



Escuela Superior Tepeji del Río





Área Académica: Administración

Asignatura: Clima Organizacional

Profesor(a): Juan Luis Reyes Cruz

Periodo: Julio - Diciembre



Tema: Clima Organizacional

Abstract

The organizational climate of a company covers a variety of subjects, and within these are organizational climate characteristics, functions, people and organizations, the results of an organizational climate, culture and organizational climate. In this course initially presents the concept and importance of organizational climate and then analyzed the issues described above.

Keywords:

Empowerment, structure, risk, support, reciprocity, attitudes, diagnosis, feedback, culture, organizational climate.



Desarrollo del Contenido

1.- Referencia: AEP05 PLAN 2001

Nombre Del Programa Enseñanza - Aprendizaje: CLIMA ORGANIZACIONAL (Área de énfasis en personal)

Licenciatura En: ADMINISTRACIÓN

Semestre: Noveno

Horas Teóricas: 2 Horas Practicas: 3

Horas Por Semana: 5

Horas Por Semestre: 84

Total De Créditos: 7

Asignatura Antecedente:

Academia de : Administración General

Objetivo general: Al finalizar del curso el alumno evaluará la importancia del clima organizacional en la empresa, su relación con la cultura de la misma, así como los factores que en ella influyen.



UNIDAD I EL CLIMA ORGANIZACIONAL



1.1 Concepto

El Clima Organizacional es un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización (productividad, satisfacción, rotación, etc.).





