



Universidad Autónoma del Estado de México
Centro Universitario UAEM Valle de México



Elaborado por: Sara Torres Nakagawa.
Octubre, 2019.

Licenciatura en Administración.

Área del conocimiento al que pertenece Ciencias Sociales y Administrativas.

Modalidad educativa en la que se impartirá **Escolarizada**.

Unidad de aprendizaje:

Comportamiento Humano en la Organización.

El contenido de esta presentación corresponde a la unidad siete titulada Cultura y clima organizacionales, de la asignatura Comportamiento Humano en la Organización, del tercer semestre.

La exposición tendrá una duración de cuatro horas en ella se realizarán preguntas abiertas con el propósito de vincular la teoría con casos de actualidad que acontecen en las organizaciones.



III. Ubicación de la unidad de aprendizaje en el mapa curricular

MAPA CURRICULAR DE LA LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN, 2018

	PERIODO 1	PERIODO 2	PERIODO 3	PERIODO 4	PERIODO 5	PERIODO 6	PERIODO 7	PERIODO 8	PERIODO 9
O B L I G A T O R I A S	Administración I 3 1 4 7	Administración II 4 2 6 10	Teoría y diseño organizacional 4 2 6 10	Administración de recursos humanos 4 2 6 10	Administración de las pymes y empresa familiar 3 1 4 7	Empresa social 3 1 4 7	Administración estratégica 3 1 4 7	Administración internacional 3 1 4 7	P r á c t i c a P r o f e s i o n a l 30
	Contabilidad 3 1 4 7	Contabilidad de costos y presupuestos 3 1 4 7	Comportamiento humano en la organización 3 1 4 7	Habilidades de pensamiento crítico 2 1 4 6	Contribuciones de las personas físicas y morales 3 1 4 7	Seguridad y salud en el trabajo 3 1 4 7	Finanzas corporativas 3 1 4 7	Sistemas de información en la organización 3 1 4 7	
	Matemáticas 3 1 4 7	Matemáticas financieras 3 1 4 7	Estadística 3 1 4 7	Producción y operaciones 3 1 4 7	Logística 3 1 4 7	Calidad y certificación 2 1 4 6	Modelos de negocios 1 1 4 5	Ecosistema emprendedor 2 2 4 6	
	Entorno legal de las organizaciones 4 0 4 8	Entorno socioeconómico de México 3 1 4 7	Derecho laboral 4 0 4 8	Modelos de optimización 3 1 4 7	Ecología organizacional y sustentabilidad 3 1 4 7	Auditoría administrativa 2 2 4 6	Comercio internacional 3 1 4 7		
	Macroeconomía 3 1 4 7	Microeconomía 3 1 4 7	Análisis y planeación financiera 3 1 4 7	Mercados financieros 2 2 4 6	Gestión de la mercadotecnia 2 2 4 6	Proyectos de inversión 3 1 4 7	Integrativa profesional* -- -- -- 8	Ética profesional 2 2 4 6	
	Derecho mercantil 4 0 4 8								
	Inglés 5 2 2 4 6	Inglés 6 2 2 4 6	Inglés 7 2 2 4 6	Inglés 8 2 2 4 6					
O P T A T I V A S						Optativa 1 1 3 4 6	Optativa 2 1 3 4 6	Optativa 4 1 3 4 6	
							Optativa 3 1 3 4 6	Optativa 5 1 3 4 6	
	HT 20 HP 4 TH 24 CR 44	HT 18 HP 8 TH 26 CR 44	HT 19 HP 7 TH 26 CR 45	HT 16 HP 10 TH 26 CR 42	HT 16 HP 8 TH 24 CR 40	HT 14 HP 10 TH 24 CR 38	HT 12 HP 12** TH 24** CR 44	HT 12 HP 12 TH 24 CR 36	HT -- HP ** TH ** CR 30

Unidad 7.

Cultura y clima organizacionales.

Objetivo:

Analizar la cultura organizacional para comprenderla en el plano del sistema social de la organización, a través de la detección de los factores que la conforman y mantienen, así como la evaluación y comparación del clima organizacional como manifestación propia de cada organización.

Temas:

7.1. Análisis conceptual del significado de cultura organizacional: Dimensiones, factores y taxonomía.

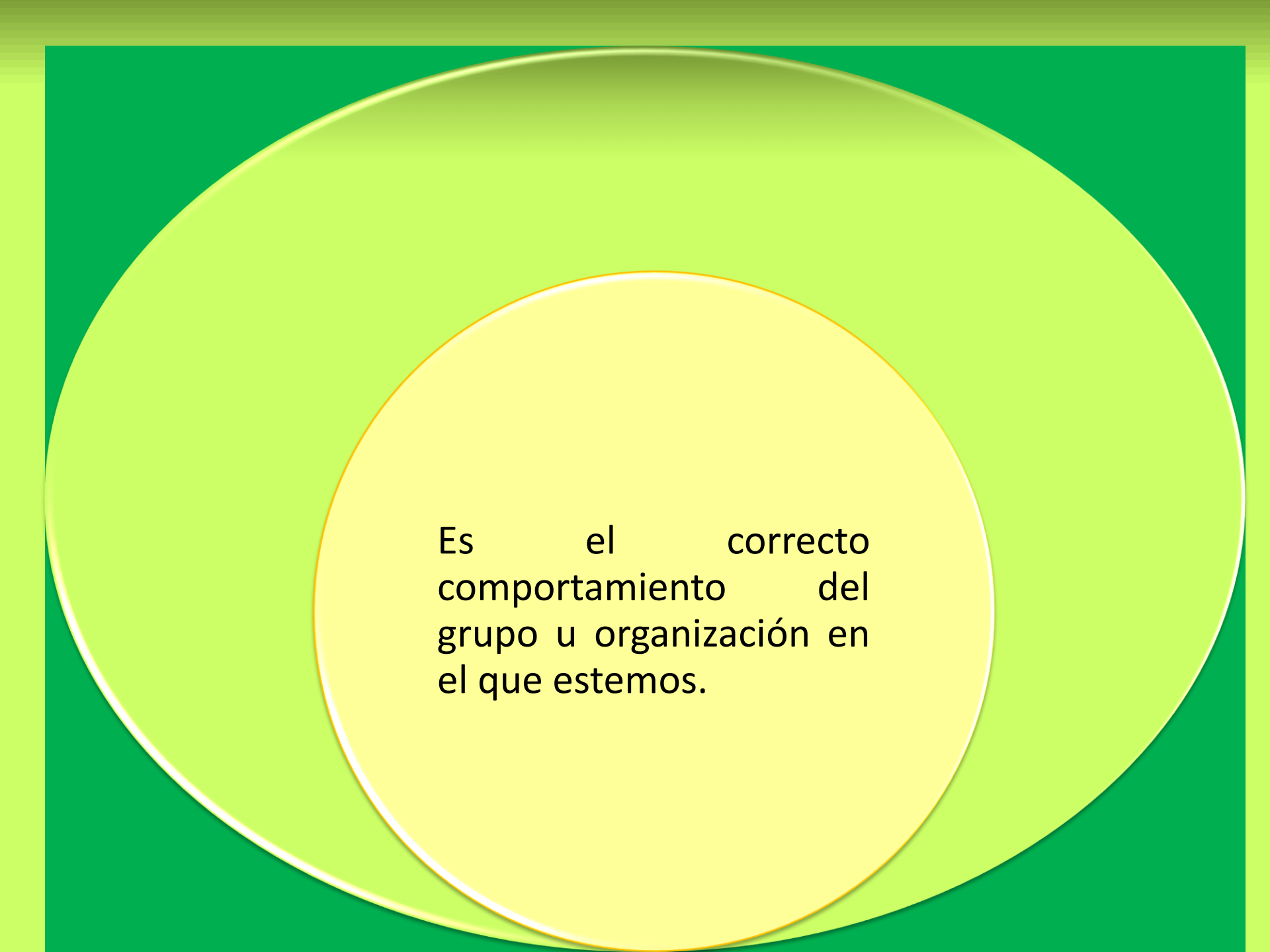
7.2. Aprendizaje e interpretación de la cultura organizacional.

Definición de
Cultura
organizacional

The diagram consists of three interlocking gears of different colors: orange at the top, green on the left, and yellow at the bottom. Each gear contains a definition of organizational culture. Curved arrows connect the gears in a clockwise cycle: from the orange gear to the green gear, from the green gear to the yellow gear, and from the yellow gear back to the orange gear.

