

## FICHA TÉCNICA DE LA ASIGNATURA

Datos de la asignatura	
Nombre	Responsabilidad social y cultura de la empresa
Titulación	Máster Universitario en Recursos Humanos
Curso	Primero
Semestre	Primero
Créditos ECTS	4
Carácter	Obligatoria
Departamento	ICADE Business School
Área	Gestión de Empresa

Datos del profesorado	
Profesor	
Nombre	Sonia Jdraque Cabanillas, Pedro Cesar Martínez Morán, Eduardo Gismera José Luis Martín
Departamento	ICADE Business School
e-mail	<a href="mailto:soniajad@hotmail.com">soniajad@hotmail.com</a> <a href="mailto:pedro.martinezmoran@gmail.com">pedro.martinezmoran@gmail.com</a> <a href="mailto:jsls2000@outlook.com">jsls2000@outlook.com</a> <a href="mailto:egismera@icade.comillas.edu">egismera@icade.comillas.edu</a>
Horario de Tutorías	Disponibilidad continua vía mail

## DATOS ESPECÍFICOS DE LA ASIGNATURA

Contextualización de la asignatura	
Aportación al perfil profesional de la titulación	
<p>En un entorno socioeconómico dinámico y cambiante como el actual, las decisiones tomadas en el seno de las empresas afectan, directa e indirectamente, a un conjunto amplio de personas que valoran la actuación empresarial desde una múltiple perspectiva. Más allá del propio mercado, la sociedad sustenta y legitima la existencia de la empresa a partir del modo en que se satisfagan sus preocupaciones económicas, sociales y medioambientales. Conocer y saber dar respuesta a estas expectativas resulta imprescindible para los profesionales llamados a dirigir las empresas del siglo XXI especialmente desde las áreas en las que se gestionan personas.</p> <p>En preciso cuestionarse el papel de la empresa en la sociedad actual, con sus características específicas, entender los fundamentos éticos que rigen la conducta empresarial y profundizar en planteamientos teóricos y prácticos que permitan la puesta en marcha de planes de actuación y</p>	

políticas alineados con la estrategia empresarial. Todo ello, dentro del marco de lo que significa ser una empresa socialmente responsable.

Para un profesional de los Recursos Humanos es indispensable tener una fina sensibilidad hacia aquellos aspectos menos tangibles de la organización, que por su importancia necesitan de un mayor esfuerzo comprensivo.

Son esos elementos entre otros: las costumbres, los valores imperantes, las actitudes de las personas, las creencias, que junto con que la forma en que las personas aplican las normas, reglamentos, constituyen junto con más ideas, lo que supone la cultura de esa organización.

Ese modo de hacer y pensar, ese manera particular de relacionarse entre todos manifiesta y define una determinada manera de operar y actuar por parte de esa empresa.

La cultura nos ayuda a describir y entender a una organización; nos permite interpretar, que no evaluar los componentes fundamentales de la empresa; nos facilita información sobre el modo en que se sustentan las relaciones interpersonales, nos llama la atención sobre posibles focos de conflicto y también nos permite sincronizar los deseos y los objetivos de todos y cada uno de sus integrantes.

El concepto cultural deviene prioritario para entender el funcionamiento de las organizaciones, sujetas a los irremediables cambios que en su entorno se suceden.

Debemos aspirar a estudiar, analizar los impactos de los cambios legislativos, demográficos, económicos que sufre la empresa y de qué modo ella reacciona; también se debe conocer como la empresa influye en su más inmediato entorno y qué tipo de empresa es.

Todo candidato a formar parte de la dirección de una compañía debe conocer las variables básicas que hacen que una empresa sea rentable a largo plazo y, en ese marco, debe entender las decisiones de la Dirección General para poder alinear sus propias decisiones en la estrategia general de la empresa.

Lo anterior es especialmente interesante para la Dirección de Recursos Humanos que puede aportar una visión multidepartamental a la Dirección General que les es más difícil a otros actores.

## **BLOQUES TEMÁTICOS Y CONTENIDOS**

<b>Contenidos – Bloques Temáticos</b>	
<b>BLOQUE 1: Estrategia de Empresas</b>	
El sector y la rentabilidad:	
La rentabilidad potencial: Las fuerzas competitivas	
Dinámica competitiva	
La ventaja competitiva	
Ventaja en costes, diferenciación y enfoque	
La sostenibilidad de la ventaja	
La configuración de la empresa	
Integración vertical	
Diversificación	
Ámbito geográfico	