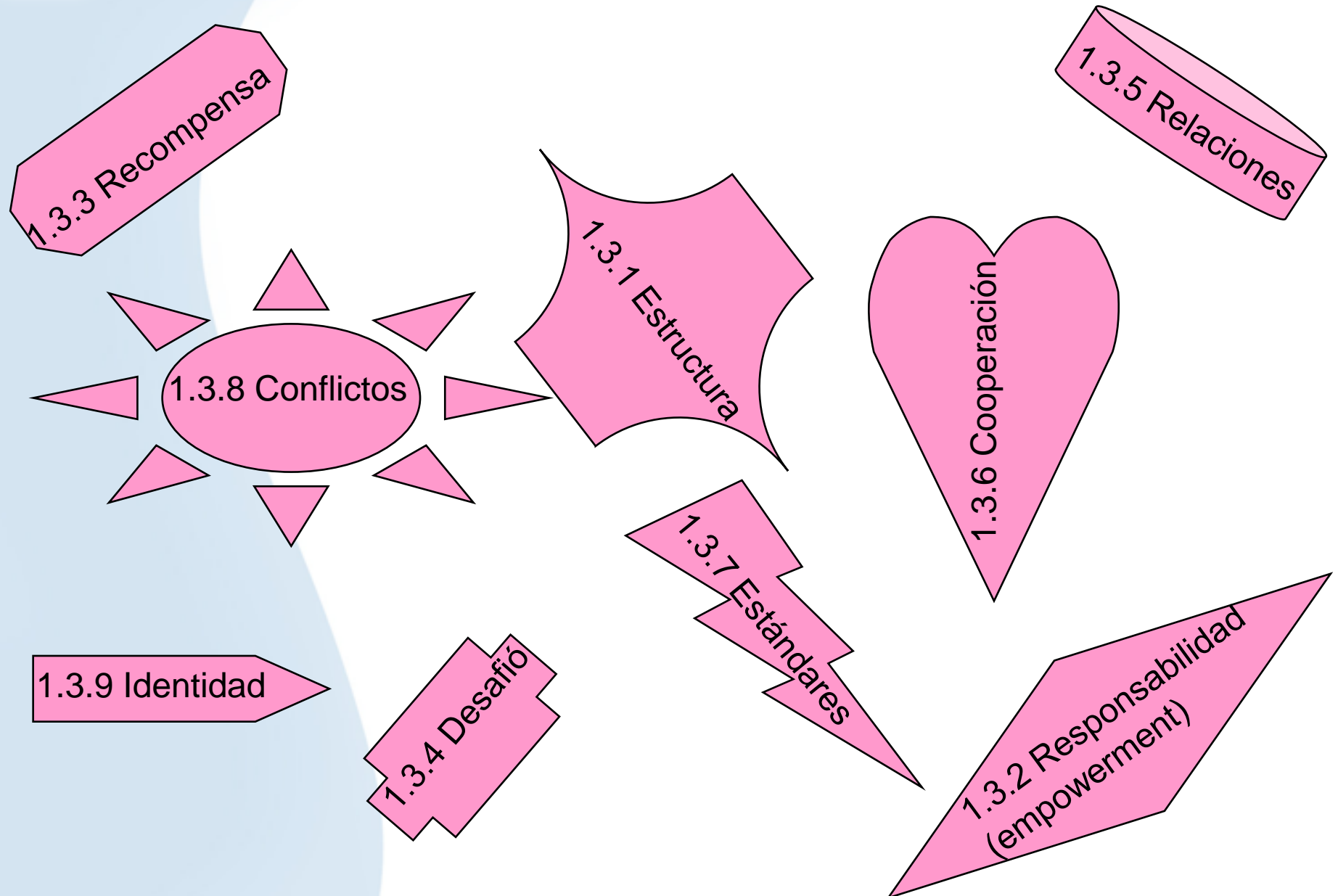
1.2 Importancia

Es innegable la necesidad de crear una cultura organizacional propia, ante la importancia estratégica que adquieren las actividades de investigación y desarrollo experimental para el crecimiento y autonomía de los países subdesarrollados, pues éstos no tienen forma de incorporarse ampliamente a la nueva revolución tecnológica en marcha si no generan capacidades endógenas de creatividad, selección de tecnologías, especialización de su propia producción de conocimientos e información y reflexión independientes acerca de sus problemas y de las capacidades disponibles para su solución.





1.3 Características del clima organizacional





UNIDAD II

FUNCIONES

DEL CLIMA

ORGANIZACIONAL



2.1.1 Desvinculación

Lograr que el grupo que actúa mecánicamente; es decir un grupo que "no está vinculado" con la tarea que realiza se comprometa.





2.1.2 Obstaculización



Lograr que el sentimiento que tienen los miembros de que están agobiados con deberes de rutina y otros requisitos que se consideran inútiles. No se está facilitando su trabajo, Se vuelvan útiles.



2.1.3 Esprit

Es una dimensión de espíritu de trabajo. Los miembros sienten que sus necesidades sociales se están atendiendo y al mismo tiempo están gozando del sentimiento de la tarea cumplida.





2.1.4 Intimidad



Que los trabajadores gocen de relaciones sociales amistosas. Esta es una dimensión de satisfacción de necesidades sociales, no necesariamente asociada a la realización de la tarea.



2.1.5 Énfasis en la producción

Se refiere al comportamiento administrativo caracterizado por supervisión estrecha. La administración es Medianamente directiva, sensible a la retroalimentación.





2.1.6 Empuje



Se refiere al comportamiento administrativo caracterizado por esfuerzos para "hacer mover a la organización", y para motivar con el.



2.1.7 Consideración

Este comportamiento se caracteriza por la inclinación a tratar a los miembros como seres humanos y hacer algo para ellos en términos humanos.





2.1.8 Estructura



Las opiniones de los trabajadores acerca de las limitaciones que hay en el grupo, se refieren a cuántas reglas, reglamentos y procedimientos hay; ¿se insiste en el papeleo " y el conducto regular, o hay una atmósfera abierta e informal?



2.1.9 Responsabilidad

El sentimiento de ser cada uno su propio jefe; no tener que estar consultando todas sus decisiones; cuando se tiene un trabajo que hacer, saber que es su trabajo.





