

# Comportamiento Organizacional Gestion De Personas

Comportamiento Organizacional (C.O.) Comportamiento organizacional, modelo sistémico básico y su relación con la gestión de personas Análisis del comportamiento organizacional en mi empresa Comportamiento Organizacional Clase 01, Gestión del Comportamiento Organizacional, Organizational behavior, Dr. Sheij Qomi, COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL de Stephen P. Robbins (Capítulo I) Libros que te recomiendo Comportamiento Organizacional Comportamiento Organizacional - Capítulos 1 a 5 AUTODISCIPLINA LA CLAVE DEL ÉXITO Clima y Cultura Organizacional EL ÚLTIMO Consejo de Jack Ma para emprendedores, que cambiará tu vida ¡DEBES verlo ahora mismo! Evolución organizacional soltando el poder. | Olivier Gesbert | TEDxUCAL ¿PSICOLOGOS EN RECURSOS HUMANOS?/ EL ROL DEL PSICOLOGO ORGANIZACIONAL/ RETOS Y MAS!/ MARISELA ANCIRA Capacitación en Psicología Laboral, Reclutamiento y Selección de Personal ¿Qué es comportamiento organizacional? Parte 2 Creando un negocio - Audiolibro en español Deja de procrastinar: Supera la procrastinación y logra tus objetivos (Autoestima) - Audiolibros Psicología Organizacional: estrategia en el ámbito laboral Gestión del tiempo: Aumente su productividad y logre que las cosas se hagan - Audiolibro En Español ¿Qué esperan las personas de las organizaciones | COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL ☞☞ •RH• Ejemplo Comunicación Organizacional El Comportamiento Organizacional Comportamiento Organizacional - Administración de los Recursos Humanos - ISIV ESTE ES MI CURSO DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Comportamiento Organizacional y Gestión de RRHH- IG73 Gestión del Comportamiento Organizacional Inteligencia emocional-Daniel Goleman-Resumen animado ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY explained: what it studies, areas, techniques, theories and authors☞☞ Ventajas del comportamiento organizacional - Tips Perspectivas teóricas para el estudio de la gestión humana Gestión De Personas En Organizaciones Innovadoras Liderazgo efectivo Dirección y gestión de personas en las organizaciones Modelo de gestión organizacional para el fortalecimiento del desempeño profesional en servidores públicos Recursos humanos Desempeño por competencias (3ra edición) 1.500 comportamientos relacionados con las competencias más utilizadas Gestión es Comunicación Una relación con el Capital Social, la Cultura Organizacional y el Management Prácticas de innovación y gestión de la calidad en las organizaciones Las 60 competencias más utilizadas en gestión por competencias Diccionario de Comportamientos. La Trilogía. VOL 2 (Nueva Edición) Fundamentación Perspectivas y avances Comunicación organizacional. Técnicas y estrategias

*Comportamiento Organizacional  
Gestion De Personas*

OMB No. 3130467958582 edited by

## LIN SHAMAR

*Perspectivas teóricas para el estudio de la gestión humana*  
Editorial Verbum

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.

**Gestión De Personas En Organizaciones Innovadoras** Grupo Editorial Patria

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.

Liderazgo efectivo Ediciones Octaedro

"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."

## DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE PERSONAS EN LAS ORGANIZACIONES

Programa Editorial UNIVALLE

Comportamiento organizacional es un texto dinámico, lúdico,

reflexivo, pero sobre todo muy práctico para el lector. La obra consta de siete capítulos relacionados en el campo disciplinar sobre comportamiento organizacional y sus conexiones con otros campos de la administración. Por ello en cada capítulo encontrará el marco teórico de referencia utilizando cuadros, llaves, diagramas o comparativos para apoyar al estudiante a realizar asociaciones en la construcción de su propio conocimiento. Comprenderá porqué la administración es universal y la necesidad de su estudio independiente a la elección de carrera, ya que de ella se desprenden conceptos y procesos estratégicos que hacen que los grupos de trabajo se conviertan en equipos de alto rendimiento, pues en algún punto del ejercicio de cada profesión, o se administra o será administrado.

