

1. DATOS DE LA ASIGNATURA

Nombre de la asignatura:	Reingeniería organizacional
Carrera:	Ingeniería en Gestión Empresarial
Clave de la asignatura:	CAG -1701
(Créditos) SATCA	3-3-6

2. PRESENTACIÓN DE LA ASIGNATURA

CARACTERIZACIÓN DE LA ASIGNATURA

La asignatura tiene la finalidad de brindar al Ingeniero en Gestión Empresarial los conocimientos necesarios en Desarrollo y Reingeniería Organizacional. Ello ante la exigencia de las organizaciones de mejorar sus procesos y maximizar sus recursos.

INTENCIÓN DIDÁCTICA

El nivel educativo, las experiencias laborales y vivenciales del docente experto en Desarrollo y Reingeniería Organizacional deben ser suficientes para facilitar el aprendizaje y promover en los estudiantes la adquisición y aplicación de conocimientos. El docente buscará promover, presentar y generar escenarios idóneos para la ejecución de técnicas administrativas que tengan como objetivo buscar el óptimo funcionamiento de las empresas.

La presente asignatura se ubica en el octavo semestre de la carrera y se encuentra integrada por seis unidades. La **Primera Unidad** abordará **Aspectos generales y los mecanismos de implementación del Desarrollo Organizacional** la cual integra sus antecedentes, la visión global que se tiene de este tema, la cultura, los valores que implica esta práctica, y la clase de problemas que soluciona esta herramienta administrativa. La **Segunda Unidad** comprenderá **Proceso de Cambio e intervenciones organizacionales** en donde se conocerán y analizarán las diferentes etapas de este proceso, así como los requisitos y estrategias necesarias para llevarlo a cabo.

La **Unidad Tres** despliega un tema de vanguardia **El cambio estratégico de las Empresas Socialmente Responsables a través del D.O.** Las empresas bajo este enfoque obtienen beneficios y ventajas competitivas que van desde la sustentabilidad hasta generar un cambio estratégico con el propósito de afianzar el compromiso, lealtad y ética en los empleados y que estos se encuentren en una mejor posición para ser competentes en sus roles cambiantes. Bajo esta tónica el cambio siempre será indispensable para la evolución y el desarrollo de cualquier empresa u organización.

En la **Unidad Cuatro** tratará sobre las **Generalidades de la Reingeniería** en su contenido se abordará toda la conceptualización de esta herramienta de transformación organizacional.

La **Quinta Unidad** aborda de manera puntual el **Proceso de la Reingeniería** que implica la estructura metodológica para llevar a cabo esta actividad.

Por último, la **Unidad Seis** muestra los **Instrumentos Técnicas de la Reingeniería y Herramientas de Apoyo** necesarios para el mejor funcionamiento organizacional.

3.- Competencias a desarrollar

Competencias específicas	Competencias genéricas
El alumno conocerá los conceptos fundamentales y aplicará las metodologías de la Reingeniería Organizacional, que tendrán como propósito apoyar a las empresas para realizar diagnósticos en sus estructuras organizacionales. Con estos conocimientos el alumno podrá estar en posibilidades de ofrecer alternativas de solución a problemáticas empresariales, brindar oportunidades de mejoras, realizar cambios radicales e innovaciones en cualquier empresa a fin que estas logren ser competitivas ante los nuevos retos globales.	<u>Competencias instrumentales</u> • Capacidad de análisis, síntesis y abstracción. • Capacidad de comunicación oral y escrita. • Habilidad en el uso de tecnologías de información y comunicación. • Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas. <u>Competencias interpersonales</u> • Capacidad para trabajar en equipo. • Capacidad crítica y autocrítica. • Apreciación de la diversidad y la multiculturalidad. <u>Competencias sistémicas</u> • Habilidades de investigación. • Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica. • Capacidad de aprender. • Capacidad de adaptarse a nuevas situaciones. • Capacidad de generar nuevas ideas (creatividad).

