evaluación de proyectos	Investigador o docente en instituciones de los sectores social, público y privado, tanto locales, nacionales como internacionales, en el ámbito del desarrollo regional
Hermosillo	Maestría en Administración	Instituto Tecnológico de Hermosillo	<ol style="list-style-type: none"> a) Planear, organizar, dirigir y controlar operaciones en cualquier organización. b) Realizar planeación estratégica de empresas a corto y largo plazo. 	N/D

			<ul style="list-style-type: none"> c) Aplicar técnicas operativas, económico-financieras relacionadas con las empresas. d) Organizar, planear y controlar operaciones financieras. e) Realizar diagnósticos de empresas. f) Participar en la mejoría de las relaciones laborales y en la solución de conflictos laborales. g) Desarrollar habilidades administrativas. h) Analizar, diseñar e implementar nuevos sistemas administrativos. i) Ser un elemento generador del cambio al determinar la importancia de la administración de los recursos humanos en los sectores productivos. 	
Nogales	Maestría en Administración y Desarrollo de Negocios	Instituto Tecnológico de Sonora (ITSON)	Se desenvolverá en un amplio campo de acción debido a la diversidad de productos y servicios, mediante la aplicación de sus conocimientos técnicos, desempeñándose en áreas tales como: gestión directiva, mercadotecnia, recursos humanos, producción, docencia, investigación y desarrollo, así como consultoría.	<ul style="list-style-type: none"> a) Gestión Directiva b) Docencia c) Mercadotecnia d) Investigación y Desarrollo e) Recursos Humanos f) Consultoría g) Producción h) Gestión de Exportaciones e Importaciones
Hermosillo	Maestría en Políticas y Gestión del Desarrollo Social	Universidad de Sonora (UNISON)	<p>Analizar la problemática del desarrollo social a partir de los conceptos e indicadores nacionales e internacionales, y proponer soluciones concretas, viables en términos sociales, ambientales y financieros.</p> <p>Elaborar diagnósticos sociales basándose en los procedimientos y metodologías cuanti y cualitativas desarrolladas por las ciencias sociales.</p> <p>Elaborar proyectos sociales, señalando los mecanismos de procuración de fondos, gestión y evaluación de resultados.</p> <p>Elaborar estudios socioeconómicos, utilizando las bases de datos y series estadísticas disponibles (PNUD, CEPAL, INEGI, CONAPO, INMUJER, SEMARNAT, SAGARPA, etcétera)</p>	<ul style="list-style-type: none"> a) La Secretaría de Educación y Cultura b) La Secretaría de Salud c) Secretaría de Desarrollo Social d) Secretaría de Agricultura, Ganadería, Recursos Hidráulicos, Pesca y Acuicultura e) Procuraduría General de Justicia f) Las Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC)

Fuente: Elaboración propia

Tabla 8.21 Oferta educativa en Chihuahua

Lugar	Nombre del programa	Institución	Perfil de egreso	Campo laboral
Ciudad Juárez	Maestría en economía	Universidad Autónoma de Ciudad Juárez (UACJ)	Diseñar y formular propuestas de política económica y mecanismos para su implementación que contribuyan a la solución de problemas económicos en los ámbitos público y privado, y desarrollar investigación teórica y empírica en economía.	Vinculación global
Ciudad Juárez	Maestría en Administración	Universidad Autónoma de Ciudad Juárez (UACJ)	<p>a) Profesionales egresados con perfil de directores o consultores de todo tipo de organizaciones, con dominio en las áreas del conocimiento económico, administrativo y financiero, capaces de proyectar y desarrollar planes estratégicos, estructuras organizacionales y principios de gestión administrativa</p> <p>b) Administrador que se desempeñen como consultores independientes o altos directivos de todo tipo de organizaciones, así como académicos e investigadores, capacitados en la aplicación y generación de conocimientos en administración para apoyar en la solución de los distintos problemas económicos, financieros, administrativos y de información que se presentan en las organizaciones.</p>	Sector público, privado e internacional

Fuente: Elaboración propia

Tabla 8.22 Oferta educativa en Coahuila

Lugar	Nombre del programa	Institución	Perfil de egreso	Campo laboral
Saltillo	Maestría en administración y alta dirección	Universidad Autónoma de Coahuila (UADEC)	<p>a) Teóricos y metodológicos con un nivel de especialización en el campo de la administración y alta dirección.</p> <p>b) Desarrollar proyectos aplicados orientados a la innovación del modelo de negocio que permita incrementar la eficiencia, eficacia y efectividad de las organizaciones.</p> <p>c) Aplicar diferentes modelos y herramientas para la definición y desarrollo de estrategias y modelos de negocios.</p> <p>d) Aplicar distintos modelos de toma de decisiones estratégicas y financieras para entornos de certidumbre e incertidumbre.</p> <p>e) Aplicar herramientas y métodos para el diagnóstico y resolución de problemas organizacionales.</p>	Vinculación local, regional, nacional e internacional
Saltillo	Maestría en Administración y alta dirección	Ibero centro de extensión Saltillo	<p>a) Promover la formación de directivos verdaderamente responsables para el desarrollo sustentable de una sociedad globalizada.</p> <p>b) Manejar los conceptos de las áreas más importantes de la dirección con el análisis y el intercambio de experiencias en torno</p>	Vinculación empresarial regional y global

			a aspectos financieros, mercados, procesos productivos, política de empresa y de recursos humanos	
--	--	--	---	--

Fuente: Elaboración propia

Tabla 8.23 Oferta educativa en Nuevo León

Lugar	Nombre del programa	Institución	Perfil de egreso	Campo laboral
Nuevo León	Maestría en Ciencias Políticas	Universidad Autónoma de Nuevo León	Campo de la teoría política y procesos de gobierno, gestión pública y políticas públicas que sean capaces de analizar problemas en estos campos disciplinarios y que tengan habilidades para proponer alternativas de solución con alto grado de confiabilidad para desempeñarse en instituciones gubernamentales, organizaciones no lucrativas, instituciones de educación superior y en partidos políticos u otras organizaciones del sector.	Sector gubernamental y organismos no gubernamentales
Nuevo León	Maestría en Psicología Organizacional	Centro de Estudios Universitarios (CEU)	<ul style="list-style-type: none"> a) Detectar necesidades de formación y elaborar planes que contribuyan a dicha formación continua de los empleados en una organización. b) Analizar y diagnosticar los diversos procesos humanos y organizacionales con objeto de proponer mejoras en los mismos e implementarlas. c) Será capaz de diseñar, dirigir y realizar programas de diagnóstico en intervención y asesorías en los distintos subsistemas de las organizaciones con enfoque sociopsicológico. d) Usar diferentes pruebas de selección de personal. 	En organismos públicos: Dirección Administrativa, Reclutamiento y Selección del personal. En empresas privadas: director, ejecutivo, Administrador general, Gerente de Recursos Humanos, Gerencia Administrativa, Coordinador de Capacitación y Desarrollo de Capital Humano, Control de Calidad y de procesos de reingeniería
Nuevo León	Maestría en Administración	Centro de Estudios Universitarios (CEU)	<ul style="list-style-type: none"> a) Negociación b) Análisis organizacional c) Diseño de estrategias d) Liderazgo e) Administración de riesgos 	Organismos de orden nacional e internacional
Nuevo León	Maestría en Administración Pública y Política Pública (MAP)	Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM)	<ul style="list-style-type: none"> a) Diseñar, implementar y evaluar políticas públicas con los más altos requerimientos técnicos posibles mediante la utilización de herramientas analíticas y metodológicas. b) Utilizar marcos analíticos en la formulación y evaluación de políticas públicas, así como realizar análisis empíricos en aplicaciones de política pública. c) Contar con las herramientas básicas de la administración pública que le permitan entender y/o desempeñarse en la función pública. d) Analizar, liderar, organizar y promover procesos de cambio en las instituciones públicas. 	Gestión organizacional pública, privada e internacional

			e) Influir significativamente en el proceso de toma de decisiones que afectan a las políticas públicas	
--	--	--	--	--

Fuente: Elaboración propia

Tabla 8.24 Oferta educativa en Tamaulipas

Lugar	Nombre del programa	Institución	Perfil de egreso	Campo laboral
Victoria, Tampico.	Maestría en Big Data e Inteligencia Organizacional	Universidad Autónoma de Tamaulipas	Realizar proyectos de desarrollo y administración de soluciones big data con tecnologías innovadoras y punteras que encuentran su aplicación en las empresas de diferentes sectores, tales como internet, banca, comercio, comunicaciones y nuevos medios, sanidad o seguridad, entre muchos otros, expertos en las tecnologías más vanguardistas con conocimientos, habilidades, actitudes y valores para aplicar las soluciones y posibilidades que el manejo y análisis de datos proporcionan	Sin especificar
Cd. Victoria	Maestría en Dirección Empresarial	Universidad Autónoma de Tamaulipas	Dirección de negocios, vinculada con el diagnóstico de las organizaciones para la fijación de objetivos y estrategias que permitan la ejecución eficaz de la compleja gestión organizacional y su entorno. También busca promover el crecimiento de negocios que, además de impulsar el desarrollo personal y profesional, beneficien a la sociedad en su conjunto, en el marco de los más altos valores.	Sin especificar
Victoria, Matamoros	Maestrías en Administración	Instituto de Ciencias y Estudios Superiores de Tamaulipas, A. C.	<ul style="list-style-type: none"> a) Organizará y dirigirá proyectos de investigación para la generación, innovación y nuevas aplicaciones del conocimiento. b) Contará con conocimiento y formación teórico-técnica que les permita dar solución eficaz a los problemas de la administración contemporánea. c) Analizará los fundamentos conceptuales, metodológicos de la planificación de toda organización. d) Podrá desempeñarse con responsabilidad para la toma de decisiones orientadas a la eficiencia y eficacia de los objetivos de la organización a la que pertenece. e) Contará con conocimientos y destrezas de liderazgo para la gestión y habilidades que optimicen el rendimiento de la organización. 	Sin especificar

Fuente: Elaboración propia

La búsqueda y revisión de programas de maestría en los estados de la frontera norte del país muestra la diversidad de competencias profesionales y los campos laborales de los egresados de programas de maestría. Es importante señalar que no se encontraron programas de maestría en Aprendizaje Organizacional.

8.2 Clasificación de materias y áreas de especialización

A partir de la revisión de mapas curriculares a los diversos programas educativos referidos en los apartados anteriores, se llevó a cabo un ejercicio de identificación y clasificación de las materias y las áreas de especialización afines y en su caso necesarias para un perfil de Maestría en Aprendizaje Organizacional.

Tabla 8.25 Clasificación de materias

Materias básicas	Materias específicas	Otras materias
Fundamentos de gestión administrativa	Gestión del talento humano	Administración de la calidad
Gestión financiera	Gestión de la innovación y la tecnología	Administración de la cadena de suministros
Ética y responsabilidad social en los negocios	Tecnologías de la información para los negocios	Administración de la producción
Estadística para la administración	Formulación y evaluación de proyectos- Plan de negocios	Planeación de la producción y control de inventarios
Métodos estadísticos	Consultoría de empresas y organismos públicos	Control estadístico de procesos
Desarrollo de emprendimientos	Comportamiento y desarrollo empresarial	Estrategia y competitividad empresarial
Ética y responsabilidad	La empresa y su entorno	Proyecto integrador
Administración financiera	Competencias laborales	Administración de operaciones
Modelos educativos y teorías para el aprendizaje	Desarrollo organizacional	Dirección de operaciones
Sistemas de gestión y administración del conocimiento	Productividad y calidad laboral	Evaluación tecnológica enfocada a procesos formativos
Taller de solución de problemas éticos	Diseño de ambientes virtuales de aprendizaje	Seminario de innovación empresarial
Administración estratégica del factor humano	Teoría y práctica organizacional	Taller de habilidades directivas
Capacitación y desarrollo para el crecimiento	Organizaciones en un entorno globalizado	Dirección general y comunicación
Estrategias financieras empresariales	Comportamiento y desarrollo organizacional	Consultoría y diagnóstico
Sistemas colaborativos	Seminario de proyectos organizacionales	Teoría y facilitación del proceso grupal
Integración de soluciones TIC's	Teoría y análisis de la organización	Diversidad y multiculturalidad
Gestión de bases de datos empresariales	Comportamiento humano en la organización	Coaching
Sistemas inteligentes	Poder y política en las organizaciones	Desarrollo y gestión de competencias
Seguridad informática	Métodos y enfoques emergentes en Desarrollo organizacional	Dirección de empresas sustentables
Liderazgo y misión de servicios	Estructura y diseño organizacional	Gobierno corporativo y desempeño empresarial
Dirección estratégica del capital intelectual	Diagnóstico y cambio organizacional	Planeación estratégica global
Teoría estructura y procesos organizacionales	Diseño y evaluación de proyectos de inversión	
	Procesos humanos en la conducción de las organizaciones	

Fuente: Elaboración propia

Tabla 8.26 Clasificación por áreas de especialización

Teoría de la organización	Proyectos	TIC's	Estadística	Administración	Recursos humanos	Finanzas	Otras
Comportamiento y desarrollo empresarial	Formulación y evaluación de proyectos – Plan de negocios	Gestión de la innovación y tecnología	Estadística para la administración	Fundamentos de gestión administrativa	Gestión del talento humano	Gestión financiera	Consultoría de empresas y organismos públicos
La empresa y su entorno	Seminario de proyectos organizacionales	Tecnologías de la información para los negocios	Métodos estadísticos	Administración de la calidad	Comportamiento humano en la organización	Administración financiera	Competencias laborales
Desarrollo organizacional	Diseño y evaluación de proyectos de inversión	Diseño de ambientes virtuales para el aprendizaje	Control estadístico de procesos	Sistemas de gestión y administración del conocimiento	Procesos humanos en la conducción de las organizaciones	Estrategias financieras empresariales	Productividad y calidad laboral
Teoría y práctica organizacional	Proyecto integrador	Integración de soluciones TIC's		Sistemas colaborativos	Administración estratégica del factor humano		Ética y responsabilidad social en los negocios
Organizaciones en un entorno globalizado		Gestión de bases de datos empresariales		Administración de la cadena de suministros	Dirección estratégica del capital intelectual		Desarrollo de emprendimientos
Comportamiento y desarrollo organizacional		Sistemas inteligentes		Administración de operaciones			Modelos educativos y teorías para el aprendizaje
Teoría y análisis de la organización		Seguridad inteligente		Dirección general y comunicación			Capacitación y desarrollo para el crecimiento
Poder y política en las organizaciones		Evaluación tecnológica enfocada a los procesos formativos		Coaching			Liderazgo y misión de servicios
Métodos y enfoques emergentes en Desarrollo organizacional				Planeación estrategias global			Estrategia y competitividad empresarial
Estructura y diseño organizacional							Seminario de innovación empresarial
Diagnóstico y cambio organizacional							Taller de habilidades directivas
Teoría, estructura y procesos organizacionales							Diversidad y multiculturalidad
							Teoría y facilitación del proceso grupal

Fuente: Elaboración propia

9. Resultados

Los resultados que se describen en este apartado se tomaron de las encuestas en línea y en físico y de entrevistas. Los nombres de los participantes se omiten en cumplimiento a los principios éticos de confidencialidad.

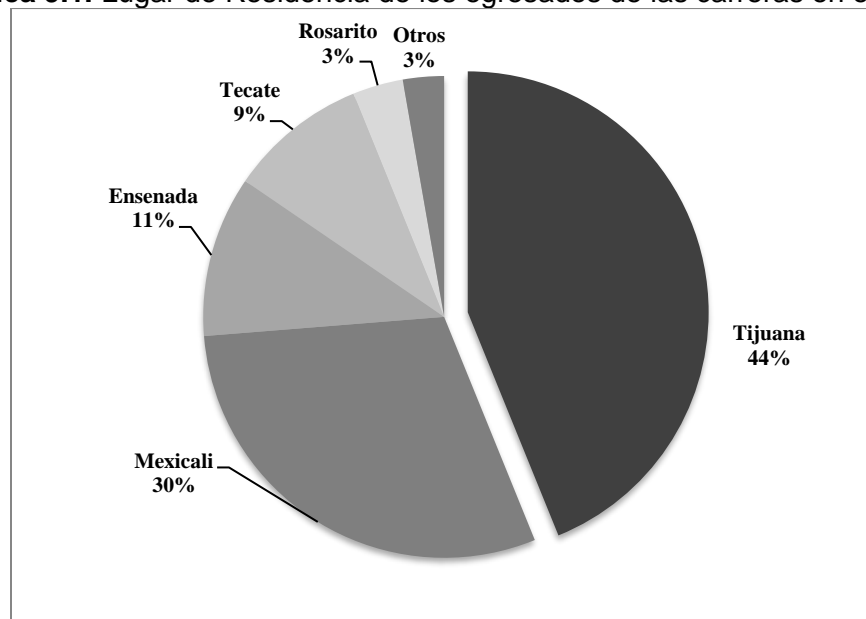
9.1 De los egresados de las carreras en estudio

Los resultados que se presentan corresponden a 471 encuestas realizadas a egresados de las carreras de **Administración de Empresas, Ciencias de la Educación, Docencia de la Matemática, Docencia en Lengua y Literatura, Asesoría Psicopedagógica, Traducción, Gestión Turística, Sociología, Psicología, Comunicación, Economía, Informática, Ingeniería en Computación, Ingeniería Industrial e Ingeniería en Mecatrónica**. El estudio se realizó en los meses de mayo a junio de 2018.

La gráfica 9.1 muestra los resultados sobre el lugar de residencia de los egresados al momento de responder la encuesta. El 44 por ciento de los egresados indicó que radica en Tijuana, el 30 por ciento en Mexicali, el 11 por ciento en Ensenada, el nueve por ciento en Tecate y el tres por ciento en Playas de Rosarito y otro, respectivamente.

Los encuestados que respondieron otro, al especificar nombraron las ciudades de San Quintín, San Felipe, Puerto Peñasco, Valle de las Palmas, Ciudad Juárez y Guadalajara. Los estados de Michoacán, Baja California Sur y Guanajuato. Además de países como Alemania y los Estados Unidos de Norteamérica.

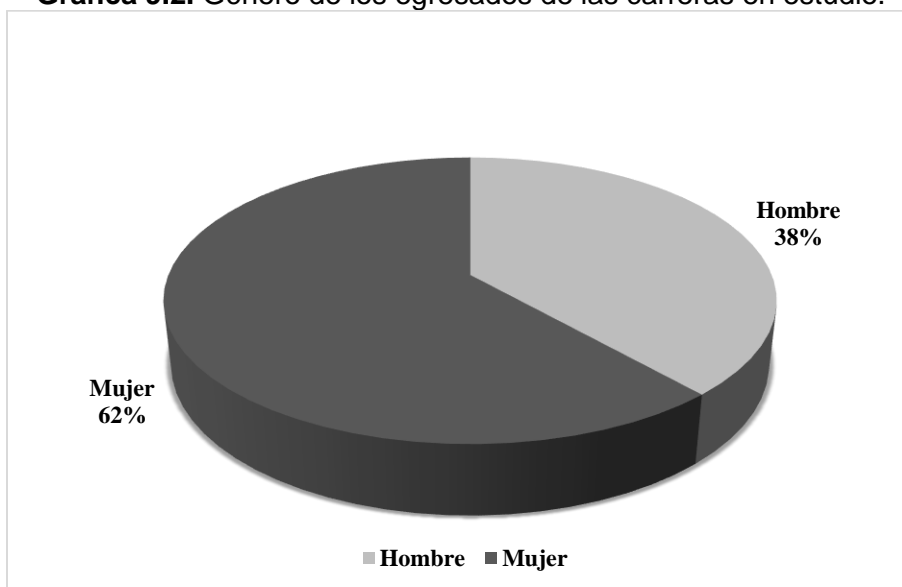
Gráfica 9.1. Lugar de Residencia de los egresados de las carreras en estudio.



Fuente: Elaboración propia, junio 2018.

El 62 por ciento de las encuestas fueron respondidas por mujeres y el 38 por ciento restante por hombres. Esto datos se observan en la gráfica 9.2.

Gráfica 9.2. Género de los egresados de las carreras en estudio.



Fuente: Elaboración propia, junio 2018.

La tabla 9.1 muestra la cantidad de personas encuestadas de las 15 carreras incluidas en el estudio. Estas carreras se seleccionaron porque los egresados poseen los perfiles para el ingreso a un programa de Maestría en Aprendizaje Organizacional.

Tabla 9.1. Encuestados por carrera de egreso.

Carrera	Encuestados	Porcentaje
Administración de Empresas	88	19%
Ciencias de la Educación	51	11%
Docencia de la Matemática	45	10%
Docencia en Lengua y Literatura	39	8%
Asesoría Psicopedagógica	18	4%
Traducción	1	0.2%
Gestión Turística	1	0.2%
Sociología	6	1%
Psicología	45	10%
Comunicación	4	1%
Economía	37	8%
Informática	44	9%
Ingeniería en Computación	25	5%
Ingeniería Industrial	57	12%
Ingeniería en Mecatrónica	10	2%
Totales	471	100%

Fuente: Elaboración propia, junio 2018.

A la pregunta año de egreso de la carrera, las respuestas indicaron que el 79 por ciento de los encuestados terminaron su formación profesional entre el año 2016 y el presente año. Este dato permite inferir que los egresados de años recientes constituyen el grueso de los aspirantes al programa de Maestría en Aprendizaje Organizacional, los cuales casi en la misma proporción (75 por ciento) contarán con su título profesional (véase Tabla 9.2).

Tabla 9.2. Años de egreso y titulación.

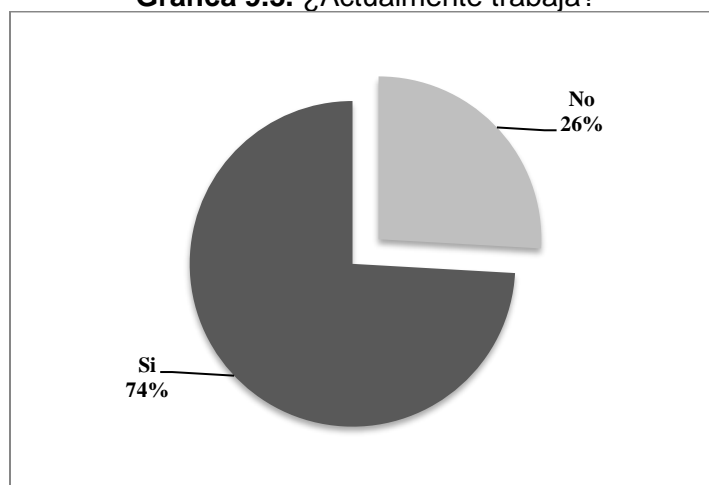
Año de Egreso	Encuestados	Porcentaje	Año de Titulación	Encuestados	Porcentaje
2006	1	0.2%	2007	1	0.2%
2008	2	0.4%	2010	3	0.6%
2009	2	0.4%	2011	2	0.4%
2010	3	0.6%	2012	9	1.9%
2011	5	1.1%	2013	12	2.5%
2012	14	3.0%	2014	19	4.0%
2013	20	4.2%	2015	20	4.2%
2014	24	5.1%	2016	32	6.8%
2015	29	6.2%	2017	68	14.4%
2016	93	19.7%	2018	254	53.9%
2017	144	30.6%	2019	51	10.8%
2018	134	28.5%			
Total	471	100.0%	Total	471	100.0%

Fuente: Elaboración propia, junio 2018.

En el caso de los encuestados que indicaron que su trámite de titulación se efectuaría en el año 2019, esto obedeció a que al momento de la aplicación de la encuesta su condición era de potencial a egresar.

La gráfica 9.3 ilustra las respuestas a la pregunta ¿Actualmente trabaja? el 74 por ciento de los egresados respondieron afirmativamente y el 26 por ciento respondió que no se encontraban trabajando.

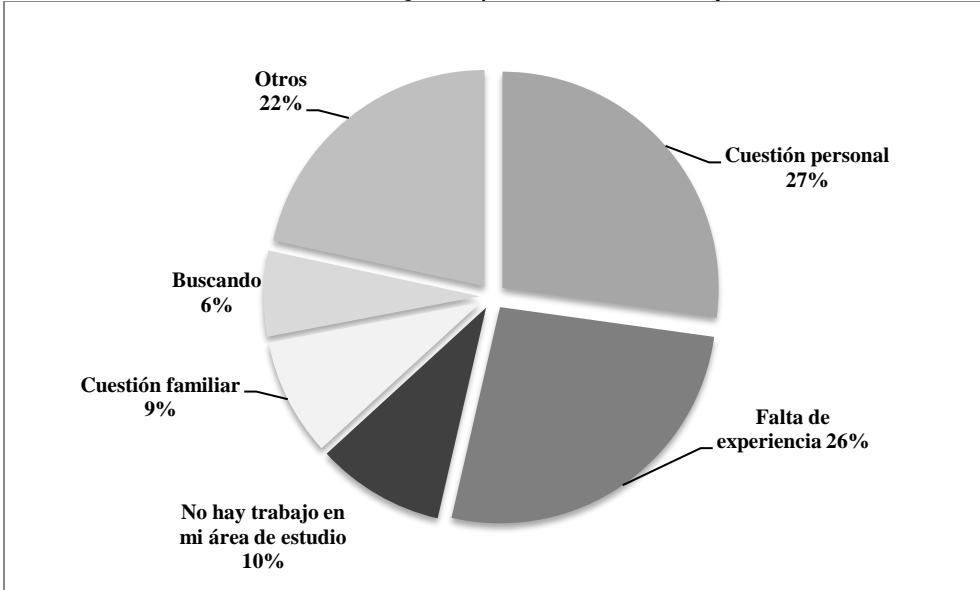
Gráfica 9.3. ¿Actualmente trabaja?



Fuente: Elaboración propia, junio 2018.

Al cuestionar a los egresados sobre los motivos por los que no se encontraban trabajando, el 27 por ciento indicó motivos personales, el 26 por ciento falta de experiencia, el 10 por ciento falta de trabajo en el área de estudios, el nueve por ciento cuestiones familiares y el seis por ciento dijo estar buscando un empleo, la opción otros obtuvieron el 22 por ciento (véase gráfica 9.4). En otros, especificaron: Falta de documentos (Título, cédula profesional y Carta de Pasante), estudiantes de tiempo completo en otro programa, falta de dominio del idioma inglés y falta de cumplimiento de actividades escolares (servicio social y prácticas profesionales).

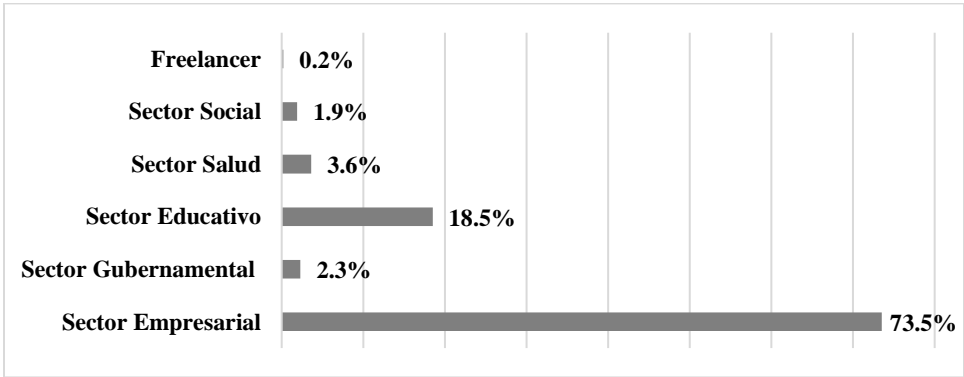
Gráfica 9.4. ¿Por qué razón no trabaja?



