

Máster en Recursos Humanos



Clima Organizativo

Profesor: D. Alejandro Gómez Rosende

2021/2022

- **Materia:** Clima Organizativo
- **Créditos ECTS:** 1 créditos ECTS.
- **Trimestre:** 1º
- **Profesor:** D. Alejandro Gómez Rosende
- **Idioma:** Español
- **Tipo de asignatura:** Obligatoria
- **Curso académico:** 2021-2022
- **Horario de tutorías:** se programarán previa petición de hora al profesor

1. REQUISITOS PREVIOS

Ninguno.

2. BREVE DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS

Explica el concepto de clima organizativo, el método de estudio de las principales encuestas y el impacto de las principales variables en el clima de la empresa, a través del manejo de herramientas y metodología de focus group.

Explica el concepto y el valor añadido del clima organizativo, así como su impacto y la gestión de las principales variables que influyen en el mismo. Presenta los principales métodos de análisis de clima, con particular atención a los estudios y encuestas. Describe también otras herramientas como los focus group o las entrevistas individuales e incorpora metodologías para elaboración y seguimiento de planes de mejora.

Incluyen asimismo la justificación y los objetivos de la comunicación interna en la empresa y su integración con los sistemas de gestión empresarial y las políticas de recursos humanos. Descripción y uso de los canales y herramientas. Comunicación

interpersonal. La implantación de sistemas de comunicación interna en las organizaciones y el desarrollo de planes e indicadores. La comunicación interna en situaciones específicas: crisis, fusiones

3. COMPETENCIAS QUE ADQUIERE EL ESTUDIANTE Y RESULTADOS DEL APRENDIZAJE

Competencias genéricas:

CG1.- Adquirir conocimientos actualizados sobre las distintas áreas que abarca un departamento de recursos humanos o una asesoría en dicha materia.

CG2.- Entender la información relevante, su contexto y cómo aplicarla a situaciones complejas, teniendo en cuenta cómo afecta a la empresa.

CG3.- Dominar las técnicas que le permitan obtener y analizar información, evaluar su relevancia y validez, sintetizarla y adaptarla al contexto.

CG4.- Saber enfrentarse a situaciones complejas de forma creativa, con juicio crítico. Aún con información incompleta, asumir riesgos, tomar decisiones y comunicarlas a cualquier tipo de audiencia.

CG5.- Saber comunicarse correctamente tanto oralmente como por escrito, utilizando –cuando sea preciso- la tecnología más actual.

CG6.- Actuar de forma autónoma en la planificación e implementación de proyectos y encargos.

CG7.- Desempeñar diferentes roles dentro de un equipo de asesores o dentro de un departamento de recursos humanos de una empresa.

CG8.- Reconocer las necesidades del cliente o de la empresa y habilidad para gestionarlas.

CG9.- Actuar de forma autónoma en un marco de libertad responsable.

CG10.- Aportar valor mediante su creatividad y participación.

Competencias específicas:

CE2. Conocer las nuevas tendencias en materia de organización.

CE3. Elaborar procesos y gestionarlos de forma eficaz.

CE6. Interpretar y diagnosticar a partir de los estados financieros la situación de la compañía.

CE8. Gestionar el departamento de RRHH.

CE13. Realizar un estudio de clima dentro de una compañía para analizar puntos fuertes y débiles de la misma para darles una solución.

CE14. Utilizar las herramientas necesarias que permiten evaluar los principales estándares sobre clima organizativo dentro de la organización.

CE15. Mejorar continuamente el clima laboral de forma que permita la competitividad de la empresa y la fidelización y atracción de talento.

CE16. Sacar conclusiones y tomar de decisiones gracias a los informes generados por los estudios de clima.

4. ACTIVIDADES FORMATIVAS Y METODOLOGÍA

Clases de Teoría: Lección magistral y seminarios.

Actividades Prácticas: Aplicación del método del caso, lectura de notas técnicas, talleres específicos y exposición y discusión de temas concretos.

Trabajo personal: Trabajos individuales o en grupo con o sin defensa ante el profesor.

2. Habilidades. Gestión de fuentes del conocimiento: acceso y selección de las fuentes del conocimiento. Capacidad analizar problemas y fundamentar soluciones con el conocimiento básico. Capacidad de comunicar formalmente conceptos y argumentos, en forma oral y escrita. Capacidad para analizar la evolución y los resultados de la actividad realizada.

3. Actitudes. Capacidad de trabajar de forma activa (seguimiento del plan de trabajo, foros, tutorías, reuniones, etc.), autónoma (trabajo independiente), colaborativo (participación en los grupos de trabajo) y responsable (compromiso en los horarios, entregas de ensayos, ponencias).

Notable

1. Análisis conceptual. Capacidad para comprender la naturaleza, definir, caracterizar e interpretar los conocimientos relevantes y establecer su fundamento en las fuentes científicas. Capacidad para ordenar y contextualizar sistemática y coherentemente grupos de conceptos.

2. Análisis de problemas. Capacidad para formular problemas, aplicar conceptos y teorías y elaborar argumentos de resolución de problemas.

3. Habilidades de comunicación. Capacidad de expresar ideas, conceptos y argumentos con alta determinación y reducida ambigüedad.

Sobresaliente

1. Análisis conceptual. Capacidad para desarrollar las instituciones estudiadas en profundidad.

2. Análisis de problemas. Capacidad para elaborar argumentos complejos en estructura y contenido.

3. Habilidades de comunicación. Capacidad de formulación y debate y defensa de ideas y razonamientos complejos en audiencias especializada.

