



Administración de talento y capital humano

Recursos humanos:
¿estratega o ejecutor?

Módulo 1 / Semana 3

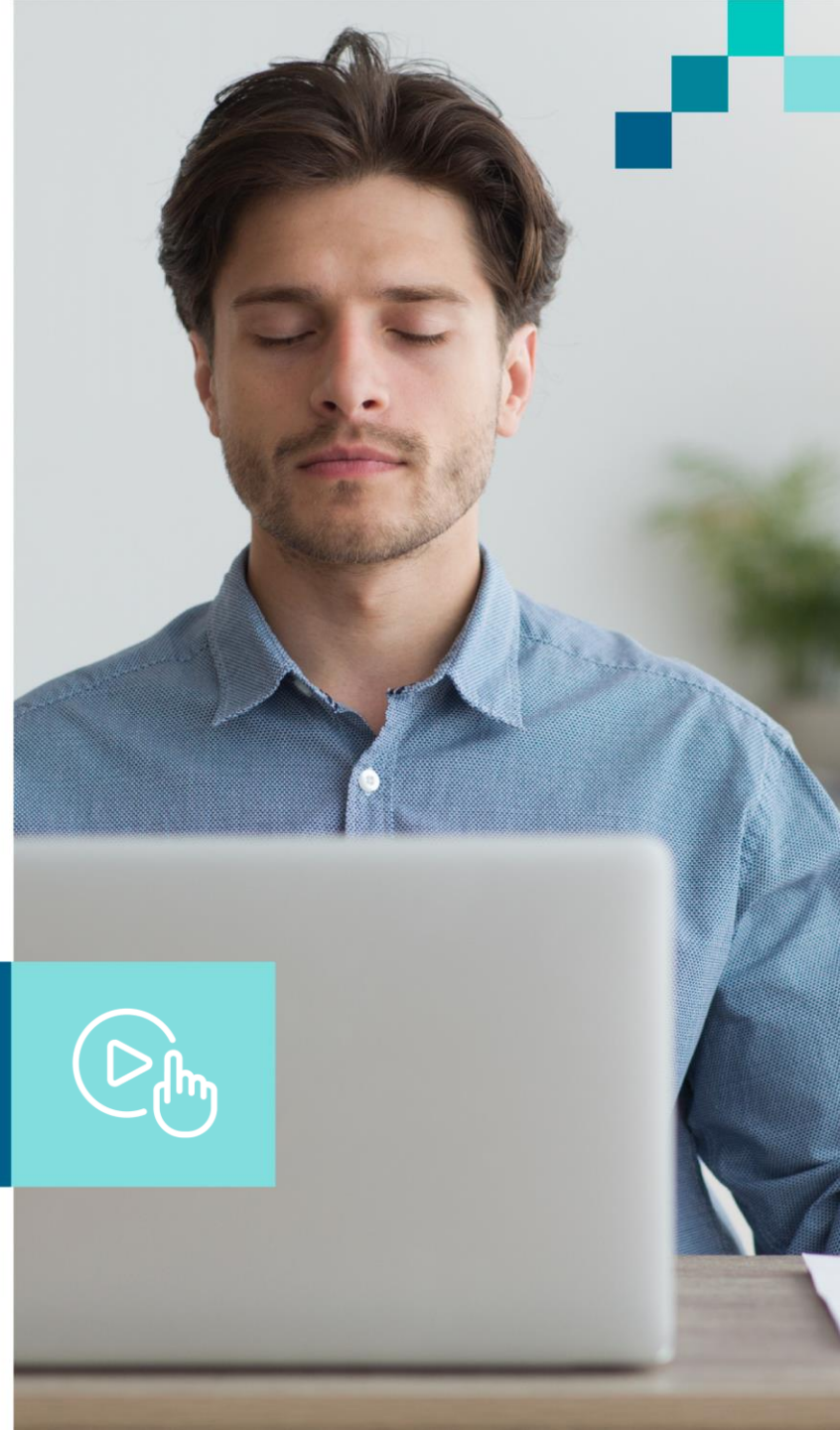


Bienestar - *mindfulness*

Atención plena

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

<https://youtu.be/lrsaUmq2l1w>






Introducción

Idalberto Chiavenato (2019), señala que el área que gestiona al talento humano de una organización, además de las actividades operativas y repetitivas, debe enfocarse en funciones denominadas estratégicas, las cuales son tareas encaminadas en el diseño y rediseño organizacional que facilite la consecución de los objetivos de la organización, la mejora continua de la cultura organizacional, así como el estilo de gestión y liderazgo, la construcción y el mantenimiento de un ambiente organizacional que posibilite el alcance de los objetivos de la estrategia corporativa, y la implementación de intervenciones destinadas a lograr el compromiso de los colaboradores y, en consecuencia, el incremento de la productividad.



