



PROGRAMA DE UNIDAD DE APRENDIZAJE POR COMPETENCIAS

**I. IDENTIFICACIÓN DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE**

<b>UNIDAD ACADÉMICA:</b> FCAel, IPRO e IPRES								
<b>PROGRAMA EDUCATIVO:</b>  Licenciatura en Administración					<b>ÁREA ACADÉMICA:</b> Administración <b>ETAPA FORMATIVA:</b> Énfasis <b>SEMESTRE:</b> 8°			
<b>FECHA DE APROBACIÓN POR H. CONSEJOS TÉCNICO:</b> 13 de Marzo del 2013 <b>COMITE ACADÉMICO DE ÁREA:</b> 16 de Agosto del 2013 <b>CONSEJO UNIVERSITARIO:</b> 7 de Septiembre del 2013					<b>PROGRAMA ELABORADO POR:</b> L.A. Susana Rosales Rodríguez			
<b>NOMBRE DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE:</b>  Cultura y clima organizacional					<b>FECHA DE ELABORACIÓN:</b> Octubre del 2012 <b>FECHA DE REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN:</b>			
Clave	Horas de Teoría	Horas de Práctica	Total de horas	Créditos	Tipo de Unidad de Aprendizaje	Carácter de la Unidad de aprendizaje	Área de conocimiento	Modalidad
A8CCO	2	3	5	7	Obligatoria	Curso Taller	Formativo	Presencial
<b>Prerrequisitos: (Temas aprendidos)</b> Modelos organizacionales Metodología de investigación Comportamiento organizacional Desarrollo organizacional			<b>Unidad(es) de aprendizaje antecedente (Seridas y recomendadas):</b> Métodos de investigación Administración e innovación en modelos de organizaciones Comportamiento organizacional		<b>Unidad (es) de aprendizaje consecuentes (Seridas y recomendadas)</b> Ninguna			

## II PRESENTACIÓN

En el plan de estudios 2013 las unidades de aprendizaje terminales están organizadas en cinco áreas: Finanzas, Mercadotecnia, Producción, Gestión de las Mipymes y Recursos Humanos, perteneciendo ésta a la última. Está considerada en la etapa de énfasis que es en la que se integran los conocimientos profesionales adquiridos a lo largo de la licenciatura para ser aplicados o profundizados.

La presente unidad de aprendizaje brindará a los estudiantes la posibilidad de profundizar en otro de los elementos que inciden en la competitividad de las organizaciones y que se aborda solamente como un subtema en “Comportamiento organizacional” (que se imparte en cuarto semestre), como lo son la cultura y clima organizacionales, lo cual les brindará la posibilidad de intervenir en su implantación, mejora o adaptación, con base en el entorno, particularidades y posibilidades de las diversas organizaciones.

A continuación se mencionan algunas de tantas estrategias que el docente puede aplicar en esta unidad de aprendizaje, con la finalidad de lograr que los estudiantes adquieran las competencias genéricas y profesionales establecidas en el perfil de egreso del licenciado en administración:

- Retroalimentación entre estudiantes y docente sobre los temas investigados,
- Investigación de campo que permite la comparación entre la teoría y la realidad,
- Visitas a organizaciones diversas o en su caso, descripción de la cultura y clima organizacionales de algunas de éstas conocidas por los estudiantes.
- Exposición e intercambio de experiencias.

## III PROPÓSITO DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE

Analizar y comprender los componentes de la cultura y clima organizacionales para aplicar teóricamente los modelos y las herramientas de intervención para diagnosticar, implementar, mejorar y/o corregirlos, con la finalidad de optimizar la competitividad de las organizaciones.

## IV. COMPETENCIAS PROFESIONALES

Diseñar procesos administrativos emergentes e innovadores que permitan ajustarse a las nuevas formas de trabajo de las organizaciones para lograr su competitividad.  
Identificar los fundamentos teórico-conceptuales del origen y evolución de la administración para su uso crítico en la consolidación del pensamiento estratégico.

## V. CONTRIBUCIÓN DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE AL PERFIL DE EGRESO

Esta unidad de aprendizaje brindará al estudiante conocimientos, herramientas, habilidades y el reforzamiento de valores para participar en la elaboración del diagnóstico de cultura y clima organizacionales, el análisis de resultados y la propuesta de implantación, mejora o cambio, identificándolos como elementos estratégicos influyentes en la competitividad de las organizaciones.

