



SKILLING  
CENTER

**TECMILENIO**



# Administración de talento y capital humano

Intervenciones conciliatorias

Módulo 3 / Semana 10

Bienestar - *mindfulness*

## Atención plena

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

<https://youtu.be/1iPwm62dbxU>



# Introducción

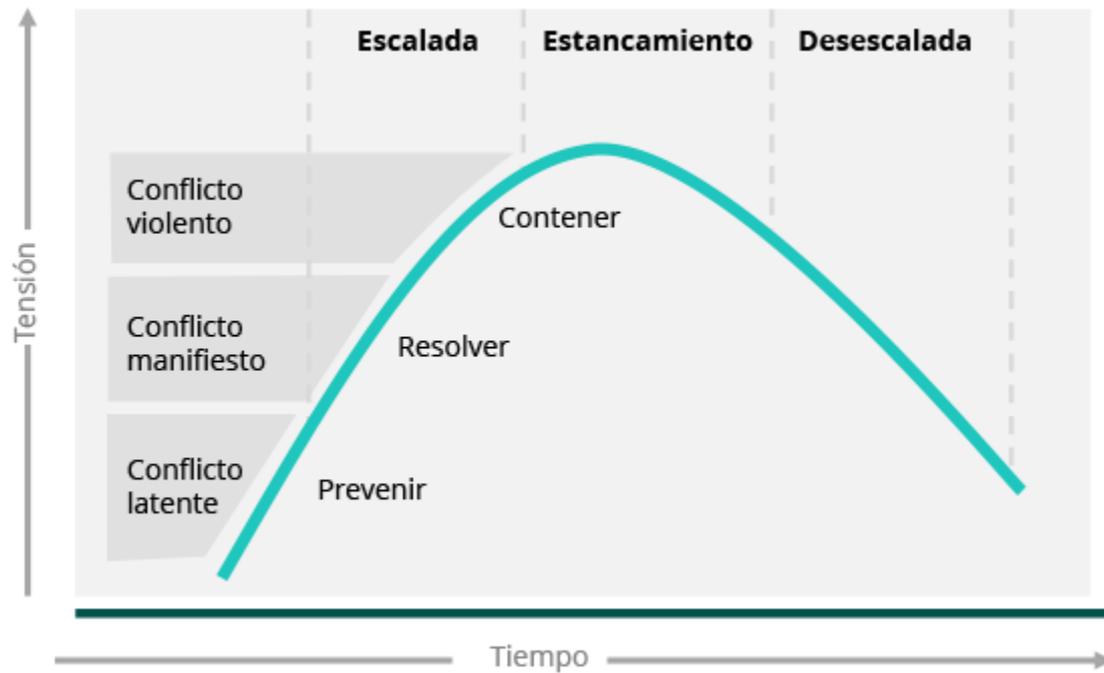
En este tema seguimos revisando diversas intervenciones de desarrollo organizacional enfocadas en los procesos humanos, concretamente aquellas estrategias que buscan resolver desacuerdos y conflictos al interior de los equipos de trabajo, entre equipos de trabajo y a nivel organizacional.

Es importante identificar las características y sobre todo el proceso de cada una de estas intervenciones, ya que para implementarlas es necesario conocer el tipo de conflicto existente para seleccionar la intervención adecuada.



