



ASIGNATURA: GESTIÓN DE LA CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL

1. IDENTIFICACIÓN

Nombre del Curso: Gestión de la Cultura y Clima Organizacional

Código: 300ANP007

Tipo de Curso: Énfasis – Opción Complementaria

Créditos Académicos: 3

Número de horas:

48 horas de trabajo presencial + 96 horas de trabajo independiente = 144 horas total

Descripción del Curso:

En la asignatura se trabajan elementos conceptuales, metodológicos y aplicados tanto del clima laboral como de la cultura organizacional de tal manera que el estudiante esté en capacidad de analizar el contexto y la realidad de las organizaciones, conocer estos procesos y las formas de abordaje que posibiliten, comprenderlos, caracterizarlos, diferenciarlos, diagnosticarlos e intervenirlos, así como dimensionar el impacto de la intervención de estos sobre la competitividad organizacional y el desarrollo de las personas, a partir del establecimiento de indicadores de gestión.

Prerrequisitos: Gestión Humana y Comportamiento Organizacional (300ANP002)

Denominación de las unidades:

1. Contextualización
2. Clima laboral y productividad
3. Cultura organizacional
4. Procesos organizacionales
5. Diferencia entre clima laboral y cultura organizacional

Palabras clave:

Dimensiones, componentes, procesos de grupo, valores personales, valores organizacionales, análisis de contenido

Departamento: Gestión de Organizaciones

Elaborado: María Isabel Cerro Alvaro Herrera Murgueitio Fecha: diciembre de 2008	Revisado: Comité de Departamento Gestión de Organizaciones Fecha: febrero 23- 2009	Aprobado: Director Departamento Gestión de Organizaciones Fecha:	Aprobado: Directora de Carrera Administración de Empresas Fecha:
--	---	---	---



Campo de Conocimiento: Gestión del Talento Humano

Formato de Circulación: digital e impreso

2. INTRODUCCIÓN

Tanto el concepto de cultura organizacional como de clima laboral es sistémico, interdependiente y dinámico porque cada organización es única y tiene sus propias tradiciones, creencias, representaciones, valores y significados compartidos; y cada trabajador tiene sus percepciones de las estructuras y procesos que ocurren en su medio laboral, lo cual influye en el ambiente de grupo, direccionando el comportamiento de sus miembros en términos de motivación, desempeño y satisfacción en el cargo y en la organización, lo que implica un efecto en los procesos organizacionales y la productividad.

Desde una perspectiva psicológica, el clima laboral como sistema, refleja el estilo de vida completo de una organización, las características del ambiente del grupo y la influencia que tiene sobre la conducta de sus integrantes referente al conjunto de fenómenos psicológicos grupales (motivación, liderazgo, etc.) que ocurren entre los integrantes de la organización y que guardan relación con las esferas afectivas, cognitivas y conativas¹ de cada persona. La influencia del clima laboral en la conducta de las personas implica básicamente una síntesis de actividades ya que desde la perspectiva psicológica de las organizaciones, todas las funciones y tareas que realizan sus integrantes son conductas, y por ello tienen una base en las características personales de sus miembros, según Edison Trickett y Rudolph H. Moss, de las universidades de Yale y Stanford (2004).

El proceso formativo en esta temática por medio de la asignatura se lleva a cabo mediante el desarrollo de actividades prácticas, en las cuales, los estudiantes, en grupos de trabajo y con el apoyo del docente, van ejecutando durante el semestre las acciones necesarias para comprender la complejidad y la importancia del clima y la cultura organizacional y diagnosticarlos en una organización, la cual se definirá desde el inicio del semestre, también diseñarán una propuesta de intervención para el mejoramiento de estos procesos en la misma organización.

3. JUSTIFICACIÓN

Si los procesos de clima y cultura laboral se refieren a cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes, tanto objetivas como subjetivas, de un ambiente concreto de trabajo que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas en relación con: trato, valores, estilos de dirección, tipos de supervisión, sistema de comunicaciones, relaciones de dependencia, promociones, remuneraciones, incentivos, apoyo social, relación con proveedores y clientes que componen la organización entre otros, y que

¹ Entiéndase impulsiva

Elaborado: María Isabel Cerro Alvaro Herrera Murgueitio Fecha: diciembre de 2008	Revisado: Comité de Departamento Gestión de Organizaciones Fecha: febrero 23- 2009	Aprobado: Director Departamento Gestión de Organizaciones Fecha:	Aprobado: Directora de Carrera Administración de Empresas Fecha:
---	--	--	--



adicionalmente influyen sobre la conducta de los mismos, pueden constituirse en un facilitador o un obstáculo para el buen desempeño de la organización en su conjunto. En el primer caso traerá consecuencias positivas como logro, afiliación, poder, productividad, baja rotación, satisfacción, adaptación, innovación, implementación exitosa de programas corporativos etc. En el segundo caso las consecuencias negativas como inadaptación, alta rotación, ausentismo, poca innovación, baja productividad, etc. no se harían esperar.