4.-Historia del programa

Lugar y fecha de elaboración y revisión	Participantes	Evento
Instituto Tecnológico de Gustavo A. Madero, Agosto 2016.	MDI. Salvador García Fierro M.E. Ma. De los Ángeles López Rutiaga Dr. Carlos Mendoza Alvarado Lic. José Roberto Rivera Hidalgo Ing. Juan Carlos Cosgalla Zarate Ing. Eduardo Morales Avilés	Taller de Revisión y actualización de la Especialidad “ Calidad aplica en los Procesos”

5. OBJETIVO (S) GENERAL(ES) DEL CURSO (competencias específicas a desarrollar en el curso)

El propósito del curso es dar a conocer a los alumnos en un primer momento lo referente a principios, valores y estrategias que sustentan la actividad del desarrollo organizacional, y a la par de ello proporcionar los modelos, herramientas e instrumentos que ayuden a implementar programas de cambio planificado en las organizaciones. Del mismo modo se mostraran los fundamentos básicos, conceptualización, proceso y herramientas de la reingeniería. La finalidad esencial del presente curso es dotar al alumno de conocimientos vastos para la mejora de los procesos de la organización y que con ello se logre la competitividad, efectividad, eficacia, eficiencia y salud de las organizaciones.

6. COMPETENCIAS PREVIAS

- Conocimientos básicos sobre conceptos de índole administrativa.
- Capacidades para la comunicación oral y escrita de acuerdo a la terminología empleada en el ámbito administrativo.
- Contar con habilidades en el uso de las tecnologías de la información
- Tener una disciplina de estudio hacia la adquisición y aplicación de nuevos conocimientos.
- Poseer habilidad para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas.
- Diseño de estrategias de gestión del talento humano y trabajo colaborativo

7. Temario

Unidad	Temas	Subtemas
1	Aspectos generales del desarrollo organizacional y mecanismos de implementación del D.O.	1.1 Definición de organización y tipos de organizaciones 1.2 Antecedentes, concepto e Importancia del Desarrollo Organizacional. 1.3 Visión Global 1.4 Culturas y Tendencias Globales 1.5 Innovación y Competitividad 1.6 Cultura Mexicana 1.7 Desarrollo organizacional 1.7.1 Principales temas de estudio del Desarrollo Organizacional 1.7.2 Valores principales en la práctica del Desarrollo Organizacional 1.7.3 Clases de problemas que soluciona el Desarrollo Organizacional
2	Proceso de Cambio e intervenciones organizacionales	2.1 Fases del cambio 2.1.1. Resistencia individual al cambio 2.1.2. Obstáculos para el proceso del cambio 2.2 Tipos de cambio 2.2.1. El proceso de cambio en las organizaciones 2.2.2. Estilos en la implementación del cambio 2.2.3. Requisitos para el cambio eficaz 2.3 Comportamientos y actitudes ante el cambio 2.3.1 Estrategias y Principios que facilitan el proceso de cambio

3	El cambio estratégico de las Empresas Socialmente Responsables a través del D.O	3.1 Origen, evolución y beneficios de la RSE 3.1.1 Primeras herramientas: El pacto global y la Norma ISO26000 3.2 Dimensión Humana 3.2.1. Formación y desarrollo del personal 3.2.1 Implementación y gestión de la Norma SA8000 (Social Accountability)
4	Generalidades de la Reingeniería	4.1 Conceptos fundamentales de Reingeniería 4.1.1 Lo que es y no es Reingeniería 4.1.1.2 Principios de la Reingeniería 4.1.2 Componentes de la Reingeniería 4.1.3 Principales errores que se cometen en el proceso de Reingeniería 4.2 La reingeniería organizacional 4.2.1 Mejora continua y Reingeniería 4.3 Modelos generales de Reingeniería 4.4 Tipos de reingeniería 4.4.1 De sistemas 4.4.2 De procesos 4.4.3 De organizaciones
5	Proceso de la Reingeniería	5.1 Metodología de implementación de Reingeniería y 5.2 Fases de la Reingeniería 5.2.1 Planeación del cambio 5.2.2 Preparación del cambio 5.2.3 Diseño del cambio