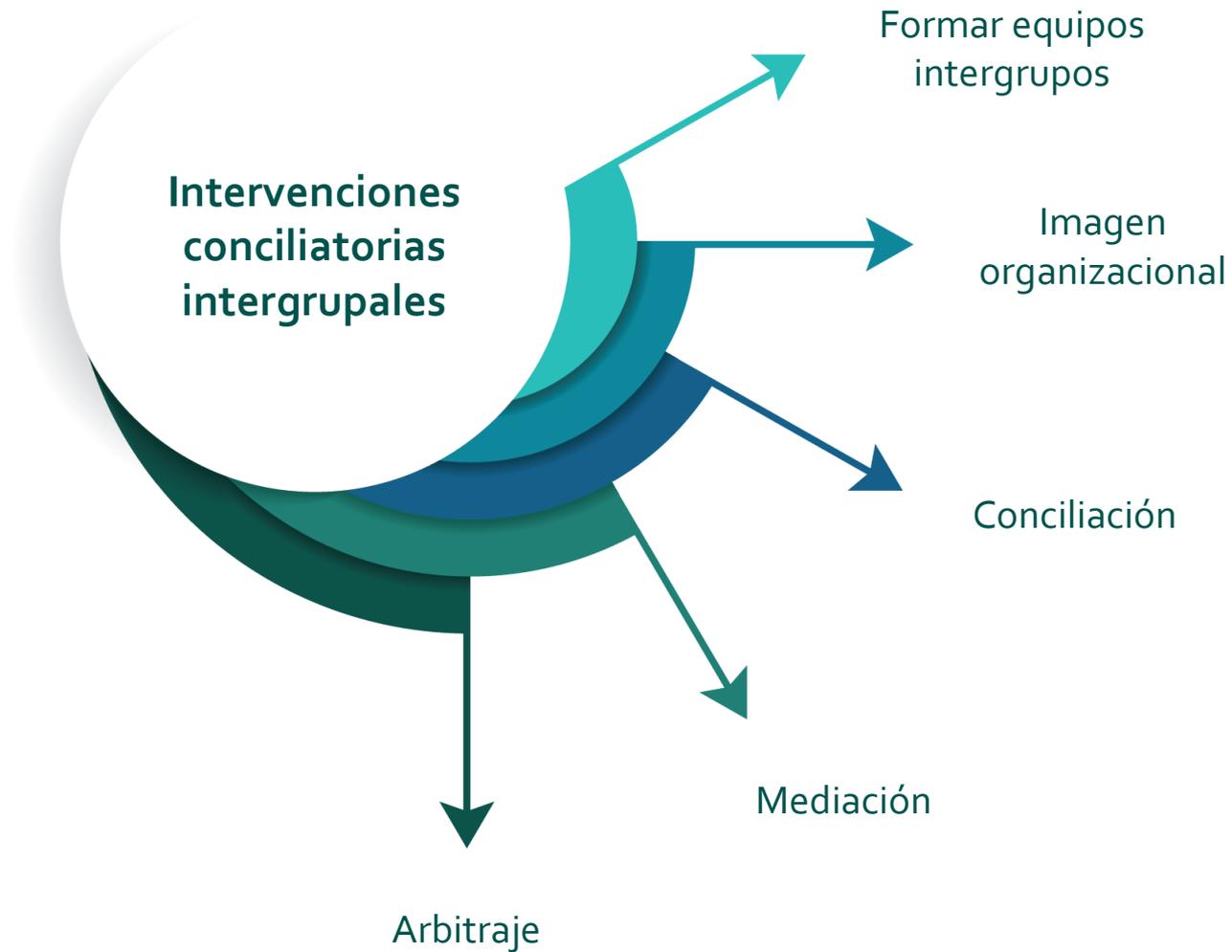
# Explicación

## El ciclo del Conflicto



Fuente: Serrano, Y. (2022). *Comportamiento organizacional*. República Dominicana: UAPA.

# Explicación



# Ejercicio

## ¿El conflicto es siempre negativo?

Reflexiona sobre las siguientes interrogantes:

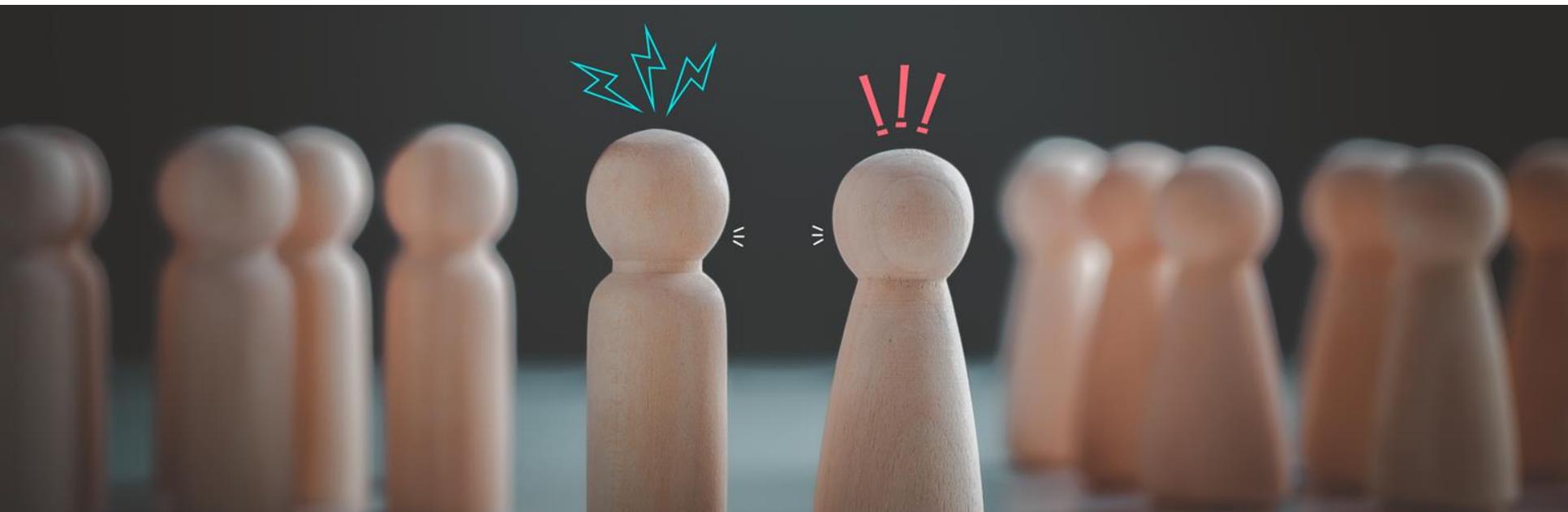
- ¿El conflicto es siempre negativo? ¿por qué lo crees?



