



SKILLING
CENTER

TECMILENIO



Administración de talento y capital humano

Administración del proceso del
desarrollo organizacional

Módulo 3 / Semana 9

Bienestar - *mindfulness*

Atención plena

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

<https://youtu.be/qSfjmeM65As>



Introducción

Cada día que pasa sin tomar una decisión, afecta el curso de cualquier organización. A veces, esta decisión tiene que ver con qué estrategia seguir, cómo vender más, cómo impulsar más eficientemente la mejora continua y considerar la innovación como ventaja competitiva. Existen también grandes retos de cómo disminuir los costos en el desarrollo de las soluciones en productos y servicios que demanda el mercado sin demeritar la calidad, por la cual se tiene un lugar en la atención de quien compra los servicios o productos que le dan vida a la organización.

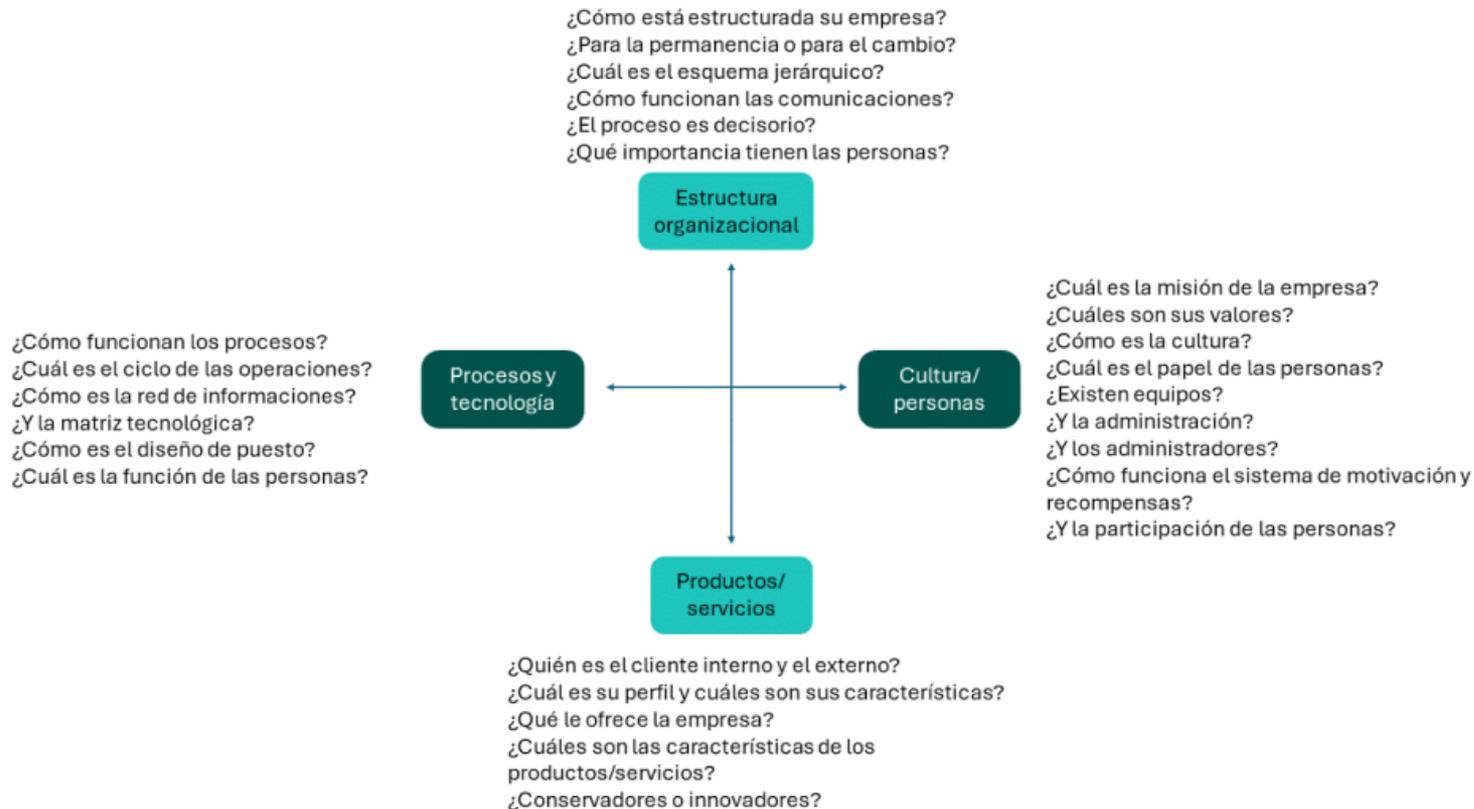