Fuente: Elaboración propia, junio 2018.

Los egresados que manifestaron tener empleo se desenvuelven en los sectores: empresarial el 73.5 por ciento, educativo el 18.5 por ciento, salud el 3.6 por ciento, gobierno el 2.3 por ciento, social el 1.9 por ciento y “freelancer” el 0.2 por ciento (véase gráfica 9.5).

Gráfica 9.5. Sectores donde laboran los egresados.



Fuente: Elaboración propia, junio 2018.

Es importante señalar que los campos disciplinarios de los egresados en estudio tienen una mayor orientación de desarrollo profesional en el ámbito empresarial. Esto es significativo porque el Aprendizaje Organizacional se enfoca en el logro de la competitividad de las organizaciones.

A continuación se mencionan algunas de las empresas indicadas por los encuestados como sus centros de trabajo: *Medtronic, Hyundai, Samsung, Autoliv, BAXTER*, Cinépolis, *Creation Technologies, EATON AEROSPACE*, Escomex, JCA Comedores Industriales, JAE Tijuana, Grupo Tress Internacional, LKMX, *Safariland Internacional, Smurfit Kappa*, Tematec, Toyota, Acabados Contemporáneos, Acústicos y Plafones, *Advertising & Promotion*, Agencia Aduanal Jorge Díaz SC, Agencia Aduanal Romero Galaviz, Agentes Aduanales de Tijuana y Tecate A.C., *Allegion Schlage México*, Alvarados trucking, Amigo Tecnología, AMS PLASTICS, APCE, Apple, Arballos beauty supply, *Architectural Lighting Works*, ARNESES Y CONEXIONES S.A DE C.V., *BROAN-NUTONE*, Asymtek, Baja Plating S.A. de C.V., *Foxconn, PEPSICO FOOD*, Nissan Mexicana S.A. de C.V., *Cardiff Bank, Cardinal Health*, Casino Caliente, GRUPO FEMA, entre otras.

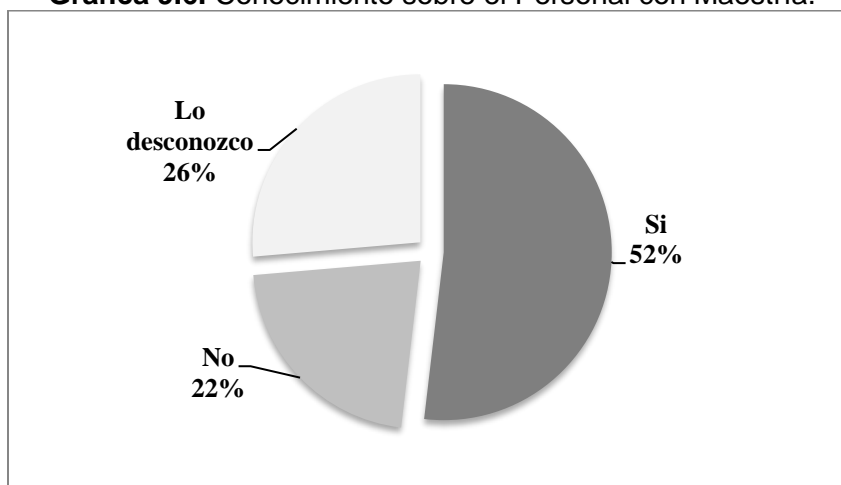
Los encuestados que dijeron estar laborando en instituciones gubernamentales lo hacen en: Ayuntamiento de Tijuana, Ayuntamiento de Tecate y Ayuntamiento de Ensenada, Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), Secretaría de Educación Estatal, Instituto de Servicios Educativos y Pedagógicos (ISEP), Secretaría de Economía, Comisión Federal de Electricidad (CFE), Centro Cultural Tijuana (CECUT), Dirección de Bomberos de Tijuana, Secretaría de Salud, Dirección de Inspección, Verificación y Ordenamiento de la Vía Pública, entre otras.

En tanto, los egresados que manifestaron trabajar en centros educativos nombraron a: UABC, Cetys Universidad, Universidad Xochicalco, Universidad de las Californias, Universidad del Valle de México, Colegio Juan Bosco, Academia de Música Allegro, CBTA No. 41, Centro Universitario para el Desarrollo de las Tecnologías de la Información, Colegio Reina Isabel, Colegio Argentino Los Pibes, Colegio Cristóbal Colón, Colegio de Educación Profesional Técnica del Estado de Baja California, Colegio de las Américas Preparatoria, Colegio Español, Colegio Frontera, Colegio Lomas de Libertad, Colegio Lomas del Valle, Colegio Puerta Abierta de Tijuana A.C., Colegio Santa Rosa de Lima, Centro de Asesoría Estrella del Mar, Escuela Primaria General Lázaro Cárdenas, Escuela Secundaria Lázaro Cárdenas No. 8, Escuela Primaria Ana María Pineda Torres, Escuela Primaria Miguel De La Madrid, Escuela Secundaria Técnica 39, entre otras instituciones educativas.

El porcentaje de encuestados que laboran en el sector social lo hacen en las asociaciones civiles siguientes: Caminata Contra el Cáncer San Felipe A.C., Campos de Sueños A.C., Estancia Infantil Educativa A.C., Cartasis A.C., Cultura del Autismo A.C., y Fronteras Unidas ProSalud A.C.

A la pregunta ¿La empresa u organización en donde labora tiene personal que cuente con grado de maestría? El 52 por ciento respondió que el personal si cuenta con una maestría, mientras que el 22 por ciento respondió que no. El restante 26 por ciento dijo desconocer si el personal posee un grado de maestro (véase gráfica 9.6).

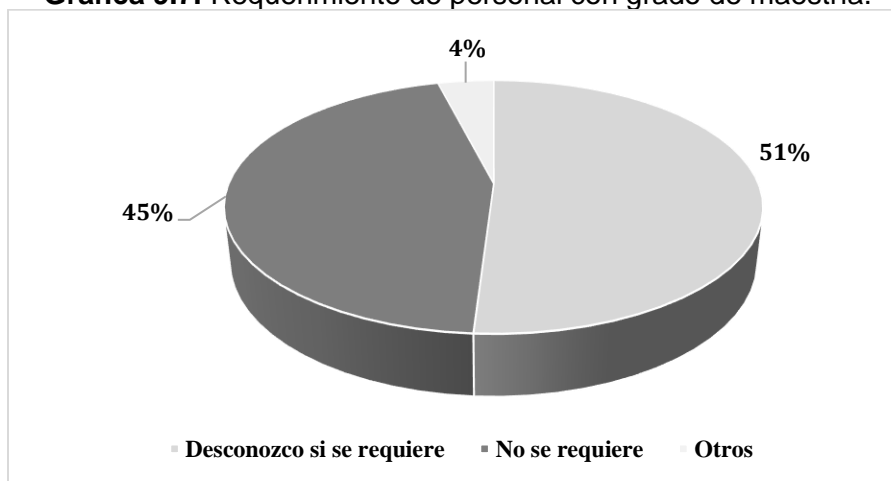
Gráfica 9.6. Conocimiento sobre el Personal con Maestría.



Fuente: Elaboración propia, junio 2018.

La gráfica 9.7 muestra las respuestas al cuestionamiento sobre porque en sus centros de trabajo no hay personal con grado de maestría, el 51 por ciento dijo desconocer, mientras que el 45 por ciento manifestó que no se requería y el cuatro por ciento restantes expusieron como razones: “A la mayoría del personal no le interesa prepararse”, “Es una compañía que no lo exige” y “Trabajo como independiente”.

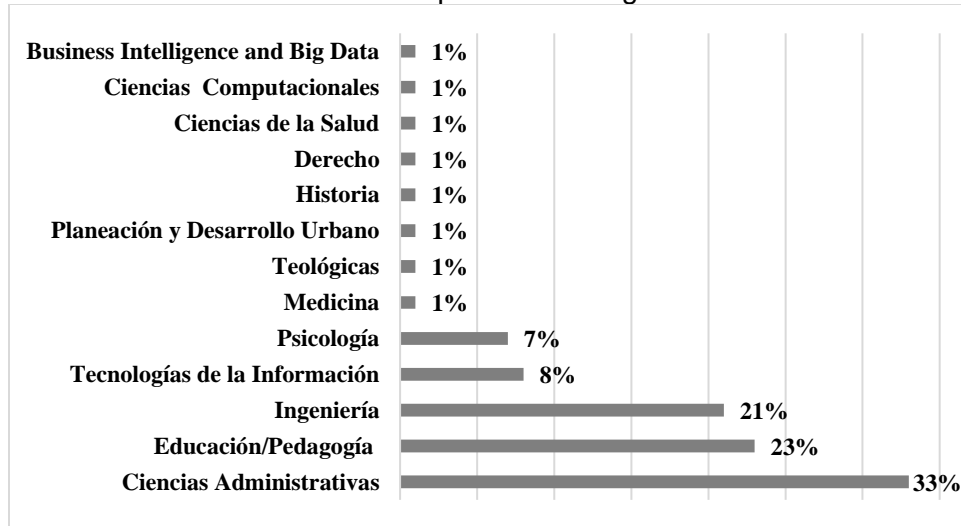
Gráfica 9.7. Requerimiento de personal con grado de maestría.



Fuente: Elaboración propia, junio 2018.

Los encuestados manifestaron que las personas que en sus centros de trabajo poseen un grado de maestría, las tienen en los campos disciplinares siguientes: Ciencias Administrativas el 33 por ciento, Ciencias de la Educación/Pedagogía 23 por ciento, Ciencias Ingenieriles 21 por ciento, Tecnologías de Información ocho por ciento, y Psicología siete por ciento. El resto de las áreas con el uno por ciento como se muestra en la gráfica 9.8.

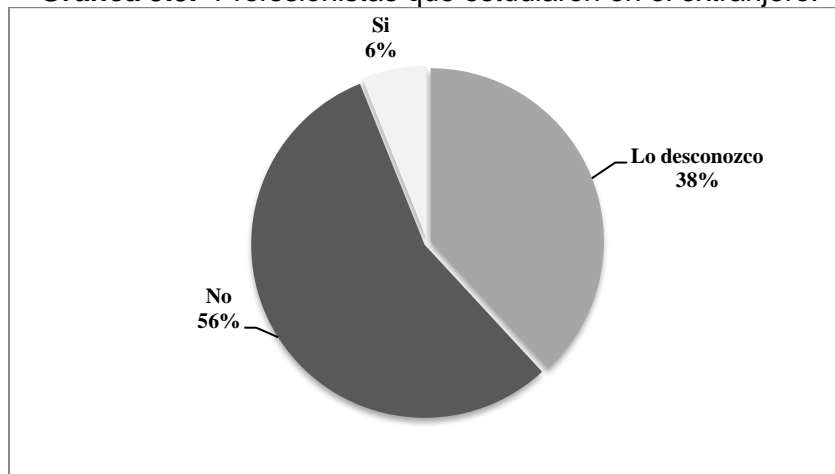
Gráfica 9.8. Perfil de las personas con grado de Maestría.



Fuente: Elaboración propia, junio 2018.

Continuando con el personal que, si cuenta con una maestría, los egresados dijeron saber en un 56 por ciento que estos estudiaron en el país, el 38 por ciento desconoce y el seis por ciento se formaron en el extranjero (véase gráfica 9.9).

Gráfica 9.9. Profesionistas que estudiaron en el extranjero.



Fuente: Elaboración propia, junio 2018.

La tabla 9.3 muestra el conocimiento de los egresados sobre el número de personas con estudios de maestría y las funciones específicas que desempeñan en la organización. Con excepción de los puestos de administrador y de director/gerente las respuestas que concentraron los porcentajes más altos correspondieron a la opción ninguna persona, no obstante, se debe destacar,

la elección en el resto de las opciones observándose que cada vez más en los puestos estratégicos se están designando a personas que poseen una mayor preparación académica.

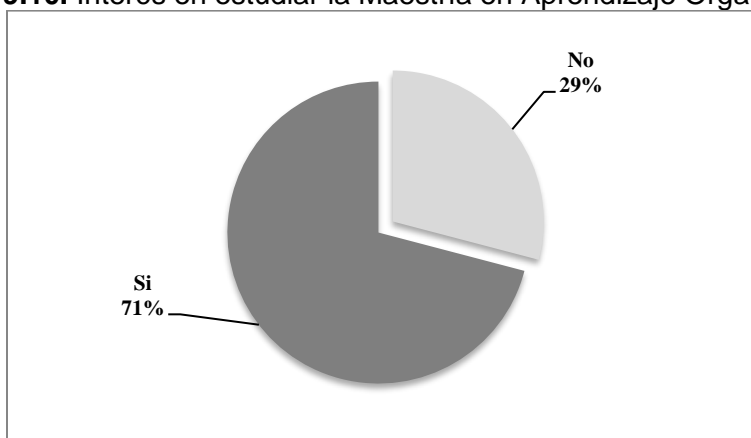
Tabla 9.3 Distribución del personal con Maestría por área en la empresa/Organización.

	Administrador	Gerente de R.H.	Gestor de Cambio	Asesor y/o Capacitor	Director / Gerente	Docente	Desarrollador/Administrador de tecnologías de la información	Investigador / Científico	Director de la escuela
Ninguna persona	24%	52%	78%	62%	31%	48%	54%	69%	60%
1 persona	31%	24%	13%	21%	35%	19%	21%	13%	25%
2 personas	14%	9%	2%	6%	12%	8%	9%	2%	4%
3 personas	10%	6%	2%	2%	4%	3%	3%	1%	1%
4 personas	4%	2%	1%	2%	4%	3%	2%	3%	2%
5 o más personas	17%	7%	4%	7%	14%	19%	11%	12%	8%

Fuente: Elaboración propia, junio 2018.

Al cuestionar a los egresados sobre el interés en estudiar una Maestría en Aprendizaje Organizacional, el **71 por ciento respondió afirmativamente**. Este dato es relevante si se toma en consideración la diversidad de los perfiles profesionales e interés profesionales de los encuestados.

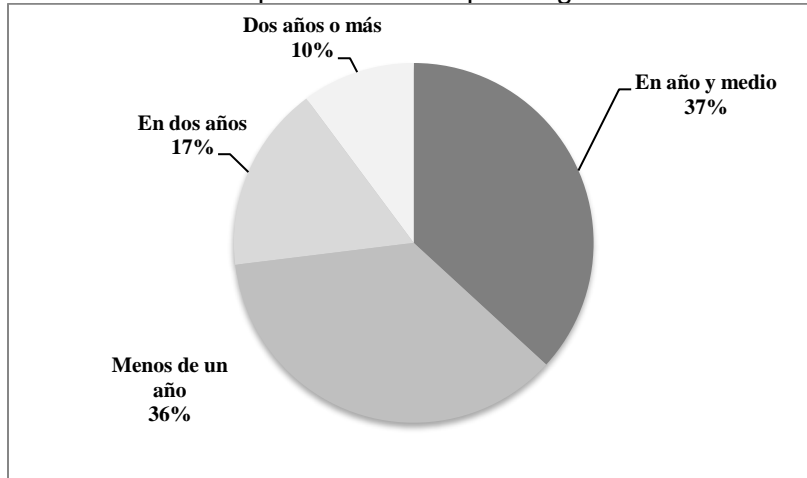
Gráfica 9.10. Interés en estudiar la Maestría en Aprendizaje Organizacional



Fuente: Elaboración propia, junio 2018.

De las personas que mostraron interés en estudiar la Maestría en Aprendizaje Organizacional, el 37 por ciento en año y medio, el 36 por ciento señalaron estar entre sus planes iniciar en un tiempo menor a un año y el restante 27 por ciento en dos años o más.

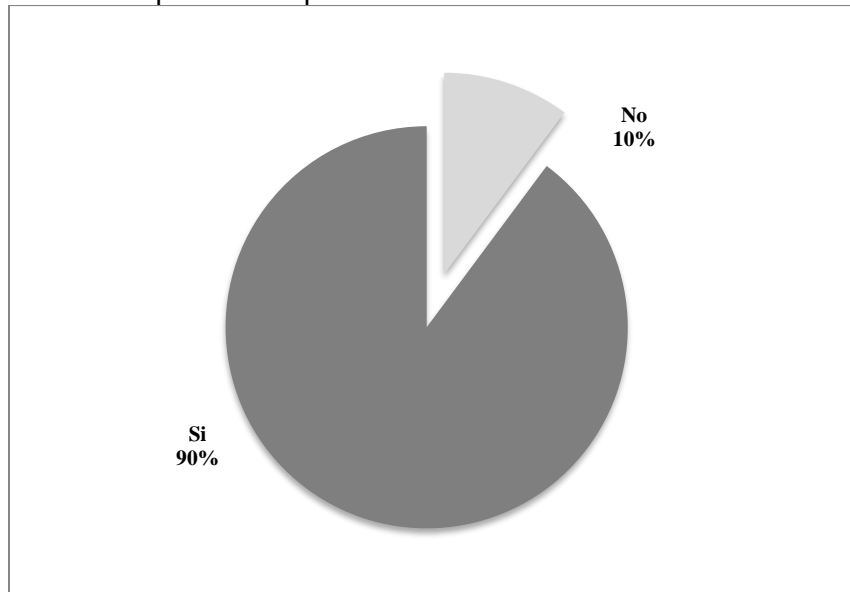
Gráfica 9.11. Tiempo considerado para ingresar a la Maestría



Fuente: Elaboración propia, junio 2018.

De los egresados interesados en cursar la Maestría en Aprendizaje Organizacional, el **90 por ciento** estuvieron a favor de cursar el programa en la **Modalidad en Línea**. Este dato es relevante porque un número cada vez mayor de personas están buscando opciones educativas para continuar formándose sin desatender la parte laboral, de ahí que la pertinencia de la presente oferta educativa.

Gráfica 9.12. Disponibilidad para cursar la Maestría en la Modalidad en Línea



Fuente: Elaboración propia, junio 2018.

Una de las preguntas clave de la encuesta para los egresados interesados en cursar la Maestría en Aprendizaje Organizacional se relacionó con identificación de las áreas de interés

énfasis en la misma. Los egresados pudieron elegir una primera y segunda opción, entre diez áreas posibles de aplicación del aprendizaje organizacional.

La tabla 9.4 muestra las opciones elegidas por el 71 por ciento de los interesados en cursar la Maestría en Aprendizaje Organizacional, las respuestas de primera opción se concentraron principalmente en tres áreas: **Liderazgo y gestión organizacional** (18.3 %), **Diseño de programas de capacitación para ámbitos educativos y/o laborales** (17.3%) y **Desarrollo de sistemas y aplicaciones para la gestión del conocimiento** (16.2%).

En el caso de la segunda opción, nuevamente **Liderazgo y gestión organizacional** concentró el mayor porcentaje de respuesta con el 15.9 por ciento, le siguió **Desarrollo de proyectos de desempeño organizacional con TIC'S** que sumó el 15 por ciento, y también en la tercera posición **Desarrollo de sistemas y aplicaciones para la gestión del conocimiento** con el 14.1 por ciento de las preferencias.

Tabla 9.4. Elección de Áreas de Énfasis Maestría en Aprendizaje Organizacional

Áreas de Énfasis Maestría en Aprendizaje Organizacional	Primera opción		Segunda opción	
	Absoluto	Porcentual	Absoluto	Porcentual
Desarrollo de sistemas y aplicaciones para la gestión del conocimiento	54	16.2%	47	14.1%
Desarrollo de proyectos de desempeño organizacional con TIC'S	33	9.9%	50	15.0%
Desarrollo de proyectos con TIC'S para analítica de aprendizaje	14	4.2%	11	3.3%
Analítica de datos para la toma de decisiones	34	10.2%	22	6.6%
E-learning	16	4.8%	20	6.0%
Diseño de programas de capacitación para ámbitos educativos y/o laborales	59	17.7%	41	12.3%
Desarrollo organizacional y capital humano	43	12.9%	39	11.7%
Liderazgo y gestión organizacional	61	18.3%	53	15.9%
Comportamiento y cultura organizacional	7	2.1%	25	7.5%
Modelación y competitividad organizacional	13	3.9%	26	7.8%
Totales	334	100%	334	100%

Fuente: Elaboración propia, junio 2018.

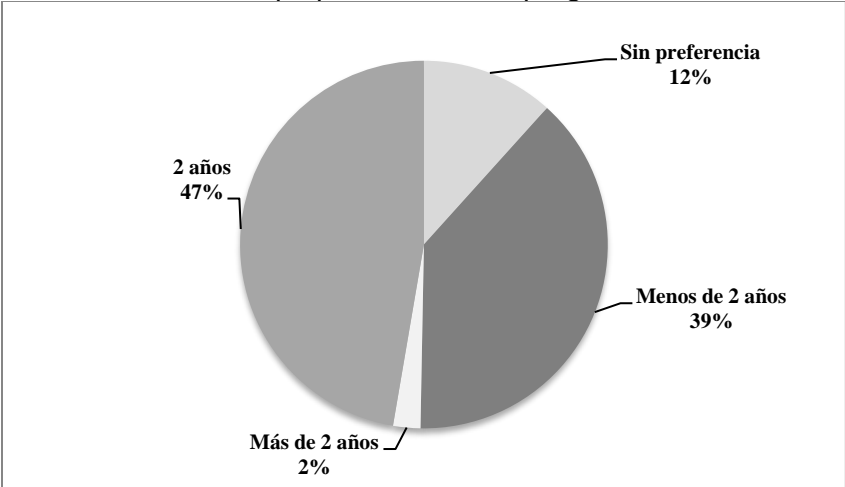
Por lo anterior, se recomienda a los diseñadores curriculares tomar en consideración las preferencias manifestadas por los aspirantes a cursar la Maestría en Aprendizaje Organizacional, toda vez que de su experiencia profesional actual y desempeño futuro visualizan el potencial que tendrán al cubrir las necesidades de las organizaciones por personal especializado en **Liderazgo y gestión organizacional**, **Diseño de programas de capacitación para ámbitos educativos y/o laborales**, **Desarrollo de sistemas y aplicaciones para la gestión del conocimiento** y **Desarrollo de proyectos de desempeño organizacional con TIC'S**.

También se recuperan algunas menciones sobre otras áreas de interés, especificando **Desarrollo de habilidades cognitivas**, **Desarrollo de proyectos**, **Desarrollo organizacional**,

Gestión escolar, Gestión institucional. Gestión organizacional, Liderazgo, calidad y manufactura, Manejo de redes y Modelos de negocios, estas opciones son más de naturaleza práctica y profesionalizante, pues los aspirantes esperan que el programa de maestría los permita ser competentes en la aplicación de conocimientos, desarrollo y gestión de proyectos.

Otro aspecto por cuestionar tuvo que ver con el tiempo en que los aspirantes estarían dispuestos a concluir sus estudios de maestría. Tradicionalmente, las maestrías se cursan en dos años y aunque resultó la opción más elegida (47%), llama la atención el 39 por ciento que desea concluir en menos de dos años (véase gráfica 9.13).

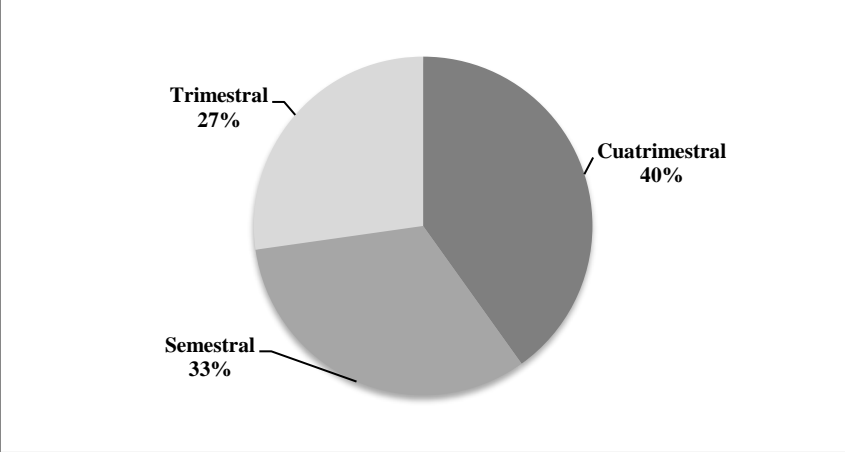
Gráfica 9.13. Tiempo para concluir el programa de Maestría.



Fuente: Elaboración propia, junio 2018.

La gráfica 9.14 muestra la periodicidad elegida para cursar la Maestría en Aprendizaje Organizacional, los encuestados señalaron que preferirían que el programa fuera **cuatrimestral** (40%). Las respuestas a la opción semestral sumaron 33 por ciento y la trimestral 27 por ciento.

Gráfica 9.14. Periodicidad para cursar la Maestría.



Fuente: Elaboración propia, junio 2018.

Al preguntar a los encuestados sobre qué valor tendría para un egresado de la Maestría en Aprendizaje Organizacional las habilidades como dominio de otro idioma, solución de problemas, administración de proyectos, toma de decisiones, comunicación asertiva, trabajo colaborativo, liderazgo y dominio de tecnologías de información y comunicación, las respuestas se observan en la tabla 9.5.

Tabla 9.5 Percepción sobre las habilidades que debe poseer el egresado de la Maestría.

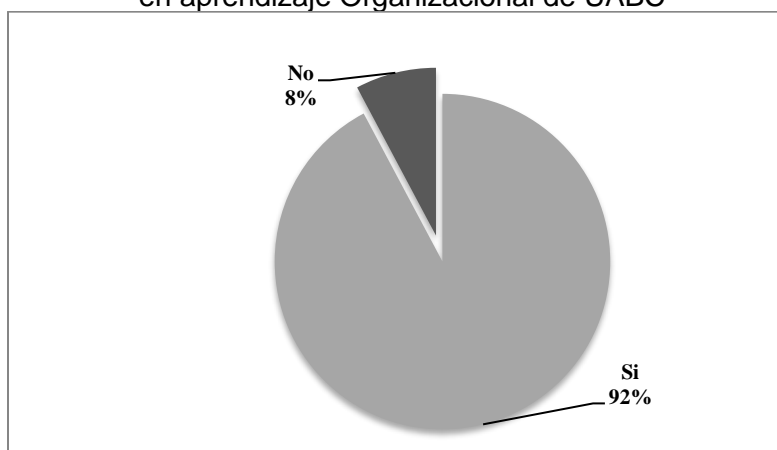
Habilidades	Muy Alto	Alto	Medio	Bajo
Dominio de otro idioma	14%	43%	35%	7.5%
Solución de problemas	37%	56%	7%	0.0%
Administración de proyectos	47%	46%	7%	0.0%
Toma de decisiones	47%	46%	7%	0.0%
Comunicación asertiva	36%	57%	7%	0.3%
Trabajo colaborativo	39%	51%	9%	0.3%
Liderazgo	42%	48%	10%	0.3%
Dominio de tecnologías de información y comunicación	36%	53%	10%	1.8%

Fuente: Elaboración propia, junio 2018.