Es el conjunto
de normas,
hábitos y
valores

Es una manera
de vida entre
individuos,
grupos y
organizaciones

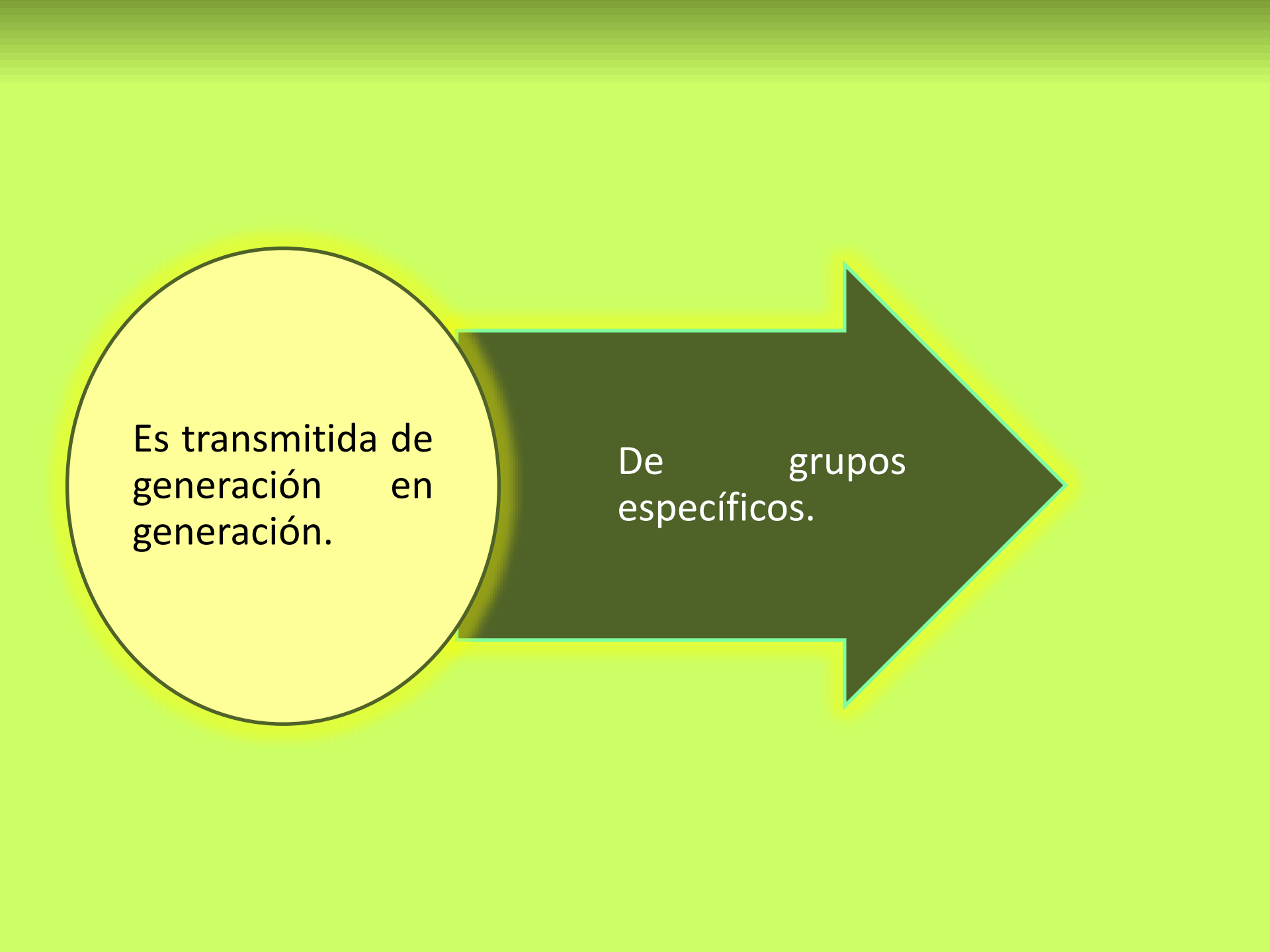


Es el correcto
comportamiento del
grupo u organización en
el que estemos.



La cultura:

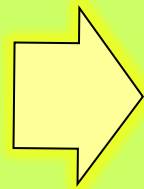
Se encuentran
inmersas en el
conjunto de valores,
creencias, mitos,
normas, idioma,
modo de vida,
costumbres,
tradiciones,
idiosincrasia, hábitos
y conocimiento.



Es transmitida de
generación en
generación.

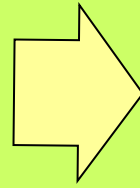
De grupos
específicos.

Cada cultura refleja la realidad de un individuo sociedad u organización.

