

FICHA TÉCNICA DE LA ASIGNATURA

Datos de la asignatura	
Créditos ECTS	3 ects. Obligatoria. (T3)
TÍTULACIÓN	Máster Universitario en Gestión de Talento / Master in Talent Management por la Universidad Pontificia Comillas
Responsable	Simon L. Dolan; Pedro César Martínez
Nombre	Cultura Organizativa y Gestión del Cambio
Correo	s.dolan@advantere.org ; p.martinez@advantere.org

OBJETIVOS Y CONTENIDOS

OBJETIVOS

Competencias Generales

CG2 - Utilizar el pensamiento crítico para la toma de decisiones y la resolución de problemas en los procesos de gestión de talento

-RA2 - Interpretar, analizar, sintetizar y evaluar las ideas, y hacerlo desde un punto de vista crítico.

CG5 - Compromiso ético en la aplicación de valores morales universales y de la organización frente a dilemas éticos y de responsabilidad social corporativa en la gestión de los Recursos Humanos.

-RA5 - Capacidad para tomar decisiones y orientar las acciones de los demás en torno al bien común, inculcar valores, organizar recursos y abordar dilemas éticos en la gestión de talento desde diferentes perspectivas e implementando soluciones sostenibles.

CG6 - Ser capaz de analizar y tomar decisiones en materia de gestión de talento, a partir de la conjugación de una perspectiva y orientación global que permita adecuarse a los mercados globales y otra, más local, adaptada a la idiosincrasia de cada país, respetando en todos los casos los aspectos económicos, normativos, sociales y culturales vigentes.

-RA6 - Capacidad para analizar problemas actuales, en entorno local y global, tomando en consideración aspectos económicos, culturales y sociales y cuales intervengan en la gestión de talento humano en las organizaciones.

Competencias Específicas

CE10 - Ser capaz de diseñar, medir e implantar una cultura organizacional, y comprender y gestionar los procesos de cambio y la innovación en las organizaciones.

-RA1 - Reconocer las dimensiones de la cultura de una organización y tomar decisiones para ajustarla a la estrategia de la compañía, aplicar métricas y métodos para medir el clima laboral y gestionar sus resultados.

-RA2 - Contextualizar los procesos de cambio e innovación en las organizaciones en un marco real y asumible, diseñar procesos de cambio en una organización, con sus fases, responsabilidades, roles y objetivos

CONTENIDOS

Cultura Organizativa y Gestión del Cambio

1. Que es la cultura empresarial.
2. La cultura organizativa y el compromiso de los empleados.
3. Indicadores culturales.
4. El cambio y la reingeniería cultural.
5. Dimensiones vs. Ejes de la cultura. Valores culturales: individuales, equipos, organizacionales, nacionales y globales. ~~Funciones de la cultura.~~
6. El modelo triaxial de la cultura. ~~Cultura de la conciliación.~~
7. Cultura de la diversidad e integración.
8. Cultura del teletrabajo. Impacto del covid-19 en la cultura organizativa.
9. Trabajo del futuro. Automatización, virtualización y las nuevas formas de la cultura organizativa.
10. La cultura y los nuevos enfoques en la gestión de personas: la importancia de compartir la confianza.
11. Clima Laboral. Novedades en la ~~Elementos del clima.~~ encuestas de clima.

METODOLOGÍA DOCENTE

Aspectos metodológicos generales de la asignatura

Trabajo cooperativo de los alumnos que, en pequeños grupos, deben realizar un proyecto, reciben una tarea, caso o supuesto que requiere compartir la información y los recursos entre los miembros con vistas a alcanzar el objetivo común.

Trabajo individual de los alumnos. Redacción de breves informes sobre temas de la asignatura. Contestación a test y/o ejercicios sobre contenidos de la asignatura.

El aprendizaje por proyectos estimula el aprendizaje inductivo. De la aplicación de los conocimientos a proyectos concretos se construyen las distintas herramientas a aplicar y se inducen posibles respuestas a empresas y sectores.

Exposiciones breves, visionado de videos, búsqueda de información, realización de informes y presentaciones previas e intermedias.

Estudio individual.

Lectura individual de textos de diferente tipo (casos, libros, revistas, artículos, prensa, publicaciones en Internet, informes sobre experiencias prácticas, etc.) relacionados con las materias de estudio.

Trabajo cooperativo de los alumnos que, en parejas o pequeños grupos, reciben una tarea que requiere compartir la información y los recursos entre los miembros con vistas a alcanzar el objetivo común.

ACTIVIDADES FORMATIVAS

Actividades Formativas	Horas	% Presencialidad
Exposición del profesor	3,5	100
Exposición de los alumnos. Debates y dinámicas de grupo	12	100
Ejercicios y resolución de problemas. Elaboración de trabajos aplicados	49	25
Estudio y documentación	18	0
Sesiones tutoriales	2,5	50
Desarrollo de proyectos reales para organizaciones	5	25

EVALUACIÓN Y CRITERIOS DE CALIFICACIÓN

Actividades de evaluación	Peso (%)
Prueba de conocimientos. Oral, escrita de desarrollo, escrita tipo test (incluidos cuestionarios de respuesta corta o larga).	25%
Trabajos aplicados individuales o colectivos que pueden o no ser presentados públicamente.	55%
Participación activa del alumno en el aula.	20%

Calificaciones

Los criterios de evaluación de la asignatura se rigen por la siguiente normativa:

1. Todos los alumnos deben de cumplir con el 100% de asistencia en los días fijados para esta asignatura. Cualquier ausencia deberá ser justificada.
2. La nota final se corresponde a la suma de las actividades de evaluación, criterios de evaluación y peso descritos en el apartado Evaluación y Criterios de Calificación.
3. Se tienen que entregar los trabajos, individuales y en grupo, en el tiempo y la forma prevista por el profesor de la asignatura.
4. Una nota final por debajo de 5 implica la realización de una prueba extraordinaria. La nota final en este examen no podrá ser superior a la mediana de los aprobados en convocatoria ordinaria.

