



SKILLING  
CENTER

**TECMILENIO**



# Administración de talento y capital humano

Igualdad de oportunidades

Módulo 3 / Semana 12

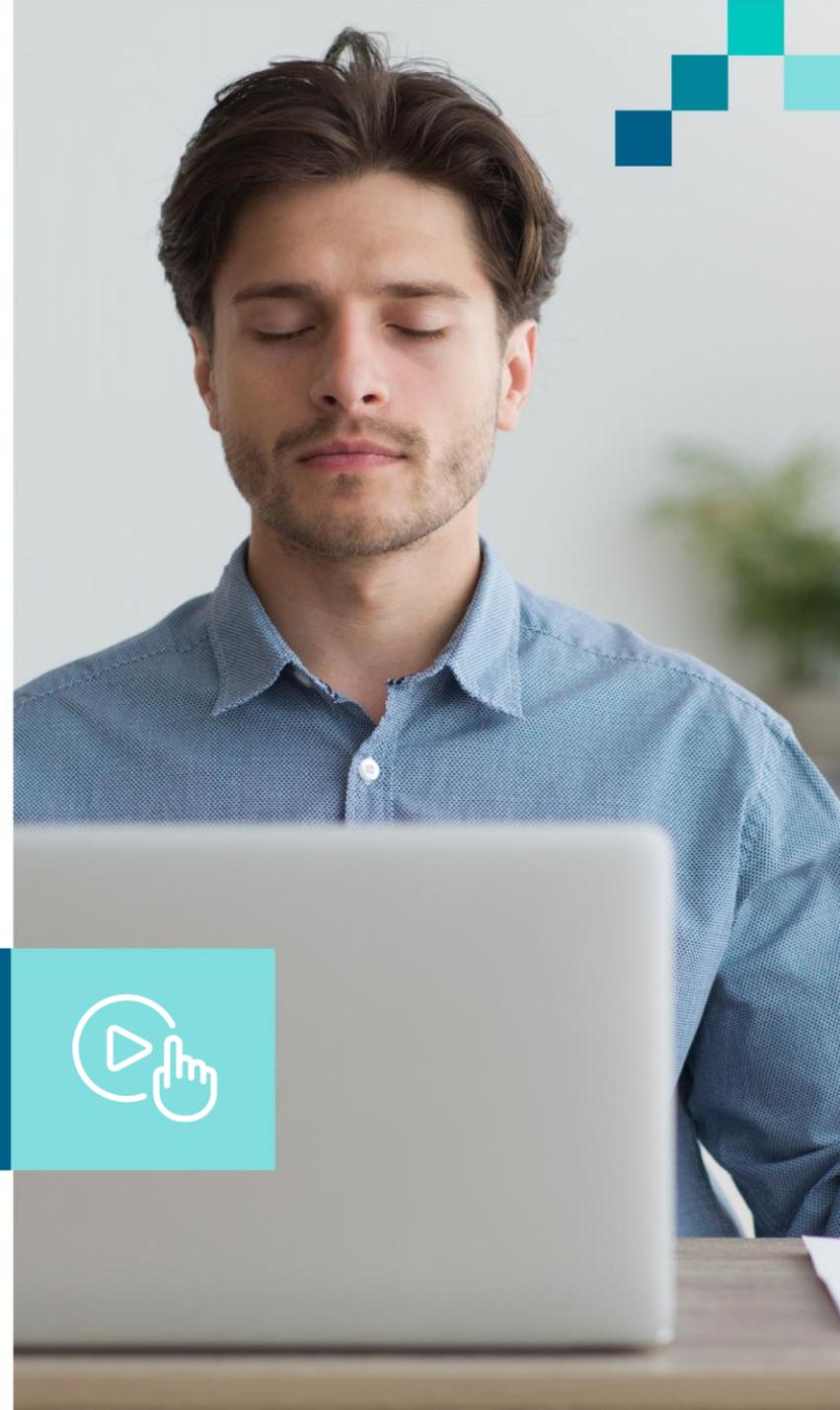


Bienestar - *mindfulness*

## Atención plena

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

<https://youtu.be/hSq87FzoLY>



# Introducción

Cuando todas las personas potencialmente iguales tienen las mismas oportunidades de acceder a algún bienestar social o económico, y poseen los mismos derechos políticos o civiles, es cuando se puede hablar de igualdad de oportunidades. Se puede decir con esto, que es cuando existe una oportunidad y todos podemos participar en obtenerla, sin limitaciones o restricciones.