Destacan las calificaciones de Muy Alto otorgadas a las habilidades para **Administrar Proyectos** y **Tomar de Decisiones**. Por consiguiente, se considera pertinente tomar en cuenta estas necesidades al momento del diseño de la propuesta curricular.

Al preguntar a los interesados si **sus centros de trabajo estarían dispuestos a contratar egresados de la Maestría en Aprendizaje Organizacional**, el **92 por ciento respondió afirmativamente** y el ocho por ciento respondió que no (véase gráfica 9.15).

Gráfica 9.15. Disposición de los centros de trabajo a contratar egresados de la Maestría en aprendizaje Organizacional de UABC



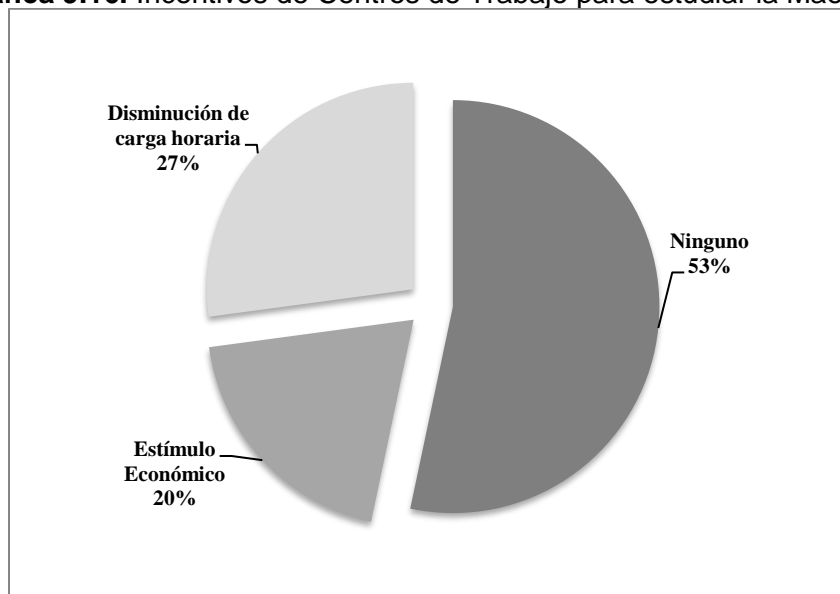
Fuente: Elaboración propia, junio 2018.

El ocho por ciento que señalaron que en sus centros de trabajo no contratarían a los egresados de la maestría, especificaron las razones siguientes: *“desconozco las políticas de*

contratación”, “no se requiere”, “hay egresados de escuelas de mayor prestigio”, “por el tamaño y giro de la empresa”, “cuestión salarial”, “otros perfiles pueden cubrir las vacantes”, “la empresa no maneja mucho esa área de conocimiento” y “Porque depende de factores y políticas propias de la empresa”.

Al preguntar a los interesados si sus centros de trabajo les brindarían apoyo para sus estudios de Maestría, el 53 por ciento respondió que ninguno, el 27 por ciento recibiría disminución de la carga horaria y el 20 por ciento obtendría apoyo económico (véase gráfica 9.16).

Gráfica 9.16. Incentivos de Centros de Trabajo para estudiar la Maestría.



Fuente: Elaboración propia, junio 2018.

En cuanto a la percepción de los encuestados sobre cómo califican los empleadores característicos como nivel educativo, dominio de otro idioma, experiencia profesional, presentación, dominio de tecnología de información y comunicación y edad, las respuestas con los porcentajes más altos se concentraron en la opción Alto, con excepción de la edad categorizada en Media (véase tabla 9.6).

Se observa que al sumar las opciones Muy Alto y Alto los egresados consideran que los empleadores toman en cuenta en un orden de mayor a menor lo siguiente: Experiencia Profesional (77%), Nivel Educativo (72%), Presentación (68%), Dominio de Tecnologías de Información y Comunicación (67%), Dominio de otro idioma (51%) y la edad (45%).

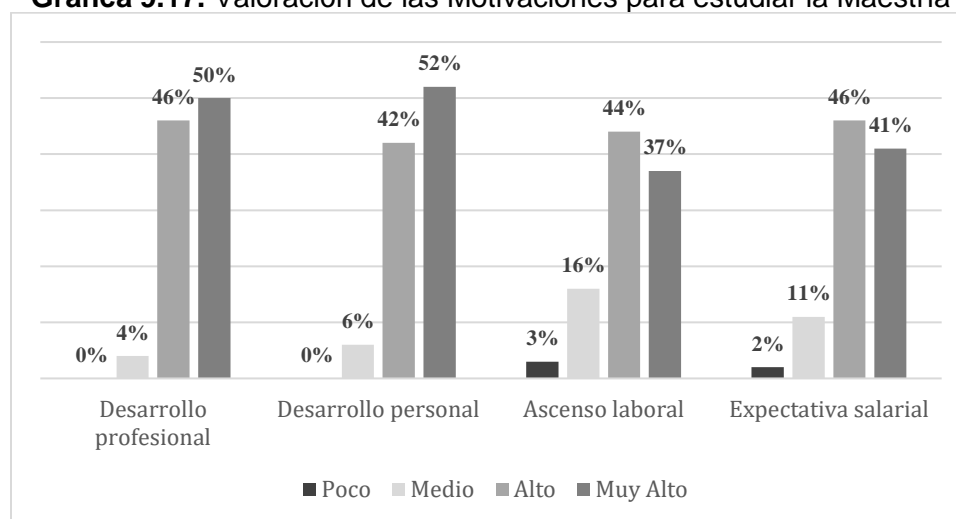
Tabla 9.6 Percepción sobre las características que toman en cuenta los empleadores

Características	Muy Alto	Alto	Medio	Bajo
Nivel educativo	22%	50%	25%	2%
Dominio de otro idioma	19%	32%	36%	13%
Experiencia Profesional	32%	45%	20%	3%
Presentación	17%	51%	30%	2%
Dominio de tecnologías de información y comunicación	18%	49%	30%	3%
Edad	10%	35%	43%	12%

Fuente: Elaboración propia, junio 2018.

Al final de la encuesta se les pidió a los egresados que valoraran cada una de las motivaciones para estudiar la Maestría. Las opciones Muy Alta y Alta concentraron la mayoría de las respuestas para cada una de las motivaciones, obteniéndose los resultados siguientes: **Desarrollo Profesional** el 96 por ciento, Desarrollo Personal 94 por ciento, Expectativa Salarial 87 por ciento, y Ascenso Laboral 81 por ciento (véase gráfica 9.17).

Gráfica 9.17. Valoración de las Motivaciones para estudiar la Maestría



Fuente: Elaboración propia, junio 2018.

De manera preliminar estos resultados que arrojó la encuesta a egresados permiten perfilar elementos clave para determinar la viabilidad del programa de Maestría en Aprendizaje Organizacional. Destacándose, cinco aspectos centrales: (1) Las respuestas de los encuestados (71%) que manifestaron su interés por cursar el nuevo programa; (2) La percepción de los futuros aspirantes (92%) sobre la aceptación de los empleadores para la contratación de los egresos de este programa; (3) La formación a través del Programa de Maestría en Aprendizaje Organizacional con énfasis en **Liderazgo y gestión organizacional, Diseño de programas de capacitación para ámbitos educativos y/o laborales, Desarrollo de sistemas y aplicaciones para la gestión del conocimiento y Desarrollo de proyectos de desempeño organizacional con TIC'S**; (4) La

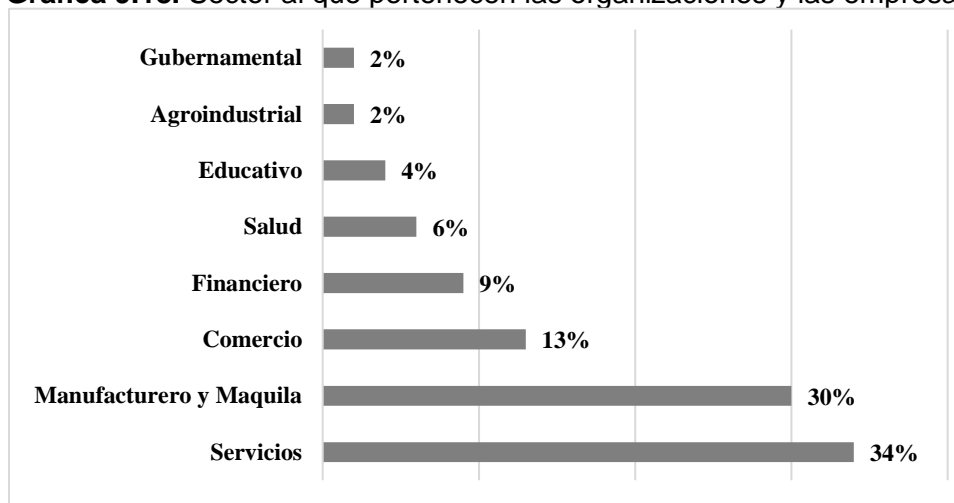
atención a una necesidad creciente por cursar programas de posgrado en línea (90% de aceptación); y (5) La atención a las necesidades de los egresados por cursar programas con esquemas escolares cuatrimestrales (40%) y de reducción a menos de dos años (39%).

9.2 De los empleadores

Los resultados que se presentan corresponden a 50 encuestas realizadas a diferentes organizaciones y empresas en Baja California. El estudio se realizó en los meses de junio a Julio del 2018.

La gráfica 9.18 muestra los sectores a los que pertenecen las organizaciones y empresas encuestadas. El 34 por ciento fueron del sector servicios, el 30 por ciento sector manufacturero y maquila, el 13 por ciento sectores comercio, el nueve por ciento sector financiero, el seis por ciento sector salud, el cuatro por ciento sector educativo, y el dos por ciento sector agroindustrial y sector gubernamental, respectivamente.

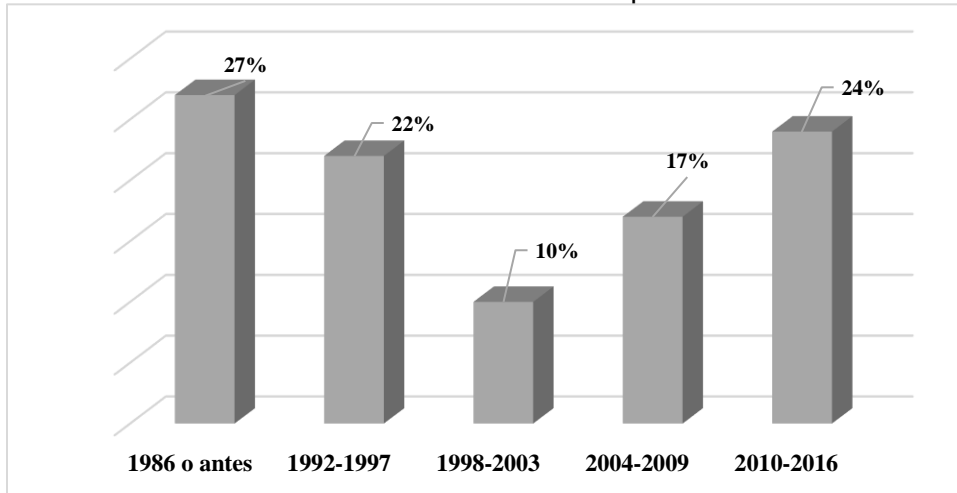
Gráfica 9.18. Sector al que pertenecen las organizaciones y las empresas



Fuente: Elaboración propia, Julio 2018.

En lo que respecta al año en que iniciaron operaciones, el 27 por ciento respondió antes del año 1986, el 24 por ciento entre los años 2010 y 2016, el 22 por ciento entre los años 1992 y 1997, el 17 por ciento entre los años 2004 y 2009, y el menor porcentaje lo registraron las establecidas entre 1998 y 2003 (véase gráfica 9.19).

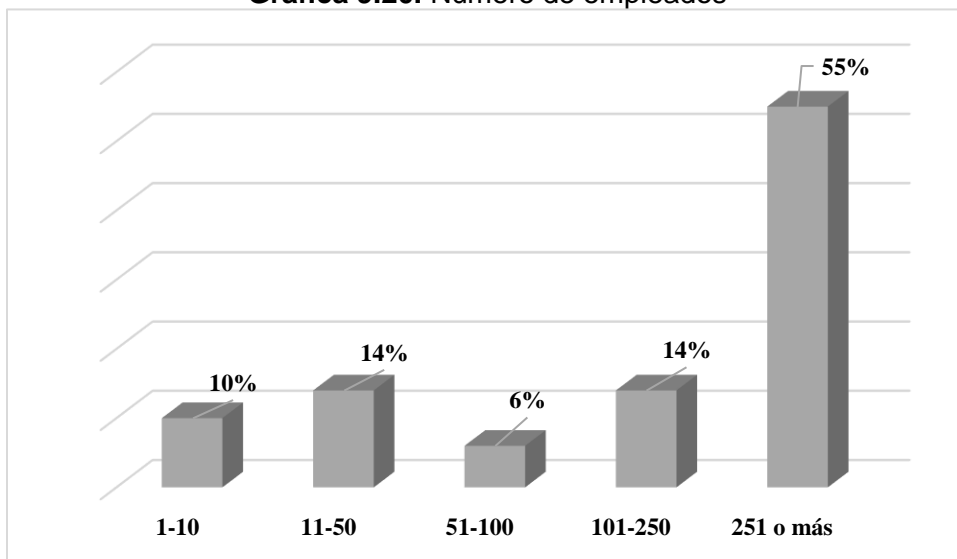
Gráfica 9.19. Años de inicio de operaciones



Fuente: Elaboración propia, Julio 2018.

Las cifras sobre el número de empleados revelaron que el 55 por ciento tenía 251 o más empleados, el 14 por ciento entre 101 y 250 empleados, el seis por ciento con un rango de empleo entre 51 y 100, el resto con 50 o menos empleados (véase gráfica 9.20).

Gráfica 9.20. Número de empleados



Fuente: Elaboración propia, Julio 2018.

La tabla 9.7 se muestra la distribución por actividad en donde la consultoría empresarial cuenta con la mayor representación (16 por ciento) de la muestra.

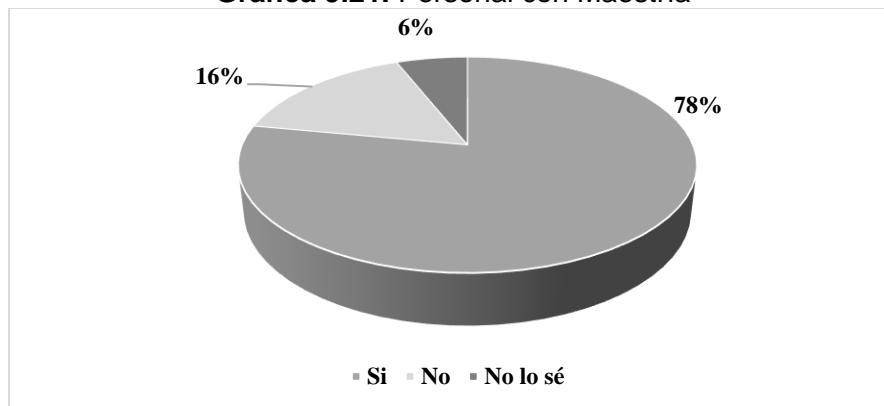
Tabla 9.7 Actividad o giro

Actividad o giro	Cantidad	(%)
Servicios financieros y bancarios	3	6%
Servicios médicos	2	4%
Venta de autos	1	2%
Consultoría empresarial	8	16%
Venta y distribución de llantas	1	2%
Servicios digitales	2	4%
Gestión de servicios administrativos	1	2%
Servicio de atención integral a jóvenes	1	2%
Diseño de software	2	4%
Productos aeroespaciales	3	6%
Alimentos y Bebidas	2	4%
Productos de belleza	1	2%
Productos y dispositivos médicos	3	6%
Productos de iluminación	1	2%
Reclutadoras de personal	2	4%
Paneles solares	3	6%
Servicios educativos	2	4%
Venta de gasolina y diésel	1	2%
transformadores y reactores	1	2%
Maquiladoras	5	10%
Productos de riego	1	2%
Serigrafía	2	4%
Transformadores y reactores	2	4%
Totales	50	100%

Fuente: Elaboración propia, Julio 2018.

A la pregunta ¿el personal cuenta con maestría? en el 78 por ciento de los casos respondieron afirmativamente, en tanto, el 16 por ciento dijo no y resto de la muestra lo desconoce (véase gráfica 9.21).

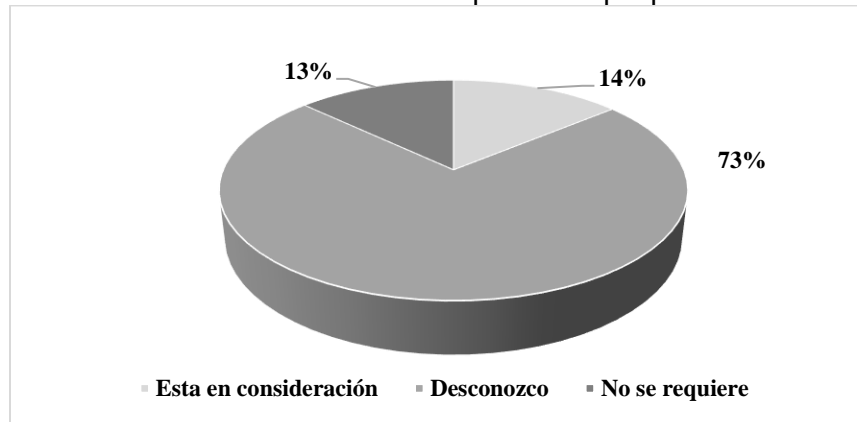
Gráfica 9.21. Personal con Maestría



Fuente: Elaboración propia, Julio 2018.

A los que respondieron que “no cuentan con personal con Maestría” se les preguntó que cuál era la razón, la mayoría dijo desconocer, el 13 por ciento que no era necesario y el 14 por ciento que lo están considerando (véase gráfica 9.22). Este último porcentaje es significativo, ya puede ser el reflejo de diferentes necesidades por nuevos requerimientos de personal con ciertas especialidades o mayor formación académica.

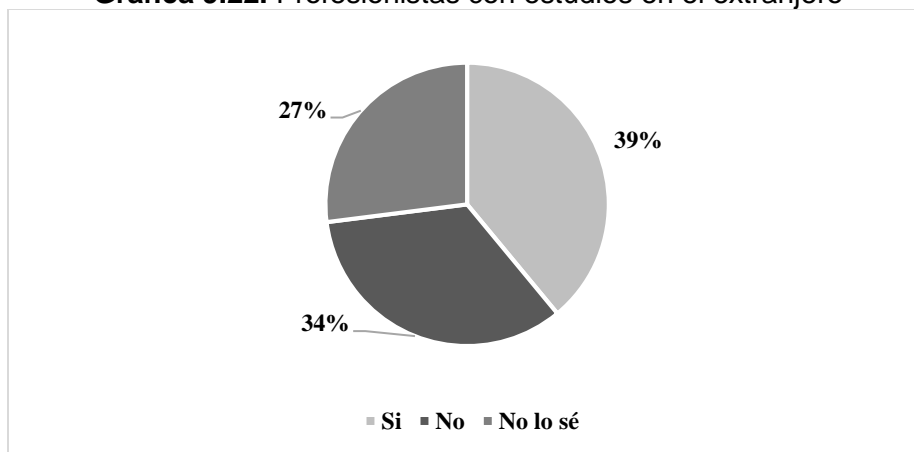
Gráfica 9.21. Razón de no contar con personal que posea una Maestría



Fuente: Elaboración propia, Julio 2018.

La gráfica 9.22 muestra un dato relevante, el 39 por ciento dijeron que el personal con estudios de maestría estudió en el extranjero, porcentaje mayor de personas formadas en el país. Se puede inferir que esta situación podría estar asociada a la condición de frontera o a las personas extranjeras trabajando en la entidad más que a la falta de oferta educativa regional o nacional. Lo anterior, se confirma al observar las áreas de especialización de formación de este personal (véase gráfica 9.23).

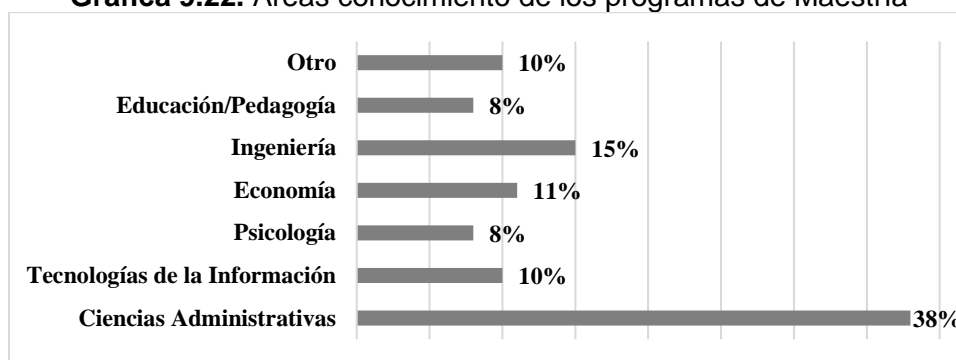
Gráfica 9.22. Profesionistas con estudios en el extranjero



Fuente: Elaboración propia, Julio 2018.

En lo que se refiere a los perfiles profesionales se observa el predominio de maestrías en las ciencias administrativas (38 por ciento), le siguieron las ingenierías (15 por ciento), la economía (11 por ciento), las de tecnologías de información (10) y en igual porcentaje las de psicología y las de educación y/o pedagogía (véase gráfica 9.23). En la opción “otros” señalaron ciencias de la salud, finanzas y derecho penal.

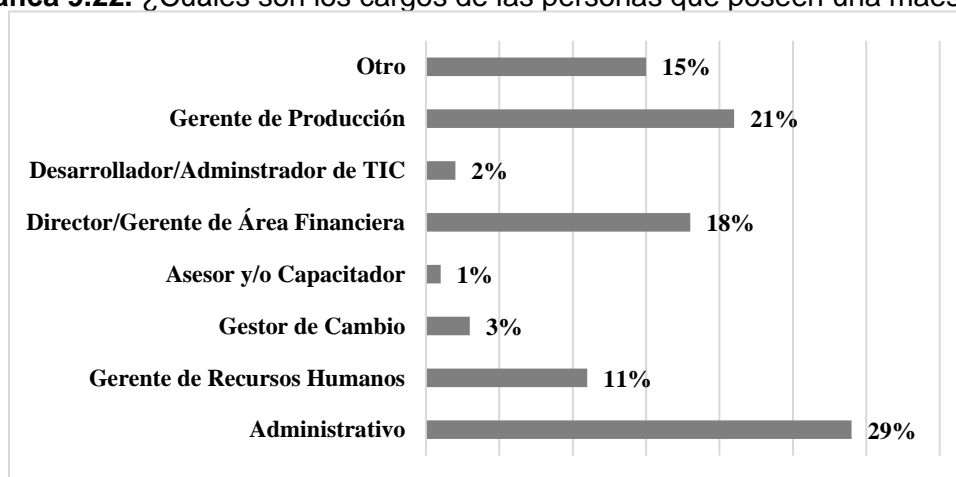
Gráfica 9.22. Áreas conocimiento de los programas de Maestría



Fuente: Elaboración propia, Julio 2018.

Como se puede apreciar en la gráfica 9.23 las personas que tienen una maestría se desempeñan en las organizaciones y empresas como administrativos (29 por ciento), gerentes de producción (21 por ciento), directores o gerentes de área financiera (18 por ciento), gerentes de recursos humanos (11 por ciento), gestores de cambio (3 por ciento) y desarrolladores o administradores de TIC (2 por ciento) y Asesores/capacitadores (1 por ciento). La opción otros (15 por ciento) fue para especificar propietarios de empresas.

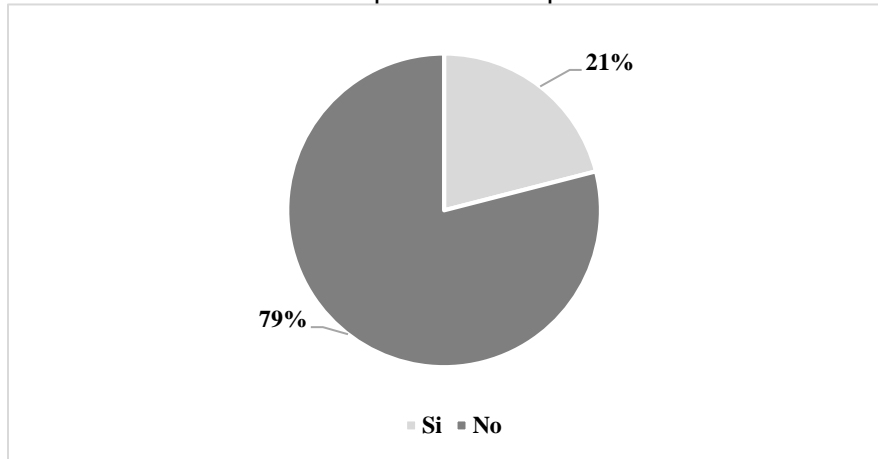
Gráfica 9.22. ¿Cuáles son los cargos de las personas que poseen una maestría?



Fuente: Elaboración propia, Julio 2018.

La siguiente pregunta fue: ¿Ha tenido dificultades para reclutar personas que cuenten con una maestría? véase gráfica 9.23.

Gráfica 9.22. Dificultad para reclutar personal con Maestría

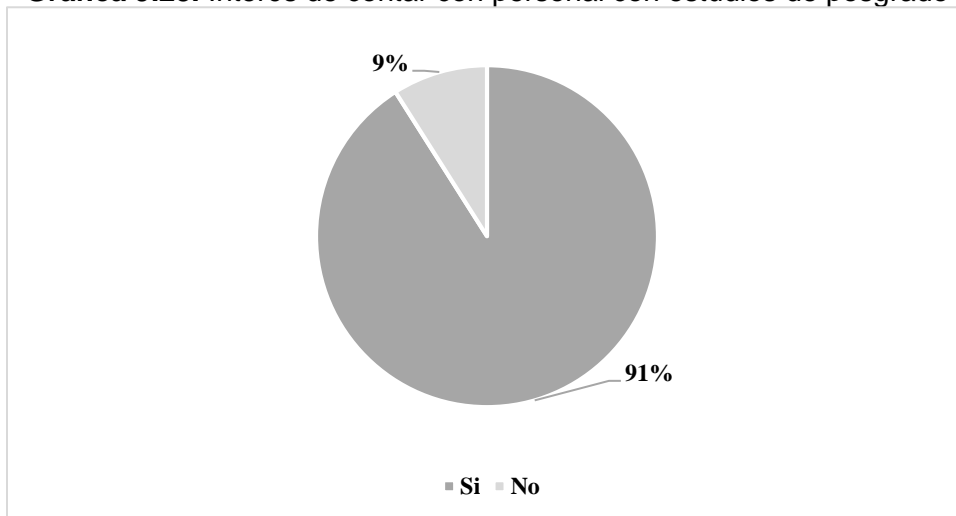


Fuente: Elaboración propia, Julio 2018.

