

BLOQUE 3: 2º Bachillerato**CONTENIDOS:**

La división técnica del trabajo y la necesidad de organización en el mercado actual. (UDI 5)

Funciones básicas de la dirección.

Planificación y toma de decisiones estratégicas.

Diseño y análisis de la estructura de la organización formal e informal. (UDI 5)

La gestión de recursos humanos y su incidencia en la motivación.

Los conflictos de intereses y sus vías de negociación.

ESTANDAR (EAE):

1.1/1.2/1.3/1.4/1.5 (UDI 5)

1.2/1.6



UDI 6 – La gestión y control de la empresa



1 Liderazgo y motivación



2 El proceso de selección de personal



3 Política salarial y de prevención de riesgos laborales



4 Conflicto de intereses y vías de negociación



5 La toma de decisiones en la empresa



6 La función de control



7 Mapa conceptual

CONTENIDOS:

La gestión de los recursos humanos y su incidencia en la motivación.

Los conflictos de intereses y sus vías de negociación.

CRITERIOS (C.EV): Solo 1

1. Explicar la planificación, organización y **gestión de los recursos de una empresa...**

ESTANDAR (EAE):

-

OTRAS GUÍAS:

McGraw -
SM -
Tu Libro -

UNIDAD 6: LA GESTIÓN Y CONTROL DE LA EMPRESA

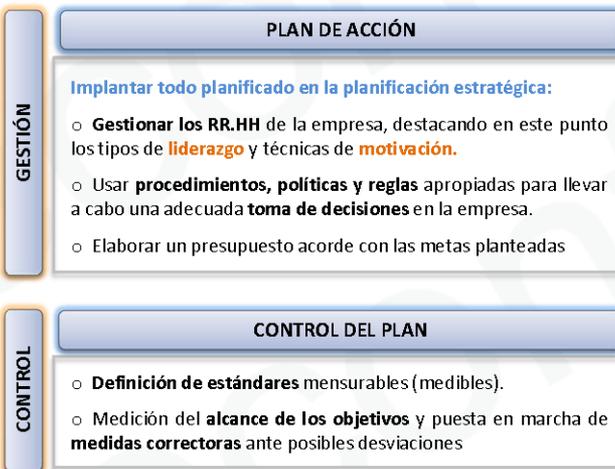
1.0 Introducción y conceptos previos

Uno de los principales objetivos perseguidos en esta guía ha sido el de conseguir una continua **relación entre contenidos**. Por este motivo introduciremos esta unidad con el esquema de la **función de planificación** estudiada en el tema anterior.

En la unidad anterior conocimos todo lo relacionado con la **planificación y organización** empresarial. Para terminar de estudiar todas las funciones de la **administración**, en esta unidad trataremos **"la gestión y control de la empresa"**.

ECONFINADOS

FASE PRÁCTICA O DINÁMICA - (UDI 6)



ECONFINADOS

UDI 6: La gestión y control de la empresa

- Gestión de RR.HH. → 1. Liderazgo y motivación
- Procedimientos → 2. El proceso de selección ...
- Políticas → 3. Política salarial y de riesgos laborales
- Reglas → 4. Conflicto de intereses y negociación
- Toma de decisiones → 5. La toma de decisiones
- Control del plan → 6. La función de control



CONTENIDOS:

La gestión de los recursos humanos y su incidencia en la motivación.

CRITERIOS (C.EV): Solo 1

1. Explicar la planificación, organización y **gestión de los recursos de una empresa...**

ESTANDAR (EAE):

1.2. Describe la estructura organizativa, **estilo de dirección**, canales de información y comunicación, **grado de participación en la toma de decisiones** y organización informal de la empresa.

OTRAS GUÍAS:

McGraw UDI 4 – Pág. 106
 SM UDI 15 – 292 / 289
 Tu Libro UDI 3 – Pág. 73

1. Liderazgo y motivación

1.1 El liderazgo en la empresa

El buen funcionamiento de la empresa no se consigue solo con una correcta **planificación** de objetivos y una adecuada **organización** de su estructura formal sino que además será necesario saber **gestionarla**, partiendo por ser un buen **líder**.

ESTILOS DE LIDERAZGO

ECONFINADOS

LÍDER AUTORITARIO

- o Es **inflexible con sus subordinados** a los que siempre supervisa.
- o No justifica sus decisiones, las cuales **siempre hay que obedecer**.
- o Establece objetivos y estrategias. **No permite participación.**

LÍDER DEMOCRÁTICO

- o Permite la **toma de decisiones en equipo** con sus subordinados.
- o Guía, supervisa y **toma la decisión final bajo su responsabilidad.**

LÍDER LIBERAL

- o La **toma de decisiones es delegada a los trabajadores.**
- o **Su intervención es la mínima**, incluso nula si no se lo piden.

