



Curso de Gestión del Clima Laboral, Motivación, Resolución de Conflictos y Conciliación

Duración: 60 horas

Modalidad: Online

OBJETIVOS

Junto a la evolución en cuanto a los sistemas de producción, durante el siglo XX las organizaciones experimentaron también un cambio significativo en cuanto a la gestión de los Recursos Humanos. Así, aunque las atribuciones ligadas a este área eran inicialmente asumidas por parte de la dirección, sus máximos responsables fueron comprendiendo progresivamente la importancia de contar con un departamento cualificado en la materia, dado que veían que, gracias a él, las compañías más punteras lograban atraer a los candidatos más adecuados para cada puesto y, hecho esto, conseguían también sentar las bases para su mejor capacitación posible, propiciando que los conocimientos de sus trabajadores avanzasen parejos a la implementación de nuevas tecnologías y a las exigencias crecientes del mercado. En consecuencia, y a medida que las entidades tomaban conciencia de la importancia de su capital humano en el logro de sus objetivos y en la diferenciación con respecto de su competencia, se fueron incrementando las funciones de dicho departamento, que actualmente no solo se ha de encargar de la selección y formación del personal, sino que, además, ha de contribuir con sus acciones a lograr una mayor implicación del personal con los objetivos de la firma y a retener el talento dentro de la misma, puesto que sabían que únicamente de este modo se conseguirían los mejores resultados posibles y, con ellos, una optimización de los recursos disponibles.

PROGRAMA

1. Cultura de empresa
 1. Introducción
 2. Cultura de las organizaciones
 1. Demarcación conceptual de la cultura organizacional
 2. Elementos básicos de la cultura organizacional
 3. Vitalidad de la empresa
 4. Importancia de la acción del liderazgo en la cultura
 3. Análisis
 4. Tipos de cultura
 1. Cultura del poder, de la función, del proyecto y existencial

2. Cultura de mercado, jerarquía, innovación y clan
 3. Otras clasificaciones de cultura
 4. Las culturas concéntricas y fronterizas
 5. Las subculturas o microculturas
 6. La cultura de la empresa como totalidad
 5. La gestión de la cultura
 1. La transmisión de la cultura dentro de la empresa
 6. Influir en la cultura empresarial
 1. Cultura de innovación para la empresa
 7. Conclusiones
 8. Referencias bibliográficas
2. Motivación
1. Introducción
 2. Motivación y satisfacción en el trabajo
 1. Teorías de la motivación
 3. Tipos de motivación
 1. Motivación extrínseca e intrínseca
 2. Motivación del comportamiento organizacional
 3. Motivación personal
 4. Motivación económica
 4. Indicadores de la motivación
 5. Elementos que favorecen la motivación
 1. Modelos teóricos de la motivación en el trabajo
 2. Factores del puesto de trabajo
 6. Conclusiones
 7. Referencias bibliográficas
3. Clima laboral
1. Definición y concepto
 1. Variables que inciden en el clima laboral
 2. Variables sobre las que incide el clima laboral
 3. Tipologías del clima laboral
 2. Elaboración de herramientas de medición
 1. Las encuestas de clima laboral
 3. Mobbing
 1. Fases del mobbing
 2. Tipos de mobbing

3. Las personas implicadas
4. Factores desencadenantes del acoso moral en el trabajo
5. Efectos del acoso moral en el trabajo
6. Estrategias de intervención en casos de mobbing
4. Burnout
5. Estrés
 1. Concepciones del estrés
 2. El estrés laboral
6. Elementos de mejora del clima laboral
 1. La calidad directiva
 2. La satisfacción en el puesto de trabajo
 3. Conciliación del trabajo con la vida familiar
 4. Carrera profesional
 5. Prestaciones de tipo social
7. Ejemplo práctico
8. Conclusiones
9. Referencias bibliográficas
4. Resolución de conflictos
 1. Introducción
 2. Tipos de conflicto
 1. Funciones y disfunciones
 2. Modelos explicativos del conflicto
 3. Afrontamiento de conflictos
 4. Solución de conflictos
 1. Tácticas de negociación
 2. La mediación
 5. Conclusiones
 6. Referencias bibliográficas
5. Políticas de conciliación de vida laboral y personal
 1. Introducción
 2. Conceptos generales
 3. Plan de implementación
 4. Identificación de prioridades del personal y la empresa
 5. Herramientas de conciliación
 6. Ventajas asociadas a la gestión de la conciliación

7. Modelo EFR (Empresa Familiarmente Responsable): diseño, desarrollo e implantación del modelo EFR
 1. Las fases de una EFR
 2. Frenos e impulsores en el proceso de implantación de la cultura EFR
 3. El Plan Integral de Conciliación (PIC)
 4. A diez pasos para ser una EFR
 5. Ejemplos de empresas que concilian: el III Premio Madrid Empresa Flexible
8. Conclusiones
9. Bibliografía

