

**Processos 4. Comunicació, Cultura i Clima
Organitzacional**

Codi: 43169
Crèdits: 6

Titulació	Típus	Curs	Semestre
4313788 Gestió dels Recursos Humans a les Organitzacions	OB	0	2

Professor/a de contacte

Nom: Susana Pallarés Parejo

Correu electrònic: Susana.Pallares@uab.cat

Equip docent

Cesar Luis Fernandez Llano

Utilització d'idiomes a l'assignatura

Llengua vehicular majoritària: espanyol (spa)

Equip docent extern a la UAB

David Menoyo

Mercè Reñe

Prerequisits

No hi ha prerequisits

Objectius

El mòdul ofereix una introducció detallada a tres temes de gran rellevància en la vida de les organitzacions com ho són la comunicació, la cultura i el clima. Es tracta d'una introducció que contempla tant els aspectes conceptuals com els de caràcter aplicat.

En finalitzar el curs, l'estudiant serà capaç de:

- Argumentar la rellevància de la comunicació, el clima i la cultura com a fenòmens transversals a tots els aspectes de la vida d'una organització.
- Identificar les dimensions, components, tipologies i nivells d'anàlisi crucials per a una comunicació efectiva.
- Construir explicacions sobre problemes i oportunitats d'una organització, a partir d'una visió integradora que tingui en compte l'especificitat i les connexions entre clima, cultura i comunicació.
- Dissenyar mètodes per a l'estudi, avaluació i diagnòstic d'aspectes culturals, de comunicació i de clima en les organitzacions.

Competències

- Aplicar principis i marcs de tall psicosocial en l'anàlisi d'aspectes propis de contextos organitzacionals.

- Comunicar propostes, informes i resultats de forma efectiva a diferents tipus d'interlocutor.
- Detectar aspectes individuals i/o grupals que incideixen en els membres de l'organització.
- Que els estudiants sàpiguen aplicar els coneixements adquirits i la seva capacitat de resolució de problemes en entorns nous o poc coneguts dins de contextos més amplis (o multidisciplinaris) relacionats amb la seva àrea d'estudi.
- Valorar les particularitats dels diferents contextos i les seves implicacions en la funció de RRHH.

Resultats d'aprenentatge

1. Identificar amb claredat problemàtiques organitzacionals susceptibles de ser abordades en termes de cultura, clima o comunicació.
2. Identificar deficiències i necessitats en els processos de comunicació entre grups.
3. Identificar les peculiaritats que caracteritzen una organització donada en termes de cultura organitzativa.
4. Presentar a diferents audiències resultats d'estudis que analitzen el clima o la cultura d'una organització.
5. Valorar les condicions de viabilitat de la implementació de processos de canvi cultural.

Continguts

1. Comunicació, cultura i clima: tres lents per mirar la organització

- 1.1. El paper de consultor de RRHH: intern vs. extern
- 1.2. Fases en el procés de consultoria

2. Comunicació i organitzacions

- 2.1. Què és la comunicació?
- 2.2. Elements de la Comunicació
- 2.3. L'empatia, connectar amb els altres
- 2.4. Feedback i Influència
- 2.5. Les arestes de la Comunicació Organitzacional
 - 2.5.1. TIC en la Comunicació Organitzacional
- 2.6. El paper de la Comunicació en un procés de canvi en l'organització

3. Cultura Organitzacional

- 3.1. Introducció:
 - 3.1.1. ¿Cultura i Empresa?
 - 3.1.2. Conceptes i definició de Cultura Corporativa
- 3.2. Componentes Cultura Corporativa
 - 3.2.1. Visión
 - 3.2.2. Misión - Proposició de Valor
 - 3.2.3. Valores
 - 3.2.4. Ejemplos Corporacions
- 3.3. Gestió de la cultura corporativa
 - 3.3.1. La gestió de la cultura corporativa com un recurs estratègic per a l'organització
 - 3.3.2. Gestión de la Cultura i Gestió del Canvi
 - 3.3.3. Canvi vs. transició
 - 3.3.4. Curvas del Canvi
 - 3.3.5. Ejemplos de processos de transformació

