



Administración de talento y capital humano

Organizaciones

Módulo 1 / Semana 1

Bienestar - *mindfulness*

Atención plena

Te invito a realizar la siguiente actividad de bienestar-mindfulness antes de comenzar a revisar el tema.

<https://youtu.be/JNCVDK2thZI>



Introducción

Hoy en día la única constante es el cambio, por ello, la dinámica de las empresas debe responder a las necesidades actuales y sobre todo a las expectativas de su capital humano. Considerando lo anterior, es indispensable que las organizaciones que buscan lograr una ventaja competitiva respecto a sus competidores se enfoquen en gestionar estratégicamente a su personal, lo cual implica que la planeación de los recursos humanos esté perfectamente alineada con la planeación y la estrategia corporativa; asimismo, que los planes y objetivos en cuanto a la administración del personal se diseñan para el presente, pero también a mediano y largo plazo.



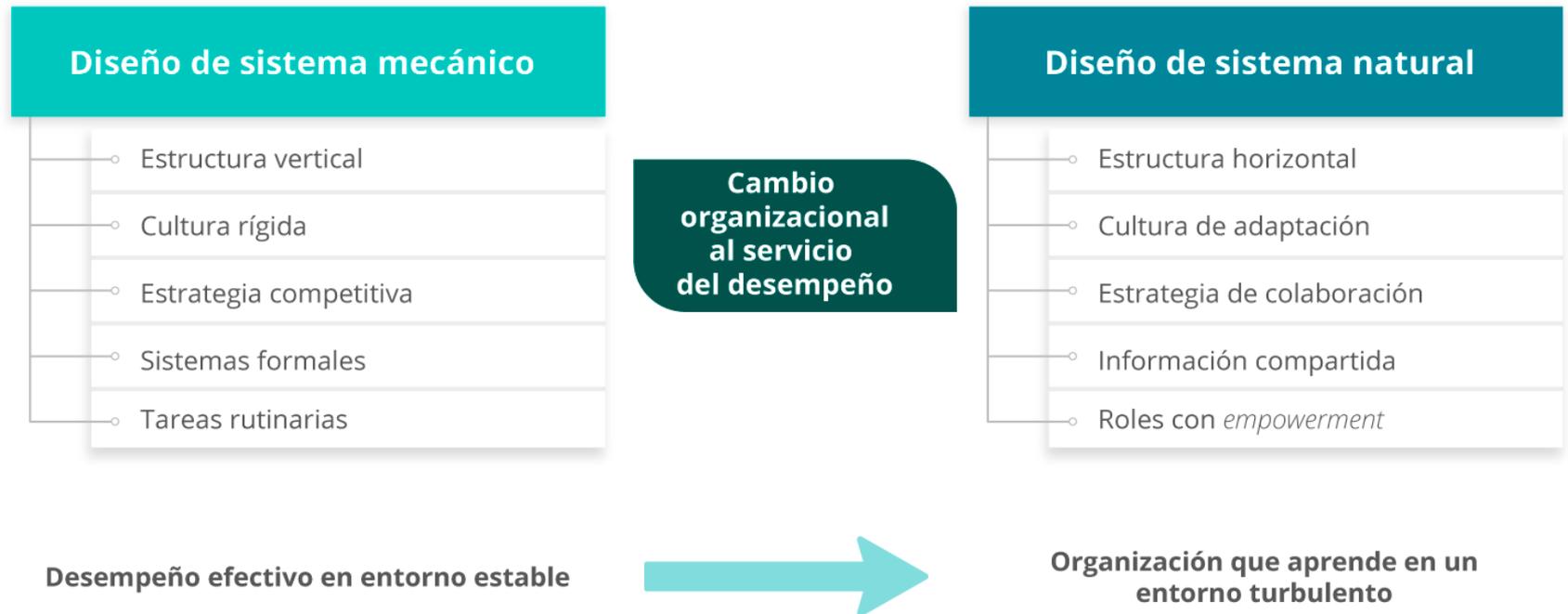
Explicación

Dimensiones de una organización



Explicación

Modelos de diseño para la estructura organizacional



Ejercicio

Reflexión sobre la centralización o descentralización de las empresas

Reflexiona sobre la conveniencia, ventajas y desventajas de que una empresa sea centralizada o descentralizada.