Explicación



Explicación

Guía para implementar un diagnóstico de DO



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

Ejercicio

Principales tipos de intervención de DO

- Diseña una ayuda visual (cuadro sinóptico, mapa conceptual, etcétera) en el cual incluyas el proceso de desarrollo organizacional, así como sus objetivos, aplicaciones, características y sus limitaciones.



Cierre

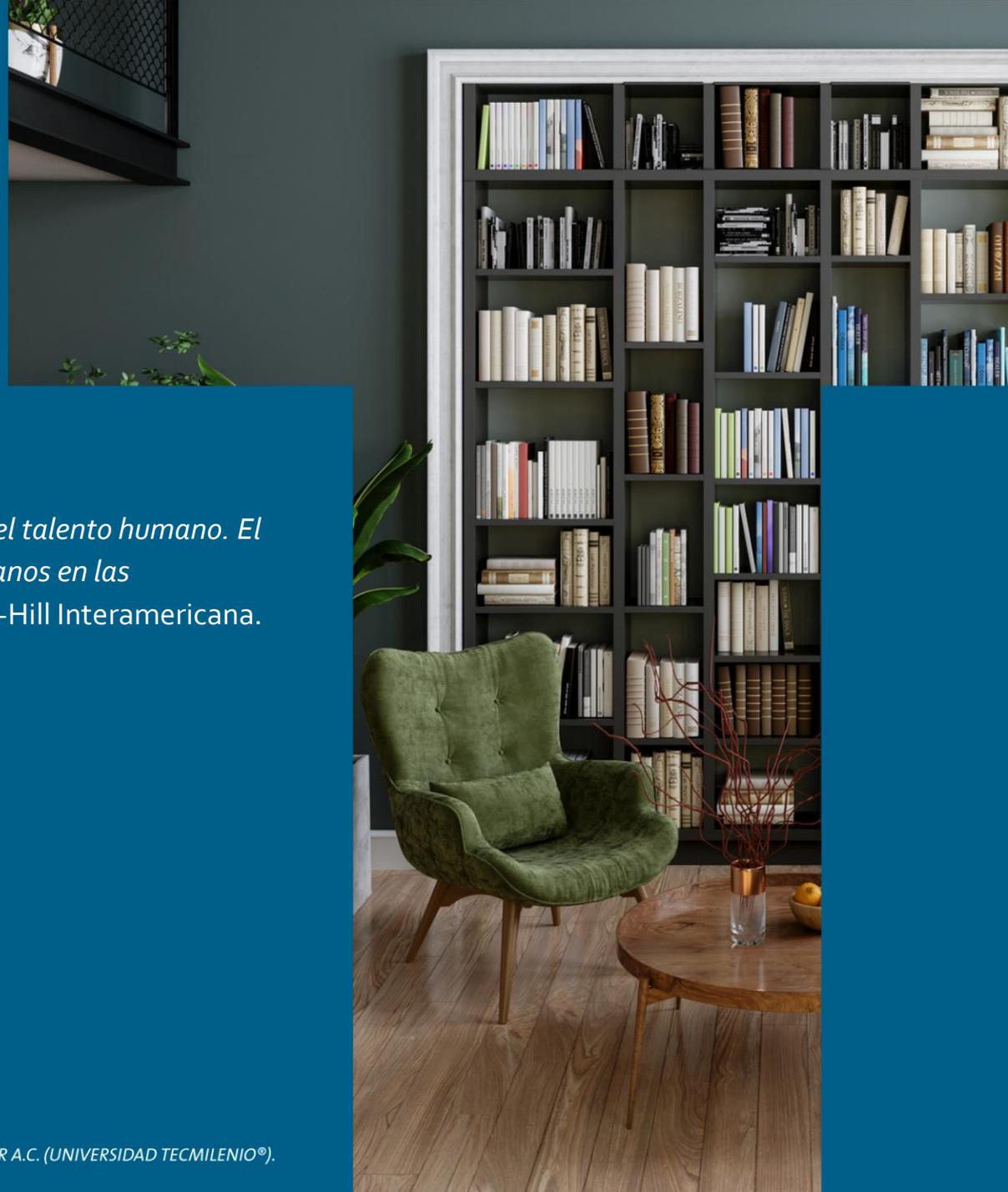
Como toda herramienta e iniciativa, el desarrollo organizacional ofrece diferentes beneficios a las organizaciones que lo implementan, siempre y cuando se desarrolle de manera planeada y se establezcan claramente los objetivos y resultados esperados. Pero también el DO tiene algunas limitaciones y desventajas que en ocasiones hacen que los líderes de las organizaciones sean cautelosos en aceptar un proceso o intervención.