# Cierre

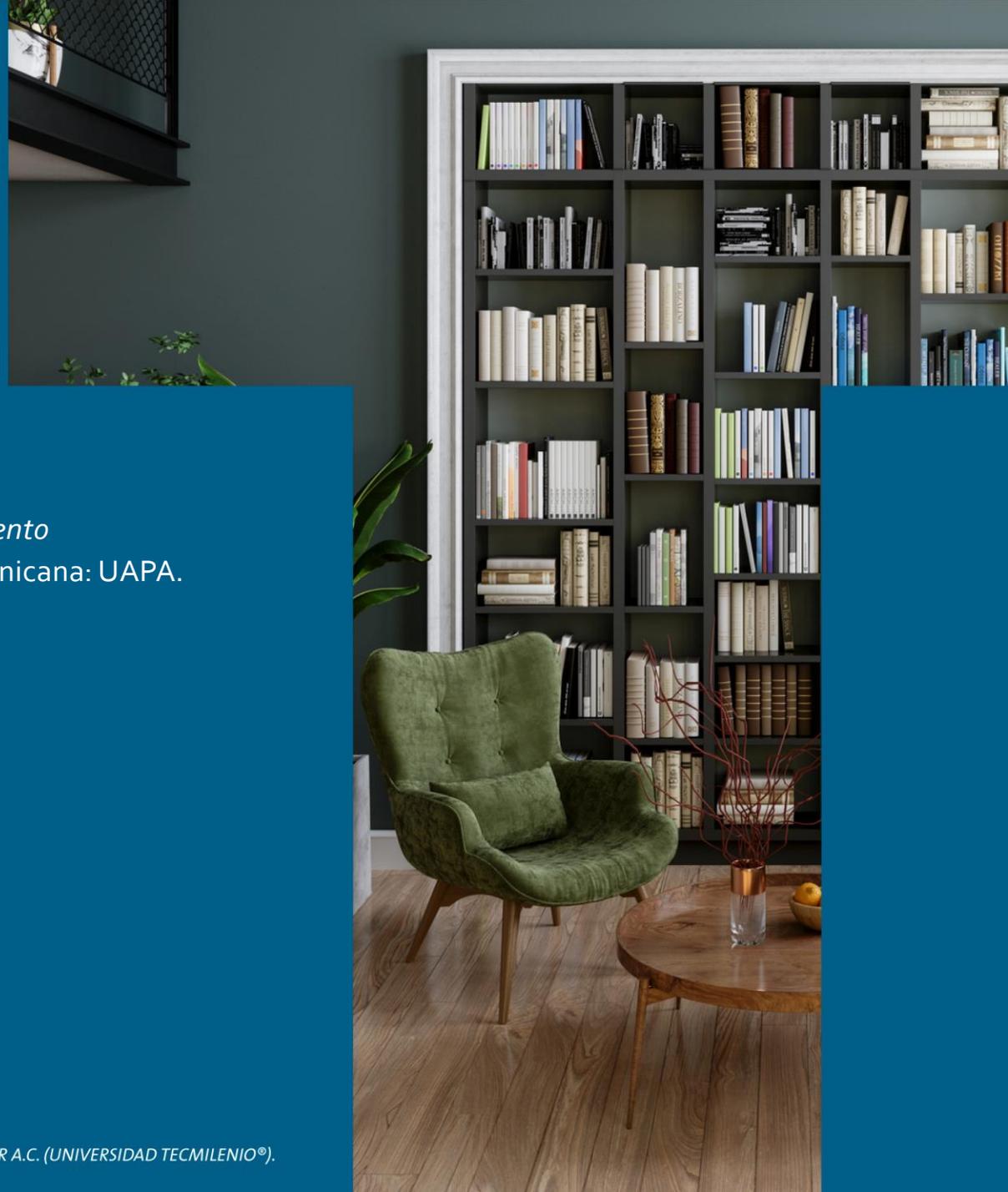
Debido a la naturaleza impredecible de las personas, y siendo estas integrantes de los equipos de trabajo, es inevitable que se presenten desacuerdos hacia el interior de los equipos, así como conflictos intergrupales.

Lo importante es identificar cuándo inicia un desacuerdo para tratar de que este se resuelva en las primeras etapas, antes de que escale y se convierta en un problema grave que impida el desempeño de los grupos y afecte incluso los indicadores y la dinámica organizacional.



# Referencias bibliográficas

- Serrano, Y. (2022). *Comportamiento organizacional*. República Dominicana: UAPA.



# Administración de talento y capital humano

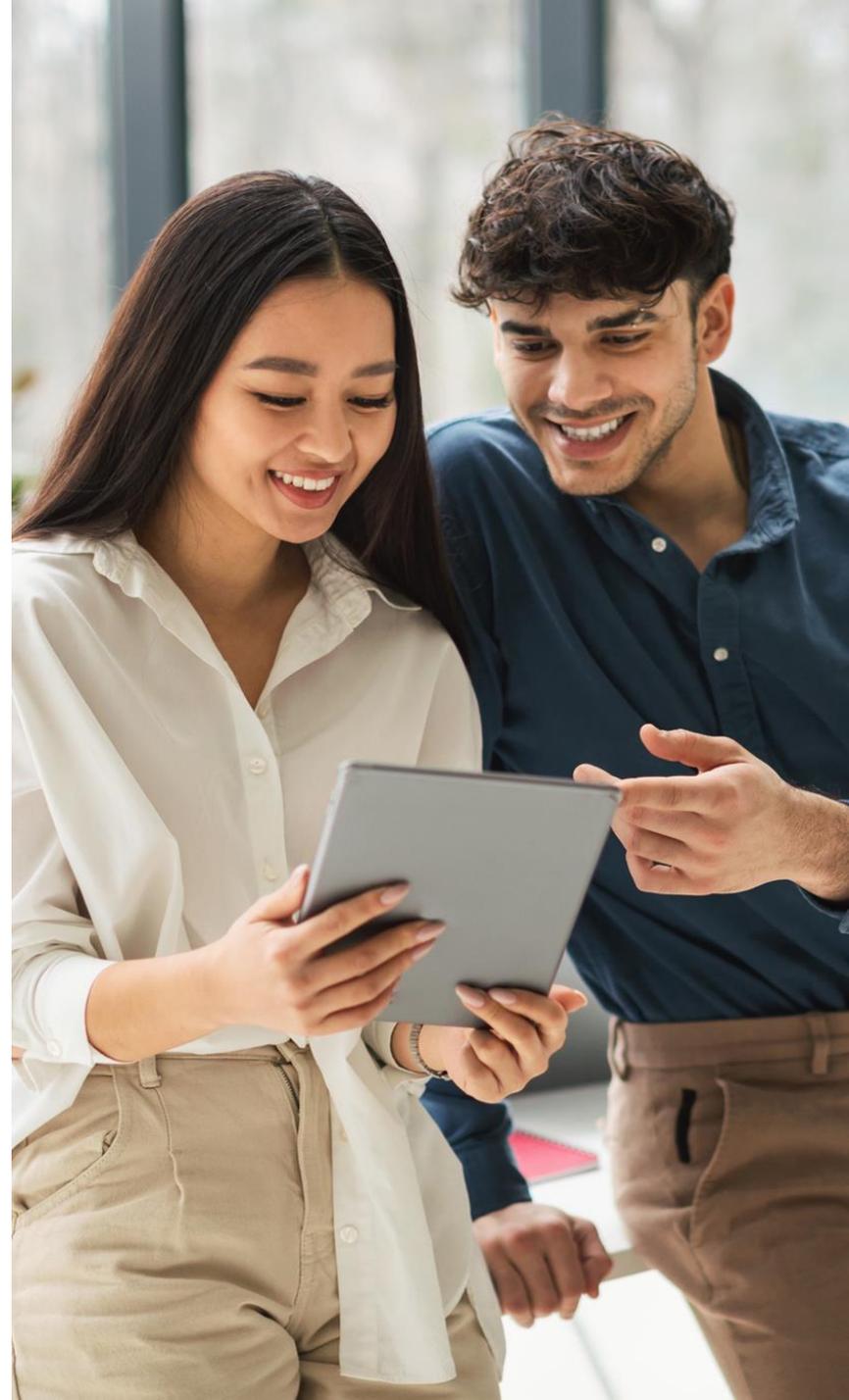
Formación y fortalecimiento  
de la cultura organizacional

