

Read Online El Aut Ntico Liderazgo Servidor Free Download Pdf

[El Auténtico Liderazgo](#). Serie Inteligencia Emocional HBR [El auténtico liderazgo 20th International Congress on Project Management and Engineering Leaders Become Leadership | Los Líderes Se Convierten En Liderazgo La mente intuitiva](#) [Revacion Escolar](#) [Gestión, dirección y supervisión de instituciones y programas de tratamiento educativo de la diversidad](#) [Becoming REAL Gestión y supervisión de centros educativos](#) [Auténtico Coaching de equipos](#) [Sanidad espiritual para los que sufren](#) [Participación educativa](#). Revista del Consejo Escolar del Estado. Segunda época. Vol. 2 / Nº 2 / 2013. [Fortalecer la institución escolar](#) [Psicología de las Organizaciones](#) [Liderando personas](#) [Siete reglas del storytelling](#). Las [¿Cuándo perdí las llaves?](#) [Innovación, Transparencia y Comunicación en Grupos y Organizaciones](#) [Sport Business Symposium](#). Deporte y empresa, una relación de éxito, 2017 [PSICOLOGÍA DE LOS GRUPOS](#) [Psicosociología Aplicada a la Prevención de Riesgos Laborales](#) [Hispanic Books Bulletin](#) [Enfoque en el cliente como modelo de gestión](#) [Gestión del talento](#) [Empleo, personas y organizaciones](#) [El antilíder](#) [The Nirex Collection: Of war and peace](#) [Formación para la función directiva en centros docentes](#) [La Economía Integral: El nuevo paradigma económico](#) [Psicología de los Grupos](#) [Compliance y lucha contra la corrupción en España, Portugal e Iberoamérica](#) [V Congreso iberoamericano de personalismo](#) [Educación-Cuyo](#) [Fundamentos de Gestión Empresarial](#) [Tratado de estudios organizacionales: volumen 2](#) [La calidad es más que ISO 9000](#) [Memoir of the II Summit of the Americas](#) [El auténtico norte](#) [Administración de Hospitales y Servicios de Salud](#) [Fundamentos del desarrollo directivo](#)

[Sanidad espiritual para los que sufren](#) Jan 17 2022

[Educación-Cuyo](#) Mar 27 2020

[El auténtico norte](#) Oct 22 2019 George y Sims capturan la esencia del éxito de 125 líderes para ayudarte a encontrar tu rumbo.

[El antilíder](#) Nov 03 2020 Por sobre los retratos de jefes horribles e inolvidables (en el peor sentido), este libro es un ensayo originalísimo y oportuno sobre la diferencia entre dejar huella o un tendal de heridos a la hora de gestionar. En el profuso mundo de las teorías de management, el liderazgo ocupa un lugar central. La mano del líder se nota en la gestión y en los resultados. Y tanto que la principal causa de renuncia se debe a los malos jefes. La impericia en la jefatura se paga muy caro: merma de productividad (la toxicidad en cualquiera de sus expresiones nunca genera algo bueno), pérdida de talentos y, lo que es peor, contagio de las características del antilíder a la empresa. El contexto es desafiante y las organizaciones están hoy en un punto de inflexión. ¿Qué invita al compromiso? ¿Cómo se combinan motivación, resultados y ganas de pertenecer? Los monstruos organizacionales abundan, dice el autor. Los hay bestiales, tóxicos, psicópatas, narcisistas, maquiavélicos, brutos, cortoplacistas y de madera emocional, y hay que entender con quién se está lidiando para no caer en sus redes.

[Gestión, dirección y supervisión de instituciones y programas de tratamiento educativo de la diversidad](#) Jun 22 2022 Publicado por la Universidad Nacional de Educación a Distancia, se ofrece en esta obra una contribución sistemática y de autoridad sobre la problemática que plantea el Tratamiento Educativo de la Diversidad en el momento actual y sobre las propuestas de intervención que ofrecen garantías de éxito en la acción educativa dirigida a personas que muestran algún tipo de diversidad y a aquellas otras que, dentro de un ineludible enfoque inclusivo, abordan también su propio desarrollo personal.

[Becoming REAL](#) May 21 2022 Follow the REAL rubric for success in starting new ministries If congregations were to look outside their doors, they may find that the people who need the good news don't look like them and that the way to engage them is by having ministries that are REAL. REAL ministry is respectful relationships, excellence, authenticity, and love. This easy-to-understand perspective on relationships can be implemented in any setting with any group. To continue the mandate, "Go therefore and make disciples of all nations," we have to have relationships with those whom God has put in our neighborhoods. Each chapter contains a study guide with Bible verses and reflection questions. The author also offers real anecdotes and examples of what to do—and what not to do—so that when using the REAL rubric with any group of people, you can emulate Jesus and bring the good news to them. Church leaders wanting to be more inclusive or trying to grow in their changing neighborhood will find this book a welcome resource.

[Revacion Escolar](#) Jul 23 2022 Como consecuencia de la actual crisis en educación, la gente está empezando a darse cuenta de que las escuelas abarcan mucho más que la provisión de conocimientos y aptitudes a los niños. Las escuelas son comunidades y, como todas las comunidades, puede ser o no saludables. Renovación escolar aborda los problemas y desafíos de una comunidad escolar. Mediante el empleo de cuentos, mitos y la experiencia personal de la educación Waldorf, Torin Finser describe la forma en la que tanto maestros como padres afrontan problemas cotidianos como el agotamiento, los conflictos interpersonales y las trampas de la rutina. Lo más importante es que el autor hace hincapié en que una comunidad educativa debe llegar a un acuerdo con las numerosas dimensiones ocultas de cada individuo. Muestra cómo se pueden cultivar y alimentar estos aspectos poco entendidos de la mente con el fin de mantener viva la escuela y la educación. Renovación escolar no ofrece fórmulas ni soluciones chapuceras. En su lugar, anima a una nueva manera de pensar acerca de la educación y el crecimiento personal (para los niños y los adultos que se preocupan por ellos). «...si se me pudiese conceder un deseo en nombre de la renovación escolar, pediría una mejora significativa en la calidad del sueño de padres y maestros. Ningún otro cambio tiene un potencial más beneficioso que el de eliminar el estado de agotamiento crónico que se produce a final de semana en la mayoría de escuelas».

[Gestión del talento](#) Jan 05 2021 Este libro es nuevo como concepto y tiene la originalidad, y el atrevimiento, de confluir experiencias prácticas y conocimiento científico. Se compone de cuatro secciones y diez capítulos que incluyen diez casos prácticos (uno al final de cada capítulo), así como sesenta y ocho ejemplos prácticos y treinta y ocho lecturas. Aparte, para facilitar su lectura, las citas y referencias se hacen en el mismo momento que se mencionan a pie de página favoreciendo la lectura sin interrupciones. Además, las referencias se han recogido de dos maneras, a con toda la referencia completa cuando la importancia es alta, y con la referencia básica de autor y año cuando es menos importante o mucho más concreta.

