

PROGRAMA DE CURSO

Nombre de la asignatura:

MEDICIÓN Y EVALUACIÓN
DEL CLIMA
ORGANIZACIONAL.

Clasificación:

Optativa

Área de disciplina:

Psicología Laboral

Seriación:

Ninguna

Antecedentes Académicos:

Ninguna

Ubicación

Etapas: Ciclos:

No. de horas

HT: 30 HP: 30 TH: 60

Créditos:

CT: 4 CP: 2 TC: 6

PROPÓSITO Y OBJETIVOS GENERALES DEL CURSO:**Propósito:**

Desarrollar en el alumno la habilidad para realizar la medición y evaluación del clima organizacional, dentro del marco de la administración de recursos humanos de una organización, de tal forma que se beneficien tanto ésta como los individuos que la conforman, en lo particular, así como la sociedad y la nación, en lo general.

Objetivos:

Al término de la asignatura, el alumno será capaz de:

- a) Analizar las concepciones del clima organizacional.
- b) Describir las diferentes teorías relacionadas con el clima organizacional.
- c) Identificar las distintas dimensiones relacionadas con el clima organizacional.
- d) Analizar las principales causas y efectos del clima organizacional.
- e) Construir un instrumento de medición de clima organizacional.
- f) Aplicar a 20 sujetos el instrumento de medición mencionado en el inciso e.
- g) Capturar y procesar los resultados obtenidos a partir del instrumento de medición mencionado en el inciso e.
- h) Evaluar los resultados obtenidos a partir de la medición del clima organizacional en una organización ficticia.

CONTENIDO DEL CURSO:

1. Concepciones del clima organizacional.
2. Teorías del clima organizacional.
3. Dimensiones y medida del clima organizacional.
4. Causas y efectos del clima organizacional.
5. Evaluación del clima organizacional.

6. Clima organizacional y perfeccionamiento.
7. Cambio del clima organizacional desde una óptica del desarrollo organizacional.

ESTRATEGIAS GENERALES Y METODOLOGÍA DE LA ENSEÑANZA-APRENDIZAJE:

Estrategias:

Relatar experiencias de la vida cotidiana y del trabajo profesional donde se puedan aplicar conocimientos y habilidades en relación con la medición y evaluación del clima organizacional dentro de una organización.

Fomentar la actitud reflexiva como sistema de conocimiento cotidiano mediante preguntas o actividades generadoras de información y discusión.

Expresar la opinión personal en la exposición de temas, discusiones grupales o análisis reflexivos para fortalecer la seguridad y convicciones propias.

Tolerar la expresión libre y respetuosa de los demás miembros del grupo a través de la intervención dialogada, motivada por las características de las intervenciones profesionales en la medición y evaluación del clima organizacional dentro de una organización.

Generar a partir de la discusión plenaria la vinculación de la(s) unidad(es) previa(s) que permitan integrar los conocimientos.

Establecer semejanzas y diferencias entre diversos conceptos y contenidos temáticos.

Alentar la actitud positiva a la indagación, a través del análisis de la observación guiada por su propio interés.

Desarrollar la habilidad para analizar y relacionar los contenidos con situaciones cotidianas.

Exponer experiencias personales que permitan apreciar las temáticas.

Estimular el estudio de casos representativos de la aplicación en los contenidos temáticos revisados a diferentes ámbitos, motivados por el propio interés de los alumnos.

Planear actividades y tareas grupales que integren los contenidos de todo el curso en las cuales se expongan las aplicaciones de la psicología en la medición y evaluación del clima organizacional dentro de una organización.

Identificar y analizar los conocimientos, habilidades y actitudes personales y profesionales propios, necesarios para el adecuado desempeño profesional, como psicólogo en el área laboral.

Metodología:

Exposición y análisis por parte del maestro y de los alumnos; discusión y análisis en grupo; investigación bibliográfica; solución de ejercicios; estudio de casos; y práctica supervisada en escenarios ficticios.

