	FORMATO MICROCURRÍCULO	**ST-DOC-01-E-01-F01**
		Versión 1
		26/07/2021

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

PROGRAMA ACADÉMICO ADMINSTRACIÓN DE EMPRESAS

I. **ÁREA DE CONOCIMIENTO:** ECONOMÍA, ADMINISTRACIÓN, CONTADURÍA Y AFINES

II. **CICLO**: PROFESIONAL **COMPONENTE**: OPTATIVO

III. IDENTIFICACIÓN

NOMBRE DE LA ASIGNATURA O EL MÓDULO	**CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL**	
CÓDIGO		
SEMESTRE	**5**	
NIVEL DE FORMACIÓN*	Técnico Profesional	
	Tecnológico	
	Pregrado	X
	Especialización	
	Especialización Médico- Quirúrgica	
	Maestría	
	Doctorado	
INTENSIDAD HORARIA SEMANAL	Horas con acompañamiento directo del docente	32
	Horas de trabajo independiente	32
	Total de horas	64
Nº DE CRÉDITOS ACADÉMICOS	3	
PRERREQUISITOS	N/A	
CORREQUISITOS	N/A	
MODALIDAD*	Presencial	X
	Virtual	
	A distancia	
	Dual (mixto)	
	Integración de modalidades**	
TIPO DE ASIGNATURA*	Teórica	X
	Práctica	
	Teórico-práctica	
DOCENTE(S)	BRADY GUARNIZO MONTAÑO	
FECHA DE ACTUALIZACIÓN	Junio de 2022	

*Marque un **X** en la opción indicada
**Escribir las modalidades.

IV. JUSTIFICACIÓN

- La cultura y el clima organizacional constituyen un factor condicionante del comportamiento de las personas para el grado de satisfacción respecto de la actividad que los empleados desempeñan, y para la realización de la estrategia de la empresa. Innumerables estudios han comprobado que estos procesos impactan directamente en la productividad de sus colaboradores y en los resultados de la organización. El buen trato, el desarrollo de la autoestima y el fomento a la autorrealización, el grado en que los empleados son instados a asumir innovaciones y riesgos o en que muestren precisión en los detalles; su orientación o no al cliente interno y externo, o se promueva o no el trabajo en equipo, en que se los sujete a normas o se favorezcan las iniciativas, se privilegien procedimientos u objetivos, se valoren los fines de sistema o los estratégicos, son algunas de las formas en que se define el contrato psicológico y se pautan culturas organizacionales. Dichas culturas incidirán sobre el grado de eficiencia, productividad y creatividad de la organización. Se generará una cultura participativa e innovadora abierta al cambio. Entonces:
- Gestión Humana debe asegurar que la empresa mantenga y desarrolle una excelente cultura en la organización, de tal manera que ésta contribuya de manera fundamental a un ambiente laboral adecuado para el logro de sus objetivos.
- Garantizar un ambiente organizacional que motive a sus colaboradores a un compromiso e involucramiento irrestricto con la gestión a su cargo generando valor.
- Lograr un entendimiento social compartido, con base en supuestos y visiones comunes entre los miembros de una organización permitiéndoles coordinar actividades sin tener que lograr acuerdos explícitos en cada instancia.

V. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Desarrollar en los estudiantes la capacidad de identificar y comprender los elementos que interactúan en la cultura y en el clima laboral, desde una perspectiva organizacional y personal, que permitan facilitar la adquisición de nuevas conductas, en su gestión gerencial.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Comprender un cuerpo de conceptos acerca de la Cultura y el Clima Organizacional, con el fin de aplicarlos en su gestión.
- Formar y capacitar a personas para su participación en procesos de Cultura y Clima Organizacional.
- Proporcionar metodología, técnicas y herramientas para el diseño e implementación de una Cultura que contribuya a mejoras que eleven los niveles del Clima Organizacional para satisfacción de los colaboradores.

VI. COMPETENCIAS

TRANSVERSAL

*Marque un **X** en la opción indicada

**Escribir las modalidades.

Desarrollar capacidades para la innovación, el emprendimiento y la gestión para el reconocimiento de nuevas oportunidades y el mejoramiento continuo acorde al contexto social, económico y ambiental.

GENERICA

Integrar la gestión del talento humano en las actividades que permitan la implementación de la estrategia y el logro de las metas organizacionales.

ESPECÍFICA

- Toma de decisiones frente a los requerimientos que se puedan presentar respecto de la cultura y el clima organizacional.
- Desarrolla el plan de acción para mejoramiento de la cultura y el clima organizacional de la empresa.
- Establece mediciones periódicas del comportamiento de los colaboradores dentro de la cultura y el clima organizacional.

VII. METODOLOGÍA GENERAL

TRABAJO PRESENCIAL

- Clase magistral participativa
- Análisis y discusión de texto y documentos guía.
- Trabajo en equipo y socialización de la solución de talleres
- Estudio de caso (empresa elegida)
- Preguntas desde las unidades temáticas dinamicen los procesos dentro y fuera del aula.

