

EL FACTOR HUMANO.DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

EL FACTOR HUMANO.DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Duración: 56 horas

Precio: consultar euros.

Modalidad: e-learning

Objetivos:

Descripción: Adquirir los conocimientos necesarios sobre motivación y gestión de equipos para poder resolver conflictos dentro de su empresa. Profundizar en los conceptos clima organizacional y cultura organizacional. Gestionar eficazmente la comunicación en la empresa. Realizar evaluaciones de desempeño y evaluaciones 360º. Fundamentación: Este curso del factor humano en la empresa proporciona las competencias necesarias para poder dirigir equipos de trabajo. Los profesionales de recursos humanos podrán actualizar sus conocimientos o profundizar en aquellos que necesiten. Qué es el clima organizacional El clima organizacional es el ambiente en el que él un individuo desarrolla su trabajo. El clima organizacional puede hacer referencia al trato que un superior puede tener con sus subordinados, a las relaciones de los trabajadores con la empresa o la relación con proveedores y clientes. Sin embargo, normalmente cuando hablamos de clima laboral hacemos referencia al ambiente donde el trabajador desarrolla su trabajo de forma diaria. A lo largo de los años han surgido diferentes maneras de denominar el concepto como, ambiente, atmósfera, clima organizacional o laboral. Sin embargo, en el último tiempo, ha sido el concepto de clima organizacional el más adecuado para definir el término. El estudio de este fenómeno ha dado como resultado que numerosos expertos hayan aportado numerosas definiciones de clima organizacional desde distintos puntos de vista. Según investigadores y expertos existen varios tipos de clima organizacional: los favorables y desfavorables. Estos tipos de climas surgen como resultado de dos dimensiones básicas dentro de la empresa. Estas dimensiones son: Orientación a la tarea. La orientación a la tarea enfatiza la productividad, hace que el trabajo sea realizado, iniciando, organizando y dirigiendo. Orientación a la Relación (OR). La orientación a la relación enfatiza a la gente y se evidencia por: escuchar, confiar y motivar. Estudio del clima organizacional como factor humano Dada la importancia del clima organizacional, para cualquier empresa es fundamental medirlo y conocerlo. Éste puede impactar significativamente en los resultados. En este contexto, expertos coinciden que el clima organizacional puede hacer la diferencia entre empresas con éxito de otras con un desempeño regular. Partiendo de esta perspectiva, el estudio y análisis del clima va a permitir identificar y conocer las características que definen el ambiente de la empresa. En este curso, se desarrolla todo el proceso de evaluación del clima organizacional, partiendo desde sus principales características. Qué es la cultura organizacional La cultura organizacional es el conjunto de valores, creencias, normas y hábitos, compartidos por los miembros de una organización. Cuando decimos normas, hacemos referencia a todos los principios que estando escritos y aprobados rigen la empresa. Y, que por lo tanto, deben ser respetados por todos los que la integran. Por su parte, los hábitos son todos aquellos que no están escritos, pero que son aceptados como norma. En resumen, la cultura organizacional sienta su base en los valores, creencias y principios que forman los cimientos de una organización. En este sentido, su nacimiento y desarrollo se logra haciendo que sus miembros se sientan parte de ella. Así, la cultura se transmite en el tiempo y se va adecuando en base a la dinámica o mecánica organizacional. Algunos datos evidencian que muchas de las empresas con éxito tienen culturas fuertes. Estas aseguran el buen desarrollo de sus trabajadores por su consecución de logros y cumplimiento de metas. Funciones de la cultura organizacional y su relación con el factor humano En el ámbito empresarial, la función principal de la cultura es guiar los comportamientos y conductas de los miembros de una empresa, hacia las formas de hacer de la misma. Algunos autores sugieren que las funciones de la cultura organizacional están determinadas por las distintas fases de crecimiento por las que pasa la empresa. Así, en los primeros años, la cultura se constituye como una fuente de identidad, que se esfuerza por lograr una mayor integración y claridad.