MEDIOS Y RECURSOS

Pizarrón.
Retroproyector.
Video reproductor.
Televisión.
Computadora con cañón proyector.
Paquete didáctico de la asignatura en el que se incluyen:
a) Acetatos.
b) Ejercicios.
c) Videos
d) Casos.
Profesionales con experiencia en la medición y evaluación del clima organizacional dentro de una organización.

Unidad I. Concepciones del clima organizacional.

Propósito y objetivo general de la unidad:

Propósito:

Propiciar en el alumno el análisis de las concepciones que sostienen los autores con respecto al clima organizacional.

Objetivo:

El alumno analizará las concepciones del clima organizacional.

Contenido de la unidad:

- 1.1 Definiciones del clima organizacional.
 - 1.1.1. Enfoque en la medida múltiple de los atributos organizacionales.
 - 1.1.2. Enfoque en la medida perceptiva de los atributos organizacionales.
 - 1.1.3. Enfoque en la medida perceptiva de los atributos individuales.
- 1.2 Importancia del clima organizacional.
- 1.3 Carácter específico y general del clima organizacional.

Objetivos específicos, referencias y estrategias de la unidad:

El alumno será capaz de:

- 1.1. Analizar el concepto de clima organizacional.
 - 1.1.1. Definir el concepto de clima organizacional con base en el enfoque en la medida de los atributos organizacionales.
 - 1.1.2. Definir el concepto de clima organizacional con base en el enfoque en la medida perceptiva de los atributos organizacionales.
 - 1.1.3. Definir el concepto de clima organizacional con base en el enfoque en la medida perceptiva de los atributos individuales.
- 1.2. Discutir la importancia que tiene el clima organizacional dentro del contexto organizacional.
- 1.3. Describir el carácter específico y general del clima organizacional.

Referencias:

1. Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones. Definición, diagnóstico y consecuencias*. México: Trillas.
2. Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones*. (8ª ed.). México: McGraw Hill-Interamericana.
3. Davis, K. y Newstrom, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo* (11a ed.). México. McGraw Hill.

Unidad II. Teorías del clima organizacional.

Propósito y objetivo general de la unidad:

Propósito:

Fomentar en el alumno el interés por conocer las teorías que se relacionan con el clima organizacional.

Objetivo:

El alumno describirá las diferentes teorías relacionadas con el clima organizacional.

Contenido de la unidad:

- 2.1 Teorías relacionadas con el clima organizacional.
 - 2.1.1. Teoría de los sistemas de la organización de Rensis Likert.
 - 2.1.1.1. Clima de tipo autoritario. Sistema I: Autoritarismo explotador.
 - 2.1.1.2. Clima de tipo autoritario. Sistema II. Autoritarismo paternalista.
 - 2.1.1.3. Clima de tipo participativo. Sistema III. Consultivo.
 - 2.1.1.4. Clima de tipo participativo. Sistema IV. Participación de grupo.
- 2.2. Otras teorías y modelos recientes del clima organizacional.

Objetivos específicos, referencias y estrategias de la unidad:

El alumno será capaz de:

- 2.1. Describir algunas teorías relacionadas con el clima organizacional.
- 2.1.1. Explicar la teoría de los sistemas de la organización de Rensis Likert.
- 2.1.1.1. Entender el sistema de clima de tipo autoritario. Sistema I: Autoritarismo explotador.
- 2.1.1.2. Entender el sistema de clima de tipo autoritario. Sistema II. Autoritarismo paternalista.
- 2.1.1.3. Entender el sistema de clima de tipo participativo. Sistema III. Consultivo.
- 2.1.1.4. Entender el sistema de clima de tipo participativo. Sistema IV. Participación de grupo.
- 2.2. Revisar algunas teorías y modelos recientes del clima organizacional.

Referencias:

- 1. Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones. Definición, diagnóstico y consecuencias*. México: Trillas.
- 2. Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones*. (8ª ed.). México: McGraw Hill-Interamericana.
- 3. Davis, K. y Newstrom, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo* (11a ed.). México. McGraw Hill.

Unidad III. Dimensiones y medida del clima organizacional.