### **MODELO DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL PARA EL FORTALECIMIENTO DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL EN SERVIDORES PÚBLICOS**

Ediciones Granica S.A.

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.

#### **Recursos humanos** Ediciones Granica

Este libro pretende llenar el vacío existente en materia de sociología de las organizaciones públicas y análisis del comportamiento de la administración pública. En tal sentido, se busca dar respuesta a la inquietud de varias cátedras y docentes de grado y posgrado de diversas universidades que demandaban una bibliografía ajustada a la temática para facilitar su abordaje por los cursantes que desean introducirse en la problemática. Con el referido propósito, el libro plantea los principales temas en debate en este campo de estudio interdisciplinar, como son el de la sociología de las organizaciones públicas y el comportamiento en la administración pública, con una visión actualizada y crítica, pero a la vez didáctica. Asimismo, busca brindar los elementos teóricos para abordar estos fenómenos. Los aspectos prácticos de métodos y técnicas de investigación y de diagnóstico e intervención organizacional serán tratados en un segundo libro, que continuará y completará a este, con el cual pretende conformar una sola obra. De tal manera que la teoría que aquí se ofrece pueda operacionalizarse con el propósito de efectuar diagnósticos e intervenciones en organizaciones públicas,

solucionando los problemas. La obra se basa en la experiencia argentina, con una perspectiva latinoamericana y global. También se encuentra dedicada a funcionarios y agentes públicos que por su quehacer deban profundizar la comprensión del fenómeno organizacional, sistematizar los conocimientos interpretativos y operativos de su actividad cotidiana, y a todos aquellos que por una u otra razón necesiten comprender sociológicamente el comportamiento de la administración pública, la gestión pública o la implementación de políticas públicas.

### **DESEMPEÑO POR COMPETENCIAS (3RA EDICIÓN)**

IAP

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.

#### 1.500 comportamientos relacionados con las competencias más utilizadas 3Ciencias

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 medido 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

Gestión es Comunicación Ediciones Granica

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.

#### **Una relacion con el Capital Social, la Cultura**

**Organizacional y el Management** Ediciones Granica

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.

Prácticas de innovación y gestión de la calidad en las organizaciones LibrosEnRed

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 60 competencias más utilizadas en gestión por competencias* ESIC Editorial

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. El control social de las organizaciones.

*Diccionario de Comportamientos. La Trilogía. VOL 2 (Nueva Edición)* Editorial Centro de Estudios Ramon Areces SA

This book constitutes the proceedings of the 1st Congress in Sustainability, Energy and City (CSECity'21) held in Ambato, Ecuador, on June 28-29, 2021, proudly organized by Universidad Tecnológica Indoamerica in collaboration with GDEON. The CSECity brings together experts that promotes the dissemination of advances in sustainability, urbanism, energy, and industry research through the presentation of keynote conferences. In CSECity, theoretical, technical, or application works that are research products are presented to discuss and debate ideas, experiences, and challenges. Presenting high-quality, peer-reviewed papers, the book discusses the following topics: Energy sustainability Information and knowledge management Information technologies Innovation, technology, and society Software and systems modeling Software systems, architectures, applications, and tools Sustainable energy and the city.

**Fundamentación** ESIC Editorial

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.

Perspectivas y avances Springer Nature

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.

**Comunicación organizacional. Técnicas y estrategias** Pehoe Ediciones

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** 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.

### COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Universidad Juárez del Estado de Durango

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.]

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

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.

### CONCILIAR VIDA PROFESIONAL Y PERSONAL

Ediciones Granica

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.

**Recursos Humanos** Ediciones El Mercurio

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.

Related with Comportamiento Organizacional Gestion De Personas:

[© Comportamiento Organizacional Gestion De Personas Sign Language For Busy](#)

[© Comportamiento Organizacional Gestion De Personas Sign Language For Focus](#)

[© Comportamiento Organizacional Gestion De Personas Sight Word Of Worksheet](#)