Un proceso de desarrollo organizacional correctamente implementado ofrecerá a la empresa muchos más beneficios que desventajas.



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

Investigación-acción

Módulo 3 / Semana 9

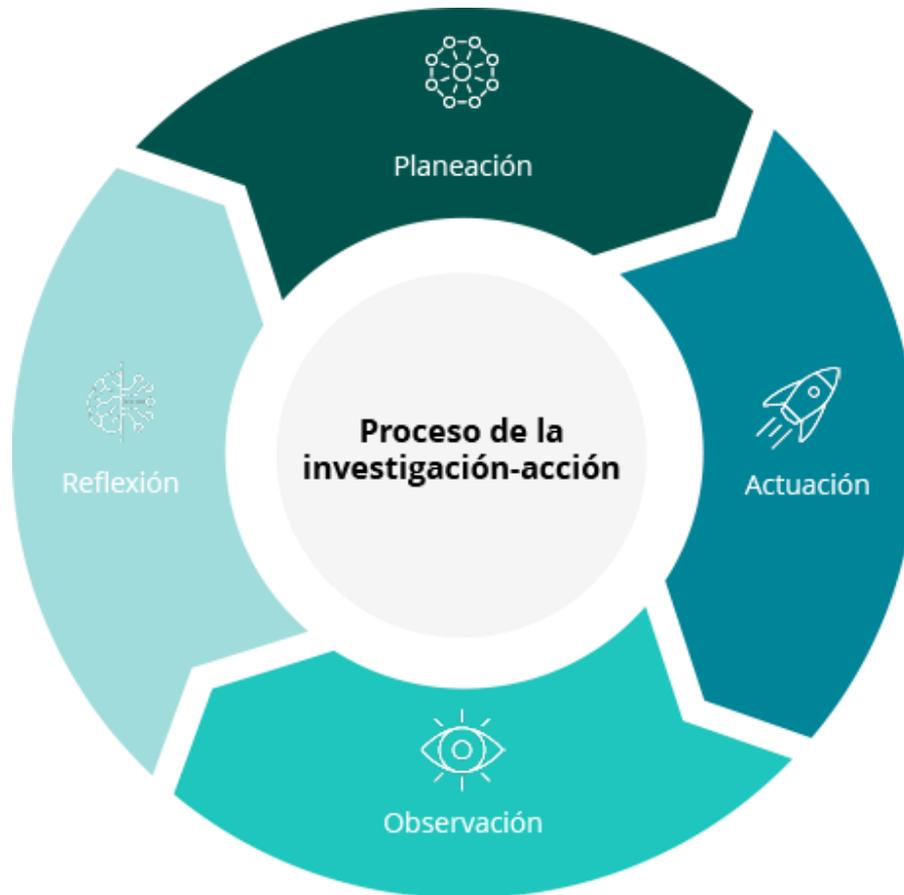
Contexto

Una de las estrategias más comunes y completas para implementar el DO, suele ser la metodología denominada investigación-acción. Ya que ofrece un proceso con un enfoque de aprendizaje continuo, en el cual, la obtención, análisis e interpretación de información es elemental para identificar diferentes opciones de solución a las problemáticas existentes. La investigación-acción, además de cíclica es iterativa, ya que el proceso se puede implementar una y otra vez hasta lograr la solución del problema, con la ventaja de aprender continuamente, así como del involucramiento del personal directa e indirectamente implicado, lo cual fomenta el trabajo en equipo y multidisciplinario.



