

INGENIERÍA EN DESARROLLO E INNOVACIÓN EMPRESARIAL

HOJA DE ASIGNATURA CON DESGLOSE DE UNIDADES TEMÁTICAS

1. Nombre de la asignatura	Reingeniería organizacional
2. Competencias	Apoyar el desarrollo empresarial mediante la optimización del capital financiero y humano, para la consolidación de la organización
3. Cuatrimestre	Cuarto
4. Horas Prácticas	36
5. Horas Teóricas	24
6. Horas Totales	60
7. Horas Totales por Semana Cuatrimestre	4
8. Objetivo de la Asignatura	El alumno propondrá alternativas de solución de conflictos mediante la aplicación de modelos y técnicas de Desarrollo Organizacional (DO) para la mejora de los procesos de la organización

Unidades Temáticas	Horas		
	Prácticas	Teóricas	Totales
I. Fundamentos de Desarrollo Organizacional	4	6	10
II. Diagnóstico Organizacional	14	10	24
III. Programa de Desarrollo Organizacional	18	8	26
Totales	36	24	60

ELABORÓ: COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE INGENIERÍA EN DESARROLLO E INNOVACIÓN EMPRESARIAL

APROBÓ: C. G. U. T.

REVISÓ: COMISIÓN DE RECTORES PARA LA CONTINUIDAD DE ESTUDIOS

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE 2009

REINGENIERÍA ORGANIZACIONAL

UNIDADES TEMÁTICAS

1. Unidad Temática	I. Fundamentos de desarrollo organizacional (DO)
2. Horas Prácticas	4
3. Horas Teóricas	6
4. Horas Totales	10
5. Objetivo	El alumno describirá las características del Desarrollo Organizacional como una herramienta de gestión para promover cambios organizacionales

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Concepto y Modelos del DO	Identificar el concepto y modelos del Desarrollo Organizacional (modelo de Lewin, modelo de Planeación de Lippitt, Jeane Watson y Bruce Westley, modelo de Investigación y Acción, modelo Planeado de Faria Mello y teoría de los sistemas)	Distinguir las características de los modelos del Desarrollo Organizacional (modelo de Lewin, modelo de Planeación de Lippitt, Jeane Watson y Bruce Westley, modelo de Investigación y Acción, modelo Planeado de Faria Mello y teoría de los sistemas)	Ético Responsable Tolerante Empático Propositivo Creativo Trabajo en equipo Negociador
Cultura Organizacional	Identificar las características de los elementos de la cultura organizacional (misión, visión, filosofía, valores y políticas)	Enunciar las características de los elementos de la cultura organizacional	Ético Responsable Empático Propositivo Creativo
Perfil del agente de DO	Identificar el perfil y funciones del agente de DO	Estructurar el perfil de un agente de DO describiendo las funciones y actividades que deben ejercer en sus intervenciones	Ético Responsable Empático Propositivo Creativo Trabajo en equipo Negociador

ELABORÓ: COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE INGENIERÍA EN DESARROLLO E INNOVACIÓN EMPRESARIAL

REVISÓ: COMISIÓN DE RECTORES PARA LA CONTINUIDAD DE ESTUDIOS

APROBÓ: C. G. U. T.

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE 2009

F-CAD-SPE-23-PE-5A-04

REINGENIERÍA ORGANIZACIONAL

Proceso de evaluación		
Resultado de aprendizaje	Secuencia de aprendizaje	Instrumentos y tipos de reactivos
Elaborará un mapa conceptual que incluya: a) Definición de DO b) Modelos de DO c) Las características de los elementos de la cultura organizacional d) Perfil del agente del DO	1.- Identificar las características del DO y de la cultura organizacional 2.- Clasificar las características de los elementos de la cultura organizacional 3.- Analizar el perfil y funciones del agente de DO	Ensayo Lista de cotejo

ELABORÓ: COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE INGENIERÍA EN DESARROLLO E INNOVACIÓN EMPRESARIAL

APROBÓ: C. G. U. T.