En esta primera fase se enfatiza en la socialización como evidencia del compromiso. En cuanto a la etapa de expansión de las empresas, la cultura predominante puede dar lugar a la aparición de subculturas. En esta fase, suele haber una pérdida de metas clave y valores que pueden provocar una crisis de identidad en la organización. Desde este punto de vista, la empresa debe encaminar la dirección a un cambio cultural que reafirme de nuevo la filosofía que desea reflejar e implantar. Por último, en la madurez empresarial, la cultura obliga a la innovación. En este sentido, la cultura preserva las glorias del pasado. La evaluación del rendimiento del factor humano La evaluación del rendimiento es un proceso formal y sistemático para identificar, medir y gestionar el rendimiento de los recursos humanos en las organizaciones. La finalidad es ver si el trabajador es productivo y si podrá mejorar su rendimiento en un futuro. De la definición anterior podemos extraer que evaluación del desempeño implica la identificación, medida y gestión del rendimiento de las personas de una organización. También se van a explicar cada una de estas características: La identificación. Significa determinar qué áreas del trabajo debería analizar el directivo cuando mide el rendimiento. Una identificación lógica y adecuada exige que el sistema de medición parta del análisis del puesto de trabajo. Así, el proceso de evaluación, debe centrarse en el rendimiento que afecta al éxito de la organización. En lugar de características irrelevantes para el rendimiento, tales como la sexo o la edad del individuo. La medición. La esencia del sistema de evaluación, implica la realización de un juicio sobre lo bueno o malo, lo satisfactorio o insatisfactorio, qué es el rendimiento del empleado. En este sentido, una buena medida del desempeño debe ser algo coherente en toda la organización. Es decir, todos los integrantes de la empresa deben mantener estándares de calificación comparables. Hay que recordar que lo que no se mide no se puede mejorar. La gestión es el objetivo general de cualquier sistema de evaluación. La información obtenida con la evaluación es indispensable para mejorar el desempeño. La evaluación debe adoptar una visión orientada al futuro respecto a los que los trabajadores pueden hacer para alcanzar su potencial en la organización. Esto significa que los directivos deben ofrecer información a los trabajadores sobre su rendimiento anterior y ayudarles para alcanzar un rendimiento superior.

© icaformación2026

Metodología:

El Curso será desarrollado con una metodología a Distancia/on line. El sistema de enseñanza a distancia está organizado de tal forma que el alumno pueda compatibilizar el estudio con sus ocupaciones laborales o profesionales, también se realiza en esta modalidad para permitir el acceso al curso a aquellos alumnos que viven en zonas rurales lejos de los lugares habituales donde suelen realizarse los cursos y que tienen interés en continuar formándose. En este sistema de enseñanza el alumno tiene que seguir un aprendizaje sistemático y un ritmo de estudio, adaptado a sus circunstancias personales de tiempo

El alumno dispondrá de un extenso material sobre los aspectos teóricos del Curso que deberá estudiar para la realización de pruebas objetivas tipo test. Para el aprobado se exigirá un mínimo de 75% del total de las respuestas acertadas.

El Alumno tendrá siempre que quiera a su disposición la atención de los profesionales tutores del curso. Así como consultas telefónicas y a través de la plataforma de teleformación si el curso es on line. Entre el material entregado en este curso se adjunta un documento llamado Guía del Alumno dónde aparece un horario de tutorías telefónicas y una dirección de e-mail dónde podrá enviar sus consultas, dudas y ejercicios El alumno cuenta con un período máximo de tiempo para la finalización del curso, que dependerá del tipo de curso elegido y de las horas del mismo.

© icaformación2026

Profesorado:

Nuestro Centro fundado en 1996 dispone de 1000 m2 dedicados a formación y de 7 campus virtuales.

Tenemos una extensa plantilla de profesores especializados en las diferentes áreas formativas con amplia experiencia docentes: Médicos, Diplomados/as en enfermería, Licenciados/as en psicología, Licencidos/as en odontología, Licenciados/as en Veterinaria, Especialistas en Administración de empresas, Economistas, Ingenieros en informática, Educadodores/as sociales etc…

El alumno podrá contactar con los profesores y formular todo tipo de dudas y consultas de las siguientes formas:

-Por el aula virtual, si su curso es on line
-Por e-mail
-Por teléfono

Medios y materiales docentes

-Temario desarrollado.

-Pruebas objetivas de autoevaluación y evaluación.

-Consultas y Tutorías personalizadas a través de teléfono, correo, fax, Internet y de la Plataforma propia de Teleformación de la que dispone el Centro.



© icaformación2026

Titulación:

Una vez finalizado el curso, el alumno recibirá por correo o mensajería la titulación que acredita el haber superado con éxito todas las pruebas de conocimientos propuestas en el mismo.

Programa del curso:

Tema 1. Clima organizacional.

Tema 2. Cultura organizacional.

Tema 3. Comunicación en la empresa.

Tema 4. Evaluación del desempeño y evaluación 360º.

© icaformación2026