

GUÍA DOCENTE 2025-2026

DATOS GENERALES DE LA ASIGNATURA

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

DATOS ESPECÍFICOS DE LA ASIGNATURA

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

Para más información consúltese [aquí](#)

CONVOCATORIA EXTRAORDINARIA:

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

Actividades de evaluación	Ponderación
Calificación obtenida en la actividad de debate de la convocatoria ordinaria	20%
Trabajo individual	40%
Examen final	40%

Para más información consúltese [aquí](#)

BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS DE REFERENCIA GENERALES

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:

Las siguientes referencias son de consulta obligatoria y están ordenadas por nivel de importancia:

- Crispín, I. (sf). *Cultura y clima organizacional*. Material didáctico propio elaborado para el máster.
- Velázquez-Martínez, Z. L., Toro-Prada, J. J. D., & Valiente-Sandó, P. (2021). Tendencias actuales en el estudio de la cultura organizacional y su evaluación en las universidades. *Revista Cubana de Educación Superior*, 40(2).

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0257-43142021000200004&lng=es&nrm=iso&tlng=es

- Barría-González, J., Postigo, A., Pérez-Luco, R., & Cuesta, M. (2021). Evaluación de Clima Organizacional: Propiedades psicométricas del ECALS. *Psicología Social y de las Organizaciones*, 37(1). <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.37.1.417571> [Google Académico+5Google Académico+5Google Académico+5](#)
- Pedraza Melo, N. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de investigación*, 15(1), 90-101.

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA:

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

- Alonso Carracedo, P., & Aguilera Luque, A. M. (2021). *Relación entre satisfacción laboral y clima organizacional: un metaanálisis*. Apuntes de Psicología, 39(1), 27–38. https://idus.us.es/items/8f083e23-e7ec-4ed1-a597-04eed3fb8161?utm_source=chatgpt.com.
- Aspajo-Quiroz, U. P., Tasayco-Jala, A. A., Magallanes Yataco, E. M., & Angulo-Poblete, D. (2025). *Satisfacción laboral explicada a través de la cultura y el liderazgo organizacional*. *Revista Invecom: Estudios transdisciplinarios en comunicación y sociedad*, 5(1). https://ve.scielo.org/pdf/ric/v5n1/2739-0063-ric-5-01-e501102.pdf?utm_source=chatgpt.com
- Suárez-Caimary, I. L., & Salazar-Danger, M. (2022). El clima laboral en el contexto organizacional. *Redalyc*. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181572159004>
- Aldereguía Lima, G. (2020). Estudios de clima organizacional: revisión integrativa. *Revista Cubana de Salud Pública / Ciencia y Trabajo*. https://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1727-897X2020000601189&script=sci_arttext
- Mendez Hernández, R. E. (2023). *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral: un estudio de caso*. CIEG, *Revista Arbitrada del Centro de Investigación y Estudios Gerenciales*, (64), 33-50. https://revista.grupociieg.org/wp-content/uploads/2023/10/Ed.6433-50-Mendez.pdf?utm_source=chatgpt.com
- Meza-Lizarraga, Y. S., Alva Palacios-Gómez, L. E., & Perez-Lizarraga, S. F. (2025). *Cultura organizacional y desempeño laboral en trabajadores de empresas automotrices*. *Gestio et Productio*, 7(S1). https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S2739-00392025000300172&script=sci_arttext&utm_source=chatgpt.com



OTRAS FUENTES DE CONSULTA:

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