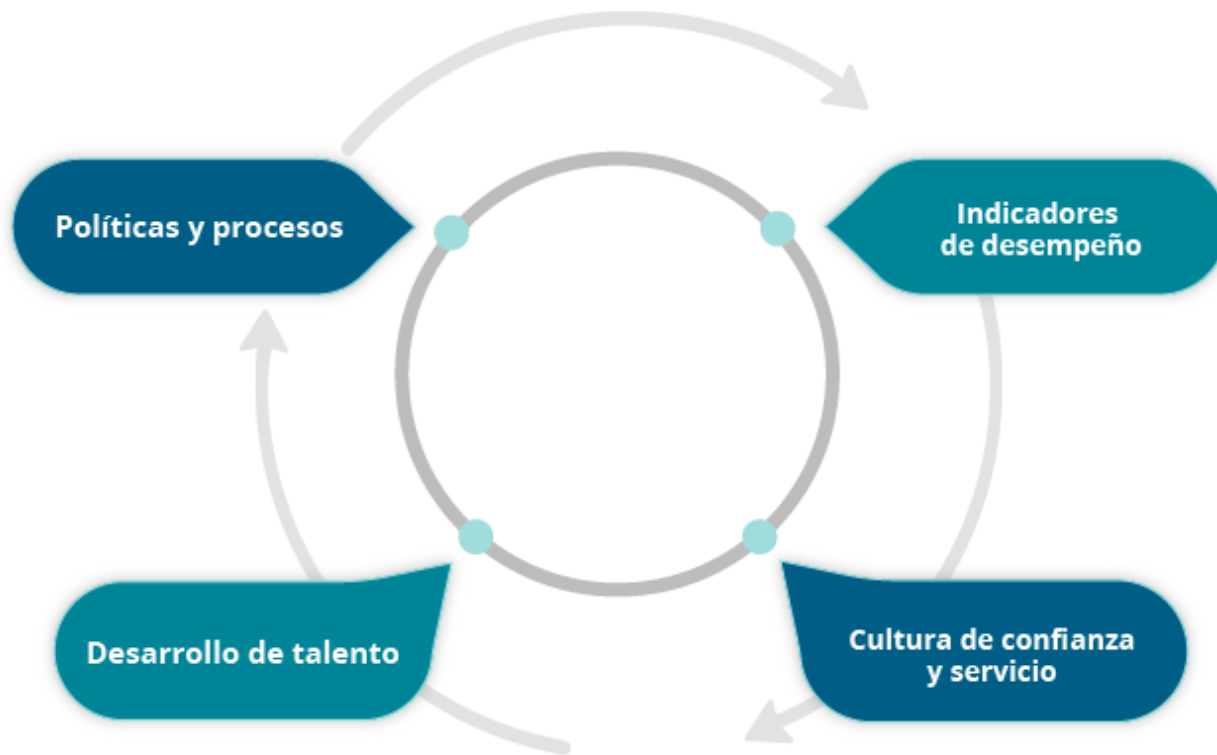
Explicación

Administración estratégica de recursos humanos

 Personas	 Agente de cambio	 Administración
<ul style="list-style-type: none">▪ Seguridad laboral	<ul style="list-style-type: none">▪ Cultura	<ul style="list-style-type: none">▪ Prestaciones y beneficios
<ul style="list-style-type: none">▪ Incorporación	<ul style="list-style-type: none">▪ Foros de comunicación	<ul style="list-style-type: none">▪ Sueldos y salarios
<ul style="list-style-type: none">▪ Planeación de talento	<ul style="list-style-type: none">▪ Canales de comunicación	<ul style="list-style-type: none">▪ Políticas y procesos
<ul style="list-style-type: none">▪ Definición de roles	<ul style="list-style-type: none">▪ Claridad de los siguientes pasos	<ul style="list-style-type: none">▪ Desarrollo de personal
<ul style="list-style-type: none">▪ Inducción y capacitación	<ul style="list-style-type: none">▪ Mejora continua	<ul style="list-style-type: none">▪ Indicadores de desempeño

Explicación

Diseño de la estrategia de recursos humanos



Ejercicio

¿Estratega o ejecutor?

- Investiga en fuentes confiables sobre las funciones del responsable de Recursos Humanos y analiza lo siguiente:
- ¿Cuáles funciones son más comunes, las de estrategia o las de ejecutor?
- ¿Cuál crees que es la razón?



Cierre

El responsable de Recursos Humanos debe ir más allá de operar o ejecutar una función, no puede enfocarse solo en las tareas de quien administra la nómina y quien contrata dentro de la organización.

