

**FICHA TÉCNICA DE LA ASIGNATURA**

<b>Datos de la asignatura</b>	
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

<b>Datos del profesorado</b>	
<b>Profesor</b>	
Nombre	Sonia Jadraque Cabanillas, Pedro Cesar Martínez Morán, Eduardo Gismera Tierno Jose Luis Martín Martín
Departamento	ICADE Business School
CV de los profesores	<a href="http://web.upcomillas.es/profesor/sjadraque">http://web.upcomillas.es/profesor/sjadraque</a> <a href="http://web.upcomillas.es/profesor/pmartinez">http://web.upcomillas.es/profesor/pmartinez</a> <a href="http://web.upcomillas.es/profesor/egismera">http://web.upcomillas.es/profesor/egismera</a> <a href="http://web.upcomillas.es/profesor/jlmmartin">http://web.upcomillas.es/profesor/jlmmartin</a>
e-mail	<a href="mailto:soniajad@hotmail.com">soniajad@hotmail.com</a> <a href="mailto:pmartinez@comillas.edu">pmartinez@comillas.edu</a> <a href="mailto:egismera@comillas.edu">egismera@comillas.edu</a> <a href="mailto:jls2000@outlook.com">jls2000@outlook.com</a>
Horario de Tutorías	Disponibilidad continua vía mail

**DATOS ESPECÍFICOS DE LA ASIGNATURA**

<b>Contextualización de la asignatura</b>	
<b>Aportación al perfil profesional de la titulación</b>	
<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><b>Responsabilidad Social y Ética en los Negocios.</b> Es 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 políticas alineados con la estrategia empresarial. Todo</p>	

ello, dentro del marco de lo que significa ser una empresa socialmente responsable.

**Cultura empresarial y clima laboral:** 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, esa 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.

**Estrategia de empresa:** 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: 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
Compromiso y <i>engagement</i>
Compromiso y <i>engagement</i> : conceptos y valoración Ejemplos.
<b>BLOQUE 3: La Responsabilidad Social y la Ética de los negocios</b>
<b>Tema 1: ANÁLISIS DEL ENTORNO SOCIOECONÓMICO PARA LAS EMPRESAS DEL SIGLO XXI</b>
1.1 Descripción del entorno ¿presente? 1.2 La empresa como sistema abierto. Interacción con el entorno.
<b>Tema 2: FUNDAMENTOS DE LA ÉTICA EMPRESARIAL</b>
2.1 Definición de Ética [Empresarial]. 2.2 Niveles de análisis; enfoques distintos para una única ética. 2.3 Preocupaciones actuales entorno a la Ética Empresarial 2.4 Programas de Gestión Ética en las organizaciones: ¿utilidad?
<b>Tema 3: LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA</b>
3.1 Análisis del concepto RSE: del enfoque multi-stakeholder a la integración estratégica
<b>Tema 4: SENSIBILIDAD ORGANIZATIVA HACIA LAS BUENAS PRÁCTICAS</b>
4.1 Motivaciones de las organizaciones hacia la RSE 4.2 Análisis de costes y beneficios 4.3 Instituciones de impulso, promoción e investigación de la RSE
<b>Tema 5: IMPLANTACIÓN DE LA RSE</b>
5.1 Grados de desarrollo de la RSE en las organizaciones 5.2 Alineación estratégica: de la estrategia a la acción 5.3 Políticas desarrolladas hacia las inquietudes de los stakeholders

## Competencias – Objetivos

### Competencias Genéricas del título-curso

- A1.** Establecer metas, distinguir los recursos necesarios, planificar las actividades requeridas y evaluar el propio progreso y desempeño. Resultados:
- 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
- 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:
- 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.
- 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.

### Competencias Específicas del área-asignatura

**B1.** Ser capaz de analizar la realidad empresarial como un todo indivisible, complejo e interrelacionado.

**B2.** Conocer qué es la gestión estratégica empresarial y tener la capacidad para analizar, diseñar y mejorar su aplicación.

