

**1º Qué contribuciones pueden hacerse desde la psicología para producir una mejora de la eficacia organizativa?. ¿Qué variables y especialidades de la psicología tendrías en cuenta para ello?**

Creo que una de las contribuciones que se podrían hacer, sería desde la *Organización Científica del Trabajo*. Sobresaltar la importancia de las relaciones entre compañeros de trabajo. En el caso, figura que la estructura de la organización es autoritaria, por lo que se puede hacer una buena contribución desde el reconocimiento del factor humano, y el movimiento de las relaciones humanas, así como la reducción de esfuerzos, fatiga, reducir el estrés laboral debido a la promoción, ... además, en una encuesta realizada recientemente en el centro de trabajo, se observa, que los empleados consideran el trabajo simple, monótono, aburrido y poco importante y, en algunos casos hay fatiga en el trabajo.

Por lo que creo, que la especialidad que más se ajustaría, sería la *Psicología del trabajo*, que se ocupa de la actividad laboral de las personas, las formas en que las personas se relacionan con grupos; se ocupa también de la satisfacción laboral, el estrés y la salud laboral, el ambiente laboral, ...

**2º En su concepción de los recursos humanos, esta empresa, ¿en qué cuadrante estaría?, justifica tu respuesta.**

Estaría en el cuadrante uno debido, a que en la selección de recursos humanos en esta organización, se mide la idoneidad técnica del candidato para desempeñar el puesto de trabajo, con lo que se ajusta a los planes y decisiones que se toman sobre las personas y, que tienen que ver con la obtención de resultados empresariales.

**3º Analiza si el modelo de gestión de recursos humanos que se da en esta empresa está más cerca de la visión hard o soft**

Modelo de Hard

- Funciones administrativas.
- Busca el ajuste al puesto de trabajo.
- Promoción por antigüedad.
- Rígidez.
- No hay política de RR.HH.
- No hay gestión del desempeño.
- No hay valoración de puesto de trabajo.
- Formación.
- Selección.

Modelo de Soft:

- Sistema de gestión integrada: calidad, prevención de riesgos laborales, medio ambiente.
- Descripción de puestos de trabajo.
- No valoración de puestos de trabajo.
- No gestión del desempeño.
- Selección.

Esta organización se encuentra más cerca del modelo duro de Hard, que del blando de Soft.

**4º Según el modelo propuesto en el capítulo sobre las funciones y actividades de la gestión de recursos humanos, indica en esta empresa, a qué actividades se prestan más atención ¿En qué categoría se centran más (crear, mantener, desarrollar/organización, personas)?.**

- Esta empresa quiere centrar su liderazgo en el mercado, para ello realiza importantes inversiones.
- Presta atención a la gestión de recursos humanos, poniendo énfasis a la selección de personal, prevención de riesgo laborales.
- Atención a la calidad y medio ambiente.
- Interés por la innovación y desarrollo tecnológico.

Mantener recursos humanos: es la categoría en la que más se centra, ya que la empresa ofrece unos salarios elevados, el 95% de los empleados están contratados indefinidos, los beneficios sociales son buenos ya que disfrutan de un buen convenio colectivo; y además, se encuentran en proceso de elaboración de un sistema en gestión de prevención de riesgos laborales.

Crear: No hay cultura de creación de empleo

Desarrollo: No hay planes de entretenimiento para los trabajos aburridos, simples y poco desafiantes. El desarrollo organizacional se basa en la antigüedad.

Control: No hay un control explícito sobre las personas.