Módulo 3 / Semana 10



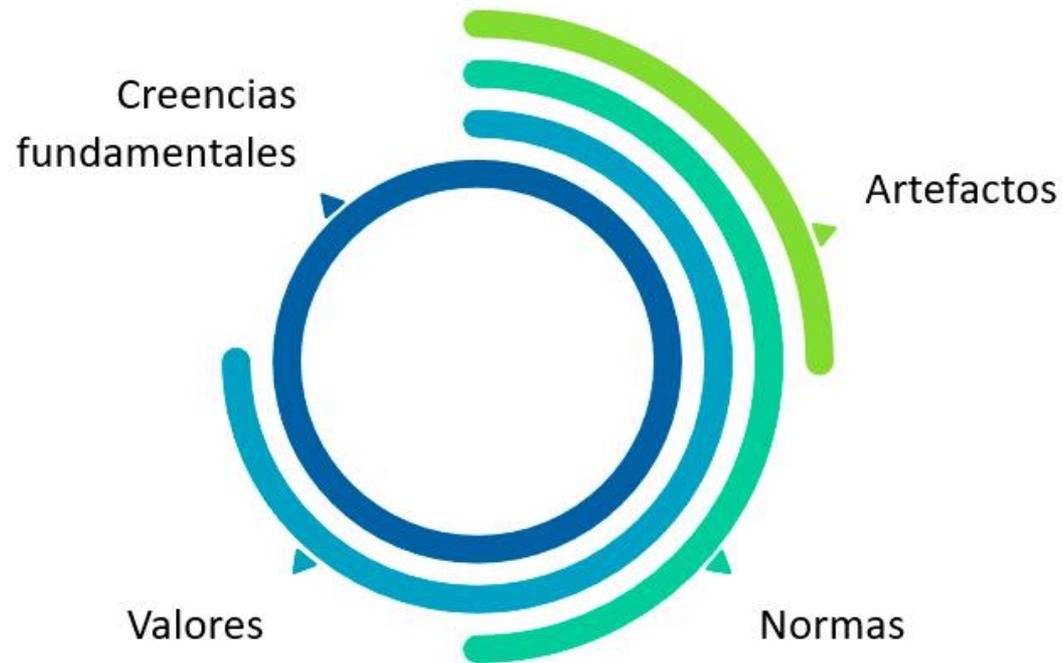
# Contexto

Para una empresa que quiere ser una fuente generadora de riqueza y bienestar en lo que le corresponda hacer, no sólo el enfoque al resultado es lo que vale, hoy también generan valor incluso más que la competencia, aquellas organizaciones que logran generar ambientes de trabajo productivos y que son reconocidos internacionalmente como las empresas más admiradas o como los mejores lugares para trabajar. También es cierto que en la actualidad las organizaciones cuya filosofía empresarial, es decir, la manera con la que deciden hacer negocios respalda su cultura, la crea y la desarrolla como una ventaja competitiva.



