

Ebook free El valor de los valores en las organizaciones spanish edition .pdf

Recursos humanos Patologías en las organizaciones Gestión de la complejidad en las organizaciones La comunicación en la empresa y en las organizaciones El poder de la comunicación en las organizaciones El talento humano en las organizaciones Modelo para análisis de procesos humanos en las organizaciones DISEÑO, TRANSFORMACIÓN Y CAMBIO EN LAS ORGANIZACIONES Las organizaciones en el siglo XXI Vida En Las Organizaciones, La Teoría de la acción humana en las organizaciones Gestión de las organizaciones Gestión Administrativa en las organizaciones del siglo XXI La entrevista en las organizaciones Aprender a comunicarse en las organizaciones Psicología de las organizaciones Estrategias de liderazgo y desarrollo de personas en las organizaciones Transformación digital en las organizaciones Técnicas de formación y desarrollo de personas en las organizaciones Cómo dirigir el cambio en las organizaciones Comportamiento en las organizaciones Mito y poder en las organizaciones Gestión de la comunicación interna en las organizaciones : casos de empresa La comunicación interna en las organizaciones 2.0 Hacia una estrategia de valores en las organizaciones La Gestión del Conocimiento en las organizaciones Dirección de proyectos en las organizaciones, La evaluación de la capacitación en las organizaciones La contabilidad de gestión en las organizaciones sin ánimo de lucro GUÍA PRÁCTICA DE LA COMUNICACIÓN Y LAS RELACIONES PÚBLICAS EN LAS ORGANIZACIONES Sociología de las Organizaciones Gestión del conocimiento en las organizaciones Estilos de dirección y liderazgo en las organizaciones Psicología de las Organizaciones Problemática Del Comportamiento Humano En Las Organizaciones: Empresas e Instituciones Equipos que crean valor en las organizaciones Gestión, poder, innovación y estrategia en las organizaciones Prácticas de innovación y gestión de la calidad en las organizaciones Sociología de las organizaciones Grupos en las organizaciones

Recursos humanos

2016-10-24

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

Patologías en las organizaciones

2008-05

un diagnóstico de las enfermedades más comunes que padecen las organizaciones y la medicación para su tratamiento y recuperación con prólogo de eduardo punset

Gestión de la complejidad en las organizaciones

2014-07-30

la obra estudia la organización como una realidad compleja por los cambios imprevistos en su contexto la diversidad interna y las consecuencias disfuncionales de las propias decisiones directivas una realidad donde coexisten la razón y la sinrazón el orden y el desorden la objetividad y la subjetividad la competencia y la colaboración en lo interno hay complejidad en los objetivos múltiples los juegos de poder las subculturas las diferencias de significación el exagerado peso de la eficacia por sobre los valores éticos en lo externo influye la incertidumbre la aceleración del cambio y la adversidad como también la emergencia de nuevos escenarios y oportunidades impensadas lo complejo no es sólo al impacto de los cambios en el plano tecnológico también afecta lo humano por la duda y ansiedad que generan la ambivalencia en

2023-09-10

2/16

the echo manual from the mayo clinic

las comunicaciones y la relación laboral inestable la visión convencional ofrece la imagen del directivo que fija el rumbo define estructuras toma decisiones racionales y produce con eficiencia en nuestro tiempo enfrentar la complejidad exige renovar los planes superar esquemas mentales y articular fines diversos el directivo no puede mirar perplejo ni escéptico cómo el orden resulta desbordado debe avanzar en una realidad con caminos encontrados sin caer en el crudo pragmatismo que lleva la empresa al caos se requieren recursos flexibles y estrategias de adaptación pero también capacidad para estabilizar los signos vitales de la organización su identidad el libro ofrece a directivos y analistas conceptos y prácticas para tratar con la diversidad las tensiones y divergencias propias de una organización compleja y hallar el punto en que las relaciones se hacen sustentables porque consideran tanto las necesidades de los grupos internos como las condiciones de los procesos productivos y los valores asociados al ejercicio de la responsabilidad social de la organización

La comunicación en la empresa y en las organizaciones

1997

la nueva sociedad de la información teorías de la organización y comunicación cultura y comunicación en las organizaciones el estudio de la comunicación en las organizaciones la comunicación personal la comunicación mediada y colectiva en las organiz

