

# Economía

## Unidad 15

Personas = Componente clave en la empresa, dirigido por **recursos humanos**.

Antes: gestionar relaciones laborales, nóminas o vacaciones.

Actualmente más avanzado

**Una organización competitiva puede crear, mantener y desarrollar equipos humanos motivados, flexibles y aptos para aprender y adaptarse.**

### Funciones de recursos humanos:

1. Elaboran sistemas de evaluación, recompensa e incentivos
2. Estudian el liderazgo de la empresa
3. Reclutan, seleccionan y forman al personal
4. Eligen el tipo de contratación y los controles para asegurar los derechos y deberes del trabajador.
5. Solucionan conflictos entre trabajadores

**Capital humano:** Activo intangible (conocimientos, habilidades... que le aportan valor). Es necesario un buen capital humano para ser competitivo.

Competencias esenciales -> conjunto de aptitudes y actitudes que predisponen a las personas a realizar actividades con un mayor desempeño: Saber, saber hacer, saber estar, querer hacer y poder hacer.

Una persona esta motivada cuando ese acto satisface sus necesidades.

### Teorías:

Pirámide de Maslow: La motivación depende de cómo de satisfechos están los 5 tipos de necesidades (Fisiológicas, Seguridad, Sociales, Estima y Autorrealización)

Teoría de Herzberg: Influyen dos factores, los que generan insatisfacción (salario, seguridad, condiciones, procedimientos, calidad de supervisión y calidad de relaciones) y los que generan satisfacción (logro, reconocimiento, responsabilidad, progreso y crecimiento personal).

Teorías X e Y: McGregor plantea dos tipos de personas, las X (el trabajo es una obligación) y las Y (el trabajo puede traer satisfacción); el líder debe actuar conforme al tipo de personas que tiene al cargo

Teoría Z: Ouchi plantea una teoría basada en el espíritu de grupo, lealtad y confianza, responsabilidad colectiva y aprender de la experiencia.

### Factores de motivación:

Incentivos económicos: Salario base / Complementos salariales / Retribuciones en especie (bienes o servicios a precios reducidos o gratis: Descuentos, planes de pensiones...)

Dinero y motivación:

Según Maslow -> El dinero pierde valor cuando se cumplen necesidades superiores

Según Herzberg -> Los responsables de la motivación no son responsables de la satisfacción (el dinero no actúa sobre la motivación, pero si no lo hay, provoca insatisfacción)

Según la teoría de las expectativas de Lawler III -> El dinero no solo permite satisfacer necesidades fisiológicas, sino sociales y autorrealización.

### Otros factores:

1. Enriquecimiento del puesto de trabajo (menos monótono, cubre necesidades de nivel elevado)
2. Política de incentivos
3. Delegar autoridad y responsabilidad

4. Comunicar a los trabajadores que se espera de ellos
5. Reconocer sus méritos
6. Facilitar la participación del trabajador
7. Flexibilidad de horarios y conciliación familiar

### Liderazgo:

Forma de poder y de influencia en el comportamiento de los otros, basado en el poder de: **recompensa, coerción, legitimo, referencia o experto.**

### Teorías sobre el liderazgo:

Líder autocrático: establecen objetivos y procedimientos y esperan obediencia

Líderes democráticos: Subordinados participan en decisiones y las decisiones de los objetivos con abiertos

Líderes liberales: No intervienen a penas

Las ultimas teorías tienen en cuenta la personalidad del líder, las características de los empleados y su relación con el líder, las capacidades de un buen líder serian:

- Utilizar el poder con efectividad y responsablemente
- Comprender a las personas
- Inspirar ideas
- Generar un clima favorable

### Comunicación en las empresas:

Componentes: Emisor | Mensaje | Código | Canal | Receptor (Es eficaz si actúa en el sentido previsto por el emisor)

Se deben considerar las interferencias en:

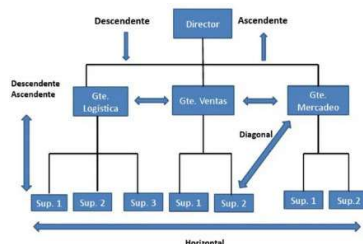
**Canal** – Longitud del canal, intermediarios

**Código** – Incompatibilidad entre código de emisor o receptor (Diferencia de idioma)

**Comportamiento entre emisor y receptor**

### Tipos de comunicación interna:

- Descendente
- Ascendente
- Cruzada



### Reclutamiento, selección y formación

La empresa debe analizar sus necesidades actuales y futuras para elegir el perfil de sus trabajadores

**Análisis de puestos de trabajo:** Descripción del puesto, Especificación del puesto, Inventario o catálogo de puestos

**Reclutamiento:** Identificar posibles empleados que cumplen los requisitos

**Selección de personal:** Elegir los candidatos que mejor cumplen los requisitos (formación y habilidades, y motivación y ganas de trabajar) – Pruebas Psicológicas, De conocimientos, Prácticas o situacionales, Profesionales, Grupos de discusión, Entrevista (Más utilizado)

**Formación de personal:** Se debe dar a los nuevos trabajadores al no conocer el funcionamiento de la empresa También se requiere formar a los trabajadores antiguos para que no se queden atrás.