En este sentido el estudio, evaluación y diagnóstico de estos procesos constituyen un tema de prioridad en la formación académica de los profesionales que estarán a cargo de la gestión humana, así como en la planeación estratégica, porque permite develar mediante diferentes procedimientos metodológicos, en dónde se sitúan las dificultades y posibilita el diseño de intervenciones que conduzcan a un mejoramiento de las mismas, para que los trabajadores incrementen sus niveles de satisfacción y se alineen con las variables de interés de la organización, en términos de calidad, productividad, rentabilidad y competitividad.

4. OBJETIVO

Lograr que el estudiante conozca, caracterice y diferencie los procesos de clima laboral y cultura organizacional y su impacto en la competitividad organizacional.

Brindar los elementos metodológicos y aplicados para que el estudiante desarrolle competencias en el diagnóstico e intervención en los procesos de clima laboral y cultura organizacional.

5. COMPETENCIAS A DESARROLLAR:

Los contenidos específicos de la asignatura, al tiempo que contribuyen en la formación de las competencias generales definidas en el perfil del egresado de la Pontificia Universidad Javeriana de Cali, aportan al estudiante los elementos de conocimiento (conceptuales, procedimentales y actitudinales) necesarios para alcanzar las siguientes competencias:

Competencias cognitivas:

- **Interpretativas:**
 - ↳ Comprender el concepto de clima y cultura organizacional y su importancia.
- **Argumentativas:**
 - ↳ Explicar el concepto de Clima laboral y cultura organizacional
 - ↳ Distinguir los conceptos de cultura organizacional y clima laboral
 - ↳ Explicar el proceso metodológico para la evaluación del clima laboral y de la cultura organizacional.
- **Propositivas:**

Elaborado: María Isabel Cerro Alvaro Herrera Murgueitio Fecha: diciembre de 2008	Revisado: Comité de Departamento Gestión de Organizaciones Fecha: febrero 23- 2009	Aprobado: Director Departamento Gestión de Organizaciones Fecha:	Aprobado: Directora de Carrera Administración de Empresas Fecha:
---	--	--	--



- ↳ Formular un procedimiento para implementar y administrar el diagnóstico e intervención en cultura organizacional y clima laboral.

Competencias Laborales:

Al término del curso el estudiante estará en capacidad de participar de manera efectiva, en diferentes tipos de organizaciones, en procesos de:

- ↳ Definición del proceso metodológico para el diagnóstico y evaluación tanto del clima laboral como de la cultura organizacional en organizaciones de diferente tipo.
- ↳ Formulación y ejecución de planes o programas de intervención para el mejoramiento del clima laboral y la cultura organizacional.

Competencias Axiológicas:

Los contenidos de la asignatura, las estrategias didácticas y la orientación del docente, contribuirán, además, a desarrollar en el estudiante, las siguientes capacidades de comportamiento, necesarias en el entorno en que llevará a cabo su futuro desempeño laboral:

- ↳ Desarrollar las acciones propias de su desempeño y compromiso organizacional en el marco de los valores y principios sociales fundamentales.
- ↳ Proceder con equidad en todas sus actuaciones dentro y fuera de una organización.
- ↳ Acatar la legislación, normas y reglas que aseguren el mantenimiento de una interacción respetuosa y mutuamente beneficiosa con todos los colaboradores de cualquier organización

Competencias Generales:

Además de las competencias anteriores, esta asignatura contribuirá al desarrollo de las siguientes competencias generales:

Solución de problemas concretos, capacidad de trabajar en equipo, creatividad e innovación, aprendizaje autónomo, iniciativa y espíritu emprendedor, habilidades para manejar bases de datos, comunicación oral y escrita en la propia lengua, comprensión de textos en inglés, liderazgo, capacidad de integración de conocimientos, responsabilidad social y ética, contextualización, toma de decisiones responsable, capacidad de participación y diálogo, orientación al logro, capacidad de negociación.

6. PRESENTACIÓN DE UNIDADES

1. Contextualización:
 - 1.1 El Sistema organizacional.
 - 1.2 Gestión humana y procesos.
 - 1.3 Procesos organizacionales: Clima laboral y cultura organizacional.