El **liderazgo en la empresa** consiste en lograr que los empleados se muestren implicados en conseguir los objetivos marcados por la empresa. Para ello, el **líder** deberá influir sobre estos utilizando distintos **estilos de liderazgo**, según el **tipo de empleado (X-Y)**.

El **estilo de liderazgo** adecuado para cada empresa, dependerá del **tipo de empleado** existente. Según Douglas McGregor, existen dos tipos de empleados extremadamente opuestos, el empleado X e Y:

"TEORÍA X - Y" DE MCGREGOR

ECONFINADOS

CARACTERÍSTICAS DE LOS EMPLEADOS

TEORÍA X

TEORÍA Y

Quieren trabajar y se sienten realizados



Tienen ambición y quieren responsabilidades



Prefieren ser creativos a recibir órdenes



Quieren cambios constantes y nuevos retos



El tipo de **líder** que mas le conviene es el

AUTORITARIO

DEMOCRÁTICO



BLOQUE 3: 2º Bachillerato

CONTENIDOS:

La gestión de los recursos humanos y su incidencia en la motivación.

CRITERIOS (C.EV): Solo 1

1. Explicar la planificación, organización y **gestión de los recursos de una empresa...**

ESTANDAR (EAE):

1.6. Valora la importancia de los recursos humanos en una empresa y analiza diferentes maneras de abordar su gestión y su **relación con la motivación y la productividad.**

OTRAS GUÍAS:

McGraw UDI 5 – Pág. 139
 SM UDI 15 – Pág. 288
 Tu Libro UDI 3 – Pág. 74

1. Liderazgo y motivación

1.2 La motivación en la empresa

Para que los trabajadores puedan alcanzar sus objetivos y hacer que la empresa pueda lograr los suyos, previamente será necesario conocer las **necesidades de los trabajadores** o los **factores** que influyen en la satisfacción de los mismos.

PIRÁMIDE DE NECESIDADES DE A. MASLOW



Según **Abraham Maslow**, los seres humanos necesitamos satisfacer distintos tipos de **necesidades** en nuestra vida.

Estas siguen un orden jerárquico, es decir, que para alcanzar las más altas, antes será necesario haber satisfecho las primeras. Estas son:

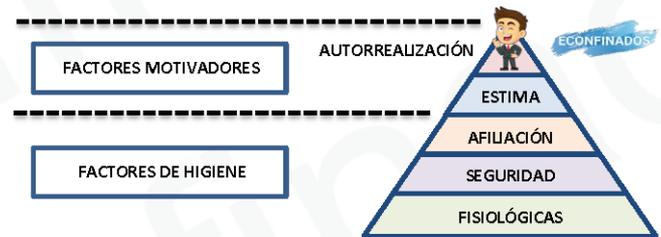
1. **Fisiológicas:** Descansar, comer, tener abrigo, etc.
2. **De seguridad:** Estabilidad laboral, seguridad física, etc.
3. **De afiliación:** Sentirse protegido, querido, tener amistades, etc.
4. **De estima:** Conseguir el éxito, fama, reconocimiento, etc.
5. **De autorrealización:** Tener sentimiento de autorrealización.

Hablamos de **motivación** en la empresa cuando nos referimos al interés o voluntad mostrada por los empleados para alcanzar los objetivos de la empresa a través de la consecución de los suyos propios, logrando así un aumento en la **productividad**.

TEORÍA DE LOS DOS FACTORES DE HERZBERG

Según **Frederick Herzberg**, existen dos posibles **factores** que facilitan que los empleados de una empresa estén satisfechos en su trabajo. Estos pueden ser:

- **Factores de higiene.** Se consideran básicos y **si no se tienen generan desmotivación e insatisfacción:** salario, seguridad, clima laboral...
- **Factores motivadores.** Aquellos que realmente **generan satisfacción.** Son factores como la posibilidad de desarrollo, reconocimiento, etc.



BLOQUE 3: 2º Bachillerato

CONTENIDOS:

La gestión de los recursos humanos y su incidencia en la motivación.

CRITERIOS (C.EV): Solo 1

1. Explicar la planificación, organización y **gestión de los recursos de una empresa...**

ESTANDAR (EAE):

1.6. Valora la importancia de los **recursos humanos** en una empresa y analiza **diferentes maneras de abordar su gestión** y su relación con la motivación y la productividad.

