

Comportamiento Organizacional Gestion De Personas

Este libro, que se presenta al público interesado en los temas de la gestión humana en particular y de la administración en general, es el resultado de un esfuerzo realizado por el grupo de investigación Humanismo y Gestión de la Facultad de Ciencias de la Administración de la Universidad del Valle para encontrar un espacio de convergencia en donde confluyeran los intereses académicos e intelectuales de las cuatro líneas de investigación que lo conforman: la gestión humana, las teorías organizacionales y el management, la cultura organizacional y el capital social, gerencia social y responsabilidad social. En el proceso de formulación de una pregunta general de investigación cuyo núcleo central y unidad de análisis era la gestión humana, tal como ésta es llevada a la práctica en las áreas funcionales de las organizaciones empresariales, se produjeron intensas discusiones que condujeron al equipo participante a interrogarse sobre las posibilidades de establecer un carácter interdisciplinario para los estudios de la gestión humana acudiendo a los campos del saber subyacentes en sus líneas de investigación: la administración, las ciencias humanas, la antropología y la sociología. Esta tarea, arriesgada y novedosa, impuso el desafío de construir redes teóricas conceptuales que vincularán de manera razonable, coherente y enriquecedora el estudio de la gestión humana, como teoría y práctica, inscrita en el campo disciplinar administrativo con sus aledaños en el mismo campo: el management, la planeación estratégica de los recursos humanos, los estilos de dirección y el liderazgo y la administración de proyectos. Pero también lograr una articulación de esa misma naturaleza con nociones inscritas en los ámbitos sociológico y antropológico como el capital social y la cultura organizacional respectivamente.

En el libro se plantean los fundamentos teóricos que sirven de sustento a una postura sobre la visión estratégica que, en opinión de la autora, debería orientar el trabajo en el ámbito de la gestión de los recursos humanos. Esta disciplina debería orientarse a una humanización de su estrategia para responder adecuadamente a los requerimientos de la responsabilidad social que le cabe a toda organización de trabajo, sea pública o privada. La tesis central del libro es que frente al escenario actual de cambio permanente y del rol preponderante del conocimiento, la gestión de los recursos humanos debe ser enfocada como una herramienta de desarrollo organizacional que permita enfrentar dicho escenario de manera eficiente, no solo desde la perspectiva de la empresa sino, especialmente, desde la perspectiva de las personas que trabajan en ella. La responsabilidad social de las empresas, concepto en creciente desarrollo, debería incluir esta dimensión. El primer capítulo es una explicación de los objetivos del libro y de su postulado de base. El segundo capítulo es una descripción del entorno en el cual se da, hoy en día, la gestión de los recursos humanos y un análisis de la sociedad del conocimiento y del cambio social permanente. El tercer capítulo es un análisis de los fundamentos teóricos del desarrollo organizacional y de la metodología de base para enfrentar esta actividad. El cuarto capítulo es un análisis de la estrategia actual predominante en el área de gestión de recursos humanos y una proposición de los lineamientos para una nueva estrategia y una nueva metodología. El quinto capítulo contiene análisis y propuestas en relación con la función específica de evaluación del desempeño. En el sexto capítulo hay análisis y propuestas en el ámbito de la capacitación, formación y desarrollo de las personas en su lugar de trabajo. [Este texto fue escrito sin tildes ni otros caracteres especiales para evitar errores con el navegador.]

Nueva edición 2017 La entrevista - La entrevista por competencias Elija al mejor fue publicado en su primera versión a fines de la década del '90 y fue uno de los primeros libros en nuestro idioma que, haciendo foco en la entrevista, abordó la temática de Gestión por competencias.

Tuvo desde entonces numerosas re ediciones. A lo largo de este tiempo, si bien los conceptos básicos sobre selección de personas y sobre la entrevista en particular no se han modificado, sí han cambiado sustancialmente las formas en que estos procesos se realizan: las vías de comunicación, los soportes en los cuales se registran los datos, la manera de interactuar entre las personas y, por ende, los comportamientos relacionados, de todos los involucrados. Esta circunstancia ha motivado a su autora, Martha Alles, a reescribir integralmente esta obra clásica y ofrecerle al lector una edición completamente actualizada, que expone las buenas prácticas vigentes hoy en la materia, en todos los aspectos. La obra está dividida en dos partes: en la primera se ve con todo detalle la entrevista de selección para aquellas organizaciones que no poseen modelos de competencias, y en la Parte II se presenta la entrevista por competencias. Este enfoque permite, adicionalmente, que las empresas que no hayan implementado aún el modelo de competencias puedan conocer criterios básicos de esta modalidad de gestión, explicados en la segunda parte del libro, para mejorar sus técnicas de entrevista. La obra está dirigida a entrevistadores diversos, desde especialistas experimentados hasta aquellas personas que deban efectuar entrevistas circunstanciales o esporádicas.

