



Administración de talento y capital humano

Modelos de diseño organizacional

Módulo 1 / Semana 4

Bienestar - *mindfulness*

Atención plena

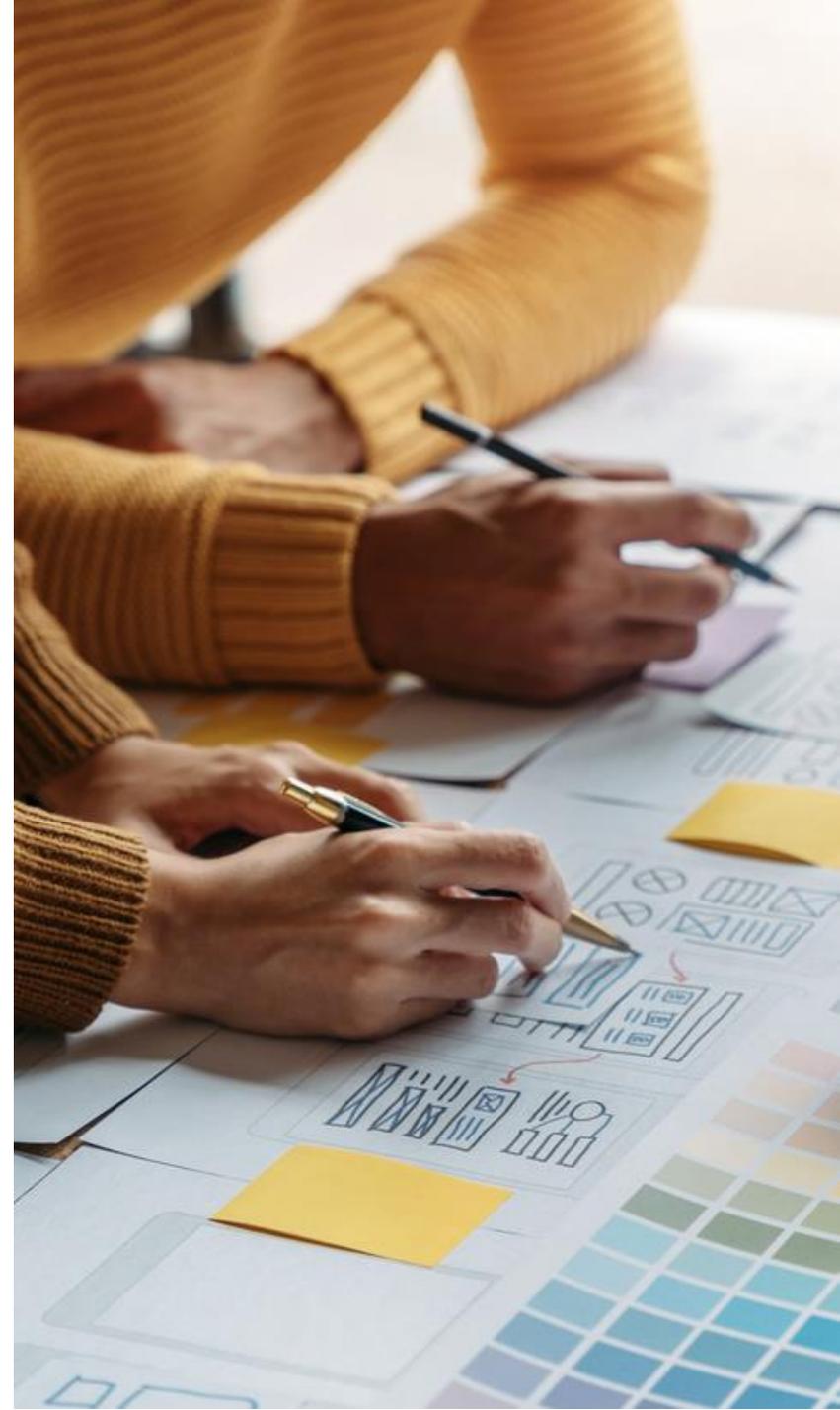
Te invito a realizar la siguiente actividad de bienestar-mindfulness antes de comenzar a revisar el tema.