[Psicosociología Aplicada a la Prevención de Riesgos Laborales](#) Apr 08 2021 1. La importancia de los riesgos psicosociales El principio básico de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL, cap. 1, art. 2) es la prevención de los riesgos profesionales para la protección de la seguridad y de la salud, así como la eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo. En este propósito entran todos los tipos de riesgo y afecta a todos en la misma medida. Sin embargo, la conciencia preventiva y la tolerancia del riesgo es muy diferente ante la exposición a un riesgo físico evidente de accidente, por ejemplo, una caída o atrapamiento, que ante un riesgo psicosocial (ej. estrés o violencia en el trabajo), aunque ambos pueden producir daños a la salud similarmente graves. En general, se acepta como implícito al puesto de trabajo cualquier riesgo psicosocial y si resulta deteriorada la salud del trabajador, la atribución es interna en términos de vulnerabilidad individual (Vega, 2005). Por lo que, no existe todavía suficiente sensibilidad por parte de la mayoría de los actores implicados en la prevención (empresarios, trabajadores, servicios de prevención, técnicos, etc.). La importancia creciente de los riesgos psicosociales proviene del auge del sector servicios. Aunque los riesgos laborales de origen psicosocial no son exclusivos del sector servicios, pues están presentes igualmente en el resto de los sectores productivos (primario y secundario), su manifestación en el sector servicios es claramente prevalente (Moreno y Báez, 2010). Así, la reducción de los accidentes de trabajo viene acompañada de un notable incremento de problemas y trastornos psicológicos. De hecho, el estrés laboral es el segundo problema de salud relacionado con el trabajo más frecuente en Europa después de los trastornos musculoesqueléticos (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2014). En España, el 59% de los trabajadores españoles sufre estrés en el trabajo, según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), y la media de días de baja por estrés en España oscila entre los 15 y 30 días (INSS, 2017). Además, los cambios en la organización y gestión del trabajo (p. ej., el teletrabajo, la temporalidad o la flexibilidad) están provocando la aparición de riesgos psicosociales emergentes (p. ej., la adicción al trabajo y el presentismo) y nuevos retos en el ámbito de la salud y la seguridad laboral. Así, un estudio prospectivo de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2018) sobre los riesgos nuevos y emergentes asociados a la digitalización, que incluye la robótica y la inteligencia artificial, señala que en 2025 los factores psicosociales serán cada vez más importantes, porque las TIC pueden promover cambios en los tipos de trabajos disponibles, en el ritmo de trabajo (cómo, dónde y cuándo se realiza) y en cómo se gestiona y supervisa. Además, se pronostica un aumento del estrés laboral, especialmente debido al impacto del creciente seguimiento de los trabajadores facilitado por los avances de los dispositivos móviles en entornos distintos de la oficina, la disponibilidad 24/7, la confusión de los límites entre la vida laboral y personal, y la economía de las plataformas de internet. 2. Definición de riesgos psicosociales laborales Los factores psicosociales son condiciones organizacionales del trabajo que pueden afectar a la salud laboral de las personas positiva o negativamente. Por ejemplo, la cultura y el clima organizacional, o el liderazgo pueden desencadenar óptimas o pésimas condiciones de trabajo que tengan consecuencias positivas o negativas para el bienestar de los trabajadores (Moreno y Báez, 2009). En el último caso, cuando los factores organizacionales y psicosociales de las organizaciones (p. ej., contenido del trabajo, sobrecarga y ritmos, horarios, relaciones interpersonales, ambiente y equipos) son disfuncionales generan respuestas de ansiedad que se convierten en factores de riesgo psicosocial que afectan negativamente a la salud y el bienestar de los trabajadores (Benavides et al. 2002), es decir, cuando estos factores organizacionales se materializan como factores desencadenantes de tensión y estrés laboral (Peiró, 1993). Por lo general, tienen características propias: a) se extienden en el espacio y el tiempo; b) son difíciles de objetivar; c) afectan a los otros riesgos; d) tienen escasa cobertura legal e) están moderados por otros factores; y f) es difícil intervenir sobre ellos (Moreno y Báez, 2009). No debemos confundir los factores de riesgo psicosocial con los riesgos psicosociales laborales. Un riesgo psicosocial laboral (p. ej., estrés, acoso laboral, acoso sexual, conciliación trabajo-familia) es un hecho, un acontecimiento, una situación o un estado resultado del diseño del puesto de trabajo, de la organización y de la gestión del trabajo que tiene el potencial de causar daño psicológico o físico a la salud y al bienestar de los trabajadores (p. ej., Cox, Griffithm y Rial-González; Gil-Monte, 2012), aunque los efectos sean diferenciales en cada trabajador. Las características definitorias de los riesgos psicosociales son que: a) afectan a los derechos fundamentales del trabajador; b) tienen efectos globales sobre la salud del trabajador; c) afectan a la salud mental de los trabajadores; d) tienen formas de cobertura legal (Moreno y Báez, 2009). Las causas más frecuentes son un deterioro de las características de la tarea (p. ej., cantidad y ritmo de trabajo, falta de precisión, monotonía), de las características de la organización (p. ej., procesos de socialización y desarrollo de carrera, estilo de liderazgo), de las características del empleo (p. ej., salario, estabilidad en el empleo, pérdida de estatus, pérdida de prestigio); y de organización del tiempo de trabajo (p. ej., turnos rotatorios, tipo de jornada). Es evidente, que la exposición a este tipo de riesgos no deteriora significativamente la salud del trabajador; no obstante, supone una tensión psicológica continua que, a largo plazo, puede cronificarse (Gil-Monte, 2012). Como se ha citado con anterioridad, actualmente se suele hablar de riesgos psicosociales emergentes, es decir, cualquier riesgo causado por nuevos procesos, tecnologías, avances científicos o percepciones sociales. Estos riesgos psicosociales emergentes se agrupan en cinco ámbitos (Gil-Monte, 2012): a) Nuevas formas de contratación laboral (p. ej., contratos precarios, subcontratación e inseguridad en el puesto de trabajo) que pueden aumentar los niveles de estrés y ansiedad del trabajador. b) Envejecimiento de la población laboral activa y retraso en la edad de jubilación, que la hace más sensible a la carga mental y emocional. c) Intensificación del trabajo (p. ej., manejo de una gran cantidad de información, mayor presión en el entorno laboral). d) Alta exigencia emocional en el trabajo y un aumento del acoso psicológico y de la violencia (sobre todo, en el sector sanitario). e) Desequilibrio y conflicto entre la vida laboral y personal, debido a la falta de ajuste entre las condiciones de trabajo y la vida privada de las personas. 3. La prevención de los riesgos psicosociales En toda la gestión de la prevención de riesgos laborales hay un factor humano donde reside la clave de los comportamientos seguros. En la medida que la gestión eficiente de los comportamientos seguros se extienda, se reducirán y/o evitarán accidentes, enfermedades profesionales y bajas laborales, y, en consecuencia, unos cuantiosos costes sociales y económicos. Así, en Europa el estrés cuesta cada año cerca de 705 billones de euros, por lo que una reducción de los riesgos psicosociales incrementaría, a su vez, la productividad de las empresas (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2009). De hecho, se calcula que por cada euro que se invierte en reducir los riesgos psicosociales, las empresas retornan cinco. El principal motivo es que buena parte de las intervenciones preventivas se basan en mejoras de los sistemas de trabajo y de la eficacia organizacional (definición clara de los puestos de trabajo, aumento de la formación de los empleados, etc.), por lo que salud y productividad no son incompatibles. Acorde con lo anterior, el objetivo final de los programas y las actividades de prevención de los riesgos laborales ha de ser llegar a consolidar una auténtica cultura de la seguridad en el trabajo. Por cultura de seguridad se entienden las actitudes y valores de los integrantes de la organización y de la propia empresa en aquellos aspectos relativos a la seguridad. Así, la forma de entender la seguridad laboral se concretaría en un conjunto de comportamientos cotidianos. En las empresas, pues, se deberían plantear actividades que refuercen la cultura de seguridad de los trabajadores, mediante la promoción de una conciencia individual acerca del impacto de los riesgos y accidentes tanto en los productos y servicios ofrecidos por la empresa, como en el propio bienestar de los trabajadores. Para resumir, una cultura de seguridad fuerte conllevaría no sólo un impacto directo en la disminución del número de accidentes laborales, sino una influencia indirecta en la productividad de la empresa y en su competitividad frente a otras dentro de su nicho de mercado. Si la organización es capaz de eliminar los errores que están en el origen de muchos riesgos laborales, a la vez se eliminarían los costes subsiguientes,