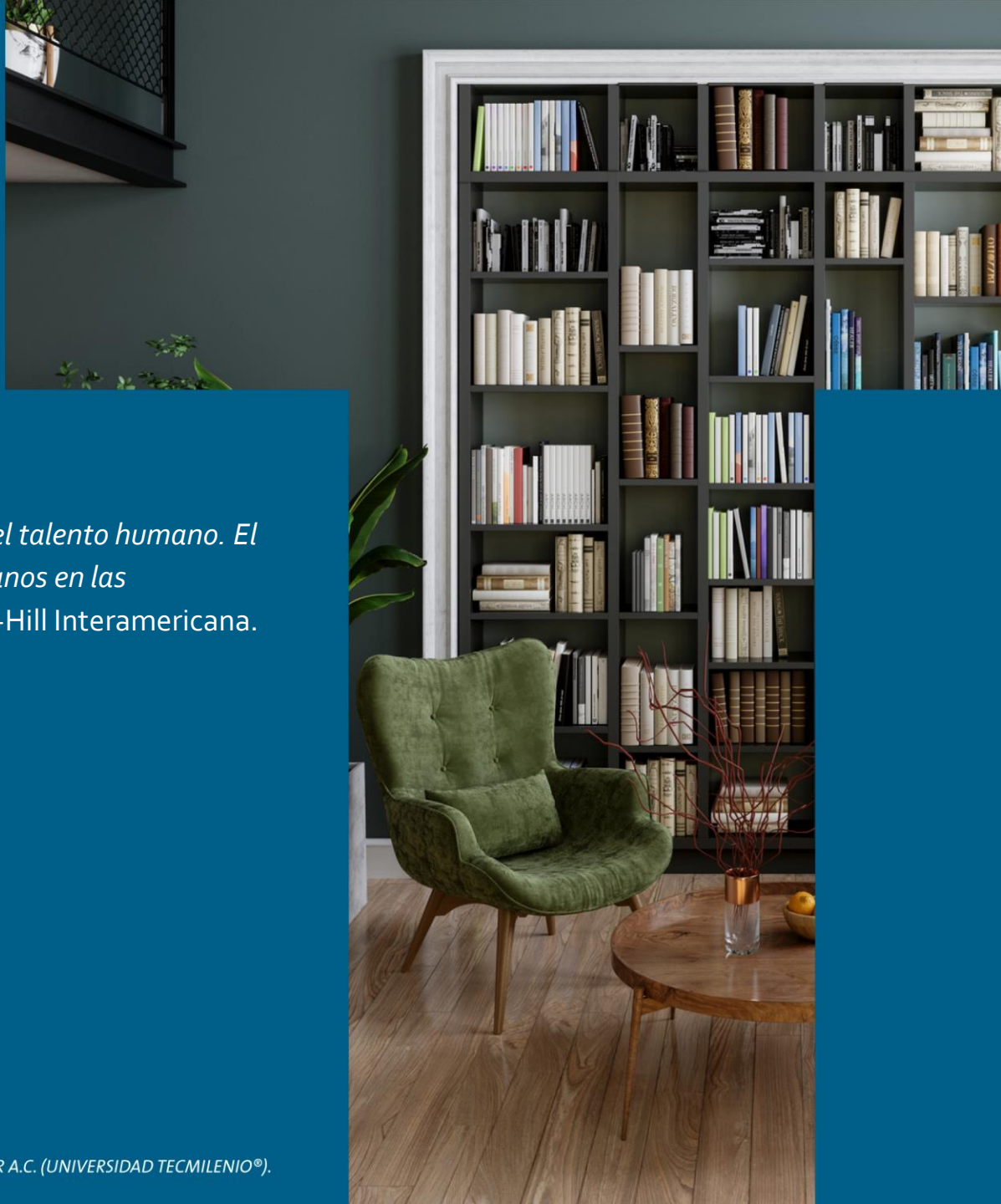
Debe involucrarse en la estrategia organizacional y alinear todos los procesos de la gestión de Recursos Humanos en apoyar su cumplimiento.

Debe diseñar planes para atraer y seleccionar al mejor talento, desarrollarlo, actualizarlo, motivarlo y retenerlo motivado y comprometido.



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

Diseño organizacional

Módulo 1 / Semana 3

Introducción

Para llevar a cabo el diseño organizacional es necesario tener clara la visión de la organización, ya que sin visión no hay diseño. El diseño organizacional va más allá de cubrir solamente la necesidad que se tiene actualmente en la organización. También es necesario comprender el comportamiento de los mercados en los cuales la industria se encuentra, así como las estrategias de automatización y digitalización que la organización llevará a cabo.

La idea que muchas organizaciones pueden tener en algún momento es que el diseño organizacional es solo dibujar un organigrama donde se muestran las dependencias de unos y otros.



Explicación

Factores a considerar en el diseño organizacional



Explicación

Visión estratégica del diseño organizacional



Ejercicio

Recursos Humanos y el diseño organizacional

Reflexiona sobre las siguientes preguntas:

- ¿El responsable de Recursos Humanos debe participar en el diseño o rediseño organizacional?
- ¿En cuáles factores tiene responsabilidad directa?
- Dentro de la visión estratégica del diseño organizacional, ¿en qué parte del proceso debe participar activamente el área de RR. HH.?