OTRAS GUÍAS:

McGraw UDI 5 – Pág. 126
 SM UDI 15 – Pág. 295
 Tu Libro UDI 3 – Pág. 75

2. El proceso de selección de personal

2.1 La selección de personal

Como es lógico, para **liderar y motivar** a tu equipo humano, antes será necesario contar con él. La empresa deberá realizar, por tanto, un **proceso de selección de personal** que se divide en las tres siguientes fases:

FASES DEL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL



Al hablar de “**procedimientos o procesos**”, nos referimos a la **forma de actuar** o los **pasos a seguir** para llevar a cabo una acción determinada. Uno de los más comunes e importantes para la empresa es el **proceso de selección de personal**.

INSTRUMENTOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL

INSTRUMENTOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL		ECONFINADOS
ENTREVISTA	INDIVIDUAL	Trata de conocer las aptitudes y capacidades de los aspirantes. Es el medio más utilizado.
	GRUPAL (DINÁMICA DE GRUPO)	Estudia la personalidad o la forma en la que un candidato se desenvuelve ante un problema o juego planteado, el cual debe resolver.
TEST PSICOTÉCNICOS		Intentan evaluar las capacidades intelectuales y profesionales de los aspirantes a través de pruebas muy estructuradas.
PRUEBAS ESPECÍFICAS		Consiste en la realización de pruebas teóricas o prácticas por parte de los aspirantes a trabajar. <i>Empresas privadas, bomberos, taxistas, etc...</i>



CONTENIDOS:

La gestión de los recursos humanos y su incidencia en la motivación.

CRITERIOS (C.EV): Solo 1

1. Explicar la planificación, organización y **gestión de los recursos de una empresa...**

ESTANDAR (EAE):

1.6. Valora la importancia de los **recursos humanos** en una empresa y analiza **diferentes maneras de abordar su gestión** y su relación con la motivación y la productividad.

OTRAS GUÍAS:

McGraw UDI 5 – Pág. 126
 SM UDI 15 – Pág. 294
 Tu Libro UDI 3 – Pág. 75

2. El proceso de selección de personal

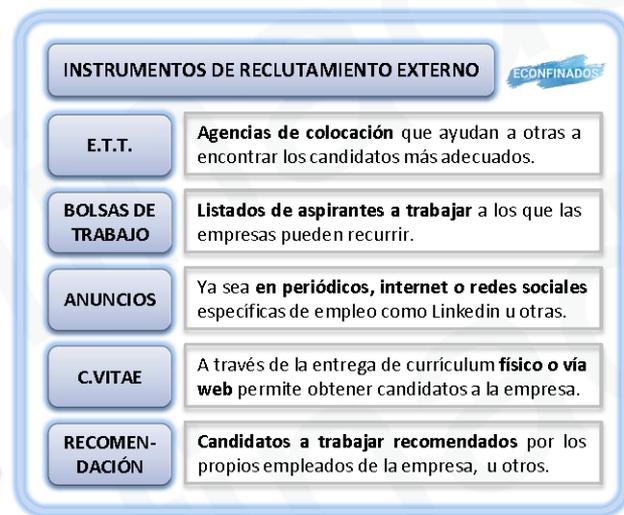
2.2 El proceso de reclutamiento

El primer paso a realizar del proceso de selección será **analizar las necesidades de personal existentes**, para así detectar las **carencias actuales** de la empresa, el número de **puestos a crear** o describir las **cualidades de los candidatos** ideales. Para esta tarea, es común que las empresas utilicen un **profesiograma**.

Para elegir al candidato idóneo, la empresa puede llevar a cabo dos **tipos de reclutamiento** previo a la selección de personal:



El **proceso de reclutamiento**, de aspirantes a trabajar en la empresa, está compuesto por todos los **instrumentos** que serán utilizados **para atraer a los candidatos**. Este proceso debe realizarse tras un **análisis de necesidades de personal**.



CONTENIDOS:

La gestión de los recursos humanos y su incidencia en la motivación.

CRITERIOS (C.EV): Solo 1

1. Explicar la planificación, organización y **gestión de los recursos de una empresa...**

ESTANDAR (EAE):

1.6. Valora la importancia de los **recursos humanos** en una empresa y analiza **diferentes maneras de abordar su gestión** y su relación con la motivación y la productividad.

OTRAS GUÍAS:

McGraw UDI 5 – Pág. 130
 SM UDI 15 – Pág. 296
 Tu Libro -

2. El proceso de selección de personal

2.3 Contratación y formación

Realizada la previsión de personal para cubrir los puestos de trabajo necesarios, reclutados los candidatos de forma interna o externa y llevado a cabo el proceso de selección, estaremos en disposición de **contratar y formar** a nuestro equipo humano.

TIPOS DE CONTRATO DE TRABAJO

ECONFINADOS

En la actualidad existen dos grandes grupos de contratos:

- o **Fijo o indefinido:** Los que no tienen fecha de finalización alguna.
- o **Temporales:** Aquellos con una fecha de duración determinada.