Las principales causas que mencionaron a los que se les dificulta encontrar candidatos con grado de maestría fueron: falta de talento; se requiere experiencia que no tienen; altas pretensiones salariales; y falta de perfil y mayor experiencia.

Un dato relevante que arroja la encuesta es que el 91 por ciento de la muestra dijeron estar interesados por reclutar personas con estudios de posgrado o bien que sus empleados estudien uno. Consideran estratégico contar con personal más calificado para el desarrollo de la organización (véase gráfica 9.23).

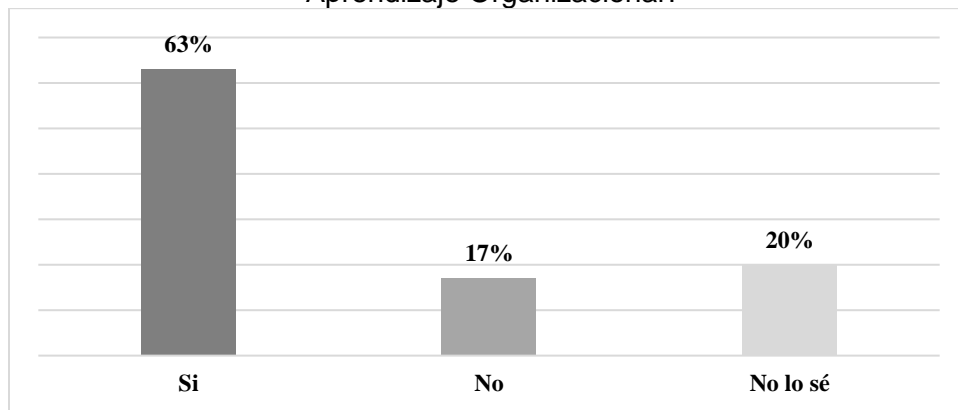
Gráfica 9.23. Interés de contar con personal con estudios de posgrado



Fuente: Elaboración propia, Julio 2018.

A la pregunta **¿Estarían interesados en contratar personal con Maestría en Aprendizaje Organizacional?** en el 63 por ciento de la muestra la respuesta fue afirmativa. Este porcentaje es significativo si se considera la poca oferta educativa de programas en la disciplina y un mayor posicionamiento de maestrías en el campo de la administración con enfoques en Desarrollo Organizacional (véase gráfica 9.24). Las respuestas en opción no sé (20 por ciento) puede representar una posibilidad de aceptación en el tiempo conforme se posicionen los egresados de este programa en los mercados laborales.

Gráfica 9.24. ¿Estarían interesados en contratar personal con Maestría en Aprendizaje Organizacional?

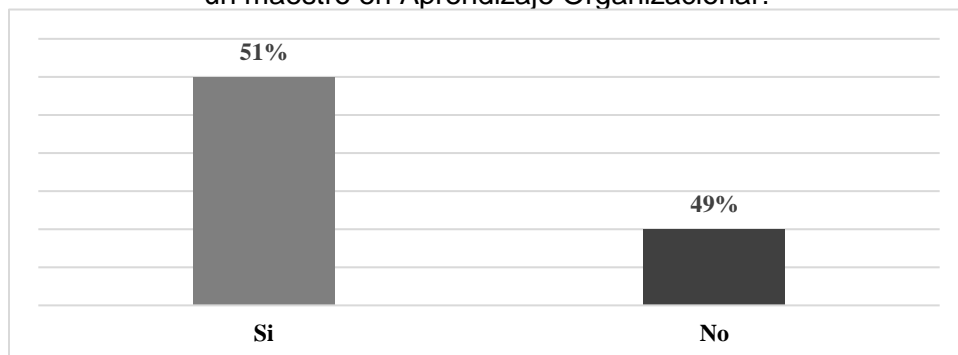


Fuente: Elaboración propia, Julio 2018.

Las principales causas que mencionaron los que respondieron que no, son que: la organización es pequeña; no requiere personal con alta calificación; y que por el giro de la organización no creen que se requiera.

Para reforzar la pregunta anterior se les cuestionó si tenían conocimiento sobre el perfil profesional o las actividades que realiza un especialista en Aprendizaje Organizacional, el 51 por ciento de la muestra dijeron saber en qué se pueden desempeñar este especialista (véase gráfica 9.25).

Gráfica 9.25. ¿Tiene conocimiento sobre el perfil profesional o las actividades que realiza un maestro en Aprendizaje Organizacional?



Fuente: Elaboración propia, Julio 2018.

Se realizó la pregunta sobre qué áreas de especialización se necesitan en la formación del Maestro en Aprendizaje Organizacional, señalándose como las principales **Liderazgo y Gestión Organizacional** (19 por ciento), **Desarrollo Organizacional y el Capital Humano** (16 por ciento), y **Desarrollo de Sistemas y Aplicaciones para la Gestión del Conocimiento** (16 por ciento). El resto de las respuestas se pueden observar en la gráfica 9.26.

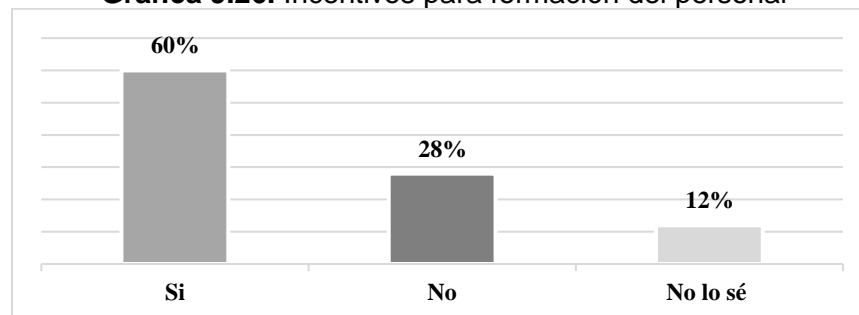
Gráfica 9.26. Área de especialización requerida al Maestro en Aprendizaje Organizacional



Fuente: Elaboración propia, Julio 2018.

Por otra parte, se cuestionó si la organización cuenta con incentivos para apoyar la formación del personal, el 60 por ciento dijeron que sí existen apoyos mientras que el 27 por ciento respondieron no y el 13 por ciento restante desconoce.

Gráfica 9.26. Incentivos para formación del personal

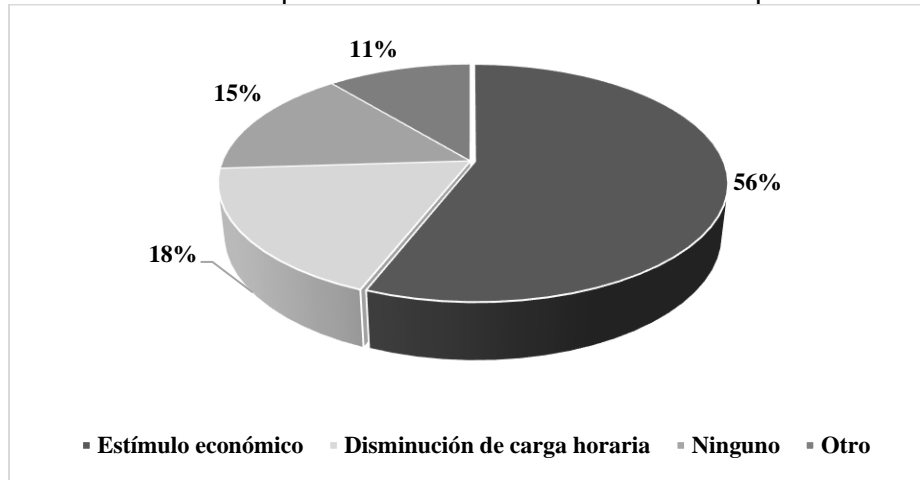


Fuente: Elaboración propia, Julio 2018.

La gráfica 9.27 muestra los tipos de incentivos a la formación del personal, el 57 por ciento dijeron que económico, el 18 por ciento que otorgarían una reducción a la jornada laboral y el 15 por

ciento no concedería ningún beneficio. La opción otro (10 por ciento) indicó flexibilidades de horarios y permisos.

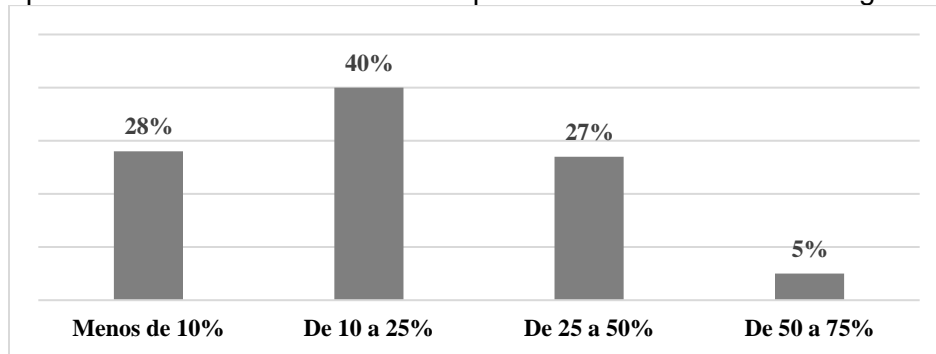
Gráfica 9.27. Tipos de incentivos a la formación del personal



Fuente: Elaboración propia, Julio 2018.

Una de las preguntas más importantes fue conocer la percepción con base en la experiencia e información cuál sería el incremento porcentual de la demanda de profesionistas con maestrías en las disciplinas de aprendizaje organizacional, administración y las TIC para los próximos 5 a 10 años en la región de Baja California. El 34 por ciento respondió que de 10 a 25 por ciento, el resto de los resultados se pueden observar en la gráfica 9.28.

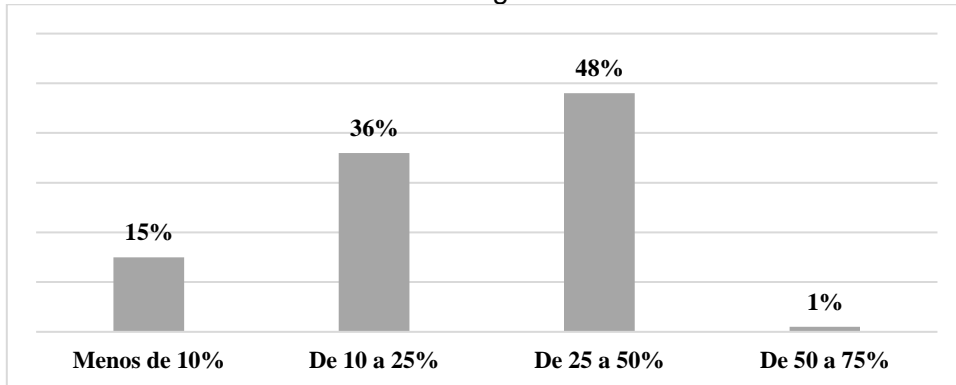
Gráfica 9.28. ¿En qué porcentaje considera que se incrementará la demanda de profesionales con maestría en los próximos 5 a 10 años en la región?



Fuente: Elaboración propia, Julio 2018.

Para tener el dato más preciso se preguntó ¿En qué porcentaje considera que se incrementará la demanda de profesionales con Maestría en Aprendizaje Organizacional en los próximos 5 a 10 años en la región? Los resultados se pueden observar en la gráfica 9.29 resaltándose el porcentaje más alto de crecimiento en el rango de 25 a 50 por ciento.

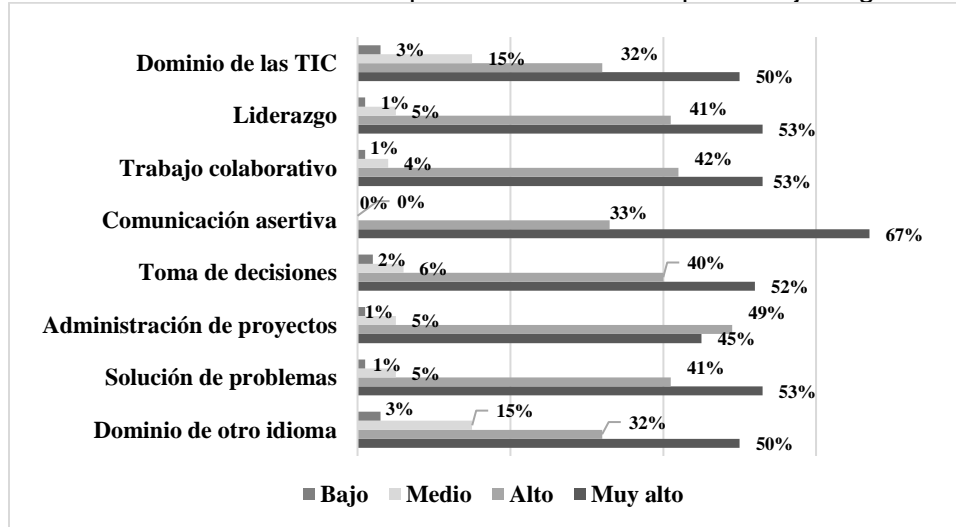
Gráfica 9.29. ¿En qué porcentaje considera que se incrementará la demanda de profesionales con Maestría en Aprendizaje Organizacional en los próximos 5 a 10 años en la región?



Fuente: Elaboración propia, Julio 2018.

La gráfica 9.30 muestra las habilidades que consideran debe tener el egresado del programa de Maestría en Aprendizaje Organizacional, la habilidad que concentró el porcentaje más alto de respuesta es la **Comunicación Asertiva** (67 por ciento), le siguieron **Solución de Problemas** (53 por ciento) y **Trabajo en Colaborativo** (53 por ciento) en el mismo nivel, **Toma de Decisiones** (52 por ciento).

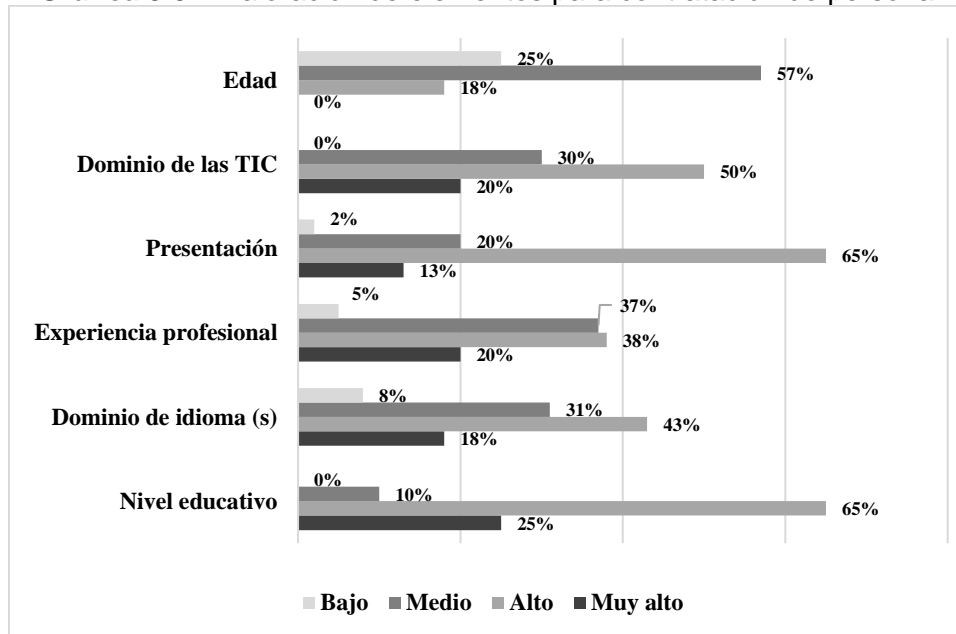
Gráfica 9.30. Nivel de habilidades para el Maestro en Aprendizaje Organizacional



Fuente: Elaboración propia, Julio 2018.

Los resultados de las valoraciones a un conjunto de aspectos a tomar en cuenta para la contratación de personal muestran que el nivel educativo y la presentación son las consideraciones más importantes para la contratación, le siguen edad, dominio de las TIC y al final la experiencia profesional (véase gráfica 9.31)

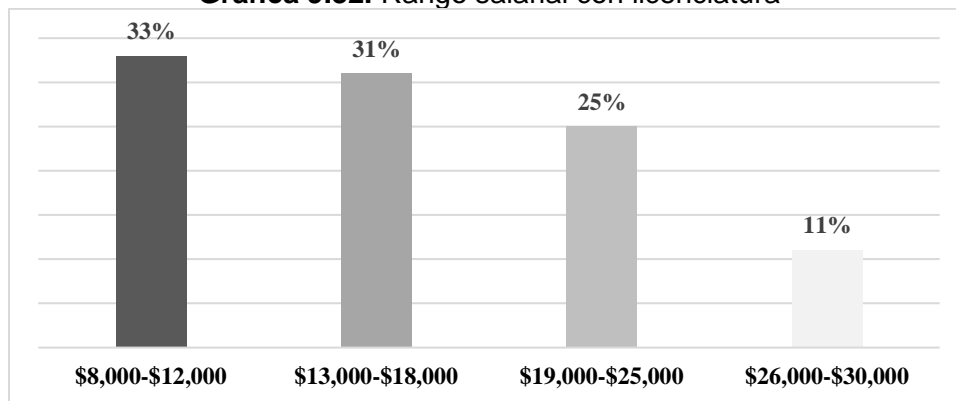
Gráfica 9.31. Valoración de elementos para contratación de personal



Fuente: Elaboración propia, Julio 2018.

En la encuesta se preguntaron los rangos salariales para las personas con estudios profesionales, el 33 por ciento dijeron manejar un rango entre \$8,000 a \$12,000 pesos, el 31 por ciento entre \$13,000 a \$18,000 pesos, el 25 por ciento en el rango \$19,000 a \$25,000 pesos, y el 11 por ciento entre \$26,000 a \$30,000 pesos (véase gráfica 9.32).

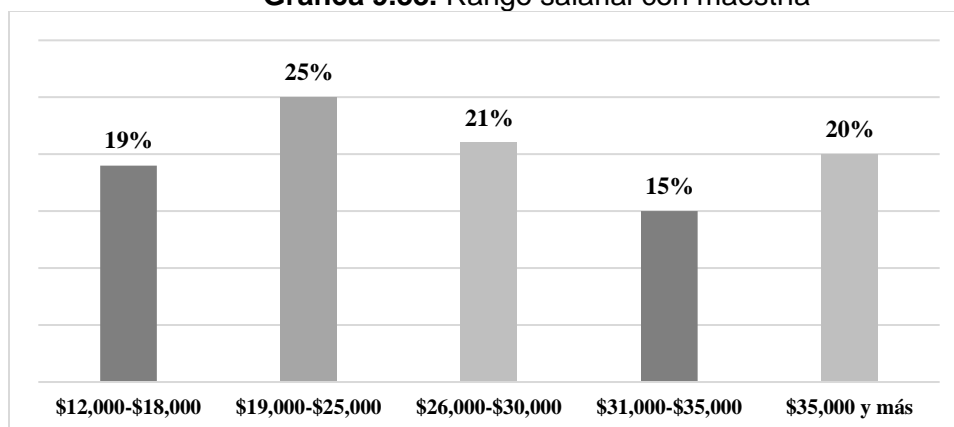
Gráfica 9.32. Rango salarial con licenciatura



Fuente: Elaboración propia, Julio 2018.

La gráfica 9.33 muestra los rangos salariales para las personas con estudios de maestría, el 25 por ciento dijeron manejar un rango entre \$19,000 a \$25,000 pesos, el 21 por ciento entre \$26,000 a \$30,000 pesos y \$35,000 o más respectivamente, el 19 por ciento entre \$13,000 a \$18,000 pesos y, el 15 por ciento en el rango \$31,000 a \$55,000 pesos.

Gráfica 9.33. Rango salarial con maestría



Fuente: Elaboración propia, Julio 2018.

Finalmente se solicitó emitieran opiniones o recomendación para considerarse en este estudio. La tabla 9.7 muestra la información recuperada.

Tabla 9.7. Aportaciones al Estudio de Pertinencia Social

Aportaciones al Estudio de Pertinencia Social
"Actualmente la maestría tiene más valor si está sustentada con la experiencia"
"Todo programa nuevo debe tener una buena difusión desde su implementación y durante toda su vigencia"
" Ofrecer programas flexibles por ejemplo en línea para facilitar a los empleados combinar trabajo y escuela, y más en este nivel donde las personas no pueden ser estudiantes de tiempo completo"
"El rango salarial alta no es únicamente por contar con una maestría influye la experiencia y lo que aporten en la organización, necesitamos mejorar procesos siempre".
"Enfocarse en el nivel de inglés , la UABC debe ser más rigurosa"
"Enseñar cómo hacer un CV, como llevar a cabo una entrevista y reconocer su valor salarial en el mercado"
"Es posible que el requisito de contratar gente con estudios de maestría puede incrementar a corto plazo, pero si deben formar buenos especialistas"
" Marcar la diferencia o clarificar la disciplina, resulta confuso con desarrollo organizacional "
"Manejar las TIC´s y modificar planes de estudios obsoletos"
"Para esta carrera lo de liderazgo es clave, y gestión del conocimiento y TIC´s"
"Ampliar la oferta de programas de maestrías y especialidades"
"Que los programas se realicen de forma virtual y una sesión en plataforma tiempo real 1 vez a la semana para despejar dudas de los temas de la semana."
" Realizar proyectos en las empresas. "

Fuente: Elaboración propia, Julio 2018.

9.2.2 Resultado y análisis de las entrevistas a profundidad

<p align="center">¿Qué nos puede comentar sobre las necesidades de formación en Aprendizaje Organizacional en Baja California?</p>
<p>“Hoy día la preocupación de las organizaciones y más las empresas sigue siendo la competitividad” [...] “nos enfocamos principalmente de la producción, pero en una organización todo cuenta, los trabajadores, el ambiente laboral, supervisores etc.”</p>
<p>“se vive un poco de incertidumbre en el sector maquilador por lo del TLCAN y bueno también el cambio de gobierno, el proteccionismo no es bueno porque nosotros dependemos mucho de los flujos de insumos y mercancías” [...] “pero independientemente seguimos produciendo y cumpliendo metas, y eso nos lleva al tema de los trabajadores que en nuestra empresa son muy valiosos y por fortuna nosotros tenemos poca rotación.”</p>
<p>“Una maestría en Aprendizaje Organizacional yo la vería como área de oportunidad, y reitero, se debe contar con un abanico de posibilidades para que la gente se especialice hay muchos requerimientos” [...] “mi experiencia actual y como veo a los egresados de maestrías en administración o enfocadas a las organizaciones, los temas de liderazgo y de emprendimiento son básicos... y también se deben considerar en su maestría”.</p>
<p>“no conozco un perfil de aprendizaje organizacional, no sé si hay o no...aquí vemos más personas del MBA de CETYS orientado al desarrollo organizacional, que es donde tiene que ver este perfil supongo”.</p>
<p>Yo diría que [lo] demanda cualquier organización, no podría especificar, a decir: es que el Instituto mexicano del seguro social es lo que demanda, de alguna manera sí, es decir, muchas de las veces al médico no se le considera como un buen administrador dentro de una organización como tal, pero toda organización, independientemente de que sea de la salud de la industria, de lo que sea, está demandando eso como perfil de su egresado, porque al final de todo, independientemente de que estemos atendiendo las vidas y la salud de la población, también tenemos que administrar los recursos con lo que ese servicio se ofrece y para poder llegar a más derechohabientes o más clientes o para poder atender a mayor población, tenemos que saber eficientarlos y esto llevarlo y traspolarlo a más salud en la población, ¿No? Definitivamente sí.</p>
<p>“desde mi punto de vista, todas las maestrías en estas áreas deben manejar el tema “economía” en lo macro, pero más en lo micro por lo de “productividad” [...] “y en el aprendizaje organizacional temas básicos los recursos y capacidades de las organizaciones”</p>
<p>“A mí me hubiera gustado tomar economía para entender de una manera más clara cómo se mueve la economía global, y cuando esté viendo las noticias o esté pasando alguna situación en la macroeconomía entender de una manera un poco más profunda que el común de la población por qué se dan las cosas y eso como nos afecta como ciudadano y en mi empresa que es una transnacional muy importante”.</p>
<p>“Poner atención en que el estudiante sea capaz de generar un análisis e interpretación de datos, creo que, si lo dan, pero de alguna manera no es suficiente, de una manera light, si lo pudiéramos decir así. [...] “se debe saber manejar la información, pero más generar conocimiento para mejores tomas de decisiones o resolver problemas”</p>
<p>“Por ejemplo, administración estratégica es una materia que requiere dejar muy buenas bases, ¿No? Pero la aplicación de [los conocimientos], ya depende de cada persona, obviamente se deben implementar buenos métodos de enseñanza-aprendizaje para que ese conocimiento se quede y no se vaya disipando con el tiempo”.</p>
<p>“Recuerdo que una de las materias que tomé fue psicología del mexicano (psicología del comportamiento humano), y de alguna manera aplica mucho. En el tema de la empresa familiar el Instituto Mexicano del Seguro Social se ha caracterizado de alguna manera porque todos sus trabajadores tienen que tener un familiar ahí adentro para poder ingresar a ella, y aunque no está bajo el concepto de una empresa familiar ese tema, pero si influye en el tema la toma de decisiones desde el punto de vista del liderazgo, inclusive para promover a trabajadores a diferentes puestos, como para de alguna manera pasar por alto algunas acciones que no deber pasarse por alto, pero por el solo hecho de que todo mundo es familia dentro de la institución, es un punto que deberíamos desarrollar”.</p>
<p>“Administración debe tener conocimientos sólidos en ciertos temas, y creo que allí es un área de oportunidad para profundizar”.</p>
<p>“A mí en lo particular me ha tocado tener relación laboral con egresados de MBA con especialidad en Mercadotecnia, Recursos Humanos y en Alta Dirección, siento que tienen conocimientos muy genéricos como que los programas no logran aterrizarlos y ese debe ser el reto de la Universidad”.</p>
<p>“Bueno, en la parte que a mí me tocó no había un uso tan intensivo de las tecnologías, pues las TIC’s, creo que estas son clave para todas las organizaciones y si deben ser básicas para todos los programas y más para los que se enfocan en aprendizajes y conocimientos”. [...] “en un programa como el que proponen, creo que debe ir más allá enseñarlos a que desde las TIC generen aprendizajes transmisibles a los empleados, no se más aplicado”</p>

