**ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

Conjunto de actividades que ponen en funcionamiento, desarrollan y movilizan a las personas para que una organización alcance sus objetivos.

**Liderazgo**:

\*Liderazgo: capacidad de influir a otras personas para que se esfuercen en pos de lograr los objetivos de la organización.

Liderar ≠ Administrar

\*Administrar: asignación eficiente de recursos y personas a tareas (tiempo, dinero, materiales, etc.).

\*Liderar: capacidad para influir en el comportamiento de las personas.

Administración: Racionalidad, Planeamiento, Control, Tarea, Seguridad.

Liderazgo: Percepción/Intuición, Orientación, Motivación, Visión, Riesgo.

**Características de Lideres Efectivos:**

\*Resuelven los problemas del grupo.

\*Saben cómo administrar los conflictos del grupo.

\*Saben planificar y conocen con precisión los roles de cada miembro del equipo.

\*Son flexibles para adaptar su estilo de Liderazgo a las necesidades de sus subordinados.

\*Delegan la autoridad entre sus subordinados

\*Son buenos comunicadores.

**Desarrollo de Equipos:**

\*El equipo de proyectos se caracteriza por el hecho de que sus miembros cooperan entre si y se comprometen con la consecución de objetivos comunes.

\*Sinergia: acción de coordinación de dos o más causas o partes (elementos) cuyo efecto es superior a la suma de efectos individuales.

\*Se caracterizan por la definición de objetivos claros, compartidos por todos sus integrantes, que les sirven de guía en su accionar.

**Obstáculos al buen funcionamiento:**

\*Objetivos pocos claros y pobremente comunicados. \*Definición confusa de roles. \*Comunicación pobre.

\*Falta de Liderazgo. \*Alta rotación. \*Comportamiento inapropiado.

**Gestión del cambio:**

Niveles de Cambio:

Quiebre: ruptura en las recurrencias, transparencias, “Pilotos automáticos”, en los que funcionan ciertos procesos.

Transformación: proceso in-out, los procesos de transformación implican un cambio de sistema.

Cambio: proceso out-in que responde a una demanda de adaptación dentro del sistema. Mejoría, agregación o reparación dentro del sistema.

|  |  |
| --- | --- |
| Fuerzas Impulsoras | Se encuentran dentro o fuera del Proyecto. Vinculada a diversos factores: características de la fuerza laboral, la competencia, la tecnología, las tendencias sociales, las crisis económicas y la situación política mundial. Ejemplos: Motivación (nuevos retos intelectuales). Persuasión (recompensas económicas).  Pirámide Motivacional de Maslow:  Autorrealización (Necesidades Secundarias)  Estima  Sociales  Seguridad  Fisiológicas (Necesidades Primarias) |
| Fuerzas Restrictivas: | 1) Resistencia Individual: La mayoría de las personas se resisten a los cambios porque en general, sienten aversión al riesgo.  2) Resistencia Organizacional:  Vinculado a factores como la inercia estructural. Las Organizaciones prefieren hacer las cosas como las hicieron siempre. El cambio es también resistido cuando amenaza las relaciones de poder dentro del Proyecto o las posiciones de las actuales autoridades. |

**Objetivos Generales de la Administración de RRHH:**

Alcanzar eficiencia y eficacia con los recursos humanos disponibles.

Crear, mantener y desarrollar un conjunto de personas con habilidades, motivación y satisfacción suficientes para conseguir los objetivos de la organización.

Crear, mantener y desarrollar condiciones organizacionales que permitan la aplicación, el desarrollo y la satisfacción plena de las personas y el logro de los objetivos individuales.

**Negociación**

Proceso de comunicación que tiene como objetivo influir en el comportamiento de los demás y donde ambas partes lleguen a un acuerdo GANAR-GANAR.