El poder de la comunicación en las organizaciones

1998-01-01

el poder de la comunicación en las organizaciones es una obra colegiada que describe y analiza a la comunicación organizacional desde distintas tribunas quienes la enseñan quienes asesoran sus procedimientos quienes la operan este libro significa la puesta al día del desarrollo de la comunicación organizacional como disciplina y como práctica en México sus autores son profesionistas ubicados en las universidades en las empresas consultoras en la iniciativa privada y en el sector público quienes comparten un interés común por la comunicación y que colaboran como miembros activos en la asociación mexicana de comunicadores organizacionales amco

El talento humano en las organizaciones

2019-09-23

a partir de ideas casos prácticos y conceptos sobre talento humano este libro ofrece una manera diferente y superadora de pensar diseñar e implementar estrategias para la gestión de los talentos en las organizaciones se invita a los lectores a ir más allá de las recetas para reflexionar desde la propia problemática del talento humano se presentan en cada capítulo un conjunto de herramientas conocidas y se ofrecen guías para ajustarlas a la realidad propia con sus potencialidades y limitaciones para ser utilizadas en cada situación concreta así el capítulo final lo escriben los propios lectores

2023-09-10

3/16

the echo manual from the mayo clinic

Modelo para análisis de procesos humanos en las organizaciones

2024-02-21

modelo para análisis de procesos humanos en las organizaciones ofrece una propuesta aplicada que lo guía en actividades de diagnóstico e intervención de realidades de empresa y de trabajo desde diferentes niveles y perspectivas su propósito es facilitar visiones integrales y comprensivas de asuntos humanos del trabajo que siempre se deberán examinar en sus dimensiones individual social y organizacional y no de manera independiente aborda antecedentes fundamentos conceptuales teorías y constructos complejos desarrollados en los campos de la psicología el comportamiento y el desarrollo organizacional y de gestión presenta la estructura general del modelo propuesto que inicia con la identificación del asunto el análisis del nivel o niveles en que se puede ubicar las prácticas de gestión humana implicadas las dimensiones organizacionales afectadas y el ambiente psicosocial de la empresa presenta también algunos casos que ejemplifican bien la aplicación del modelo incluye anexos que definen detalladamente los conceptos presentados para facilitar la comprensión de los temas tratados es un aporte de gran utilidad para investigadores profesores profesionales y estudiantes interesados en promover la capacidad adaptativa evolutiva y proactiva de organizaciones inmersas en entornos turbulentos con amenazas y oportunidades

DISEÑO, TRANSFORMACIÓN Y CAMBIO EN LAS ORGANIZACIONES

2024-04-02

diseño transformación y cambio en las organizaciones analiza los pilares esenciales que permiten alcanzar el máximo rendimiento en el competitivo panorama empresarial actual el diseño organizacional moderno la gestión del cambio proactiva y la atención al bienestar luis f toro estructura estos pilares en dos partes centrándose en la primera en el diseño y la transformación para analizar después la gestión del cambio el diseño organizacional es clave para impulsar el rendimiento y alcanzar objetivos estratégicos en el competitivo mundo empresarial al alinear todos los elementos de la organización se logra una estructura interna que define roles reduce la ambigüedad y motiva a los empleados para alcanzar niveles superiores de desempeño en este entorno dinámico y globalizado las estructuras tradicionales han evolucionado la gestión del cambio se presenta como una necesidad ineludible donde los directivos son agentes de transformación cierra la primera parte preocupándose de la conducta del empleado y la segunda de la gestión del estrés laboral que a menudo se ha visto como un mal necesario pero tiene repercusiones negativas en la operatividad empresarial es esencial crear un ambiente laboral saludable ajustando la carga de trabajo diseñando roles significativos y fomentando la participación en la toma de decisiones Índice parte i estructura y diseño organizacional qué es la estructura y el diseño organizacional dimensiones básicas del diseño organizacional configuraciones estructurales evolución en las opciones de diseño modelo orgánico versus mecanístico variables contextuales influencias actuales en el diseño organizacional diseño organizacional y conducta de los empleados parte ii gestión del cambio en las organizaciones gestión del cambio fuerzas del cambio en las organizaciones la figura del agente de cambio el proceso de cambio organizacional desarrollo organizacional gestión del estrés en las organizaciones conclusiones bibliografía

Las organizaciones en el siglo XXI

2017-05-30

las organizaciones son parte fundamental de la dimensión productiva del ser humano no obstante representan mucho más ofrecen estructuras administrativas y dispositivos culturales que determinan el comportamiento individual y sociocultural en las organizaciones se crean recursos simbólicos y materiales y se definen relaciones personales sociales por tanto conocer nuestro presente supone conocer las organizaciones en las que trabajamos y vivimos en este libro se describen con detalle estos procesos además se muestra el valor de analizar las organizaciones en el siglo xxi y también el tipo de conexión que estas establecen con su contexto sociocultural y político