Explicación

Proceso de la Investigación-Acción



Explicación

Características de la Investigación-Acción

01	 Ciclo continuo	Planifica, actúa, observa, reflexiona.	06	 Adaptación flexible	Ajustes según necesidad.
02	 Participación activa	Colaboración de miembros clave.	07	 Datos empíricos	Basada en evidencia.
03	 Enfoque colaborativo	Equipos multidisciplinares.	08	 Aplicación práctica	Acciones concretas.
04	 Orientación a la mejora	Soluciones prácticas.	09	 Reflexión y documentación	Registra todo el proceso.
05	 Reflexión crítica	Análisis profundo y objetivo.	10	 Compromiso a largo plazo	Mejora continua.

Fuente: Ortega, C. (s.f.). *Investigación-acción: Qué es, etapas y ejemplos*. Recuperado de <https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-accion/>

Ejercicio

Métodos de recolección de datos

Reflexiona sobre las siguientes interrogantes acerca de la investigación-acción:

- ¿Cuál método de recolección de datos crees que es mejor?, ¿por qué?
- ¿Qué aspectos crees que se deben considerar para elegir el método para obtener información?



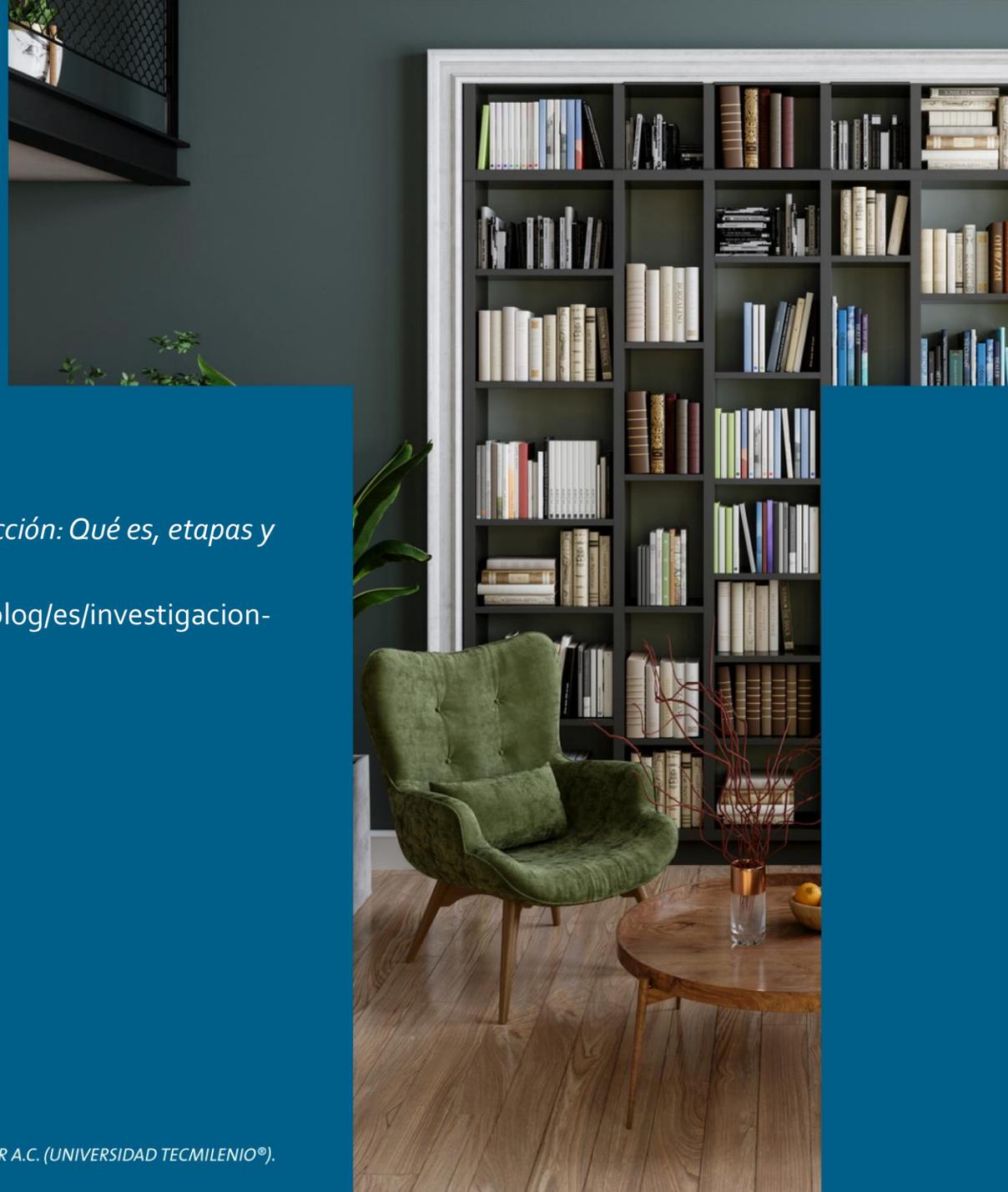
Cierre

La investigación-acción, es una metodología que no sólo ofrece ventajas en la fase de los resultados que aporta, sino el propio proceso tiene en sí mismo beneficios para la organización en general y para los involucrados en particular; tales como el trabajo multidisciplinario, la aplicación de diferentes técnicas de obtención de información, el análisis e interpretación de datos, el aprendizaje continuo, etcétera.



Referencias bibliográficas

- Ortega, C. (s.f.). *Investigación-acción: Qué es, etapas y ejemplos*. Recuperado de <https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-accion/>



Administración de talento y capital humano

Intervenciones de
desarrollo organizacional

Módulo 3 / Semana 9



Introducción

Recordemos que el desarrollo organizacional, en términos generales, implica un cambio en la organización, y dicha modificación se puede realizar en el comportamiento de los colaboradores, en la estructura de la empresa o en la administración del recurso humano.

Sin importar el nivel o el enfoque de la intervención, es necesario que esta se ejecute de manera planeada y controlada para asegurar los objetivos esperados. Así mismo, es importante señalar que cualquier tipo de intervención de desarrollo organizacional, por muy sencilla que parezca, debe ser liderada y coordinada por un experto en la gestión, ya sea interno o externo.



Explicación

Intervención

En procesos humanos

- Ensayos o encuestas de retroalimentación
- Reuniones o encuentros de confrontación
- Formación de equipos de trabajo
- Grupos T (Training)

Tecnoestructurales

- Diferenciación e integración
- Diseño estructural
- Organización colateral
- Calidad de vida en el trabajo
- Diseño del trabajo