- ¿Qué aspectos se deben considerar para decidir si la empresa debe ser centralizada o no?
- ¿Cuáles son los beneficios a corto, mediano y largo plazo de descentralizar aspectos como la toma de decisiones?



Cierre

Actualmente las organizaciones, sin importar su tamaño, giro, o si se encuentran en la ámbito privado, gubernamental o social, requieren adoptar nuevos esquemas de trabajo que les permitan no solo enfrentar con éxito los cambios que se suscitan en el ambiente externo, sino construir una ventaja competitiva que las distinga de sus competidores.

La decisión de ser una organización centralizada, moderadamente centralizada o descentralizada debe tomarse en función de la estrategia corporativa, así como las características y necesidades de la empresa.



Administración de talento y capital humano

Misión, visión y valores

Módulo 1 / Semana 1

Introducción

Las organizaciones necesitan concretar objetivos y buscar la forma de alcanzarlos, ya que son fundamentales para mover la organización y se convierten en objetivos de acción. Las organizaciones necesitan saber hacia dónde se dirigen para construir su camino hacia el éxito.

El camino a seguir depende de la meta que se ha establecido. Por este motivo, es importante que cada empresa defina qué es y a dónde va, ya que definir estos aspectos le permitirá tomar decisiones acertadas.



Explicación

Preguntas que debe responder la misión

Los valores son la columna vertebral de la comunicación interna y de las actuaciones en una empresa.

Representan las cualidades de la compañía más apreciada y que se tienen presentes en la organización.



Explicación

Es la razón de ser de una organización

Preguntas que debe responder la misión

- ¿Quiénes somos?
- ¿Qué hacemos?
- ¿Cuál es el producto o servicio que ofrecemos?
- ¿Dónde lo hacemos?
- ¿Por qué lo hacemos?
- ¿Para quién lo hacemos? ¿Quién es nuestro cliente final?
- ¿Cuál es la ventaja competitiva o diferenciador que ofrecemos?
- ¿Qué es lo que nos caracteriza?



Explicación

De acuerdo con Hill et al. (2019), “la visión de una compañía define un estado futuro deseado; articula, a menudo en términos osados, lo que la compañía querría alcanzar”.

Pregunta básica que debe responder la **visión**:

¿Qué quiero ser?



Ejercicio

Congruencia entre la misión, visión y valores

- Busca en la página oficial de una empresa grande su misión, visión y valores.
- Reflexiona sobre lo siguiente:
- ¿Su misión y visión responden las preguntas planteadas en el tema?
- ¿Los valores son congruentes con la misión y visión?