los que a su vez estarían asociados a una falta de calidad en productos y servicios. Así, además de mejorar la calidad de sus contribuciones, también se protegería el bienestar de las personas y se avanzaría en la línea del desarrollo sostenible de la organización (Di Fabio y Peiró, 2018). Los contenidos de este manual están orientados a la aplicación de psicología a prevención de riesgos laborales. En los primeros capítulos se aborda el estrés laboral, el síndrome de burnout y la violencia en el trabajo, para centrarse más adelante en la evaluación de los riesgos psicosociales y de sus consecuencias, así como el papel crucial que tiene el liderazgo en la prevención de riesgos laborales. En la segunda parte, los capítulos tratan temáticas más específicas como la adicción al trabajo y el presentismo, y el impacto de la diversidad organizacional en función del género y la edad en los riesgos psicosociales. Cierran el presente libro dos capítulos novedosos, uno de ellos centrado en los procesos de recuperación del trabajo y en los riesgos psicosociales en las emergencias sanitarias. Todo ello orientado a ofrecer una perspectiva amplia y basada en la investigación empírica más reciente para comprender y prevenir los riesgos psicosociales en el trabajo.

Gestión y supervisión de centros educativos Apr 20 2022

Psicología de las Organizaciones Nov 15 2021 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 Web 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

Coaching de equipos Feb 18 2022 La gestión del talento en las organizaciones evoluciona de la mano del "coaching" como una metodología dirigida al fomento del desarrollo de competencias y a la atracción de los mejores para nuestro equipo, trabajando con un organizado y estructurado plan de acción. Debemos desarrollar las capacidades de todos los miembros del equipo y por supuesto, del líder coach, para que existan equipos triunfadores dentro de nuestras empresas. Es clave que se potencien las características de liderazgo, los estilos y habilidades directivas para formar equipos de alto rendimiento, personas que sean capaces de generar entornos adecuados y desarrollar diferentes roles de equipo. Podemos utilizar diferentes herramientas tales como las técnicas de motivación laboral, una adecuada comunicación interna, o habilidades tan concretas como la gestión del tiempo, la negociación o las reuniones de trabajo efectivas, que unidas al coaching de equipos nos dirigirán a obtener el éxito en nuestros equipos de trabajo.