<https://youtu.be/zmGogSbH5FQ>



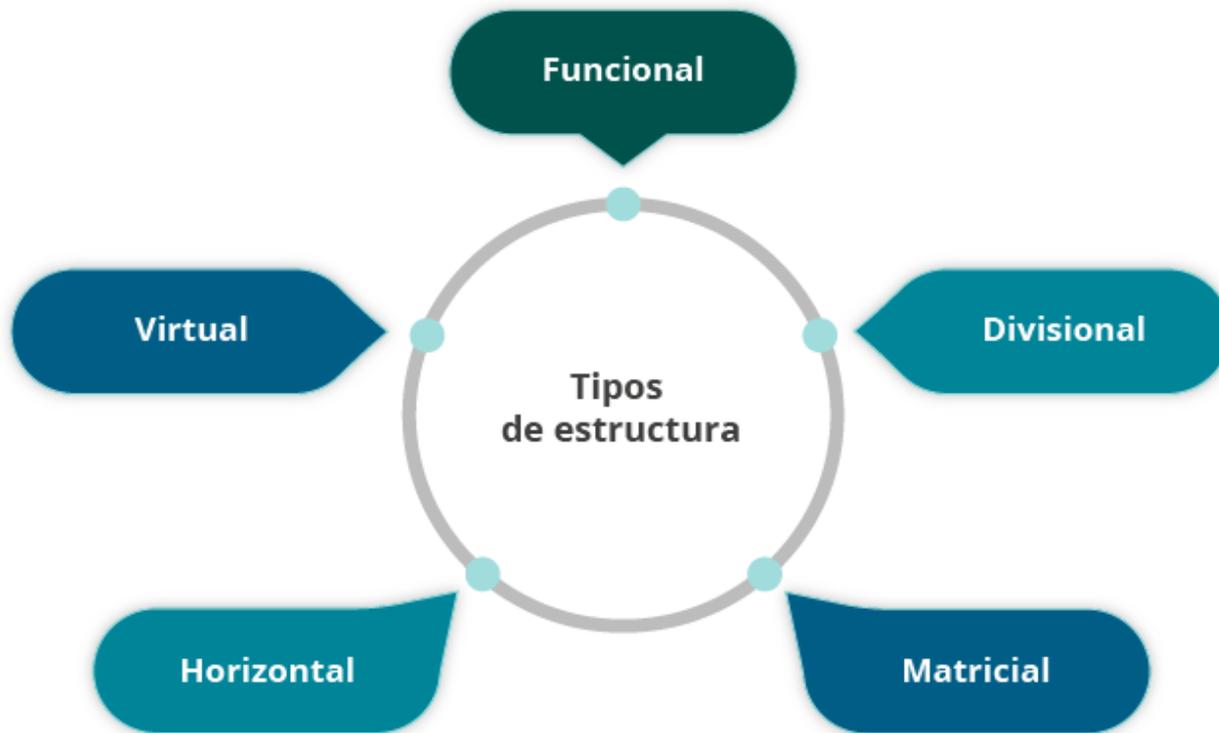
Introducción

El diseño organizacional de una empresa dictará su capacidad para lograr el nivel de éxito que se espera. Recuerda que el diseño organizacional va más allá de un organigrama, involucra temas como políticas, procedimientos, relaciones y toma de decisiones. El diseño organizacional está vinculado a la marca, es decir, a la experiencia de los clientes.



Explicación

Tipos de estructura organizacional



Explicación

Otros tipos de estructuras organizacionales

Münch (2021) aporta los siguientes tipos de organigramas:

1

● Staff

3

● Por redes

2

● Por comités

4

● Estructuras híbridas

Ejercicio

Estructuras organizacionales más comunes

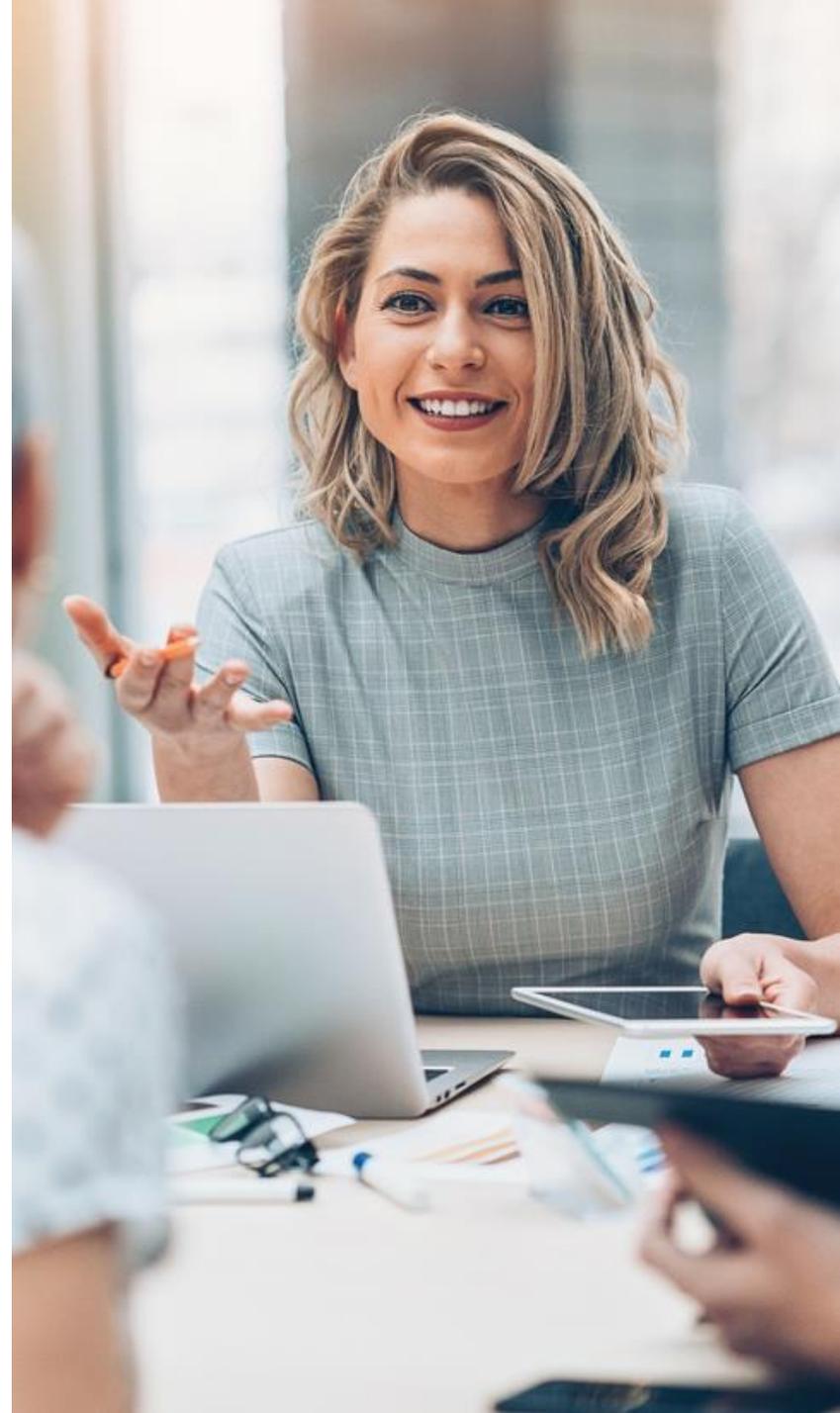
- Anota cinco organizaciones que vengan a tu mente.
- Ingresa a su página web oficial e identifica su organigrama.
- ¿Existe un tipo de organigrama que predomine?
- ¿Crees que cada una de esas cinco organizaciones tienen el organigrama adecuado? ¿Por qué?



Cierre

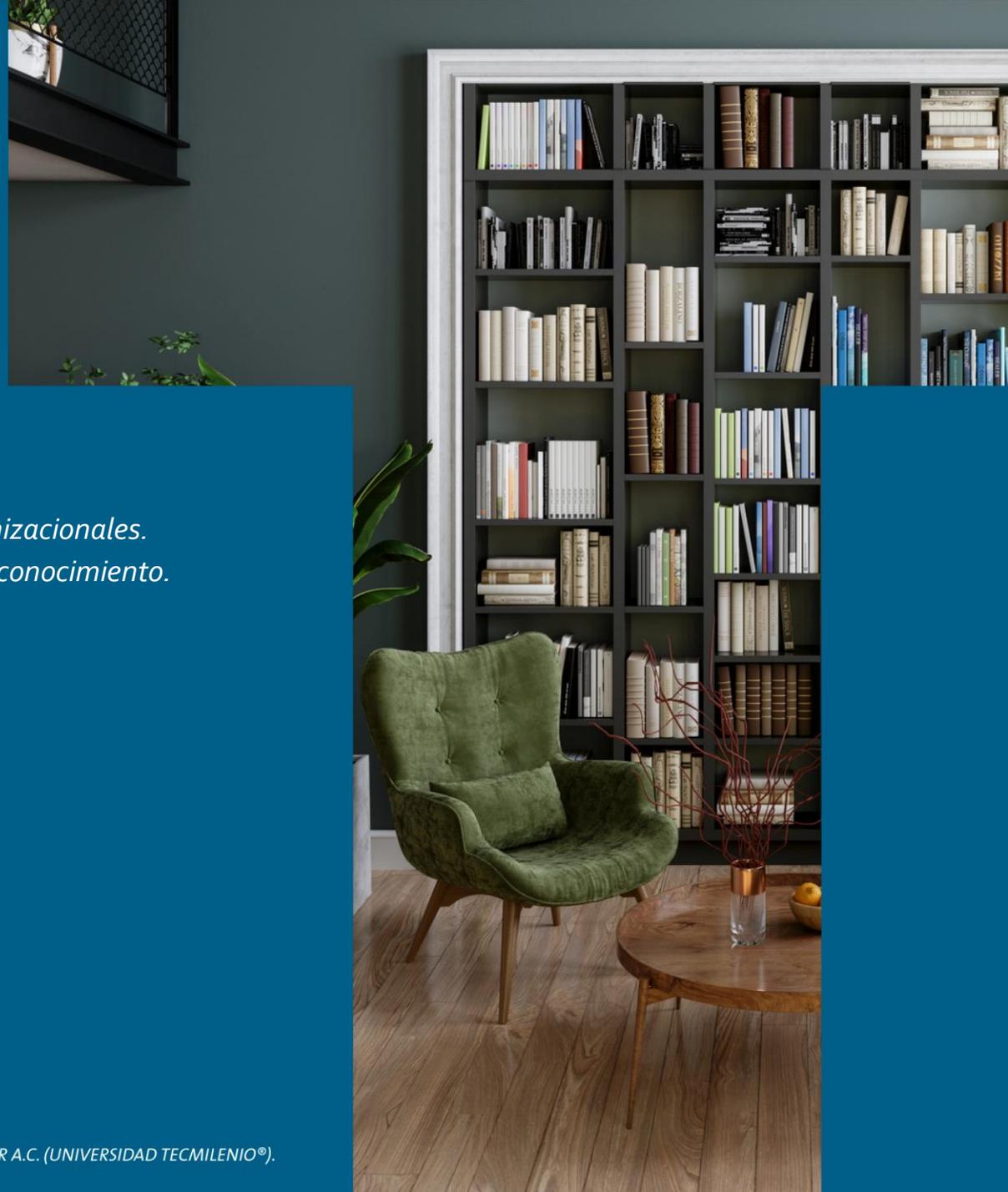
Las estructuras organizacionales pueden tener modificaciones que son necesarias para reflejar las nuevas estrategias o responder a cambios como el entorno, la tecnología, el tamaño o la cultura.

