

## GUÍA DOCENTE 2023-2024

### DATOS GENERALES DE LA ASIGNATURA

ASIGNATURA:	Cultura y clima organizacional		
<b>PLAN ESTUDIOS:</b>	<b>DE</b>	Máster en Dirección y Gestión de Recursos Humanos	
<b>FACULTAD:</b>	Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades		
<b>CARÁCTER ASIGNATURA:</b>	<b>DE</b>	<b>LA</b>	Obligatoria
<b>ECTS:</b>	4		
<b>CURSO:</b>	Primero		
<b>SEMESTRE:</b>	Primero		
<b>IDIOMA EN QUE SE IMPARTE:</b>	<b>EN</b>	<b>QUE</b>	<b>SE</b> Castellano
<b>PROFESORADO:</b>	Elizabeth Caro Montero		
<b>DIRECCIÓN DE CORREO ELECTRÓNICO:</b>	elizabeth.caro@uneatlantico.es		

### DATOS ESPECÍFICOS DE LA ASIGNATURA

<b>REQUISITOS PREVIOS:</b>
No aplica
<b>CONTENIDOS:</b>
<p>Tema 1. El hombre en las organizaciones</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Subtema 1.1. Interacción entre el hombre en la organización</li> <li>- Subtema 1.2. La organización como una estructura humana</li> <li>- Subtema 1.3. La calidad de la dirección y el SGCH</li> <li>- Subtema 1.4. Principios y objetivos de un SGCH</li> <li>- Subtema 1.5. Funciones y rasgos distintivos de un SGRH</li> </ul>

- Subtema 1.6. El psicograma, un instrumento eficaz
- Subtema 1.7. Un programa de gestión de desarrollo humano

#### Tema 2. Cultura organizacional

- Subtema 2.1. Conceptos de cultura
- Subtema 2.2 Los valores compartidos como núcleo de la cultura
- Subtema 2.3 El cambio en las organizaciones y la cultura
- Subtema 2.4 La transmisión de la cultura y el proceso de sociabilización.

#### Tema 3. Clima

- Subtema 3.1. Satisfacción laboral
- Subtema 3.2. Clima sociopsicológico-laboral
- Subtema 3.3. El liderazgo resonante y la gestión de las emociones
- Subtema 3.4 Herramientas que se emplean para estudiar el clima

## COMPETENCIAS Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE

### COMPETENCIAS GENERALES:

CG1- Que los estudiantes sean capaces de analizar y sintetizar información sobre cuestiones relacionadas con el ámbito de la dirección y gestión de recursos humanos.

CG2. Que los estudiantes sean capaces de analizar situaciones y resolver problemas en relación con aspectos relativos a la dirección y gestión de recursos humanos

CG3. Que los estudiantes sean capaces de tomar decisiones fundamentadas con respecto a la resolución de tareas del campo de la dirección y gestión de recursos humanos

CG4. Que los estudiantes sean capaces de organizar y planificar adecuadamente el trabajo derivado de tareas profesionales del ámbito de la dirección y gestión de recursos humanos

CG5. Que los estudiantes asuman una actitud propositiva respecto a la resolución de cuestiones relativas a la dirección y gestión de recursos humanos

CG6. Que los estudiantes sean capaces de cumplir con estándares óptimos de calidad, en la ejecución de tareas profesionales relacionadas con el ámbito de la dirección y gestión de recursos humanos

CG7. Que los estudiantes sean capaces de trabajar de forma individual y en grupo para la resolución de tareas profesionales del campo de la dirección y gestión de recursos humanos

CG8. Que los estudiantes sean capaces de asumir la responsabilidad y el compromiso ético en las actividades relativas al ejercicio de la profesión de dirección y gestión de recursos humanos

CG9. Que los estudiantes sean capaces de razonar críticamente sobre cuestiones relacionadas con el ámbito de la dirección y gestión de recursos humanos

CG10. Que los estudiantes sean capaces de gestionar información especializada en relación con la dirección y gestión de recursos humanos

CG11. Que los estudiantes sean capaces de utilizar y aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en el ámbito profesional para la resolución de tareas del campo de la dirección y gestión de recursos humanos.

CG12. Que los estudiantes sean capaces de aplicar de forma crítica y reflexiva los conocimientos que se van adquiriendo a lo largo de los estudios del máster en la resolución práctica de las tareas profesionales que se proponen en relación con el ámbito de la dirección y gestión de recursos humanos.

#### **COMPETENCIAS ESPECÍFICAS:**

Que los estudiantes sean capaces de:

CE2. Diagnosticar el tipo de cultura y clima subyacentes en una organización para una toma de decisiones efectiva en el contexto de la dirección y gestión de Recursos Humanos

#### **RESULTADOS DE APRENDIZAJE:**

En esta asignatura se espera que los alumnos alcancen los siguientes resultados de aprendizaje:

- Diagnosticar y analizar el clima sociopsicológico laboral para tomar decisiones que permitan ofrecer un entorno en el cual se obtenga el mejor desempeño de los trabajadores.
- Reconocer las dimensiones del clima organizacional que influyen en la satisfacción del trabajador para enfocarlo en acciones que signifiquen productividad laboral alta.
- Elaborar un escenario prospectivo a partir de la integración de elementos como la estructura actual de la empresa, el clima laboral existente y la cultura dominante.