2.1.10 Recompensa



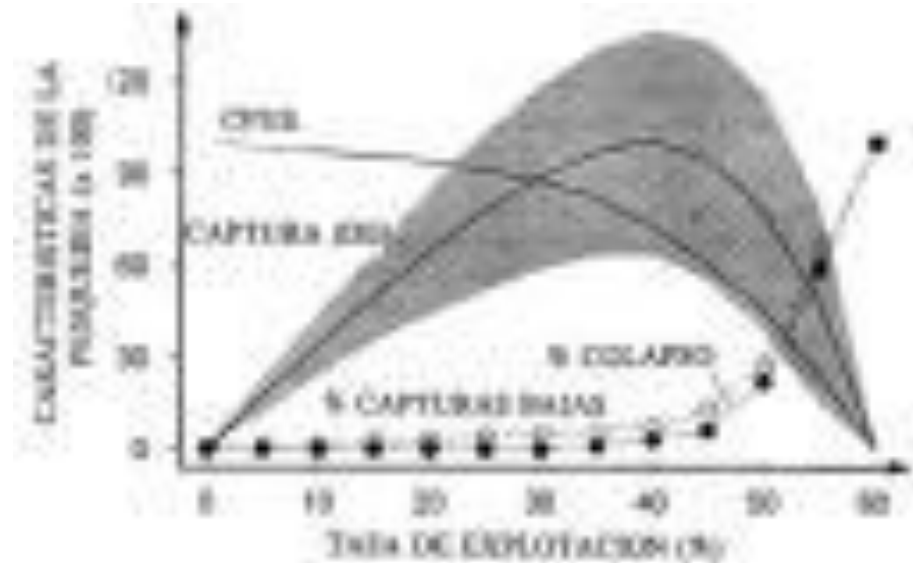
El sentimiento de que a uno se le recompensa por hacer bien su trabajo; énfasis en el reconocimiento positivo más bien que en sanciones





2.1.11 Riesgo

El sentido de riesgo e incitación en el oficio y en la organización; ¿Se insiste en correr riesgo calculados o es preferible no arriesgarse en nada?





2.1.12 Cordialidad



El sentimiento general de camaradería que prevalece en la atmósfera del grupo de trabajo; el énfasis en lo que quiere cada uno; la permanencia de grupos sociales amistosos e informales.



2.1.13 Apoyo

La ayuda percibida de los gerentes y otros empleados del grupo; énfasis en el apoyo mutuo, desde arriba y desde abajo.





2.1.14 Normas



La importancia percibida de metas implícitas y explícitas, y normas de desempeño el énfasis en hacer un buen trabajo; el estímulo que representan las metas personales y de grupo.





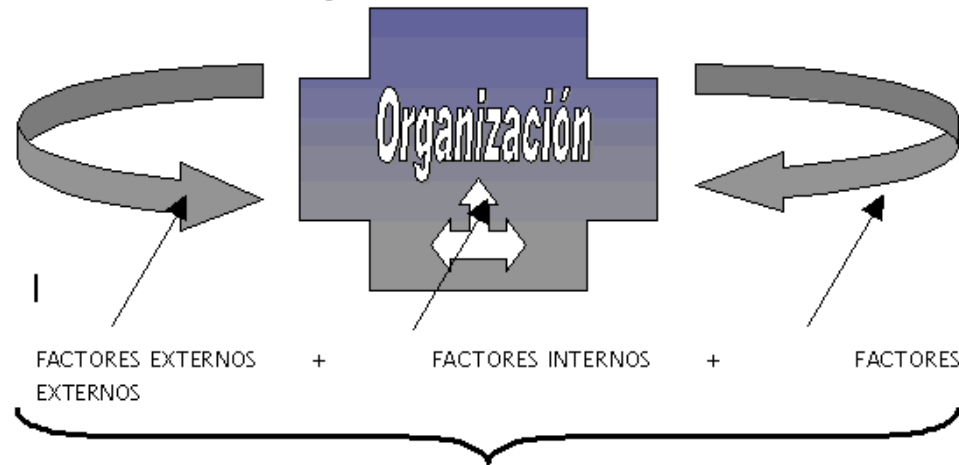
2.1.15 Conflicto

El sentimiento de que los jefes y los colaboradores quieren oír diferentes opiniones; el énfasis en que los problemas salgan a la luz y no permanezcan escondidos o se disimulen.





2.2 Factores que influyen en el Clima Organizacional



Factores que conforman el Clima Organizacional

Los factores extrínsecos e intrínsecos de la Organización influyen sobre el desempeño de los miembros dentro de la organización y dan forma al ambiente en que la organización se desenvuelve.