Criterios de evaluación para aplicar a la segunda matrícula

El alumno matriculado en la asignatura por segundo año deberá de cumplir con las tareas individuales y de grupo fijadas por el profesor de la asignatura. Se mantendrán los mismos criterios de evaluación expresados en el apartado Evaluación y Criterios de Calificación.

Para aquellas circunstancias no previstas en esta Guía Docente, se aplicará el Reglamento de Advantere School of Management y el Reglamento general de Comillas.

BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS

Bibliografía Básica

Books

The Secret of Coaching and Leading by Values: How to Ensure Alignment and Proper Realignment, SL Dolan - 2020 – Routledge.

Cross cultural competence: A field guide for developing global leaders and managers
SL Dolan, KM Kawamura - 2015 . Emerald.

Managing by values: A corporate guide to living, being alive, and making a living in the 21st Century , S Dolan, S Garcia, B Richley - 2006 - Palgrave-Mcmillan.

Coaching by Values (2011), iUniverse.

Articles (Academic and Professionals)

Managing by values: The leadership spirituality connection

SL Dolan, Y Altman - People & Strategy, 2012

Managing by values: The leadership spirituality connection

SL Dolan, Y Altman - People & Strategy, 2012 [PDF]

Using the triaxial model of values to build resilience in a COVID-19 VUCA world

A Garti, SL Dolan - The European Business Review, 2021

Understanding and managing chaos in organisations

SL Dolan, S Garcia, A Auerbach - International journal of ..., 2003 - researchgate.net

Value congruence in organizations: Literature review, theoretical perspectives, and future directions Y Bao, SL Dolan, SS Tzafrir - ESADE Business School Research ..., 2012 - papers.ssrn.com

The COVID-19 crisis as an opportunity for introspection: A multi-level reflection on values, needs, trust and leadership in the future SL Dolan, M Raich, A

Garti... - The European Business ..., 2020 -

A triangulation analysis of value congruency in corporate Spain: American dream or Spanish reality?

D Knoppen, SL Dolan, M Diez-Pinol... - The International Journa

Managing by Sustainable Innovational **Values** (MSIV): An Asymmetrical Culture Reengineering Model of **Values** Embedding User Innovators and User Entrepreneurs

J Brillo, KM Kawamura, SL Dolan... - J. Mgmt. & ..., 2015 – HeinOnline

Managing by **values** (MBV): Innovative tools for successful micro behavioural conduct

A Garti, SL Dolan - The European Business Review, 2019 –

Sharing the Culture: Embedding Storytelling and Ethics in the Culture Change Management Process.

SL Dolan, Y Bao - Journal of Management & Change, 2012 –

Values, spirituality and organizational culture

SL Dolan - Developing Leaders, 2015 - researchgate.net

Leadership and **values**: A new framework for the future of work SL Dolan - New directions in the future of work, 2021 - emerald.com

The great transformation in business and society: Reflections on current culture and extrapolation for the future

SL Dolan, M Raich - Cross Cultural Management: an International ..., 2009 – emerald

Values and propensity to adopt new HRM web-based technologies as determinants of HR efficiency and effectiveness: a firm level resource-based analysis

SL Dolan, C Acosta-Flamma - 49674, 2006 - ssoar.info

Leading towards change of ethics and caring: resisting temptation and reaping the benefits, R Eisler, SL Dolan, M Raich - The European Business ..., 2013 – www.globalfutureofwork.com.

Values, **Values** on the wall, Just do business and forget them all: Wells Fargo A

Liran, S DOLAN - European Business Review, 2016 - researchgate.net

The relationship between **value** incongruence and individual and organizational well-being outcomes: an exploratory study among Catalan nurses, ..., R

Vedina, S Moodie, S Dolan - Journal of advanced ..., 2013 - Wiley Online Library

Management by **values**: A theoretical proposal for strategic human resource management in China, Y Zhang, S Dolan, Y Zhou - Chinese Management

Studies, 2009 - emerald.com

Tendencias de cambio en los valores organizacionales: del Pragmatismo al desarrollo y la ética, MG Sarabia, SL Dolan - Boletín de estudios económicos, 2011 - search.proquest.com

Managing by sustainable innovational **values** (MSIV): An asymmetrical culture reengineering model of **values** embedding user innovators and user entrepreneurs
SL Dolan, XF Marín - 2015 - merit.url.edu

The Logic of Two Different Cultures: Control versus Development
SL Dolan, S Garcia, B Richley, SL Dolan... - a Chapter in Managing by Values: A ..., 2006 – Springer

Renew or die: The importance of culture change, A Chapter in: SL Dolan, S Garcia, B Richley,- Managing by Values: A ..., 2006 – Springer

Creating a Culture Shift: Roles and Managing Resistance to Change in Your Company A chapter in: SL Dolan, S Garcia, B Richley, - Managing by **Values**: A ..., 2006 - Springer