Formación para la función directiva en centros docentes Sep 01 2020 En las sociedades occidentales, las características generales de los Centros Docentes y de los Equipos Directivos dentro de ellos han cambiado mucho en las últimas décadas. A ello han contribuido tanto los avances tecnológicos como las modificaciones de tipo cultural y social que se han sucedido de modo vertiginoso. Estos procesos han producido diversos resultados. A la vez que se implantan formas nuevas de trabajar, como las pizarras digitales, que se dispone de herramientas tecnológicas al servicio de la labor directiva y gestora, programas de gestión de faltas de asistencia, de elaboración de horarios, los formularios electrónicos o las PDA's, se presentan otros factores menos deseables como la pérdida de respeto general del alumnado hacia los profesores, las dificultades de integración de alumnos procedentes de distintos países y contextos culturales y la precariedad misma de la función docente desde el punto de vista de la carrera profesional y de la retribución económica. Todos estos factores y muchos otros cuya enumeración no pretendemos agotar aquí, acaban incidiendo en la tarea de gestión que el Equipo Directivo tiene que llevar a cabo en el Centro docente. No todos estos resultados traen consigo consecuencias deseables para la persona que trabaja y para el entorno educativo y social. Muchos de ellos producen situaciones conflictivas, que causan insatisfacción y disgusto a los profesores/as y que obligan al Equipo Directivo a hacerles frente para garantizar una gestión adecuada. Muchos autores han dado un enfoque individual al análisis la gestión que el Equipo Directivo lleva a cabo en un Centro. Se trataría así de una especie de liderazgo individual que algunos profesores están más capacitados para poner en práctica. Sin embargo esta explicación resulta simple pero poco realista. Por el contrario, nosotros consideramos, junto con muchos otros autores, que no se trata simplemente de una serie de relaciones bidireccionales, que el Director o el Jefe de Estudios tienen con cada uno de los profesores, sino que se trata del desarrollo de un auténtico Equipo de trabajo, que sea capaz de enfrentar y resolver los problemas con una perspectiva integral. Por ello se entiende que la gestión que desempeña el Equipo Directivo en el Centro Educativo es un proceso psicosocial, donde el Liderazgo educativo tiene un papel clave. Esto quiere decir que es un resultado que se encuentra, por decirlo así, en un cruce de caminos. En él convergen aspectos personales de los directivos y del resto de los profesores, pero también una multiplicidad de factores técnicos y también sociales, en el plano del grupo de trabajo, del Centro Educativo, de la Comunidad inmediata y de la sociedad toda. De hecho, por tratarse de un fenómeno de estas características se debe hacer de él un análisis multidisciplinar, que tome en consideración las perspectivas psicosociales, educativas y sociológicas que implica. Las personas que aspiran a formar parte de los Equipos Directivos y, en particular, a ejercer el papel de Directores del Centro Docente necesitan pues una formación especializada para la función directiva y una actualización constante. En concreto, en España, a estos efectos se ha desarrollado recientemente un marco normativo regulador de dicha formación, que se recoge en el Real Decreto 894/2014, de 17 de octubre (BOE del 7 de noviembre de 2014). A estas recomendaciones pretende responder la presente obra. Los tres primeros capítulos reflexionan sobre los fundamentos teóricos de la función directiva. En el primero de ellos, Carlos Orbis Espada analiza la función directiva desde el punto de vista histórico y normativo. En el segundo, Cristina García-Ael y Fernando Molero revisan las teorías del liderazgo y exponen sus aplicaciones actuales al contexto educativo y en el tercero, Juan Antonio Moriano y Ana Laguña González desarrollan la importancia de la inteligencia emocional en el desempeño de la labor del Equipo Directivo. A continuación nos acercamos al ejercicio cotidiano de la función directiva. Carlos Orbis expone, en el cuarto capítulo, los procedimientos administrativos que se ejecutan diariamente en los centros, con especial referencia a la gestión económica, las reclamaciones de calificaciones y la aplicación de normas de convivencia. En el capítulo quinto, Juan Antonio Morales expone las consideraciones relativas a las relaciones entre el Centro Docente y la Administración educativa, con especial referencia a la gestión del Personal docente y del Personal de Administración y Servicios. En el sexto capítulo, Juan Antonio Morales se centra en las herramientas tecnológicas que permiten la gestión cotidiana de los procesos del Centro Docente. Los capítulos siguientes analizan diversos aspectos necesarios para preparar o desempeñar la función directiva, desde una perspectiva eminentemente aplicada. En el séptimo capítulo, Antonio Montero enfoca el diseño del Proyecto de Dirección, analizando un modelo completo de proyecto y orientando al lector sobre aspectos referidos al análisis y diagnóstico de las situaciones del centro, las áreas de mejora, los objetivos o los planes de actuación. Los capítulos octavo y noveno están centrados en dos aspectos claves de la función directiva. Enrique Cerezo expone los principios teóricos y desarrolla aplicaciones de la figura del líder - coach en el centro docente. Juan Antonio Moriano extiende el desarrollo de las competencias emocionales a la gestión de todo el Equipo Directivo. José Luis Caeiro e Irene Jiménez, en el capítulo décimo, revisan los principios psicosociales del plan de acogida y proponen su aplicación a la recepción de los nuevos profesores en los Centros docentes. El último capítulo de esta sección analiza un aspecto que consideramos muy importante en la vida de los Centros docentes, que es su participación en los Programas Educativos Europeos. Alejandro Cid aborda esta temática con precisión y desde una perspectiva práctica para orientar la toma de decisión en la participación en estos programas. El último grupo de capítulos recoge algunos temas emergentes, sobre los que iniciamos la reflexión recientemente. En el capítulo duodécimo, Gabriela Topa esboza los principios que vinculan la cultura organizacional del centro docente con los principios de calidad educativa. Finalmente, Irene Jiménez expone las reflexiones recientes sobre el desarrollo de carrera y la jubilación de los equipos directivos y del personal docente en general, tomando en consideración que la función directiva se ejerce por lo común, en las etapas más avanzadas de la carrera laboral. El material que ofrecemos no es un recetario para resolver las múltiples dificultades que los Equipos Directivos tienen que enfrentar a diario. La problemática es tan compleja que necesita una constante acomodación y adaptación a los cambios que en todos los aspectos afectan esta tarea. Podríamos haber incluido muchos otros temas pero optamos por un planteamiento más sencillo y accesible de la función directiva. Los colaboradores se han alejado conscientemente de realizar un texto puramente académico o meramente técnico. Lo que buscamos ofrecer es un ámbito de reflexión, una mirada que permita profundizar sobre ese trabajo, tarea o arte que es liderar un equipo de profesores/as. Esta obra es el fruto de la colaboración de expertos de diferentes ámbitos, con experiencias personales y trayectorias profesionales que avalan su colaboración y que convergen aquí en un intento por contribuir a la formación de los profesores que ya ejercen o que aspiran a ejercer la función directiva en los centros docentes. A todos nuestros lectores, muchas gracias. Gabriela Topa y José Luis Caeiro

PSICOLOGÍA DE LOS GRUPOS May 09 2021 La Psicología de los Grupos está unida de forma indisoluble a la Psicología Social y es necesaria para comprender los procesos abordados en la asignatura del mismo nombre, impartida en el primer curso del Grado de Psicología. Esto es así porque la vida de los seres humanos se desarrolla, desde su nacimiento, en el seno de diversos grupos, y esta pertenencia grupal condiciona, en buena medida, nuestra forma de pensar, sentir y actuar. En este manual se describen los fundamentos teóricos de diversos procesos grupales, detallándose, al

mismo tiempo, las investigaciones sobre las que se sustentan las teorías formuladas. Se abordan aspectos tan importantes como la formación de los grupos, la cohesión, el papel de las normas y los roles, el liderazgo, el rendimiento grupal, la toma de decisiones en grupo, las relaciones y el conflicto intergrupal y la estigmatización social. Una característica importante de este manual es que al menos un tercio de los capítulos abordan aplicaciones derivadas de la investigación. Esperamos que, al finalizar el estudio de esta asignatura, el alumno conozca las principales perspectivas teóricas para explicar el comportamiento de las personas en los grupos y que, en la medida de lo posible, sea capaz de ponerlas en práctica en su vida cotidiana y praxis profesional. Cada capítulo va precedido de un esquema y una enumeración de los objetivos que en él se persiguen. Asimismo, cada capítulo cuenta con un resumen final y una serie de lecturas complementarias que los estudiantes pueden revisar si desean ampliar información. Cada lección viene acompañada de preguntas de autoevaluación y sus respuestas correctas explicadas. Finalmente, se proporciona un glosario en el que se definen los conceptos más importantes utilizados a lo largo del texto.