		5.2.4 Evaluación del cambio 5.3 La organización después de la Reingeniería.
6	Instrumentos, técnicas de la Reingeniería y Herramientas de Apoyo Reingeniería	6.1 Investigación operativa 6.2 Gestión del cambio 6.3 Benchmarking 6.4 Infotecnología 6.5 Planificador de tareas 6.6 Herramientas de gestión de negocios 6.7 ERPS 6.8 BPM 6.9 Estadística minería de datos 6.10 Herramientas de simulación discreta

8. SUGERENCIAS DIDÁCTICAS (desarrollo de competencias genéricas)

El profesor debe:

- Ser conocedor de la disciplina que está bajo su responsabilidad.
- Desarrollar en los estudiantes la capacidad para coordinar y trabajar en equipo buscando orientar y potenciar la autonomía mental.
- Fomentar en el estudiante el trabajo colaborativo que propicien la comunicación, el intercambio de ideas, reflexión, integración y toma de decisiones.
- Buscar la interacción entre los estudiantes tomando en cuenta el conocimiento previo
- Propiciar actividades de búsqueda, selección y análisis de información en fuentes afines al tema o asignatura.
- Observar y analizar situaciones del campo empresarial en donde se haya implementado el D.O. y la Reingeniería, así como las implicaciones que hayan derivado de tales situaciones.
- Relacionar los contenidos de la presente asignatura con las demás del plan de Estudios con el objetivo de fomentar una visión interdisciplinaria en el estudiante.

9. SUGERENCIAS DE EVALUACIÓN

La evaluación debe ser continua y cotidiana por lo que se debe considerar el desempeño en cada una de las actividades de aprendizaje, haciendo especial énfasis en:

- Exposición de los temas por el alumno con énfasis en la aplicación práctica y dinámica de salón.
- Revisión y análisis de casos prácticos de entornos empresariales con implementación de D.O. y Reingeniería
- Integración de equipos de trabajo para establecer la propuesta y elaboración de un proyecto que incluya la realización de un programa de Desarrollo Organizacional y una propuesta de Reingeniería en una Empresa
- Aplicación simulada del proceso de D.O, Cambio Organizacional y Reingeniería en las empresas.
- Exposición final del D.O aplicado en una organización y del proyecto de Reingeniería Organizacional.

10. UNIDADES DE APRENDIZAJE

Unidad 1. Aspectos generales del desarrollo organizacional y mecanismos de implementación del D.O.

Competencia específica a desarrollar	Actividades de aprendizaje
El alumno conocerá los antecedentes del Desarrollo Organizacional, conceptos básicos y su aplicación en las organizaciones de la actualidad.	• Exposición por el alumno sobre conceptos utilizando medios y apoyos didácticos • Se solicitará revisión previa en el apoyo didáctico impreso • Se llevara a cabo actividad de salón: plenaria de acuerdos para integrar los conocimientos

Unidad 2 Proceso de Cambio e intervenciones organizacionales

Competencia específica a desarrollar	Actividades de aprendizaje
El alumno conocerá, comprenderá y aplicara el Proceso de Cambio y su implementación en el desarrollo organizacional	• Exposición por el docente sobre conceptos utilizando medios y apoyos didácticos • Se integrara en grupos de trabajo para analizar el desarrollo de D.O en diversas organizaciones (casos prácticos) • Se definirán los procedimientos para llevará a cabo el D.O. en la organización, determinando los elementos involucrados en el proceso. • Retoma ejemplos de casos reales donde se implementan el proceso de cambio y el D.O.