**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.

**B14.** Conocer la influencia de la cultura y el clima organizacional sobre el rendimiento y el bienestar de los trabajadores.

**B16.** 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.

**B27.** Saber elegir proyectos a acometer y ser capaz de desarrollarlos de manera profesional.

## METODOLOGÍA DOCENTE

### Aspectos metodológicos generales de la asignatura

#### Metodología Presencial: Actividades

La asignatura se desarrollará 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
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. 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 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	Se harán presentaciones en público sobre ejemplos relevantes, se discutirán casos. Es necesaria la participación de TODOS los miembros del equipo en la presentación	30%
Examen	Al final de cada bloque de la asignatura se realizará un examen escrito o prueba final en el que se pondrá a prueba la solidez de los conceptos adquiridos. Es imprescindible haber aprobado el examen o prueba	40%

	<p>final de la asignatura y de cada bloque o apartado para que entren en consideración el resto de pruebas. Para aprobar la asignatura y sus bloques o apartados, se deberán superar los exámenes y pruebas finales de cada apartado de la asignatura, en el caso de existir varios exámenes en un mismo apartado de una asignatura, la media ponderada de los ellos debe ser superior a 4,90 como condición necesaria para aprobar la asignatura.</p>	
--	--	--

El detalle de la evaluación de cada uno de los desarrollos específicos o bloques se encontrará en la planificación que entrega cada profesor.

Notas a los criterios de evaluación:

1. Todos los alumnos deben cumplir con un mínimo del 75% de asistencia en el conjunto de la asignatura y en cada uno de sus bloques o apartados para aprobar la asignatura y sus bloques o apartados.
2. Para que los ejercicios sean tenidos en cuenta han de ser entregados en el plazo y formato previsto.
3. Si al combinar los criterios la calificación final fuera igual o superior 5, pero no hubiera superado la calificación mínima de los exámenes o pruebas finales, se reducirá la calificación final a un máximo de 4,0 puntos.
4. En el caso de que el alumno no obtenga una calificación de 5,0 o superior en el conjunto de la asignatura o en alguno de sus bloques o apartados tras la aplicación de los criterios del sistema de evaluación, el alumno podrá realizar un examen extraordinario, en cuyo caso la calificación final de la asignatura, o del apartado del que se examine, no podrá superar el 6,0.

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

##### BÁSICAS

- Jarillo, J. C. (2002) *La Lógica Estratégica*- Ed. Deusto. Barcelona
- Grant, R.M. (2004) *Dirección Estratégica: conceptos, técnicas y aplicaciones*. Civitas Ediciones. Madrid.

##### COMPLEMENTARIAS

- Boston Consulting Group. (1998) *Ideas sobre Estrategia*. Ediciones Deusto. Barcelona
- Hamel, G. y Prahalad, C.K. (1999) *Compitiendo por el futuro*. Ed. Ariel. Barcelona
- Johnson, G. y Scholes, K. (2007) *Dirección Estratégica* – Prentice Hall. Madrid
- Mintzberg, H. et al. (1999) *El Proceso Estratégico*. Ed. Prentice Hall. Madrid.
- Porter, Michael E. (1999). *Ser Competitivo. Nuevas aportaciones y conclusiones*. Deusto. Barcelona.
- Porter, Michael E. (2005). *Estrategia y Ventaja Competitiva*. Deusto. Barcelona. GRANT,

#### Cultura Empresarial

- Adizes, I. *Ciclos de vida de la organización*. Ed. DIAZ DE SANTOS, 1994
- García Echevarría, S. y Val Núñez. *Cultura corporativa y competitividad de la empresa española*. ED. DIAZ DE SANTOS, 1993
- Garmendia, J.A. *Tres culturas. Organización y recursos humanos*. ESIC EDITORIAL, 1994
- Goffee, R. y Jones, G. *El carácter organizacional: cómo la cultura corporativa puede crear o destruir negocios*. ED. GRANICA, 2001
- Lessem, R. *Gestión de la cultura corporativa*. Ed. DIAZ DE SANTOS, 1992
- 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