¿Cuándo perdí las llaves? Aug 12 2021 Acabo de leer el libro, bien entrada la madrugada, pero no podía dejarlo a medias. Como CEO de mi compañía, es como mirarte al espejo con visión de rayos X. Es poder descubrir aquello en lo que algunas veces piensas y que nunca entiendes cómo funciona y, a la vez, cómo funcionas tú y nunca has sabido el motivo. Es tarde, me apetecía reflexionar un poco sobre la interesante historia de Juan y su, ahora ya, coach ejecutivo Lorenzo, que bien podrían llamarse Josep Ma y Ezequiel... Me apetecía un refresco, pero la ocasión bien merecía un sorbo de Jack Daniel's, y no el n.º 7, sino el Single Barrel que tengo reservado para las grandes ocasiones... ahora ya toca acostarme... sin las llaves, pero por última vez. Josep Mo Tribó CEO de Tau New Technology S.L

La Economía Integral: El nuevo paradigma económico Jul 31 2020

Empleo, personas y organizaciones Dec 04 2020 Este es un libro para personas proactivas y valientes. En sus páginas se analizan cambios que inevitablemente vienen en las personas, en las organizaciones, en la tecnología y en el trabajo. El análisis de las personas nos lleva por transformaciones importantes en el marco social, que combina envejecimiento acelerado de la población europea con la existencia creciente de jóvenes que ni estudian ni trabajan, y el desempleo con la enorme necesidad de mano de obra en múltiples aspectos de la realidad productiva y laboral. Los cambios en la tecnología también se abordan en este libro, pues la tecnología condiciona enormemente el mundo del trabajo. Los retos son diarios, los cambios, continuos y acelerados. Y junto a ese dinamismo tecnológico nos ubicamos en un mundo globalizado hasta tal punto que hoy la mayoría de las fronteras son simbólicas.

Participación educativa. Revista del Consejo Escolar del Estado. Segunda época. Vol. 2 / N° 2 / 2013. Fortalecer la institución escolar Dec 16 2021

V Congreso iberoamericano de personalismo Apr 27 2020 El año 2019 le brindó a la Universidad Católica de Santa Fe la oportunidad de hospedar a los adherentes al Personalismo como así también a todo universitario interesado en hacer de la Persona el centro significativo de sus actos habituales. La excusa fue el V Congreso Iberoamericano de Personalismo que, como desde 2011, convoca en diversos países de América Latina a compartir unos días de aprendizaje, contactos, experiencias y desafíos que se producen cuando se adhiere a este movimiento. Con el tiempo he optado por definir al Personalismo como un Movimiento y no tanto como una filosofía ni mucho menos con un sistema o teoría. Se trata, a mi juicio, del impulso que anima y transforma nuestras prácticas cotidianas cuando se llevan a cabo mirando, por sobre todas las cosas, al valor irrenunciable e incomparable de la persona humana. Adherir a este movimiento permite concebir a la familia, a la salud, a la educación, a las empresas, a los derechos y a todas las instituciones que las sostienen de un modo diverso y profundamente humanista. Con este espíritu este V Congreso se desarrolló en tres jornadas en las que los asistentes compartieron tanto conferencias centrales, como también trabajos de exposición en pequeñas áreas disciplinares. Ocasión, todo esto, para fortalecer lazos personales e institucionales con docentes de Universidades latinoamericanas de Perú, Chile, México, Ecuador, Venezuela, Argentina y también universidades de España. Cuando inicié este trabajo de compilación de los artículos que aquí se presentan, se hablaba lejanamente de un virus extraño que afectaba alguna población de Oriente. Hoy, me encuentra haciéndolo en un escenario extraño y desafiante como es una vida en aislamiento producida por la Pandemia que desató aquel virus. Hoy, mas que nunca, cobra sentido volver a escuchar a todos estos autores que nos hablan de un faro que ilumina nuestras vidas: la Persona no se realiza en soledad. Añoramos y esperamos nuevas oportunidades de encuentro en el próximo Congreso porque, en el fondo, añoramos que todas las personas sean reconocidas en su dignidad de vivir, de morir y de dejar huella en los demás. El personalismo sigue dándonos criterios para hacerlo posible.

Auténtico Mar 19 2022 Los latinos están encaminados a ser un tercio de la población de Estados Unidos para el 2050. Están cambiando el talento, el mercado y los paisajes políticos del país de maneras sin precedentes. Entonces, ¿por qué hay tan pocos ejecutivos y líderes latinos? Es lo que los autores, el Dr. Robert Rodríguez y Andrés Tomás Tapia, llaman "la vergüenza del 4%": el bajo porcentaje de ejecutivos corporativos latinos en la actualidad. Auténtico: La guía definitiva para el éxito profesional de los latinos profundiza para comprender las fuerzas externas de los prejuicios conscientes e inconscientes, y las fuerzas internas que crean tensiones para muchos latinos sobre si asimilarse, enajenarse o aferrarse a sus identidades culturales en su camino hacia el éxito. Obtuvimos entendimiento a través de entrevistas detalladas con veinte ejecutivos latinos "boomers" muy exitosos, además de grupos focales con docenas de líderes de la generación X y millennials latinxs. Estas se sintetizan e interpretan a través de los lentes de las dos experiencias personales, y muy diferentes, de los autores como líderes latinos en el mundo corporativo estadounidense. El libro también tiene implicaciones para los latinoamericanos que desean crecer dentro de las multinacionales estadounidenses con sedes alrededor del mundo.

La calidad es más que ISO 9000 Dec 24 2019 En el capítulo "Yo soy la Calidad", encontraremos comentarios y definiciones que nos ayudarán a entender mejor lo que el mundo espera de nosotros, y recomendaciones y criterios para determinar la propia calidad humana. En "Cultura de la Calidad", se incluyen datos históricos de la calidad y particularmente un acopio de los legados de los principales gurúes de la calidad con comentarios de su vigencia hoy en día. En capítulo "La Norma ISO 9000" nos presenta comentarios sobre la normatividad, especialmente sobre los procesos de la norma ISO 9001 versión 2008, la cual a través de diagramas de flujo permite al lector entender con claridad dónde inicia un proceso (entradas), las características del proceso y los resultados (salidas). Asimismo, se agregan comentarios sobre los procesos que son posibles en la norma ISO 9001 versión 2015. El capítulo "De la palabra a los hechos", hace un relato de una empresa ficticia que necesita certificarse. Los personajes que van asumiendo diferentes roles en el proceso de implantación de un sistema de gestión han sido reales conservando la privacidad de su identidad.