Vida En Las Organizaciones, La

2021-01-07

la administración ha sido siempre un intento de controlar la realidad esto se ha vuelto particularmente difícil en tiempos en que lo inesperado es lo único que puede esperarse cada vez con más frecuencia nos encontramos frente a organizaciones que funcionan de una manera diferente a esos almacenes de barrio donde un kilo de azúcar se vendía en un paquete envuelto por la almacenera sin embargo nuestra forma de pensarlas ha cambiado menos que la realidad organizativa es necesario preguntarse si el mundo en el que vivimos con sus empresas sus oficinas sus ong y sus escuelas sigue siendo el mismo que el que moldeó nuestro pensamiento cuánto se parece el management de las nuevas organizaciones a aquel que se forjó ayer en los inicios del ferrocarril y que nos sigue sirviendo de modelo mental todavía en esta obra ernesto gore se propone esclarecer muchos de los desafíos que plantea el nuevo escenario de las organizaciones comprender el papel que debe asumir el management destacar la comprensión por sobre la obediencia en el ejercicio del liderazgo entender en profundidad lo que hasta ahora se había hecho intuitivamente para ello es necesario revisar los viejos significados de palabras conocidas liderazgo autoridad estrategia obediencia significado identidad práctica redes comunidades a fin de encontrar su sentido en la organización que distraídamente estamos habitando hoy

Teoría de la acción humana en las organizaciones

2022-02-07

cómo es el proceso por el que quien decide llega a elegir una acción concreta en un momento determinado este libro desarrolla una teoría de las decisiones humanas que integra como variables de la decisión los aspectos relativos al conocimiento y motivación de quien decide esa teoría de las decisiones constituye un fundamento necesario para comprender y explicar la acción directiva en las organizaciones

Gestión de las organizaciones

2020-06-20

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

Gestión Administrativa en las organizaciones del siglo XXI

2013-01

las organizaciones del siglo xxi han basado su existencia en la creacion del capital humano y el capital social en este sentido la cultura organizacional y el liderazgo han cobrado importancia al permitir poner en sincronia los intereses de los empleados con los de la empresa y desencadenar sinergias y valor agregado en los productos y servicios que ofrecen en los paises emergentes actualmente existe un problema latente en sus organizaciones de que es la baja productividad y competitividad en comparacion con sus similares de paises desarrollados encontrando que sus empresas no reflejan indicadores economicos como son bajos costos alta productividad incremento en las tasas de innovacion equilibrio entre las importaciones exportaciones y rentabilidad entre otras en este contexto la dupla cultura organizacional liderazgo empatico se convierte en una excelente oportunidad de desarrollar sistemas de gestion administrativa para las organizaciones de los paises emergentes a los cuales se les presenta en la proxima decada la posibilidad de lograr su desarrollo tanto economico como social y tecnologico

La entrevista en las organizaciones

2017-08-03

la comunicación es hoy un instrumento de gestión estratégica de las empresas y una inversión de futuro el presente libro tiene como objetivo presentar una guía práctica y metodológica sobre los principales aspectos que se deben abordar para la aplicación de la comunicación en las empresas e instituciones ofrece al lector un resumen actualizado detallado y seleccionado que contiene los elementos clave que intervienen en el proceso de comunicación en la empresa en especial la necesidad de profesionales de la comunicación en la empresa capaces de asesorar gestionar y planificar la comunicación para alcanzar los objetivos de negocio la dirección de comunicación las responsabilidades y el perfil profesional de un director de comunicación la estrategia y el plan de comunicación el valor de la opinión de las personas

2023-09-10

6/16

the echo manual from the mayo clinic

los procedimientos y métodos principales para evaluar el proceso y las actividades de comunicación los instrumentos de comunicación que se utilizan en la empresa el impacto de la comunicación digital y de la intranet