El hecho de generarse oportunidad e igualdad para todos los trabajadores es un hecho que no solo los beneficia a ellos, sino que las empresas obtienen ventajas, como el poder contar con una mayor diversidad de mano de obra, lo que permite de manera más sencilla cumplir con el objetivo por el cual nacen, además suelen ser más productivas y permanecer en el mercado.



# Explicación



# Explicación

## Diversidad cultural

Dentro de sus funciones, Recursos Humanos debe dirigir esfuerzos para poder promover el intercambio cultural como parte de la estrategia organizacional.

El manejo de la diversidad cultural puede ofrecer ventajas y utilidades para poder llegar a un mercado multicultural, y con ello, expandir sus fronteras de mercado.



# Ejercicio

## Diversidad e inclusión

- Investiga en al menos dos fuentes confiables recientes (no más de tres años) sobre los temas de diversidad e inclusión laboral en México.
- Redacta un breve ensayo sobre tu opinión acerca de lo investigado.



# Cierre

En este sentido, las organizaciones que no solo se apegan a la normatividad legal, sino que sus lineamientos y políticas están alineadas con aspectos éticos, son organizaciones que logran un mayor compromiso por parte de los colaboradores, al mismo tiempo que crean una imagen positiva hacia otros grupos de interés, como lo son sus clientes, sus proveedores, las instituciones de gobierno, la comunidad e incluso su competencia.