CONTRATOS TEMPORALES

FORMATIVOS

Tienen la intención de otorgar formación o experiencia laboral. **Hay de dos tipos:**

POR OBRA O SERVICIO

Se finaliza al acabarse la obra o el servicio para el que fue contratado.

EVENTUAL

Surge al modificarse las circunstancias de producción (aumenta el nivel de trabajo).

INTERINIDAD

Sirve para sustituir a otros trabajadores que van a estar de baja o excedencia.

La **formación** del personal **es una inversión (no un gasto)** que debe realizar la empresa al contratar a sus trabajadores. Esta debe ser **continuada en el tiempo** y puede llevarse a cabo de **forma interna** (por la propia empresa) o **externa** (otras).

El **contrato de trabajo** es un acuerdo de **carácter voluntario** firmado entre empresa y trabajador, por el cual este último se compromete a **prestar sus servicios** de manera personal bajo el mandato de la dirección **a cambio de una remuneración**.

CONTRATOS TEMPORALES FORMATIVOS

ECONFINADOS

EN PRÁCTICAS

- o Dirigido a **personas con titulación**. (Grado universitario o ciclo formativo).
- o Duración de **entre 6 meses y 2 años**.
- o El trabajador cobrará como mínimo el **60% o 75% del salario total** cada año.

PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

- o Trabajadores de **entre 16 y 25 años**.
- o Dirigido a **personas sin titulación**.
- o Tienen una duración de **entre 1 y 3 años**.

CONTENIDOS:

La gestión de los recursos humanos y su incidencia en la motivación.

CRITERIOS (C.EV): Solo 1

1. Explicar la planificación, organización y **gestión de los recursos de una empresa...**

ESTANDAR (EAE):

1.6. Valora la importancia de los **recursos humanos** en una empresa y analiza **diferentes maneras de abordar su gestión** y su relación con la motivación y la productividad.

OTRAS GUÍAS:

McGraw UDI 5 – Pág. 132
 SM UDI 15 – Pág. 297
 Tu Libro UDI 3 – Pág. 75

3. Política salarial y de prevención de riesgos laborales

3.1 Política salarial

La empresa debe entregar un **justificante de pago del salario** a cada trabajador, conocida como **nómina**, en la que se detallan los ingresos (**devengos**), las **deducciones** y el **líquido a percibir**, es decir, el **suelo neto** que llega a la cuenta del empleado.

Definimos como **“política”** a una serie de principios básicos que utiliza la empresa para tomar decisiones en varios ámbitos, como por ejemplo la **política salarial**, encargada de fijar la percepción económica (**salario**), ya sea en dinero o en especie, de los trabajadores por prestar sus servicios en la empresa.



CONTENIDOS:

La gestión de los recursos humanos y su incidencia en la motivación.

CRITERIOS (C.EV): Solo 1

1. Explicar la planificación, organización y **gestión de los recursos de una empresa...**

ESTANDAR (EAE):

1.6. Valora la importancia de los **recursos humanos** en una empresa y analiza **diferentes maneras de abordar su gestión** y su relación con la motivación y la productividad.

OTRAS GUÍAS:

McGraw UDI 5 – Pág. 129
 SM UDI 15 – Pág. 296
 Tu Libro -

3. Política salarial y de prevención de riesgos laborales

3.2 Normativa y riesgos laborales

En apartados anteriores, hemos visto la importancia que tiene para la empresa aplicar **procedimientos** (proceso de selección) y **políticas** (política salarial). Ahora veremos como también será muy importante el uso de **“reglas o normas”**.

Las **“reglas o normas”** indican con precisión y de forma estricta lo que se puede o no se puede hacer. Como ejemplo veremos el **“Estatuto de los trabajadores”**, que a su vez nos servirá para introducir la **política de prevención de riesgos laborales**.

DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

ECONFINADOS

El **Estatuto de los Trabajadores** es la normativa básica laboral. En sus artículos 4 y 5 establece los derechos y obligaciones de los empleados de forma respectiva. Algunos de los más importantes son:

DERECHOS	DERECHOS BÁSICOS	<ul style="list-style-type: none"> ○ Libre elección de profesión u oficio. ○ Huelga, reunión, información, consulta... ○ Negociación colectiva. (APARTADO 4)
	DERECHOS RELATIVOS AL TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ocupación efectiva (funciones y cargos). ○ Promoción y formación. ○ No discriminación ○ A su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales.
	OBLIGACIONES	<ul style="list-style-type: none"> ○ Cumplir las obligaciones de su puesto. ○ Cumplir las medidas de riesgos laborales. ○ Cumplir las órdenes del empresario...