Aprender a comunicarse en las organizaciones

2005-09-15

con este libro el lector comprenderá lo que está sucediendo en estos momentos en el complejo campo de las organizaciones también cómo funcionan estas organizaciones en un mundo tan cambiante e incierto como el actual y por último conocerá las principales claves del funcionamiento de las organizaciones en las próximas décadas todo ello desde una perspectiva crítica y cuestionando algunos de los tópicos que han venido siendo habituales desde la lógica académica y empresarial es decir desde la lógica de la dirección este libro va dirigido a todas aquellas personas interesadas en conocer las organizaciones desde otros discursos diferentes a los ortodoxos estimulando a la reflexión acerca de los sesgos que se han producido en la configuración de este campo de estudio y proporcionando nuevos elementos de juicio que permitan adquirir una concepción de las organizaciones no como sistemas unitarios sino más bien como un puzzle de subsistemas interdependientes donde quepan los intereses legítimos de los agentes que las conforman y no sólo los intereses de la dirección

Psicología de las organizaciones

2014-11-06

el ejercicio profesional de la gestión de personas en el ámbito de los recursos humanos requiere tres elementos básicos para responder acertadamente a los desafíos que las empresas presentan en la actualidad en primer lugar modelos teóricos porque son el conocimiento del que debe partir el profesional en segundo lugar la metodología para seguir un camino ordenado y coordinado y en tercer lugar las herramientas necesarias para la aplicación de los anteriores el conjunto de los tres dará como resultado un buen profesional la gestión de personas necesita pues formación práctica y conceptual saber y saber hacer para asumir eficazmente el papel de la dirección de equipos de trabajo esta obra presenta estos elementos a través del análisis de temas que se suscitan en el mundo de las organizaciones modernas y que en todo proceso de liderazgo se deben conocer y saber manejar la cultura organizacional el trabajo en equipo la gestión de la formación el análisis de los puestos de trabajo etc el libro está dirigido a todas aquellas personas preocupadas por mejorar todo lo relacionado con la dirección de los recursos humanos en él han participado reconocidos especialistas procedentes de la empresa y de la universidad quienes revelan en sus estudios algunas de las claves del liderazgo de personas

Estrategias de liderazgo y desarrollo de personas en las organizaciones

2007-11-12

este libro aborda aspectos fundamentales de la transformación digital en las organizaciones y a través de estas en la sociedad en general especialistas de diversos campos disciplinares y contextos así como líderes con experiencia en la realización de este tipo de iniciativas en organizaciones de diversos tipos y tamaños abordan los orígenes los fundamentos y las implicaciones de esta importante transformación la transformación digital conduce a las organizaciones a considerar la implementación de múltiples iniciativas tecnológicas pero también a la realización de diversas acciones en lo social lo cultural lo político lo económico lo ecológico y lo normativo en la configuración de un proceso de adaptación a las nuevas realidades y en no pocas ocasiones de un proceso que responde a la necesidad de reconfigurar reinventar y hacer avanzar los esquemas tradicionales de organizarnos socialmente con el interés de alcanzar nuevos estándares de bienestar desarrollo y prosperidad para la humanidad este tipo de transformación implica la reconfiguración del modelo de negocio y de hecho el surgimiento de nuevos negocios así como el establecimiento de formas inéditas de comerciar comunicarse y de interactuar en todas las esferas entre los diversos actores que dan forma a la sociedad dado que en américa latina no existen suficientes trabajos que permitan comprender los aspectos relevantes de la transformación digital en el contexto organizacional y de la sociedad en su conjunto este libro pretende constituirse en una obra de referencia y de consulta para aquellas personas interesadas en este tema en el contexto actual

Transformación digital en las organizaciones

2022-01-30

manual eminentemente práctico cuyo objetivo es poder ser útil para formadores facilitadores responsables de la función de formación y desarrollo y docentes de distintos niveles educativos también sirve como base en la formación de los futuros profesionales de la formación y el desarrollo de personas que decidan dedicarse profesionalmente a hacer más fácil que los demás aprendan crezcan y se desarrollen personal y profesionalmente

Técnicas de formación y desarrollo de personas en las organizaciones

2020-09-14

reflexionar sobre la comunicación en las organizaciones del siglo xxi requiere hacerlo desde un enfoque multidisciplinar la adaptación de las empresas a la era del conocimiento es responsabilidad ineludible de directivos y profesionales de toda índole este carácter transversal exige que se involucren sin excepción todas las áreas de la compañía la dirección estratégica la gestión del capital humano el marketing los sistemas informáticos etc todos los esfuerzos deben dirigirse hacia dos claves fundamentales sobre las que gravita la obra situar a las personas en el centro y entender que la web 2 0 es el nuevo paradigma imperante ya en la sociedad de relación de participación y de comunicación entre ellas permitirá que su empresa se quede fuera de juego