Estos factores no influyen directamente sobre la organización, sino sobre las percepciones que sus miembros tengan de estos factores.



2.17 Motivación y sus factores

"La motivación es, lo que hace que un individuo actúe y se comporte de una determinada manera. Es una combinación de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos que decide, en una situación dada, con qué vigor se actúa y en qué dirección se encauza la energía."

Logro

Reconocimiento

Responsabilidad

El Trabajo en si mismo

Pertenencia

Desarrollo Personal



2.18 Las Relaciones Humanas



Las relaciones humanas son las enderezadas a crear y mantener entre los individuos relaciones cordiales, vínculos amistosos, basados en ciertas reglas aceptadas por todos y, fundamentalmente, en el reconocimiento y respeto de la personalidad.



2.18.1 El Individuo

Las percepciones que el individuo tiene de la organización para la cual trabaja, y la opinión que se haya formado de ella en términos de autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad, apoyo y apertura





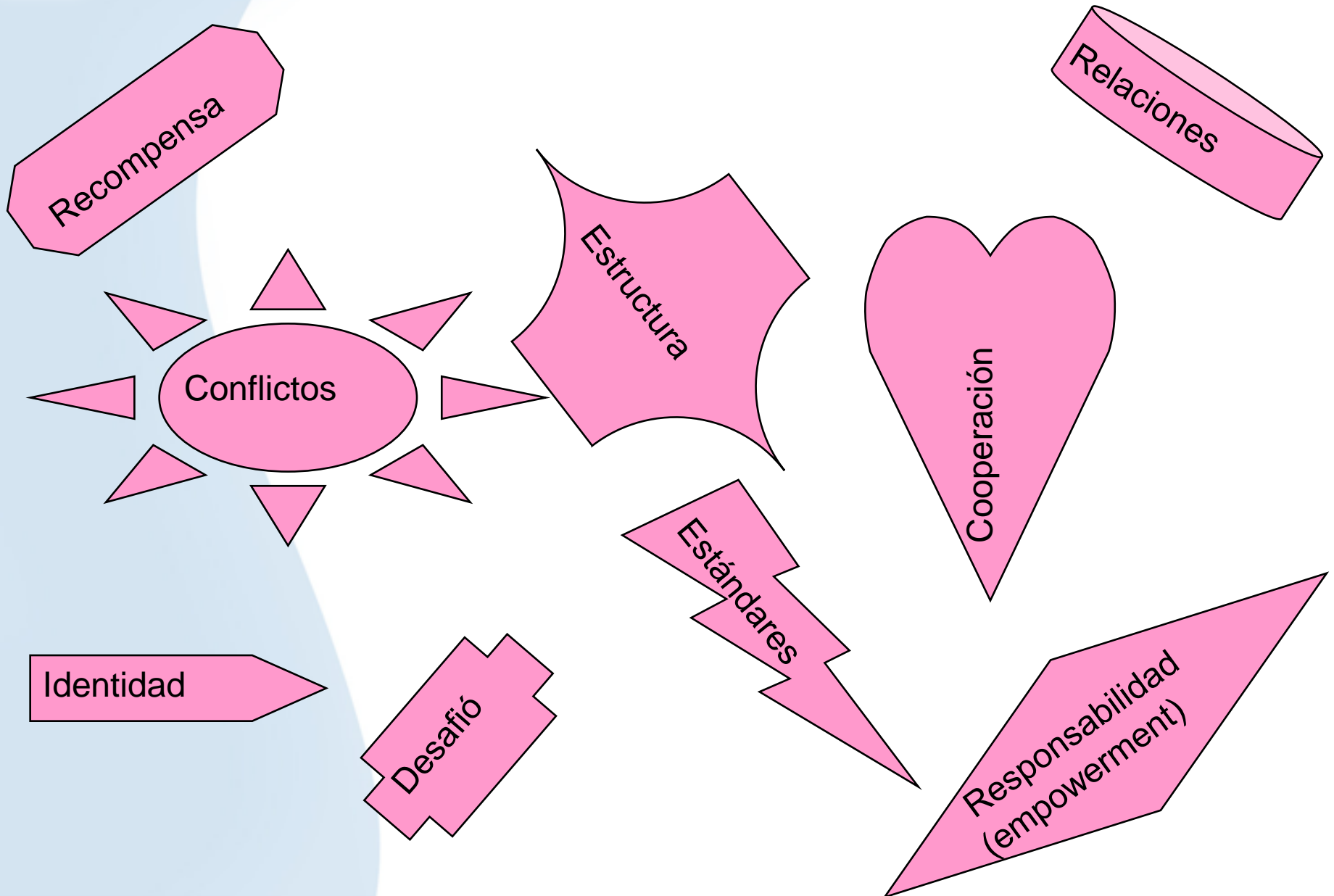
2.18.2 El Trabajo



La satisfacción en el trabajo es una actitud que los individuos mantienen con respecto a sus funciones laborales. Es el resultado de sus percepciones sobre el trabajo, basadas en factores relativos al ambiente en que se desarrolla el mismo, como el estilo de dirección, las políticas y procedimientos, la afiliación de los grupos de trabajo, las condiciones laborales y el margen de beneficios.



2.19 Características del clima organizacional





2.20 Ideas Clásicas del Clima Organizacional

Las ideas clásicas del clima organizacional según Davis y Newstrom (1999) y Robbins (1999) son:

- ❖ Motivación
- ❖ Satisfacción
- ❖ Involucramiento
- ❖ Actitudes
- ❖ Valores
- ❖ Cultura Organizacional
- ❖ Estrés
- ❖ Conflicto





UNIDAD III

LAS PERSONAS Y

LAS ORGANIZACIONES



3.1 Reciprocidad entre Individuo y Organización.

Los seres humanos forman las llamadas organizaciones; el análisis del comportamiento humano entonces vendría a ser el elemento más importante para llegar a comprender y analizar a las organizaciones.