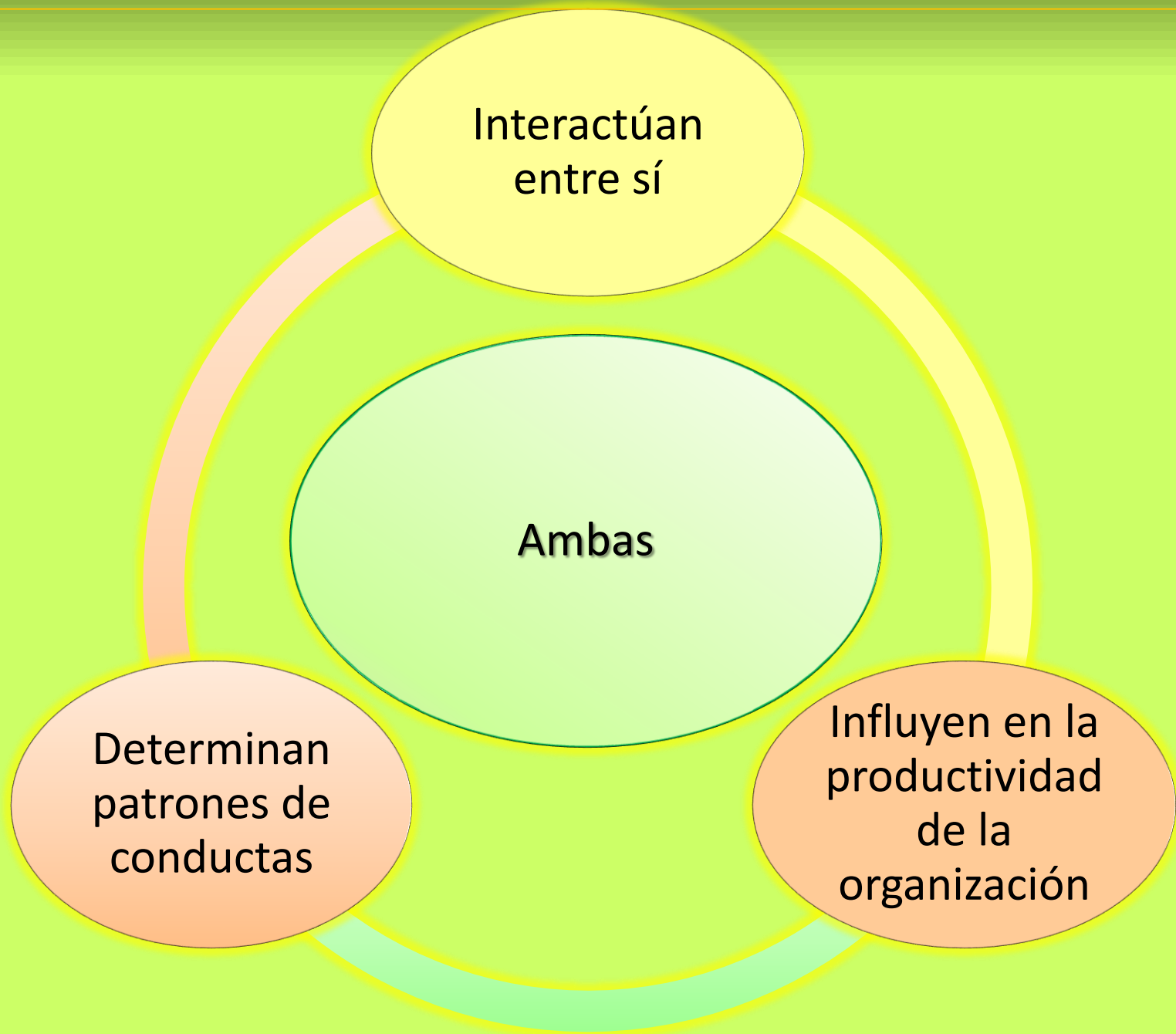


Origen etimológico, del latín *cultus* que significa "cultivo" o "cultivado".

Se debe diferenciar
entre



la cultura como individuo y la
cultura dentro de una
organización.



Interactúan
entre sí

Ambas

Determinan
patrones de
conductas

Influyen en la
productividad
de la
organización

Funciones de la cultura :

Precisa
fronteras

Comunica
la
identidad

Es un
compromis
o con la
comunidad

Ayuda a
mantener unida
a la
organización

Provee estándares de
actitudes y
comportamiento.

Mejora la
estabilidad del
sistema social

Características de la cultura organizacional

Regularidad de los
comportamientos
observados

Normas.

Valores dominantes.

Características de la cultura de una organización

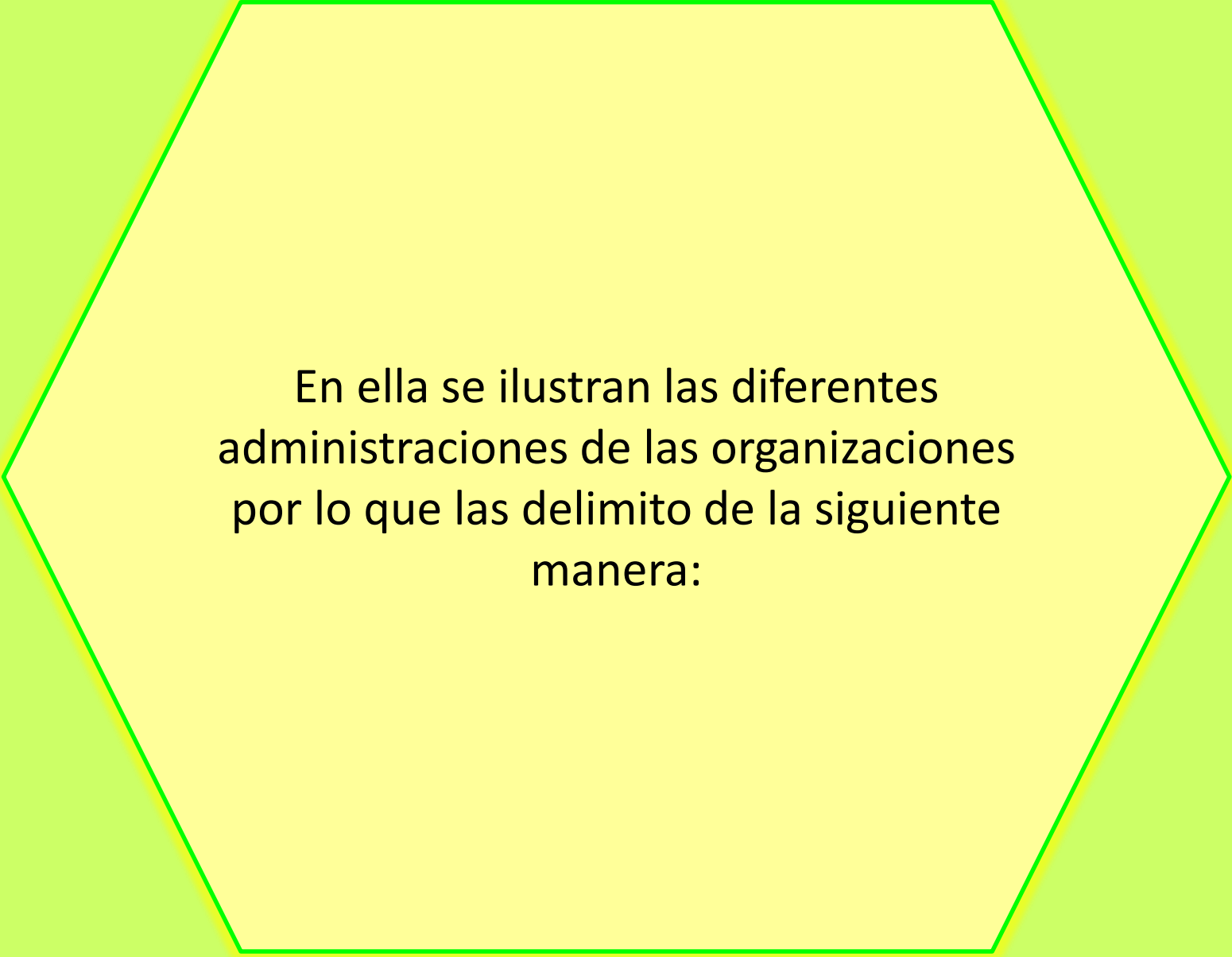
Filosofía.