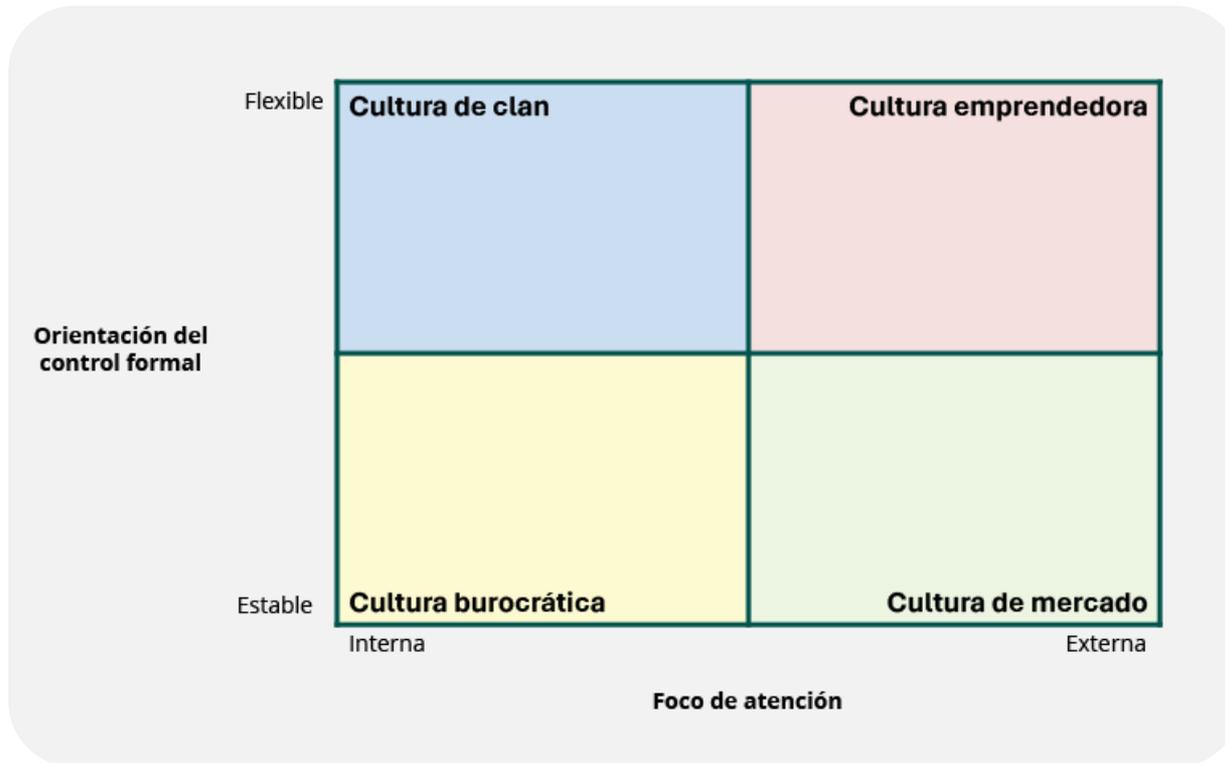
# Explicación

## Niveles de la cultura organizacional



# Explicación

## Tipos de cultura organizacional



Fuente: Serrano, Y. (2022). *Comportamiento organizacional*. República Dominicana: UAPA.

# Ejercicio

## Tipos de culturas organizacionales

Investiga en al menos dos fuentes confiables, otros tipos de culturas.

- ¿Cuántos tipos de cultura encontraste además de las revisadas en el tema?
- ¿Cuál clasificación te resulta más clara?, ¿por qué?



# Cierre

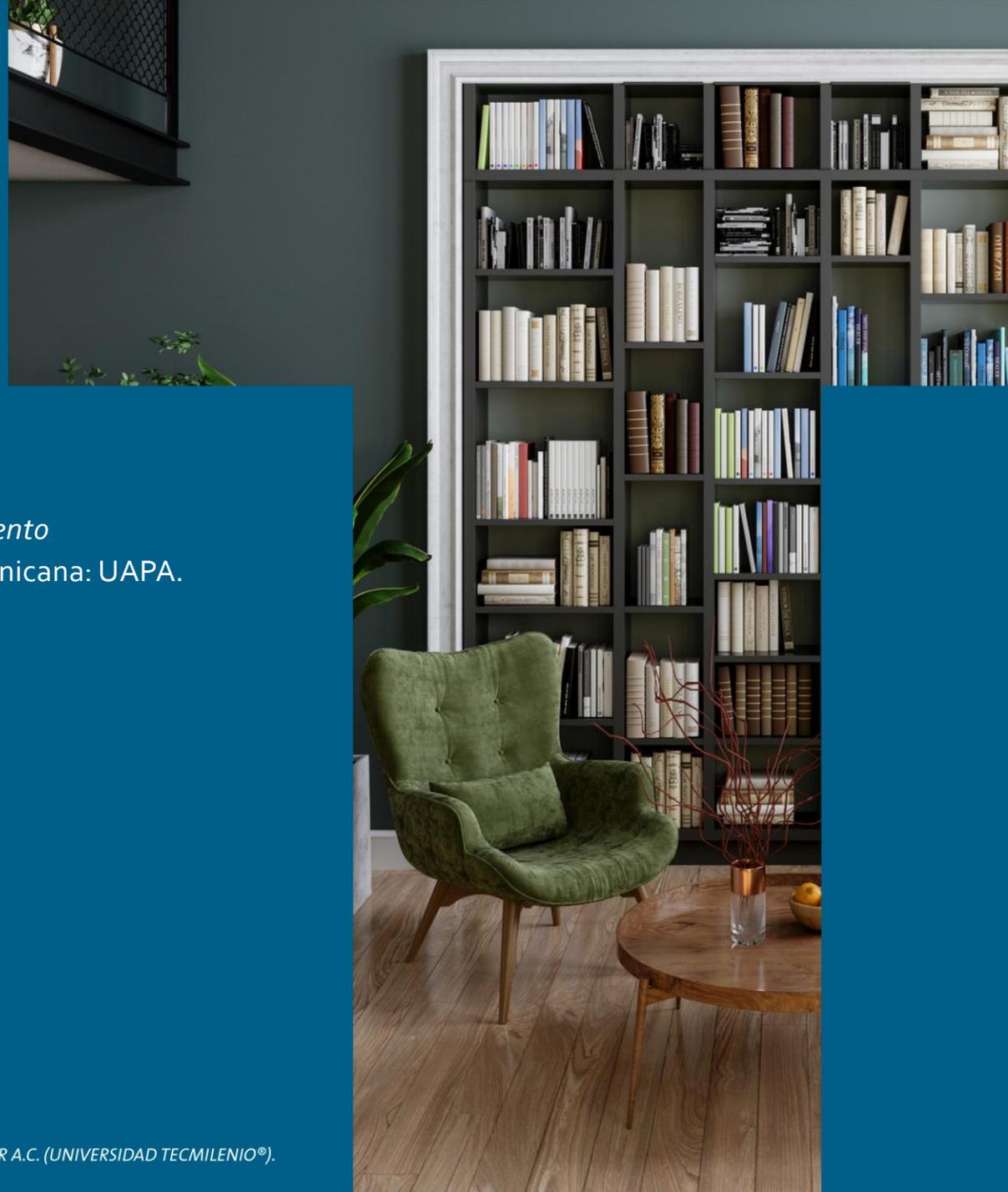
Si bien hemos identificado diferentes enfoques y tipos de cultura, en la vida real las empresas suelen tener una cultura híbrida, en el sentido de que retoman algunas características de un tipo determinado de cultura y las adaptan a su filosofía y características.