<p>“debe ser un programa totalmente práctico. Yo lo que percibo, ya a este nivel, la gente ya tiene ciertos conocimientos, tu propia empleabilidad, tu propio trabajo en tu entorno; ya traes un conocimiento y lo que quieres es, no venir a calentar la silla, como se dice, sino a [estudiar] casos, ejercicios, llevarte cosas nuevas, compartir, o sea, mucha práctica”.</p>
<p>“Definitivamente, es lo que decía, la practicidad de la misma maestría, a mí me tocó que gente mía que trabajaba ahí conmigo, me decía: me das permiso de compartir lo que andamos haciendo para ver cómo nos ayudan, ¿No? desde estrategias o de situaciones”.</p>
<p>“Esta disciplina de Aprendizaje Organizacional debe formar agentes de cambio y se debe habilitar en ello, muchos de los que elijan este programa ya traerán cualidades de agente de cambio, entonces con la maestría se intensificarán”.</p>
<p>“Desde el punto de vista del empleador que manda a un colaborador a la maestría, interesa saber ¿Qué va a aplicar? ... [A pesar de que] traes una maestría, se siguen abordando cosas con un nivel básico y con herramientas que ya traían; claro está que el juicio ahí es importante: depende de la problemática qué herramienta vas a usar algo muy sofisticado, o usar modelos de planeación estratégica cuando se trata de algo mucho más práctico” [...] “a lo que voy programas educativos pertinentes con las necesidades reales de las organizaciones”.</p>
<p>“Pensando en términos generales, yo creo que lo que esperamos las empresas es que los colaboradores en general, en particular un egresado de una maestría como esta, pues traigan la parte de la práctica muy fluida. Entonces, yo si algo, a pesar de lo que he mencionado, si algo reforzaría o vería todavía áreas de oportunidad es en la práctica: el cómo crear una habilidad más fluida en la aplicación de metodologías específicas por área del conocimiento”.</p>
<p>“Desde mi punto de vista que materias para este programa consideraría básicas...híjole [...] primeramente teoría de las organizaciones, teoría del aprendizaje, administración estratégica, economía general y una economía de empresa-producción-productividad, estadística para toma de decisiones, psicología laboral no sé...”</p>
<p>“Yo agregaría teoría de sistemas al final somos sistemas en las organizaciones, administración de recursos humanos o algo más de desarrollo de talento humano”</p>
<p>“Pensando desde lo práctico... consultoría estratégica, derecho corporativo, desarrollo de planes y proyectos, liderazgo y desarrollo sustentable”</p>
<p>“Lo que se me viene ahora, la verdad es que cada día más el tema de la sistematización en los procesos, en los procedimientos que tenemos muchas de las empresas, y no se diga a nivel manufactura, ¿No? Que se van haciendo los procesos más automáticos o más sistematizados, le van metiendo más robótica. Tienen a mover un poquito el lado personal que muchas veces las organizaciones y las empresas, o más bien los institutos de educación no necesariamente lo están viendo; y eso es lo que nos está pasado ahorita”</p>
<p>[...] y en el tema generacional también cobra con los <i>millenials</i>, que buscan resultados en cortos plazos. Necesitas encontrar esas herramientas y tener esos <i>expertise</i> de cómo manejar esa motivación, es ahí donde yo creo que las áreas de oportunidad que se tienen en esta y muchas maestrías.</p>
<p>“Debemos de trabajar y reforzar los valores, creo que el crecimiento de una persona y los valores vienen muchas veces adquiridos de parte de la familia y son esencia para el crecimiento de cualquier persona, profesionista o no profesionista, sin embargo, el que las empresas trabajemos en los valores nos ayuda a mejorar esas personas para que tengan ese alto sentido de responsabilidad, humildad, valentía para poder enfrentar los retos a lo que van a tener la necesidad de resolver.</p>
<p>“La otra es la parte de la planeación estrategia para poder ver el futuro y hacer tu plan de que es lo debes de realizar primero, que vas a realizar en los próximos seis meses, que vas a ver en cuatro o cinco años, entonces tienes que tener esa visión y eso es clave”.</p>
<p>“Y la otra parte que también debemos de cuidar mucho es como influimos en los demás porque ahora nuestros resultados dependen del nivel de influencia y transformación que realicemos en nuestros subordinados, tenemos que convertirlos en líderes responsables y que cumplan sus metas para nosotros ser exitosos, entonces el influir en las personas y cambiar esa manera de pensar es la clave del éxito para nosotros en dirección”.</p>
<p>“Ética y valores, liderazgo y desarrollo sustentable, modelos de toma de decisiones son importantes, administración de proyectos, también es clave”.</p>
<p>Yo lo que le recomiendo es que el egresado: una el inglés, la perfección del inglés, eso hace desde mi punto de vista el 50% de su crecimiento, el inglés. En la industria, en la frontera, nuestra comunicación siempre es en inglés con los empresarios americanos, italianos, irlandeses, es global el inglés. Entonces, la manera en la que desarrollamos nuestro nivel de comunicación en inglés es crecimiento que vamos a tener.</p>
<p>“Para mí mucho de este programa es que estos agentes de cambio impacten en el desarrollo humano entonces deberá trabajar desde mi punto de vista en que el egresado sea más analítico y autocrítico, en el buen sentido</p>

de la palabra, que tenga mayor seguridad para su empoderamiento como persona y que el puedo lograr eso mismo con los empleados de otras organizaciones y la sociedad en general”.

“Bueno, algo que yo agregaría, justo lo percibo desde hace algunos años, y creo que todavía no llega al nivel más intenso, pero creo que el mercado laboral cada vez va a exigir más que las personas. **El mercado va a exigir que las personas tengan maestrías, así como certificaciones. En el Ciudad de México, Monterrey, Guadalajara pues esto ya desde hace años se da: si no tienes maestría es muy difícil colocarte. Aquí creo que todavía no se da en su mayor expresión, pero para ya vamos.**”

“En la parte de que las situaciones laborales nos llevan a que es casi requisito obligatorio para ciertos puestos el que tengas la maestría. Y vería todavía más allá que años atrás, el que una persona tuviera dos maestrías era así como “nunca supo decidir bien”; lo veas como raro. Y ahora es bien común que una persona tenga dos maestrías, porque dices “¿sabes qué? Ya tengo esta, pero ahora resulta que he crecido en esto, y necesito especializarme en esto ¿Y cómo le hago? ¿Me podrán revalidar de acá y le sigo acá?” Y entonces yo veo que **las instituciones se deben flexibilizar más ...**”

“Lo que sí noto en los alumnos que vienen con maestría, vienen con **más seguridad**, como ya terminaron maestría vienen con la mentalidad de que van a crecer, vienen con más ambición y dicen “quiero crecer; Ya estudié, por lo tanto, merezco crecer”. Entonces, eso les ayuda a tener más confianza en ellos. Las herramientas que adquirieron para presentaciones, para entender más rápidamente lo que les estamos mostrando, si se ve una capacidad más rápida de función, **su cerebro viene ejercitado ahora a modelos que ya adquirieron y con modelos diferentes los que adquieren en la maestría a los que adquieren en la carrera profesional**”.

“Se debe cambiar el modelo de estar aprendiendo muchas cosas día con día y hacer exámenes, nos adaptamos para estar estudiando para aprender, pero se nos olvida, o sea, nuestra memoria no es capaz de guardar cinco o nueve años de conocimiento, **la forma de que el conocimiento se quede es: estudio esto y lo práctico, y hasta que lo práctico “n” veces y lo domino se queda grabado en mi ser.** Entonces este sistema educativo, en mi opinión, no está funcionando”.

“Tenemos que ser teórico-práctico, teórico-práctico, y ese práctico depende de n veces de práctica para dominarlo y que se quede en mi ser, en mi memoria”.

“El tema de qué pasa con la maestría una vez que terminas, y un tema que platicábamos algunos compañeros y yo es que **todo lo que vas aprendiendo debe de notarse; debe de notarse que lo aprendes, debe notarse que sabes, debe notarse, debe notarse que vas subiendo y es lo que decíamos de una maestría: si la maestría no se nota, es una maestría no necesariamente que no funciona la maestría sino que no funcionó lo que fuiste a adquirir ahí de conocimientos.**”

“Definitivamente, en base a mi organización, que es la institución de salud más grande del país, la maestría para mí sería una gran diferencia si pudieran mezclar el tema de administración de hospitales, porque **cuesta mucho trabajo traspolar las experiencias de la industria para ser más eficientes. El traspolar esas experiencias a nuestra área ha sido un problema de alguna manera.** ¿No? Siempre de pronto queremos aplicar una herramienta que aprendimos, o queremos aplicar una metodología que aprendimos dentro de una maestría y nos cuesta trabajo, ¿Cómo ahora meto estos factores? Porque aquí yo no cobro. Entonces, yo puedo atender más derechohabientes, pero en otra organización significa más dinero; en mí significa más costos, y esa es una gran diferencia: entre más pacientes atiendes son más costos, y no necesariamente más ingresos y eso es un problema”.

“Yo solamente agregaría que la **maestría es una gran herramienta que llega a fortalecer en mi caso a mi organización** en la administración estratégica como tal. Ha sido para mí como trabajador una gran diferencia para ir escalando dentro de las posiciones, pero también ha sido una gran diferencia para inclusive para buscar compañeros que hayan terminado la maestría”.

10. Hallazgos y discusión de los resultados

Los datos más relevantes de la encuesta a egresados muestran que el 73 por ciento tienen pensado estudiar una maestría en menos de dos años. Sin embargo, reconocen que la oferta de posgrados para sus disciplinas es amplia.

La **Maestría en Aprendizaje Organizacional** que seleccionaría el **71 por ciento de los encuestados** sería aquella que brinde conocimientos pertinentes en tres enfoques: **Liderazgo y gestión organizacional; Desarrollo de proyectos de desempeño organizacional con TIC'S y Desarrollo de sistemas y aplicaciones para la gestión del conocimiento**. El egresado tiene identificado que en el mercado laboral se requiere personal que maneje los conceptos, técnicas y métodos propios del aprendizaje organizacional para el desarrollo de las organizaciones.

Lo anterior, quedó corroborado con los resultados de la encuesta a organizaciones y empresas, así como las opiniones de expertos que manifestaron que se requieren de maestros o especialistas con una mayor preparación en el conocimiento de las organizaciones, sus procesos de aprendizaje y de creación de conocimientos como elemento estratégico para el desarrollo de las organizaciones.

Algunos aspectos a destacar de las entrevistas son que las personas en las organizaciones continuamente están inmersas en situaciones de crisis y problemas que demandan de soluciones rápidas y efectivas relacionadas con clientes, competidores, proveedores, la tecnología, las redes, las operaciones de la organización, entre otros factores; y que cada situación, genera aprendizajes que deben ser conservados para ser transmitidos a los empleados que vengan el futuro o compartidos entre las áreas de la organización, en ese sentido, se abren oportunidades de desarrollo profesional para el egresado en el **Desarrollo de sistemas y aplicaciones para la gestión del conocimiento**.

También existe una preocupación en el sector empleador porque los egresados de las maestrías, en particular, Aprendizaje Organizacional manejen el **liderazgo y gestión organizacional**. El liderazgo es clave porque provee una dirección o sentido y energía a los empleados. Las personas aprenden mejor cuando sienten que sus expectativas se reflejan en las organizaciones, ya que las visiones compartidas crean una comunión que da sentido, propósito y coherencia a todas las actividades que lleva a cabo la organización (Garzón & Fisher, 2008, p.208).

También enfatizaron en dos aspectos relevantes el desarrollo de proyectos y las TIC que sustentan la línea **Desarrollo de proyectos de desempeño organizacional con TIC'S**. La realidad es que las organizaciones están inmersas en tornos dominados por las TIC y entre sus requerimientos se encuentra que los empleados las manejen; en el perfil propuesto y desde la perspectiva del aprendizaje, este especialista debe encontrar en las TIC una herramienta de importante valor porque son herramientas que por su diseño, programación, pruebas, conversión, producción y mantenimiento, precisan de conocimientos y aprendizajes que permiten identificar

problemas y establecer requerimientos de información necesarios en la solución de problemas que estén limitando o frenando el desarrollo de las organizaciones.

El conjunto de elementos analizados desde la propia disciplina hasta la percepción de las empresas y organizaciones regionales la Maestría en Aprendizaje Organizacional en su propuesta de diseño curricular deberá tomar en consideración las problemáticas que tienen las organizaciones en Baja California, a saber:

- **Problemática 1.** Limitado conocimiento y experiencia práctica para crear, organizar y procesar información desde sus fuentes, para generar nuevo conocimiento individual, colectivo, organizacional e interorganizacional.
- **Problemática 2.** Conocimiento limitado de los conceptos, técnicas y métodos propios del aprendizaje y sus aplicaciones en las diferentes áreas funcionales de las organizaciones.
- **Problemática 3.** Falta de reconocimiento del aprendizaje organizacional como herramienta para diseñar estructuras y sistemas de incentivos capaces de favorecer el flujo de conocimientos dentro y fuera de las organizaciones, limitando la capacidad competitiva.
- **Problemática 4.** Manejo limitado e inadecuado de las tecnologías de la información y la comunicación en las organizaciones.
- **Problemática 5.** Manejo limitado e inadecuado en el desarrollo de las capacidades de aprendizaje de las personas en las organizaciones lo que provoca que experiencias y conocimientos tácitos no sean socializados en aras de un desempeño eficiente.
- **Problemática 6.** Limitado conocimiento e incidencia en la generación de capacidades de aprendizaje y de innovación para el impulso de la competitividad regional y nacional.

11. Conclusiones y recomendaciones

Este apartado final contiene las conclusiones y recomendaciones finales.

11.1 Conclusiones

Con este estudio de pertinencia social se constató la necesidad de los sectores sociales y productivos por la formación del Maestro en Aprendizaje Organizacional en la UABC. Las condiciones en los mercados laborales se vislumbran favorables, particularmente, por las crecientes necesidades de las organizaciones y las empresas por enfrentar los continuos retos que les impone la dinámica económica global.

En los campos profesionales de los 15 perfiles estudiados se presentan oportunidades laborales porque en toda organización o empresa donde se desarrollen profesionalmente se encontrarán en la disyuntiva de generar condiciones para el aprendizaje organizacional.

El Centro de Educación Abierta y a Distancia deberá definir una estrategia para dar a conocer qué hace un egresado de la maestría en aprendizaje organizacional diferenciado las competencias profesionales con los egresados de programas de maestrías en administración, economía, desarrollo organizacional, psicología organizacional, entre otros.

Entre los resultados encontrados se encuentran qué conocimientos o unidades de aprendizaje se deben analizar en la propuesta de diseño curricular del programa de Maestría en Aprendizaje Organizacional, donde se enlistaron los siguientes: teoría de la organización, teoría del conocimiento, teoría del aprendizaje, administración, economía, estadística para toma de decisiones, conducta humana, desarrollo organizacional, formulación de proyectos, liderazgo organizacional, y como herramientas las TIC.

También se destacó en la importancia de considerar otros saberes como conceptos de ingeniería, comunicación y certificación. Un hallazgo importante tiene que ver con la necesidad en el nivel de posgrado en el reforzamiento de una formación integral con base en valores, puntualizándose en: valores, innovación, profesionalización de la disciplina, desarrollo de habilidades de servicio, ética, compañerismo, y empatía, y trabajo en equipo.

Es importante que los trabajos de diseño curricular orienten el programa de Maestría en Aprendizaje Organizacional hacia las líneas: Liderazgo y gestión organizacional; Desarrollo de proyectos de desempeño organizacional con TIC'S y Desarrollo de sistemas y aplicaciones para la gestión del conocimiento.

11.2 Recomendaciones

Los resultados y el análisis de estos permiten sustentar las siguientes recomendaciones:

1. Establecer claramente una definición del campo profesional de Maestro en Aprendizaje Organizacional, una vez que discutan entre pares académicos las variantes con un Maestro en Desarrollo Organizacional, dado que se percibió una confusión entre el sector empleador.
2. La propuesta debe fundamentarse en un plan de estudios con contenidos básicos con orientación hacia las áreas de especialización Liderazgo y gestión organizacional; Desarrollo de proyectos de desempeño organizacional con TIC'S y Desarrollo de sistemas y aplicaciones para la gestión del conocimiento, en plena correspondencia a las necesidades de los sectores sociales y productivos.
3. Este programa desde su concepción debe estar diseñado para desarrollarse vinculado con las organizaciones y empresa para garantizar la pertinencia de los contenidos de las modalidades de aprendizaje y garantizar las competencias profesionales de egreso. Pero particularmente para atender el requerimiento del sector empleador por la parte práctica.
4. Este programa debe contemplar un esquema de seguimiento permanente entre la academia y el mercado laboral para garantizar la pertinencia.
5. Considerar como ejes de conocimientos: teoría de la organización, teoría del conocimiento, teoría del aprendizaje, administración, economía, estadística para toma de decisiones, conducta humana, desarrollo organizacional, formulación de proyectos, liderazgo organizacional, y como herramientas las TIC.
6. Hacer hincapié en cuestiones culturales, responsabilidad social y ética, y sustentabilidad. Otro tema relevante el uso de las TIC para propiciar ambientes de aprendizaje.
7. Ofertar el programa en la modalidad en línea y preferentemente en forma cuatrimestral de acuerdo con los resultados de la encuesta a egresados.
8. Despertar el interés por la investigación en el campo del Aprendizaje Organizacional.
9. En general **los resultados obtenidos tienen elementos suficientes de preferencias vocacionales y los mercados laborales para Recomendar a las Autoridades Universitarias la Creación del Programa de Maestría en Aprendizaje Organizacional para que sea ofrecido el Centro de Educación Abierta y a Distancia de la UABC.**

12. Referencias Bibliográficas

- Aguilar-Barojas, S. (2005). Fórmulas para el cálculo en investigaciones de salud. *Revista Salud en Tabasco*, 11 (1-2), 333-338.
- Argyris, C. y Schön, D.A. (1978). *Organizational learning: a theory in action perspective*. Reading, Massachusetts: Addison-Wesley.
- Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (2017). Anuarios estadísticos de Educación Superior. Recuperado de: <http://www.anui.es/informacion-y-servicios/informacion-estadistica-de-educacion-superior>
- Castañeda, D. I. (2004). Estado del arte en el aprendizaje organizacional, a partir de las investigaciones realizadas en facultades de Psicología, Ingeniería Industrial y Administración de Empresas en Bogotá, entre los años 1992 y 2002. *Acta Colombiana de Psicología*, 11, 22-33.
- CSEGE-UABC. (2017). Estadísticas. Recuperado de: <http://csege.uabc.mx/web/csege1/estadisticas1>
- Cyert, R. M., y March J. G. (1963). *A Behavioral Theory of the Firm*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.
- Del Rio, J., y Santisteban, D. (2011). Perspectivas del Aprendizaje Organizacional como Catalizador de Escenarios Competitivos. *Ciencias Estratégicas*, 19 (26), 247-266.
- Estrada Gallego, F. (2006). Hebert A. Simon y la economía organizacional. *Revista Sociedad y Economía*, 11, 146-174.
- Fernández, M. (1999). Diccionario de recursos humanos. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Fiol, C.M., y Lyles, M.A. (1985). Organizational learning. *Academy of Management Review*, 10, 803-813.
- García, V., y Aragón, J. (2003). Perspectivas del Aprendizaje Organizacional: Retos Pasados, Presentes y Futuros. *Boletín Intellectus*. Noviembre. IADE-UAM.
- Garzón, M.A., y Fisher, A.L. (2008). Modelo teórico de aprendizaje organizacional. *Pensamiento & Gestión*, (24), 195-224. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762008000100008&lng=en&tng=en.
- González, P., Peiró, J.M., y Bravo, M.J. (1996). Calidad de vida laboral. Recuperado de <http://www.bibliopsi.org/docs/carreras/obligatorias/CFP/trabajo/alonzo/peiro%20prieto%20%20calidad%20de%20vida%20laboral%20vol%202%20cap%206.pdf>
- IMD (2018). IMD World Competitiveness Rankings 2018 Results. Recuperado de: <https://www.imd.org/wcc/world-competitiveness-center/>
- Instituto Mexicano para la competitividad (2017). Compara carreras. Recuperado de: <http://imco.org.mx/comparacarreras#!/metodologia>
- Katz, R. (2018). Capital humano para la transformación digital en América Latina. Naciones Unidas-CEPAL. Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/43529/1/S1800265_es.pdf
- Lagares, P., y Puerto, J. (2001) *Población y muestra. Técnicas de muestreo*. Universidad de Sevilla.
- Latiff, A. (2005). La Curva de Aprendizaje. Qué es y cómo se mide. *Revista Urología Colombiana*, 14 (1), 15-17.
- Mankiw, N. G. (2015) *Microeconomía. Versión para América Latina*. México: Editorial Cengage Learning.
- Martín, A. (2008). Digital Literacy and the Digital Society. En Lankshear, C., y Knobel, M. (Eds.). *Digital Literacies: Concepts, Policies and Practices*. New York: Peter Lang.
- Morales-Vallejo, P. (2012). Estadística aplicada a las Ciencias Sociales Tamaño necesaria de la muestra: ¿Cuántos sujetos necesitamos? Recuperado de: <http://www.upcomillas.es/personal/peter/investigacion/Tama%F1oMuestra.pdf>
- Newbold, P. (2013). *Estadística para Administración y Economía*. México: Pearson Educación.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2017). Panorama de la Educación 2017. Recuperado de: <http://www.oecd.org/edu/skills-beyond-school/EAG2017CN-Mexico-Spanish.pdf>

- Pérez, D., y Dressler, M. (2007). Tecnologías de la información para la gestión del conocimiento. Recuperado de: <https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2099/2945/Tecnologias%20de%20la%20informacion.pdf>
- Pons Pérez, Carmen C, Molina Concepción, Osmany, Ruiz Martínez, Luis A, Medero Vega, Víctor R, y Rodríguez Morales, Sergio J. (2017). Empleo de las TIC para la gestión del conocimiento y su contribución al desarrollo agroalimentario. *Revista Cubana de Ciencias Informáticas*, 11(3), 114-125. Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2227-18992017000300010&lng=es&tlng=es.
- Riestra, M. (2011). Dispositivos hipermediales como posibilitadores del aprendizaje organizacional. Síntesis conceptual y aportes para su implementación en la Universidad. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 16 (51), 1159-1175.
- Riquelme, M. (s.f.). La curva de Aprendizaje. Recuperado de: <https://www.webyempresas.com/la-curva-de-aprendizaje/>
- Thomson, K., Jaeger, P., Greene, N., Subramanian, M., y Bertot, J. (2014). *Digital Literacy and Digital Inclusion*. Meryland: Rowman & Littlefield.
- UNESCO. (2015). La Renovación de la Visión de las Sociedades del Conocimiento para la Paz y el Desarrollo Sostenible. Recuperado de: <http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002347/234794s.pdf>
- Universidad Autónoma de Baja California. Plan de Desarrollo Institucional. Recuperado de: <http://www.uabc.mx/planeacion/pdi/2015-2019/PDI-2015-2019.pdf>
- Vince, R., Sutcliffe, K., y Olivera, F. (2002). Organizational Learning: New Directions. *British Journal of Management*, 13, S1-S6.
- Zabaleta de Armas, M., y Brito Carrillo, L., y Garzón Castrillón, M. (2016). Modelo de gestión del conocimiento en el área de TIC para una universidad del caribe colombiano. *Revista Lasallista de Investigación*, 13 (2), 136-150



**Manual de Operación del Programa de
Maestría en Tecnologías para el Aprendizaje Organizacional
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA**

ÍNDICE

I. 3II.	32.1 DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DEL PLAN DE ESTUDIOS	2
2.1.1	42.1.2	42.1.3
	72.1.4	
	42.2 OPERATIVIDAD DEL PROGRAMA	5
2.2.1	72.2.2	152.2.3
	Error! Bookmark not defined. 2.2.4	192.2.5
		20III.
	223.1 PROCESO DE SELECCIÓN Y REQUISITOS DE INGRESO	16
3.1.1	243.1.2	243.1.3
	253.2 PROCESO DE INSCRIPCIÓN PARA ALUMNOS DE NUEVO INGRESO	21
3.3 RECIBOS DE PAGO		22
3.4 REINSCRIPCIÓN PARA ALUMNOS ORDINARIOS		22
3.5 SOLICITUD DE BAJA TEMPORAL Y DEFINITIVA		23
3.5.1		293.5.2
	303.6 REINGRESOS	23
3.6.1		303.6.2
	303.7 MOVILIDAD ESTUDIANTIL	24
3.8 OBTENCIÓN DEL GRADO DE MAESTRO EN TECNOLOGÍAS PARA EL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL		25
3.8.1	323.9 CALIFICACIONES	26
3.9.1	343.10 EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES	27
IV.	364.1 ASIGNACIÓN DEL DIRECTOR DE TRABAJO TERMINAL	27
4.1.1		364.1.2
		364.1.3
	374.2 EXPEDIENTES DE DOCENTES	28
4.3 INCREMENTO, DISMINUCIÓN O CANCELACIÓN DE ALUMNOS ASIGNADOS		29
4.4 COLOQUIOS		30

MANUAL DE OPERACIÓN DEL PROGRAMA DE MAESTRÍA EN TECNOLOGÍAS PARA EL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

I. Introducción

El objetivo del presente manual de operación es establecer los procesos y procedimientos académico administrativos necesarios para operar el programa de Maestría en Tecnologías para el Aprendizaje Organizacional (MTAO) de la Universidad Autónoma de Baja California (UABC), en la modalidad en línea; con el propósito de orientar al personal administrativo, docentes y alumnos, que en el participen. La Maestría en Tecnologías para el Aprendizaje Organizacional es un programa con sede en la Facultad de Ciencias de la Ingeniería y Tecnología-Unidad Valle de las Palmas, en colaboración con el Centro de Educación Abierta y a Distancia (CEAD) de la UABC.

II. Programa de Maestría en Tecnologías para el Aprendizaje Organizacional

II.1 Descripción del Programa del Plan de Estudios

La Maestría en Tecnologías para el Aprendizaje Organizacional, está planteada en modalidad en línea, a desarrollarse en el transcurso de cuatro ciclos durante los se formarán profesionistas de alto nivel en el área del aprendizaje organizacional y las tecnologías de la información. Para ello el programa tiene como objetivo:

II.1.1 Objetivo del programa

El programa de Maestría en Tecnologías para el Aprendizaje Organizacional tiene como propósito formar profesionales que, entendiendo el conocimiento como uno de los principales activos para el desarrollo y éxito de las organizaciones, participen como agentes de cambio y desarrollo, que utilicen las tecnologías digitales para propiciar las condiciones del aprendizaje organizacional, a fin de permitir la generación y acceso al conocimiento, en la cantidad, calidad y oportunidad, que sean necesarios.

II.1.2 Objetivos específicos

- Propiciar espacios de análisis y reflexión sobre las problemáticas, tendencias, buenas prácticas y casos de éxito más relevantes en el ámbito del aprendizaje organizacional, para adquirir el dominio del área de conocimiento, la capacidad de análisis y de propuesta, el desarrollo de habilidades para el diseño, operación y evaluación de soluciones, así como habilidades de liderazgo, comunicación y colaboración interdisciplinaria, y el manejo de tecnologías de información y comunicación.
- Brindar formación metodológica para la formulación de proyectos de intervención y atención a necesidades de aprendizaje organizacional, en ámbitos público y privado.
- Propiciar escenarios de vinculación con organizaciones de diversos sectores, para enriquecer el proceso formativo de los alumnos y su intervención en el contexto profesional.