TRABAJO INDEPENDIENTE

- Documento escrito – taller
- Reseña sobre el concepto de cultura y clima organizacional.
- Documento escrito – estudio de caso
- Informe con base en la consulta bibliográfica

VIII. CONTENIDOS PROGRAMÁTICOS	IX. ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	X. RESULTADOS DE APRENDIZAJE ESPERADOS

*Marque un **X** en la opción indicada

**Escribir las modalidades.

Presentación de la asignatura Revisión de expectativas de los estudiantes. Objetivos la asignatura Sistema de evaluación. Conceptos básicos: 1. El concepto de cultura Concepto, definición La Cultura en general. Manifestaciones culturales de las sociedades., La Cultura y su efecto en el comportamiento de los humanos. Tipos de cultura 2. El concepto de Clima Organizacional Concepto, definición Referentes para la definición Componentes del clima organizacional. Metodología para la medición del clima organizacional. Instrumentos para medir el clima organizacional. Diagnóstico del Clima Organizacional. Informe de la medición del clima organizacional. 3. El concepto de Cultura organizacional. Concepto, definición ¿Qué es la Cultura Organizacional?, Definiciones de Cultura Organizacional. La cultura organizacional para la gestión del conocimiento.	• Clase magistral participativa • Análisis y discusión de texto y documentos guía. • Trabajo en equipo y socialización de la solución de talleres. • Estudio de caso (empresa elegida) • Preguntas desde las unidades temáticas que dinamicen los procesos dentro y fuera del aula. • Socialización por parte del profesor, desarrollo y análisis de dinámicas por los participantes. Casos Talleres Videos	• Identifica la información interna y externa de la organización que pueda orientar las decisiones para formular los elementos de la cultura y el clima organizacional. • Explica los elementos del modelo de Gestión Humana que direccionan las actividades de la cultura y el clima organizacional. • Identifica las relaciones entre el modelo de Gestión Humana y la actividad gerencial necesaria para crear una cultura y un clima organizacional orientado a resultados y al bienestar de los empleados. • Explica los tipos de cultura, clima organizacional y sus componentes en la organización. • Establece acciones para corregir las situaciones que afecten tanto la cultura como el clima laboral de la organización.

*Marque un **X** en la opción indicada

**Escribir las modalidades.

¿Quién es el responsable de la cultura organizacional?. ¿Cuándo es necesario que una empresa cambie su cultura?. ¿Cómo se forma la cultura organizacional?, ¿Por qué es importante? Cómo aprenden los empleados la cultura?, ¿Qué influye sobre el clima organizacional?, ¿Cómo se mantiene viva una cultura?. Factores que influyen en el surgimiento y formación de la cultura organizacional. La cultura en el cambio y efectividad organizacional. Cultura y éxito de la organización, Cambio de la cultura organizacional. 4. La Cultura y clima organizacional Métodos para lograr el cambio de cultura, que impacte de manera fundamental en un excelente clima organizacional.		

XI. EVALUACIÓN	
PORCENTAJE	ESTRATEGIAS
1er. (30%)	Documento escrito-taller; socialización taller; documento escrito-estudio de caso.
	Examen parcial escrito.
2do. (30%)	Análisis y discusión de documentos; documento escrito-estudio de caso; informe con base consulta bibliográfica.
	Exposición temas libro guía
3ro. (40 %)	Trabajo final aplicado a una empresa del sector real

*Marque un **X** en la opción indicada

**Escribir las modalidades.

XII. BIBLIOGRAFÍA

- Abravanel, H.; Allaire, Y.; Firsirotu, E.; Hobbs B.; Poupart, R. & Simard J. (1992). *Cultura Organizacional*. 2ª. Edición. Colombia: Fondo Editorial Legis.

- Allaire, Yvan & Firsirotu, Mihaela E. (1982). *Cultura Organizacional.* 2a. edición. Colombia, Legis Editores, S.A.

- Chiavenato; Idalberto (2007). *Administración de Recursos Humanos*. 8ª edición, México: Editorial McGraw Hill.

- Chiavenato, Idalberto. (2004). Comportamiento Organizacional. España: Thomson Editores

- Denison, Daniel R. (1991). *Cultura corporativa y productividad organizacional*. Colombia: Legis Editores.

Rodríguez M., Darío (2005). *Diagnostico Organizacional*. 6ta Edición. México: Alfaomega Grupo Editor.

- Dolan, Simon L.; Valle C., Ramón; Jackson, Susan E. & Schuler, Randall S. (2007) *La Gestión de los Recursos Humanos: Como atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación.* 3ra edición, Madrid, España: McGraw-Hill Interamericana Editores S.A.

- Gibson, James L.; Ivancevich, John M.; Donnelly, James H. (Jr.) & Konopaske, Robert (2006). *Organizaciones: comportamiento, estructura, procesos*. 12va edición. México: Editorial McGraw-Hill Interamericana Editores S.A.

- Hofstede, G. (1990). *Cultura y organizaciones*. Madrid: Editorial Alianza.

- Kinicki, Ángelo & Kreitner, Robert. (2004). Comportamiento Organizacional. Editorial McGraw Hill.

- Luc Brunet, (1992). El clima de trabajo en las organizaciones. Editorial Trillas.

- Rodríguez M., Darío (2005). *Diagnostico Organizacional*. 6ta Edición. México: Alfaomega Grupo Editor..

Brady Guarnizo M.

DOCENTE	DIRECTOR DEL PROGRAMA (SI APLICA)	DECANO

*Marque un **X** en la opción indicada
**Escribir las modalidades.

Control de cambios		
Fecha de actualización	**Descripción de la actualización del Microcurrículo realizado**	**Responsable**
Julio de 2022	Resulta del Proyecto Educativo Institucional (PEI), la Política Curricular, los lineamientos curriculares y el Proyecto Educativo del Programa (PEP) correspondiente.	Brady Guarnizo M.

*Marque un **X** en la opción indicada

**Escribir las modalidades.