



1. Datos Generales de la asignatura.

Nombre de la asignatura:	Innovación organizacional
Clave de la asignatura:	GMF-2104
Especialidad:	Gestión de la Mejora Continua e Innovación
SATCA¹:	3-2-5
Carrera:	Ingeniería en Gestión Empresarial

2. Presentación

Caracterización de la asignatura
Esta asignatura, aporta al perfil profesional del Ingeniero en Gestión Empresarial, las herramientas básicas para gestionar la innovación organizacional, bajo un enfoque holístico que permita a la organización responder a los cambios del entorno global. Desde la adopción de nuevos paradigmas de conocimiento individual, grupal y organizacional, hasta la adopción de la innovación en nuevos procesos, productos y/o servicios, que redunden en la ventaja competitiva de la organización.
Perfil docente deseable
<p>Formación académica: Licenciatura en Administración o carreras afines, preferentemente con estudios de Maestría en Administración.</p> <p>Experiencia profesional: Mínimo 2 años de experiencia laboral comprobable en el área de desarrollo organizacional y/o proyectos de mejora continua o innovación.</p> <p>Experiencia docente: Mínimo 2 años de experiencia docente nivel superior.</p>
Intención didáctica
<p>Ésta asignatura se presenta con un esquema integral, que contempla la aplicación sistemática de ideas para potencializar del conocimiento de los colaboradores, creando capacidades organizacionales a largo plazo generando una ventaja competitiva en la organización.</p> <p>En la primera unidad se abordarán las transformaciones en los paradigmas de la administración exigen cada vez más la asimilación y producción de conocimiento que, al mismo tiempo, estimule la capacidad creativa de los individuos y los grupos en el marco de las organizaciones.</p> <p>En la segunda unidad se profundizarán conceptos de innovación organizacional encontrar oportunidades internas en una empresa, es decir, es descubrir todas esas debilidades que tiene el negocio en sus relaciones internas, en creatividad y apertura de información para que estas puedan ser convertidas en oportunidades para que exista una verdadera cultura de innovación en todos los niveles de la empresa. Es preciso señalar, que la innovación organizacional se basa totalmente en compartir el conocimiento y en lograr el aprendizaje de los individuos que componen la compañía, para crear así una cultura de cambio continuo y tomar el liderazgo productivo en la industria donde se encuentre la empresa. Diseñar modelos de innovación organizacional.</p>

¹ Sistema de Asignación y Transferencia de Créditos Académicos

En la **tercera unidad** la intención es describir el nuevo paradigma en cuanto a la producción y gestión de residuos, en el que se asume a la economía circular, como eje integrador de cualquier actividad económica en el marco de la economía global que implica los siguientes aspectos: la reducción del consumo de materias primas, la transformación de residuos en materias primas secundarias, el fomento de altas tasas de reutilización y reciclaje, la reducción del consumo energético e hídrico y la reducción de la contaminación que puede ocasionar un residuo. Desarrollar un proyecto relacionado con la economía circular.

En la **cuarta unidad** la intención es dar a conocer la importancia del conocimiento y como afecta a los individuos y perfiles profesionales, como el grado de interacción con la información y la tecnología, como la demanda eleva la habilidad para complementar las TIC y aporten un valor añadido al simple uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, también la mayor valoración de la capacidad para aprender nuevos conocimientos. De ahí que la economía del conocimiento plantee nuevos retos a los individuos; cada vez es más frecuente que los empleados (trabajadores del conocimiento) deban desarrollar competencias en dos ámbitos distintos: uno de carácter instrumental, que incluye la capacidad de comprender y utilizar información: segundo el trabajo en equipo y la resolución de problemas para que la empresa logre una diferenciación. Finalmente describir las características de las organizaciones de aprendizaje y del Modelo Toyota, con la finalidad de desarrollar una cultura para innovar. Desarrollo de un proyecto de innovación.

3. Participantes en el diseño y seguimiento curricular del programa

Lugar y fecha de elaboración o revisión	Participantes	Evento
Instituto Tecnológico de San Luis Potosí, del 29 de febrero al 25 de junio del 2012.	Representantes de la Academia de Ciencias Económico Administrativas del Instituto Tecnológico de San Luis Potosí.	Reunión de academia para el diseño de módulos de especialidad de la carrera de Ingeniería en Gestión Empresarial.
Instituto Tecnológico de San Luis Potosí, del 26 de abril al 31 de agosto de 2016.	Representantes de la Academia de Ciencias Económico Administrativas del Instituto Tecnológico de San Luis Potosí.	Reunión de academia para evaluar la pertinencia de la especialidad de la carrera de Ingeniería en Gestión Empresarial.
Instituto Tecnológico de San Luis Potosí, del 10 de octubre al 20 de diciembre de 2019.	Representantes de la Academia de Ciencias Económico Administrativas del Instituto Tecnológico de San Luis Potosí.	Reunión de academia para evaluar la pertinencia de la especialidad de la carrera de Ingeniería en Gestión Empresarial.