II.1.3 Perfil de ingreso

Se considera que las posibles trayectorias de ingreso al programa están contempladas para egresados de licenciaturas en disciplinas afines a las tecnologías de información, ingenierías, desarrollo humano, las ciencias administrativas y ciencias de la educación. Se contempla que los aspirantes cuenten con los conocimientos, habilidades, actitudes y valores que se enuncian a continuación:

De los conocimientos.

- Conocimientos básicos sobre el desarrollo y funcionamiento de las organizaciones, el proceso administrativo, el aprendizaje y la tecnología, desde la perspectiva de la propia disciplina de procedencia.

De las habilidades.

- Comprensión lectora de textos en español e inglés.
- Expresión oral y escrita, en ambientes profesionales.
- Autoorganización y estudio independiente.

- Capacidad para la identificar, comprender, analizar y sintetizar información.
- Trabajo en equipos.
- Resolución de problemas.
- Dominio del uso de tecnologías digitales de información, comunicación y colaboración.

De las actitudes.

- Proactividad.
- Curiosidad.
- Espíritu crítico, autocrítico y reflexivo.
- Superación personal y profesional.
- Apertura al cambio.
- Disponibilidad e interés de colaborar en organizaciones de diversos tipo.

De los valores.

- Honestidad.
- Tolerancia.
- Responsabilidad.
- Respeto.
- Compromiso social.

II.1.4 Perfil de egreso

El egresado de la Maestría en Tecnologías para el Aprendizaje Organizacional es un profesional que, entendiendo el conocimiento como síntesis de experiencias diversas y activo esencial para el desarrollo y éxito de las organizaciones, participa como un agente de cambio y desarrollo, que utiliza tecnologías digitales para propiciar las condiciones del aprendizaje organizacional, a fin de permitir la generación y acceso al conocimiento, en la cantidad, calidad y oportunidad, que sea necesario. Por lo anterior, el egresado de la Maestría en Tecnologías para el Aprendizaje Organizacional habrá desarrollado, dependiendo de la LGAC en la que inscribió su proyecto, las siguientes competencias:

1. Dominar tendencias, buenas prácticas y casos de éxito, sobre gestión del conocimiento y aprendizaje, para el desarrollo de soluciones y el éxito de las organizaciones y sus integrantes.

2. Planear, organizar, dirigir, controlar y evaluar soluciones, programas y políticas, para promover el desarrollo de talentos que responda a las necesidades de aprendizaje y conocimiento de la organización.
3. Identificar, compilar, analizar e interpretar datos, de la organización y su contexto.
4. Investigar para la comprensión y solución de problemas en la práctica, derivada de las necesidades y objetivos de aprendizaje de la organización.
5. Comunicar y colaborar interdisciplinariamente en redes de inteligencia organizacional.
6. Ejercer liderazgo en ambientes multidisciplinarios dentro de organizaciones para impulsar la transformación digital.
7. Manejar tecnologías digitales, apropiadas para la planeación, desarrollo y evaluación de proyectos de aprendizaje organizacional.

Lo anterior, también puede leerse bajo la siguiente distribución de conocimientos, habilidades, actitudes y valores:

De los conocimientos.

- Sobre el diseño, ejecución y evaluación de proyectos de aprendizaje organizacional.
- Sobre los antecedentes, corrientes de pensamiento y métodos del aprendizaje organizacional y áreas del conocimiento relacionadas.
- Sobre las tendencias, buenas prácticas y casos de éxito dentro del aprendizaje organizacional.
- Sobre la gestión de conocimiento, el desarrollo de talento, los sistemas de gestión, etc.

De las habilidades:

- Liderazgo para el desarrollo organizacional y la transformación digital.
- Pensamiento crítico para la toma de decisiones.
- Trabajo en equipos multidisciplinarios y multiculturales.
- Investigación para la resolución de problemas.

- Manejo de tecnologías de procesamiento de datos para la toma de decisiones.
- Manejo de tecnologías digitales para el aprendizaje y la productividad.
- Propuestas de las tecnologías adecuadas para el aprendizaje organizacional.
- Gestión del conocimiento a través de soluciones mediadas por tecnología.

De las actitudes:

- Proactividad.
- Espíritu crítico, autocrítico y reflexivo.
- Superación personal y profesional.
- Apertura al cambio.

Valores:

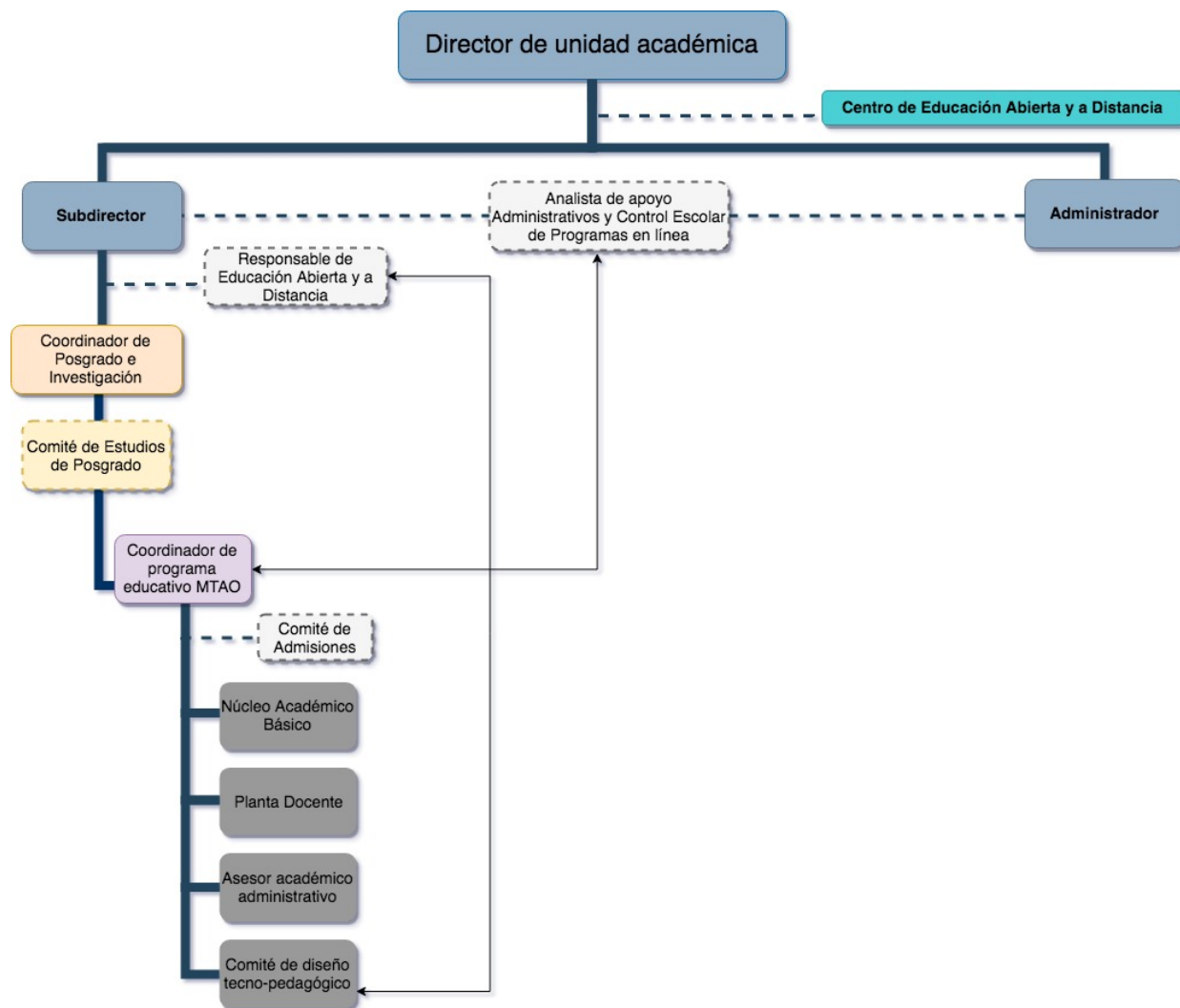
- Honestidad.
- Tolerancia.
- Responsabilidad.
- Respeto.
- Compromiso social.
- Equidad.

II.2 Operatividad del Programa

II.2.1 Estructura y flujo de información de la MTAO

El programa de la Maestría en Tecnologías para el Aprendizaje Organizacional opera bajo modalidad unisede, en la Facultad de Ciencias de la Ingeniería y Tecnología fortalecido con la participación del Centro de Educación Abierta y a Distancia. Este trabajo conjunto se dará en un esquema de colaboración y aprendizaje mutuo, en donde el CEAD podrá estar involucrado en la toma de decisiones sobre los procesos académicos y administrativos que permitan asegurar la calidad de la oferta del programa en modalidad en línea, además de establecer un convenio de colaboración permanente en el desarrollo de proyectos de aprendizaje organizacional con tecnologías digitales, dentro del programa de maestría que sean de utilidad para la institución.

Figura 1. Estructura de operación del programa de Maestría en Tecnologías para el Aprendizaje Organizacional



Fuente: elaboración propia.

El programa tiene una planta académica base de la Facultad de Ciencias de la Ingeniería y Tecnología, y cuenta con la colaboración de académicos pertenecientes al Instituto de Investigaciones Sociales, Facultad de Pedagogía e Innovación Educativa y Facultad de Ciencias Humanas en Mexicali, Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales en campus Ensenada, y Facultad de Contaduría y Administración en Tijuana. En este sentido, la fortaleza del programa recae en que desde su diseño se concibió como un programa que operará con un esquema interdisciplinario, entendiendo que el uso de tecnologías de información, comunicación y colaboración para el aprendizaje organizacional es un aspecto que abarca varias disciplinas de forma transversal, de tal manera que nutre la dimensiones tecnológica educativa y organizacional representada

por disciplinas como ingeniería, informática, administración, educación, psicología y sociología.

La estructura del programa se integra por el director de la unidad académica, el Comité de estudios de posgrado, la coordinación del programa que tendrá como apoyo a las áreas de servicios administrativos y control escolar, asesores técnico-administrativos, y comités de diseño tecno-pedagógico (ver figura 1), sin ser esta su estructura permanente, es decir, tendrá la flexibilidad necesaria para reorganizarse conforme lo demande el contexto en el que se desenvuelve el programa.

II.2.1.1 Coordinador de Posgrado e Investigación

En la unidad académica existe la figura del Coordinador de Posgrado e Investigación quien, de acuerdo con la normatividad vigente es el responsable de llevar a cabo las políticas institucionales de la función sustantiva del posgrado y evalúa su aplicación. Fomenta, coordina y supervisa el desarrollo de dichos estudios, vigilando su desempeño académico. Asimismo, es el órgano de apoyo técnico para la formulación de los proyectos de estudios de posgrado de la unidad académica.

II.2.1.2 Comité de Estudios de Posgrado

Este comité se conforma el coordinador del programa, quien fungirá como presidente, y cuando menos dos representantes del personal académico de carrera asignado al programa, de acuerdo con la normatividad vigente. El comité es responsable de las decisiones sobre de la planeación, operación, seguimiento y evaluación del programa, lo que incluye la emisión de las convocatorias, organización de eventos académicos, evaluación de la eficiencia terminal, acreditaciones y trayectoria del programa.

II.2.1.3 Coordinación del Programa

El programa tiene designado un coordinador responsable de dar seguimiento a la operación del programa, lo que incluye integrar informes sobre los indicadores del programa, y dentro de sus funciones están las siguientes actividades:

- Concentrar la información del programa y elaborar los distintos informes internos y externos que se requieran para la institución.
- Representar al programa ante órganos acreditadores.
- Diseñar e implementar estrategias para promover la movilidad virtual a nivel nacional e internacional.
- Diseñar e ejecutar estrategias de trabajo colegiado entre docentes y directores de trabajo terminal.
- Coordinar acciones para el seguimiento y la mejora continua del programa.
- Proponer al director de la Unidad Académica el jurado para los exámenes especiales.
- Poner a disposición del Comité de Estudios de Posgrado la aprobación de los proyectos de trabajo terminal del programa, previa autorización del director de trabajo terminal.
- Participar en el Comité de Admisión.
- Participar en los coloquios y en su caso aprobar los avances de los trabajos terminales.
- Revisar las recomendaciones emitidas directores de trabajo terminal en cuanto a la permanencia y desempeño de los alumnos dentro del programa.
- Proponer al director de la Unidad Académica las normas complementarias del programa correspondiente o sus modificaciones.
- Las demás que le confieren este reglamento y las normas universitarias, y las que le sean encomendadas por el Director de la unidad académica.

II.2.1.4 Comité de Admisión

El Comité de Admisión es el órgano colegiado que tiene a su cargo las actividades de ingreso al programa. El comité funcionará por el tiempo que cada convocatoria de ingreso lo requiera y se integrará por un número impar de miembros del Núcleo Académico Básico, así como los responsables de cada línea de generación y aplicación del conocimiento del programa.

El Comité de Admisión tiene las siguientes atribuciones:

- Participar en el proceso de selección de aspirantes al programa.
- Llevar a cabo las entrevistas a los aspirantes
- Llevar a cabo la selección de aspirante que cumplan con los requisitos de acceso al programa.
- Poner a consideración del Comité de Estudios de Posgrado la relación de aspirantes seleccionados.
- Verificar que los proyectos e intereses de los aspirantes sean congruentes con las LGAC del programa.
- Emitir en tiempo y forma la relación de aspirantes seleccionados para procesar las notificaciones pertinentes.
- Las demás que le confieren este reglamento y las normas universitarias, y las que le sean encomendadas por el director de la unidad académica.

II.2.1.5 Comité de trabajo terminal

El Comité de trabajo terminal es un órgano colegiado que se integrará formalmente cuando se registre un proyecto de trabajo terminal, estará asociado a las líneas de generación y aplicación del conocimiento del programa y será conformado inicialmente por el director de trabajo terminal del alumno y, a partir del segundo ciclo, adicionalmente por dos profesores con experiencia reconocida en el tema.

Los comités se reunirán al menos en una ocasión previa a cada coloquio del programa, a fin de valorar el avance del estudiante en su proyecto de trabajo terminal. Los acuerdos de las reuniones serán notificados al coordinador del programa.

El Comité de trabajo terminal tiene las siguientes funciones:

- Participar como sinodal en el registro del proyecto de trabajo terminal.
- Asesorar al alumno mediante reuniones periódicas.
- Valorar las necesidades académicas del alumno y proponer las medidas necesarias para satisfacerlas.

- Participar como sinodal en la sesión de presentación del trabajo terminal, para la obtención del grado.
- Nombrar al presidente del comité y un secretario encargados de la sesión de presentación del trabajo terminal.

II.2.1.6 Servicios administrativos y de control escolar

El programa de operará en una modalidad totalmente a distancia, por lo que en ningún momento el estudiante tendrá que asistir de manera presencial a la universidad para la realización de trámites académicos o administrativos. Para estos trámites, el estudiante se apoyará en el área de servicios administrativos y control escolar de FCITEC, que se hará cargo de fungir como intermediario entre los alumnos y las áreas de servicios administrativos, tesorería y control escolar, de la universidad.

El área llevará a cabo las siguientes funciones:

- Dar seguimiento a pagos de inscripciones y gestión de emisión de facturas, deducibles y diferentes procesos financieros.
- Procesar documentación de ingreso al programa en los términos que solicita el Departamento de Servicios Estudiantiles y Gestión Escolar.
- Dar seguimiento a inscripciones y egresos de programa.
- Llevar a cabo procedimientos de control escolar.
- Llevar a cabo procedimientos de servicios estudiantiles.

II.2.1.7 Comité de diseño tecno-pedagógico

El programa de maestría está diseñado con base en el aprendizaje centrado en el alumno en la modalidad a distancia, para ello se requiere que la totalidad de las experiencias de aprendizaje estén disponibles en una plataforma donde se llevará al cabo la interacción. En este sentido el programa dispone de un equipo responsable de llevar a cabo la producción de diseños instruccionales y materiales didácticos que se publican en el aula virtual institucional.

Las funciones que llevará a cabo en esta área son:

- Coordinar la producción y publicación de asignaturas en el aula virtual institucional.
- Trabajar el diseño instruccional de las asignaturas en colaboración con expertos en contenidos.
- Producción de material audiovisual.
- Curación de material didáctico digital.
- Verificar que las unidades de aprendizaje se diseñen conforme al modelo pedagógico de posgrados en línea.

II.2.1.8 Asesor técnico-administrativo

El programa contará con la figura de asesores técnico-administrativos cuya función principal será la de seguimiento al desempeño de los alumnos, así como de llevar a cabo acciones de motivación que permita minimizar los riesgos de deserción característicos de los programas en línea.

Las funciones que se llevará a cabo en esta área son:

- Ofrecer asesoría personalizada a prospectos del programa.
- Captura de registros de prospectos.
- Recepción de documentos para expedientes de prospectos durante el proceso de admisión.
- Ser el primer contacto para dudas técnico-administrativas del alumno.
- Solventar dudas técnicas del aula virtual y de los sistemas digitales con los que interactúa el alumno.
- Monitorear el desempeño del alumno en cada uno de sus cursos.
- Establecer comunicación directa vía telefónica o electrónica en caso de observarse una disminución en la participación en las unidades de aprendizaje.
- Asesora al alumno en lo referente al uso del aula virtual.

- Lleva a cabo estrategias de motivación con alumnos en riesgo de deserción.
- Seguimiento al nivel de satisfacción de alumnos.
- Integrar informes sobre estadísticas de rendimiento académico de alumnos en riesgo de deserción.

II.2.1.9 Tutor académico

El programa contará con la figura de tutores académicos cuya función principal será la de asesorar al alumno en el desarrollo de su trabajo terminal y en su trayectoria académica, a fin de recomendar la mejor forma de concluir el programa en tiempo y forma.

Las funciones que se llevará a cabo son:

- Asesorar al alumno en la selección de materias optativas conforme a su proyecto de trabajo terminal.
- Dar seguimiento a la etapa de intervención de los proyectos de los alumnos.

II.2.1.10 Responsable de educación abierta y a distancia

El programa contará con el apoyo del Coordinador CEAD de unidad académica, quien representa a la unidad en los procesos de planeación, toma de decisiones, seguimiento y evaluación ante el Centro de Educación Abierta y a Distancia; y por otra parte, coordinar la implementación de la estrategia académica de su unidad, llevando a cabo las siguientes funciones para el programa de maestría:

- Participar en la planeación, realización y seguimiento de actividades relacionadas con la incorporación de tecnologías de la información y la comunicación en el programa.
- Apoyar al Coordinador del programa en la capacitación de los profesores para la impartición de unidades en línea.

- Apoyar al seguimiento de impartición de los cursos en línea.
- Brindar asesoría para el diseño de cursos, conformación de redes de colaboración y cooperación y elaboración de material didáctico utilizando tecnologías.

II.2.1.11 Personal de la planta académica

La planta académica, se integra, por los miembros del Núcleo Académico Básico y por académicos invitados de la misma FCITEC y otras Unidades Académicas que colaboran en el programa, así como de aquellos profesores invitados procedentes de instituciones públicas o privadas externas o que se desempeñen en actividades profesionales de manera independiente pero que por sus trayectoria y experiencia, aporten valor a la calidad del programa.

II.2.2 Proceso general

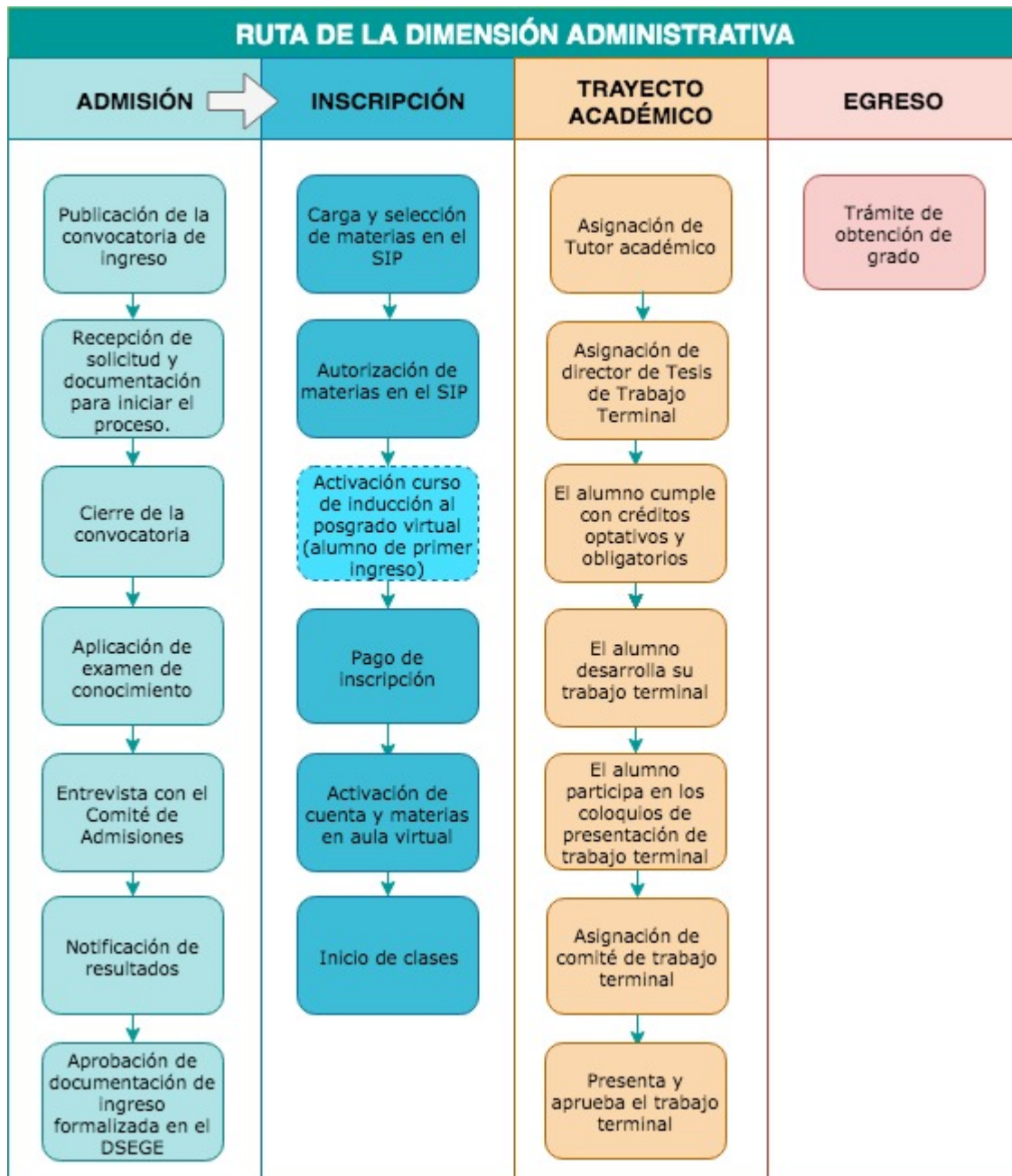
Dentro del proceso general de operación del programa de Maestría en Tecnologías para el Aprendizaje Organizacional se muestra la trayectoria del alumno del programa desde la emisión de la convocatoria de ingreso hasta la graduación, integrada en dos dimensiones, la administrativa (ver la figura 1), y académica en forma de ruta crítica de graduación (ver la figura 2). La participación activa y oportuna de todos los involucrados en estos procesos asegura un trayecto satisfactorio para el alumno, quien también es responsable de asegurarse de conocer y llevar a cabo las actividades que le corresponden.

RUTA EN LA DIMENSIÓN ADMINISTRATIVA

La convocatoria del programa de maestría abrirá conforme a las demandas y capacidad instalada del programa. Los prospectos deberán registrar su solicitud de admisión a través del sitio web del programa, incluyendo la documentación solicitada en la convocatoria. Con esto como base, el Comité de Admisión revisará que se cumplan todos los requisitos, y asignará las fechas para el examen general de conocimientos y la entrevista. Una vez concluidos los exámenes y la entrevista, el Comité de Admisión se reúne para valorar los resultados, los anteproyectos y el cumplimiento de los requisitos

a fin de seleccionar a los aspirantes que podrán ingresar al programa. Quienes serán notificados al concluir el proceso de selección a fin de que puedan continuar con el proceso de admisión e inscripción.

Tabla 1. Ruta de la dimensión administrativa.



Fuente: Elaboración propia.

Los aspirantes aceptados recibirán una notificación y las indicaciones para proceder a su inscripción, que incluye la entrega de documentos oficiales ante el Departamento de Servicios Estudiantiles y Gestión Escolar (DSEGE). En este proceso el Coordinador del Programa fungirá como tutor para la activación de las unidades de aprendizaje en el Sistema Integral de Posgrado (SIP), con el propósito de que el alumno pueda realizar su inscripción, y pago de su recibo desde el mismo SIP. Una vez inscrito el alumno, se le asignará un tutor individual, y un asesor técnico-administrativo administrativo grupal, quien lo acompañará en su trayecto académico.

Una vez que se formaliza la inscripción, y se registra el pago correspondiente se activará la cuenta de usuario del alumno dentro del aula virtual, a fin de que pueda iniciar sus actividades académicas. La primera de ellas es cursar el programa de inducción a programas de posgrado en línea en el que se le orientará sobre aspectos técnicos del aula virtual, de estructura de las unidades de aprendizaje, y del modelo didáctico. Después de esta etapa el alumno estará listo para el inicio de clases.

Durante el primer ciclo escolar se le asignará un tutor académico, y hacia el final de este ciclo, una vez que el alumno haya avanzado en la delimitación de su proyecto de intervención, se le asignará a un director de trabajo terminal quien lo acompañará en las distintas fases de elaboración, que incluye presentaciones de avance en los coloquios hasta la conclusión y aprobación del trabajo. Al finalizar estas etapas y concluidos los créditos del plan de estudios podrá iniciar la fase del trámite de titulación.

RUTA CRÍTICA DE GRADUACIÓN (DIMENSIÓN ACADÉMICA)

A continuación, se presenta un esquema del proceso que va llevando al alumno, desde la selección, su formación disciplinar, del desarrollo de la intervención, la integración del trabajo terminal, el egreso y hasta la graduación (ver la Figura 2).

Figura 2. Ruta crítica de graduación del programa de maestría en Tecnologías para el Aprendizaje Organizacional.