La obra recoge los aspectos actuales en la materia y lo hace desde una perspectiva moderna de lo que es la dirección y gestión de las personas en la empresa, procurando mantener un equilibrio entre la Psicología del Trabajo, el Derecho Laboral y la Organización de Empresas que confluyen indisolublemente en esta disciplina. El tratamiento que se le da es suficientemente descriptivo y gráfico para lograr una rápida comprensión de los temas que se exponen, convirtiendo a este manual en una guía práctica para los profesionales con responsabilidad sobre otras personas en el ámbito del trabajo, para los investigadores y técnicos del factor humano y, por supuesto, para los estudiantes tanto de las universidades como para los de las escuelas de negocios. El libro está constituido por doce capítulos agrupados en dos partes. La primera, compuesta por los primeros siete, conformando lo que podríamos denominar la columna vertebral de la materia, estudiando la manera en que afecta la composición de las organizaciones al comportamiento de las personas que desarrollan su actividad en ellas con especial referencia a las estructuras organizativas, a los grupos y a la motivación; el liderazgo en sus variados aspectos actuales, enfoques y teorías; la selección de las personas desde el punto de vista social y técnico, así como la formación y desarrollo profesional en la empresa combinando enfoques tradicionales con los más actuales, la valoración del capital humano y de los puestos de trabajo visto como herramienta que persigue la eficacia de las personas y, por último, las compensaciones salariales y sus diversas formas de incentivar de manera equitativa a los empleados. La segunda parte, está constituida por aquellos capítulos cuyas materias se encuentran sometidas a una constante revisión en las ciencias del comportamiento y que podemos calificar de complementarios a los anteriores, siendo: la competitividad de las personas, la adaptabilidad al trabajo, el conflicto y la comunicación y, finalmente, el control social de las organizaciones. Se puede afirmar que por la variedad de temas que trata y aspectos que estudia, es una obra completa en su especialidad.

Índice Las organizaciones y las personas ? Los grupos y la motivación ? El liderazgo ? Reclutamiento y selección ? La formación ? La valoración del personal y la valoración de las tareas ? La retribución ? La competitividad del factor humano ? La adaptabilidad del factor humano ? El comportamiento organizacional ? El conflicto organizacional y la comunicación ? Prevención, control y visión social de las organizaciones.

¿Por qué Emprendedor? La propia naturaleza es emprendedora, como demuestran los ejemplos de las abejas produciendo la miel o los mamíferos produciendo la leche. La palabra emprendedor es relativamente nueva en la práctica científica, pero empíricamente milenaria. Surgen grandes ideas y muchos trabajos científicos para la estadística de negocios, porque hay una expectativa muy fuerte de un retorno

financiero inmediato. Sin embargo, lo más importante en nuestra visión emprendedora es la solución a la generación de puestos de trabajos desarrollando una región poco favorecida, aún más, vivimos en ciclo de transformación ? era transdisciplinaria -, donde la práctica es el amor incondicional, no hay la partícula SE. El entrenamiento atenderá a cualquier profesional, porque todo ser humano podrá cambiar sus comportamientos y cognición conductual, obteniendo conocimiento, intercambiando experiencias y tener un objetivo en mente: querer, cambiar y hacer. La metodología ha sido desarrollada de acuerdo con la necesidad del cliente (cada persona viene en búsqueda de algo nuevo). Las palabras de orden son: Desarrollo, Ejecución y Acción. La metodología involucra las dinámicas para evidenciar las acciones de las personas en sus organizaciones, pues estaremos agudizando los sentidos (visión, audición, habla y tacto). El éxito mayor es de obtener la independencia que es la suma de parcelas: autoestima + autoconfianza + autoconocimiento.

