

Titulación	Tipo	Curso
4313788 Gestión de los Recursos Humanos en las Organizaciones	OB	0

## Contacto

Nombre: Cesar Luis Fernandez Llano

Correo electrónico: cesar.fernandez@uab.cat

## Equipo docente

Cesar Luis Fernandez Llano

David Menoyo Vilalta

## Idiomas de los grupos

Puede consultar esta información al [final](#) del documento.

## Prerrequisitos

No existen prerrequisitos

## Objetivos y contextualización

El módulo ofrece una introducción detallada a tres temas de gran relevancia en la vida de las organizaciones como son la comunicación, la cultura y el clima. Se trata de una introducción que contempla tanto los aspectos conceptuales como los de carácter aplicado.

Al finalizar el curso, los y las estudiantes serán capaces de:

- Argumentar la relevancia de la comunicación, el clima y la cultura como fenómenos transversales a todos los aspectos de la vida de una organización.
- Identificar las dimensiones, componentes, tipologías y niveles de análisis cruciales para una comunicación efectiva.
- Construir explicaciones sobre problemas y oportunidades de una organización, a partir de una visión integradora que tome en cuenta la especificidad y las conexiones entre clima, cultura y comunicación.
- Diseñar métodos para el estudio, evaluación y diagnóstico de aspectos culturales, de comunicación y de clima en las organizaciones.

## Competencias

- Aplicar principios y marcos de corte psicosocial en el análisis de aspectos propios de contextos organizacionales.
- Comunicar propuestas, informes y resultados de forma efectiva a diferentes tipos de interlocutor.
- Detectar aspectos individuales y/o grupales que inciden en los miembros de la organización.
- Que los estudiantes sepan aplicar los conocimientos adquiridos y su capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio.
- Valorar las particularidades de los diferentes contextos y sus implicaciones en la función de RRHH.

## Resultados de aprendizaje

1. Identificar con claridad problemáticas organizacionales susceptibles de ser abordadas en términos de cultura, clima o comunicación.
2. Identificar deficiencias y necesidades en los procesos de comunicación entre grupos.
3. Identificar las peculiaridades que caracterizan a una organización dada en términos de cultura organizativa
4. Presentar a distintas audiencias resultados de estudios que analizan el clima o la cultura de una organización
5. Valorar las condiciones de viabilidad de la implementación de procesos de cambio cultural.

## Contenido

1. Comunicación, cultura y clima: tres lentes para mirar la organización
  - 1.1. El rol de consultoría de RRHH: interno vs. Externo
  - 1.2. Fases en el proceso de consultoría
2. Comunicación y organizaciones
  - 2.1. ¿Qué es la comunicación?
  - 2.2. Elementos de la Comunicación
  - 2.3. La empatía, conectar con los demás
  - 2.4. Feedback e Influencia
  - 2.5. Las aristas de la Comunicación Organizacional
    - 2.5.1. TIC's en la Comunicación Organizacional
  - 2.6. El papel de la Comunicación en un proceso de Cambio en la organización
3. Cultura Organizacional
  - 3.1. Introducción:
    - 3.1.1. ¿Cultura y Empresa?
    - 3.1.2. Conceptos y definición de Cultura Corporativa