<p>Previo al ingreso</p>	<p>Proceso de selección:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Integración de documentación y entrega de solicitud. ● Presentación de Examen General de Conocimiento y entrevista. ● Presentación de anteproyecto de intervención. 	<p>Notificación de aceptación.</p>	<p>Proceso de inscripción.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Entrega de documentación. ● Cubrir cuota de inscripción. ● Participar en el programa de inducción.
---------------------------------	---	---	--

Ciclo	Unidades de Aprendizaje	Acciones de seguimiento y apoyo.	Productos
1o.	<ul style="list-style-type: none"> • Detección de necesidades de aprendizaje organizacional. • Introducción al Aprendizaje Organizacional. • Una asignatura optativa de LGAC. 	<ul style="list-style-type: none"> • Asignación de tutor. • Asignación de director de trabajo terminal. • Seguimiento de trabajo terminal. • Informe de seguimiento. 	<ul style="list-style-type: none"> • Unidades de aprendizaje aprobadas. • Planteamiento del problema de Aprendizaje Organizacional.
2o	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño de proyectos de aprendizaje organizacional. • Diseño del seguimiento y evaluación, e implementación de proyectos de aprendizaje organizacional. • Una asignatura optativa de LGAC. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sesiones de dirección de trabajo terminal. • Informe de seguimiento. 	<ul style="list-style-type: none"> • Unidades de aprendizaje aprobadas. • Diseño de proyecto de aprendizaje organizacional, que incluye estrategia y procedimientos de seguimiento y evaluación. • Definición de sede para la intervención de aplicación del proyecto. • Presentación de propuesta de intervención en coloquio.
3er.	<ul style="list-style-type: none"> • Operación de proyectos de Aprendizaje Organizacional. • Dos unidades de aprendizaje optativas de LGAC. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sesiones de dirección de trabajo terminal. • Informe de seguimiento. • Seguimiento y visto bueno de responsable en la sede de la intervención. 	<ul style="list-style-type: none"> • Unidades de aprendizaje aprobadas. • Ejecución del proyecto de aprendizaje organizacional en la sede de la intervención. • Presentación de resultados iniciales y aprendizajes en coloquio.
4to.	<ul style="list-style-type: none"> • Seminario de trabajo terminal. • Dos unidades de aprendizaje optativas de LGAC. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sesiones de dirección de trabajo terminal. • Informe de seguimiento. • Seguimiento y visto bueno de responsable en la sede de la intervención * (si fuera necesario). 	<ul style="list-style-type: none"> • Unidades de aprendizaje aprobadas. • Constancia de terminación de la intervención, emitida por la sede. • Integración del trabajo terminal. • Presentación de resultados finales en coloquio.
	<p>Requisitos de egreso:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mantener y obtener un promedio ponderado de 80 o superior. • Acreditar los créditos obligatorios y optativos del programa. • Presentación del trabajo terminal, conforme a lo reglamentado en el Manual de elaboración del trabajo terminal. 		<p>Graduación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Integrar y entregar documentación. • Toma de protesta.

Fuente: Elaboración propia.

Por las características del programa, el ejercicio de intervención del proyecto puede llevarse a cabo antes del tercer ciclo, a fin de evitar que esta etapa suceda en el último ciclo, lo cual pudiera extender al máximo permitido, la posibilidad de concluir el programa, incluso poner en riesgo el egreso. El acompañamiento del director de trabajo terminal y la coordinación del programa apoyarán al estudiante para que cada etapa del proyecto de intervención se realice con el tiempo suficiente para participar en los coloquios, así como acreditar las unidades de aprendizaje y presentar los diferentes productos conforme a la estimado en la ruta crítica de graduación.

Las acciones específicas de seguimiento y apoyo en torno al diseño del proyecto, desarrollo de la intervención, así como a la elaboración del trabajo terminal y el proceso de graduación, se describen en el “Manual de elaboración del trabajo terminal”.

II.2.3 Congruencia del Plan de Estudios

La Facultad de Ciencias de la Ingeniería y Tecnología, en colaboración con el Centro de Educación Abierta y a Distancia, diseñaron el programa de la Maestría en Tecnologías para el Aprendizaje Organizacional en la búsqueda de atender una demanda social por estudios de posgrado en el campo disciplinar del Aprendizaje Organizacional con un fuerte énfasis en el uso de tecnologías. Este programa educativo, ofertado como una maestría en línea, brindará la oportunidad de formación a egresados de diversas carreras profesionales de la Informática, Ingeniería en Computación, Ingeniería Industrial e Ingeniería en Mecatrónica, así como también de las áreas de la Administración de Empresas, Ciencias de la Educación, Docencia de la Matemática, Docencia en Lengua y Literatura, Asesoría Psicopedagógica, Traducción, Gestión Turística, Sociología, Psicología, Comunicación, Economía, entre otras.

II.2.4 Características de la Maestría

La Maestría en Tecnologías para el Aprendizaje Organizacional se oferta en modalidad en línea, y en su forma operativa unisede, es una oportunidad de formación profesionalizante no solo para Baja California sino a nivel nacional e internacional, con el objetivo de formar recurso humano competitivo en la gestión del conocimiento. El programa cuenta con las siguientes características:

Obtención de Créditos: Las modalidades que contempla este programa comprende cursos en línea y otras actividades asignadas y supervisadas por

profesores y tutores académicos. Para egresar del programa de Maestría en Tecnologías para el Aprendizaje Organizacional, el alumno requiere acreditar 80 créditos, 30 correspondientes a las asignaturas obligatorias, 30 de asignaturas optativas y 20 del trabajo terminal.

Flexible: El programa promueve la flexibilidad a través de la oferta de asignaturas optativas dentro del programa, pero también fuera de él, además de poder cursarlas en distintas modalidades educativas.

Horarios: Las unidades de aprendizaje se ofertan en modalidad en línea, bajo un esquema de ciclos semestrales, que se impartirán a través del aula virtual, con horarios flexibles a fin de que el alumno administre su tiempo a conveniencia.

Carga académica semestral: En cada ciclo el alumno llevará una carga máxima de tres unidades de aprendizaje.

Trabajo terminal: el trabajo terminal estará alineado a una de las LGAC del programa, aprobado por el Comité de estudios de posgrado. A partir del primer ciclo el alumno comenzará a desarrollar su trabajo terminal con la dirección de un académico asignado por la coordinación del programa. El proyecto tendrá como hilo conductor las materias obligatorias, y se verá fortalecido por las asignaturas optativas. Se espera que el trabajo terminal se desarrolle en un entorno laboral que permita al alumno aplicar en la práctica los conocimientos, actitudes y valores promovidos en el programa.

Áreas generales de estudio: El plan de estudios comprende 80 créditos que cubren aspectos estratégicos metodológicos de las tecnologías digitales que sirven de apoyo al aprendizaje organizacional, así como aspectos prácticos a través de materias optativas específicas para el desarrollo de competencias específicas acordes al proyecto de trabajo terminal, congruente con las líneas de generación y aplicación del conocimiento del programa.

II.2.5 Organización curricular

La estructura curricular del programa de Maestría en Tecnologías para el Aprendizaje Organizacional, dividido en cuatro ciclos, representa una carga de créditos constante,

con tres asignaturas por ciclo, con una carga de 15 créditos en asignaturas obligatorias y optativas. Aunque en el cuarto ciclo se anota la entrega de la tesis del trabajo terminal, este se ha ido elaborando a lo largo de todo el programa, por lo que se estima que la dedicación al programa en promedio es de 20 horas a la semana durante los cuatro ciclos.

Mapa curricular del programa, y la distribución de los créditos que lo conforman.

30	Obligatorios Aprendizaje Organizacional.
30	Optativos de la LGAC.
20	Trabajo Terminal.
80	TOTAL

HC		HL
Materia		
HE		C

HC:	Número de horas/semana/mes de teoría.
HL:	Número de horas/semana/mes de laboratorio.
HE:	Número de horas/semana/mes de talleres/Campo.
C:	Créditos.

1er ciclo			2do ciclo			3er ciclo			4to ciclo		
2			2			2			2		
Diagnóstico organizacional			Diseño de proyectos			Ejecución de proyectos			Seminario de trabajo terminal		
1		5	1		5	1		5	1		5
2			2			2			2		
Introducción al aprendizaje organizacional			Seguimiento, evaluación e implementación de proyectos			Asignatura Optativa de LGAC			Asignatura Optativa de LGAC		
1		5	1		5	1		5	1		5
2			2			2			2		
Asignatura Optativa de LGAC			Asignatura Optativa de LGAC			Asignatura Optativa de LGAC			Asignatura Optativa de LGAC		
1		5	1		5	1		5	1		5
									Trabajo Terminal		
											20

II.2.6 Líneas de trabajo del programa

En la delimitación de las Líneas de Trabajo o Líneas de Generación y Aplicación de Conocimiento del programa de Maestría en Tecnologías para el Aprendizaje Organizacional, se tomó como base importante el Estudio de Pertinencia Social y fueron definiéndose a partir del perfil propuesto, el mapa curricular, así como en la capacidad de la planta académica incluida en el NAB.

Las líneas de trabajo del programa son:

- **Tecnologías digitales.** Tiene énfasis en el desarrollo de la capacidad de aprendizaje en las organizaciones a partir del desarrollo de sistemas de administración de conocimiento, tecnologías digitales para ayudar a una organización a aprender, sistemas de inteligencia de negocios, aplicaciones web para la productividad, entre otros.
- **Aprendizaje organizacional.** Enfatiza el conocimiento de tendencias y soluciones en el aprendizaje en adultos apoyado en tecnologías digitales dentro de un ambiente organizacional, donde se incluye temáticas como: Competencias digitales para el aprendizaje, micro aprendizaje, aprendizaje móvil, inteligencia artificial, analítica de aprendizaje, aprendizaje automatizado, desarrollo organizacional, capacitación, formación, y desarrollo de talentos, cambio, liderazgo y dirección organizacional.

III. ACTIVIDADES ORIENTADAS AL ALUMNO

III.1 Proceso de selección y requisitos de ingreso

El Comité de Estudios de Posgrado establece un Comité de Admisión para la revisión de las solicitudes de los aspirantes, las entrevistas a los mismos y el dictamen que define a los aprobados para ingresar al programa de posgrado.

El aspirante presenta la documentación en versión digital, a través del portal del programa:

- A. Presentar solicitud de ingreso al programa.
- B. Tener título de licenciatura relacionada con tecnologías digitales, administración o áreas afines. Presentar título y Certificado de estudios de licenciatura.
- C. Cédula profesional (en el caso de mexicanos).
- D. Carta de intención donde debe exponer los motivos académicos, profesionales y personales para ingresar al programa (una cuartilla máximo, formato libre).
- E. Constancia de TOEFL institucional de 450 puntos, o equivalente emitido por una institución de educación superior, con una vigencia no mayor a dos

años. Y nivel B1 del idioma español cuando éste no sea la lengua materna del aspirante.

- F. Presentar un anteproyecto relacionado al aprendizaje organizacional con enfoque tecnológico, orientado a las LGAC del programa.
- G. Currículum Vitae con fotografía reciente y documentos probatorios.
- H. Acta de Nacimiento (para extranjeros debe ser apostillada¹)
- I. Clave Única de Registro de Población (CURP). En el caso de extranjeros presentar un documento de identificación nacional.
- J. Dos cartas de recomendación (académica y/o profesional).
- K. Cubrir los demás requisitos que establezcan la coordinación del programa y la Coordinación de Servicios Estudiantiles y Gestión Escolar de la UABC.
- L. Los aspirantes extranjeros, además de satisfacer los requisitos establecidos en el presente, deberán cumplir con lo aplicable de acuerdo a la normativa institucional vigente.
- M. Nivel B1 de español para cuando ésta no sea la lengua materna del aspirante.

Además de lo anterior, el aspirante deberá:

1. Realizar el Examen General de Conocimientos, la puntuación mínima para el ingreso, lugar y fecha de aplicación, serán definida por la convocatoria de ingreso.
2. Presentar el Currículum Vitae y un anteproyecto afín a una LGAC del programa, conforme a los lineamientos establecidos en la convocatoria de ingreso.
3. Realizar una entrevista con el Comité de Admisiones.

Etapas del proceso de selección:

1. El Comité de Admisión verifica que se cumpla con los requisitos de ingreso al programa y asigna las fechas para presentar el examen de conocimientos y entrevista a cada aspirante.

¹ Cuando los documentos procedan de un país que no forme parte de la Convención de La Haya comunicarse con el área de servicios administrativos y control escolar para asesoría de los trámites de ingreso.

2. El aspirante presenta y aprueba el examen general de conocimientos.
3. El aspirante se presenta a la entrevista con el Comité de Admisión en donde además expone el anteproyecto.
4. El Comité de Admisiones realiza la evaluación de resultados del examen de conocimiento, la entrevista y el anteproyectos de cada aspirante, a fin de seleccionar a quienes serán admitidos en el programa de posgrado, con base en la capacidad previamente definida por la unidad académica.
5. Los aspirantes son notificados, a través de una comunicación personal, tanto en el caso de aceptación como de no aceptación.

III.1.1 Requisitos de inscripción

Los aspirantes a la Maestría en Tecnologías para el Aprendizaje Organizacional deberán verificar que se cuenta con todos los documentos digitales conforme a lo que se solicita en los requisitos de ingreso (inciso *A a M*) además de cubrir la cuota de ingreso. Los documentos deberán ser entregados en formato digital por ambos lados, cuidando su legibilidad. En el caso de no contar con alguno de los documentos deberá comunicarse con el asesor técnico-administrativo del programa para que se haga el análisis correspondiente del caso y se determine la viabilidad de dar una prórroga en la entrega, la cual no podrá exceder dos ciclos, a partir de su admisión al programa.

III.1.2 Examen de admisión

El examen general de conocimientos para el ingreso al posgrado será podrá ser aplicado en distintas modalidades, de acuerdo a las condiciones del programa y las características particulares de los estudiantes. Se asignará una fecha y hora de la aplicación.

La fecha y hora de aplicación del examen será notificada con oportunidad.

III.1.3 Entrevista con el Comité de Admisión

La entrevista para ingresar al programa es uno de los elementos más importantes para conocer al aspirante y escuchar sus argumentos respecto a su interés en cursar el programa de maestría como parte de su desarrollo profesional y plan de vida, profundizar en su proyecto profesional, hábitos de estudio y preparación para participar en un programa en línea. La entrevista es dirigida por el Comité de Admisiones siguiendo una guía con el propósito de evaluar con los mismos criterios a todos los aspirantes.

Cada alumno tiene un expediente digital donde se van registrando los resultados del examen de conocimiento, de las entrevistas, el estatus de documentación entregada, el nombre y objetivo del anteproyecto, la LGAC en la que aplica, y las observaciones emitidas por el Comité de Admisión.

Porcentaje de los instrumentos de evaluación en el proceso de selección de la Maestría en Tecnologías para el Aprendizaje Organizacional

Instrumento	Valor (en porcentaje)
Currículum Vitae	10%
Anteproyecto	20%
Examen de conocimiento	30%
Entrevista	40%

Los aspirantes que seleccionados deberán contar con al menos un 80% acumulado conforme a los criterios de la rúbrica de evaluación, y podrán ser admitidos en base a la capacidad de espacios en el programa, conforme a lo programado para cada ciclo.

Cualquier asunto relativo a la selección, no prevista en este documento será evaluada por el Comité de admisión, en conjunto con el Comité de Estudios de Posgrado del programa.

A continuación, se describe el proceso de selección, relativo a las actividades del Coordinador del Programa:

1. Publicar la convocatoria de ingreso al programa de maestría, en distintos medios.
2. Asegurar que toda la información de la convocatoria esté disponible en la página web del programa y de que la plataforma para el registro de solicitudes y documentación esté activa.
3. Revisar la plataforma de gestión del programa de maestría para dar seguimiento a las solicitudes y recepción de documentos.
4. Integrar los expedientes digitales de los alumnos.
5. Integrar el comité de admisiones y darles acceso a los expedientes digitales de los aspirantes.
6. Calendarizar fechas y horas de entrevistas y examen de conocimientos.
7. Comunicar a los aspirantes fechas y horas de entrevistas y examen de conocimientos.
8. Analizar el acta emitida por el Comité de admisiones respecto a los aspirantes aceptados donde se debe señalar claramente que aspirantes son aceptados al programa.
9. Elaborar las cartas de aceptación al programa.
10. Informar a los aspirantes y hacerles llegar la carta de aceptación y postulación cuando corresponda a cada uno de los seleccionados.
11. Informar a los aspirantes no aceptados con una nota de la razón por la cual no son admitidos.
12. Notificar a los aspirantes las fechas y procedimientos para formalizar la inscripción, lo que incluye entrega de documentación oficial y pago de colegiatura.
13. Identificar a los aspirantes que son egresados de UABC y enviar el oficio con los nombres y matrículas a servicios estudiantiles.
14. Asignar en el Sistema Institucional de Posgrado un tutor a cada uno de los alumnos de nuevo ingreso.

15. Crear enlace de comunicación entre el asesor técnico-administrativo con los alumnos de nuevo ingreso.

A continuación, se describen las actividades del asesor técnico-administrativo, en lo relativo al proceso de selección:

1. Contactar e indicarles a los aspirantes el procedimiento de inscripción que incluye el envío de documentación oficial, activación de cuentas en sistemas institucionales, y pago de inscripción.
2. Asesorar a los alumnos respecto a la carga académica por ciclo, costos, y procedimientos de pago.

III.2 Proceso de inscripción para alumnos de nuevo ingreso

En seguida se detallan las actividades que deber realizar el aspirante para quedar registrado formalmente como alumno del programa de maestría:

1. Verificar que han sido aceptados los documentos digitales solicitados como requisito de ingreso. En caso de que el aspirante no tenga disponibles los documentos, tendrá el equivalente a un ciclo escolar para hacer llegar los documentos digitalizados.
2. Verificar la asignación de una matrícula. El departamento de Servicios Estudiantiles activará las matrículas o en su defecto asignará nuevas a los alumnos de otra institución de educación superior.
3. Activar la cuenta de correo institucional y verificar su acceso a la plataforma institucional de administración de cursos en línea.
4. Verificar que con la cuenta de correo electrónico se puede ingresar al Sistema Institucional de Posgrado (SIP).
5. Verificar la activación de las unidades de aprendizaje del ciclo en el aula virtual institucional.

III.3 Recibos de pago

A fin de que el aspirante quede formalmente inscrito en el programa es necesario que complete el pago de colegiatura. A continuación, se describe el procedimiento:

1. Ingresar al Sistema Integral de Posgrado <http://escolarposgrado.uabc.mx> utilizando su contraseña del correo de la UABC.
2. Seleccionar las unidades de aprendizaje que cursará en el ciclo, y sigue el procedimiento para “pago de inscripción” en línea a través de la banca electrónica. También se tiene la opción de imprimir o descargar el recibo con desglose, en donde se despliegan los conceptos de pago, este tipo de recibos deben ser guardados en versión digital por alumnos que solicitan algún tipo de beca o deducibles.

NOTAS:

Si se requiere solicitar un deducible del pago hay que contactar al asesor académico-administrativo, enviándole el comprobante de pago de recibo de inscripción, con la opción del recibo desglosado y RFC de la empresa.

El departamento de tesorería expedirá la factura sin considerar la comisión del banco, lo que implica que existirá una diferencia entre el cheque que expide la empresa y la factura otorgada por la UABC.

III.4 Reinscripción para alumnos ordinarios

Los alumnos ordinarios son aquellos que cumplen con lo dispuesto en la normatividad institucional, y que mantienen un promedio ponderado de 80. A continuación se describe el procedimiento a seguir a fin de realizar su reinscripción:

1. El Coordinador del programa hace la programación de la planta académica en Sistema integral de Posgrado (SIP) a fin de que se habiliten las asignaturas que se ofertarán en el ciclo inmediato.
2. El alumno ingresa al SIP y selecciona su carga.
3. El tutor autoriza la carga.
4. El alumno ingresa al SIP para realizar el pago de inscripción.

La misma normatividad institucional señala que es importante considerar los siguientes puntos que regulan la reinscripción:

1. Quien repruebe una asignatura, deberá cursarla nuevamente.
2. En ningún caso podrán inscribirse más de dos veces en la misma asignatura.
3. Quien repruebe asignaturas cursadas, cuyo valor en créditos exceda el 20% del total del programa, causará baja.
4. El plazo para obtener el grado será de dos años, teniendo como máximo un ciclo adicional para concluir.
5. El lapso de interrupción de los estudios se computará dentro del plazo a que se refiere la fracción anterior.

III.5 Solicitud de baja temporal y definitiva

III.5.1 Bajas temporales

Es un trámite que se realiza una vez que el alumno se encuentra formalmente inscrito en el ciclo escolar y no debe exceder de un año. La baja temporal se solicita cuando el alumno no puede continuar con sus estudios por diferentes razones, pero está seguro de que se reincorporará al programa.

Procedimiento:

1. Enviar al asesor técnico-administrativo la solicitud de baja temporal, en el formato predeterminado, donde se incluye la explicación de la causa de su ausencia, así como la fecha en la cual piensa incorporarse al programa (no podrá exceder a un año), dirigido al Director de FCITEC, con copia para el Coordinador de Investigación y Posgrado de la unidad académica y al coordinador del programa.
2. El asesor académico informa al Coordinador del programa para que se elabore el oficio para llevar a cabo el trámite ante el DSEGE, se dirige al Jefe del departamento con copia para el alumno y archivo.
3. Gestionar el trámite ante la DSEGE.
4. El coordinador del programa registra la baja temporal en el SIP.

III.5.2 Bajas definitivas

El procedimiento para realizar bajas definitivas es igual que el procedimiento de bajas temporales, simplemente se especifica que el alumno no tiene la intención de regresar a terminar el programa, quedando él en la posibilidad de solicitar un certificado parcial.

III.6 Reingresos

III.6.1 Reingreso de casos especiales

Se considera un caso especial cuando el alumno regresa de su baja temporal y la coordinación no tiene materias que ofrecerle, situación por la cual no podrá incorporarse y su reingreso estará fuera de tiempo según el Reglamento General de Posgrado. En este caso especial se debe seguir el siguiente procedimiento:

1. Informar por medio de un oficio al Departamento de Servicios Estudiantiles y Gestión Escolar (DSEGE) que el alumno no podrá incorporarse ya que no hay que ofrecerle, por lo que se está solicitando un plazo adicional de un periodo.
2. El oficio es firmado por el Director de la unidad académica, dirigido al jefe del DSEGE. Entregar al DSEGE y archivar la copia con sello de recibido.

NOTA: Cuando se solicite la incorporación del alumno, la copia de este trámite tiene que formar parte de su expediente.

III.6.2 Reingreso después de una baja temporal

Este trámite se debe realizar por lo menos una semana y media antes de iniciar el ciclo para solicitar su reingreso.

1. El interesado debe solicitar por escrito su reingreso al programa a través del coordinador del programa.
2. El coordinador del programa solicita por escrito su reingreso al DSEGE.
3. El DSEGE activará la matrícula del alumno en el SIP.

III.7 Movilidad virtual

Dentro del programa de maestría en Tecnologías para el Aprendizaje Organizacional uno de compromisos es ofrecer opciones a los alumnos para obtener créditos a través de la participación en otros programas educativos de la UABC o de otras instituciones, para lo cual la unidad académica en colaboración con el CEAD, realizará diferentes convenios de vinculación. Sin embargo, en caso de que los alumnos tengan la posibilidad y disponibilidad de desplazarse de sus lugares de origen, estos podrán aplicar en la convocatoria interna de la UABC.

Procedimiento general:

1. El alumno identifica los programas de la universidad o de otra institución de educación superior reconocida (con la que la UABC tenga convenio firmados), en el cual tiene interés en participar, establece el contacto y obtiene la información pertinente para realizar la movilidad, en coordinación con su tutor académico y en comunicación con el asesor técnico-administrativo administrativo.
2. El alumno puede participar en convocatoria de movilidad de la UABC. En caso de ser favorecido realiza el trámite correspondiente, de acuerdo con los criterios de la convocatoria y, notifica al asesor tecno administrativo y al tutor la aprobación de su solicitud en la convocatoria.
3. El asesor técnico-administrativo administrativo apoya al alumno en la gestión de su movilidad en colaboración con el área de vinculación e intercambio académico.
4. Al final el programa de intercambio, el asesor técnico-administrativo administrativo dará seguimiento a los trámites correspondientes para la certificación de la aprobación de los créditos en programas de la UABC o de la institución donde se realizó el intercambio.

III.8 Obtención del grado de Maestro en Tecnologías para el Aprendizaje Organizacional

Conforme a la normatividad institucional, los requisitos para la obtención de grado son:

- a. Haber cubierto el total de los créditos del plan de estudios del programa respectivo;
- b. Poseer título de licenciatura, y
- c. Haber cumplido con la presentación y aprobación de trabajo terminal, así como con los requisitos exigidos en el programa educativo y las demás condiciones establecidas en la normatividad universitaria aplicable.

III.8.1 Requisitos de presentación para la trabajo terminal

El trabajo terminal es resultado de un proyecto aplicado que el alumno desarrolla a lo largo de su trayecto en el programa de maestría. A fin de guiar este proyecto se tiene como referente el “Manual para la elaboración del trabajo terminal de la Maestría en Tecnologías para el Aprendizaje Organizacional”. El manual contiene las especificaciones metodológicas del desarrollo del proyecto de intervención, que sirven de guía tanto al alumno como al tutor, además de incluir las características de forma para la presentación final de la trabajo.

III.8.1.1 Registro y autorización del tema de trabajo terminal

A fin de que quede registrado y autorizado el proyecto de trabajo terminal del alumno es necesario que se lleve a cabo un procedimiento, en el que interviene el alumno, el Comité de estudios de posgrado, el coordinador del programa, el director de trabajo terminal, y el tutor académico, para lo cual:

1. El alumno integra una propuesta de trabajo terminal en coordinación con el tutor académico y presenta su propuesta de tesis al Comité de estudios de posgrado.
2. El comité evalúa la pertinencia del tema y procede a su aceptación o rechazo.
3. En caso de ser aprobado el proyecto se le asigna un comité de trabajo terminal.
4. En caso de ser rechazado, y dependiendo de las razones, el comité le asignará un plazo para redefinición de la propuesta.

5. El Coordinador de programa notifica vía oficio la designación del director de trabajo terminal, y notifica a las personas correspondientes.
6. El tutor académico registra en sistema, el título de la propuesta aprobada por el comité para llevar un control y bitácora de la trayectoria de los alumnos.

III.8.1.2 Procedimiento para presentar el trabajo terminal

1. El egresado obtiene la aprobación de su proyecto, que debe ser emitida por escrito del Director de trabajo terminal.
2. El egresado envía al asesor técnico-administrativo administrativo:
 - Carta de aprobación de la trabajo terminal.
 - Archivo digital del trabajo terminal.
3. El asesor técnico-administrativo administrativo integra el expediente de egreso y envía la notificación al Coordinador del programa.
4. El Coordinador del programa presenta al Comité de estudios de posgrado la solicitud de presentación del trabajo terminal y se asignan a los lectores.
5. Se hace llegar el documento de la trabajo terminal a los lectores para su aprobación.
6. En un lapso no mayor a quince días los lectores deben hacer llegar sus observaciones o en su defecto, el voto de aprobación.
7. Se presenta el trabajo terminal el día y hora indicada, por el medio definido por la coordinación del programa.
8. Después de la presentación, en caso de ser aprobado, el coordinador del programa envía una copia del acta de presentación para el expediente de egresado.
9. Se procede a la captura de los créditos de trabajo terminal, a partir de lo cual el alumno puede iniciar sus trámites de titulación.