## VI. AMBITOS DE DESEMPEÑO

Cualquier tipo de organización

## VII. ESTRUCTURA DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE

CONTENIDOS	SECUENCIA TEMÁTICA
1.- Cultura organizacional	1.1 La cultura como componente visible e invisible de las organizaciones 1.2 Características de la cultura 1.3 Modelos de cultura organizacional 1.4 Rasgos de culturas débiles y fuertes 1.5 Análisis de casos
2.- Clima organizacional	2.1 Conceptos clave y elementos componentes e influyentes del clima organizacional 2.2 Diferencias entre cultura y clima organizacional 2.3 Impacto del clima organizacional en la productividad 2.4 El clima organizacional como elemento estratégico para competir en un mercado globalizado 2.5 Análisis de casos
3.- Estudio de la cultura y el clima organizacional	3.1 Herramientas de diagnóstico de la cultura y el clima organizacional 3.2 Definición de las dimensiones, segmentación de los estudios y grados de las escalas 3.3 Realización y presentación de los estudios sobre cultura y clima organizacionales
4.- Planes de mejora para la cultura y el clima organizacionales	4.1 El cambio organizacional 4.2 Programas de intervención en la cultura organizacional 4.3 Programas de intervención en el clima organizacional 4.4 Elaboración de programas de mejora de cultura y clima organizacionales

### VIII. DESARROLLO DE CADA UNIDAD DE COMPETENCIA

UNIDAD DE COMPETENCIA 1	ELEMENTOS DE COMPETENCIA		
	Conocimientos	Habilidades	Actitudes y Valores
Cultura organizacional	Conceptos de cultura y cultura organizacional	-Identifica los componentes visibles e invisibles de la cultura organizacional.	-Mente abierta y respetuosa de la diversidad de ideas y criterios.
<p><b>PROPOSITO DE UNIDAD DE COMPETENCIA</b></p> <p>Comprender qué es la cultura organizacional y cuáles son las características y componentes que las hacen débiles o fuertes.</p>	Elementos que conforman la cultura organizacional y rasgos que la hacen fuerte o débil	-Localiza, dentro de cada modelo de cultura organizacional analizado, los rasgos débiles y los fuertes.	-Aprendizaje permanente de los diferentes modelos.
<p><b>Estrategias didácticas recomendadas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Consulta documental y/o electrónica</li> <li>• Análisis de cuando menos tres modelos diferentes de cultura organizacional</li> <li>• Elaboración de un informe con los requisitos establecidos por el docente.</li> </ul>	<p><b>Recursos didácticos requeridos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bibliografía</li> <li>• Equipo de cómputo e internet</li> <li>• Pintarrón y marcadores</li> </ul>	<p><b>Tiempo Destinado:</b></p> <p>10 horas 8 horas teóricas 2 horas prácticas</p>	
EVALUACIÓN			
Criterios de desempeño		Productos o Evidencias	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compila, analiza y elige información relacionada a definiciones, características y componentes de la cultura organizacional.</li> <li>• Con base en los cuatro modelos de cultura organizacional (como mínimo) proporcionados por el facilitador, los estudiantes elaboran por equipo, un cuadro comparativo con los datos que éste les indique y en los que se pongan de manifiesto los rasgos que hacen débiles o fuertes a las culturas analizadas.</li> <li>• Cada equipo expone y fundamenta sus resultados ante sus compañeros.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Información del tema, organizada y clasificada</li> <li>• Cuadro comparativo con datos completos y correctos, de los cuatro tipos de cultura organizacional analizados.</li> </ul>	