Propósito y objetivo general de la unidad:

Propósito:

Desarrollar en el alumno la habilidad para emplear distintas herramientas para la medición del clima organizacional, considerando las características del contexto organizacional en donde se encuentre inserto.

Objetivo:

El alumno empleará distintas herramientas para la medición del clima organizacional en una organización ficticia.

Contenido de la unidad:

- 3.1. Componentes del clima organizacional.
- 3.2. Características de los instrumentos de medición de clima organizacional.
- 3.2.1. Dimensiones del clima organizacional.
- 3.2.2. Cuestionarios que miden clima organizacional.

Objetivos específicos, referencias y estrategias de la unidad:

El alumno será capaz de:

- 3.1. Analizar los distintos componentes del clima organizacional.
- 3.2. Analizar las características de los instrumentos de medición de clima organizacional.
 - 3.2.1. Revisar las distintas dimensiones que existen para medir el clima organizacional.
 - 3.2.2. Revisar los distintos cuestionarios que miden clima organizacional.

Referencias:

- 1. Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones. Definición, diagnóstico y consecuencias*. México: Trillas.
- 2. Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones*. (8ª ed.). México: McGraw Hill-Interamericana.
- 3. Davis, K. y Newstrom, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo* (11a ed.). México. McGraw Hill.
- 4. Novelo, R., Flores, M., Mendoza, L., Cetina, L. y Ortega, A. (2007). ECO-U, *Escala de clima organizacional - Universidad: Manual*. Manual no publicado. México. Universidad Autónoma de Yucatán, Coordinación General de Desarrollo Humano.
- 5. Novelo, R., Mendoza, A. y Cetina, T. (2006). ECO, *Escala de clima organizacional: Manual*. Manual no publicado. México. Universidad Autónoma de Yucatán, Cuerpo Académico de Psicología Laboral.
- 6. Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. (10ª ed.). México: Prentice Hall.

Unidad IV. Causas y efectos del clima organizacional.

Propósito y objetivo general de la unidad:

Propósito:

Analizar las principales interacciones que tiene el clima organizacional con otros componentes organizacionales.

Objetivo:

El alumno analizará las principales causas y efectos del clima organizacional.

Contenido de la unidad:

- 5.1. Clima organizacional y estructura organizacional.
 - 5.1.1. Tamaño y dimensión.
- 5.2. Clima organizacional y reglamentos y políticas.
 - 5.2.1. Círculos de calidad.
 - 5.2.2. Evaluación del rendimiento.

- 5.3. Clima organizacional y vandalismo.
- 5.4. Clima organizacional y poder y liderazgo.
- 5.5. Clima organizacional y relaciones de trabajo.
- 5.6. Clima organizacional y accidentes, ausentismo y tasas de rotación.

Objetivos específicos, referencias y estrategias de la unidad:

El alumno será capaz de:

- 5.1. Analizar el impacto que tiene la estructura organizacional en el clima organizacional.
 - 5.1.1. Identificar el papel que juega el tamaño y dimensión de una organización en el clima organizacional.
- 5.2. Analizar el impacto que tienen los reglamentos y políticas en el clima organizacional.
 - 5.2.1. Identificar el papel que juegan los círculos de calidad de una organización en el clima organizacional.
 - 5.2.2. Identificar el papel que juega la evaluación del rendimiento de una organización en el clima organizacional.
- 5.3. Analizar el impacto que tiene el vandalismo en el clima organizacional.
- 5.4. Analizar el impacto que tiene el poder y liderazgo en el clima organizacional.
- 5.5. Analizar el impacto que tienen las relaciones de trabajo en el clima organizacional.
- 5.6. Analizar el impacto que tiene el clima organizacional en los accidentes, ausentismo y tasas de rotación de la organización.

Referencias:

1. Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones. Definición, diagnóstico y consecuencias*. México: Trillas.
2. Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. (10ª ed.). México: Prentice Hall.

Unidad V. Evaluación del clima organizacional.

Propósito y objetivo general de la unidad:

Propósito:

Desarrollar en el alumno la habilidad para evaluar los resultados obtenidos a partir de la medición del clima organizacional, considerando las características del contexto organizacional en donde se encuentre inserto.