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La **política de prevención de riesgos laborales** de la empresa, queda englobada dentro de los derechos de los trabajadores y está encaminada a **prevenir** dichos riesgos. Además es **obligatoria** y debe reflejarse en un **plan de prevención**, el cual debe contener:

EVALUACIÓN DE RIESGOS

Ruidos, temperaturas, incendios, caídas de objetos o personas, iluminación, virus, etc.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN

Procuran reducir los riesgos existentes o su eliminación total si esto fuera posible.

MEDIDAS DE PROTECCIÓN (EPI'S)

Intenta reducir daños inevitables, mediante el uso de EPI'S



ECONFINADOS

CONTENIDOS:

Los **conflictos de intereses** y sus **vías de negociación**.

CRITERIOS (C.EV): Solo 1

1. Explicar la planificación, organización y **gestión de los recursos de una empresa...**

ESTANDAR (EAE):

1.6. Valora la importancia de los **recursos humanos** en una empresa y analiza **diferentes maneras de abordar su gestión** y su relación con la motivación y la productividad.

OTRAS GUÍAS:

McGraw UDI 5 – Pág. 134
 SM UDI 15 – Pág. 298
 Tu Libro UDI 3 – Pág. 77

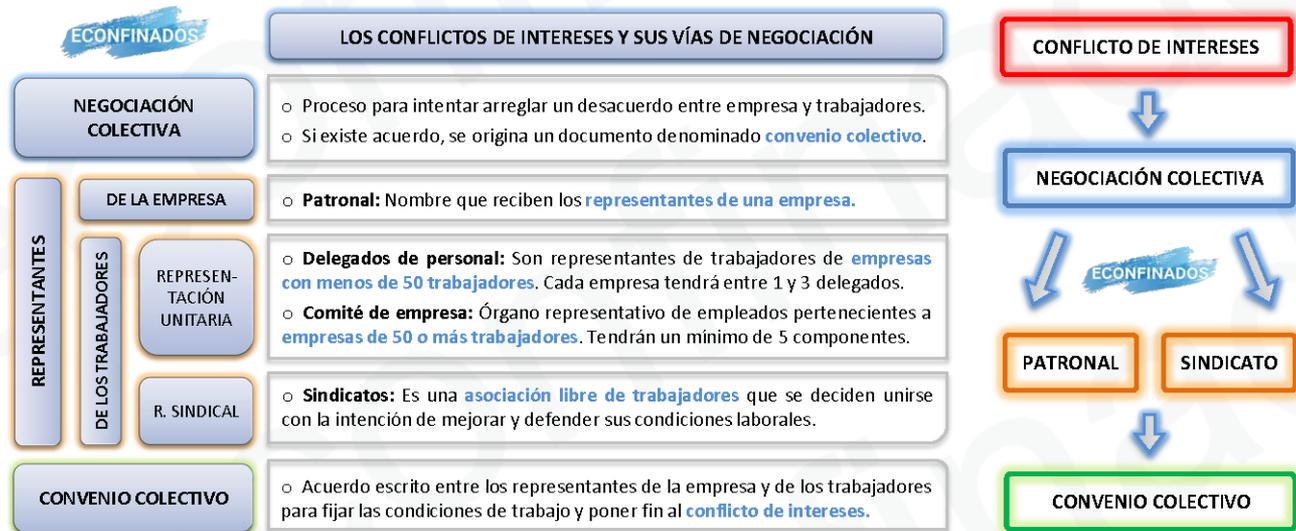


4. Conflicto de intereses y vías de negociación

4.1 Las relaciones laborales

Tal y como vimos en la primera unidad, a veces puede existir un **conflicto de intereses** entre los objetivos de la empresa y de los trabajadores. Para solucionar estos desacuerdos entre ambas partes surge el proceso de **negociación colectiva**.

Las **relaciones laborales** son aquellas que se producen entre los representantes de la empresa (**patronal**) y de los empleados, ya sea de forma unitaria (a través de los **delegados de personal** o **comités de empresa**), o conjunta (a través de los **sindicatos**).



CONTENIDOS:

Planificación y **toma de decisiones** estratégicas.

CRITERIOS (C.EV): Solo 1

1. Explicar la planificación, organización y **gestión de los recursos de una empresa...**

ESTANDAR (EAE):

1.2. Describe la estructura organizativa, estilo de dirección, canales de información y comunicación, grado de participación en la **toma de decisiones** y organización informal de la empresa.

OTRAS GUÍAS:

McGraw UDI 4 – Pág. 110
SM -
Tu Libro -

5. La toma de decisiones en la empresa



5.1 Situaciones de certeza y riesgo

La función de los directivos no es solo la de **gestionar o dirigir** al equipo humano, sino que también deben **tomar decisiones**. A continuación analizaremos como la **matriz de decisión** puede ayudar a **tomar decisiones** en distintas **situaciones o estados**.

