



En Línea

#DesarrollaTuNivelTop



Corporación Alineada a los RRHH 2



Gestión Estratégica de Recursos Humanos

SEMANA 3



En Línea

#DesarrollaTuNivelTop



- **Cultura Organizacional**
- **Clima Organizacional**
- **Responsabilidad social corporativa**
- **Desarrollo sostenible a través de los RRHH**



En Línea

#DesarrollaTuNivelTop



- # Cultura Organizacional

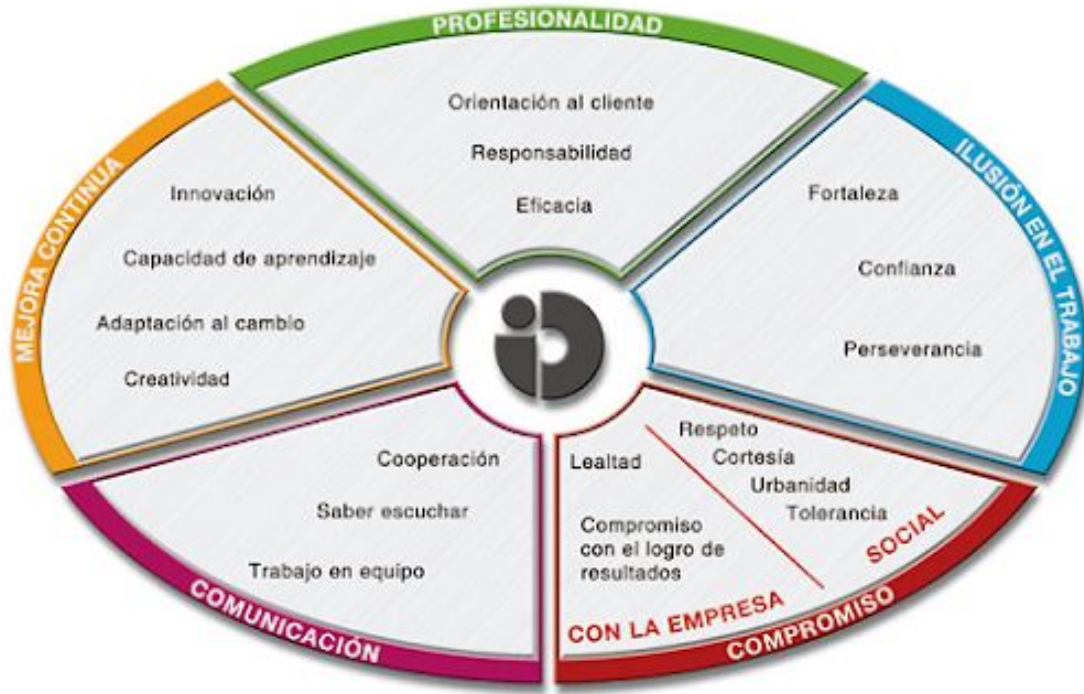


Introducción a la cultura organizacional, importancia y ejemplos.

La cultura organizacional es el ADN de una empresa. Se refiere al conjunto de valores, creencias, normas, comportamientos y prácticas compartidas que definen cómo se hacen las cosas en una organización. Es la personalidad de la empresa y lo que la distingue de otras.



Elementos de la cultura organizacional





Tipos de cultura organizacional





Diagnóstico de la cultura organizacional

El diagnóstico de la cultura organizacional es un proceso clave en Recursos Humanos para comprender cómo funcionan los valores, creencias, normas y prácticas dentro de una organización. Este análisis permite identificar fortalezas, áreas de mejora y alinear la cultura con los objetivos estratégicos de la empresa.





Cómo fortalecer la cultura organizacional

Fortalecer la cultura organizacional es un proceso estratégico que requiere compromiso, planificación y participación activa de todos los niveles de la organización.

El Modelo Barrett

7. Contribución

7

Ser de servicio, generaciones futuras, visión, responsabilidad social, perspectiva a largo plazo

Propósito de vida

6. Colaboración

6

Participación de la comunidad, asociaciones, Mentoring / coaching, realización de los empleados

Cultivando comunidades

5. Alineamiento

5

Apertura, Creatividad, Integridad, Pasión, Confianza, Honestidad, Transparencia

Expresión auténtica

4. Evolución

4

Asumir responsabilidad por sus acciones, Transformación, Innovación, Aprendizaje continuo,

Evolucionar con valentía

3. Rendimiento

3

Calidad, Orientación a resultados, Competencia, Autoestima, Productividad, Eficiencia

Alcanzar la excelencia

2. Relaciones

2

Satisfacción del cliente, conexión, respeto, escucha, comunicación abierta

Construir relaciones

1. Viabilidad

1

Asegurar la estabilidad

Estabilidad Financiera, Beneficios, Seguridad, Salud

© Barrett Values Centre



En Línea

#DesarrollaTuNivelTop



- # Clima Organizacional



Introducción al clima organizacional

El clima organizacional se refiere al ambiente o entorno laboral percibido por los empleados dentro de una organización. Es el resultado de las interacciones, políticas, prácticas y condiciones de trabajo que influyen en la experiencia diaria de los colaboradores.

A diferencia de la cultura organizacional (que es más profunda y estable), el clima organizacional es dinámico y puede cambiar con el tiempo.





Factores que influyen en el clima organizacional





Beneficios de un buen clima organizacional

¿Cuáles son los beneficios de un buen clima organizacional?