Objetivo:

El alumno evaluará los resultados obtenidos a partir de la medición del clima organizacional en una organización ficticia.

Contenido de la unidad:

- 4.1. Evaluación del clima organizacional.
- 4.2. Reporte de resultados.
- 4.3. Devolución del informe.

Objetivos específicos, referencias y estrategias de la unidad:

El alumno será capaz de:

- 4.1. Evaluar los resultados obtenidos a partir de las herramientas de medición empleadas.
- 4.2. Elaborar el reporte de resultados donde presente la información referente a la medición del clima organizacional efectuada.
- 4.3. Desarrollar la habilidad para comunicar el reporte de resultados a los participantes de la medición.

Referencias:

1. Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones. Definición, diagnóstico y consecuencias*. México: Trillas.
2. Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones*. (8ª ed.). México: McGraw Hill-Interamericana.
3. Davis, K. y Newstrom, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo* (11ª ed.). México: McGraw Hill.
4. Novelo, R., Flores, M., Mendoza, L., Cetina, L. y Ortega, A. (2007). ECO-U, *Escala de clima organizacional - Universidad: Manual*. Manual no publicado. México. Universidad Autónoma de Yucatán, Coordinación General de Desarrollo Humano.
5. Novelo, R., Mendoza, A. y Cetina, T. (2006). ECO, *Escala de clima organizacional: Manual*. Manual no publicado. México. Universidad Autónoma de Yucatán, Cuerpo Académico de Psicología Laboral.
6. Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. (10ª ed.). México: Prentice Hall.

Unidad VI. Clima organizacional y perfeccionamiento.

Propósito y objetivo general de la unidad:

Propósito:

Analizar la importancia que tiene la medición del clima organizacional para el perfeccionamiento de una organización.

Objetivo:

El alumno discutirá las implicaciones que tiene el clima organizacional y el perfeccionamiento.

Contenido de la unidad:

- 6.1. El papel del clima organizacional en el aprendizaje.

- 6.2. Transferencia del aprendizaje en el perfeccionamiento.
- 6.3. Éxito del perfeccionamiento en función del clima organizacional.

Objetivos específicos, referencias y estrategias de la unidad:

El alumno será capaz de:

- 5.1. Analizar el papel que juega el clima organizacional en el proceso de aprendizaje de una organización.
- 5.2. Discutir la importancia que tiene el aprendizaje para el perfeccionamiento de una organización.
- 5.3. Analizar la importancia que tiene el clima organizacional para el éxito del perfeccionamiento organizacional.

Referencias:

- 1. Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones. Definición, diagnóstico y consecuencias*. México: Trillas.
- 2. Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. (10ª ed.). México: Prentice Hall.

Unidad VII. Cambio del clima organizacional desde una óptica del desarrollo organizacional.

Propósito y objetivo general de la unidad:

Propósito:

Reflexionar acerca de la importancia que tiene la medición y evaluación del clima organizacional, así como la manera en que puede ser abordado desde una óptica del desarrollo organizacional.

Objetivo:

El alumno reflexionará acerca del cambio del clima organizacional desde una óptica del desarrollo organizacional.

Contenido de la unidad:

- 7.1. Clima organizacional y desarrollo organizacional.
- 7.2. Modelos de cambio planeado.
 - 7.2.1. Modelo de cambio de Kurt Lewin.
 - 7.2.2. Modelo de Faria Mello.
 - 7.2.3. Investigación - Acción Participativa.