Si las organizaciones se componen de personas, entonces decimos que el estudio de las personas constituye el elemento básico para estudiar las organizaciones. Pero si las organizaciones están constituidas por personas y éstas necesitan organizarse para lograr sus objetivos, esta relación no siempre es fácil alcanzarla. Si las organizaciones son diferentes entre sí, lo mismo sucede con las personas.





3.2 Relaciones de intercambio

Siempre existe una relación de intercambio entre los individuos y la organización; el medio por el cual se satisfacen los objetivos individuales determina su percepción acerca de la relación, que podrá observarse como satisfactoria por las personas que perciben que sus recompensas sobrepasarán las demandas hechas sobre ellas





3.3 Las actitudes de los empleados en el trabajo y sus efectos



Actitud son las diferentes formas en que la gente responde a su ambiente.



3.3.1 La naturaleza de las actitudes

Las actitudes no son innatas, sino que se forman a lo largo de la vida. Éstas no son directamente observables, así que han de ser inferidas a partir de la conducta verbal o no verbal del sujeto.





3.3.2 Satisfacción en el trabajo



La satisfacción en el trabajo es la actitud que un empleado asume respecto a su trabajo. De forma lógica aquellas personas que obtienen un alto nivel de satisfacción con sus actividades establecen actitudes muy positivas y benéficas



3.3.3 Participación en el empleo y compromiso organizacional

La participación permite establecer una identificación entre las necesidades y soluciones a los problemas que se enfrentan, el aprovechamiento mejor de los recursos de la organización, responsabiliza y compromete al empleado con el logro de su propio desarrollo.





UNIDAD IV

RESULTADOS

DE UN CLIMA

ORGANIZACIONAL



4.1 Diagnostico Organizacional

Intervenciones del diagnostico organizacional:

- ▶ **Retroalimentación**
- ▶ **Conciencia de las normas socioculturales cambiantes o de las normas disfuncionales actuales**
- ▶ **Incremento en la interacción y la comunicación**
- ▶ **Confrontación.**
- ▶ **Educación.**
- ▶ **Participación**
- ▶ **Responsabilidad Creciente**
- ▶ **Energía y optimismo Creciente.**





4.2 Retroalimentación.



La retroalimentación se refiere a las actividades y los procesos que reflejan una imagen objetiva del mundo real.



