



FACULTAD:	Tecnología Informática		
CARRERA:	Ingeniería en Sistemas		
ALUMNO/A:	Federico Polidoro		
SEDE:	Rosario	LOCALIZACIÓN:	Roca
ASIGNATURA:	Organización y Gestión Empresarial		
CURSO:	4º	TURNO:	M
PROFESOR:	Poncio, Silvia V.		
TIEMPO DE RESOLUCIÓN:		EXAMEN PARCIAL NRO:	2
MODALIDAD DE RESOLUCIÓN:	Virtual / Escrito / Oral / Individual		
	Presencial / Virtual / Escrito / Oral / Individual / Grupal		
RESULTADO DE APRENDIZAJE:			
T1-23-34-9-2-2-RA1: [Identifica] + [relaciones claves con otros grupos de personas] + [para que realicen actividades que contribuyan a nuevos desarrollos tecnológicos] + [gestionando el talento y considerando las habilidades interpersonales]			
T1-23-34-9-3-3-RA2: [Comprende] + [la función de las redes de confianza y cooperación] + [para maximizar el aprendizaje significativo] + [considerando los intercambios colaborativos para ejercer un liderazgo efectivo en una cultura organizacional acorde]			
T1-23-34-12-1-2-RA3: [Identifica] + [escenarios futuros alternativos en base a la lectura del contexto] + [para reducir la incertidumbre y gestionar el riesgo] + [considerando las oportunidades dentro de cada uno]			
T1-23-34-13-1-1-RA4: [Comprende] + [la visión del emprendedor] + [para superar barreras y descubrir nuevas oportunidades del mercado] + [formulando o reformulando estrategias organizacionales]			
T1-23-34-13-2-2-RA5: [Comprende] + [el pensamiento prospectivo] + [para que el futuro se pueda moldear desde el presente] + [considerando la creación de oportunidades en distintos escenarios futuros]			

Instrucciones para realizar el examen:

- Completar el casillero correspondiente a nombre y apellido.
- Cada hoja del examen debe estar numerada, indicando el número de hoja actual sobre el total de hojas a entregar, siendo esta la primera hoja. Por ejemplo: Hoja 1 de 3.
- La última hoja del examen debe estar firmada.
- Tiempo para realizar el examen 90 minutos.
- La aprobación del mismo se logra teniendo como mínimo un 60% del examen en forma correcta.
- Este examen evalúa también su capacidad para comprender y responder las preguntas sin necesidad de aclaraciones o ayudas.

Puntuación de las preguntas:

Pregunta	Valor	Obtenido
1	50%	
2.a	25%	
2.b	25%	

Tabla de equivalencias entre el porcentaje obtenido y la nota a asignar

%	60%	65%	70%	75%	80%	85%	90%	95%	100%
Nota	4	4,75	5,50	6,25	7	7,75	8,50	9,25	10

Consigna: Diseñar un plan de transición organizativa en tu empresa seleccionada para el Informe crítico.

- a) Debe incorporar IA, basándose en lecciones aprendidas de la Revolución Industrial.
- b) Cada integrante del equipo debe elegir un tema diferente de los abordados para este segundo examen parcial y desarrollar cómo incorporará IA su empresa. **Temas:** *Toma de decisiones-Conflictos y Negociación-Comunicación y Liderazgo-Manejo de grupos-Aprendizaje y desarrollo organizacional*.
- c) Fundamentar el sentido, teniendo en cuenta lo expresado por Edgar Morin-Peter Drucker, también puede elegir los conceptos trabajados en el Programa de CNN Andrés Oppenheimer, identificando sus exponentes y aportes para su Plan.

Debe contener, debajo de este documento: Identificación de la Empresa. 1 carilla máximo. Todos los detalles de edición idénticos al Informe Crítico.

- 1.- Temática seleccionada en la que se implementará IA. Resumen: identificando sustento teórico.
- 2.- Fundamentación según al menos dos autores.

Incorporación de IA en el Desarrollo Organizacional de Bethesda Softworks

Identificación de la empresa.....	2
Desarrollo organizacional e IA: contexto y definición.....	2
Propuestas de IA para el desarrollo organizacional de Bethesda.....	3
Fundamentación según autores.....	3
Peter Drucker.....	3
Edgar Morin.....	3
Referencias.....	3

Identificación de la empresa

Bethesda es una empresa estadounidense dedicada a la distribución y desarrollo de software (videojuegos). Bethesda Softworks forma parte del grupo ZeniMax Media y, desde 2021, opera bajo el paraguas de Microsoft (**Elmore, 2025**). Esta industria creativa y tecnológica exige una organización ágil, por lo que la implementación de IA en su desarrollo organizacional puede potenciar su capacidad de innovación y adaptación al cambio.