REVISÓ: COMISIÓN DE RECTORES PARA LA CONTINUIDAD DE ESTUDIOS

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE 2009

REINGENIERÍA ORGANIZACIONAL

Proceso enseñanza aprendizaje	
Métodos y técnicas de enseñanza	Medios y materiales didácticos
Tareas de investigación Equipo colaborativo Análisis de casos	Diseño de la tarea Normas para el trabajo colaborativo Computadora Cañón Proyector de acetatos

Espacio Formativo		
Aula	Laboratorio / Taller	Empresa
X		

ELABORÓ: COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE INGENIERÍA EN DESARROLLO E INNOVACIÓN EMPRESARIAL

APROBÓ: C. G. U. T.

REVISÓ: COMISIÓN DE RECTORES PARA LA CONTINUIDAD DE ESTUDIOS

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE 2009

REINGENIERÍA ORGANIZACIONAL

UNIDADES TEMÁTICAS

1. Unidad Temática	II. Diagnóstico organizacional
2. Horas Prácticas	14
3. Horas Teóricas	10
4. Horas Totales	24
5. Objetivo	El alumno elaborará un diagnóstico organizacional mediante métodos e instrumentos para la mejora de los procesos de la organización

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Métodos e instrumentos de diagnóstico organizacional	Identificar los métodos e instrumentos del diagnóstico organizacional (cuestionarios, cuestionarios "bloqueos", cuestionarios "apoyos", hoja de respuestas para los cuestionarios "bloqueos" y "apoyos", entrevistas, observación, registros de la organización, método de diagnóstico de grupo, método de seis cuadrados de Marvin)	Realizar un diagnóstico organizacional mediante la aplicación de un método para la identificación de áreas de oportunidad	<ul style="list-style-type: none"> - Objetivo - Analítico - Responsable - Proactivo
Concepto y clasificación de las intervenciones del DO	Describir el concepto y la clasificación de intervenciones, diseñadas para mejorar el funcionamiento de la organización (formación de equipos, inter grupos, retroalimentación de	Programar las actividades de una intervención para la aplicación de un diagnóstico organizacional	<ul style="list-style-type: none"> - Crítico - Proactivo - Creativo - Liderazgo - Observador

ELABORÓ: COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE INGENIERÍA EN DESARROLLO E INNOVACIÓN EMPRESARIAL

APROBÓ: C. G. U. T.

REVISÓ: COMISIÓN DE RECTORES PARA LA CONTINUIDAD DE ESTUDIOS

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE 2009

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
	encuestas, educación y capacitación, tecnoestructurales o estructurales, consultoría de procesos, conciliación de terceras partes, orientación y consejo, planificación de la vida y carrera, planificación y establecimiento de metas, administración estratégica, transformación organizacional)		

ELABORÓ: COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE INGENIERÍA EN DESARROLLO E INNOVACIÓN EMPRESARIAL

APROBÓ: C. G. U. T.

REVISÓ: COMISIÓN DE RECTORES PARA LA CONTINUIDAD DE ESTUDIOS

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE 2009

REINGENIERÍA ORGANIZACIONAL

Proceso de evaluación		
Resultado de aprendizaje	Secuencia de aprendizaje	Instrumentos y tipos de reactivos
A partir de un caso de estudio, elaborará un diagnóstico organizacional que incluya: <ul style="list-style-type: none">- Objetivo- Métodos e instrumentos utilizados- Cronograma de actividades- Presupuesto- Análisis de los hallazgos- Conclusiones	<ol style="list-style-type: none">1.- Identificar los métodos e instrumentos del diagnóstico organizacional2.- Analizar las actividades de intervención del DO3.- Estructurar un diagnóstico organizacional	Ensayo Lista de cotejo

ELABORÓ: COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE INGENIERÍA EN DESARROLLO E INNOVACIÓN EMPRESARIAL

APROBÓ: C. G. U. T.

REVISÓ: COMISIÓN DE RECTORES PARA LA CONTINUIDAD DE ESTUDIOS

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE 2009

REINGENIERÍA ORGANIZACIONAL

Proceso enseñanza aprendizaje	
Métodos y técnicas de enseñanza	Medios y materiales didácticos
Tareas de investigación Análisis de casos Equipo colaborativo	Diseño de tarea Selección o diseño de caso Normas para el trabajo colaborativo Computadora Cañón Impresos Proyector de acetatos

Espacio Formativo		
Aula	Laboratorio / Taller	Empresa
	X	

ELABORÓ: COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE INGENIERÍA EN DESARROLLO E INNOVACIÓN EMPRESARIAL

APROBÓ: C. G. U. T.