UNIDAD DE COMPETENCIA 2	ELEMENTOS DE COMPETENCIA		
	Conocimientos	Habilidades	Actitudes y Valores
Clima organizacional	Conceptos de clima organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identifica la diferencia entre cultura y clima organizacional</li> <li>Distingue un clima organizacional adecuado de un inadecuado .</li> </ul>	Escucha y emite sus opiniones considerando la diversidad cultural, demostrando respeto, cortesía y tolerancia hacia las opiniones diversas.
<b>PROPOSITO DE UNIDAD DE COMPETENCIA</b> Comprender cuáles son los componentes de un buen clima organizacional, así como el impacto de éste en la productividad para aplicarlo como elemento estratégico en las organizaciones y poder competir exitosamente en el mundo globalizado.	Elementos componentes e influyentes en el clima organizacional.		
	Productividad y su relación con el clima organizacional.		
<b>Estrategias didácticas recomendadas:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Compilar, analizar y elegir información</li> <li>• elaboran por equipo, un cuadro comparativo Cada equipo expone</li> <li>• El facilitador expone</li> </ul>	<b>Recursos didácticos requeridos:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bibliografía</li> <li>• Equipo de cómputo, software específico e internet</li> <li>• Pintarrón y plumones</li> <li>• Lap Top y cañón</li> </ul>	<b>Tiempo Destinado:</b> 10 horas 06 hrs. Teóricas 04 hrs. prácticas	
EVALUACIÓN			
Criterios de desempeño		Productos o Evidencias	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compila, analiza y elige información relacionada a definiciones, características y elementos componentes e influyentes del clima organizacional.</li> <li>• Con base en los cuatro modelos de clima organizacional (como mínimo) proporcionados por el docente, los estudiantes elaboran por equipo, un cuadro comparativo con los datos que éste les indique y en los que se ponga de manifiesto la influencia del clima organizacional en la productividad.</li> <li>• Los estudiantes contestan por equipo a las preguntas ¿Cuáles fueron tres causas del éxito en las que tuvo que ver el clima organizacional?,</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Información del tema, organizada y clasificada</li> <li>• Cuadro comparativo con datos completos y correctos, de los cuatro tipos de clima organizacional analizados.</li> <li>• Respuesta fundamentada a las dos preguntas.</li> </ul>	

UNIDAD DE COMPETENCIA 3	ELEMENTOS DE COMPETENCIA		
	Conocimientos	Habilidades	Actitudes y Valores
Estudio de la cultura y el clima organizacional	-Características de clima y cultura organizacionales	-Aplicación correcta de las herramientas de diagnóstico	Disposición para el trabajo en equipo, mostrando amabilidad y cortesía.
<p><b>PROPOSITO DE UNIDAD DE COMPETENCIA</b></p> <p>Realizar teóricamente, un estudio de la cultura y el clima de una organización cualquiera, para contar con las bases que les permitan emitir una propuesta.</p>	-Métodos y técnicas de investigación	- Interpretación acertada de los resultados.  -Claridad en cuanto a lo que se requiere y dónde.  -Elaboración de proyectos aplicando la metodología indicada.	Tolerante y respetuoso ante los distintos puntos de vista  Responsabilidad y disciplina para cumplir los compromisos en los tiempos establecidos.
<p><b>Estrategias didácticas recomendadas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Compilar, analizar y elegir información relacionada a las herramientas de diagnóstico de la cultura y clima organizacional..</li> <li>• Explicación y ejemplificación de la aplicación de las herramientas de diagnóstico por parte del facilitador así como su interpretación correspondiente.</li> <li>• Cada equipo expone</li> <li>• El facilitador expone</li> <li>• Realiza una visita a una organización</li> </ul>	<p><b>Recursos didácticos requeridos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bibliografía</li> <li>• Equipo de cómputo, software específico e internet</li> <li>• Pintarrón y plumones</li> <li>• Lap Top y cañón</li> </ul>	<p><b>Tiempo Destinado:</b></p> <p>30 horas 05 hrs. teóricas 25 hrs. prácticas</p>	
EVALUACIÓN			
Criterios de desempeño		Productos o Evidencias	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analizan diferentes herramientas de diagnóstico de cultura y clima organizacionales.</li> <li>• Identifican y deciden las dimensiones, segmentación de los estudios y grados de las escalas que se utilizarán en el estudio.</li> <li>• Por equipos, realizan los estudios sobre cultura y clima organizacionales</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>-Diagnóstico de cultura y clima organizacionales.</li> <li>-Definición de alcances del estudio.</li> <li>-Reporte sobre el Estudio de cultura y clima organizacionales realizado.</li> </ul>	