Cómo dirigir el cambio en las organizaciones

1993

la gestión del conocimiento en las organizaciones es un libro a la vanguardia del mundo actual ya que no sólo atiende al cambio en la industria del trabajo manual al trabajo conceptual sino que también profundiza en la adquisición organización capitalización administración difusión y conservación del capital intelectual como recurso estratégico de la sociedad del conocimiento en beneficio de un innovador sistema empresarial en el cual la información y el saber son parte activa del mercado

Comportamiento en las organizaciones

1989

los instrumentos de información de contabilidad de gestión como sistemas de control han ido adquiriendo más relevancia en las organizaciones debido a la necesidad de planificar y gestionar las actuaciones de los diferentes individuos de la organización centrado en el sector no lucrativo y en las organizaciones que lo constituye el libro indica los instrumentos de contabilidad de gestión que sus directivos pueden implantar para facilitar su adaptación a los cambios que han experimentado los mercados y las sociedades en las últimas décadas

Mito y poder en las organizaciones

1992

breve y sencilla contextualización para quienes deseen incursionar en la gestión de la comunicación estratégica en cualquier tipo de organizaciones

Gestión de la comunicación interna en las organizaciones : casos de empresa

2000

la sociedad moderna compleja muy productiva e inestable es una sociedad de organizaciones la satisfacción de una buena parte de nuestras necesidades básicas agua transporte alimentación energía salud enseñanza ocio sentido de la vida etc pasa en la actualidad por la actividad de estas organizaciones por ello se ha hecho necesario su estudio como una parte imprescindible para una comprensión adecuada de nuestra vida en las sociedades modernas a comienzos del siglo xx con el advenimiento de las sociedades industriales avanzadas se hizo patente la necesidad de abordar el estudio científico de estas organizaciones así lo hicieron autores como weber taylor o fayol para iniciar un campo de investigación y enseñanza que se ha ido ampliando hasta nuestros días este libro pretende ser una guía fácil para la comprensión y

actuación de las organizaciones y de los individuos en ellas siguiendo las pautas evolutivas de la sociedad y de las nuevas tecnologías una necesidad para todos en las nuevas sociedades

La comunicación interna en las organizaciones 2.0

2010

desde el comienzo de la década de los noventa asistimos a la emergencia y consolidación de una nueva disciplina centrada en el ámbito de las organizaciones la gestión del conocimiento esta disciplina se encarga de diseñar estrategias para aprovechar de forma sistemática el conocimiento involucrado en una organización el objetivo principal que persigue es que todo el conocimiento que reside en una organización pueda ser utilizado por quien lo necesite para actuar de manera adecuada en cada momento la aplicación de la gestión del conocimiento al contexto de las empresas hace que estas mejoren su funcionamiento interno y consigan un valor añadido que las distinga frente a sus competidoras y que les permita garantizar de esta manera su supervivencia en el actual escenario económico caracterizado por una dura competitividad y por la globalización de los mercados en esta obra se aborda desde sus vertientes conceptual metodológica y pragmática esta poliédrica disciplina por un lado se ofrecen de manera clara concisa y abundantemente ilustrada con ejemplos los principales conceptos y los elementos estratégicos involucrados en la gestión del conocimiento y en el movimiento del capital intelectual por otro tras describir de forma detallada el comportamiento del conocimiento en los entornos organizacionales se presenta una guía metodológica que pretende servir de ayuda para poder implantar teniendo en cuenta la naturaleza peculiar de cada contexto un programa de gestión del conocimiento en el seno de una organización por último se abordan las principales claves de la praxis de esta nueva disciplina a través del tratamiento pormenorizado de algunos proyectos de gestión del conocimiento

Hacia una estrategia de valores en las organizaciones

2009

el presente libro se motiva ante todo como producto de tres razones la primera la importancia que el tema de los estilos de dirección y liderazgo ha adquirido en el ámbito tanto empresarial como académico la segunda el deficiente conocimiento y la poca documentación que existe a nivel general en colombia y en particular en el departamento del valle del cauca sobre aquellos estudios en los que se destacan los aspectos característicos del estilo de dirección y liderazgo finalmente la necesidad de contar con un modelo que permita caracterizar y analizar de acuerdo con las particularidades de nuestro contexto los estilos de dirección y liderazgo dado que como sucede en la literatura administrativa en general la mayoría de las teorías modelos y estudios propuestos obedecen a realidades propias de otras latitudes principalmente la norteamericana así teniendo como principal referente un proceso de revisión teórica sobre los modelos de los estilos de dirección y liderazgo en el libro se desarrolla un modelo que permite establecer y analizar los aspectos o factores característicos del estilo de dirección y liderazgo la estructura general del modelo está compuesta por el análisis de dos dimensiones a las que podría orientarse el dirigente una referente al énfasis en las tareas resultados la otra al énfasis en las relaciones personas a partir de dicha bidimensionalidad se construyen cuatro estilos de dirección y liderazgo el indiferente el tecnócrata el sociable y el sinérgico la prueba empírica