Libro introductorio sobre la dirección de organizaciones que trata sobre el comportamiento que tienen las personas, tanto individualmente como en grupo, y sobre las habilidades que ha de utilizar la dirección para orientar ese comportamiento hacia la consecución de los objetivos empresariales. La primera parte trata sobre la empresa y su dirección, la segunda sobre el comportamiento humano en el trabajo y la tercera la dirección de las personas en la empresa. Con una cuidada metodología, al comienzo de cada capítulo se ha incluido un mapa conceptual y cinco cuestiones previas para despertar la curiosidad y la motivación del lector y una introducción. Al final un resumen y diez cuestiones.

Profundizar sobre el comportamiento humano en las organizaciones invita a transitar un escenario retador, audaz y cautivador; donde la cercanía con teorías, enfoques y metodologías contemporáneas permiten una agudeza más genuina y objetiva de la dinámica del individuo y, o grupo dentro de las organizaciones actuales. Es por ello que en el presente libro los autores plasman ideas, conocimientos y experiencias que motivan a romper y generar nuevos paradigmas que contribuyan a poner como valor prioritario el talento humano, desde un abordaje de clase mundial y con un alto sentido humanista. La obra en sí, permite una serie de aprendizajes significativos a través de un esquema de modalidad guiada tipo mentoring y counseling participativos para el desarrollo de diferentes actividades como: estudio de casos, evaluaciones formativas, biopsias organizacionales y desarrollo de herramientas operativas. Invitamos al lector a recorrer este camino donde la comprensión del comportamiento humano en las organizaciones es vital, ya que de ello depende el éxito o permanencia de una organización.

Gestión de personas 6ª ed. Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones ESIC Editorial

Martha Alles nos presenta, en esta nueva obra, un enfoque completo del tema formación, que combina las últimas tendencias desde el punto de vista organizacional y contempla una nueva realidad: las características de inmediatez y pragmatismo de las nuevas generaciones, millennials y centennials, que inciden en los procesos formativos. El libro concibe la función de formación alineada con la estrategia de la organización. Como dice su autora, la formación y los distintos aspectos de la disciplina Recursos Humanos se deben analizar y diseñar en función de lo que vendrá, tanto en materia de conocimientos como competencias, para poder alcanzar los planes estratégicos. Entre otras cuestiones, en la obra se expone cómo realizar un plan de formación efectivo, mediante un modelo organizacional de formación, junto con la mejor forma de diseñar actividades formativas –a través del método de Codesarrollo–. También se trata la universidad corporativa como un camino posible, y las diferentes formas de medir la formación. Como es habitual en los libros de Martha Alles, se incluye un recurso gratuito para profesores que utilicen esta obra como soporte de sus clases: el acceso a material complementario on line a través de la Sala de Profesores. Juntamente con este libro, Ediciones Granica está publicando Formación. En la práctica, complementario de la obra que el lector

tiene en sus manos, y que aporta una mirada adicional sobre diversos temas que preocupan a todos los involucrados en la temática de formación. FORMACIÓN. CAPACITACIÓN. DESARROLLO es una obra destinada a un amplio espectro de interesados: la máxima conducción, los especialistas en Recursos Humanos que se desempeñan internamente y como consultores externos, y –en el ámbito académico– tanto a profesores como alumnos.

Con este libro el lector podrá ampliar y actualizar sus conocimientos acerca de la complejidad de las comunicaciones organizacionales a través de ejercicios y consejos que lo llevarán a poner en práctica temas como: el protocolo del correo electrónico en la empresa, el manejo de los rumores, el trabajo en equipo, el uso eficiente del tiempo, etc. El texto incluye una serie de autoevaluaciones que han sido diseñadas y llevadas a la práctica en talleres y conferencias en el ámbito universitario y empresarial. Así pues, este texto no solo va dirigido a un público de estudiantes de educación superior sino a empresarios que quieran renovar sus saberes en torno a la comunicación organizacional y ponerlos en práctica efectivamente en sus trabajos.