<b>BLOQUE 2: La Responsabilidad Social y la Ética de los negocios</b>
Fundamentos éticos de la Responsabilidad Social de la Empresa
Ética Empresarial La empresa y su entorno: el rol de la empresa en la sociedad y el contexto en que opera Hacia un paradigma de empresa: multistakeholder La RSE
La gestión de los RRHH en la empresa desde un enfoque ético y un compromiso responsable
Dilemas en la gestión de las personas: Identificación y resolución Marco de razonamiento ético en la toma de decisiones
El estado de la cuestión: implantación de las prácticas de RSE
Implantación: metodología y herramientas. Códigos éticos y Planes de Gestión Ética. El enfoque estratégico de la RSE Iniciativas de impulso Buenas prácticas
<b>BLOQUE 3: Cultura empresarial y clima laboral</b>
Concepto y definición de cultura
Tipos de Cultura Relaciones Tipos de Cultura-Herramientas Recursos Humanos
Fórmulas de relación Entorno-Organización
Sistemas Cerrados Sistemas Mixtos Sistemas Abiertos
Indicadores de Cultura
Identidad de la organización
Valores Principios
Cultura Nacional vs. Cultura Multinacional
La Gestión del Cambio Cultural
Un modelo de Cultura. La Cultura de la Conciliación.
Concepto y definición de Clima Laboral
Elementos determinantes y dimensiones del clima
Medición del clima
Instrumentos Objeciones a las encuestas de clima Pasos para llevar a cabo un estudio de clima laboral
Clima e impacto en la satisfacción laboral
Teorías de la motivación Ejemplos Encuesta Great Place to Work

<b>Competencias – Objetivos</b>
<b>Competencias Genéricas del título-curso</b>
A1. Establecer metas, distinguir los recursos necesarios, planificar las actividades requeridas y evaluar el propio progreso y desempeño. Resultados: <ul style="list-style-type: none"> <li>RA1.1 Ser capaz de marcarse objetivos específicos, determinando el intervalo temporal previsto para su consecución.</li> <li>RA1.2 Poder identificar los recursos necesarios para conseguir sus metas.</li> <li>RA1.3 Ser capaz de planificar adecuadamente los pasos o fases a seguir para llegar a sus objetivos y poner los medios que sean precisos para conseguirlos.</li> </ul>
A2. Buscar y cotejar las fuentes de información más adecuadas en cada caso.

- A3 Preparar informes orales y escritos, así como elaborar presentaciones audiovisuales de impacto  
RA33 Ser capaz de organizar las ideas que se desea exponer, ya sea de manera oral o escrita, siguiendo una estructura lógica y ordenada
- A4. A4.** Ser capaz de cooperar con otras personas y trabajar en equipo para el bien común, siendo a la vez capaz de liderar y conducir grupos cuando la situación lo requiera. Resultados:
- RA4.1** Aprender a aceptar los puntos de vista de otras personas y modificar las propias ideas y convicciones cuando las alternativas propuestas por otros sean más adecuadas a la situación.
- RA4.2** Desarrollar la capacidad de establecer los objetivos de un equipo de trabajo y motivar a los integrantes para su consecución.
- A8.** Reconocer los aspectos éticos de toda actuación empresarial, y alinear la estrategia empresarial con la Triple Cuenta de Resultados de la Responsabilidad Social de la Empresa. socialmente responsable.
- RA8.** Conocer el papel de la Responsabilidad Social Corporativa y la Ética en los negocios.
- RA8.** Ser capaz de analizar e interpretar la Triple Cuenta de Resultados de una organización socialmente responsable.
- A9.** Fomentar la comunicación y el diálogo
- A10.** Desarrollar la capacidad de pensar y actuar de manera creativa, buscando nuevas formas de hacer las cosas. Resultados:
- RA10.1** Tener la capacidad de identificar y plantear un problema de manera divergente.
- RA10.2** Ser capaz de solucionar los problemas o enfrentarse a situaciones cotidianas o novedosas desde perspectivas diferentes a las habituales.
- RA10.3** Generar ideas originales y útiles.