4. Competencia(s) a desarrollar

Competencia(s)específica(s)de la asignatura
<ul style="list-style-type: none"> Desarrolla soluciones integrales sostenibles en campos de la innovación organizacional para gestionar y desarrollar proyectos de innovación en productos, procesos y servicios que contribuyen al aumento de la productividad y al mejoramiento de las organizaciones actuales. Realiza proyectos interdisciplinarios aplicando las ciencias de la administración para innovar, mejorar y encontrar soluciones a problemas organizacionales. Propone soluciones integrales basadas en un conocimiento amplio de diferentes disciplinas de la administración Evalúa y administra proyectos de innovación tomando en cuenta su impacto, tanto económico como social, dentro de un marco de desarrollo sostenible.

5. Competencias previa

<ul style="list-style-type: none"> - Conocimientos de Diseño organizacional - Conocimientos de Gestión estratégica - Plan de Negocios - Gestión de Capital Humano I y II
--

6. Temario

No.	Temas	Subtemas
1	Innovación Organizacional	1.1 Paradigmas 1.2 Significado del cambio 1.3 Programas de cambio organizacional 1.4 Cambios estratégicos 1.5 La resistencia al cambio Drucker y el cambio 1.5 Innovación y cambio permanente 1.6 Creatividad e innovación organizacional 1.7 Creatividad restricciones 1.8 Una administración sistémica 1.9 El concepto cambiante del mundo 1.10 Reflexiones acerca del sistema y sus modelos 1.11 Modelos de innovación organizacional 1.12 Innovación a la mexicana
2	Conocimiento para Innovar	2.1 La sociedad del conocimiento 2.2 Qué se entiende por conocimiento 2.3 El conocimiento., un recurso estratégico en los negocios 2.4 Creación de valor basada en conocimiento 2.5 Datos, información y conocimiento 2.6 Conocimiento, aprendizaje y capital intelectual 2.7 Trabajadores del conocimiento 2.8 El capital intelectual. Modelos



		<p>2.9 Procesos del conocimiento 2.10 Modelo integral de empresa basada en el conocimiento 2.11 Gestión del conocimiento a. Orígenes y desarrollo del movimiento de la gestión del conocimiento b. Autores modernos 2.12 Modelos organizacionales para la gestión del conocimiento.</p>
3	La economía circular. El nuevo paradigma para las empresas del S. XXI	<p>3.1 Antecedentes de la economía circular 3.2 Conceptos generales y principios de la economía circular 3.3 Modelos de pensamiento de la economía circular 3.4 Oportunidades y beneficios de la economía circular 3.5 La economía circular y la Unión Europea 3.6 Modelos innovadores de negocio a) Eco-diseño y diseño para la sostenibilidad b) Programas de prevención de residuos: reducir, reutilizar y reciclar (3-R's) c) Logística verde 3.7 Implementación de la economía circular en la Unión Europea y en el mundo a) Casos de éxito 3.8 Estrategias y desafíos para la implementación de la economía circular.</p>
4	Organizaciones de aprendizaje	<p>4.1 Qué es una organización que aprende 4.2 Estructuras para facilitar el aprendizaje y el flujo de conocimiento 4.3 Nuevos roles y responsabilidades 4.4 ¿Qué aprenden y cómo aprenden las organizaciones? 4.5 El Modelo Toyota 4.5.1 Descripción del modelo Toyota 4.5.2 Principios empresariales del modelo Toyota 4.5.3 Aplicación del modelo Toyota en una organización. Caso práctico.</p>