Reglas.

Clima organizacional.

De acuerdo a la **Teoría del Clima Organizacional**, sus estudios datan del año 1946, Rensis Likert aportó lo siguiente:

Tipos de culturas y perfiles organizacionales, lo que el autor denominó “sistemas de administración”



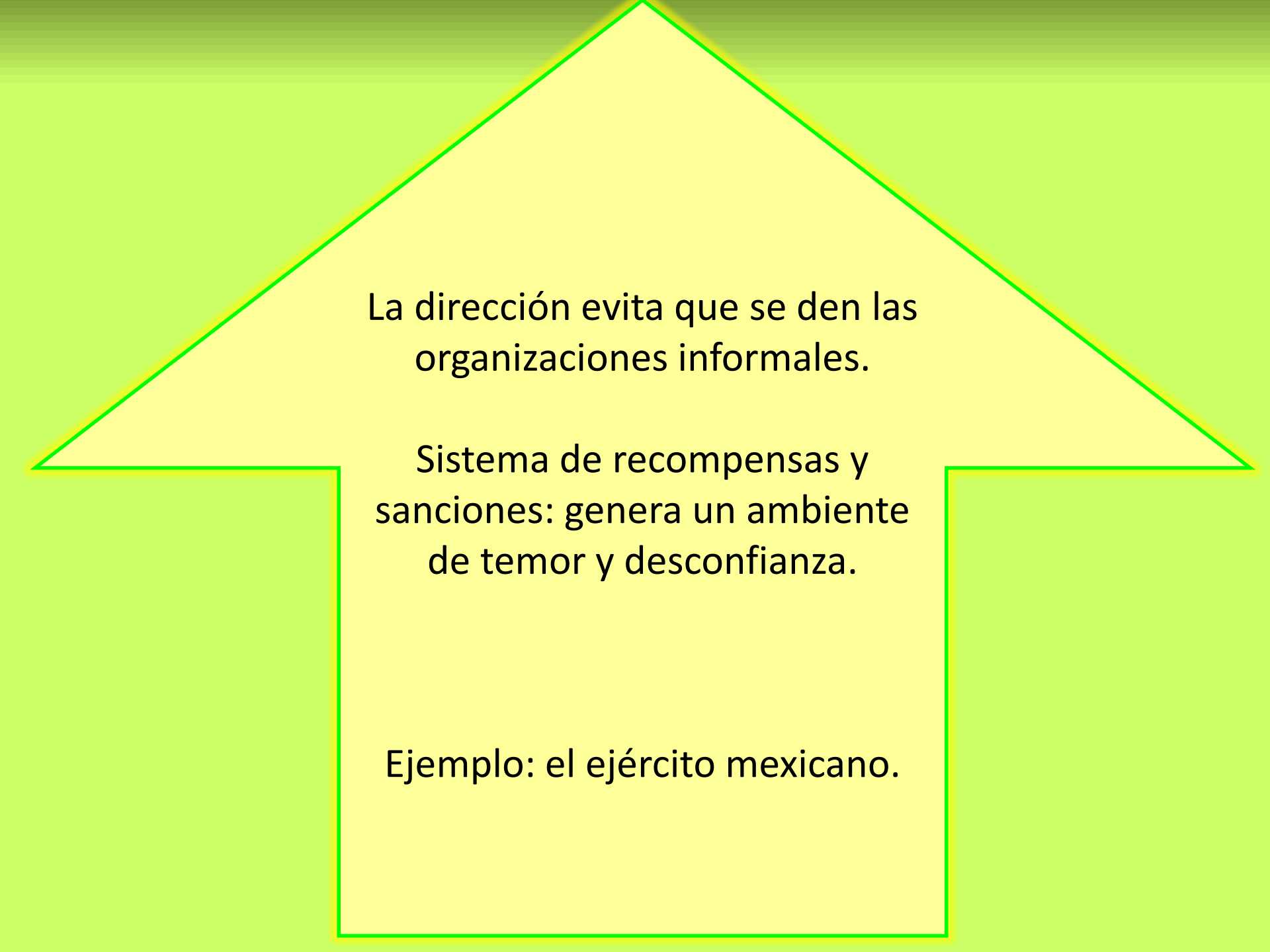
En ella se ilustran las diferentes administraciones de las organizaciones por lo que las delimito de la siguiente manera:

Autoritario coercitivo

Sistema administrativo autocrático, coercitivo, arbitrario y su estructura es cerrada.

Centralizada.

Sistema de comunicaciones precario y vertical.



La dirección evita que se den las organizaciones informales.

Sistema de recompensas y sanciones: genera un ambiente de temor y desconfianza.