2. Clima laboral y productividad

Elaborado:	Revisado:	Aprobado:	Aprobado:
María Isabel Cerro Alvaro Herrera Murgueitio Fecha: diciembre de 2008	Comité de Departamento Gestión de Organizaciones Fecha: febrero 23- 2009	Director Departamento Gestión de Organizaciones Fecha:	Directora de Carrera Administración de Empresas Fecha:



- 2.1 Concepto.
- 2.2 Clima corporativo y microclima.
- 2.3 Características.
- 2.3 Factores que impulsan el clima laboral: estructura de la empresa, especialización de la tarea, estilos de Dirección, perfil Psicológico y profesional del individuo.
- 2.4 Efectos del clima en la motivación y satisfacción
- 2.5 Componentes
- 2.6 Dimensiones

- 3. Abordajes metodológicos y escalas de medición: Cuestionarios, objetivos, grupos focales
 - 3.1 Diagnostico.
 - 3.2 Intervención.
 - 3.3 Indicadores de gestión.

- 4. Cultura organizacional:
 - 4.1 Concepto.
 - 4.2. Tipos de cultura.
 - 4.3 Factores que la determinan.
 - 4.4 Transmisión y utilidad de la cultura organizacional
 - 4.5 Estructura, comunicación, poder, autoridad, liderazgo, conflicto y valores
 - 4.6 Dificultades en el estudio de la cultura organizacional
 - 4.7 Metodologías para el diagnóstico de cultura organizacional

- 5. Diferencia entre cultura organizacional y clima laboral.

7. METODOLOGÍA:

Los temas se trabajan por parte de los estudiantes mediante la investigación bibliográfica, el desarrollo de los temas en clase con exposiciones temáticas de los propios alumnos y clases magistrales aclaratorias, el análisis de casos prácticos, debates y talleres de apropiación de los conceptos básicos de cada uno de los subprocesos.

Igualmente, se incentiva la investigación de campo aplicada a las organizaciones y el desarrollo académico de los temas incorporados en el programa, con lo cual se aplican los conocimientos al caso estudiado y real de una organización, el cual es expuesto y sustentado por los estudiantes con base en los lineamientos establecidos.

De esta manera el estudiante complementa una primera aproximación teórica por parte del docente y de la investigación desarrollada, con un modelo más participativo y activo, que le implique integrar a través del análisis y la aplicación los conceptos recibidos a situaciones reales de las organizaciones.

Elaborado: María Isabel Cerro Alvaro Herrera Murgueitio Fecha: diciembre de 2008	Revisado: Comité de Departamento Gestión de Organizaciones Fecha: febrero 23- 2009	Aprobado: Director Departamento Gestión de Organizaciones Fecha:	Aprobado: Directora de Carrera Administración de Empresas Fecha:
---	--	--	--



8. SISTEMA DE EVALUACIÓN

Tipo de evaluación	Frecuencia	Ponderaciones	
		Vr. unitario	Vr total
Exámenes parciales (individuales)	Dos (2)	15%	30%
Tercer examen parcial final: escrito y sustentación (en equipo)	Uno (1)	20%	20%
Talleres y participación en clase		20%	20%
Exposición	Una (1)	15%	15%
Reflexión		5%	5%
Ejercicio PBL	Uno (1)	10%	10%
Total			100%

9. BIBLIOGRAFÍA

CHIAVENATO, Idalberto, Administración de recursos humanos, Mc Graw Hill.

CHIAVENATO, Idalberto, Gestión del talento humano, Mc Graw Hill.

ÁLVAREZ, G. (1992). Constructo Clima Organizacional. Revista interamericana de Psicología Ocupacional, 11,1-2, 25-50

BRUNET, L. (1987). El clima de trabajo en las organizaciones. México D.F.: Trillas.

FURNHAM, A. (1997). Psicología organizacional. México D.F.: Oxford.

GONCALVES, A. P. (1997). Dimensiones del clima organizacional. Recuperado de <http://www.calidad.org/articles/dec97/2dec97.htm> el 6 de Octubre de 2006.

GONCALVES, ALEXIS. 2000. Fundamentos del clima organizacional. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC)

10. WEBGRAFÍA

www.gestionhumana.com, Legis Editores 2006

Otra bibliografía informada por el docente durante el desarrollo del curso

Elaborado: María Isabel Cerro Alvaro Herrera Murgueitio Fecha: diciembre de 2008	Revisado: Comité de Departamento Gestión de Organizaciones Fecha: febrero 23- 2009	Aprobado: Director Departamento Gestión de Organizaciones Fecha:	Aprobado: Directora de Carrera Administración de Empresas Fecha:
---	--	--	--