UNIDAD DE COMPETENCIA 4	ELEMENTOS DE COMPETENCIA		
	Conocimientos	Habilidades	Actitudes y Valores
Planes de mejora para la cultura y el clima organizacionales	-Cambio organizacional	-Identificación del programa de intervención adecuado al tipo de organización.	Disposición para el trabajo en equipo,
<p><b>PROPOSITO DE UNIDAD DE COMPETENCIA</b></p> <p>Elaborar programas de intervención en la cultura y clima organizacionales para optimizar su competitividad.</p>	-Presentación de programas de intervención y de mejora	-Aplicación correcta de costos.	Tolerante y respetuoso ante los distintos puntos de vista
	-Costeo y presupuestos.		Responsabilidad y disciplina para cumplir los compromisos en los tiempos establecidos
<p><b>Estrategias didácticas recomendadas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Consulta documental y/o electrónica</li> <li>• Exposición por parte del docente, de un caso real relacionado a los temas de la unidad de competencia</li> <li>• Intervención opcional de estudiantes que hayan vivido experiencias relacionadas con los temas.</li> </ul>	<p><b>Recursos didácticos requeridos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bibliografía</li> <li>• Equipo de cómputo, software específico e internet</li> <li>• Pintarrón y plumones</li> <li>• Lap Top y cañón</li> </ul>	<p><b>Tiempo Destinado:</b></p> <p>25 horas 05 hrs. teóricas 20 hrs. prácticas</p>	
EVALUACIÓN			
Criterios de desempeño		Productos o Evidencias	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaboran un cuadro sinóptico donde se plasme qué es, cómo se realiza, qué se requiere para llevarlo a cabo, qué riesgos tiene, qué ventajas y desventajas conlleva.</li> <li>- Analizan dos programas de intervención en la cultura y clima organizacionales facilitados por el docente.</li> <li>- Por equipo, elaboran un programa debidamente justificado.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>-Cuadro sinóptico sobre el cambio organizacional.</li> <li>-Reporte del análisis.</li> <li>-Programa de intervención en la cultura y clima organizacionales.</li> </ul>	

## **IX. EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN RECOMENDADA.**

### **- EVALUACION**

#### Unidad de Competencia 1. Cultura organizacional

- Información ordenada, entregada en las fechas indicadas, 15%
- Participación activa y respetuosa en el equipo y en clase, 15%
- Cuadro comparativo de cuatro tipos de cultura organizacional 40%
- Examen escrito, 30%

#### Unidad de Competencia 2.- Clima organizacional

- Cuadro comparativo de cuatro tipos de clima organizacional,30%
- Respuesta fundamentada a dos preguntas, 40%
- Participación activa y respetuosa en el equipo y en clase, 10%
- Examen escrito, 20%

#### Unidad de Competencia 3.- Estudio de la cultura y el clima organizacional

- Organización del trabajo entre los integrantes del equipo 5 %
- Diagnóstico de cultura y clima organizacionales 25%
- Alcances del estudio 10%
- Reporte sobre el Estudio de cultura y clima organizacionales, 60%

#### Unidad de Competencia 4.- Planes de mejora para la cultura y el clima organizacionales

- Cuadro sinóptico sobre el cambio organizacional 10%
- Reporte del análisis, 10%
- Participación activa y respetuosa en el equipo y en clase, 10%
- Examen escrito, 20%
- Programa de intervención en la cultura y clima organizacionales, 50%

#### **ACREDITACIÓN:**

- Con fundamento en la legislación universitaria vigente, aprueba la unidad de aprendizaje todo aquel alumno que obtenga, una vez hecha la suma de los porcentajes asignados a cada actividad, el 60% como mínimo y haya asistido cuando menos al 80% de las sesiones durante el semestre.



## X. PERFIL DOCENTE

**ESTUDIOS REQUERIDOS:** Licenciatura en Administración, en Relaciones Industriales o Psicología, contar con estudios preferentemente de posgrado en desarrollo organizacional o en administración.

**EXPERIENCIA PROFESIONAL DESEABLE:** Contar con experiencia mínima de dos años como director, gerente o jefe de departamento de administración, de recursos humanos en organismos públicos o privados.

**OTROS REQUERIMIENTOS:** Contar con experiencia mínima de tres años como docente, manejo del inglés y software

## XI. BIBLIOGRAFÍA

BÁSICA	COMPLEMENTARIA
<p>1.- Lewicki Roy J. otros. Desarrollo organizacional, 1a. ed., México, Limusa, 1993.</p> <p>2.- Schein, Edgar H., ¿Cómo se encarna y transmite la cultura?, Ed. Mc GRAW Hill, México, 1984.</p> <p>3.- Koontz, HAAROLD, Curso de administración moderna: Un análisis de sistemas y contingencias de las funciones administrativas, Ed. Mc GRAW Hill, México 2006.</p> <p>4.- Stephen P. Robbins, Comportamiento organizacional, Ed. Prentice Hall, México, 1999.</p>	<p>1.- Daft, Richard L. Teoría y Diseño organizacional. Soluciones empresariales, 6ª.Ed. International Thompson Editores, México 2000.</p> <p>2.- Nadler David y Tushman Michael L., El diseño de la organización como arma competitiva, Oxford University Press, México, 1999.</p> <p>.</p>