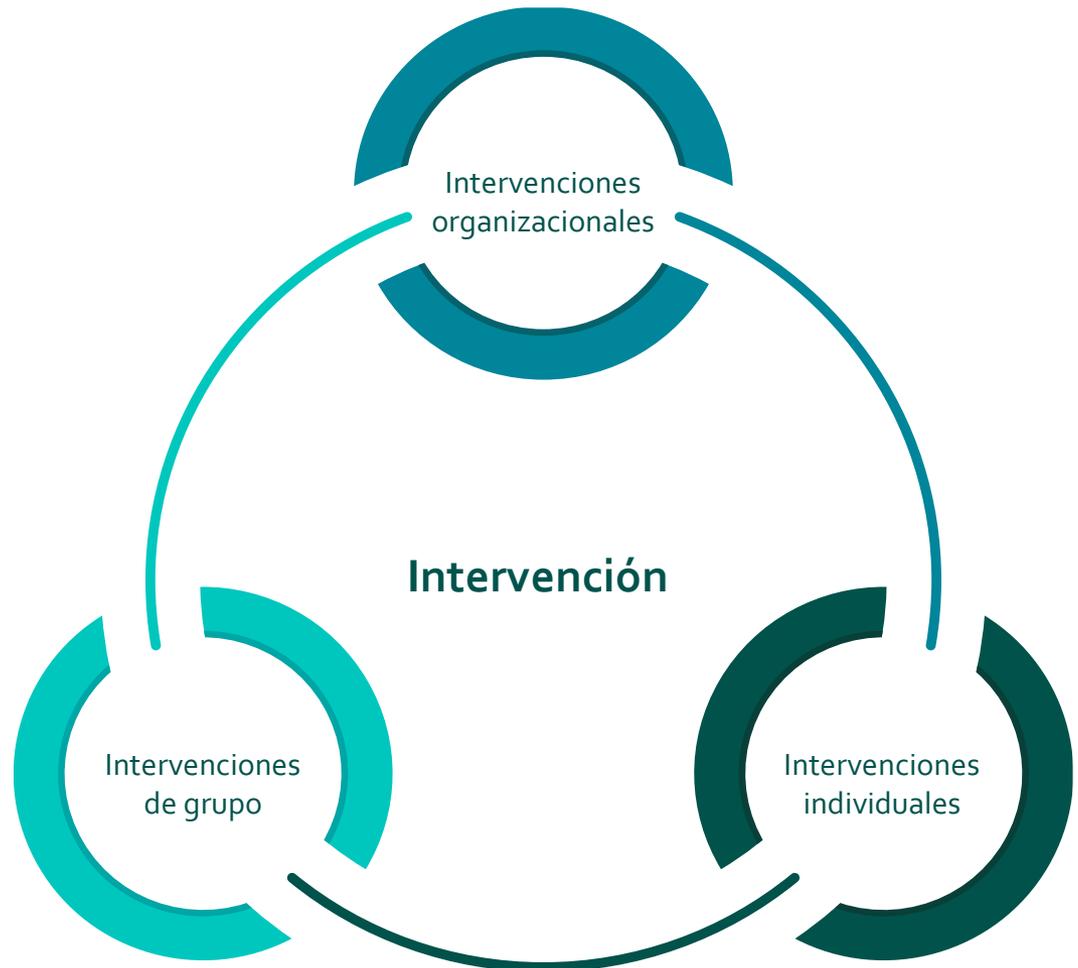
En la Administración de Recursos Humanos

Estratégicas y del medio

- Cultura organizacional
- Implementación del cambio
- Benchmarking

Explicación

Tipos de intervenciones del desarrollo organizacional de acuerdo con su alcance



Ejercicio

¿De qué depende el tipo de intervención a implementar?

Después de revisar el contenido del tema, responde la siguiente interrogante:

- ¿De qué depende el tipo de intervención de desarrollo organizacional?



Cierre

El responsable de implementar una intervención de desarrollo organizacional ya sea interno o externo, debe poseer la suficiente experiencia, habilidad y conocimiento, para seleccionar aquella técnica o combinación de estrategias que se apeguen a los objetivos y resultados esperados, así como aquellas que se alineen a las características y recursos disponibles de la organización.

Cualquier intervención o técnica que se implemente, requiere un proceso claro y debidamente planeado.