### 3.2. Componentes Cultura Corporativa

#### 3.2.1. Visión

#### 3.2.2. Misión - Proposición de Valor

#### 3.2.3. Valores

#### 3.2.4. Ejemplos Corporaciones

### 3.3. Gestión de la cultura corporativa

#### 3.3.1. La Gestión de la Cultura corporativa como un recurso estratégico para la organización

#### 3.3.2. Gestión de la Cultura y Gestión del Cambio

#### 3.3.3. Cambio vs. Transición

#### 3.3.4. Curvas del Cambio

#### 3.3.5. Ejemplos de procesos de transformación

## 4. Clima

### 4.1. Introducción

### 4.2. Conceptos y definición

### 4.3. Componentes principales

### 4.4. Estudios de clima y retorno como herramienta estratégica de RRHH

### 4.5. Fases de un estudio

### 4.2. Clima y Motivación

#### 4.2.1. Relación Motivación - 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 para la Motivación

## 5. Aspectos metodológicos: diagnóstico e intervención

### 5.1. Marco pragmático

### 5.2. Métodos y técnicas

### 5.3. Diseño e implementación

### 5.4. Gestión de las expectativas y comunicación

### 5.5. Próximos pasos y planes de acción resultantes

### 5.6. Análisis de 'stakeholders' y su gestión

## Actividades formativas y Metodología

Título	Horas	ECTS	Resultados de aprendizaje
Tipo: Dirigidas			
Clase Magistral	15	0,6	1
Micro-análisis de situaciones	15	0,6	2, 3
Tipo: Supervisadas			
Realización de actividades en grupo	40	1,6	5, 2, 3
Tutorías actividades	18	0,72	5, 2, 3
Tipo: Autónomas			
Búsqueda, selección y revisión de bibliografía	19	0,76	
Interpretación y plan de intervención	40	1,6	5, 3, 4

Clases magistrales/expositivas. La introducción a cada gran apartado del bloque temático y la presentación de los contenidos teórico-conceptuales se realizará mediante exposiciones por parte de los docentes responsables del módulo.

*Análisis de situaciones.* La organización del módulo contempla alternar la parte expositiva con el acceso a materiales como relatos, extractos de entrevistas para que los estudiantes, orientados por los docentes, realicen un trabajo de operativización e identificación de los elementos teórico-conceptuales como base para su posterior análisis y evaluación.

*Elaboración de trabajos.* Se prevé solicitar a los estudiantes, un trabajo en grupo que consiste en realizar un diagnóstico a partir de la asignación de un caso elaborado por el grupo de docentes responsables del módulo. Consiste en realizar un análisis de la información recogida en algún proceso de diagnóstico para plantear una serie de resultados, conclusiones, recomendaciones y un plan de intervención.

Nota: se reservarán 15 minutos de una clase dentro del calendario establecido por el centro o por la titulación para que el alumnado rellene las encuestas de evaluación de la actuación del profesorado y de evaluación de la asignatura o módulo.

## Evaluación

### Actividades de evaluación continuada

Título	Peso	Horas	ECTS	Resultados de aprendizaje
Evidencia 1. Caso introductorio	15%	1	0,04	5, 4
Evidencia 2. Elaboración y entrega del plan de diagnóstico.	45%	0	0	1, 2, 3
Evidencia 3: Presentación intervención	40%	2	0,08	4

Evidencia 1: Caso introductorio

Trabajar un caso en el aula para responder a cuestiones sobre clima y cultura

Evidencia 2: Elaboración y entrega del plan de diagnóstico

Del caso trabajado en el aula, diseñar una pequeña intervención teniendo en cuenta diferentes criterios

Evidencia 3: Presentación intervención

Desarrollar una presentación de la intervención sobre el caso al Comité de dirección de la empresa

Evaluación única

*Normativa acadèmica de la Universitat Autònoma de Barcelona*  
[https://www.uab.cat/doc/TR\\_normativa\\_academica\\_UAB](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.*

La evaluación única no implica la no asistencia a las sesiones presenciales. Durante las sesiones presenciales se pueden realizar actividades que sean necesarias para poder realizar de forma satisfactoria las evidencias de evaluación.

Los y las estudiantes que se acojan a la opción de evaluación única presentarán, una vez finalizado el módulo, las mismas evidencias previstas para la modalidad evaluación continuada.

Se aplicará el mismo sistema de recuperación que el de la evaluación continuada

Recuperación

Podrán optar a recuperación: el alumnado que no haya alcanzado los criterios establecidos para superar el módulo y aquellos que hayan sido evaluados en un conjunto de actividades con un peso mínimo de 2/3 partes de la calificación total del módulo.

La nota mínima para poder optar a recuperación es de 3.5

Pautas de evaluación de la Facultad de Psicología: [https://www.uab.cat/doc/DOC\\_PautesAvaluacio\\_FP\\_23-24](https://www.uab.cat/doc/DOC_PautesAvaluacio_FP_23-24)

## **Bibliografía**

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.

## Software

-

## Lista de idiomas

Nombre	Grupo	Idioma	Semestre	Turno
(TEm) Teoría (máster)	1	Español	segundo cuatrimestre	tarde