Martha Alles, conocida autora de destacados best Sellers en materia de recursos humanos, nos presenta La Trilogía de Gestión por Competencias, en la cual se ha planteado una revisión completa de las tres obras que la componen para adaptarlas a las nuevas realidades. El uso intensivo de su metodología en empresas de todos los países hispanoparlantes le ha dado a la autora una visión regional relevante y le ha permitido el contacto profesional con organizaciones que plantean sus estrategias a mediano y largo plazo. Esto implica una perspectiva actualizada que pone el énfasis en la selección de las competencias más utilizadas en este momento, preferidas por las empresas para alcanzar sus estrategias organizacionales de cara al futuro. Los tres libros están estructurados sobre la base de una explicación conceptual de las buenas prácticas y su aplicación efectiva. DICCIONARIO DE COMPETENCIAS. LA TRILOGÍA. TOMO I Las 60 competencias más utilizadas en Gestión por Competencias Contiene la descripción de las competencias –su definición y apertura en niveles–, agrupadas en cardinales, específicas gerenciales y específicas por área. DICCIONARIO DE COMPORTAMIENTOS. LA TRILOGÍA. TOMO II 1.500 comportamientos relacionados con las competencias más utilizadas en Gestión por Competencias. Presenta ejemplos de comportamientos relacionados con todas las competencias que fueron seleccionadas para ser desarrolladas en La Trilogía. DICCIONARIO DE PREGUNTAS. LA TRILOGÍA. TOMO III Las preguntas para evaluar las competencias más utilizadas en Gestión por Competencias. Propone un catálogo de preguntas aplicables para la evaluación de las competencias incluidas en La Trilogía.

La administración y la gestión sanitaria es un mundo apasionante, complejo, difícil que toca un sector muy sensible de la sociedad, porque se refiere a la vida y la muerte, al sufrimiento humano y al intento de prevenir y aliviar ese sufrimiento. Hace 20 años, en la constitución de 1978, el pueblo español ordenaba a los poderes públicos que garantizaran una buena sanidad para todos los españoles. Creo que el balance es muy satisfactorio pero también es evidente que queda mucho por hacer y deben venir nuevas generaciones de gestores y administradores sanitarios, con ilusión, con ideas, con sentido común, a trazar los horizontes del futuro y a seguir construyendo una sanidad mejor cada día, en España, en Europa y en todo el planeta. Apostando por la vida como dice Tere Molina en el dibujo de la portada que pintó hace 20 años y que está formado con la palabra BUHAY (que significa VIDA en tangalo), y cuya dedicatoria es: "a vosotros, porque amáis la vida y veláis por ella; para vosotros que pensáis que la vida es hermosa desde su despertar hasta su plenitud". . A todas ellas y ellos, médicos, enfermeras, auxiliares, celadores, cocineros, lavanderas, administrativos, farmacéuticos, economistas, psicólogas, químicos, veterinarios, físicos, técnicos especialistas, administrativos, trabajadores sociales, gerentes, funcionarios, abogados, periodistas, a todos los profesionales de la salud va dedicado este libro, como agradecimiento por su inestimable labor, y confiando en que pueda ser útil para que

logren hacer mejor su trabajo.

Esta obra ofrece un centenar de propuestas y soluciones para múltiples aspectos de la vida empresarial en los que el protagonismo reside fundamentalmente en las personas. Cada instrumento incluye una presentación, su finalidad, soluciones e informaciones que ofrece, posibles acciones de implementación, e indicadores de calidad para su uso. Directivos, managers, responsables de equipos, ámbito de recursos humanos y formación, comunicación interna, además de profesores, formadores, consultores son sus usuarios, así como estudiantes de Master de RRHH, MBA, EMBA. INDICE: Planificación de las necesidades del personal. Análisis y descripción de puestos de trabajo. Valoración de puestos de trabajo. Selección de personal. Plan de acogida. Formación. La identificación del potencial y la promoción interna. Evaluación del desempeño individual. Comunicación interna. Motivación, Gestión del estrés, Gestión del tiempo, etc.

Catherine Maley ,MBA Exitosa Mercadologa basada en San Francisco, California Es colaboradora habitual de las publicaciones principales de la industria médica. Comparte podio con líderes de la medicina estética en congresos médicos nacionales e internacionales. Popular consultora de clínicas privadas y corporaciones de la Medicina estetica y cosmetica. Su programa Mercadotecnia de Imagen Cosmetica (Cosmetic Image Marketing) se especializa en el crecimiento de clínicas estéticas utilizando relaciones públicas, publicidad y estrategias de mercadotecnia personalizadas. (CIM) trabaja con médicos para establecer metas y trazar planes de marketing para sacar el máximo provecho del tiempo de un médico dinero y recursos. CIM ha colaborado con un sinnúmero de médicos para comercializar de manera rentable sus clínicas obteniendo un sólido retorno sobre la inversión. Benito Novas Benito Novas es un visionario, mercadólogo de alta escala con liderazgo demostrado en la gestión de operaciones, mejora de procesos e implementación de modelos de calidad. Presidente y Fundador de “Aesthetic Marketing Group“ (AMG) con base en Miami, Florida se especializa en el desarrollo y promocion de Practicas de Medicina Estetica y Cosmetica El Sr. Novas es un pensador crítico y solucionador de problemas analíticos con sólidos conocimientos de la construcción de relaciones. Su trayectoria en el desarrollo del sector salud, marketing, promoción y gestión administrativa le ayudará a desarrollar y crecer su clínica.