Administración de talento y capital humano

Intervenciones de equipo

Módulo 3 / Semana 9

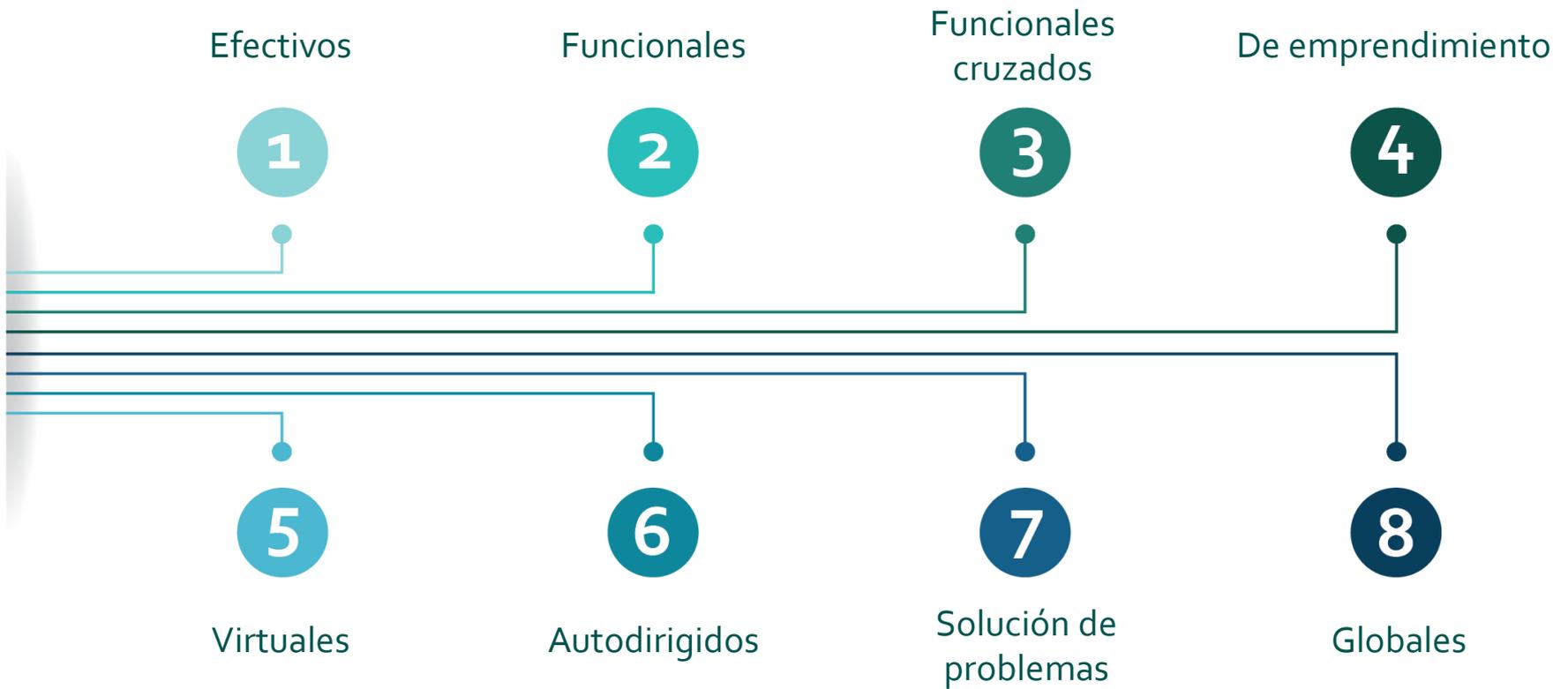
Introducción

Los equipos de trabajo que se han popularizado en los años recientes, son los equipos virtuales y globales, ya que muchas empresas internacionales suelen tener sus centros corporativos en un país, y el resto de su personal en diferentes lugares geográficos, lo cual implica la administración de equipos con distintas características biográficas (edades, género, estado civil, experiencia laboral, formación académica, etcétera); así mismo, personas con diferentes formas de pensar, culturas diversas, idiomas diferentes, lo cual representa un reto para los líderes que gestionan y administran estos equipos de trabajo.