1



Un ambiente
cómodo

2



Incremento
del interés

3



Satisfacción
laboral

4



Evita el
absentismo
laboral

5



Mejora la
productividad
laboral





Herramientas de medición del clima organizacional

Tipos de encuesta para medir el clima organizacional

1



Encuesta de
compromiso de
empleados

2



Encuesta de
satisfacción
laboral

3



Encuesta de
experiencia de
empleados

4



Encuesta para
evaluar la moral
del personal

5



Encuesta de
cultura laboral





Estrategias de salida para mejorar el clima organizacional



Elegir al candidato adecuado



Ofrecer buenos incentivos



Buena capacitación y retroalimentación



Promover la comunicación abierta



Comprender por qué las personas se van



Priorizar el bienestar



Proporcionar oportunidades de crecimiento

Conclusión

El clima organizacional es un factor crítico que influye directamente en el bienestar de los empleados y en la productividad de la empresa. Un buen clima laboral, caracterizado por elementos como un ambiente cómodo, satisfacción laboral y oportunidades de crecimiento, puede aumentar el interés de los empleados, reducir el ausentismo y mejorar la eficiencia laboral.





En Línea

#DesarrollaTuNivelTop



CONCLUIMOS LA PRIMER PARTE DE NUESTRA SESIÓN



SEMANA 3

CONTINUAMOS



En Línea

#DesarrollaTuNivelTop



- **Responsabilidad social corporativa**



Introducción a la responsabilidad social corporativa (RSC)

La RSC es el compromiso voluntario de las empresas de integrar preocupaciones sociales, ambientales y éticas en sus operaciones comerciales y en la interacción con sus grupos de interés (stakeholders).





Pilares de la RSC





Beneficios de la RSC para la organización

- Mejora de la Reputación e Imagen Corporativa
- Confianza y credibilidad: Las empresas socialmente responsables son percibidas como más confiables por clientes, inversionistas y socios.
- Diferenciación competitiva: La RSC ayuda a destacarse en el mercado, atrayendo a consumidores conscientes que prefieren marcas con valores éticos.
- Relaciones públicas positivas: Las iniciativas de RSC generan cobertura mediática favorable y refuerzan la imagen de la empresa.





RSC y RRHH



RRHH juega un papel clave en la implementación de prácticas de RSC, ya que los empleados son uno de los grupos de interés más importantes. La RSC impacta en la gestión del talento, el clima laboral, la reputación de la empresa y la atracción de profesionales comprometidos con valores sociales y ambientales.





Normas de la RSC





En Línea

#DesarrollaTuNivelTop

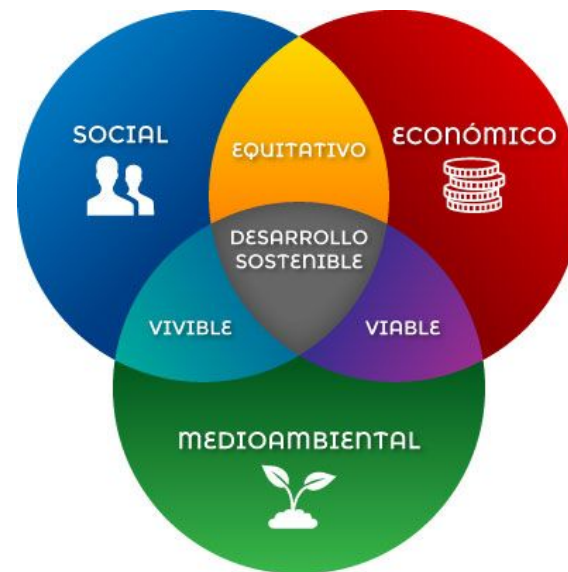


- **Desarrollo sostenible a través de los RRHH**



Introducción al desarrollo sostenible

El desarrollo sostenible es un enfoque que busca satisfacer las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer las suyas.





El rol de los Recursos Humanos en el desarrollo sostenible





Áreas de los Recursos Humanos en el desarrollo sostenible





BENEFICIOS DE LA SOSTENIBILIDAD EMPRESARIAL

01



**CUMPLE LAS
NORMAS**

02



**ASEGURA LA
PROSPERIDAD**

03



**MEJORA LA
COMPETITIVIDAD**

04



**DA ACCESO A
MÁS MERCADOS**

05



**INCREMENTA LA
FINANCIACIÓN**

06



**AUMENTA LA
REPUTACIÓN E
IMAGEN DE MARCA
DE LA EMPRESA**

07



**RETIENE Y ATRAE
TALENTO**

08



**ACELERA LA
INNOVACIÓN**

09



**MULTIPLICA LA
RENTABILIDAD**



Herramientas y métricas para medir el impacto



Conclusión

La Responsabilidad Social Corporativa (RSC) se ha convertido en un componente esencial de la gestión de Recursos Humanos. La RSC no solo mejora la reputación e imagen de la empresa, sino que también juega un papel fundamental en la atracción y retención de talento, ya que los profesionales valoran cada vez más trabajar en organizaciones comprometidas con valores sociales, ambientales y éticos.



SEMANA 3 COMPLETADA

¡Felicidades!

Éxito en tu evaluación



©Top Learning Online, S.C., 2026.

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción, difusión o uso sin autorización escrita.



En Línea

#DesarrollaTuNivelTop