del modelo se desarrolló sobre dos dirigentes del área de gestión humana en dos organizaciones de diferente sector económico del departamento del valle del cauca colombia de esta manera a través de la construcción de un modelo de análisis y el desarrollo de un enfoque metodológico que permite caracterizar el estilo de dirección y liderazgo de los dirigentes el libro busca aportar para que legos expertos y empresarios avancen en su proceso de acercamiento y comprensión de dicho fenómeno organizacional al tiempo que se generan las condiciones teórico metodológicas para que estudiantes tanto a nivel de pregrado como de postgrado continúen desarrollando trabajos de investigación en torno a los estilos de dirección y liderazgo en las organizaciones colombianas

La Gestión del Conocimiento en las organizaciones

2016-09-30

el presente manual desarrolla las cuestiones claves de la psicología de las organizaciones actual con el objeto de contribuir a la comprensión del pensamiento las emociones y la conducta de las personas en los contextos organizacionales a través de los diferentes capítulos de este volumen se exponen de forma necesariamente resumida las concepciones y bases teóricas y empíricas de la disciplina más relacionadas a nuestro juicio con la labor de un profesional de la psicología de las organizaciones el libro consta de doce capítulos los dos primeros tienen carácter introductorio y su objetivo es crear un marco de referencia desde el que sea más fácil comprender los procesos que se describen a lo largo del texto el capítulo 1 está destinado a precisar qué se entiende por psicología de las organizaciones y a exponer el desarrollo histórico de la disciplina para ello se analiza su definición las premisas de las que parte y la naturaleza de los procesos que estudia el capítulo 2 examina la mutua influencia entre el ambiente y la estructura de las organizaciones asimismo se abordan las conexiones existentes entre ambos aspectos con objeto de mejorar la comprensión de los procesos organizacionales y de las potenciales respuestas de las organizaciones a las demandas del ambiente los tres capítulos siguientes abordan procesos de naturaleza procesual es decir procesos que tienen lugar en las organizaciones y que nos ayudan a comprender el resto de los contenidos el capítulo 3 se dedica al estudio de la cultura y el clima organizacional en él se analizan las definiciones de cultura y de clima organizacional para poner de manifiesto la complejidad de los constructos que se abordan en el capítulo en relación con la cultura organizacional también se exponen las principales herramientas de medición de la cultura así como las relaciones de la cultura y del clima organizacional por último se exploran dos variables claves de la cultura organizacional la confianza y el cinismo en el capítulo 4 se estudia el conflicto y la negociación en las organizaciones que son dos procesos omnipresentes y que tienen gran incidencia y serias consecuencias para el bienestar de las personas también se presentan las principales teorías del conflicto y las consecuencias de los procesos de negociación en el comportamiento futuro de las personas el quinto capítulo se ocupa del análisis de uno de los temas más relevantes de la disciplina el poder y el liderazgo en las organizaciones en el desarrollo del tema se presta especial atención a la investigación empírica el estudio empírico o científico del liderazgo se basa en la formulación de teorías que son contrastadas a través de la investigación el siguiente bloque está dedicado a fenómenos organizacionales centrados en el individuo el capítulo 6 se centra en el estudio de la motivación laboral y en él se desarrollan los dos principales enfoques que han abordado este tema desde la psicología de las organizaciones desde las teorías clásicas a las propuestas más recientes el capítulo 7 se dedica al estudio de las actitudes en concreto de la identificación organizacional y de la satisfacción laboral se han analizado los diferentes focos con los cuales se identifican las personas dentro de las organizaciones debido a que comparten identidades anidadas las unas dentro de las otras e identidades transversales como el género la edad la profesión o el grupo étnico a continuación se han explorado las consecuencias de la identificación organizacional dentro del ámbito del trabajo prestando atención tanto a las consecuencias positivas como a las negativas el capítulo 8 se dedica al desempeño activo en las