### Competencias Específicas del área-asignatura

- B1.** Ser capaz de analizar la realidad empresarial como un todo indivisible, complejo e interrelacionado.
- RB1.** Manejar con soltura y conocimiento el vocabulario empresarial básico actual.
- RB1.** Manejar con precisión la terminología jurídica básica dentro del área laboral.
- RB1.** Entender las consecuencias económico-financieras de las decisiones operativas y saber utilizar estos criterios en los procesos de toma de decisiones.
- RB1.** Poseer un esquema completo y organizado para la integración de la política de Recursos Humanos dentro de una realidad denominada empresa.
- B2.** Conocer qué es la gestión estratégica empresarial y tener la capacidad para analizar, diseñar y mejorar su aplicación.
- RB2.** Conocer las técnicas de análisis estratégico que son más habituales en la actualidad.
- RB2.** Conocer la importancia de una serie de factores, intrínsecos y extrínsecos, en el desarrollo e implantación de una determinada estrategia.
- RB2.** Conocer la implantación práctica del Cuadro de Mando Integral en las Organizaciones, siendo capaz de definir los indicadores de rendimiento más adecuados en cada caso.
- B4.** Conocer las características actuales de los recursos humanos en las organizaciones, siendo capaz de analizar la dimensión humana en el marco de la actividad empresarial.
- RB4.** Sensibilizarse acerca de la importancia que el trabajo tiene en la vida y bienestar de las personas.
- RB4.** Darse cuenta de que las empresas son grupos de personas que interactúan continuamente y que tienen necesidades, motivaciones y objetivos diferentes y cambiantes.
- RB4.** Tener en cuenta las múltiples consecuencias sobre las personas, ya sean de la propia compañía o externas a ella, que tienen las decisiones que se toman en las organizaciones.

<p><b>B14.</b> Conocer la influencia de la cultura y el clima organizacional sobre el rendimiento y el bienestar de los trabajadores.</p> <p><b>RB14.</b> Ser capaz de analizar el clima y la cultura organizacional.</p> <p><b>RB14.</b> Desarrollar la capacidad de intervención sobre las distintas dimensiones del clima y la cultura organizacional.</p> <p><b>RB14.</b> Reconocer las buenas prácticas de las organizaciones en cuanto al respeto a la igualdad de los trabajadores, la conciliación con la vida familiar, y la sensibilización con las políticas de diversidad.</p> <p><b>B16.</b> Conocer la importancia de realizar de manera continuada diferentes estudios en el seno de la organización para recoger toda la información posible acerca de las personas que en ella trabajan y poder tomar decisiones basadas en datos reales.</p> <p><b>RB16-RB27.</b> Saber seleccionar e implementar un diseño de investigación para el análisis de la realidad organizativa y de los recursos humanos, ya sea mediante análisis cuantitativo o cualitativo.</p> <p><b>RB16-RB27.</b> Ser capaz de intervenir en la organización a partir de la información proporcionada por las distintas investigaciones realizadas en el seno de la misma.</p>
---

## METODOLOGÍA DOCENTE

### Aspectos metodológicos generales de la asignatura

#### Metodología Presencial: Actividades

La asignatura se desarrollara a partir del análisis de casos prácticos mediante un método inductivo se desarrollarán los conceptos generales a partir de los casos concretos.

Exposición e introducción de los principales contenidos mediante explicaciones orales y apoyo de transparencias y gráficos y esquemas en pizarra

Lectura de artículos relacionados con los contenidos de la asignatura y análisis de preguntas relacionadas con los mismos para su posterior explotación en clase.

Debates abiertos

Realización de una presentación breve en grupo sobre un tema concreto de la asignatura

#### Metodología No presencial: Actividades

Lectura de artículos relacionados con los contenidos de la asignatura y análisis de preguntas relacionadas con los mismos para su posterior explotación en clase.

Trabajos cooperativos.

## EVALUACIÓN Y CRITERIOS DE CALIFICACIÓN

Actividades de evaluación	CRITERIOS	PESO
<p>La materia pretende transmitir conceptos sólidos que permanezcan arraigados en el alumno. Los conceptos analizados a lo largo del programa están totalmente concatenados por lo que la continuidad en el estudio es esencial.</p> <p>Al ser el método inductivo es importante la participación de los alumnos en la resolución de los casos en clase así como sus preguntas y aportaciones, en las que se podrá ver su evolución y la</p>		

incorporación progresiva de conceptos.		
Participación en clase	Cuando hablamos de participación es claro que se cuentan las positivas y las negativas y que la calidad de la participación es tan importante como la cantidad.	30%
Valoración de los trabajos presentados, individuales y de grupo		30%
Examen	Al final del programa se realizará un examen escrito en el que se pondrá a prueba la solidez de los conceptos adquiridos.  Superar el examen es condición necesaria para aprobar la asignatura.	40%

<b>RESUMEN HORAS DE TRABAJO DEL ALUMNO</b>			
<b>HORAS PRESENCIALES</b>			
Clases teóricas	Clases prácticas	Actividades académicamente dirigidas	Evaluación
10	15	20	5
<b>HORAS NO PRESENCIALES</b>			
Trabajo autónomo sobre contenidos teóricos	Trabajo autónomo sobre contenidos prácticos	Realización de trabajos colaborativos	Estudio
10	10	20	20
<b>CRÉDITOS ECTS:</b>			<b>3</b>

## BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS

### Bibliografía Básica

#### Responsabilidad Social y Ética en los Negocios

ARGANDOÑA, Antonio : "La ética en los negocios". *Occasional Paper*. Cátedra "La Caixa" de RSC y Gobierno Corporativo, OP nº 08/10, 2008

BAJO SANJUÁN, Anna: "Breve manual sobre RSE", 2011.