TIPO DE PROBABILIDAD: SITUACIÓN DE CERTEZA

En situación de certeza no habría tres estados de naturaleza y sabríamos al **100%** que la demanda futura, por ejemplo, va a **SUBIR**. En tal caso nos decidiríamos por **Alemania**, ya que nos aportaría el mayor beneficio esperado, **300.000 euros**.

TIPO DE PROBABILIDAD: SITUACIÓN DE RIESGO

En situación de riesgo deberían habernos dicho las distintas **probabilidades** que tienen de suceder los distintos estados de la naturaleza. Por ejemplo **35%, 40% y 25%** respectivamente.

Para ese ejemplo, el mayor beneficio nos lo daría **China**:

- Alemania: $(300 * 0,35) + (200 * 0,4) + (100 * 0,25) = 210$
- China: $(250 * 0,35) + (240 * 0,4) + (160 * 0,25) = 223,5$
- España: $(225 * 0,35) + (205 * 0,4) + (175 * 0,25) = 204,5$

TIPO DE PROBABILIDAD: SITUACIÓN DE INCERTIDUMBRE

La **matriz de decisión** es una herramienta que sintetiza todas las opciones de elección de una empresa (**estrategias**) junto a todos sus resultados esperados (**desenlaces**), los cuales van a depender de las distintas situaciones que pueda encontrarse o suceder (**estados de la naturaleza**) y de la **probabilidad (%)** de que estos ocurran.

EJEMPLO SELECTIVIDAD CASTILLA LA MANCHA (2019)

Una empresa puede construir una nueva fábrica en **Alemania, China o España**, sabiendo que los **beneficios esperados** van a depender de que la demanda futura **suba, baje o permanezca constante**.

Los beneficios esperados, en miles de euros, serían respectivamente:

- **Alemania:** 300 / 200 / 100
- **China:** 250 / 240 / 160
- **España:** 225 / 205 / 175

CONFIGURE LA MATRIZ DE DECISIÓN

ESTRATEGIAS	ESTADOS DE LA NATURALEZA		
	SUBE	BAJA	CONSTANTE
ALEMANIA	300	200	100
CHINA	250	240	160
ESPAÑA	225	205	175

DESCONOCEMOS LA PROBABILIDAD →

CONTENIDOS:

Planificación y **toma de decisiones** estratégicas.

CRITERIOS (C.EV): Solo 1

1. Explicar la planificación, organización y **gestión de los recursos de una empresa...**

ESTANDAR (EAE):

1.2. Describe la estructura organizativa, estilo de dirección, canales de información y comunicación, grado de participación en la **toma de decisiones** y organización informal de la empresa.

OTRAS GUÍAS:

McGraw UDI 4 – Pág. 110
SM -
Tu Libro UDI 3 – Pág. 89

5. La toma de decisiones en la empresa



5.2 Situaciones de incertidumbre

TIPO DE PROBABILIDAD: SITUACIÓN DE INCERTIDUMBRE

En situación de incertidumbre desconocemos los porcentajes asignados para cada estado de la naturaleza, por lo que utilizaremos distintos criterios para tomar la decisión adecuada en función del nivel de riesgo a asumir. Estos son:

➤ CRITERIO PESIMISTA (MAXIMIN, MINIMAX O DE WALD)

El criterio de Wald se sitúa en el peor de los casos y por tanto supone que se va a dar el **PEOR** estado de la naturaleza, sea cual sea la estrategia elegida. Es poco arriesgada.

Por tanto, primero elegimos el beneficio **MENOR** de cada estrategia para más tarde escoger aquella (de las anteriores) que aporte un **MAYOR** beneficio, es decir, la que **MAXIMICE** los **MÍNIMOS** beneficios elegidos, en este caso España (175.000 €).

(*) SI EN LUGAR DE BENEFICIOS TUVIERAMOS COSTES, PRIMERO ELEGIMOS LOS COSTES MAYORES (LA PEOR OPCIÓN).

➤ CRITERIO OPTIMISTA (MAXIMAX)

Este criterio, al contrario que el anterior supone que siempre se va a dar el **MEJOR** estado de la naturaleza, sea cual sea la estrategia elegida. Es muy arriesgada.

Por tanto, primero elegimos el beneficio **MAYOR** de cada estrategia para más tarde escoger aquella (de las anteriores) que aporte un **MAYOR** beneficio, es decir, la que **MAXIMICE** los **MÁXIMOS** beneficios elegidos, en este caso Alemania (300.000 €).

(*) SI EN LUGAR DE BENEFICIOS TUVIERAMOS COSTES, PRIMERO ELEGIMOS LOS COSTES MENORES (LA MEJOR OPCIÓN).