organizaciones en este capítulo se analizan los múltiples aspectos del desempeño en la organización tanto el desempeño en el puesto como el desempeño contextual o conductas de ciudadanía organizacional e incluso el desempeño negativo o conductas contraproducentes también se ha desarrollado la relación que las diferentes formas de desempeño tienen entre sí y con otras variables relevantes en el ámbito del trabajo y de las organizaciones en general los tres capítulos siguientes se agrupan en una sección dedicada a los procesos de naturaleza interaccional entre las personas y las organizaciones el capítulo 9 se dedica al estrés laboral y la salud ocupacional se han expuesto los conceptos claves para comprender el proceso de estrés laboral se han analizado los modelos teóricos aplicados al estrés en el trabajo y se han explorado los principales hallazgos empíricos que apoyan las relaciones entre los estresores tradicionalmente estudiados por la literatura así como otros que despiertan creciente interés en función de los cambios que afectan a la actividad laboral así en el capítulo 10 se abordan los procesos implicados en la incorporación y socialización organizacional en concreto en este capítulo se ha realizado una exposición del concepto de socialización y de las cuatro teorías más relevantes que le han dado apoyo a la investigación empírica además se han revisado los componentes básicos de la socialización organizacional como los modelos de etapas asimismo se ha puesto especial atención en las tácticas de socialización tanto las promovidas por las organizaciones como las personales a continuación se han explorado el contenido de la socialización los instrumentos para evaluarla y la relación de estos contenidos con los resultados por último se presenta un conjunto de desarrollos más recientes centrados en el contrato psicológico y en la e socialización el siguiente capítulo 11 está dedicado al estudio del emprendimiento y la innovación en las organizaciones se ha dedicado gran atención al emprendimiento tanto al independiente como al intraemprendimiento dada la repercusión en el desarrollo económico y social de cualquier país para finalizar el capítulo 12 se inicia con la presentación de las últimas tendencias dentro de la psicología positiva aplicada a las organizaciones en él se ha recogido tanto el modelo salutogénico por su larga trayectoria y gran amplitud de miras como el modelo jd r que se ha elaborado específicamente para la psicología organizacional y las nuevas perspectivas de la psicología de la sostenibilidad y del desarrollo sostenible la reciente perspectiva de la psicología de la sostenibilidad y del desarrollo sostenible no sólo se encuadra en la agenda 2030 sino que promueve la construcción de organizaciones saludables orientadas a la consecución del trabajo decente objetivo especialmente pertinente para la psicología de las organizaciones entre los ods objetivos de desarrollo sostenible del milenio cada capítulo presenta la siguiente estructura términos clave objetivos desarrollo de los contenidos del capítulo y resumen asimismo antes de las referencias bibliográficas se reseñan direcciones y lecturas recomendadas que facilitarán la profundización y o comprensión de los contenidos expuestos a lo largo de los capítulos finalmente el manual cuenta con un glosario en el que se definen todos los términos clave referidos en cada uno de los capítulos esperamos que a través del material que se presenta en estas páginas nuestro alumnado se adentre con entusiasmo en el estudio de una disciplina tan apasionante como la psicología de las organizaciones este no es sólo nuestro deseo sino también el propósito con el que decidimos llevar a cabo el manual que ahora tiene en sus manos gabriela topa cantisano

Dirección de proyectos en las organizaciones, La

1999

con frecuencia los trabajadores y de manera particular los directivos se preguntan por qué no podemos alcanzar las metas por qué se ha hecho costumbre los reclamos de nuestros clientes por qué mi jefe nos trata mal son preguntas para las que ellos tienen respuestas muy variadas pero que nunca aciertan acerca de las verdaderas causas estas están vinculadas con la problemática humana en la que están involucrados todos los que trabajan en una empresa privada o institución pública las referidas organizaciones exigen que el personal trabaje de manera muy racional como si fueran máquinas a las que se les programa las funciones y los procesos de

trabajo para que logren un servicio o producto sin embargo la actuación del personal está enmarcada dentro de lo ocurrido en su experiencia de vida temprana la misma que in uye en su conducta actual como no conocen mucho sobre el particular no aplican las soluciones más acertadas es el mundo inconsciente el que in uye en la actuación y los vínculos que se dan en el trabajo y que de una forma u otra afecta el normal funcionamiento de la organización a la cual pertenecen este libro quiere ser una guía para todos los profesionales de manera que puedan conocer y entender lo que acontece con el personal dentro del ámbito laboral respecto a la problemática humana en la que puedan estar involucrados

evaluacion de la capacitacion en las organizaciones

2007

equipos que crean valor en las organizaciones es una guía que permite determinar cuándo es necesario intervenir en un equipo para mejorar sus resultados y qué metodología es la más apropiada basándose en la experiencia del autor que aporta en esta obra una gran variedad de casos reales una fórmula que ayudará al líder de cualquier equipo a alcanzar sus metas y mantener los resultados de forma sostenible