4.3 Conciencia de las normas socioculturales cambiantes o de las normas disfuncionales actuales.

La conciencia de las normas disfuncionales actuales puede servir como un incentivo para el cambio.





4.4 Incremento en la interacción y la comunicación.

La creciente interacción y comunicación entre individuos y grupos, en y por sí misma, puede efectuar cambios en las actitudes y la conducta.





4.5 Confrontación.

La confrontación es un proceso que trata en forma activa de discernir las diferencias reales que se están "interponiendo en el camino", de hacer salir a la superficie esos problemas y trabajar en ellos de una manera constructiva.





4.6 Educación

Esto se refiere a las actividades diseñadas para mejorar:

- a) El conocimiento y los conceptos
- b) Las creencias y actitudes anticuadas
- c) Las habilidades.





4.7 Participación



Esto se refiere a las actividades que incrementan el número de personas a quienes se les permite involucrarse en la resolución de problemas, el establecimiento de metas, y la generación de nuevas ideas.



4.8 Responsabilidad creciente

Esto se refiere a aclarar quién es responsable de qué, y que vigilan el desempeño relacionado con dichas responsabilidades.





4.9 Energía y optimismo crecientes.



La energía y el optimismo crecientes a menudo son los resultados directos de intervenciones tales como la indagación apreciativa, la visión, "reunir a todo el sistema en la habitación", los programas de calidad de vida en el trabajo, las conferencias de búsqueda futura, los programas de calidad total, los equipos autodirigidos, etcétera.



UNIDAD V

CULTURA Y

CLIMA

ORGANIZACIONAL



5.1 Distintos enfoques para el estudio de la Cultura Organizacional

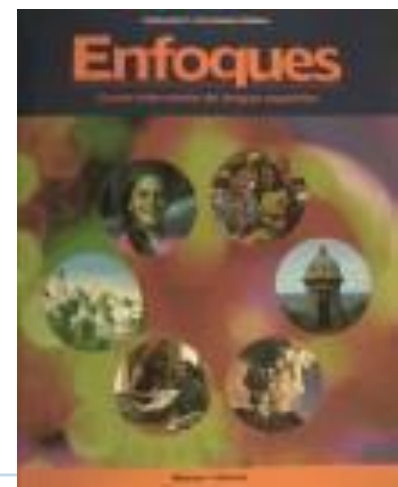
Los principales enfoques son:

La concepción epistemológica, teórica y metodológica de carácter integrativo para el estudio de la cultura.

El análisis crítico de los diferentes enfoques, conceptos, modelos y procedimientos existentes sobre este objeto.

El análisis de las variables e indicadores que determinan este objeto.

La concepción de un modelo y el procedimiento de diagnóstico que interrelaciona al estilo de liderazgo, las variables *soft* y *hard* y el entorno, que es aplicable a cualquier tipo de organización empresarial.





5.2 Influencia de la Cultura.



La influencia de la cultura implica una modificación de un estado, una condición o situación. Es una transformación característica, una alteración de dimensiones o aspectos más o menos significativos. El panorama actual de las organizaciones se presenta lleno de cambios radicales y con un ritmo sin precedente en la historia de la humanidad.



5.3 La Cultura Dominante.

Cultura dominante: Es aquella cultura que muestra o expresa los valores centrales que comparte la gran mayoría de los miembros de la organización. Cuando se habla de cultura organizacional se habla de cultura dominante.





5.4 Las subculturas en los comportamientos organizacionales



Subcultura: Son culturas que reflejan problemas, situaciones y experiencias que comparten sus miembros.



5.5 Diferencia entre clima y cultura organizacional

Clima organizacional

El clima se refiere a una percepción común o una reacción común de individuos ante una situación. Por eso puede haber un clima de satisfacción, resistencia, participación o como lo dice Studs Tirkel "salubridad".

Cultura organizacional

La cultura organizacional, atmósfera o ambiente organizacional, como se quiera llamar, es un conjunto de suposiciones, creencias, valores u normas que comparten sus miembros. Además,

