

## **Máster en Recursos Humanos**



### **Cultura Corporativa y Valores**

Profesor: D. Alejandro Gómez Rosende

**2021/2022**

- **Asignatura:** Cultura Corporativa y Valores
- **Créditos ECTS:** 1 crédito ECTS.
- **Trimestre:** 1º
- **Profesor:** D. Alejandro Gómez Rosende
- **Idioma:** Español
- **Tipo de asignatura:** Obligatoria
- **Curso Académico:** 2021-2022
- **Horario de las tutorías:** se programarán previa petición de hora al profesor

## 1.- REQUISITOS PREVIOS

Ninguno

## 2.- BREVE DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS

Engloba los conceptos teóricos de visión, misión y valores como componentes de la cultura corporativa de una empresa a través de casos reales para que los alumnos conozcan la aplicación en las distintas organizaciones.

Concepto de cultura corporativa, misión, visión y valores y de cómo todo ello se integra dentro de las organizaciones actuales y se transmite a todos los miembros que la componen. Identificación del empleado como ser humano y como profesional estudiando las dimensiones de ambos conceptos.

### **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.

CE4. Integrar en la política de RRHH de la organización los valores y políticas de igualdad efectiva, especialmente entre mujeres y hombres y atención a la discapacidad.

CE8. Gestionar el departamento de RRHH.

CE9. Integrar en la organización y gobierno de la empresa los valores y políticas de igualdad efectiva, especialmente entre mujeres y hombres.

CE10. Diseñar el sistema de contratación de personal más adecuado en función de la estrategia de la empresa.

CE11. Resolver conflictos de intereses que puedan surgir en el ámbito de la organización entre los individuos que la componen.

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.

<b>Asignatura 1.4. Cultura corporativa y valores (1 ECTS)</b>		
	<b>Horas</b>	<b>Presencialidad</b>
<b>Clases de Teoría</b>	9,09	60%
<b>Actividades Prácticas</b>	9,09	80%
<b>Trabajo personal</b>	6,82	100%
<b>Total</b>	<b>25</b>	

## 5.- SISTEMA DE EVALUACIÓN Y CALIFICACIÓN

### Sistema de evaluación

#### **Convocatoria Ordinaria:**

- |  |     |
|--|-----|
| 1. Participación, prácticas, proyectos o trabajo de asignatura | 30% |
| 2. Exámenes parciales. (Opcional)                              | 20% |
| 3. Prueba objetiva final. (trabajo o examen) al menos,         | 50% |

Para poder hacer media con las ponderaciones anteriores es necesario obtener al menos una calificación de 5 en la prueba objetiva final.

#### **Convocatoria Extraordinaria:**

La prueba objetiva final extraordinaria se valorará en un 70%. Las calificaciones obtenidas por prácticas y trabajos presentados en convocatoria ordinaria valdrán el 30%.

### Sistema de calificación

#### Aprobado

1. Conocimientos: Capacidad de comprensión y retención básica de las instituciones estudiadas y los problemas planteados en la asignatura.



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

- Argandoña, A. (2007) “La Responsabilidad Social de la Empresa a la luz de la ética”. Documento de investigación núm. 708. IESE Business School. Barcelona.
- Aristóteles (2002) “Ética a Nicómaco (I y II) Ediciones Folio, S.A. Barcelona.
- Barney, J.B. (1986) “Organizational culture: can it be a source of sustained competitive advantage? Academy of Management Review, vol. 11, num. 3.
- Barney, J. B. (1991) “Firm resources and sustained competitive advantage”. Journal of Management, 17 (1), 99-120
- Bowen, D.E. y Ostroff, C. (2004) “Understanding HRM-firm performance linkages: the role of the “strength” of the HRM system” Academy of Management Review, vol. 29, 203-221.
- Casares Ripoll, J. (2002) “El pensamiento en la política económica”. Esic. Madrid.
- Collins, J. (2001) “Good to Great”. HarperCollins Publishers Inc., Nueva York.
- Collins, J.C. y Porras, J.I. (1996) “Empresas que perduran”. Ediciones Paidós Ibérica, S.A. Barcelona.
- Friedman, M. (1970) “The social responsibility of business is to increase its profits”. The New York Times Magazine, 13 Sep., pp. 32-33, 122 y 126
- García, S. y Dolan, S. (1997) “La Dirección por Valores” McGrawHill. Madrid.

- Garralda, J. (2007) “Iniciativas mundiales en Responsabilidad Social de la Empresa: Pacto Global, líneas Directrices de la OCDE, Principios de la OIT”, en La Responsabilidad Social de la Empresa (RSE). RACEF. Madrid.
- Hamel, G. y Prahalad, C.K. (1994) “Competing for the future” Harvard Business School Press, Boston, MA
- Hofstede, G. (1980) “Culture’s consequences: International differences in work-related values” Beverly Hills, CA. Sage
- Kofman, F. (2001) “Metamanagement”. Editorial Gránica. Barcelona
- Koldstad, I. (2007) “Why firms should not always maximize profits” Journal of Business Ethics, vol. 76, pp. 137-145
- Kotter, J.P. y Heskett, J.L. (1995) “Cultura de empresa y rentabilidad”. Ediciones Díaz de Santos. Madrid.
- López, M.V., García, A. y Rodríguez, L. (2007) “Sustainable development and corporate performance: “A study based on the Dow Jones Sustainability Index”. Journal of Business Ethics, vol. 75, pp. 285-300
- O’Reilly, C. (1989) “Corporations, culture, and commitment: Motivation and social control in organizations” California Management Review, vol. 31 (4), 925
- Olcese, A. (2007) “Introducción” en La Responsabilidad Social de la Empresa (RSE). RACEF. Madrid.
- Ortega Parra, A. (2006). “La Antigua Roma: Valores para el éxito empresarial”. Pearson. Madrid.
- Pérez López, J.A. (2002) “Fundamentos de la dirección de empresas”. Ediciones Rialp, S.A. Madrid.



- Rose, J. M. (2007) “Corporate Directors and Social Responsibility: Ethics versus shareholder value”. Journal of Business Ethics, vol. 73, pp. 319331.
- Schein, E.H. (1992) “Organizational culture and Leadership”. Jossey-Bass Publishers, San Francisco.
- Schein, E.H. (1996) “El liderazgo y la cultura organizacional”, en Hesselbein, Goldsmith y Beckhard “El líder del futuro”. Ediciones Deusto. Barcelona.
- Simons, T. (2002) “Behavioral integrity: The perceived alignment between managers’ words and deeds as a research focus” Organization Science, vol. 13 (1), 18-35

## 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, 28108 Alcobendas, Madrid.

## 9.- CONTENIDO DETALLADO DE LA ASIGNATURA

**Asignatura: Cultura Corporativa y Valores**

**Trimestre: 1º Créditos ECTS: 1**

- Cultura corporativa. Tipos de valores
- Ejemplos de visión/misión. Ejemplos de valores
- Proceso de concreción de valores. Vicisitudes que nos llevan a conseguir valores esenciales
- Ética y Empresa. Nueva responsabilidad de las organizaciones
- Valores de la empresa en su relación con los accionistas, clientes, empleados y con la sociedad