La contabilidad de gestión en las organizaciones sin ánimo de lucro

2004-06-02

el libro realiza una síntesis crítica de aspectos tan relevantes como el conocimiento la filosofía y la estructuración del conocimiento y su relación con el pragmatismo americano y la revolución epistemológica del conocimiento al aprendizaje en la empresa al tiempo que lejos de centrarse el análisis en la definición del término innovación propone estudiar el proceso de estructuración de la innovación en el contexto organizacional se ocupa también del aprendizaje organizacional el cual inicia con la discusión sobre el objeto de la administración relacionada con diferentes perspectivas para analizar el significado del aprendizaje en una organización y sus implicaciones posteriormente aborda el problema del poder para entender la cohesión organizacional cuenta del papel que cumple tanto el poder como la autoridad como concepto sociológico y desde una perspectiva integrada al mundo de las organizaciones productoras de bienes y servicios estudia la transformación de las relaciones de autoridad en relaciones de confianza propone la manera como conceptualmente es posible plantear una transformación de su interpretación en las organizaciones con relación a sus procesos de formación y funcionamiento donde sin importar el concepto toda relación conlleva implícitamente ejercicios o relaciones de poder el libro aborda temas como la estrategia el estrategia los recursos y el contexto organizacional diversas perspectivas de un campo de estudio en construcción en el que existen diferentes investigaciones y disciplinas con resultados e implicaciones diversas y en ocasiones antagónicas los autores retoman el tema responsabilidad social corporativa en el contexto del cambio institucional y organizacional y pretenden realizar una revisión bibliográfica de diferentes perspectivas sobre este tipo de responsabilidad y su impacto en varias categorías de la gestión de las organizaciones finalmente el libro se ocupa de las redes empresariales e intenta proponer de forma teórica un marco referencial para el estudio de las redes empresariales como una estructura organizacional válida en el contexto actual

GUÍA PRÁCTICA DE LA COMUNICACIÓN Y LAS RELACIONES PÚBLICAS EN LAS ORGANIZACIONES

2023-02-14

Sociología de las Organizaciones

2013-02-01

Gestión del conocimiento en las organizaciones

2008

Estilos de dirección y liderazgo en las organizaciones

2009-12-30

Psicología de las Organizaciones

2022-03-16

Problemática Del Comportamiento Humano En Las Organizaciones: Empresas e Instituciones

2022-05-05

Equipos que crean valor en las organizaciones

2018-01-09

Gestión, poder, innovación y estrategia en las organizaciones

2010-11-23

Prácticas de innovación y gestión de la calidad en las organizaciones

2017-01-30

Sociología de las organizaciones

2001

Grupos en las organizaciones

1996

- [sports law in new zealand \(Download Only\)](#)
- [longman companion to britain since 1945 longman companions to history .pdf](#)
- [homework practice and problem solving workbook \(2023\)](#)
- [01 volvo s80 t6 repair manual \(PDF\)](#)
- [mercury 40 hp 4 stroke efi manual \[PDF\]](#)
- [manual sony xperia e .pdf](#)
- [walking with lions \(PDF\)](#)
- [clarion xmd2 installation manual \(PDF\)](#)
- [us history guided reading activity 24 1 answer key Copy](#)
- [tesla generator plans \[PDF\]](#)
- [physical chemistry problems and solutions \(Download Only\)](#)
- [download yamaha trx850 trx 850 service repair workshop manual Full PDF](#)
- [cmos vlsi design by weste and harris 3rd edition free \[PDF\]](#)
- [manual toyota yaris 2000 \(Read Only\)](#)
- [ge cordless telephone manual \(Download Only\)](#)
- [galileos instruments of credit telescopes images secrecy author mario biagioli jul 2007 \[PDF\]](#)
- [pop display acs cpr pals bakers dozen emergency pocket guide Full PDF](#)
- [sony schematics and service s \(Read Only\)](#)
- [montana mountaineer service manual \(Read Only\)](#)
- [understanding human communication study guide .pdf](#)
- [the echo manual from the mayo clinic Copy](#)