# Administración de talento y capital humano

Empresa socialmente responsable

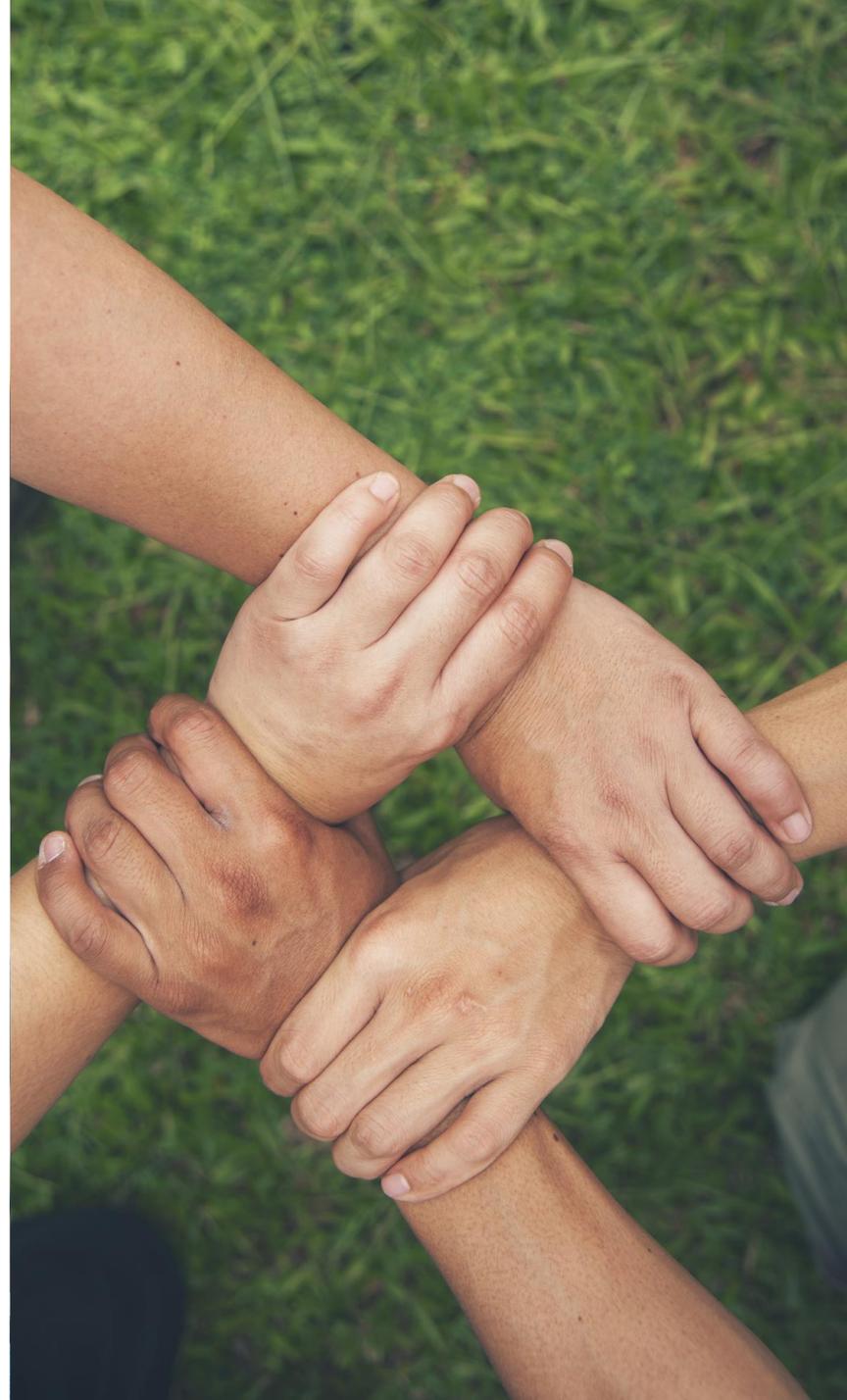
Módulo 3 / Semana 12



# Introducción

La búsqueda de soluciones a la creciente desigualdad, han llevado a muchas empresas a mostrar su lado moral o humanitario, quizá bondadoso, y hasta han creado un concepto: "responsabilidad social", una expresión hasta cierto punto nueva en el argot empresarial.

Una empresa socialmente responsable es la que cumple con un conjunto de normas, y principios referentes a la realidad social, económica y ambiental que se basa en valores que le ayudan a ser más productiva.



# Explicación

## Principios de una empresa socialmente responsable

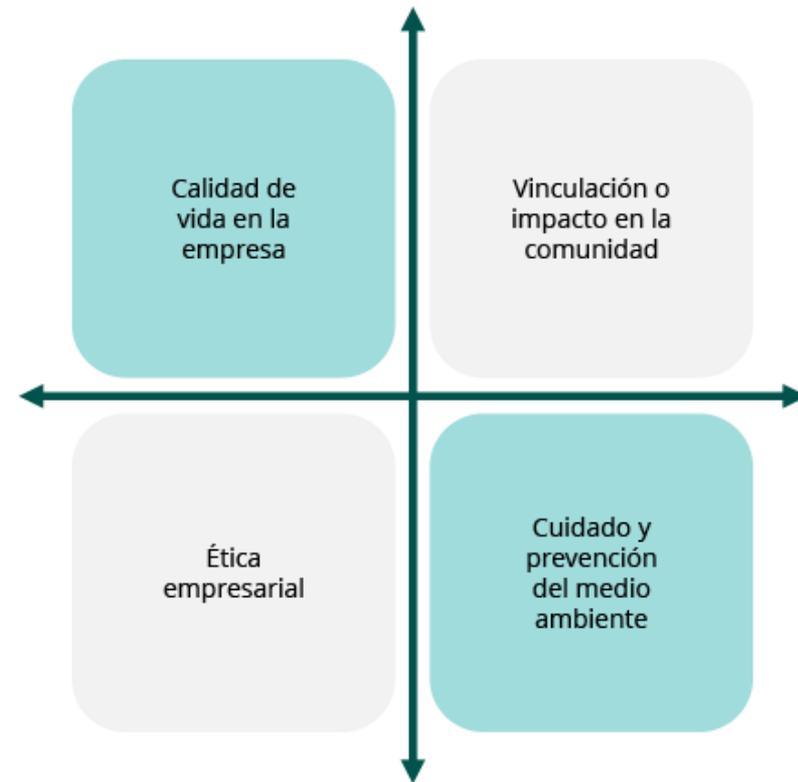


# Explicación

## Niveles de responsabilidad de una ESR



## Líneas estratégicas de una ESR



# Ejercicio

## Empresas socialmente responsables en México

Investiga en fuentes confiables e identifica al menos tres ESR y reflexiona:

- ¿Qué aspectos comunes puedes identificar en estas empresas?, ¿crees que hay una relación entre que sean ESR y su eficacia organizacional?, ¿te gustaría trabajar en alguna de ellas, ¿por qué?



# Cierre

La responsabilidad social es un compromiso que cada empresa y colaborador debe manejar, no puede ser vista como una imposición, y mucho menos como beneficio individual. Las organizaciones y los trabajadores que pertenecen a ellas viven en comunidad, entre mayor compromiso se tenga hacia ella, mejor será el ambiente que se desarrolle, generará mejores personas, mejor convivencia y, por ende, mejores colaboradores.

El ser declarada como una empresa socialmente responsable trae beneficios para todos, el área de oportunidad se encuentra en lograr que este hecho sea realmente visto por toda la comunidad de esta forma.



# Administración de talento y capital humano

Tu rol como profesional en el desarrollo  
organizacional

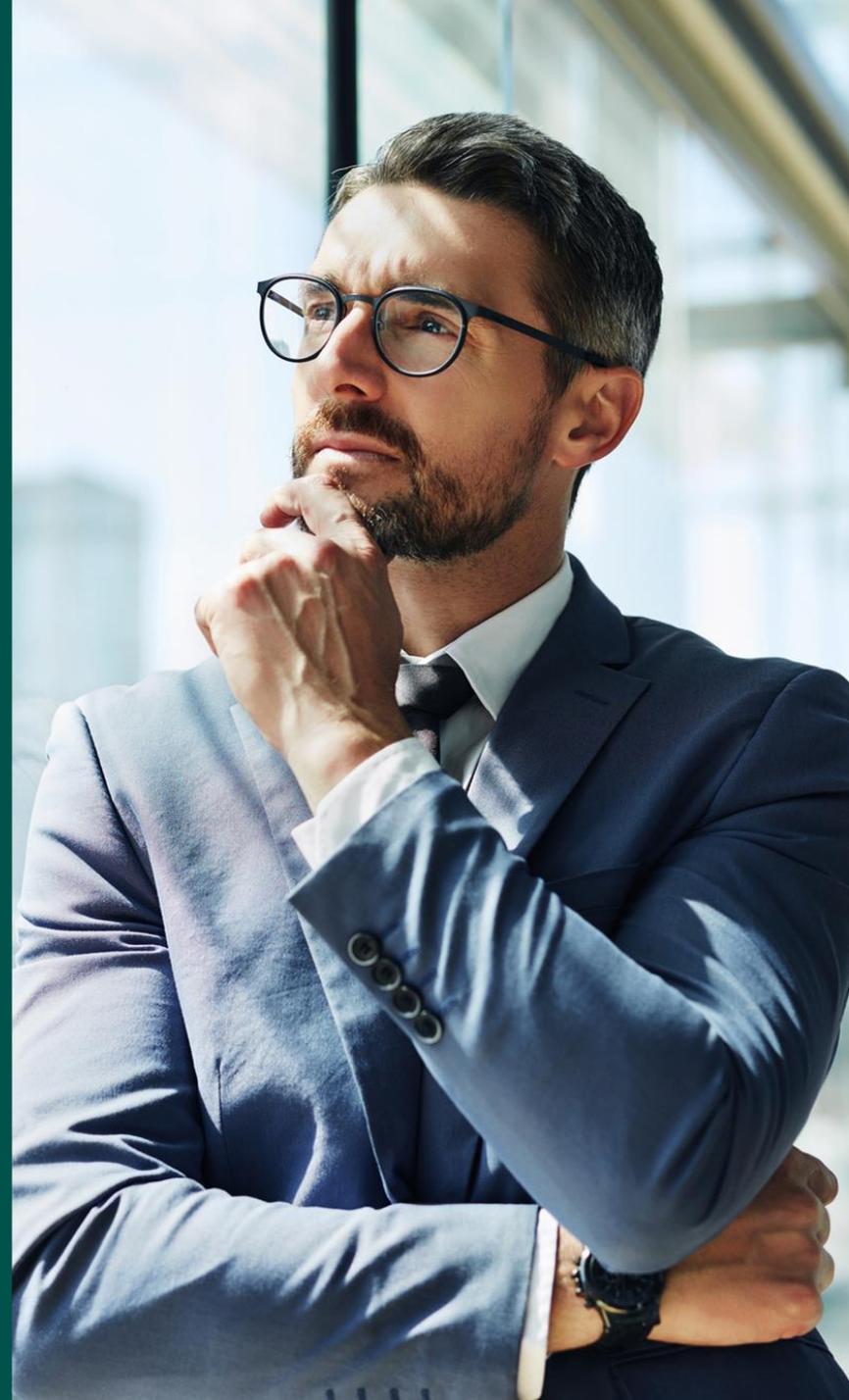
Módulo 3 / Semana 12



# Explicación

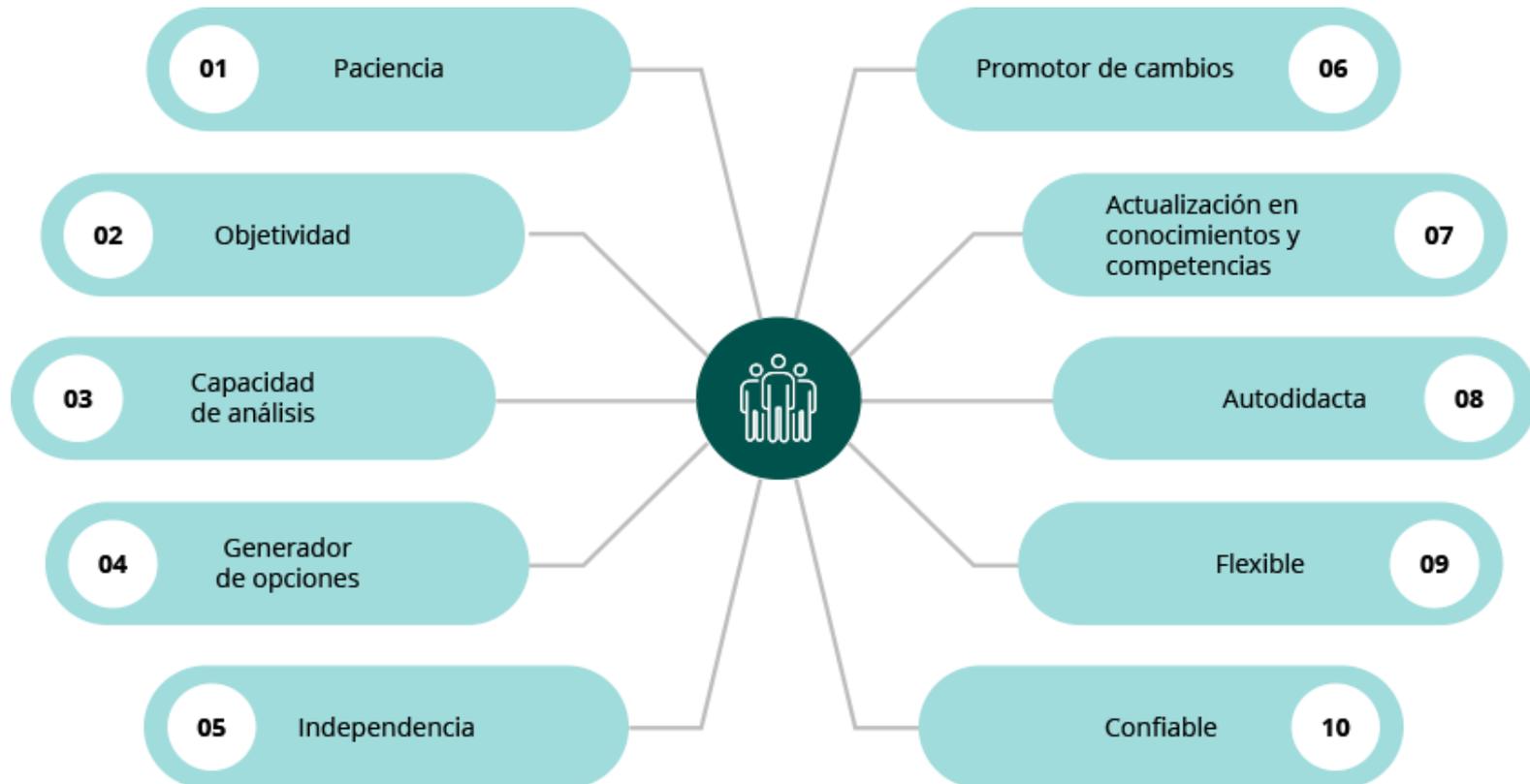
Recordemos que el desarrollo organizacional se enfoca básicamente en la gestión de un cambio a nivel área, departamento u organización; a través del DO las empresas buscan resolver situaciones problemáticas o identificar áreas de oportunidad para lograr la mejora continua.