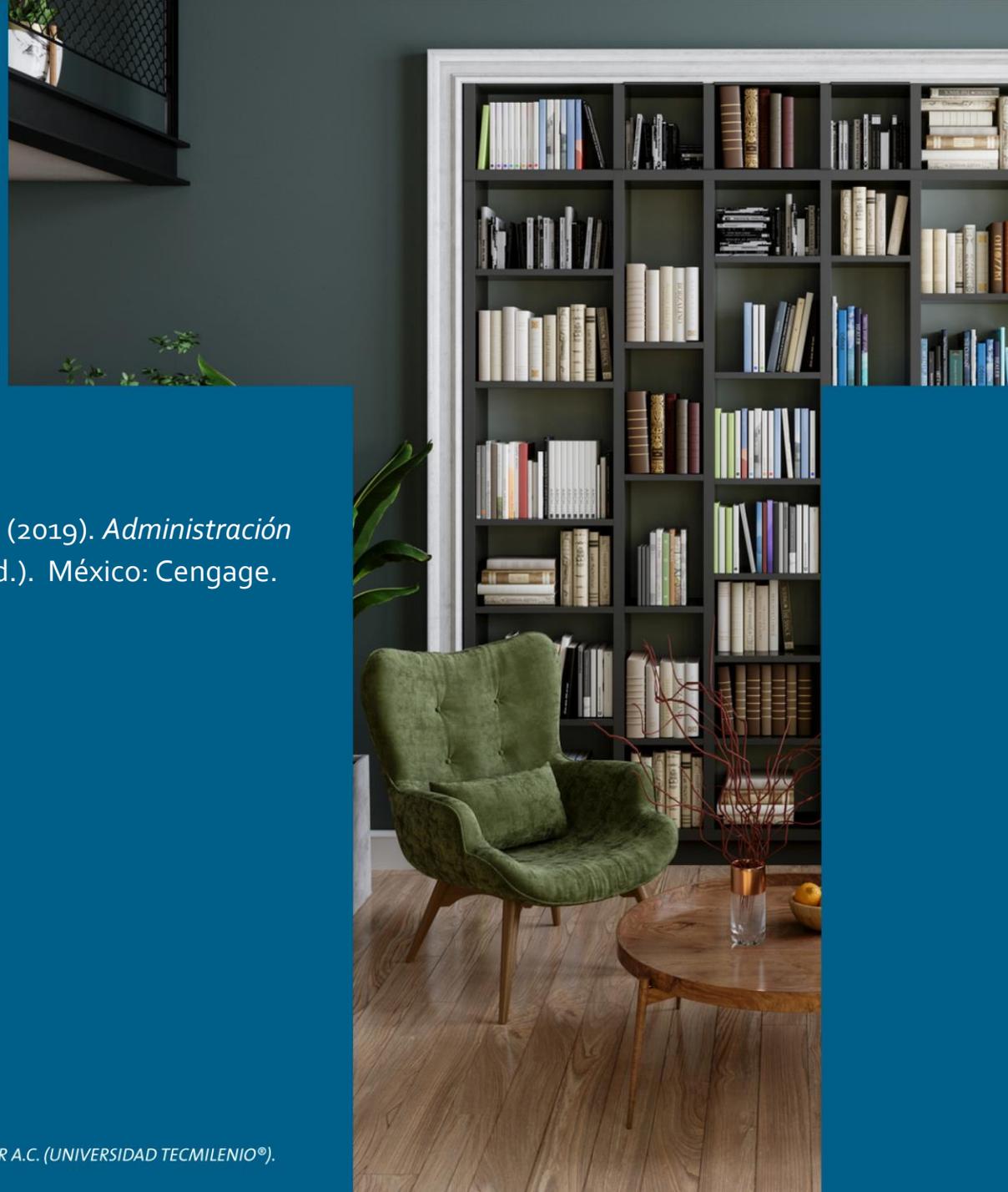
Cierre

Una empresa que carece de misión, visión y valores es como una persona que carece de nombre y apellidos, un individuo que no tiene personalidad. Sin embargo, aunque es importante que toda organización de cualquier giro y tamaño diseñe la misión que indique cuál es su función principal, para qué existe y para qué fue creada, es necesario que esta misión realmente represente lo que la organización es.



Referencias bibliográficas

- Hill, C., Schilling, M., y Jones, R. (2019). *Administración estratégica: teoría y casos* (12ª ed.). México: Cengage.



Administración de talento y capital humano

Las personas y las organizaciones

Módulo 1 / Semana 1

Introducción

Quienes integran una organización tienen ciertas expectativas sobre lo que la empresa debe brindarles; requieren sentirse valorados y reconocidos, de tal manera que cuando estas expectativas no se cumplen se sienten frustrados, desmotivados y sin compromiso hacia la organización.

El área de Recursos Humanos debe trabajar arduamente en identificar qué motiva y qué espera el personal para implementar programas e iniciativas enfocadas en estos aspectos, pero también debe aclarar a los colaboradores qué se espera de ellos.



Explicación

¿Qué buscan las personas en las organizaciones?



Fuente: Griffin, R., Phillips, J., y Gully, S. (2020). *Comportamiento organizacional. Administración de personas y organizaciones* (13ª ed.). México: Cengage.