Compliance y lucha contra la corrupción en España, Portugal e Iberoamérica May 29 2020

Fundamentos del desarrollo directivo Aug 20 2019 ¿Conoce cuáles son los valores que gobiernan su vida? ¿Cómo descubrir su esencia directiva? ¿Desea hacer un cambio que le lleve hacia un futuro deseable? Estas son las inquietudes que tienen muchos participantes de un programa de desarrollo directivo en una escuela de negocios. Esade requirió a Richard Boyatzis, uno de los padres de la inteligencia emocional, el programa que había creado en la Weatherhead School of Management. Producto de esa colaboración, Esade ha desarrollado un programa propio, por el cual han pasado más de 16 000 participantes, convirtiéndose en un auténtico éxito. En Fundamentos del desarrollo directivo Carlos Royo, director académico del programa LEAD, comparte con un enfoque práctico los conocimientos que son impartidos en las aulas y los hallazgos de sus investigadores, ofreciendo claves para el conocimiento personal que faciliten un liderazgo eficiente.

Hispanic Books Bulletin Mar 07 2021

Siete reglas del storytelling, Las Sep 13 2021 Contar cuentos, relatar anécdotas, la historia oral es uno de los fundamentos de la sociedad humana. El storytelling acerca esa simple y esencial tradición, olvidada tanto por el liderazgo como por el marketing, para acceder a una comunicación directa y auténtica en nuestra organización y acerca de nuestros productos. Las siete reglas del Storytelling muestra cómo acercarse al arte de atraer y reunir a las personas en torno a ideas, y por tanto inspirarlas e influir en ellas de forma duradera. Compartir emociones, descubrir su personalidad y conocer su pasado con el objetivo de crear y utilizar una forma de expresión sincera, brindar a todos la oportunidad de participar en lo que se convertirá en una aventura común, ese es el secreto del "storytelling". John Sadowsky y Loick Roche demostrarán cómo hacerlo, respetando las siete reglas cuidando cada paso, usted podrá dominar esta técnica. Comprométase con un viaje interior; relate la historia que mejor lo represente; cree el compromiso con quienes trabajan; sea uno mismo; manifieste sus ideas; personalice sus historias y simplifique el relato. Con diferentes personalidades y experiencias, los grandes líderes han demostrado tener mucho éxito en el "storytelling", como Steve Jobs y Jack Welch, al igual que Gandhi, Anwar el Sadat, Martin Luther King o Barack Obama. El líder aprenderá, con la ayuda de Las siete reglas del Storytelling, a poner en escena su propia historia y transformarla en una poderosa herramienta al servicio de su liderazgo.

Innovación, Transparencia y Comunicación en Grupos y Organizaciones Jul 11 2021 El impulso inicial de este libro obedece al reconocimiento agradecido hacia el profesor Sabino Ayestarán. Prácticamente todas las personas que han tenido la ocasión de relacionarse con el profesor Ayestarán han quedado gratamente impresionadas por la humanidad que destila. Con la relación hemos descubierto otras facetas como su laboriosidad, productividad, cuestionamiento crítico, afán de superación, por citar algunas. Podríamos decir, sin equivocarnos mucho, que el profesor Ayestarán ha dejado huella en muchas personas, y en concreto en muchos colegas de la universidad, tanto en el aspecto humano como en el académico. El libro es una obra colectiva y está basado en las elaboraciones de un amplio conjunto de profesores universitarios que, en algún instante, han tenido relación personal y académica con el profesor Ayestarán. La lista no puede ser exhaustiva, pero recoge un amplio abanico de profesores significativos en su vida académica. Pretende mostrar una parte de la situación actual en el ámbito de la Psicología de los Grupos y de las Organizaciones, siempre partiendo desde la Psicología Social. En sus orígenes el estudio de los grupos en psicología social estuvo rodeado de dudas y reservas mentales, con Floyd Allport como principal figura representativa del reduccionismo individualista que rechazaba el concepto mismo de grupo. Pronto fue superada esta postura por los enfoques de Lewin y Sherif. Estos autores percibieron con claridad que hurtar a la psicología social el estudio de los grupos traería consigo el aislamiento de la disciplina de los procesos de cambio y transformación que, de forma continuada, ocurren en la sociedad. Y de tal aislamiento sólo cabía esperar incapacidad para analizar los procesos a través de los cuales fluye la dinámica social, como la influencia social, la persuasión, el conformismo, el conflicto, la comunicación, el lenguaje, el liderazgo, la conducta colectiva, entre otros muchos de una larga lista. Para los autores de los capítulos de este volumen el estudio de los grupos ha sido una preocupación recurrente. Así se aprecia en las referencias bibliográficas respectivas, en las que se comprueba que, entre los estudios iniciales, destacaban investigaciones de campo sobre agrupaciones espontáneas, desarrollos de terapias de grupo y análisis teóricos de la grupalidad. Una lectura más detallada serviría para descubrir que todos estos trabajos iniciales compartían un mismo marco teórico y que, en ellos, el grupo se consideraba como construcción social, por una parte, y como instancia unificadora de organizaciones y sistemas sociales, por otra. La justificación del volumen la da, precisamente, el elevado número de aportaciones novedosas que contiene, pero estas se encuadran, y queremos insistir en ello, en el marco teórico que sustentaba los trabajos iniciales. Lo novedoso reside en la mayor amplitud de las cuestiones abordadas y en la profundización en aspectos teóricos centrales. Los trabajos resultantes giran en torno al conocimiento compartido en grupos y organizaciones y a reflexiones en torno al liderazgo, abordan problemas de transparencia e infrahumanización en organizaciones, procesos de innovación y cambio, entre otros muchos, lo que convierte el volumen en un caleidoscopio de los grupos y sus múltiples matices. Desde la perspectiva de los coordinadores del volumen, la línea de continuidad entre los estudios iniciales y los actuales constituye un ejemplo de lo que Toulmin denominaba la «genealogía de los problemas» y la «genealogía de las autoridades» en una ciencia. En efecto, las cuestiones relativas a la grupalidad (el «problema») proporcionan el terreno sobre el que los trabajos realizan una incesante profundización con el consiguiente descubrimiento de nuevas potencialidades y el planteamiento de nuevas preguntas. Y la autoridad es, en este caso, el trabajo de Sabino Ayestarán. Este sirve de punto de referencia para todos los trabajos y todos los autores. Por esa razón, su capítulo, en su papel de vínculo entre grupos y organizaciones, merece un apartado especial. Su contribución es concreta en algunas ocasiones, especialmente cuando un capítulo recoge directamente una idea original suya, lo que ocurre con frecuencia en el volumen, y es difusa en otras, en aquellos capítulos en los que, aunque no se aprecie a primera vista, una lectura atenta descubre su sello.