7. Actividades de aprendizaje de los temas

Tema 1. Innovación Organizacional	
Competencia específica a desarrollar	Actividades de Aprendizaje
Específica(s): Identifica qué es un paradigma individual y organizacional; cómo repercuten en los procesos de cambio, creatividad e innovación en las organizaciones actuales. Genéricas: Capacidad de análisis y síntesis Comunicación oral y escrita Habilidades básicas de manejo de la computadora Habilidades de gestión de información	En plenaria discutir los significados de paradigma/cambio/innovación social y como etapa del proceso administrativo. <ul style="list-style-type: none"> • En mesa de debate, analizar: Como las organizaciones rompen sus paradigmas • ¿Cuáles son las organizaciones más eficaces en el mundo actual? • ¿Por qué considera que son las más eficaces? • ¿Qué argumentos tienen que sustenten la afirmación anterior? • Aplicando los elementos de un proceso (entrada-conversión-salida) presentar una matriz donde se analice, cómo una organización crea valor, tomando como ejemplo, puede ser la institución educativa, u otra. • Realizar investigación documental sobre los modelos de creatividad e innovación • Elaborar un esquema que muestre un modelo para el cambio organizacional de una empresa. • Elaborar un ensayo de los temas centrales de la unidad: paradigma, cambio, creatividad e innovación. • Elaborar un ensayo del Libro de Innovación a la Mexicana.
Tema 2. Conocimiento para Innovar	
Competencia específica a desarrollar	Actividades de Aprendizaje
Específica(s): Gestionar la innovación organizacional, bajo un enfoque holístico que permita a la organización responder a los cambios del entorno global. Genéricas: Capacidad de análisis y síntesis Comunicación oral y escrita Habilidades básicas de manejo de la computadora Habilidades de gestión de información Capacidad crítica y autocrítica Habilidad para trabajar en un ambiente laboral	En plenaria, discutir características y ejemplos de organizaciones inteligentes. En mesas de trabajo analizar ejemplos que reflejen la necesidad de innovar por parte de las organizaciones para hacer frente a los cambios del entorno. Analizar un caso práctico relacionado con el tema: “cómo es que las organizaciones funcionan como agentes de cambio”. Presentar un mapa mental de los principios básicos que sustentan las estrategias de un cambio planeado en la organización. Presentar un modelo personal con base en autores y modelos revisados de innovación organizacional.



Tema 3. La economía circular. El nuevo paradigma para las empresas del S. XXI	
Competencia específica a desarrollar	Actividades de Aprendizaje
Específica(s): Presenta estudios de caso de empresas que hayan implementado estrategias de la economía circular. Presenta un proyecto en donde aplique el eco-diseño. Genéricas: Habilidades de investigación Capacidad de aprender Creatividad Capacidad de análisis y síntesis Comunicación oral y escrita Habilidades básicas de manejo de la computadora Solución de problemas y toma de decisiones Trabajo en equipo	En plenaria, discutir la economía circular sus características, modelos de negocio sustentados en dicha economía En mesas de trabajo analizar la necesidad de implementar estrategias de la economía circular al interior de las empresas Analizar casos de éxito relacionados con el nuevo paradigma de la economía circular Presentar un mapa mental de los principios de la economía circular Presentar un mapa mental de la Norma Mexicana (IMNC) – Gestión de la Tecnología Proyectos Tecnológicos (2008) y entrelazarlo con la economía circular.
Tema 4. Organizaciones de aprendizaje	
Competencia específica a desarrollar	Actividades de Aprendizaje
Específica(s): Describe las características de una organización de aprendizaje. Elabora un proyecto de innovación organizacional (producto, proceso o servicio) en una empresa de localidad. Diseña un modelo de implementación de una organización de aprendizaje. Realiza un caso práctico en donde aplique el nuevo paradigma de la economía circular. Genéricas: Solución de problemas Habilidades de gestión de información Capacidad de análisis y síntesis Creatividad Comunicación oral y escrita Habilidades de investigación Trabajo en equipo multidisciplinario Capacidad de aprender Liderazgo	En plenaria, discutir características y ejemplos de organizaciones de rápido aprendizaje En mesas de trabajo analizar ejemplos que reflejen la necesidad del aprendizaje colectivo en la organización Analizar un caso práctico relacionado con el tema: “cómo es que las organizaciones generan el aprendizaje individual y organizacional. Presentar un mapa mental de los principios básicos para generar conocimientos individuales, colectivos y organizacionales. En equipos: Desarrollar e implementar un proyecto de innovación organizacional (sector empresarial o de servicios)



8. Prácticas

- Rediseño de una estructura organizacional de una empresa, que contemple:
- Realizar propuesta de innovación organizacional
 - Realizar mapa de procesos
 - Realizar propuesta de un programa para innovar el conocimiento
 - Realizar propuesta de un programa de identificación del talento y el alto rendimiento
 - Realizar propuesta de un programa de una estructura para facilitar el aprendizaje y el flujo de conocimiento.
 - Realizar una propuesta de un proyecto de innovación organizacional (economía circular) de acuerdo a su especialidad.