6. BIBLIOGRAFÍA

- Comunicación Interna en la Empresa. Claves y Desafíos. Benito Berceruelo (coord.) (Biblioteca Recursos Humanos. AEDIPE-Wolters Kluwer España).
- Auditoría de personas y estrategia: la estrategia a partir del capital humano disponible. Javier Cantera (en el volumen colectivo “Estrategia integral e integrada de gestión de personas”, Biblioteca AEDIPE).
- Clima laboral. Ángel Córdoba (en el volumen colectivo “Expertos en personas”, Ed. Pearson Educación)
- Del control externo a la auditoría de recursos humanos. Javier Cantera (en el volumen colectivo “La nueva gestión de los recursos humanos”, Ed. Gestión 2000).
- Estrategia de clima laboral. Luis Herrera (en el volumen colectivo “Estrategia integral e integrada de gestión de personas”, Biblioteca AEDIPE).
- Confianza. Robert Spaemann (Instituto Empresa y Humanismo de la Universidad de Navarra).
- La gestión de personas en España: una mirada al pasado y algunas proyecciones de futuro. Alfonso Jiménez (en el volumen colectivo “La dirección y el desarrollo de personas. Un reto para el siglo XXI”, Biblioteca AEDIPE).
- Liderazgo y gestión por 8 hábitos. Del miedo a la confianza. José M^a Cardona et al. (Ed. Díaz de Santos).
- ¿Por qué la gente percibe que no se hace nada con los resultados de las encuestas de clima? Concepción Gómez (Capital Humano).
- Evolución de la teoría de la motivación y la comunicación en la empresa. Esperanza Suárez (en el volumen colectivo “Comunicar para crear valor. La dirección de comunicación en las organizaciones”, EUNSA).

- Comunicación interna y cultura empresarial. José Ignacio Bel (en el volumen colectivo “Comunicar para crear valor. La dirección de comunicación en las organizaciones”, EUNSA).
- Auditorías en Comunicación Interna. Custodia Cabanas (Capital Humano).
- La auditoría de comunicación. Nuria Saló (Capital Humano).
- Rentabilizar la comunicación del empleado. M. Lezaun y A. Colmenarejo (Expansión&Empleo).
- Impulsando el Desempeño y la Retención a través del Compromiso del Empleado. Corporate Leadership Council (Corporate Executive Board).
- Paradigmas del liderazgo. Claves de la dirección de personas, Álvarez de Mon, S. et al. (McGraw Hill-IESE, Madrid, 2001).
- Comunicar para crear valor. La dirección de comunicación en las organizaciones, Bel, J.I. (coord.) (EUNSA, Pamplona, 2004).
- Los siete hábitos de la gente altamente efectiva, Covey, S. (Paidós, Barcelona, 2001).
- Expectativas, prácticas y resultados de la Comunicación Interna en las empresas e instituciones españolas. Estudio de opinión informada en organizaciones líderes en comunicación interna, DIRCOM (Ediciones PMP, Madrid, 2003).
- La Comunicación Interna, García Jiménez, J. (Díaz de Santos, Madrid, 1998).
- Comunicación Estratégica. Las claves de la comunicación empresarial en el siglo XXI, Garrido, F.J. (Gestión 2000, Barcelona, 2001).
- Gestión de la comunicación en las organizaciones, Losada, J.C. (coord.) (Editorial Ariel, Barcelona, 2004).

- Estrategia de comunicación interna. Experiencia práctica: la comunicación interna en Red Eléctrica de España, Mahou, A. en el volumen colectivo
- Estrategia integral e integrada de gestión de personas, (AEDIPE-Pearson Prentice Hall, Madrid, 2006).
- Martín, E. de: Comunicación interna y el entorno empresarial cambiante, en el volumen colectivo Expertos en Personas, (Prentice-Hall, Madrid, 2004).
- Comunicación Empresarial e Institucional, Martín, F (Editorial Universitas, Madrid, 2003).
- Liderazgo y Dirección de Personas, Mazuela, A. y Urcelay, J. (UNED, Madrid, 2003).
- La tecnología al servicio de las personas: e-hr, Pelegrín, C. (coord.) (AEDIPE Prentice Hall, Madrid, 2004).

7. BREVE CURRÍCULUM DEL PROFESOR

D. Alejandro Gómez Rosende: Licenciado en Derecho por la Universidad de Navarra, desde hace más de 15 años desempeña diferentes puestos dentro del departamento de RRHH de Cepsa. En la actualidad es Director de Organización, y además docente en diversos Master de Recursos Humanos, como el impartido por la Armada o el Centro de Estudios de Garrigues.

8. LOCALIZACIÓN DEL PROFESOR

Contactar con el profesor/es a través de la Intranet del Centro de Estudios

Centro de Estudios Garrigues. Av. de Fernando Alonso, 828108 Alcobendas, Madrid.

9. CONTENIDO DETALLADO DE LA ASIGNATURA

Asignatura: Clima Organizativo

Trimestre: 1º Créditos ECTS: 1

- Qué es clima organizativo y por qué medirlo
- Cuatro referencias sobre las variables y el impacto del clima organizativo
- Herramientas para los estudios de clima
- Metodología de los Focus Groups. Objetivos, perfiles, logística y esquema ti
- Herramientas para los Focus Groups
- Metodología de los Estudios de Clima
- Un ejemplo práctico de Encuesta de Clima