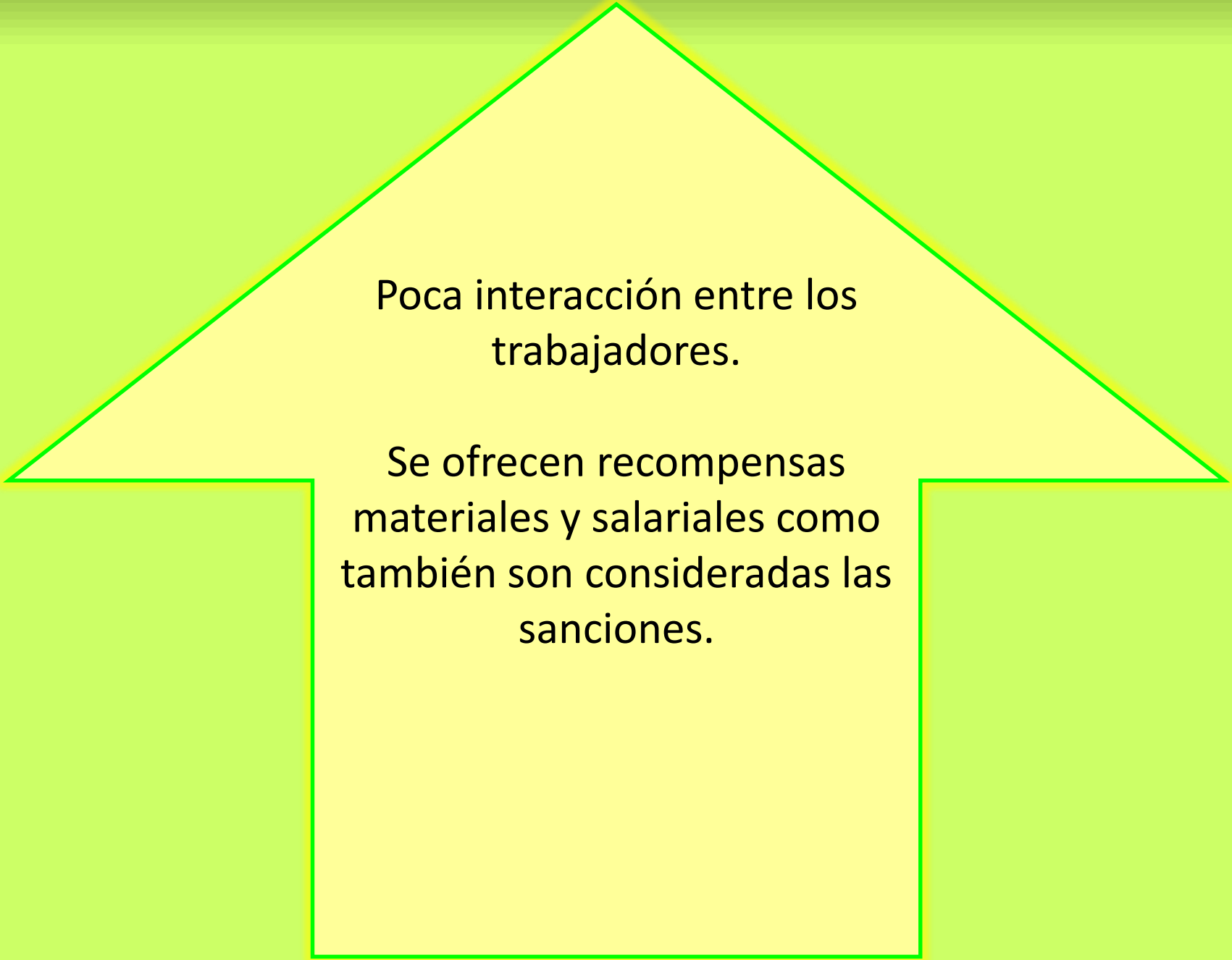
Ejemplo: el ejército mexicano.

Autoritarios benevolente

Centralizado, sin embargo es flexible en la toma de decisiones trascendentales.

Vertical y descendente.

Ejemplo: Grupo Bimbo.



Poca interacción entre los
trabajadores.

Se ofrecen recompensas
materiales y salariales como
también son consideradas las
sanciones.

Consultivo

Participación y delegación de funciones.

Las comunicaciones son verticales y horizontales.

Se les tiene confianza a los empleados.

Ejemplo Grupo Financiero Banorte.

Participativo

Sistema administrativo democrático y abierto.

Se delegan las funciones

La dirección toma decisiones solo en situaciones de emergencia.

La información es abierta.