El diseño de la estructura organizacional debe responder a las necesidades, características y objetivos de la empresa; asimismo, se debe adaptar a los recursos disponibles y a la estrategia corporativa.



Referencias bibliográficas

- Münch, L. (2021). *Modelos organizacionales. Innovación en la era digital y del conocimiento*. México: Cengage.



Administración de talento y capital humano

Competencias organizacionales

Módulo 1 / Semana 4

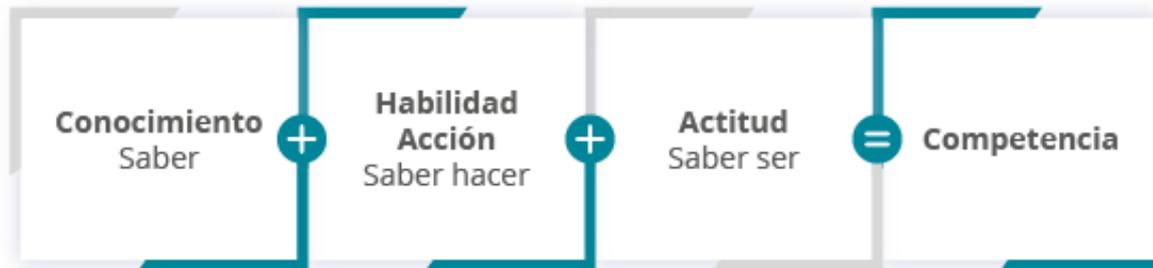
Introducción

El gran diferenciador de la gestión de recursos humanos a través de competencias con el enfoque tradicional es que cuando se planea y administra al talento humano, a través de competencias, se logra en primer lugar identificar las competencias que se requieren a nivel de toda la organización, las cuales se deben alinear con las competencias que se requieren en las diferentes áreas funcionales, en cada uno de los puestos e incluso en cada una de las personas que integran la empresa.



Explicación

¿Qué es una competencia laboral?



Explicación

Proceso de la gestión del recurso humano a través de competencias laborales



Ejercicio

Ejemplos prácticos de las competencias

Reflexiona y contesta las siguientes preguntas:

- ¿A través de qué comportamiento concreto puede un trabajador demostrar que es una persona comprometida con la organización?
- ¿Qué competencias necesita todo líder para conducir a sus colaboradores en el logro de sus objetivos?



Cierre

Si el colaborador tiene claras las competencias y comportamientos que le permitirán cumplir con sus objetivos, esto le facilitará el trabajo que debe realizar dentro de la organización. La accountability, es decir, hacerse cargo de las tareas, ayuda al colaborador a responder y comprometerse con su trabajo y los resultados. Este es un ejemplo de una competencia y comportamiento que las organizaciones buscan en sus colaboradores.

