

Titulació	Tipus	Curs
4313788 Gestió dels Recursos Humans en les Organitzacions	OB	0

Professor/a de contacte

Nom: Cesar Luis Fernandez Llano

Correu electrònic: cesar.fernandez@uab.cat

Equip docent

Cesar Luis Fernandez Llano

David Menoyo Vilalta

Idiomes dels grups

Podeu consultar aquesta informació al [final](#) del document.

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, els i les estudiants seran capaços 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 sàpiguin 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 consultoria 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

Activitats formatives i Metodologia

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	5, 2, 3
Tutories activitats	18	0,72	5, 2, 3
Tipus: Autònomes			
Interpretació i pla d'intervenció	40	1,6	5, 3, 4
Recerca, selecció i revisió de bibliografia	19	0,76	

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.

Nota: es reservaran 15 minuts d'una classe, dins del calendari establert pel centre/titulació, per a la complementació per part de l'alumnat de les enquestes d'avaluació de l'actuació del professorat i d'avaluació de l'assignatura/mòdul.

Avaluació

Activitats d'avaluació continuada

Títol	Pes	Hores	ECTS	Resultats d'aprenentatge
Evidència 1. Cas introductori	15%	1	0,04	5, 4
Evidència 2. Elaboració i lliurament del pla de diagnòstic.	45%	0	0	1, 2, 3
Evidència 3. Presentació intervenció	40%	2	0,08	4

Evidència 1: Cas introductori

Treballar un cas a l'aula per a respondre a qüestions sobre clima i cultura

Evidència 2: Elaboració i lliurament del pla de diagnòstic

Del cas treballat a l'aula, dissenyar una petita intervenció tenint en compte diferents criteris

Evidència 3: Presentació intervenció

Desenvolupar una presentació de la intervenció sobre el cas al Comitè de direcció de l'empresa

Avaluació única

Normativa acadèmica de la Universitat Autònoma de Barcelona
https://www.uab.cat/doc/TR_normativa_academica_UAB

Article 265. Avaluació única

2. La sol·licitud d'avaluació única suposa la renúncia a l'avaluació continuada, i implica el lliurament en una única data del nombre necessari d'evidències avaluadores per acreditar i garantir la consecució dels objectius i els resultats d'aprenentatge establerts en l'assignatura.

L'avaluació única no implica la no assistència a les sessions presencials. Durant les sessions presencials es poden realitzar activitats que siguin necessàries per a poder realitzar de manera satisfactòria les evidències d'avaluació.

Els i les estudiants que s'acullin a l'opció d'avaluació única presentaran, una vegada finalitzat el mòdul, les mateixes evidències previstes per a la modalitat d'avaluació continuada.

S'aplicarà el mateix sistema de recuperació que el de l'avaluació continuada.

Recuperació

Podran optar a recuperació: l'alumnat que no hagi aconseguit els criteris establerts per a 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 a poder optar a recuperació és de 3.5

Pautes d'avaluació de la Facultat de Psicologia: https://www.uab.cat/doc/DOC_PautesAvaluacio_FP_23-24

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.myilibrary.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.

Programari

-

Llista d'idiomes

Nom	Grup	Idioma	Semestre	Torn
(TEm) Teoria (màster)	1	Espanyol	segon quadrimestre	tarda