En su desarrollo, la administración como ciencia ha dado lugar a una combinación de enfoques y teorías. Se ha pasado desde el enfoque tradicional centrado en las tareas y la racionalidad del trabajo en el nivel operacional, hasta los enfoques actuales de gestión por proceso, gestión por competencias, gestión por valores, dirección estratégica y otros que hacen énfasis en las personas, el ambiente y la tecnología, y buscan tanto la eficiencia como la eficacia organizacional. Esta obra es el resultado de investigaciones, asesorías y proyectos desarrollados e implementados en empresas e instituciones de la administración pública, universidades y proyectos de desarrollo local. Participan expertos en el área de Administración de la Universidad Juárez del Estado de Durango y el Instituto Superior Minero Metalúrgico de Cuba que han contribuido a resolver problemas organizacionales a partir de programas, metodologías, procedimientos y sistemas de gestión variados.

En Creando valor?. a través de las personas, Alfonso Jiménez y su equipo recogen sus ideas y reflexiones tras conocer y asesorar a diversas empresas con un nuevo estilo de consultoría. Un estilo fresco, orientado a la generación de negocio, a la generación de valor. Alfonso Jiménez es Director General de PeopleMatters en España y Doctor en Psicología.

El contexto de las organizaciones actuales sufrió cambios drásticos a causa de la digitalización, la virtualidad, la remotización del

trabajo y la pandemia. La supervivencia de las empresas requiere repensar una estrategia en la dirección de personas, a fin de potenciar la organización y generar ventajas competitivas y comparativas. Este manual acepta el desafío de conceptualizar, generar herramientas y profundizar sobre las estrategias y prácticas en la gestión de personas, donde la innovación es fundamental para darle forma a la organización del futuro. Un libro imprescindible para especialistas en recursos humanos y para todos aquellos que se están formando en las disciplinas de la gestión de empresas o que simplemente trabajen en una organización.

Recursos humanos. Dirección y gestión de personas en las organizaciones resume, a modo de manual, los temas relevantes para aquellos profesionales que tengan interés y deseen prepararse para entender ese amplio campo del conocimiento. El eje de su contenido son los planteamientos consolidados que se consideran necesarios para poder actuar en la praxis habitual de las empresas. Buscando el equilibrio entre simplicidad y rigurosidad, se analizan temas tan distintos como estrategia, motivación, liderazgo, clima y cultura organizacional, comunicación, selección profesional, formación y desarrollo, gestión competencial, análisis y valoración de puestos, sistemas de recompensas, relaciones laborales, evaluación de resultados, etc., y se observan sus interrelaciones. La dirección de las personas tiene como objetivo fundamental alinear las aportaciones de cada profesional con la estrategia establecida por la organización. Con ese propósito, la gestión de los recursos humanos se convierte en un factor proactivo y clave para desarrollar el talento, la creatividad y las competencias de cada colaborador, en un marco de empresa socialmente responsable y, paralelamente, avanzar eficientemente en un entorno de fuerte competencia dentro de un mercado globalizado. Con un lenguaje asequible y un enfoque basado en la experiencia, esta obra está estructurada en una serie de capítulos que desarrollan las diferentes áreas de trabajo: función estratégica, psicología organizacional, gestión por competencias, planificación de programas, procesos de actuación, relaciones laborales y herramientas de evaluación de resultados. El éxito de una empresa siempre está soportado por una eficiente forma de gestionar el talento (captar y mantener). Afortunadamente, esta afirmación está cada vez más presente en la mente de los empresarios y directivos, que, a su vez, disponen de nuevos recursos tecnológicos y de conocimiento para influir en la motivación de la plantilla.