Desarrollo organizacional e IA: contexto y definición

“El desarrollo organizacional (DO) es el proceso planificado y sistemático de cambiar las estrategias, los procedimientos y la cultura de una organización para mejorar su rendimiento, eficacia y crecimiento.” (Finio & Downie, 2023, párr. 1).

Este implica la modificación de valores, estrategias, cultura y estructuras para poder crear una organización más adaptable. Para Bethesda Softworks, esto significa preparar a sus equipos creativos y técnicos para los retos de la era digital, usando IA no solo como herramienta de producción sino como motor de aprendizaje y cambio cultural interno.

Además, La adopción de IA no se trata solo de mejorar la calidad del juego, sino de cultivar una organización que sea inherentemente mejor preparada para la evolución continua en la industria del

videojuego. Una organización que pueda prosperar en un panorama digital que evoluciona constantemente y exige una mayor adaptación contra la competencia que desarrolla nuevas tecnologías constantemente con el peligro de dejarnos obsoletos. Es una inversión en la sostenibilidad de la empresa, asegurando que Bethesda permanezca a la vanguardia de la innovación.

“Así como durante la Revolución Industrial, cuando nuevas máquinas cambiaron la forma en que se trabajaba, la IA hoy está redefiniendo industrias con una intensidad similar. Pero a diferencia del pasado, donde existían hitos claros, la trayectoria de la IA está definida por una evolución continua” (Goryachev, 2025, párr. 4).

Partiendo de la cita anterior el desarrollo organizacional de Bethesda con la IA Buscaria transformar la forma de trabajo integrando tecnologías en múltiples niveles de la organización. Particularmente en Recursos Humanos y Formación. Para **Peter F. Drucker**, en *La era de la discontinuidad* (1969), introdujo el concepto de sociedad del conocimiento, destacando cómo las tecnologías de la información y la comunicación estaban reconfigurando profundamente las economías, los mercados y la estructura misma de las organizaciones. Su visión permitió superar la idea limitada de que estas tecnologías solo tenían un rol en la producción, al plantear que su impacto se extiende a todas las áreas y procesos de la empresa, siendo fundamentales en la transformación digital integral de las organizaciones.

Propuestas de IA para el desarrollo organizacional de Bethesda

Integrar IA en el Desarrollo Organizacional de Bethesda puede lograrse mediante plataformas de aprendizaje adaptativo que personalicen la capacitación según el perfil y ritmo de cada empleado. También se pueden aplicar herramientas de analítica predictiva en RR.HH. para identificar patrones en datos internos y anticipar brechas de habilidades, permitiendo diseñar planes de desarrollo profesional

alineados con la estrategia empresarial. Además, programas de ideación continua como hackatones o campañas internas

Estas acciones concretas están alineadas con objetivos clásicos del DO: mejorar la formación y aprendizaje del personal, optimizar procesos y fomentar una cultura interna positiva. Esto ya que, la IA puede potenciar precisamente esas mejoras al ofrecer soluciones personalizadas y basadas en datos.

Fundamentación según autores

Peter Drucker

pionero del management moderno, subrayó que vivimos en una “sociedad del conocimiento” donde las tecnologías de información transforman radicalmente las empresas y el trabajo. Para él, los empleados son “trabajadores del conocimiento” que aplican su mente más que sus manos, por lo que la innovación debe gestarse desde la raíz de la organización

En el caso de Bethesda, esto implica que su estrategia de IA en desarrollo organizacional debe estar alineada con la gestión del talento: capacitar y empoderar a los desarrolladores, diseñadores y gerentes para trabajar junto a la IA.

Edgar Morin

Según él, toda organización debe verse como un sistema interrelacionado, no como partes aisladas, propone una “visión integradora” donde se analiza cada elemento (empleado, proceso, tecnología) en su contexto ambiental

Aplicado a Bethesda, esto sugiere abordar la IA de manera holística: al introducir IA en el aprendizaje o la comunicación interna, se debe considerar su impacto simultáneo en la cultura laboral, la estructura de los equipos

Referencias

- Elmore, J. (2025, Abril 9). *The Microsoft-Bethesda merger: What it means for the gaming industry*. TheTechLife. <https://thetechylife.com/did-bethesda-join-xbox/>
- Finio, M., & Downie, A. (2023, 22 noviembre). *Desarrollo organizacional*. IBM. <https://www.ibm.com/mx-es/topics/organizational-development>
- Goryachev, A. (2025, enero 9). *2025: Perspectivas sobre innovación en IA – Lecciones de la historia para el futuro*. Entrepreneur. <https://www.entrepreneur.com/es/tecnologia/2025-perspectivas-sobre-innovacion-en-ia-lecciones/485309>
- Drucker, P. F. (1969). *La era de la discontinuidad*.
- Pereira Chaves, J. M. (s.f.). *Consideraciones básicas del pensamiento complejo de Edgar Morin en la educación*. Universidad Nacional, Heredia, Costa Rica. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/1941/194114419007.pdf>