CAMACHO, Ildelfonso; FERNÁNDEZ, José L.; GONZÁLEZ, Raúl y MIRALLES, Josep: *Ética y Responsabilidad Empresarial*, Desclée de Brower, Bilbao, 2013.

COHEN, Elaine: *CSR for HR*, Greenleaf Publishing, Sheffield, UK, 2010.

FRANCÉS, Pedro: *Ética de los negocios. Innovación y responsabilidad*. Desclée, 2004.

FREEMAN, Edward R.: "La teoría del stakeholder en la empresa moderna", 1984.

FRIEDMAN, Milton: "La responsabilidad social de la empresa consiste en incrementar sus beneficios", 1970

GARCÍA LEAL, Carmen: *RRHH y la responsabilidad social corporativa*, McGraw Hill, 2012.

MONTSERRAT, "La Cultura en las Organizaciones tradicionales ¿Obstáculo para la Responsabilidad Social Empresarial?". En Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. Nº 4. Universidad de Carabobo. Valencia – Venezuela, pp 349-371, 2008.

The MBA Oath: <http://www.mbaoath.com/> (visto en septiembre 2014)

#### Estrategia

GRANT, R.M. (2.004) *Dirección Estratégica : conceptos, técnicas y aplicaciones*. Civitas Ediciones. Madrid.

JARILLO, J. C. (2.002) *La Lógica Estratégica*- Ed. Deusto. Barcelona

MINTZBERG, H. et al. (1.999) *El Proceso Estratégico*. Ed. Prentice Hall. Madrid.

PORTER, Michael E. (1.999). *Ser Competitivo. Nuevas aportaciones y conclusiones*. Deusto. Barcelona.

PORTER, Michael E. (2.005). *Estrategia y Ventaja Competitiva*. Deusto. Barcelona.

PORTER, Michael: "Strategy and Society. The link between competitive advantage and CSR". *Harvard Business Review*, 2007.

#### Cultura empresarial

Adizes, I. Ciclos de vida de la organización. Ed. DIAZ DE SANTOS, 1.994

García Echevarría, S. y Val Núñez. Cultura corporativa y competitividad de la empresa española. ED. DIAZ DE SANTOS, 1.993

Garmendia, J.A. Tres culturas. Organización y recursos humanos. ESIC EDITORIAL, 1.994

Goffee, R. y Jones, G. El carácter organizacional: cómo la cultura corporativa puede crear o destruir negocios. ED. GRANICA, 2.001

Lessem, R. Gestión de la cultura corporativa. Ed. DIAZ DE SANTOS, 1.992

Gan, Federico. Manual de programas de desarrollo de recursos humanos. Ed. APOSTROFE

Gasalla, J.M. La nueva dirección de personas, Ed. PIRAMIDE, 1993

Mateos, Petra Dirección y objetivos de la empresa actual, Ed. Centro de Estudios Ramón Areces, S.A., Madrid, 2001.

Mayntz, Renate Sociología de la Organización, Ed. Alianza Universidad, México, 1989.

#### **Clima laboral**

Milton Moskowitz, "Cultural practices of the '100 Best Companies to work for' , Great Place to Work Institute, 2004

José A. Garmenoia , "Desarrollo de la organización y cultura de empresa", Ed. ESIC, Madrid, 1990.

Petra Mateos, "Dirección y objetivos de la empresa actual", Ed. Centro de Estudios Ramón Areces, S.A., Madrid, 2001.

Sánchez, Carlos. Valores generacionales: ¿Cambio o pérdida?. Revista AEDIPE, nº 10 Mayo 2006.

José Manuel Rodríguez Carrasco y Santiago Garrio Buv, "Fundamentos de dirección estratégica: lecturas." Ed. Pirámide, Madrid, 1998.

Gasalla, J.M. La nueva dirección de personas, La dirección por confianza. 10ª edición, Ed. PIRAMIDE, 2009 "Las organizaciones: comportamiento, estructura y procesos", Gibson, Ivancevich y Donnely, Ed. Irwin, Madrid, 1996.

J. Francisco Morales y Carmen Huici, "Psicología Social", Ed. Mc Graw Hill, Madrid, 2002.

Renate Mayntz, "Sociología de la Organización", Ed. Alianza Universidad, México, 1989. Desarrollo del talento. Biblioteca AEDIPE, 2009

Krieger, Mario- Sociología de las organizaciones- Prentice Hall, Pearson Educación , 2001