Las organizaciones constituyen un fenómeno característico de la sociedad actual. A través de ellas, se ofrecen soluciones para la gran mayoría de las necesidades humanas. La vida del hombre moderno se encuentra vinculada estrechamente con este tipo de sistema social, de donde se desprende el interés creciente por comprender sus dinámicas y mejorar su gestión. En este libro, cuya quinta edición incluye un capítulo nuevo, Dario Rodriguez presenta los aspectos fundamentales del estudio de las organizaciones, entregando así una valiosa introducción al tema de la gestión, inspirada en la teoría de Niklas Luhmann. Se trata, por consiguiente, de un enfoque muy actual de las características de los sistemas organizacionales, sus procesos y problemas. El tratamiento de cada uno de los temas, se lleva a cabo en un lenguaje ameno y asequible para alumnos y personas interesadas en el área. Ejecutivos y profesionales de diversas disciplinas podrán apoyarse en el texto para orientar la gestión de las organizaciones en las que participan. Ofrece un marco conceptual para el análisis y comprensión de sistemas organizacionales,

que subyace a "Diagnóstico organizacional", del mismo autor, y también publicado por ediciones UC.

En esa ocasión, se realizaron una serie de actividades académicas de gran relevancia durante las cuales se puso de manifiesto la importancia, actualidad y trascendencia de la Gestión en las instituciones de educación superior para la calidad y la pertinencia, tema, precisamente, de dicho evento. Producto de esos encuentros, aportaciones, experiencias, así como vivencias muy enriquecedoras es el presente libro. Entre los temas relevantes mencionaremos a continuación algunos de ellos.

Con un lenguaje sencillo y directo, este libro es una excelente herramienta para todas aquellas personas que dirigen grupos a nivel de jefatura o gerencia y que anhelan transformarse en reales factores de cambio. La crisis de confianza en los actuales líderes —políticos, empresariales y sociales— se funda, en gran medida, en su incapacidad de responder adecuadamente frente a los problemas globales y las transformaciones colectivas. Es por esta razón que los destacados académicos, Nicolás Majluf y Nureya Abarca, decidieron trabajar en conjunto y replantearse —desde el área de la ingeniería y de la psicología respectivamente— los actuales conceptos sobre liderazgo; ofreciendo una mirada integral y aportando nuevos enfoques. Así, plantean que el líder efectivo debe relacionarse con su entorno ya sean los subordinados, los clientes y las comunidades que se verán afectadas por el accionar de la organización. Y este vínculo no debe fundarse en el uso del poder, sino más bien en la influencia, entendida como una relación respetuosa. El líder debe tener dos habilidades fundamentales: «perspicacia» y «sensatez». La primera se refiere a la agudeza para percibir y «leer» lo que ocurre en su entorno. Y la segunda debe estar basada en su actuar prudente y mesurado como forma de ejercer su liderazgo. «Hoy se requiere un liderazgo que tenga una mirada abierta al ancho mundo de la vida. Así, para lograr tener éxito en el nuevo entorno empresarial es necesario que el liderazgo laboral y la vida personal sean piezas de un mismo rompecabezas». Los autores

Strategic leadership is broadly defined as utilizing particular approaches in the management of employees. The main objective is productivity. It provides the vision and direction for the long term growth and success of an organization. It requires objectivity and potential to look at the broader picture. It is leaders' responsibility to incorporate aspects of both the analytical and human dimensions to effectively drive the organizations forward. As an academic subject, it is taught in both education and business. Leaders and managers have turned to strategic leadership to inspire and guide their visions, and to formulate the directions so essential for the long term growth and success of an organization or a country. Leaders need the skills and tools for strategy formulation and implementation in order to deal with change in our society.

Managing change and ambiguity requires strategic leaders who not only provide a sense of direction, but who can also build ownership and alignment within their workgroups to implement change. The goal of strategic leadership is to drive innovation, and maximize team performance to enhance organizations' long term growth and success in today's complex world of fastpaced, dramatic change. Research on strategic leadership has been going on for decades.

Textbooks on this subject are readily available. If we look deeper, we realize the vast majority of these books were

written from a practitioner's perspective. In other words, these books were not based on empirical research. Naturally, these existing books have failed to better serve the needs of today's graduate students who should be equipped with empirical research on such an academic subject. This book will investigate emergent administrative techniques and business practices being used within educational establishments and corporate worlds. It will highlight empirical research and best practices within strategic leadership.