Cierre

Realizar un diseño organizacional soportado en una visión estratégica y clara contribuirá a que los que participan y ejecutan el diseño puedan llevarlo a la realidad y entregar el servicio o producto que se ofrece.

Para llevar a cabo el diseño o rediseño organizacional, es necesario contar con una visión de negocio, misión, metas y objetivos estratégicos, así como considerar inputs internos y del entorno.

Una vez teniendo el diseño se puede llevar a cabo el desarrollo de la organización que se ve reflejado en los resultados.



Administración de talento y capital humano

Modelos de comportamiento
organizacional

Módulo 1 / Semana 3



Introducción

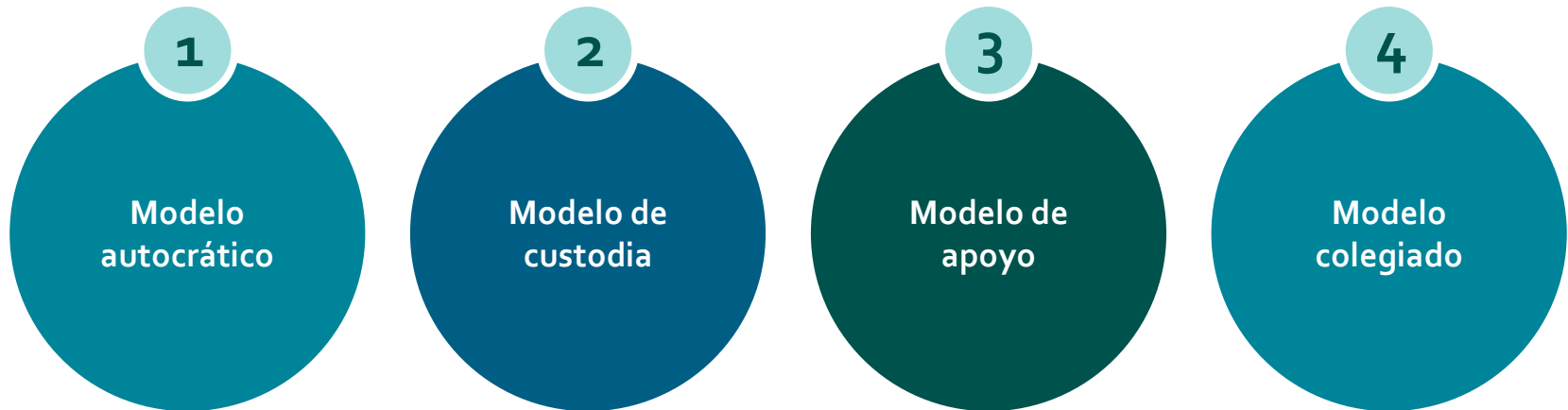
El comportamiento organizacional es el resultado de los comportamientos que cada colaborador tiene en la organización, sin embargo, no es posible tener diferentes estilos de comportamiento dentro de la misma organización; toma en cuenta que la misión, visión y valores se ven reflejados en los comportamientos de las personas.

Parte del diseño organizacional implica tener definido cuál es el estilo de comportamiento que se espera de la organización.



Explicación

Modelos de comportamiento organizacional



Explicación

Impacto del comportamiento en los resultados organizacionales

Griffin et al. (2020) mencionan que todas las organizaciones están formadas por individuos que hacen posible que los recursos disponibles de la empresa se utilicen de manera estratégica o no, y que la empresa sobresalga en cuestión de innovación, calidad, bajo costo, o no. Es decir, las personas son las que hacen la diferencia en las organizaciones a través del comportamiento que tengan, el cual, a su vez, es un reflejo de la percepción del personal sobre la misma organización.



Ejercicio

¿Cuál es el mejor modelo de comportamiento organizacional?

Investiga y reflexiona sobre lo siguiente:

- Identifica una empresa que posea el modelo autocrático y otra el modelo colegiado.
- ¿Cuál crees que es el mejor MODELO DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL?
- ¿Crees que este factor impacta en los resultados de cada empresa? ¿Por qué?



Cierre

Los comportamientos de la organización son definidos por sus miembros, estas formas de actuar pueden fluir de los empleados hacia la dirección o del equipo directivo hacia los empleados; lo ideal es que los comportamientos organizacionales sean los mismos que los comportamientos de la gente que trabaja en la empresa.

Toma en cuenta que debe existir un proceso de evaluación y revisión de los comportamientos organizacionales para construir la cultura organizacional.

La suma de los comportamientos de las personas es igual al comportamiento organizacional.



Referencias bibliográficas

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