Es labor de los líderes de la organización, no sólo el promover y difundir los elementos esenciales de la cultura a través del ejemplo y el modelaje, sino también es necesario que identifiquen aquellos aspectos positivos de la cultura para reforzarlos y aquellos elementos negativos para buscar la manera de reducirlos y/o eliminarlos.



# Referencias bibliográficas

- Serrano, Y. (2022). *Comportamiento organizacional*. República Dominicana: UAPA.



# Administración de talento y capital humano

Principios de culturas  
empresariales exitosas

Módulo 3 / Semana 10



# Introducción

¿Qué es una cultura exitosa?, ¿qué aspectos distinguen a empresas líderes en su sector?, ¿cuáles son las características de una cultura positiva y de éxito?, ¿cómo se mide la cultura en una organización?

Existen ciertas características que distinguen a las empresas que han hecho de su cultura una ventaja competitiva; las cuales, impactan de manera directa y positiva en sus principales indicadores de desempeño.



# Explicación

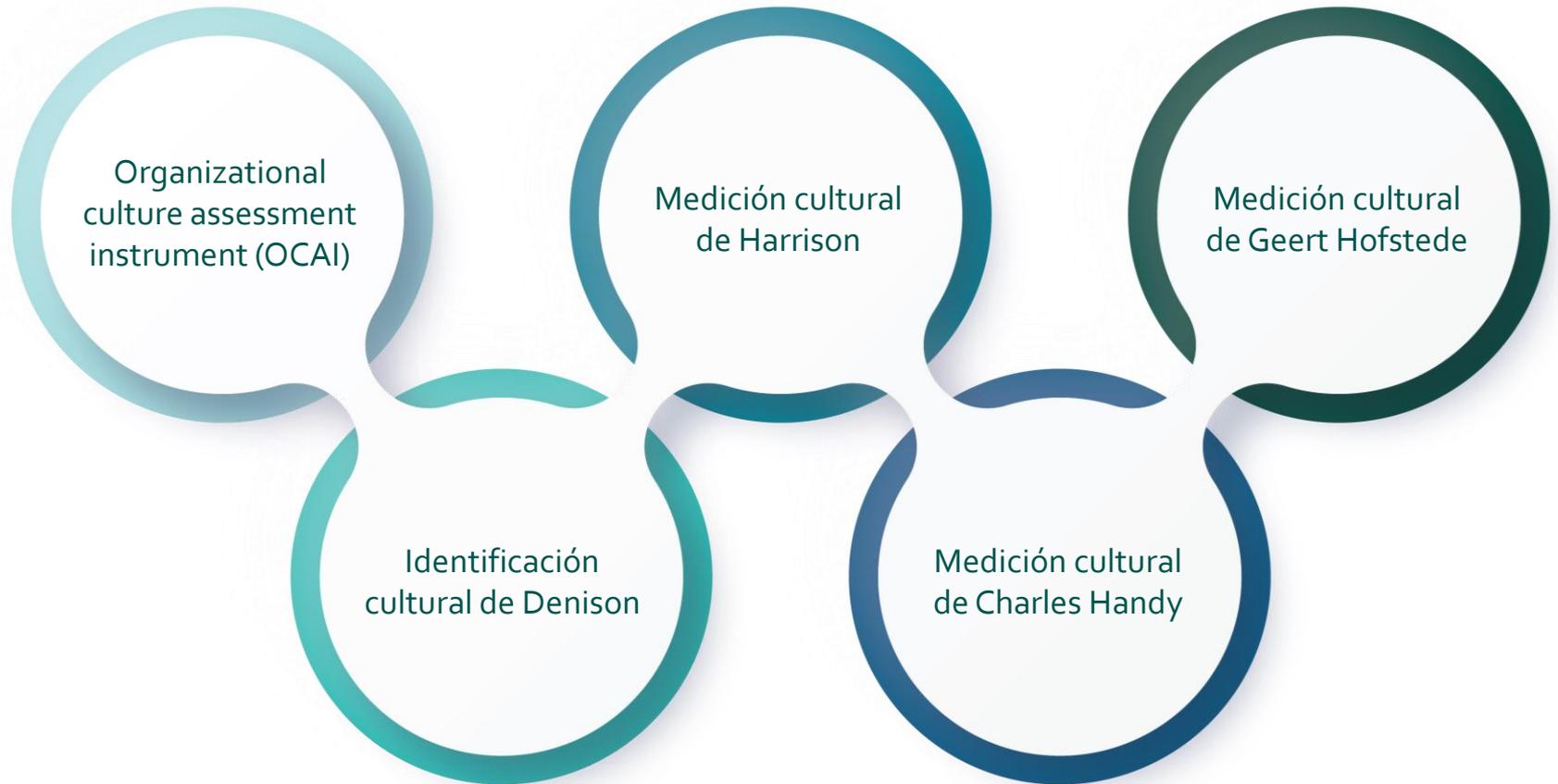
## Enfoques de una Cultura exitosa



Fuente: Chiavenato, I. (2019). *Gestión del talento humano. El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones* (5ª ed.). McGraw-Hill Interamericana.