EJEMPLO SELECTIVIDAD CASTILLA LA MANCHA (2019)

(*) Indique, de forma razonada, las decisiones que tomaría si aplicase los siguientes criterios: Laplace, optimista, pesimista y optimismo parcial de Hurwicz con un coeficiente de optimismo del 0,65.

ECONFINADOS		ESTADOS DE LA NATURALEZA		
		SUBE	BAJA	CONSTANTE
ESTRATEGIAS	ALEMANIA	300	200	100
	CHINA	250	240	160
	ESPAÑA	225	205	175

ECONFINADOS		ESTADOS DE LA NATURALEZA		
		SUBE	BAJA	CONSTANTE
ESTRATEGIAS	ALEMANIA	300	200	100
	CHINA	250	240	160
	ESPAÑA	225	205	175

CONTENIDOS:

Planificación y **toma de decisiones** estratégicas.

CRITERIOS (C.EV): Solo 1

1. Explicar la planificación, organización y **gestión de los recursos de una empresa...**

ESTANDAR (EAE):

1.2. Describe la estructura organizativa, estilo de dirección, canales de información y comunicación, grado de participación en la **toma de decisiones** y organización informal de la empresa.

OTRAS GUÍAS:

McGraw UDI 4 – Pág. 112
SM -
Tu Libro -

5. La toma de decisiones en la empresa

5.2 Situaciones de incertidumbre

➤ CRITERIO DE SAVAGE

Savage solucionó el problema de la toma de decisiones teniendo en cuenta los **costes de oportunidad** generados, observando en primera instancia cual era la **mejor estrategia de cada estado de la naturaleza**.

(*) SI TUVIÉRAMOS COSTES, ELEGIRÍAMOS LOS DESENLACES CON UN COSTE MENOR



Posteriormente creó una nueva matriz en la que aparecería el **coste de oportunidad** de cada estrategia, es decir, a partir del dato más favorable obtenido en el apartado de antes, se observaría **"lo que se empeora"** en caso de elegir cada estrategia, en lugar de la anterior.



Para acabar, seleccionaba el coste de oportunidad **menos favorable en cada estrategia**, que en nuestro caso, al tratar con "beneficios" será el dato más alto, es decir, lo que dejaríamos de ganar (**75 / 50 / 75**).

Nos quedaremos con la estrategia en la que ese coste de oportunidad sea menor, en este caso **China**, con 50.000 €.

(*) SI TRABAJÁRAMOS CON COSTES EN LUGAR DE BENEFICIOS, SE HARÍA IGUAL



ECONFINADOS

ESTRATEGIAS	ESTADOS DE LA NATURALEZA SUBE	ESTADOS DE LA NATURALEZA BAJA	ESTADOS DE LA NATURALEZA CONSTANTE
ALEMANIA	300	200	100
CHINA	250	240	160
ESPAÑA	225	205	175

DESENLACES

ECONFINADOS

ESTRATEGIAS	ESTADOS DE LA NATURALEZA SUBE	ESTADOS DE LA NATURALEZA BAJA	ESTADOS DE LA NATURALEZA CONSTANTE
ALEMANIA	300 - 300 = 0	240 - 200 = 40	175 - 100 = 75
CHINA	300 - 250 = 50	240 - 240 = 0	175 - 160 = 15
ESPAÑA	300 - 225 = 75	240 - 205 = 35	175 - 175 = 0

COSTES DE OPORTUNIDAD

ECONFINADOS

ESTRATEGIAS	ESTADOS DE LA NATURALEZA SUBE	ESTADOS DE LA NATURALEZA BAJA	ESTADOS DE LA NATURALEZA CONSTANTE
ALEMANIA	300 - 300 = 0	240 - 200 = 40	175 - 100 = 75
CHINA	300 - 250 = 50	240 - 240 = 0	175 - 160 = 15
ESPAÑA	300 - 225 = 75	240 - 205 = 35	175 - 175 = 0

COSTES DE OPORTUNIDAD

CONTENIDOS:

Funciones básicas de la dirección

CRITERIOS (C.EV): Solo 1

1. Explicar la planificación, organización y gestión de los recursos de una empresa, **valorando las posibles modificaciones a realizar en función del entorno en el que desarrolla su actividad y de los objetivos planteados.**

ESTANDAR (EAE):

-

OTRAS GUÍAS:

McGraw UDI 4 – Pág. 113
 SM UDI 14 – Pág. 269
 Tu Libro UDI 3 – Pág. 78

6. La función de control

6.1 Fases y herramientas de control

Una vez se ha **planificado**, **organizado** la estructura formal de la empresa, **gestionado** al equipo humano siendo un buen líder capaz de **motivar** a los trabajadores y **tomar decisiones** adecuadas, ha llegado la hora de **controlar** que todo va bien.