El auténtico liderazgo Nov 27 2022 Este libro explica el papel de la autenticidad en el liderazgo emocionalmente inteligente. Aprenderás cómo descubrir tu auténtico "yo", cuándo son apropiadas las respuestas emocionales, cómo te puede afectar el acomodarte a estereotipos establecidos y cuándo necesitas fingir. Este libro incluye artículos de Bill George, Herminia Ibarra, Rob Goffee y Gareth Jones.

El Auténtico Liderazgo. Serie Inteligencia Emocional HBR Dec 28 2022 Este libro explica el papel de la autenticidad en el liderazgo emocionalmente inteligente y cómo poner en práctica los principios y valores que harán que consigas ganarte el respeto de los demás. A través de las investigaciones de reputados especialistas de la Harvard Business Review, la obra ofrece referencias clave para saber cuándo son apropiadas las respuestas emocionales y cuándo no y cómo conseguir el equilibrio adecuado entre vulnerabilidad y autoridad en el trato con las personas en el entorno de trabajo. This book explains the role of authenticity in emotionally intelligent leadership and how to put into practice the principles and values that will earn you the respect of others. Through the research of renowned specialists from the Harvard Business Review, the book provides key references for knowing when emotional responses are appropriate and when they are not, and how to strike the right balance between vulnerability and authority in dealing with people in the workplace.

Administración de Hospitales y Servicios de Salud Sep 20 2019 En el siglo XXI están ocurriendo grandes transformaciones en el mundo de los servicios de salud. Las tecnologías médicas y del cuidado de la salud están impactando de manera significativa la forma de administrar y proveer estos servicios. Las innovaciones que se introdujeron en los años noventa han creado efectos acumulados que se irán transformando y mejorando por el continuo progreso tecnológico en la medicina. Áreas tales como la tecnología de la información, registros médicos informáticos y el uso del Internet son algunos de los elementos que conforman el nuevo campo del cuidado de la salud.

Memoir of the II Summit of the Americas Nov 22 2019

Liderando personas Oct 14 2021 Este libro presenta una selección de diez artículos imprescindibles sobre liderazgo, de los cientos que han sido publicados por la revista de la prestigiosa Universidad de Harvard, fuente de información de los líderes de hoy día. Artículos de reconocidos autores, como Daniel Goleman, Peter F. Drucker o John P. Kotter, que le ayudarán a maximizar su propio rendimiento y el de su organización.

Tratado de estudios organizacionales: volumen 2 Jan 25 2020 En este nuevo volumen del Tratado de estudios organizacionales, titulado Exploración de las temáticas, continuamos la traducción de The Sage Handbook of Organization Studies (2006), cuya primera parte se publicó en 2017. Al igual que ese primer volumen, esta traducción va acompañada de comentarios y reflexiones, desde la realidad latinoamericana, que abordan problemáticas tradicionales y contemporáneas; y cuenta, además, con tres nuevos capítulos que complementan las temáticas que se desarrollan en la actualidad en torno al estudio de las organizaciones. Se constituye, entonces, en un aporte al debate sobre cómo construir, desde nuestro contexto local, un lenguaje propio de los estudios organizacionales.

Enfoque en el cliente como modelo de gestión Feb 06 2021 Cada vez son más las empresas que se plantean un enfoque customer centric (centrado en el cliente), como modelo de gestión y estrategia general para sus negocios, estando respaldado en la idea de que toda acción que se produce en una empresa se realiza desde la visión del cliente, desde sus propios ojos. Este escenario emergente genera nuevos conceptos asociados al ámbito empresarial, como es el caso del customer journey, entendido como la interrelación del cliente con la organización empresarial desde el momento previo a la prestación del servicio hasta el momento posterior al mismo. Concretamente en el mundo de la hotelería, ocuparía el espacio entre la pre-estancia y la post-estancia, concepto que pasa a ser el centro de todos los argumentos a tener en cuenta en las esferas directivas de la empresa. El director del hotel como responsable máximo de su unidad de negocio debe proporcionar al cliente lo que realmente demanda y merece, es decir, debe cumplir con sus expectativas, por lo que será de gran importancia anticiparse a sus necesidades para lograr la mejor experiencia posible. Para tal efecto, los avances en las Tecnologías de la Información y Comunicación han supuesto un cambio en las formas de comunicación entre empresas y clientes, facilitando la labor de que el cliente sea escuchado, así como que se analicen y atiendan sus necesidades.