# Explicación

## Modelos de medición de la cultura organizacional



# Ejercicio

## ¿Cuál es el mejor modelo para medir la cultura en una empresa?

De los modelos de medición de la cultura organizacional, reflexiona lo siguiente :

- ¿Cuál crees que es mejor?, ¿por qué?



# Cierre

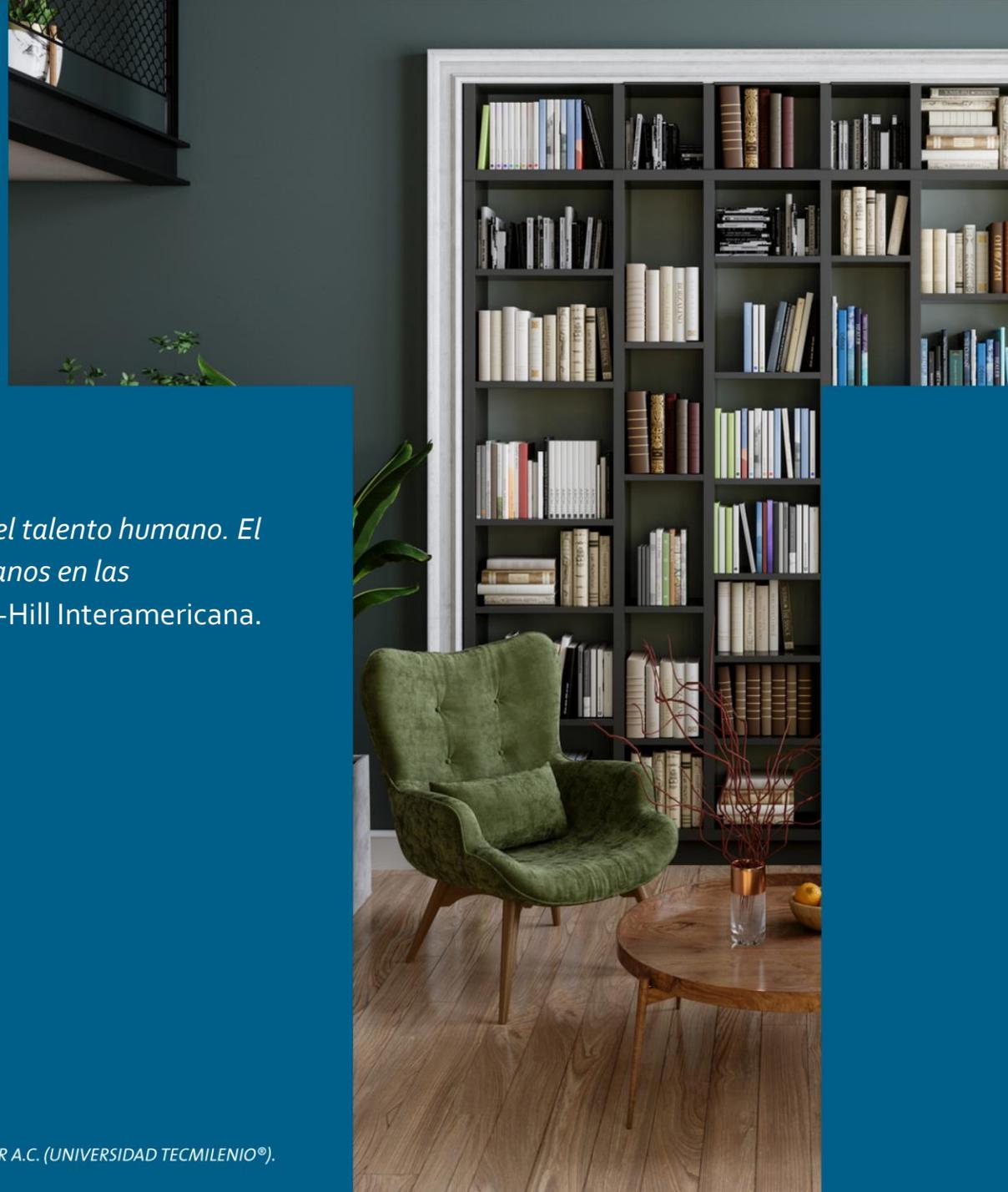
Es importante que los líderes de las organizaciones comprendan y reconozcan el impacto que tiene la cultura existente en el éxito o fracaso de sus organizaciones. En otras palabras, la relación entre el tipo de cultura organizacional y la eficacia empresarial.

Así mismo, no se trata sólo de comunicar los aspectos relevantes de la cultura organizacional, sino de identificar qué tipo de cultura existe y analizar si es la conveniente para la organización; ya que no existe una cultura buena o mala, sino una cultura adecuada o inadecuada para la empresa.



# Referencias bibliográficas

- Chiavenato, I. (2019). *Gestión del talento humano. El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones* (5ª ed.). McGraw-Hill Interamericana.