Unidad 3. El cambio estratégico de las Empresas Socialmente Responsables a través del D.O

Competencia específica a desarrollar	Actividades de aprendizaje
El alumno explica y señala la forma como el Desarrollo Organizacional representa un cambio estratégico en las empresas socialmente responsables.	• Exposición por el alumno de las dinámicas de intervención de la Cultura Organizacional en los procesos de desarrollo organizacional • Elabora un esquema donde señale las características de las normas aplicables al campo organizacional • Se integrarán grupos escolares para revisión de la aplicación práctica.

Unidad 4. Generalidades de la Reingeniería

Competencia específica a desarrollar	Actividades de aprendizaje
El alumno conoce los principios de Reingeniería a aplicarse en una empresa, organización e institución	• Exposición por el alumno de los principios de Reingeniería. • Se integraran equipos de trabajo para revisión de la aplicación de Reingeniería en la empresa. • se diseñaran los momentos de intervención, así como el establecimiento de los requerimientos (Diseño de un plan de Reingeniería) • se llevará a cabo actividad de salón y aplicación de técnicas vivenciales (ejerció práctico sobre relaciones humanas) para la participación de los integrantes de los equipos. • Revisión en equipos de trabajo de los diferentes modelos de Reingeniería implementados en la empresa (Caso práctico).

Unidad 5. Proceso de la Reingeniería

Competencia específica a desarrollar	Actividades de aprendizaje
El alumno identifica y pone en práctica el proceso de reingeniería en una empresa, organización e institución	• Se revisarán casos prácticos donde se hayan implementado las fases de la Reingeniería, determinando el impacto de las mismas, y se identificarán aquellas que reconozcan los beneficios y la

	necesidad de cambiar • Se elaborara un instrumento de evaluación Reingeniería sobre casos prácticos reales. •
--	--

6 Instrumentos técnicas de la Reingeniería y Herramientas de Apoyo Reingeniería

Competencia específica a desarrollar	Actividades de aprendizaje
El alumno identificará el impacto que tienen los Instrumentos, técnicas y herramientas de Reingeniería en los diferentes tipos de empresas. De igual forma identificará y utiliza en un caso práctico el impacto que tienen las herramientas de apoyo a la Reingeniería.	• Se revisarán casos prácticos donde se hayan implementado instrumentos de, Reingeniería conociendo y determinando el impacto de los mismos, y se identificara aquellos que reconozcan los beneficios y la necesidad de cambiar. • Se revisarán casos prácticos donde se hayan implementado técnicas de, Reingeniería conociendo y determinando el impacto de los mismos, y se identificara aquellos que reconozcan los beneficios y la necesidad de cambiar. • Diseño y exposición del proyecto de Reingeniería en una organización

11. FUENTES DE INFORMACIÓN

1. **A., Hernández Et al** (2011) **Desarrollo Organizacional: Enfoque latinoamericano** Ed. Pearson E. México
2. **Audirac, Camarena et al**, (2004) **ABC del desarrollo organizacional**, 8a. Reimpresión, Ed. Trillas, México.
3. **Arias, Galicia, Et al** (2006) **Administración de Recursos Humanos para el alto desempeño**. Ed. Trillas. Reimpresión. 2011, México
4. **Bennis.** (1973-1981). **Desarrollo organizacional: su naturaleza, sus orígenes y perspectivas**. Ed. Fondo Educativo Interamericano S.A. Colombia
5. **Benoit, G.** (1996). **Reingeniería del cambio: diez claves para transformar la empresa**. Colombia: Alfaomega.