9. Proyecto de asignatura

El objetivo del proyecto que planteé el docente que imparta esta asignatura, es demostrar el desarrollo y alcance de la(s) competencia(s) de la asignatura, considerando las siguientes fases:

Fundamentación: marco referencial (teórico, conceptual, contextual, legal) en el cual se fundamenta el proyecto de acuerdo con un diagnóstico realizado, mismo que permite a los estudiantes lograr la comprensión de la realidad o situación objeto de estudio para definir un proceso de intervención o hacer el diseño de un modelo.

Planeación: con base en el diagnóstico en esta fase se realiza el diseño del proyecto por parte de los estudiantes con asesoría del docente; implica planificar un proceso: de intervención empresarial, social o comunitario, el diseño de un modelo, entre otros, según el tipo de proyecto, las actividades a realizar los recursos requeridos y el cronograma de trabajo.

Ejecución: consiste en el desarrollo de la planeación del proyecto realizada por parte de los estudiantes con asesoría del docente, es decir en la intervención (social, empresarial), o construcción del modelo propuesto según el tipo de proyecto, es la fase de mayor duración que implica el desempeño de las competencias genéricas y específicas a desarrollar.

Evaluación: es la fase final que aplica un juicio de valor en el contexto laboral-profesión, social e investigativo, ésta se debe realizar a través del reconocimiento de logros y aspectos a mejorar se estará promoviendo el concepto de “evaluación para la mejora continua”, la metacognición, el desarrollo del pensamiento crítico y reflexivo en los estudiantes.

10. Evaluación por competencias

Instrumentos:

- Tablas de datos
- Reporte diagnóstico
- Proyecto

Herramientas:

- Rúbricas
- Lista de cotejo
- Bitácora de observación
- Pruebas objetivas
- Portafolio de evidencias
- Formulación de proyecto final

Todas las evidencias deberán integrarse en un portafolio electrónico.



11. Fuentes de información

Básica:

Ahmed, P. K., Shepherd, C. D., Ramos, G. L., & Ramos, G. C. (2012). Administración de la innovación . México: Pearson.

Andrew, H. Van de Ven, Douglas E. Polley, Raghu, Garud y Sankaran Venkataraman. (1999). *El viaje a la innovación. El desarrollo de una cultura organizacional para innovar.* México: Oxford.

Complementaria:

Alcaraz-Rodríguez, Rafael. (2011). *El emprendedor de éxito.* México: Mc Graw Hill.

Alvesson, M. (2004). *Knowledge-work and knowledge intensive firms.* Uk: Oxford University press.

Benoit-Cervantes, Géraldine. (2011). *Innovación.* México: Patria.

Belda, Ignacio, 2018. *Economía circular. Un nuevo modelo de producción y consumo sostenible.* Madrid: Tébar Flores.

Bounfour, A. y Edvinsson, L. (2005). *Intelectual Capital for Communities.* Estados Unidos: Elsevier- Butterworth- Heinemann.

Brunet, Ignasi; Baltar, Fabiola. (2010). *Creación de empresas. Innovación e instituciones .* Madrid: Ra-Ma.

Catmul, Edwin. (2015). *Creatividad, S.A. Como llevar la inspiración hasta el infinito y más allá.* México, D.F.: Conecta.

Cheese Peter, Thomas, Robert J. y Craig Elizabeth. (2008). *La organización basada en el talento Estrategias para un mundo global, gestión del talento y alto rendimiento.* España: Prentice Hall.

Chiavenato Idalberto. (2010). *Innovaciones de la administración. Tendencias y estrategias los nuevos paradigmas.* México: Mc Graw Hill.

Choo, Wei Chun. (1999). *La organización inteligente. El empleo de la información para dar significado, crear conocimiento y tomar decisiones.* México: Oxford University Press.

Cuevas, Jorge (El Buscalocos). (2015). *El Kamasutra de la innovación. Guiá disrupta para transformar vidas y negocios.* México: Grijalbo.

Durán-Pich. (2010). *El canon del management.* España : Deusto.

Liker, Jeffrey K. . (2006). *Las claves del éxito de Toyota.* España: Gestión 2000.

Liker, Jeffrey K. y Meier, David P. (2008). *El Talento Toyota .* México : Mc Graw Hill .

Montaño, Hiroshe, Luis(2000a). *Aprendizaje organizacional y organización que aprende, en Comportamiento Organizacional 2, Colección Humanidades, Universidad*