Explicación

Teoría de la equidad de Stacy Adams

Comparación
Empresa/colaborador (yo)

Lo que la organización me proporciona

Compensación

Seguridad

Valoración al esfuerzo

Crecimiento, etcétera

Lo que yo apporto a la organización

Formación

Experiencia

Tiempo

Resultados



Comparación
Empresa/mis colegas (otros)

Lo que la organización le proporciona

Compensación

Seguridad

Valoración al esfuerzo

Crecimiento, etcétera

Lo que mi colega aporta a la organización

Formación

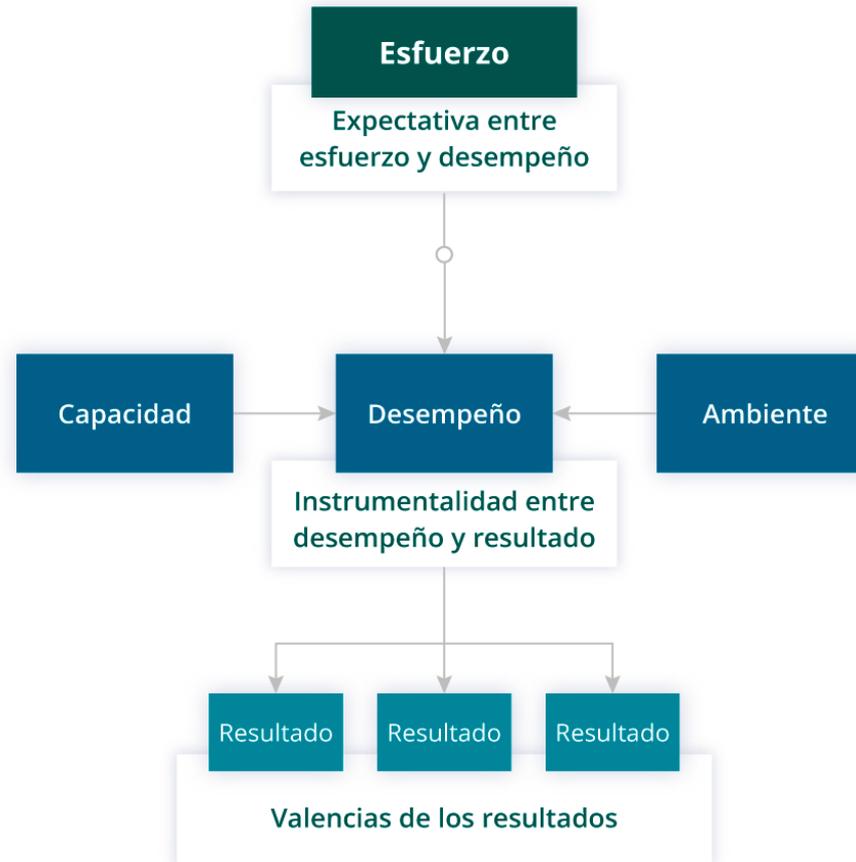
Experiencia

Tiempo

Resultados

Explicación

Teoría de las expectativas de la motivación



Fuente: Griffin, R., Phillips, J., y Gully, S. (2020). *Comportamiento organizacional. Administración de personas y organizaciones* (13ª ed.). México: Cengage.

Ejercicio

¿Qué esperarías tú de una empresa?

- Diseña un mapa conceptual que incluya al menos 10 aspectos que te gustaría que te ofrezca la empresa en la cual trabajarás.
- Ordena estos aspectos con base en la importancia que tengan para ti.



Cierre

Es importante que las personas sepan qué es lo que espera una organización de ellas; asimismo, las organizaciones deben saber cómo son percibidas por sus empleados y qué esperan ellos de estas.

Las organizaciones y los líderes de estas deben desarrollar la habilidad para identificar qué motiva a sus colaboradores y crear un ambiente laboral que propicie que sus empleados se logren automotivar.

¿Qué beneficios se obtienen cuando las personas y las organizaciones trabajan para lograr los mismos objetivos?



Referencias bibliográficas

- Griffin, R., Phillips, J., y Gully, S. (2020). *Comportamiento organizacional. Administración de personas y organizaciones* (13ª ed.). México: Cengage.