# Administración de talento y capital humano

Prácticas de los mejores  
lugares para trabajar

Módulo 3 / Semana 10



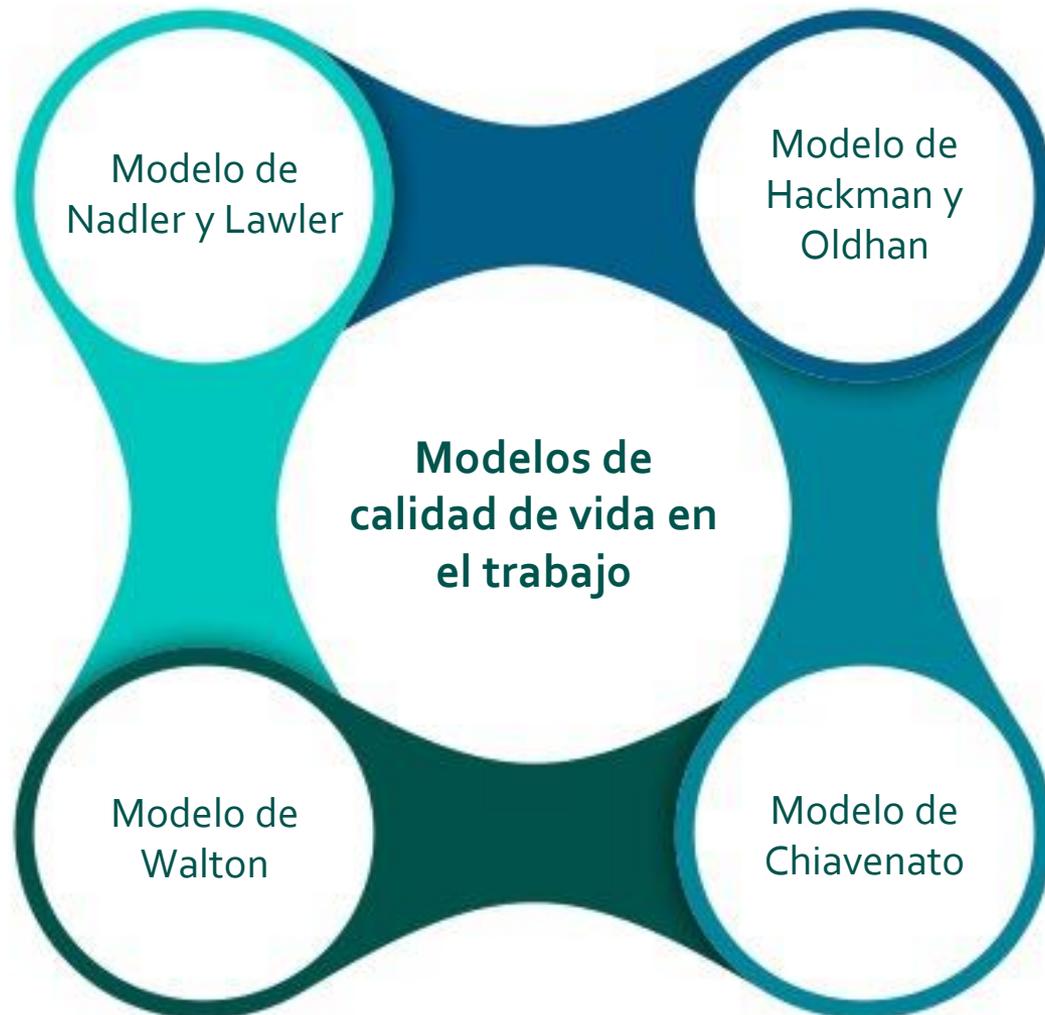
# Introducción

Es indispensable que los líderes de las organizaciones tengan presente que no es suficiente con ofrecer un salario y una serie de compensaciones a los colaboradores para que estos se sientan satisfechos; es indispensable que implementen diversas iniciativas y prácticas para que cada colaborador se desempeñe en un ambiente laboral, además de seguro y estable, agradable y cómodo.

Es un hecho que un colaborador motivado y satisfecho, es un colaborador comprometido que ofrecerá su mejor desempeño en la ejecución de sus funciones diarias, lo cual se traduce en mejores resultados en su área de trabajo y, en consecuencia, un mejor resultado en la organización.



# Explicación



# Explicación

Algunas prácticas de las empresas llamadas mejores lugares para trabajar:

- Invierten en diseñar y proyectar una imagen de marca que las distingue del resto de las organizaciones.
- Diseñan una propuesta de valor para ofrecer a sus colaboradores elementos que otras organizaciones no consideran.
- Revisan, evalúan y mejoran sus procesos de reclutamiento, selección e inducción, para atraer al mejor talento.
- Alinean la administración de RRHH con la filosofía y objetivos corporativos.
- Las gestiones de recursos humanos están alineadas y son congruentes entre sí.
- A partir de la evaluación del desempeño, identifican las fortalezas y áreas de oportunidad de su personal.
- Implementan sistemas de retroalimentación para escuchar a sus colaboradores de manera abierta y oportuna.
- Evalúan y fortalecen los elementos de su cultura organizacional.

# Ejercicio

## Las mejores empresas para trabajar

- Revisa, en al menos dos fuentes confiables, cuáles son las mejores empresas para trabajar en México y en el mundo.
- Reflexiona, ¿qué tienen de común estas organizaciones?, ¿te gustaría trabajar en alguna de ellas?, ¿por qué?



# Cierre

Si bien el ofrecer a los colaboradores una compensación competitiva que incluya aspectos tangibles e intangibles ayuda a que estos se sientan valorados, no es suficiente para mantenerlos en un ambiente que fomente la automotivación y el compromiso laboral.

Es necesario que las organizaciones se aseguren de diseñar un entorno de trabajo que ofrezca a cada colaborador un ambiente seguro a nivel físico y psicológico, así como espacios cómodos, ergonómicos y agradables que les permitan desempeñarse de manera eficaz y eficiente.