4. Clima

- 4.1.Introducció
- 4.2.Conceptos i definició
- 4.3.Componentes principals
- 4.4.Estudios de clima i retorn com a eina estratègica de RRHH
- 4.5.Fases d'un estudi
- 4.2.Clima i Motivació
 - 4.2.1.Relación Motivació - Clima
 - 4.2.2.Motivación Inercial
 - 4.2.3.Motivación Extrínseca
 - 4.2.4.Motivación Intrínseca
 - 4.2.5.Mapa Motivacional
 - 4.2.6.Estrategias per a la Motivació

5.Aspectes metodològics: diagnòstic i intervenció

- 5.1. marc pragmàtic
- 5.2. Mètodes i tècniques
- 5.3. Disseny i implementació
- 5.4. Gestió de les expectatives i comunicació
- 5.5. Propers passos i plans d'acció resultants
- 5.6. Anàlisi de stakeholders i la seva gestió

Metodologia

Classes magistrals / expositives. La introducció a cada gran apartat del bloc temàtic i la presentació dels continguts teòric-conceptuals es realitzarà mitjançant exposicions per part dels docents responsables del mòdul.

Anàlisi de situacions. L'organització del mòdul contempla alternar la part expositiva amb l'accés a materials com relats, extractes d'entrevistes perquè els estudiants, orientats pels docents, realitzin un treball d'operativització i identificació dels elements teòric-conceptuals com a base per a la seva posterior anàlisi i avaluació.

Elaboració de treballs. Es preveu demanar als estudiants, un treball en grup que consisteix a realitzar un diagnòstic a partir de l'assignació d'un cas elaborat pel grup de docents responsables del mòdul. Consisteix en realitzar un anàlisi de la informació recollida en algun procés de diagnòstic per plantejar una sèrie de resultats, conclusions, recomanacions i un pla d'intervenció.

Activitats formatives

Títol	Hores	ECTS	Resultats d'aprenentatge
Tipus: Dirigides			
Clase magistral	15	0,6	1
Micro-anàlisi de situacions	15	0,6	2, 3
Tipus: Supervisades			
Realització d'activitats en grup	40	1,6	2, 3, 5
Tutories activitats	18	0,72	2, 3, 5
Tipus: Autònomes			

Interpretació i pla d'intervenció	40	1,6	3, 4, 5
Recerca, selecció i revisió de bibliografia	19	0,76	

Avaluació

Evidència 1 Elaboració i lliurament del pla de diagnòstic.

Aquesta evidència té un pes de 40% en la nota final del mòdul. Es tracta de l'elaboració grupal d'un pla de diagnòstic a partir de l'assignació d'un cas. El cas de presentar situacions problemàtiques o oportunitats que necessàriament han de ser abordades en termes de comunicació organitzacional, cultura i clima. Cada grup haurà d'analitzar la informació contextual i específica de cada cas, per determinar quin tipus d'accions necessita dur a terme per tal de comprendre amb precisió la problemàtica plantejada i emetre un judici en forma de diagnòstic. El treball requerirà la definició de tots els elements formals d'un pla de diagnòstic (justificació, objectius, mètode, participants, planning, recursos, etc). El pla de diagnòstic té com a finalitat afavorir la integració dels continguts corresponents als blocs 2, 3, 4 requerint a més l'aplicació i presa de decisions en funció del que s'ha exposat en el bloc 5 el feedback sobre el lliuramentes realitzarà a l'aula virtual.

Evidència 2. Presentació d'un pla d'intervenció.