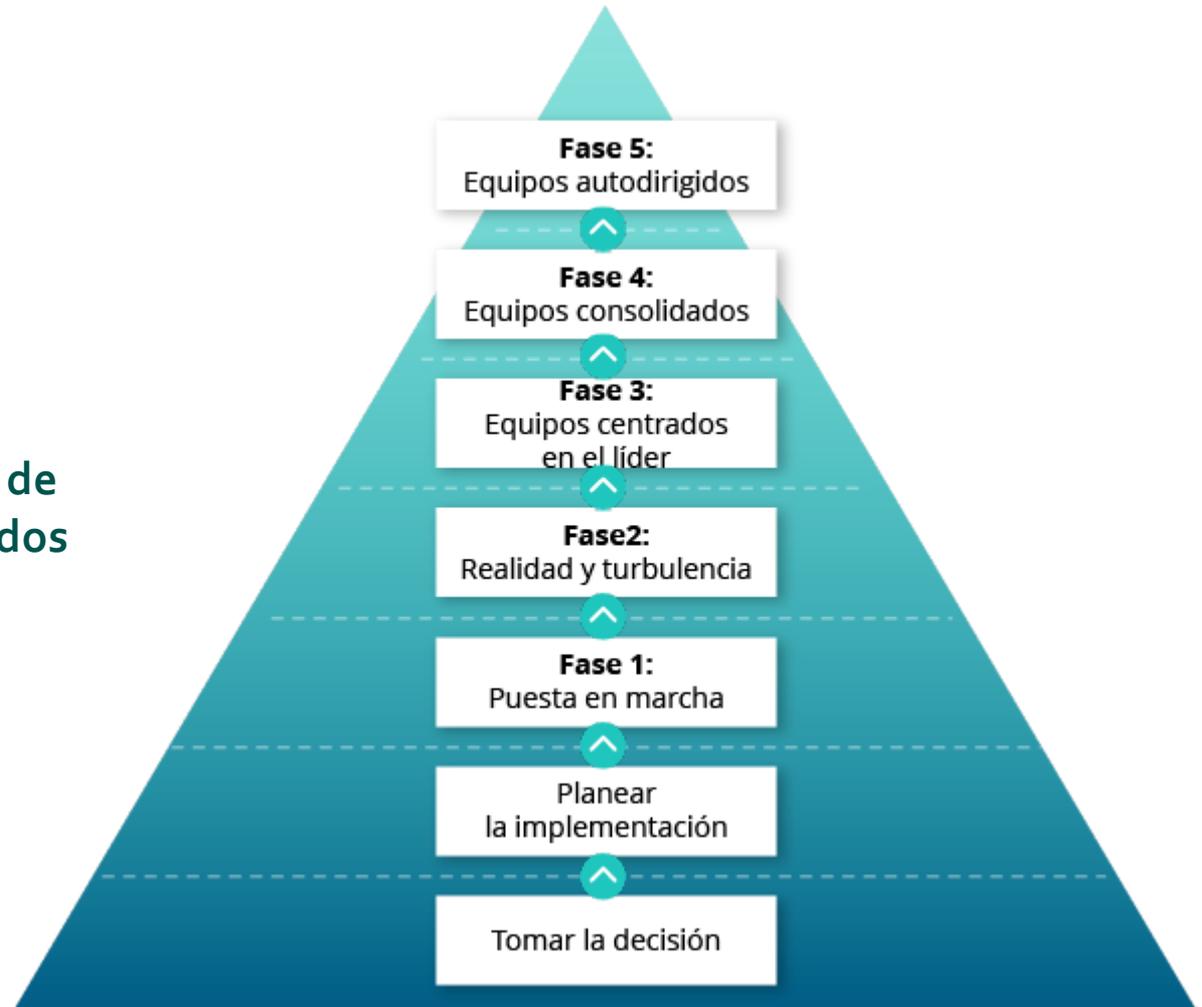
Explicación

Tipos de Equipos de trabajo



Explicación

Fases de la formación de los equipos autodirigidos



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

Ejercicio

Características de cada tipo de equipo de trabajo

- Analiza con detenimiento el contenido del tema y construye una tabla en la cual identifiques las características principales de cada tipo de equipo de trabajo e incluye un ejemplo en cada caso.



Cierre

Es necesario que, cuando en una organización se decida integrar un equipo de trabajo, previamente se identifique el propósito que se busca lograr a través de este, ya que de esto dependerá el tipo de equipo que se debe formar. Por otro lado, la integración de cualquier equipo de trabajo conlleva un proceso de preparación y entrenamiento para asegurar el funcionamiento efectivo y el alcance de los objetivos establecidos.



Referencias bibliográficas

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