El desarrollo organizacional se puede implementar por un experto interno, es decir, que pertenece a la organización; o bien, por un experto externo. La elección dependerá de diferentes aspectos que debe analizar y considerar la empresa.



# Explicación

## Características de un consultor en DO



# Explicación

## Consultor en DO interno vs externo

	Consultor interno	Consultor externo
Ventajas	<ul style="list-style-type: none"><li>• El costo es menor</li><li>• Conoce la cultura y la filosofía de la organización</li><li>• Facilidad en obtener información requerida</li><li>• Menos resistencia al cambio</li><li>• Apoyo por parte del personal</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Experto en la implementación del DO</li><li>• Posee experiencia de procesos de DO en otras organizaciones</li><li>• Mayor objetividad e independencia en el proceso</li><li>• Actualización en herramientas y técnicas de DO</li><li>• Seguimiento a la implementación de la intervención</li></ul>
Desventajas	<ul style="list-style-type: none"><li>• Riesgo de subjetividad y sesgo en el proceso</li><li>• Poca o nula experiencia en intervenciones en otras organizaciones</li><li>• En ocasiones no es posible enfocarse exclusivamente en la intervención</li><li>• Riesgo de presentar resultados que favorezcan su área o a la organización</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• El costo es mayor</li><li>• Dificultad en la obtención de información</li><li>• Mayor resistencia al cambio</li><li>• Riesgos de implementar soluciones estandarizadas</li></ul>

# Ejercicio

## ¿Es mejor contratar un consultor externo o asignar a uno interno?

Con base en lo revisado en el tema, reflexiona sobre lo siguiente:

- ¿Qué aspectos se deben tomar en cuenta para decidir con qué tipo de consultor en DO se debe trabajar?, ¿crees que en todas las empresas existan colaboradores que cuenten con las características, conocimientos y competencias que requiere un consultor en DO?, ¿por qué?



# Cierre

Recordemos que una intervención de desarrollo organizacional debe implementarse por una persona que posea características determinadas, así como ciertos conocimientos y competencias requeridas para realizar de manera adecuada un proceso de cambio exitoso en la organización.

Es importante destacar, que el responsable de la organización debe considerar diferentes aspectos para decidir si conviene contratar a un consultor externo o elegir a un consultor interno para llevar a cabo la intervención requerida. Entre los aspectos o factores relevantes en la toma de esta decisión, suelen destacar, el presupuesto disponible, el tiempo con límite para solucionar el problema existente u optimizar el área de oportunidad requerida, el objetivo de la intervención, etcétera.