El libro logra bajar un tema, habitualmente tratado en la literatura técnica a nivel teórico, al plano eminentemente práctico, mediante la utilización de la metodología de Gestión de recursos humanos por competencias como instrumento para propiciar y administrar el cambio sistemático de los comportamientos de cualquier organización. Fiel a su modalidad habitual, Martha Alles nos entrega una obra fuertemente conectada con los problemas cotidianos de las empresas, que brinda soluciones aplicables, concretas y viables. Este libro resultará de interés para quienes integren organizaciones de cualquier índole. En especial, para quienes ejerzan el gerenciamiento y que pretendan interpretar y anticiparse a los efectos de los inevitables cambios del mundo moderno. Los docentes que decidan utilizar este libro como base para sus cursos pueden solicitar, además, los casos y esquemas de clases en formato digital.

Este Manual práctico de comunicación organizacional está diseñado para que el lector entienda las diferencias entre la preparación de la expresión oral y la comunicación empresarial. En este libro podrá actualizarse sobre la complejidad de las comunicaciones organizacionales a través de ejercicios y consejos que le llevarán a poner en práctica temas como: el protocolo del correo electrónico en la empresa, el manejo de los rumores, el trabajo en equipo, el uso eficiente del tiempo, etc. El texto incluye una serie de autoevaluaciones diseñadas y llevadas a la práctica en talleres y conferencias en el ámbito universitario y empresarial. Así pues, este texto no solo va dirigido a estudiantes de educación superior, sino también a empresarios que quieren actualizar sus conocimientos sobre comunicación organizacional y ponerlos en práctica efectivamente en sus trabajos.

Este libro propone caminos de reflexión para dar respuesta a una de las cuestiones más importantes que afrontan las organizaciones en la actualidad: gestionar los recursos humanos como personas, considerándolos como una palanca para el desarrollo y la creación de valor y, al mismo tiempo, garantizar la satisfacción de los individuos y sus motivaciones. El libro analiza con continuas referencias a la práctica empresarial en Bolivia, todas las políticas y herramientas para la gestión de personas. El texto junto al estudio de teorías, procesos y herramientas tradicionales del comportamiento organizacional y del human resources management, examina también las nuevas problemáticas laborales como las necesidades de cambio que plantea la transformación digital y las implicaciones de la pandemia Covid-19.

"La imagen de una organización no es independiente de lo que ocurre en ella y, debido a ello, el valor de los proyectos comunicacionales está dado por el grado de correspondencia entre lo que la organización dice de sí misma y lo que ella es: la imagen es la identidad de la organización. Lo que promueve este libro es que las organizaciones eviten la "hipocresía organizacional", caracterizada porque "dicen" algo diferente a lo que "deciden" y, finalmente, "hacen" algo distinto a su decir y su decidir."

Comportamiento Organizacional es un texto dinámico, lúdico y reflexivo; sobre todo, muy práctico para los estudiantes universitarios. En esta segunda edición se busca que el lector aprenda de manera más significativa el estudio del comportamiento organizacional, para lo cual se utilizan algunos casos prácticos relacionados con lo que la era del COVID 19 está dejando. Con un análisis profundo y una dirección eficaz del comportamiento de las personas que colaboran en una empresa es posible beneficiarse de la diversidad de talentos y personalidades que la componen, pues constituyen la materia prima con la que los líderes organizacionales pueden capitalizar el conocimiento individual, convertirlo en organizacional y generar una administración exitosa del conocimiento.

Selección por competencias es una obra clásica de Martha Alles, editada por primera vez en el año 2006 y con numerosas reimpressiones desde entonces. A lo largo de este tiempo, si bien los conceptos básicos de un proceso de selección no han cambiado, sí lo han hecho algunos de sus aspectos, especialmente por los avances tecnológicos y, particularmente, por la irrupción de las redes sociales. Los social media han modificado tanto los comportamientos de las personas como los métodos de trabajo utilizados por las organizaciones en materia de reclutamiento (reclutamiento 2.0, headhunting 2.0, entre otros). Por todas estas razones la autora consideró necesario escribir, desde cero, un nuevo libro sobre selección de personas, con el objetivo de reformular el total de los contenidos e incorporar nuevos temas de actualidad. Como es habitual en diversas obras de la autora, se encuentran disponibles para profesores –de manera gratuita a través de internet– casos prácticos y/o ejercicios destinados a lograr una mejor comprensión de los temas tratados y que sirvan como material de apoyo para el dictado de clases. La obra está dirigida a miembros de organizaciones de todo tipo, que llevan a cabo procesos de selección de personas, como responsables internos o como consultores externos, así como a los futuros jefes de las personas que serán reclutadas. También a estudiosos de diferentes ámbitos académicos, profesores y alumnos, ya buscadores de empleo.

