

UNIVERSIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES
EDUCACIÓN CONTINUA
CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL

DOCENTE: Carlo Chang Paricela.

HORARIO DEL CURSO: Lunes y Jueves de 7:00 pm a 10:00 pm.

DESCRIPCIÓN DEL CURSO

En un ambiente competitivo y de cambios mediados por la tecnología y las variables sociales actuales, las organizaciones buscan adaptarse, sobrevivir y prosperar, desarrollando estrategias que permitan alcanzar sus objetivos y su propósito para la sociedad. En este proceso, es indispensable alinear los comportamientos de las personas para que ocurra el verdadero cambio sostenible. En este curso exploraremos la naturaleza de los negocios y de la estrategia corporativa, el rol de la gestión humana frente a los retos de cambio cultural, las herramientas que cada subproceso de recursos humanos nos brinda, y la gestión de clima laboral como palanca de compromiso por excelencia. Lo que pretende producir este curso en tu desarrollo profesional, es incentivar tu capacidad crítica para plantear soluciones que fortalezcan la cultura desde cualquier actividad, puesto o función que se tenga en la organización y prepararte como facilitador para trabajar con las personas hacia ese cambio.

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE DEL CURSO

Al final de este curso, los estudiantes habrán adquirido las habilidades y el conocimiento para:

1. Comprender la estrategia organizacional, para lograr los ajustes y adaptaciones necesarios en los procesos de gestión humana para lograr aportar valor a la gestión.
2. Reconocer como la cultura corporativa logra soportar la estrategia de la organización y permite la consecución de los objetivos de negocio.
3. Diseñar un plan de cambio y gestión cultural, que logre paso a paso, generar una concientización y un fortalecimiento de los principios fundamentales de las organizaciones para lograr una cultura sólida de trabajo.
4. Identificar los factores y variables a tomar en cuenta para modelar la cultura organizacional y lograr la transformación de la organización.
5. Comprender el concepto de clima organizacional y su potencial para alinear todos los procesos de gestión humana hacia la generación de una cultura única.
6. Entender el proceso de gestión de clima organizacional, desde la planificación, hasta la mejora continua, revisando cada una de sus etapas, herramientas y consideraciones.
7. Incrementar el repertorio de buenas prácticas en materia de clima organizacional, generando el criterio suficiente para adaptar cualquier necesidad de la organización y sus colaboradores.
8. Revisar los mejores estándares del mercado en gestión de clima organizacional y la competitividad de las empresas frente a este proceso.
9. Desarrollar las competencias necesarias para afrontar procesos de cambio organizacional, ya sea como parte del equipo de trabajo, como líder de una organización, o como gestor de personas.

TEMARIO:

1. El entorno de los negocios y la estrategia corporativa
 - Ciclo de vida de la empresa
 - ¿Qué es la estrategia?
 - Conceptos de sobrevivir y prosperar
 - Competitividad y Productividad
 - Fuentes de generación de valor
2. La gestión humana frente a los retos de cambio de la organización.
 - Roles de la gestión de personas
 - Subprocesos de gestión humana y adaptación estratégica
3. Cultura Organizacional, definiciones alcances y actualidad.
 - Evolución de la cultura de trabajo
 - Valores y principios organizacionales
 - Diseño de organizaciones de Valor
 - Mejora continua y Autodesarrollo
 - Capacidad de Aprendizaje e Inspiración
 - Equipos de alto rendimiento
4. Modelamiento de la cultura frente a los principios guía de las organizaciones.
 - Modelo de cambio organizacional (cultura)
 - Gestión adaptativa
 - **Taller en clase 1 (Plan de Cambio y Cultura)**
5. Aplicación de cada subproceso de gestión humana a la cultura según la estructura organizacional (Matricial, Funcional, Business Partner, Áreas Especialistas)
 - Funciones y Palancas de la gestión humana
 - Estructuras de procesos de recursos humanos (hard y soft)
 - Alineamiento y roles de gestores de recursos humanos.
6. La gestión del clima laboral como ciclo continuo de mejora.
 - ¿Qué es el clima laboral?
 - ¿Por qué es importante medir el clima laboral?
 - Favorabilidad del clima laboral
 - Modelo de clima organizacional
 - Roles principales en la gestión del clima laboral
 - Estilos de liderazgo
7. Herramientas de clima laboral: segmentación, instrumentos, planes de acción, trabajo con grupos de interés, indicadores, aplicaciones con tecnología.
 - Buenas prácticas organizacionales
 - Recomendaciones y ajuste del proceso de clima organizacional
 - **Taller en clase 2 (Plan de Clima Laboral)**
8. Perfil de competencias para liderar el cambio cultural y generar compromiso.
 - ¿Cómo aportan las competencias a la gestión cultural?
 - ¿Qué es una competencia?
 - Alineamiento de competencias a la cultura
 - Modelo de competencias

MATERIALES DEL CURSO

- Dos talleres prácticos en clase.