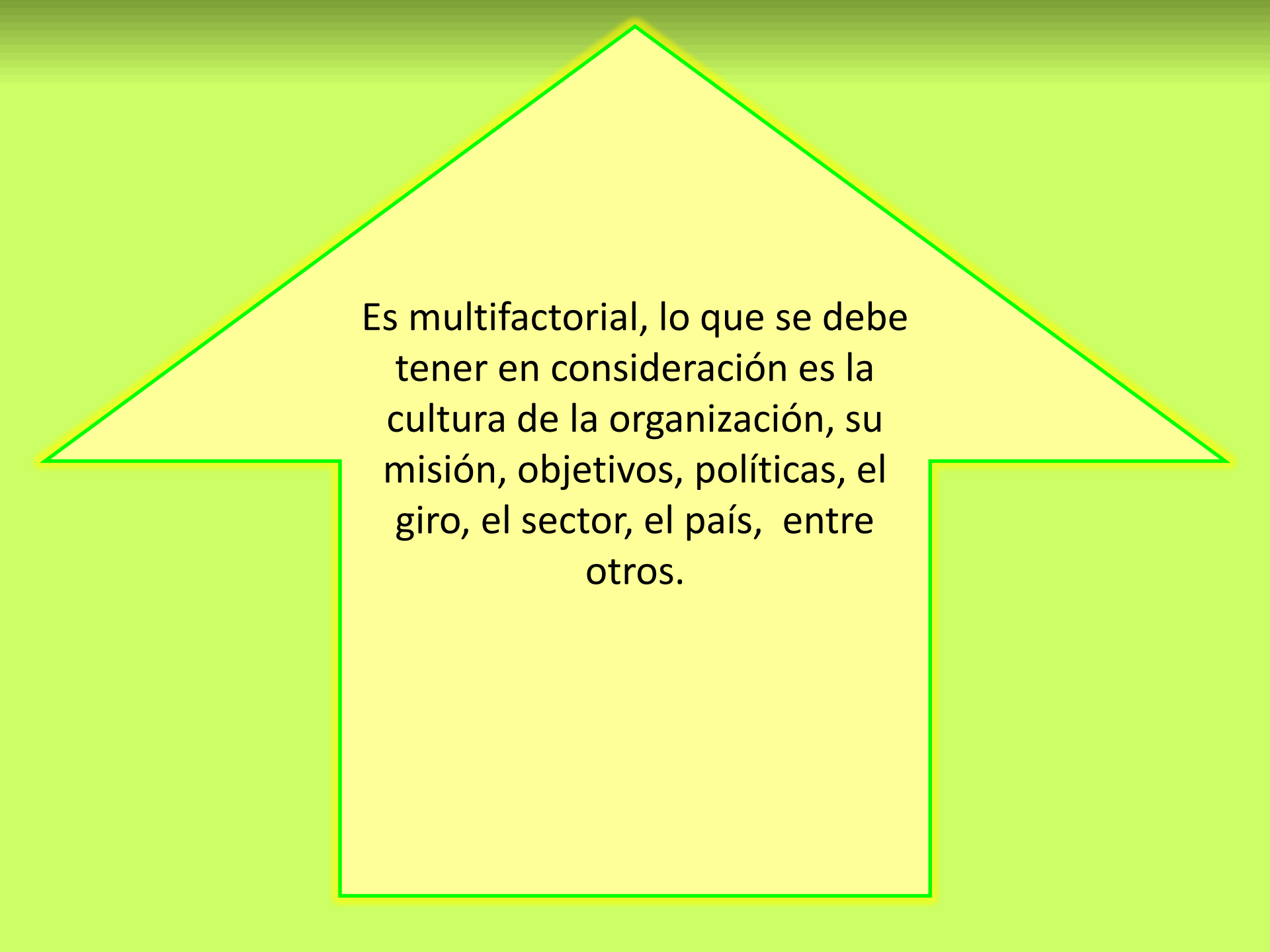
El trabajo se efectúa colaborativamente.

Hace hincapié en las recompensas, sobre todo en las simbólicas y sociales, sin omitir las salariales y materiales.

Rara vez existen sanciones.

Ejemplo: Young and Rubicam

¿De que depende el tipo de administración
que adopte la organización?



Es multifactorial, lo que se debe tener en consideración es la cultura de la organización, su misión, objetivos, políticas, el giro, el sector, el país, entre otros.

Por ejemplo analicemos la filosofía de
Grupo Bimbo

Propósito

Construir una empresa sustentable, altamente productiva y plenamente humana.

Misión

Alimentos deliciosos y nutritivos en las manos de todos.

Visión

En 2020 transformamos la industria de la panificación y expandimos nuestro liderazgo global para servir mejor a más consumidores.

Creencias:

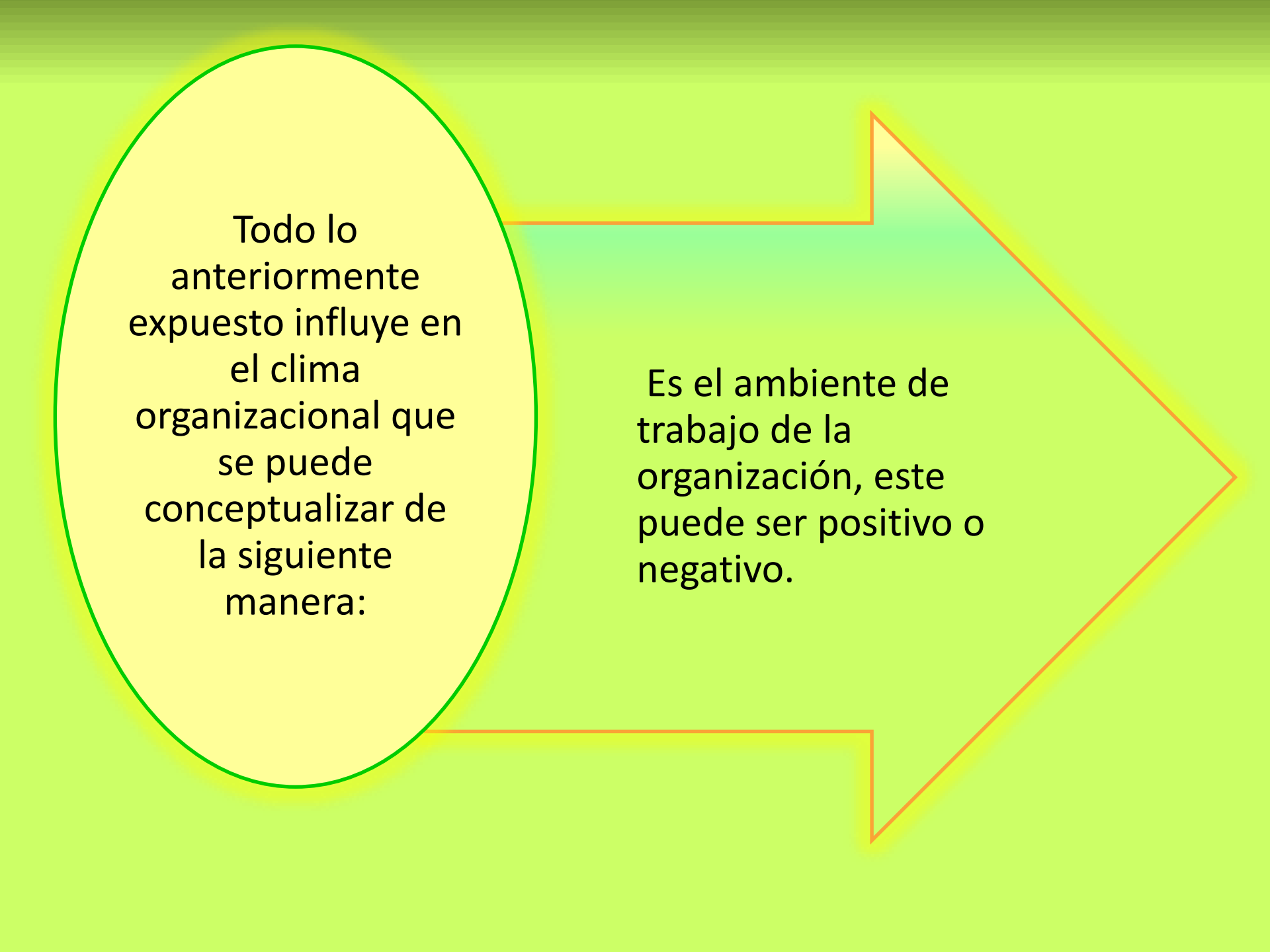
- ✓ Valoramos a la persona
- ✓ Somos una comunidad
- ✓ Conseguimos resultados
- ✓ Competimos y ganamos
- ✓ Somos operadores eficaces
- ✓ Actuamos con integridad
- ✓ Trascendemos y permanecemos en el tiempo

Presencia en 32 países
Con más de 13,000 productos
Más de 100 marcas de prestigio

Fuente: <https://grupobimbo.com/es/nuestra-historia>

Es una empresa líder en el giro del negocio de la industria de la panificación principalmente, exitosa a nivel mundial orgullosamente mexicana y que se integró a diferentes culturas organizacionales, es flexible y sensible.

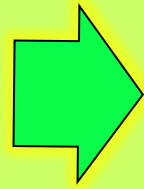
Tiene una cultura organizacional propia que ha ido desarrollando desde su fundación en 1943.



Todo lo
anteriormente
expuesto influye en
el clima
organizacional que
se puede
conceptualizar de
la siguiente
manera:

Es el ambiente de
trabajo de la
organización, este
puede ser positivo o
negativo.

Influye en:



El comportamiento
y en la productividad.

Fuente de información consultada:

Alles, M. (2018). Comportamiento Organizacional. México: Ediciones Granica

Chiavenato, I. (2017). Comportamiento Organizacional. México: McGraw-Hill

Chiavenato, (2009). Comportamiento organizacional. La dinámica en las organizaciones. 2da Edición. México .McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A de C.V.

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dinamica_en_las_organizaciones..pdf

Chiavenato, (2009). *Comportamiento Organizacional*. México:
McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A de C.V.
Decimotercera edición 752 PEARSON EDUCACIÓN, México.

Guízar Montúfar, R. (2013). Desarrollo Organizacional. Principios y Aplicaciones. México: McGraw Hill Education.

Gómez, (2015). *Bases y tácticas del poder*. Obtenido de Tácticas del poder en la organización.

<https://kafc91.wordpress.com/category/tacticas-del-poder/>

Grupo Bimbo, (2019). Obtenido de : 19/09/2019.

<https://grupobimbo.com/es/nuestra-historia>

Katz, D. y Kahn, R.L. (2013). Psicología Social de las Organizaciones. Trillas: México

Kovaleiv, (1975). "Los conflictos en el colectivo y las vías de su superación". El colectivo y los problemas socio-psicológicos de la dirección. Ed. Literatura política.

Kinicky, A. (2003). Comportamiento Organizacional: Conceptos, Problemas y Prácticas. México: McGraw-Hill

Robbins, S.P. y Judge, T. (2017). Comportamiento Organizacional. México: Pearson Prentice Hall.

Robbins, S. P. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.