III.9 Evaluación de los alumnos

La evaluación de los alumnos se registra tanto dentro del aula virtual para fines de la evaluación formativa, y para registrar la evaluación final que se captura en actas es importante que el registro se haga en el Sistema de Investigación y Posgrado

1. El docente registra las calificaciones en el SIP y genera el acta correspondiente que debe ser enviada a través de su correo personal institucional, al coordinador del programa.
2. En el caso de los docentes que fueron contratados por honorarios, estos deben enviar las calificaciones para su captura de forma oportuna. En el caso de estas asignaturas se deben registrar en la planta asignadas al Coordinador del programa.
3. Todas las actas, firmadas y selladas, se hace llegar vía oficio digital al DSEGE.
4. En caso de existir alguna inconformidad por parte del alumno, este tiene solo cinco días hábiles para formalizar su inquietud y solicitar ajuste de calificación según lo establecido en el Estatuto Escolar.

III.9.1 Actas complementarias

Las actas complementarias son una herramienta que se utiliza en los siguientes casos:

- a. Cuando el alumno no aparezca en listas.
- b. Cuando la calificación capturada en el sistema requiere ser ajustada.

A continuación, se describe el procedimiento para general actas complementarias:

1. Detectada la necesidad de hacer un acta complementaria, el coordinador la elabora en forma manual.
2. El coordinador debe cuidar que todos los elementos de la lista de calificaciones sean los mismos que se muestra en el sistema verificando que se modifique “Ordinario” por “Complementaria”.
3. Una vez llenada el acta y realizado el ajuste, se debe poner una línea debajo del último alumno y la razón por la cual se realizó un acta complementaria.
4. Las razones más comunes son:
 - a. Por errores en el sistema (no aparece el alumno).
 - b. Por ajuste de calificación (se debe anexar el formato de ajuste de calificación debidamente firmado por el profesor.
 - c. Por problemas con su recibo de pago (No aparece en el sistema por pagar fuera de tiempo).

5. En los casos a y c se debe anexar al acta complementaria una copia del recibo de pago de dicho período.
6. Se hace llegar vía oficio el acta complementaria con sus anexos al Departamento de Servicios Estudiantiles y Control Escolar.
7. Se archiva la copia.

III.10 Evaluación de los docentes

La evaluación del desempeño de los docentes permite valorar la calidad de la práctica docente y la satisfacción de los alumnos en su proceso de aprendizaje, lo cual es un insumo importante para la toma de decisiones sobre la calidad de la docencia en el programa en línea. La evaluación docente se realiza a nivel institucional y depende directamente del Departamento de Posgrado e Investigación de la UABC, en donde se utiliza un instrumento específico para la evaluación de la docencia en línea.

A continuación, se especifica el procedimiento para esta evaluación:

1. El Coordinador del programa notificará a la Departamento de Posgrado e Investigación el periodo de evaluación de acuerdo con la calendarización de los ciclos escolares del programa de maestría.
2. El Departamento de Posgrado e Investigación, es el responsable de activar el periodo de aplicación y de notificar al coordinador del programa cuando abre y cierra el sistema de evaluación, así como cualquier especificación sobre el acceso para los alumnos.
3. El Coordinador del programa notificará oportunamente a los alumnos cuál es el periodo de evaluación.
4. Al cierre del periodo de evaluación docente, el coordinador del programa integrará un reporte con los resultados con el objetivo de poder tomar decisiones sobre la permanencia y capacitación de la planta docente.
5. Se notifica a los docentes que ya está disponible su evaluación docente en el SIP para ser consultada.
6. Se anexa copia de la evaluación en el expediente del docente.

IV. OTRAS ACTIVIDADES ASIGNADAS A LA COORDINACIÓN

IV.1 Asignación del director de trabajo terminal

IV.1.1 Características de director del trabajo terminal

- a. Formar parte del NAB del programa, de la planta académica de la unidad académica, preferentemente, o de la planta académica institucional.
- b. Tener como mínimo el grado de maestro.
- c. Preferentemente ser catedrático de tiempo completo.
- d. Haber participado en investigaciones registradas ante la Coordinación de Investigación y Posgrado de la UABC.
- e. Poseer publicaciones en la línea que el alumno está planteando su proyecto.
- f. Dominar el área de interés.

IV.1.2 Responsabilidad y funciones del director de trabajo terminal

- a. Asesorar al alumno en la integración de su propuesta de trabajo terminal.
- b. Aprobar la propuesta del plan de trabajo que presenta el alumno.
- c. Establecer el plan de asesoría en acuerdo con el alumno.
- d. Revisar periódicamente los avances de la trabajo terminal, conforme a los requerimientos del programa de maestría y el plan de trabajo terminal.
- e. Orientar al alumno en el desarrollo metodológico de su trabajo terminal.
- f. Programar por lo menos cuatro reuniones virtuales y documentar en una minuta los puntos abordados en la sesión, a fin de que se adjunte al expediente de seguimiento del alumno.
- g. Apegarse a la metodología y características de la trabajo terminal, establecidas en el Manual de trabajo terminal.

IV.1.3 Proceso de asignación del director de trabajo terminal

1. Al final del primer ciclo los alumnos deben presentar una propuesta de trabajo terminal a los miembros del Comité de estudios de posgrado para evaluar su pertinencia, una vez aceptada por el comité, el coordinador del programa presenta al comité la propuesta de directores de trabajo terminal.
2. Una vez autorizado por el Comité de estudios de posgrado, lo presenta al Director de la unidad académica para el visto bueno.
3. Se registra en el expediente del alumno y del director de trabajo terminal indicando el tema y se le asigna una clave.
4. Se elaboran y envían los oficios correspondientes, tanto para los alumnos como directores de trabajo terminal.

IV.2 Expedientes de docentes

La coordinación debe formar expedientes digitales de los docentes que participan en el programa con la siguiente información:

- Currículum actualizado del Maestro.
- Copia de sus grados de licenciatura, maestría y/o doctorado.
- Copia de sus últimas publicaciones.
- Evaluaciones de desempeño docente.
- Acta de nacimiento.
- Alta en Hacienda cuando corresponda.
- Constancias de formación docente para impartir cursos en modalidad en línea.

IV.3 Incremento, disminución o cancelación de alumnos asignados

El trabajo de los directores de trabajo terminal es fundamental para el logro de los objetivos del programa de maestría, en relación con la formación de profesionistas altamente capacitados que inciden favorablemente en su entorno de influencia, y con la eficiencia terminal. Por esta razón es fundamental mantener un grupo de directores de

trabajos termina suficiente para atender eficientemente el desarrollo de los proyectos de los alumnos aceptados en el programa. La Coordinación del programa es el área responsable de asegurar que se cuente con los directores de trabajo termina suficiente, y que cada director de trabajo termina no tenga a su cargo más de cinco alumnos, y que no colabore en más de programas de posgrado dentro o fuera de la institución.

A fin de observar el desempeño de los directores de trabajo terminal, se llevará a cabo una evaluación en opinión de los alumnos que ser va insumo para tomar decisiones sobre la permanencia en el grupo de directores de trabajo terminal del programa.

Procedimiento de aplicación de la evaluación del director de trabajo terminal, bajo la responsabilidad del Coordinador del programa:

1. Solicitar al área de soporte técnico, la activación del instrumento de evaluación correspondiente indicando las fechas en que abre y cierra.
2. Notificar a los alumnos las fechas en que estará disponible el instrumento de evaluación del desempeño del director de trabajo terminal.
3. Una vez concluido el periodo de evaluación, integrar un informe del desempeño de los directores de trabajo terminal a fin de integrar recomendaciones sobre la permanencia o ajustes en la asignación de directores de trabajo terminal.
4. Presentar el informe al Comité de Estudios de Posgrado a fin de determinar, de manera conjunta y con la autorización del Director de unidad académica, las medidas a tomar.

El coordinador del programa se reúne con los directores de trabajo terminal, cuando menos en dos ocasiones en el transcurso de cada ciclo escolar, a fin de dar seguimiento al avance en los proyectos de los alumnos. Cabe señalar que la modificación en la asignación de un director de trabajo terminal puede suceder cuando: el director de trabajo terminal no cumpla con su responsabilidad y se niegue a dar la asesoría, o cuando este lo solicite debido al incumplimiento de un alumno.

IV.4 Coloquios

El alumno del programa de maestría, como parte de sus actividades académicas participa en cuando menos en tres coloquios con el objetivo de presentar, ante un comité de expertos, su propuesta y los avances de la trabajo terminal con el propósito de recibir retroalimentación que fortalezca su proyecto. En el programa de maestría se tiene considerados tres coloquios:

1. En el primer coloquio, en el segundo ciclo del programa, participan todos los alumnos que van a presentar por primera vez su propuesta de intervención (mismo que es su proyecto de trabajo terminal), presentándose en este coloquio: el planteamiento del problema (elaborado desde el primer ciclo), y el diseño de proyecto de aprendizaje organizacional, que incluye estrategia y procedimientos de seguimiento y evaluación.
2. El segundo coloquio, en el tercer ciclo del programa, los estudiantes presentan resultados iniciales y aprendizajes respecto a la ejecución del proyecto de aprendizaje organizacional en la sede de la intervención.
3. En el último coloquio, en el cuarto ciclo del programa, los estudiantes presentan los resultados finales de su proyecto de aprendizaje organizacional, la retroalimentación y resultados, en el contexto del documento de trabajo terminal ya integrado.

La participación del alumno en los coloquios será determinada por el tutor académico en coordinación con el director de trabajo terminal, con el visto bueno del Coordinador del programa.

Operatividad de los Coloquios

Cabe señalar que toda la dinámica de los coloquios se opera en formato virtual, en forma síncrona por lo que se definirán horarios razonables para diferentes usos horarios.

A fin de que el alumno participe en los coloquios se debe seguir el siguiente procedimiento:

1. El Coordinador del programa difunde las fechas de realización de los coloquios, y las fechas límites de registro de participación, a fin de que los alumnos soliciten su inclusión en la actividad.
2. El tutor académico asesora al alumno a fin de que cumpla con los requisitos de presentación en coloquio.
3. El alumno solicita al director de trabajo terminal su aprobación para participar en el Coloquio, que tiene que ser emitida por una comunicación electrónica dirigida al tutor académico, con copia al Coordinador del Programa.
4. El Coordinador del programa realiza la agenda del Coloquio, una vez que se tiene integrada la lista de participantes y se les asigna una hora y fecha de presentación.
5. Se informa a los alumnos y directores de trabajo terminal de la fecha del coloquio y las características que deberán guardar las presentaciones de los alumnos.
6. Cada director de trabajo terminal deberá apoyar al alumno con el objetivo de realizar la presentación en el coloquio.
7. El alumno expone su trabajo y escucha las observaciones sin derecho a réplica.



Manual de elaboración del trabajo terminal de la Maestría en Tecnologías para el Aprendizaje Organizacional

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA INGENIERÍA Y LA TECNOLOGÍA

ÍNDICE

Manual de elaboración del trabajo terminal de la Maestría en Tecnologías para el Aprendizaje Organizacional	2
Objetivo del manual	3
Líneas de investigación de la MTAO	3
Descripción del trabajo terminal	3
Ruta crítica del proyecto y del trabajo terminal	5
Etapas por ciclo en la elaboración del trabajo terminal	6
Contenido del trabajo terminal	8
Características y requerimientos de forma del trabajo terminal	9
Criterios de calidad	9
Responsabilidad y funciones del director del trabajo terminal	11
Procedimientos para obtener el grado de maestro	11

Manual de elaboración del trabajo terminal de la Maestría en Tecnologías para el Aprendizaje Organizacional

Objetivo del manual

Establecer las etapas de elaboración, contenidos, características y requerimientos del trabajo terminal de la Maestría en Tecnologías para el Aprendizaje Organizacional (MTAO), así como algunos lineamientos para su redacción y presentación en el formato establecido por el Comité de Estudios de Posgrado del programa.

Líneas de investigación de la MTAO

1. Tecnologías Digitales.
2. Aprendizaje Organizacional.

Descripción del trabajo terminal

El trabajo terminal se realizará a través de un proyecto “que demuestre la capacidad innovadora, técnica y metodológica del aspirante, para solucionar los problemas específicos de su área de conocimiento” (UABC, 1996, art. 48), y que cumple con la estructura y características señaladas en este manual.

El proyecto se llevará a cabo de manera continua, durante los cuatro ciclos del programa educativo y sus actividades, fases y productos, se irán completando las secciones del documento.

En las asignaturas obligatorias que corresponda, será requisito la entrega del producto derivado de la fase del proyecto, y el avance del trabajo terminal, ambos señalados en la ruta crítica de este manual, con la aprobación del director del trabajo terminal.

Como requisito de egreso, el estudiante también deberá presentar un avance del trabajo terminal en los coloquios a los que se le convoque.

La realización del trabajo terminal constituirá un trabajo integrador, considerando los aspectos tecnológicos, de aprendizaje y organizacionales relevantes al problema de investigación, a partir de la temática elegida, con base en las asignaturas que curse el alumno según la línea de generación y aplicación del conocimiento en que se desarrolle, bajo la conducción del director del trabajo terminal y con la aprobación del Comité de estudios de posgrado. Esta forma de trabajo permitirá el desarrollo gradual de los conocimientos, habilidades y valores que debe de poseer como egresado del programa.

Debido al enfoque profesionalizante, el trabajo terminal tiene la finalidad de realizar un proyecto que permita que el estudiante intervenga de forma directa en una organización (donde ya labore o donde desee implementar el proyecto) y aborde una problemática real, a través del diagnóstico y detección de necesidades, el diseño de propuesta(s) de intervención, implementación de estas y el establecimiento de los mecanismos de seguimiento y evaluación de la(s) propuesta(s).

Lo anterior requiere la vinculación permanente con organizaciones o unidades receptoras de diferentes ámbitos (públicas, privadas, sociales; productivas, de servicios, etc.), puesto que las instituciones beneficiadas validarán y verificarán el impacto del proyecto de intervención implementado. A partir de esta metodología de trabajo es posible identificar los procesos de vinculación, así como la pertinencia e impacto del programa.

También, se promoverá la participación en eventos nacionales e internacionales para la presentación de los resultados y avances de su trabajo terminal, apoyándoles en la medida de los recursos disponibles por el programa.

Ruta crítica del proyecto y del trabajo terminal



Etapas por ciclo en la elaboración del trabajo terminal

La MTAO cuenta con un mapa curricular diseñado para que, al término de los cuatro ciclos, los alumnos puedan entregar su trabajo terminal, después de haber presentado su proyecto en tres coloquios. Se presentan las etapas de este proceso y sus pasos:

Primer ciclo:

En este ciclo, el estudiante cursará las asignaturas “Introducción al aprendizaje organizacional” y “Diagnóstico organizacional”, además de una asignatura optativa que apoyará la orientación hacia una LGAC específica. A través de este estudio y con la supervisión de un asesor, en un inicio, y posteriormente con un director del trabajo terminal, el estudiante construirá el diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional, situado en la empresa u organización en la que se desempeña, o en la que sea aceptado para realizar una intervención. El estudio se basará en modelos de diagnóstico de organizaciones, de aprendizaje y de aprovechamiento de tecnologías para el aprendizaje organizacional, así como en referentes teóricos y prácticos que sirvan para analizar los resultados del diagnóstico.

Como parte de la asignatura “Diagnóstico organizacional”, el estudiante redactará el reporte de este diagnóstico de capacidad de aprendizaje organizacional, con el que construirá una primera versión del núcleo del proyecto

Es en este ciclo, que el alumno registra ante el Comité de Estudios de Posgrado, el tema de su trabajo terminal, que está relacionado con el diagnóstico y el proyecto situado, a realizar en los siguientes ciclos. El Comité la asignará un director del trabajo terminal acorde a la línea de generación y aplicación de conocimiento en la que se inscribió el alumno.

Segundo ciclo:

En este ciclo, el estudiante continuará con el proyecto de aprendizaje organizacional, a través de dos asignaturas: “Diseño de proyectos” y “Seguimiento, evaluación e implementación de proyectos”, además de una optativa de la LGAC en la que desarrolla su proyecto.

Con la tutoría del director del trabajo terminal, el alumno diseñará un proyecto de aprendizaje organizacional, donde se incluye la estrategia de evaluación y seguimiento. Estos trabajos están nuevamente situados en la organización que el estudiante registra como sede de su intervención. Ambos diseños se basarán en modelos de gestión de proyectos, de aprendizaje organizacional y de aprovechamiento de tecnologías para el aprendizaje organizacional, además, en referentes teóricos y prácticos que sirvan para analizar los resultados del diagnóstico.

Como parte de la asignatura “Diseño de proyectos”, el estudiante redactará el reporte de diseño del proyecto de aprendizaje organizacional y, en la asignatura “Seguimiento, evaluación e implementación de proyectos”, redactará el reporte de la estrategia de evaluación y seguimiento. Al concluir el ciclo, el alumno deberá presentar un avance del trabajo terminal en el primer coloquio al que se convoque.

Tercer ciclo:

En este ciclo, el estudiante continúa con la ejecución del proyecto de aprendizaje organizacional en la sede de su intervención, de acuerdo con el diseño y planeación realizados en las asignaturas previas, asimismo llevará a cabo un ejercicio de seguimiento y evaluación del proyecto.

Además del tiempo empleado en su intervención, el proyecto se alimentará de una asignatura dedicada a la revisión de los referentes teóricos que ayudarán en la implementación: "Ejecución de proyectos". También cursará dos optativas más asociadas a la LGAC de su proyecto.

Como parte de la asignatura "Ejecución de proyectos", el estudiante redactará el reporte de diseño del proyecto de aprendizaje organizacional con los resultados preliminares de la implementación.

Al concluir el ciclo, el alumno deberá presentar los resultados preliminares y aprendizajes obtenidos en el segundo coloquio al que se le convoque.

Cuarto ciclo:

En este último ciclo, el estudiante cursará la asignatura "Seminario de Trabajo Terminal", además de dos optativas más de refuerzo a su LGAC elegida. En la asignatura de seminario, el estudiante tendrá sesiones de dirección del trabajo terminal, para que, al concluir la asignatura pueda presentarla, bajo la estructura y criterios planteados en este manual.

Idealmente el estudiante habrá terminado o estará por terminar su intervención en la sede en la que desarrolló el proyecto, por lo que debe solicitar una constancia de terminación de la intervención en la que se certifique que el alumno llevó a cabo el proyecto y presentó resultados al área responsable o beneficiada del proyecto de aprendizaje organizacional. La constancia deberá ser integrada al trabajo terminal.

En el último coloquio en el que participará el estudiante, presentará los resultados finales de su proyecto. El producto final de todo el programa será el trabajo terminal, cuya entrega otorgará al estudiante, 20 créditos.

Contenido del trabajo terminal

Portada.

Votos aprobatorios.

Dedicatoria.

Agradecimientos.

Resumen.

Índice.

Lista de tablas y figuras.

Introducción.

1. Planteamiento del problema.

 Antecedentes del problema.

 Diagnóstico.

 Descripción.

 Herramientas.

 Resultado del diagnóstico.

 Delimitación del problema.

2. Justificación y objetivos.

 1.1 Justificación.

 1.2 Objetivo general.

 1.2.1 Objetivos específicos.

2. Marco de referencia.

3. Diseño metodológico.

4. Desarrollo del proyecto.

 4.1 Inicio del proyecto.

 4.2 Planeación del proyecto.

 4.3 Ejecutar el proyecto.

 4.4 Seguimiento y control del proyecto.

 4.5 Cerrar el proyecto.

5. Presentación, interpretación y análisis de los resultados del proyecto.

6. Hallazgos y conclusiones.

7. Reposicionamiento.

Incluir como apéndices:

- Constancia de presentación de resultados del proyecto en la sede.

Características y requerimientos de forma del trabajo terminal

El trabajo terminal de la MTAO tendrá como características de forma, las determinadas por el *Manual de Publicaciones de la American Psychological Association*, en su más reciente versión. En términos de estilo, se promoverá el uso de un lenguaje conciso y simple, sobre uno complicado o demasiado extenso. La comunicación deberá ser lo más racional, precisa y clara posible.

La estructura del trabajo terminal deberá ser la establecida en el apartado de este manual que ya lo ha mencionado, aunque se pueden incluir subapartados que sean relevantes para la distribución de la información del proyecto y del proceso de las diferentes asignaturas que lo integran.

En cuanto a los aspectos visuales de forma y de estilo, serán los que establezca el manual de la APA. Entre estos se consideran:

- el diseño de márgenes las páginas,
- estilo de letra,
- espaciado,
- encabezados,
- portadilla,
- resumen, referencias, apéndices,
- la forma de presentar subtítulos, tablas, y sus encabezados
- numeración de las páginas,
- abreviaturas,
- citas,
- referencias,
- notas a pie de página.

El estudiante podrá disponer de la tabla de verificación de todos estos elementos y del texto íntegro del manual, en la biblioteca digital y en las bibliotecas físicas de cada campus.

Criterios de calidad

Además de los aspectos de estructura y forma, cada una de las asignaturas relacionadas con el proyecto, consistentemente evaluarán los siguientes criterios:

- Originalidad e innovación de la propuesta (solución de AO y de tecnologías digitales).
- Relevancia (pertinencia) de la solución propuesta.
- Coherencia entre diagnóstico-metodología-resultados.
- Calidad de la fundamentación.

Asimismo, como ya se describe en el documento de referencia y operación del programa, se contempla que el documento del trabajo terminal cumpla en su contenido criterios siguientes:

1. El planteamiento del problema debe estar relacionado con el campo de formación y su aplicación asociada a la línea de trabajo donde se inscriba.

Criterio: relevancia y pertinencia de las explicaciones.

2. El marco teórico deberá estar integrado por el análisis de los referentes principales de la disciplina y del estado del arte, a partir de bibliografía existente, pertinente y actualizada.

Criterio: organización de las ideas, capacidad de síntesis y coherencia de los referentes teóricos conceptuales utilizados.

3. El trabajo terminal deberá estar basado en la metodología de intervención congruente con las mejores prácticas en el área.

Criterio: pertinencia entre el diseño y la aplicación de la metodología, además de la congruencia con la intervención realizada durante la intervención.

4. Elaboración del diagnóstico o detección de necesidades de aprendizaje organizacional. A partir de la aplicación de instrumentos elaborados bajo la metodología utilizada, se realiza un análisis exhaustivo de los resultados y se identifican los hallazgos más relevantes.

Criterio: originalidad, capacidad de análisis e interpretación, congruencia de la información.

5. Diseño de proyecto de aprendizaje organizacional. De acuerdo con los principales resultados del diagnóstico se diseña la propuesta de intervención, la cual describirá puntualmente las estrategias y actividades a realizar acordes a los propósitos y objetivos que se establezcan.

Criterio: pertinencia con la metodología utilizada, congruencia en el cronograma de actividades, coherencia y claridad de la estructura de la intervención, donde se plasmará la descripción de las técnicas, estrategias, materiales, instrumentos, y demás recursos.

6. Ejecución del proyecto de aprendizaje organizacional. Se describirá detalladamente el desarrollo de las actividades planteadas, se analizarán las actuaciones de los participantes y se evaluará durante todo el proceso la pertinencia de las estrategias instrumentadas.

Criterio: descripción clara de cada una de las sesiones de intervención, pertinencia de los instrumentos que permitirán la valoración de las estrategias implementadas.

7. Seguimiento y evaluación. A partir de los resultados obtenidos en la intervención se evaluará concretamente con uno o varios instrumentos la pertinencia y éxito de la propuesta, se analizarán los resultados obtenidos, los eventos observados, es decir, se identificarán las reacciones o cambios en la organización y/o sus miembros que participaron en la intervención.

Criterio: claridad y pertinencia del o los instrumentos, análisis de resultados, hallazgos identificados.

8. Prospectiva. Elaboración de recomendaciones y propuestas para la organización, éstas podrán ser elaboradas a partir de la redacción de conclusiones, las cuales deberán ser significativas para la mejora de la organización y otras en condiciones similares.

Criterio: trascendencia de la conclusión, así como claridad y pertinencia de las recomendaciones y propuestas.

9. Estructura e integración del trabajo terminal.

Criterio: buena redacción y presentación impecable, siguiendo los lineamientos establecidos en el presente "Manual de elaboración del trabajo terminal" del programa.

10. Constancia que valide la intervención en la organización o entidad receptora.

Criterio: documento formal membretado con los datos de la organización beneficiada, firmas correspondientes y sello de la organización.

Responsabilidad y funciones del director del trabajo terminal

El director del trabajo terminal tendrá grado mínimo de maestro y formará parte del Núcleo Académico Básico de la MTAO.

Descripción específica del director:

1. Orientará al alumno en la generación de su proyecto de aprendizaje.
2. Determinará junto con el alumno los elementos en las actividades del trabajo de campo.
3. Orientará al alumno en el proceso de generación, desarrollo y finalización del proyecto de trabajo terminal, revisando sus avances en contenido y forma.
4. Asignado desde el primer ciclo escolar, el director atenderá a una cantidad razonable de estudiantes de manera simultánea, que permita brindarles tiempo de calidad y atención personalizada respecto al desarrollo de su proyecto, las decisiones teóricas, metodológicas, etc., que le permitan llevarlo a cabo en tiempo y forma.
5. Sostiene reuniones semestrales de evaluación colegiada con el comité de trabajo terminal, en el marco de los coloquios.
6. Atiende un mínimo de tres asesorías por ciclo escolar con sus dirigidos.
7. Llena el reporte correspondiente en cada sesión de tutoría.
8. Autoriza el documento final que será entregado al comité de trabajo terminal.

Procedimientos para obtener el grado de maestro

Procedimiento para la fase escrita

1. Registrar el tema del trabajo terminal ante el Comité de Estudios de Posgrado del programa al finalizar el primer ciclo.
2. El Comité de Estudios de Posgrado del programa autorizará el tema del proyecto de trabajo terminal y asignará un comité de trabajo terminal, con base en el tema seleccionado.
3. Autorizado el tema, el alumno, en conjunto con su director del trabajo terminal, desarrollará el proyecto que, al término de este, deberá entregarse al comité de trabajo terminal para la obtención de votos aprobatorios para continuar con el examen de grado.

Procedimiento por la fase oral

1. Presentar por escrito los votos aprobatorios del director del trabajo y los sinodales asignados.
2. Solicitar fecha de presentación del trabajo terminal a la Coordinación de Posgrado e Investigación de la unidad académica.
3. Cubrir los requisitos establecidos por la normatividad vigente, entre otros entregar en formato electrónico el documento del trabajo terminal, a la Coordinación de Posgrado e Investigación de la unidad académica.
4. Cubrir los costos de derecho a presentación de examen de grado.
5. Presentar y aprobar examen de grado, conforme a la normatividad vigente y a los mecanismos establecidos por la coordinación del programa.