Objetivos específicos, referencias y estrategias de la unidad:

El alumno será capaz de:

7.1. Discutir cómo el clima organizacional puede ser abordado desde una óptica del desarrollo organizacional.

7.2. Describir algunos de los modelos de cambio planeado que propone el desarrollo organizacional.

7.2.1. Enumerar los elementos que conforman el modelo de cambio de Kurt Lewin.

7.2.2. Enumerar los elementos que conforman el modelo de Faria Mello.

7.2.3. Enumerar los elementos que conforman el modelo de investigación – acción participativa.

Referencias:

1. Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones. Definición, diagnóstico y consecuencias*. México: Trillas.
2. Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. (10ª ed.). México: Prentice Hall.
3. French, W. y Bell, C. (1996). *Desarrollo organizacional: aportaciones de las ciencias de la conducta para el mejoramiento de la organización*. (5 Ed.). México: Prentice Hall.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

- Capacidad para realizar trabajo individual de reflexión.
- Capacidad para realizar trabajo colaborativo.
- Dominio a la hora de resolver una evaluación de los contenidos del curso.
- Dominio del tema a la hora de presentarlo enfrente del grupo.
- Habilidad para transferir los conocimientos adquiridos a un escenario ficticio.
- Calidad de los comentarios y aportaciones hechas en clase.

ACREDITACIÓN:

- | | |
|----------------------------------|-----|
| ▪ Participación | 10% |
| ▪ Evaluación de conocimientos | 30% |
| ▪ Práctica en escenario ficticio | 60% |

La suma de los puntajes dará un total general de 100 pts.

REFERENCIAS:

Bibliografía básica:

1. Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones. Definición, diagnóstico y consecuencias*. México: Trillas.
2. Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones*. (8ª ed.). México: McGraw Hill-

Interamericana.

3. Davis, K. y Newstrom, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo* (11a ed.). México. McGraw Hill.
4. Novelo, R., Flores, M., Mendoza, L., Cetina, L. y Ortega, A. (2007). ECO-U, *Escala de clima organizacional - Universidad: Manual*. Manual no publicado. México. Universidad Autónoma de Yucatán, Coordinación General de Desarrollo Humano.
5. Novelo, R., Mendoza, A. y Cetina, T. (2006). ECO, *Escala de clima organizacional: Manual*. Manual no publicado. México. Universidad Autónoma de Yucatán, Cuerpo Académico de Psicología Laboral.
6. Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. (10ª ed.). México: Prentice Hall.
7. French, W. y Bell, C. (1996). *Desarrollo organizacional: aportaciones de las ciencias de la conducta para el mejoramiento de la organización*. (5 Ed.). México: Prentice Hall.

Bibliografía de consulta:

1. Ávila, E. (2007). *Clima organizacional y permanencia laboral: un estudio de caso*. Tesis de Maestría no publicada. México: Universidad Autónoma de Yucatán.
2. Beltrán, A. (2007). *Percepción del clima organizacional en trabajadores administrativos de una institución de educación superior*. Tesis de Maestría no publicada. México: Universidad Autónoma de Yucatán.
3. Broca, G., Beltrán, A., Rejón, W., Baeza, S. y Franco, M. (2005). *Escala de clima organizacional*. Trabajo inédito no publicado. Maestría en Desarrollo Organizacional. México: Facultad de Psicología, Institución de Educación Superior-INESPO.
4. Canul, E. y Cetina, L. (2007). *Clima organizacional y satisfacción laboral en una organización del sector productivo*. Tesis de Licenciatura no publicada. México: Universidad Autónoma de Yucatán.
5. Furnham, A. (2001). *Psicología organizacional, el comportamiento de los individuos en las organizaciones*. México: Oxford University Press.
6. Guillén C. y Guil R, (2000). *Psicología del trabajo para relaciones laborales*. España: McGraw Hill.
7. Martínez, E. (2006). *Clima organizacional, permanencia laboral e inasistencias en una organización del sector productivo*. Tesis de Maestría no publicada. México: Universidad Autónoma de Yucatán.
8. Schein, E. (1982). *Psicología de la organización*. (3ª. ed.). México: Prentice Hall.
9. Shultz, D. (1991). *Psicología industrial*. México: McGraw Hill.
10. Valencia, E. (2004). *Influencia del clima organizacional en la satisfacción en el trabajo y desempeño laboral de los académicos de una institución de educación superior*. Tesis de Maestría no publicada. México: Instituto de Estudios de Postgrado en Ciencias y Humanidades, A.C. y Universidad Autónoma de Yucatán.