6. **Blake & Mouton.** (1973-2009). **El modelo de cuadro organizacional Grid.** Ed. Fondo Educativo Interamericano S.A. Colombia
7. **Brunet, L.** (1987). **El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, Diagnóstico y Consecuencias.** Ed. Trillas. México.
8. **Burker, W.** (1988). **Desarrollo organizacional punto de vista normativo.** Ed. Addison-Wesley USA y Ed. Sitesa. México
9. **Chiavenato, I.** (2006). **Teoría del desarrollo organizacional.** En **introducción a la teoría general de la Administración,** Ed. McGraw Hill. México
10. **Cole, Donald, et al,** (2005) **Desarrollo organizacional y desarrollo ejecutivo,** S/ Ed. Buenos Aires, Argentina.
11. **Corral, S.,** (2002) **Cuestionario de clima laboral,** TEA Ediciones, Madrid, España.
12. **Davis, K. Et al** (2005). **Comportamiento humano en el trabajo.** Ed. Mc. Graw-Hill, México.
13. **De Jesús Moguel. L.** (2012) **Aportaciones del desarrollo organizacional a la responsabilidad social de las empresas,** Universidad Autónoma de Chiapas. Facultad de Contaduría y Administración, Campus I, En www.uachi.edu.mx, México.
14. **De Faria Mello, F.** (2008) **Desarrollo Organizacional. Enfoque Integral.** Ed. Limusa, México.
15. **Desarrollo Organizacional** (2002) Publicaciones del Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo Ottawa, Canadá
16. **Escalera Izquierdo, G. y Rojo, C. M.** (s.f.). **Implantación de la reingeniería por Procesos: actividades, técnicas y herramientas.** Disponible en: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/oaiart?codigo=2733591>.
17. **García, L.** (2010) **El cambio organizacional: sus problemas potenciales y la planeación como estrategia para minimizarlos** en Contribuciones a la Economía, en <http://www.eumed.net/ce/2010a/>
18. **Garzón, Manuel,** (2005) **El desarrollo organizacional y el cambio planeado.** Centro Editorial Universidad del Rosario, Colombia
19. **Gaynor, E.** (2003). **Cambio organizacional y desarrollo organizacional. Intervenciones de consultoría: Fases de desarrollo organizacional.** Disponible en: http://www.theodinstitute.org/ebooks/cambio_organizacional_y_desarrollo_organizacional.pdf.
20. **González, L.,** (2008) **Fases del Desarrollo Organizacional y Modelos de Cambio Planeado.** Compilación con Fines Académicos Universidad Nacional Abierta, Dirección de investigaciones y postgrado-maestría en administración de negocios. En www.una.org

21. **Lewicki, Roy et al (1993-2007) Desarrollo organizacional, Guía de Capacitación,** Ed.Limusa-Noriega,3ª Edición México
22. **Lusthaus, C. Et al (2004) Evaluación organizacional Marco para mejorar el desempeño,** Publicaciones Banco Interamericano de Desarrollo, Washington, D.C, USA.
23. **Martínez, A., Et al (2005). Fascículo diagnóstico y cambio organizacional.** Ed. Limusa, México
24. **Manganelly, R. L. (1995). Reingeniería: como aplicarla con éxito en los negocios /** Raymond L. Mangannely. Bogotá: Norma.
25. **Mora Venegas, Carlos (2009). Reingeniería Aplicada a Los Recursos Humanos.** Disponible en: <http://tópicos-gerenciales-modernos.lacoctelera.net/post/2009/03/18/reingeniería-a-aplicada-los-recursos-humanos>
26. **Morris, D. y. (1994). Reingeniería. Cómo aplicarla con éxito en los negocios.** Santafé de Bogotá: McGraw-Hill.
27. **Robbins, S. Et al (2013) Comportamiento Organizacional.** Ed. Prentice Hall. 15ª Edición, México
28. **Rodríguez, D. (1999). Diagnóstico Organizacional.** Editorial Alfaomega. México.
29. **Wendell I. (2009) Desarrollo Organizacional-Aportaciones de la Ciencia de la Conducta para el Mejoramiento de la Organización,** Ed.
30. **Zaratiegui, J. R. (1999). La Gestión por procesos: su papel e importancia en la empresa.** Economía Industrial No. 330, 81-88.