## METODOLOGÍAS DOCENTES Y ACTIVIDADES FORMATIVAS

### METODOLOGÍAS DOCENTES:

En esta asignatura se ponen en práctica diferentes metodologías docentes con el objetivo de que los alumnos puedan obtener los resultados de aprendizaje definidos anteriormente:

Método expositivo  
Estudio y análisis de caso  
Resolución de ejercicios  
Aprendizaje basado en problemas  
Aprendizaje cooperativo/trabajo en equipos  
Trabajo autónomo

### ACTIVIDADES FORMATIVAS:

A partir de las metodologías docentes especificadas anteriormente, en esta asignatura, el alumno participará en las siguientes actividades formativas:

Actividades formativas		Horas
Actividades supervisadas	Actividades de foro	15
	Corrección de actividades	3
	Tutorías (individual / en grupo)	8
Actividades autónomas	Sesiones expositivas virtuales	8
	Preparación de actividades de foro	15
	Estudio personal y lecturas	25
	Elaboración de trabajos (individual-en grupo)	20
	Realización de actividades de autoevaluación	3

El día del inicio del período lectivo de la asignatura, el profesor proporciona información detallada al respecto para que el alumno pueda organizarse.

## SISTEMA DE EVALUACIÓN

### CONVOCATORIA ORDINARIA:

En la convocatoria ordinaria de esta asignatura se aplican los siguientes instrumentos de evaluación:

Actividades de evaluación	Ponderación
Actividad de debate	20%
Resolución de caso práctico	40%
Examen final	40%

<p>Para más información consúltese <a href="#">aquí</a></p>									
<p><b>CONVOCATORIA EXTRAORDINARIA:</b></p>									
<p>En la convocatoria extraordinaria de esta asignatura se aplican los siguientes instrumentos de evaluación:</p>									
<table border="1"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Actividades de evaluación</th> <th style="text-align: center;">Ponderación</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">Calificación obtenida en la actividad de debate de la convocatoria ordinaria</td> <td style="text-align: center;">20%</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Trabajo individual</td> <td style="text-align: center;">40%</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Examen final</td> <td style="text-align: center;">40%</td> </tr> </tbody> </table>		Actividades de evaluación	Ponderación	Calificación obtenida en la actividad de debate de la convocatoria ordinaria	20%	Trabajo individual	40%	Examen final	40%
Actividades de evaluación	Ponderación								
Calificación obtenida en la actividad de debate de la convocatoria ordinaria	20%								
Trabajo individual	40%								
Examen final	40%								
<p>Para más información consúltese <a href="#">aquí</a></p>									

## BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS DE REFERENCIA GENERALES

<p><b>BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:</b></p>
<p>Las siguientes referencias son de consulta obligatoria y están ordenadas por nivel de importancia:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Crispín, I. (2012). <i>Cultura y clima organizacional</i>. Material didáctico propio elaborado para el máster.</li> <li>- Velázquez-Martínez, Z. L., Toro-Prada, J. J. D., &amp; Valiente-Sandó, P. (2021). Tendencias actuales en el estudio de la cultura organizacional y su evaluación en las universidades. <i>Revista Cubana de Educación Superior</i>, 40(2). <a href="http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&amp;pid=S0257-4314202100200004&amp;lng=es&amp;nrm=iso&amp;tlng=es">http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&amp;pid=S0257-4314202100200004&amp;lng=es&amp;nrm=iso&amp;tlng=es</a></li> <li>- Pedraza Melo, N. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. <i>Revista Lasallista de investigación</i>, 15(1), 90-101.</li> </ul>



#### **BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA:**

Las siguientes referencias no se consideran de consulta obligatoria, pero su lectura es muy recomendable. Están ordenadas alfabéticamente

- Loaiza Massuh, E. M. de L., Salazar Torres, P. M., Espinoza Roca, L. R., & Lozano Robles, M. de J. (2019). Clima Organizacional en la Administración de Empresas: Un Enfoque de Género. *RECIMUNDO: Revista Científica de la Investigación y el Conocimiento*, 3(1), 3-25.
- Pérez, A. M. S., Milian, A. J. G., Cabrera, P. L., & Victoria, I. P. (2016). Desarrollo organizacional, cultura organizacional y clima organizacional. Una aproximación conceptual. *Revista de Información científica para la Dirección en Salud. INFODIR*, 24, Article 24.

#### **OTRAS FUENTES DE CONSULTA:**

- Base de datos EBSCO – Acceso a través del campus virtual.