FASES DE LA FUNCIÓN DE CONTROL

ECONFINADOS

ESTABLECER ESTÁNDARES

Hay que fijar el **nivel mínimo de consecución** de nuestros objetivos, los cuales deben ser medibles *(producir 6.000 unds. / año).*

OBTENER INFORMACIÓN

Para conocer los **resultados obtenidos** y poder aplicar medidas correctoras a tiempo usaremos diferentes **herramientas de control**.

DETECTAR DESVIACIONES

Consiste en comparar los **resultados obtenidos** con los **estándares propuestos** por la empresa. *(estamos produciendo 250 unds. / mes).*

APLICAR MEDIDAS CORRECTORAS

Hay que subsanar desviaciones relacionadas con:

- o La mala ejecución de las **estrategias**. *(el personal necesita una mejor formación)*
- o El mal planteamiento de los **objetivos iniciales**. *(el objetivo real debía ser 3,000 unds. / año)*

La **función de control** es la que permite a la empresa saber si se están consiguiendo los **objetivos planificados** y, en caso de no que no sea así, **detectar las desviaciones** ocurridas para su posterior **corrección** por parte de los responsables.

HERRAMIENTAS DE CONTROL DE LA EMPRESA

CONTROL PRESUPUESTARIO

Consiste en controlar los ingresos y gastos de la empresa para saber si cumplimos con lo planificado, si hay que financiarse...

AUDITORÍAS

Sirven para controlar aspectos globales y específicos de la empresa: contabilidad, finanzas, inversiones... Pueden ser:

- o Internas: Llevada a cabo por la propia empresa.
- o Externas: Realizada por empresas otras especializadas

ANÁLISIS ESTADÍSTICO

Comparando datos actuales con los de otros años u otras empresas.

ECONFINADOS



7. Mapa conceptual



BLOQUE 3: 2º Bachillerato

CONTENIDOS:

La división técnica del trabajo y la necesidad de organización en el mercado actual. (UDI 5)

Funciones básicas de la dirección.

Planificación y toma de decisiones estratégicas.

Diseño y análisis de la estructura de la organización formal e informal. (UDI 5)

La gestión de recursos humanos y su incidencia en la motivación.

Los conflictos de intereses y sus vías de negociación.

OTRAS GUÍAS:

- McGraw -
- SM -
- Tu Libro -



BLOQUE 3: 2º Bachillerato

CONTENIDOS:

La división técnica del trabajo y la necesidad de organización en el mercado actual. (UDI 5)

Funciones básicas de la dirección.

Planificación y toma de decisiones estratégicas.

Diseño y análisis de la estructura de la organización formal e informal. (UDI 5)

La gestión de recursos humanos y su incidencia en la motivación.

Los conflictos de intereses y sus vías de negociación.

ESTANDAR (EAE):

1.1 / 1.2 / 1.3 / 1.4 / 1.5 (UDI 5)

1.2 / 1.6

REAL DECRETO 1105 / 2014

Real Decreto 1105/2014, por el que se establece el currículo básico de la Educación Secundaria Obligatoria y del Bachillerato.



Contenidos	Criterios de evaluación	Estándares de aprendizaje evaluables
Bloque 3. Organización y dirección de la empresa		
<p>La división técnica del trabajo y la necesidad de organización en el mercado actual.</p> <p>Funciones básicas de la dirección.</p> <p>Planificación y toma de decisiones estratégicas.</p> <p>Diseño y análisis de la estructura de la organización formal e informal.</p> <p>La gestión de los recursos humanos y su incidencia en la motivación.</p> <p>Los conflictos de intereses y sus vías de negociación.</p>	<p>1. Explicar la planificación, organización y gestión de los recursos de una empresa, valorando las posibles modificaciones a realizar en función del entorno en el que desarrolla su actividad y de los objetivos planteados.</p>	<p>1.1. Reflexiona y valora sobre la división técnica del trabajo en un contexto global de interdependencia económica.</p> <p>1.2. Describe la estructura organizativa, estilo de dirección, canales de información y comunicación, grado de participación en la toma de decisiones y organización informal de la empresa.</p> <p>1.3. Identifica la función de cada una de las áreas de actividad de la empresa: aprovisionamiento, producción y comercialización, inversión y financiación y recursos humanos, y administrativa, así como sus interrelaciones.</p> <p>1.4. Analiza e investiga sobre la organización existente en las empresas de su entorno más cercano, identificando ventajas e inconvenientes, detectando problemas a solucionar y describiendo propuestas de mejora.</p> <p>1.5. Aplica sus conocimientos a una organización concreta, detectando problemas y proponiendo mejoras.</p> <p>1.6. Valora la importancia de los recursos humanos en una empresa y analiza diferentes maneras de abordar su gestión y su relación con la motivación y la productividad.</p>