Aquesta evidència té un pes del 40% a la nota final del mòdul. Consisteix en l'elaboració en grups d'un pla d'intervenció que doni resposta als resultats del procés de diagnòstic organitzacional. Cada grup d'estudiants presentarà un resum executiu per escrit i farà una presentació oral a algun dels docents del mòdul, que assumirà el paper de client durant la mateixa. Com en el cas del pla de diagnòstic, l'Evidència 2 té com a finalitat afavorir la integració de continguts, emfatitzant els aspectes relatius a l'aplicació. El docent que assumeixi el paper de client donarà feedback immediat i in situ a cada grup d'estudiants. Evidència 3: presentació i defensa de l'intervenció

Podran optar a recuperació: l'alumnat que no hagi assolit els criteris establerts per superar el mòdul i aquells que hagin estat avaluats en un conjunt d'activitats amb un pes mínim de 2/3 parts de la qualificació total del mòdul.

La nota mínima per poder optar a recuperació és de 3.5

Pautes d'avaluació de la Facultat de psicologia 2018-19 (Aprovades en Junta permanent del 16 d'abril de 2018) http://www.uab.cat/doc/DOC_avaluaciotitulacions1819

Activitats d'avaluació

Títol	Pes	Hores	ECTS	Resultats d'aprenentatge
Evidència 1. Elaboració i lliurament del pla de diagnòstic.	45%	0	0	1, 2, 3
Evidència 2. Presentació d'un pla d'intervenció.	45%	1	0,04	4, 5
Evidència 3. Presentació intervenció	10%	2	0,08	4

Bibliografia

Alvesson, M. (2002). *Understanding organizational culture*. London. Thousand Oaks, Calif: SAGE.

Alvesson, M. (2008). *Changing organizational culture: cultural change work in progress*. New York: Routledge.

- Ashkanasy, N. M., Wilderom, C., y Peterson, M. F. (Eds.). (2000). *Handbook of organizational culture & climate*. Thousand Oaks, Calif: Sage Publications.
- Becker, Brian E.; Huselid, Mark A. y Ulrich, Dave (2001). *The HR Scorecard*. Harvard Business Review Press.
- Block, Peter (2000-2nd.edition) *Flawless Consulting: a guide to getting your expertise used*. Jossey-Bass Pfeiffer.
- Block, Peter and 30 Flawless Consultants (2001). *Flawless Consulting Fieldbook & Companion*. Jossey-Bass Pfeiffer.
- Bridges, William (2009 Third Edition) *Managing Transitions: Making the Most of Change*. Nicholas Brealey Publishing.
- Buchanan, D. A., y Bryman, A. (Eds.). (2011). *The Sage handbook of organizational research methods*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications Inc.
- Cameron, K. S. (2011). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework* (Third edition.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Cartwright, S., Cooper, C. L., y Earley, P. C. (Eds.). (2001). *The international handbook of organizational culture and climate*. Chichester. New York: Wiley.
- Harris, T. E., y Nelson, M. D. (Eds.). (2008). *Applied organizational communication: theory and practice in a global environment* (3rd ed.). New York: L. Erlbaum Associates.
- Hofstede, G., Neuijen, B., Ohayv, D. D., y Sanders, G. (1990). Measuring Organizational Cultures: A Qualitative and Quantitative Study Across Twenty Cases. *Administrative Science Quarterly*, 35(2), 286. doi:10.2307/2393392
- Itzin, C., y Newman, J. (Eds.). (1995). *Gender, culture and organizational change: putting theory into practice*. London. New York:Routledge.
- Keyton, J. (2005). *Communication & organizational culture: a key to understanding work experiences*. Thousand Oaks, Calif: Sage Publications.
- Neergaard, H., y Ulhøi, J. P. (Eds.). (2007). *Handbook of qualitative research methods in entrepreneurship*. Cheltenham, UK; Northampton, MA: Edward Elgar.
- Pink, D.H. (2010). *La sorprendente verdad de que nos motiva*. Barcelona: Ediciones Gestión 2000.
- Pheysey, D. C. (1993). *Organizational cultures types and transformations*. London; New York: Routledge. Retrieved from <http://www.mylibrary.com?id=33247>
- Schabracq, M. (2007). *Changing organizational culture: the change agent's guidebook*. Chichester, England. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons Ltd.
- Schein, Edgar H. (1988) *Process Consultation*. Addison Wesley OD series.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). San Francisco: Jossey-Bass.