LECTURAS RECOMENDADAS

- Adizes, I. (1994) . *Descripción de los ciclos de vida de las organizaciones : organizaciones que envejecen. En Ciclos de vida de la organización : cómo y por qué crecen y mueren las organizaciones y qué hacer al respecto* (pp.67-93)(385p.). Madrid : Díaz de Santos. (C27140)
- Bruce, A y J. Pepitone (2002). *Tenga a su equipo motivado*. España: Mc Graw Hill
- Bacal, R. (2002). *Consiga el máximo rendimiento de su equipo*. España: Mc Graw Hill.
- Collis, D. y Rukstad, M. (abril,2008). *¿Puede usted decir cuál es su estrategia?*. Harvard Business Review América Latina, 86 (4) pp. [110-119]. (AR19763)
- Hay Group Insight (2014). *Uso estratégico des estudios de clima organizacional. Lo que toda empresa se pregunta*. Recuperado en Hay Group América Latina.
- Schein, E.H. (2004). *Cultura y Liderazgo*, San Francisco (CA), USA: John Wiley & Sons, Inc.

METODOLOGÍA DEL CURSO

El curso se compone de la revisión de conceptos y teoría que luego serán contrastados con la realidad a través talleres prácticos y trabajos en clase. Como parte de la metodología del curso se trabajará con el aprendizaje colaborativo, donde el docente desempeñará un rol de facilitador para la construcción del conocimiento, teniendo en cuenta la experiencia y el know- how de los participantes del curso y las buenas prácticas de cada empresa y experiencia.

Se ha considerado establecer un esquema metodológico que tendrá en cuenta lo siguiente:

1. **Exposición y debate:** Los conceptos son explicados por el docente quien además traerá a clase ejemplos y casos reales para contextualizar la explicación. Los participantes tendrán un rol activo al intervenir con sus comentarios y análisis sobre los casos presentados, propiciándose de esa manera un debate académico que permitirá un entendimiento amplio de los temas abordados.
2. **Práctica y retroalimentación (talleres):** Los participantes son motivados a debatir, analizar y comentar los casos presentados por el docente, así como los ejercicios preparados para las sesiones. De esta forma, ponen en práctica la teoría y se ejercitan en la toma de decisiones sobre casos reales. Esta interacción permite la retroalimentación constante de sus desempeños.

CALIFICACIÓN

Se utilizará para el curso el siguiente sistema de calificación de 20 puntos.

	Porcentaje de Nota Final	Puntos
Participación en clase	10%	2
Taller en clase 1	25%	5
Taller en clase 2	25%	5
Trabajo Final	40%	8
Total	100%	20

ASISTENCIA

Se espera que los estudiantes asistan a todas las sesiones de clase. Las discusiones son una parte integral de la experiencia de aprendizaje del curso. La frecuencia y la calidad de su participación y contribución en estas discusiones tendrán una relación directa y significativa con los beneficios a corto y largo plazo del curso. Se debe avisar al profesor con anticipación si el alumno no puede asistir a clase.

PARTICIPACIÓN Y PREPARACIÓN PARA LAS CLASES

La participación en clase es una parte importante de la experiencia de aprendizaje en este curso, ya que la riqueza de la experiencia de aprendizaje dependerá en gran medida del grado de preparación de todos los estudiantes antes de cada sesión de clase. Además, un curso que incorpora el uso frecuente de análisis de casos para ilustrar la aplicación práctica de conceptos y prácticas, requiere que el alumno prepare los casos de manera diligente y exhaustiva, y ofrezca activamente los resultados de los análisis y conclusiones derivados, así como recomendaciones durante cada sesión de clase.

Con respecto a los análisis de casos, los estudiantes deben preparar y compartir con diligencia el resultado de sus análisis con la clase. Los estudiantes ofrecerán sus opiniones en entornos de grupo muchas veces en sus carreras; por lo tanto, la participación en clase sirve para preparar a los estudiantes para esta experiencia de negocios.

ASIGNACIONES DE CASOS

Se asignará dos casos a cada estudiante durante la duración del curso. El desarrollo de los casos equivale al 20 por ciento cada uno que sumarán al promedio final.

TRABAJO FINAL

El trabajo final se presentará el 28 de noviembre y representa el 40 por ciento de la calificación final. Los detalles sobre el contenido y el formato del trabajo final se tratarán en clase.