REVISÓ: COMISIÓN DE RECTORES PARA LA CONTINUIDAD DE ESTUDIOS

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE 2009

REINGENIERÍA ORGANIZACIONAL

UNIDADES TEMÁTICAS

1. Unidad Temática	III. Programa de desarrollo organizacional (DO)
2. Horas Prácticas	18
3. Horas Teóricas	8
4. Horas Totales	26
5. Objetivo	El alumno diseñará un programa de DO mediante el enfoque al cliente para la reingeniería de los procesos de la organización

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Acciones de mejora	Identificar las áreas de mejora con base a los hallazgos de un diagnóstico organizacional y las nuevas necesidades del mercado relacionado con: cultura organizacional, estructura y procesos, capital humano	Integrar las acciones de mejora con base a los hallazgos de un diagnóstico organizacional y las nuevas necesidades del mercado relacionado con: cultura organizacional, estructura y procesos, capital humano	Objetivo Analítico Responsable Discreto
Gestión del cambio	Identificar las necesidades de cambios por área y procesos considerando: recursos humanos, financieros, materiales, tecnológicos y tendencias del mercado	Elaborar propuesta de programa de cambio definiendo presupuestos, tiempo y responsables	Objetivo Analítico Responsable Discreto
Programa de implementación	Describir los elementos que debe contener un programa de implementación	Diseñar un programa de implementación para la reingeniería de procesos de la organización	Propositivo Analítico Responsable Negociador

ELABORÓ: COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE INGENIERÍA EN DESARROLLO E INNOVACIÓN EMPRESARIAL

APROBÓ: C. G. U. T.

REVISÓ: COMISIÓN DE RECTORES PARA LA CONTINUIDAD DE ESTUDIOS

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE 2009

F-CAD-SPE-23-PE-5A-04

REINGENIERÍA ORGANIZACIONAL

Proceso de evaluación		
Resultado de aprendizaje	Secuencia de aprendizaje	Instrumentos y tipos de reactivos
<p>A partir de una organización, diseñará un programa de reingeniería que incluya:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acciones de mejora en las áreas de: cultura organizacional, estructura y procesos, capital humano, propuesta de programa de cambio definiendo presupuestos, tiempo y responsables 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Comprender procedimiento para detectar las acciones de mejora que integran al programa de reingeniería. 2. Analizar las acciones de mejora para el diseño de un programa de reingeniería 3. Integrar los componentes de un programa de reingeniería para hacer una propuesta de trabajo. 	<p>Proyecto Lista de cotejo</p>

ELABORÓ: COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE INGENIERÍA EN DESARROLLO E INNOVACIÓN EMPRESARIAL

REVISÓ: COMISIÓN DE RECTORES PARA LA CONTINUIDAD DE ESTUDIOS

APROBÓ: C. G. U. T.

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE 2009

REINGENIERÍA ORGANIZACIONAL

Proceso enseñanza aprendizaje	
Métodos y técnicas de enseñanza	Medios y materiales didácticos
Tareas de investigación Estudio de caso Equipo colaborativo	Diseño de tarea Selección o diseño de caso Normas para el trabajo colaborativo Computadora Cañón Proyector de acetatos

Espacio Formativo		
Aula	Laboratorio / Taller	Empresa
		X

ELABORÓ: COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE INGENIERÍA EN DESARROLLO E INNOVACIÓN EMPRESARIAL

APROBÓ: C. G. U. T.

REVISÓ: COMISIÓN DE RECTORES PARA LA CONTINUIDAD DE ESTUDIOS

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE 2009

REINGENIERÍA ORGANIZACIONAL

CAPACIDADES DERIVADAS DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES A LAS QUE CONTRIBUYE LA ASIGNATURA

Capacidad	Criterios de Desempeño
Gestionar el mantenimiento del capital humano a través de la aplicación de las técnicas especializadas, para contribuir a un clima laboral óptimo	Elabora un informe que contenga: <ol style="list-style-type: none">1. Diagnóstico sobre las relaciones laborales colectivas y con el personal de confianza2. Programa de incentivos y compensaciones para la organización3. Análisis e interpretación de gráficas de sueldos y salarios a nivel regional4. Programa de prevención de accidentes y enfermedades de trabajo5. Estrategias y líneas de acción para el mantenimiento del capital humano
Controlar el desempeño del capital humano, mediante un análisis de las necesidades estructurales requeridas por la organización para el cumplimiento de las metas	Realiza una propuesta de mejora, fundamentada en los resultados de la evaluación al desempeño, aplicada en una organización que contenga: <ol style="list-style-type: none">1. Objetivo y alcance de la evaluación2. Criterios a evaluar3. Instrumentos y herramientas de evaluación4. Indicadores de desempeño5. Retroalimentación de la evaluación con propuestas de corrección, prevención y mejoras para el trabajador6. Plan de seguimiento a las acciones propuestas7. Estrategias y líneas de acción para la optimización del desempeño del factor humano