La psicología de las organizaciones, como campo aplicado de la ciencia psicológica, supera el área de los recursos humanos y permite abordar una gran cantidad de problemáticas, realidades y posturas, que tienen un impacto enorme en el proceso de trabajo y en la posibilidad tanto de las personas de tener una mejor calidad de vida, como de las organizaciones de permanecer y crecer en un mercado por demás volátil e imprevisible. Temáticas tales como el

comportamiento organizacional positivo, la calidad de vida laboral, el capital psicológico, la justicia organizacional, la visión existencial de la empresa, la gestión por competencias desde una perspectiva aplicada, el aprendizaje organizacional, el cambio organizacional y la modificación de comportamiento organizacional; sirven de base para la realización de intervenciones y la construcción de modelos innovadores que fortalezcan la posibilidad de las organizaciones de avanzar hacia una mejor gestión de las personas que son fundamentales en el desarrollo empresarial. Es un libro que todo administrador, empresario o investigador del campo de la psicología de las organizaciones debe leer para tener una visión amplia, actualizada y completa de las nuevas tendencias y posibilidades que la psicología puede ofrecer al mundo de las organizaciones y a la vida de las personas que trabajan.

La gestión de las organizaciones, de cualquier giro, requiere que el capital humano en las organizaciones se desempeñe de la mejor forma posible. Esto en la práctica es complicado, dependiendo del tipo de organización y su grado de complejidad (en términos de su giro, tamaño, clima organizacional, etc.). Por ello, es importante conocer, de forma general, aquellos factores que merman o potencian el desempeño de los trabajadores de una organización para poder aplicar acciones preventivas y correctivas que redunden en un mejor desempeño laboral. Para lograr esto, en este libro se analizan factores económicos, pero en particular aquellos que tienen un impacto directo en el comportamiento organizacional, ya que, un deficiente diseño organizacional puede ocasionar que recursos humanos con un amplio conocimiento técnico no sean eficaces ni eficientes. A fin de cumplir con el propósito de explicar el impacto del desarrollo organizacional en los diferentes procesos de gestión para mejorar el desempeño del capital humano, la presente obra consta de nueve capítulos.

La versión original de esta obra data del año 2002. En el 2008 se publicó una edición modificada con considerables mejoras, que desde entonces fue objeto de numerosas reimpresiones. Martha Alles presenta ahora una obra nueva: Desempeño por competencias. Estrategia. Desarrollo de personas. Evaluación de 360?, en la que da cuenta de los cambios originados por la globalización de los negocios, los avances tecnológicos y la irrupción de las nuevas generaciones y sus particulares comportamientos en el mercado laboral. El lector tiene así en sus manos una edición completamente actualizada, que expone en todos los casos las buenas prácticas vigentes hoy en la materia. La obra comienza por relacionar el desempeño de las personas con los objetivos y resultados organizacionales, y analiza las formas de medir el desempeño individual a través de la herramienta sugerida: la Evaluación vertical, poniendo foco tanto en el logro de los objetivos como en la medición de las competencias. Se desarrollan luego dos instancias posteriores: la retroalimentación y las acciones derivadas de la evaluación, pensando en el progreso futuro de cada colaborador.

En este nuevo libro, Martha Alles nos propone una visión general de la amplia temática de gestión de las personas a

partir del tratamiento de 25 cuestiones o temas críticos seleccionados de una manera particular: fueron elegidos 25 temas que son reiterado motivo de consulta por parte de empresarios, directores de empresas y responsables de Recursos Humanos. Los temas seleccionados con este original enfoque representan desafíos que surgen a diario en las organizaciones y que por sus características y aristas controversiales son motivo de constante desvelo para directivos y colaboradores. Cada una de las cuestiones es analizada primero en forma conceptual, proponiéndose inmediatamente opciones y cursos de acción basados en la aplicación de las buenas prácticas profesionales. Las sugerencias cubren la mirada de distintos interesados y proveen, en consecuencia, visiones creativas y abiertas que ayudarán al lector ávido de soluciones efectivas. Esta obra está dirigida a responsables de organizaciones, ya sean dueños o directores, y también a especialistas en la materia, gerentes de todos los niveles y colaboradores en general, interesados en abordar de manera directa cuestiones difíciles que se presentan cotidianamente en la gestión de los recursos humanos.

[Copyright: 9af4b0eae5363d9bf2a9ea9bf70d85b9](#)