ELABORÓ: COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE INGENIERÍA EN DESARROLLO E INNOVACIÓN EMPRESARIAL

APROBÓ: C. G. U. T.

REVISÓ: COMISIÓN DE RECTORES PARA LA CONTINUIDAD DE ESTUDIOS

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE 2009

F-CAD-SPE-23-PE-5A-04

Capacidad	Criterios de Desempeño
<p>Desarrollar el capital humano mediante la aplicación del Desarrollo Organizacional (DO) para la consolidación organizacional y la posible generación de nuevas empresas</p>	<p>Elabora una propuesta de desarrollo de capital humano que incluya:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Interpretación de los resultados de un estudio de clima laboral en una organización 2. Estrategias para la solución de conflictos detectados en una organización 3. Modelo de DO para una organización 4. Análisis e interpretación de resultados de la capacitación en una organización 5. Estrategias y líneas de acción para el desarrollo del capital humano
<p>Estructurar Sistemas de Control Administrativo mediante el análisis de la eficiencia y efectividad de los procesos con el fin de incrementar la competitividad considerando las necesidades y características de la empresa</p>	<p>Elabora una propuesta , en la cual con base a las áreas de responsabilidad definidas, contemple:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Estándares en funciones de los resultados deseados 2. Aplicación del presupuesto de la empresa para cada una de las áreas de responsabilidad 3. Estrategias de logística inversa 4. Políticas de crédito y cobranza 5. Especificación de flujo de información
<p>Gestionar el cambio en la cultura empresarial hacia mercados globales mediante la puesta en marcha de una nueva filosofía empresarial para que dé la pertinencia a la empresa en el mercado</p>	<p>Elabora un programa que contenga:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Objetivos 2. Alcances 3. Propuesta de cambio de la filosofía empresarial 4. Impacto y seguimiento de la propuesta

ELABORÓ: COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE INGENIERÍA EN DESARROLLO E INNOVACIÓN EMPRESARIAL

APROBÓ: C. G. U. T.

REVISÓ: COMISIÓN DE RECTORES PARA LA CONTINUIDAD DE ESTUDIOS

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE 2009

F-CAD-SPE-23-PE-5A-04

INGENIERÍA EN DESARROLLO E INNOVACIÓN EMPRESARIAL

FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

Autor	Año	Título del Documento	Ciudad	País	Editorial
González, A.	(2000)	<i>Desarrollo organizacional, la alternativa para el siglo XXI (1ª ed.)</i>	Distrito Federal	México	PAC S.A. de C.V.
French, W. L.	(1996)	<i>Desarrollo organizacional, aportaciones de las ciencias de la conducta para el mejoramiento de la organización (5ª ed.)</i>	Distrito Federal	México	Prentice Hall
Guizar Montúfar, R.	(2004)	<i>Desarrollo organizacional (2ª ed.)</i>	Distrito Federal	México	McGraw Hill
Rodríguez, D.	(2005)	<i>Diagnóstico organizacional (6ª ed.)</i>	Distrito Federal	México	Alfaomega Grupo Editor S.A. de C.V.
Robbins, S. P.	(2004)	<i>Comportamiento organizacional (1ª ed.)</i>	Distrito Federal	México	Prentice Hall
González, M. y Olivares, S.	(1999)	<i>Comportamiento organizacional, un enfoque latinoamericano (1ª ed.)</i>	Distrito Federal	México	CECSA

ELABORÓ: COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE INGENIERÍA EN DESARROLLO E INNOVACIÓN EMPRESARIAL

APROBÓ: C. G. U. T.

REVISÓ: COMISIÓN DE RECTORES PARA LA CONTINUIDAD DE ESTUDIOS

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE 2009

F-CAD-SPE-23-PE-5A-04