Fundamentos de Gestión Empresarial Feb 24 2020 El objetivo básico de este manual es introducir a los estudiantes universitarios en el conocimiento de la empresa y su gestión, planteando los fundamentos básicos de la administración de empresas de una forma asequible para su aprendizaje en la enseñanza superior. En concreto, se plantea como formación básica en el ámbito económico para los estudiantes de ingeniería de la UNED, pero igualmente puede servir para cualquier estudio universitario de ingeniería o ciencias sociales del Espacio Europeo de Educación Superior que necesite profundizar en los conceptos, principios, técnicas y herramientas del ámbito económico, tan necesarios para ejercer cualquier profesión. Y, por ende, puede ser un instrumento de aprendizaje muy valioso para cualquier lector que desee aproximarse al conocimiento de la gestión empresarial. Al profundizar en el manual, los estudiantes dispondrán de conocimiento y comprensión de los fundamentos de la organización y gestión de empresas, del concepto de empresa, marco institucional y jurídico de la misma, su estrategia y estructura, los aspectos contables y financieros, los relacionados con la gestión de producción y operaciones, el marketing, la gestión de personas, así como aspectos más originales como la transformación digital y la innovación. En particular, los estudiantes de ingeniería precisan completar su formación técnica con profundos conocimientos de economía y empresa, cada vez más presentes en sus planes de estudio por imperativo de su desarrollo profesional, pero también como demanda de sus empleadores y de las agencias de acreditación que perciben la importancia de formar a los ingenieros en aspectos de gestión. Con el estudio de este texto, el alumno habrá obtenido una visión, al menos inicial, de los diferentes aspectos relacionados con la empresa desde un enfoque interno y con su entorno, y considerando aspectos que cubren todos los ámbitos de la empresa en su estudio y análisis. Se dota así al futuro ingeniero de los conocimientos básicos que le puedan ayudar en el proceso de inmersión dentro de una organización y a entender los parámetros clave de su funcionamiento. Con la comprensión obligada por los planes de estudios, no es posible abordar in extenso el temario tan ambicioso, amplio y comprensivo de las materias fundamentales de la disciplina, pero sí profundizar en aquellos aspectos que se juzgan básicos, para que el alumno realice por su cuenta y con la orientación del profesor, un trabajo personal que complemente lo aprendido. En este sentido el manual se organiza siguiendo las áreas básicas de la compañía, como viene siendo habitual en este tipo de tratados, porque permite un recorrido, general pero ilustrativo, de los diferentes ámbitos de una empresa, separados para facilitar su comprensión y aprendizaje, pero que necesariamente se interrelacionan en el trabajo del día a día. Podemos haber eliminado algún aspecto que otros autores hayan considerado relevante en libros de similar temática, pero, como hemos indicado, hemos intentado encontrar un equilibrado balance entre los contenidos a cubrir y la disponibilidad de espacio en un manual que aspira a servir de texto básico en una asignatura introductoria. Por el contrario, junto a las cuestiones más básicas, habitualmente estudiadas y trabajadas en este tipo de manuales, se han querido incorporar algunos aspectos más novedosos, como la transformación digital o la innovación empresarial, como elementos necesarios en la gestión de cualquier empresa del XXI. Son temáticas que sin duda los estudiantes deben conocer, pues están condicionando en nuestros días el devenir de las compañías, su buen funcionamiento y sus resultados. Dado que el manual se plantea, como objetivo inmediato, para uso en estudios de enseñanza a distancia, cada tema de estudio incorpora unas preguntas iniciales y una introducción para facilitar que el estudiante se familiarice con el tema a tratar. Igualmente se ha prestado especial atención a dotar de ejemplos y ejercicios resueltos los conceptos que así lo requieren para facilitar su comprensión. Adicionalmente se dota a cada tema de un resumen y unas preguntas de autoevaluación, para que el estudiante pueda comprobar la asimilación de los conceptos tratados. Esta estructura, deliberada para ayudar al estudiante que aborda su preparación a distancia, es también un elemento que facilita el estudio y aprendizaje en enseñanzas presenciales. Y, por supuesto, sirve también de ayuda para el lector ajeno a la universidad que se aproxima por interés propio al conocimiento de esta disciplina. El libro ha sido preparado por un equipo de profesores doctores de los departamentos de Organización de Empresas, y de Economía de la Empresa y Contabilidad de la UNED, todos ellos con dilatada experiencia en la temática que abordan y con reconocidas trayectorias tanto en la docencia como en la innovación educativa. Todos ellos han vertido su mejor conocimiento en el área de estudio que se les ha encomendado. En cada capítulo se reseña específicamente su autoría. Quiero agradecerles su gran disposición al abordar esta tarea, así como su esfuerzo y dedicación en la preparación de cada tema. Así, dedicamos el primer capítulo del libro a entender que es una empresa, profundizando en su concepto, los marcos jurídicos e institucionales en los que desarrolla su actividad, así como los diferentes tipos de empresa que pueden distinguirse. También recoge este capítulo diferentes aspectos relacionados con la estructura que adopta cada empresa como aspecto fundamental para entenderla desde dentro. La forma en la que se organiza es fundamental para garantizar su buen funcionamiento, y sin duda condiciona su actuación y resultados. El segundo capítulo aborda la estrategia empresarial, que ilumina la actividad y el funcionamiento de la compañía. La definición de la estrategia abarca decisiones sobre la misión de la organización; los objetivos a alcanzar, conducentes a esa misión claramente definida; la búsqueda de las diferentes alternativas estratégicas y la elección de la más adecuada. Se aborda asimismo la influencia del entorno: en ambientes de incertidumbre y entornos cambiantes, se hace necesaria la adaptación de los objetivos y por tanto las decisiones que se deben tomar para conseguirlos. Asimismo, se detallan una serie de herramientas que ayudarán a la implementación de la estrategia. En el tercer capítulo se estudian las cuestiones más relacionadas con los aspectos económicos de la empresa, incluyendo algunos tan importantes como los distintos tipos de costes, de beneficios, de rentabilidades y de riesgos que afectan a la actividad empresarial según sean las estructuras económica y financiera que la conformen. Tiene también como eje central el estudio de los elementos de ambas estructuras y de las relaciones existentes entre ellas. Por su importancia, como comprobará el lector, se incluye asimismo una referencia al Balance y a la Cuenta de Resultados como documentos financieros básicos y, claro está, al objetivo financiero de la empresa, pues es el horizonte al que se deben enfocar todas las decisiones. El capítulo cuatro se centra en entender cómo debe la empresa acometer sus proyectos de inversión para maximizar su valor. La valoración de los proyectos de inversión se encuentra, entre otras, con la dificultad de determinar la relación de intercambio del valor del dinero en distintos momentos del tiempo, por lo que es necesario considerar las distintas herramientas que nos ofrece la matemática de las operaciones financieras para homogeneizar los capitales financieros. Este tema aborda el tratamiento de la inversión desde el punto de vista financiero, como una corriente de cobros y pagos. Se describen los distintos métodos estáticos y dinámicos de evaluación y selección de inversiones y el tratamiento de la inflación y los impuestos en el análisis, así como las principales fuentes de financiación para abordar dichas inversiones. El quinto capítulo se dedica a la dirección comercial y de marketing, con especial énfasis en este último, donde se abordan sus aspectos estratégicos y operativos, incluyendo el marketing mix así como todos los aspectos a considerar al abordar la elaboración del plan de marketing. En el capítulo seis se abordan algunos aspectos clave de la dirección de personas: se define la motivación y se presentan las principales teorías de motivación, diferenciando entre las de contenido y las de proceso. También se analiza el concepto de liderazgo y los distintos puntos de vista que dan lugar a diferentes clasificaciones. Por último, el capítulo se centra en el líder desde la perspectiva de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC), estudiando el papel de la RSC y las características del Director de Responsabilidad Social Corporativa. Se inicia en el capítulo siete el estudio de los diferentes aspectos relacionados con la producción de la empresa y sus operaciones. Por su amplitud se extiende su detalle a tres capítulos, reservándose este primero (capítulo 7) a los aspectos más estratégicos del mismo, destinándose el siguiente capítulo (capítulo 8) a abordar el estudio de dos instrumentos de planificación, de programación y de control de las decisiones y de las actividades. Por último se dedica un tercer capítulo (capítulo 9) a los aspectos más tácticos y operativos. En particular el capítulo siete analiza la primera decisión: producir o comprar, revisa los objetivos y principales tipos de decisiones de la dirección de la producción e introduce las nociones fundamentales sobre los costes de producción, productividad, calidad, procesos de producción, capacidad de las instalaciones o localización de las mismas. Como indicamos, el capítulo ocho se ocupa de la programación lineal y el método PERT como instrumentos de Investigación Operativa útiles para la planificación, la programación y el control de proyectos productivos complejos. Son herramientas profusamente empleadas en el ámbito económico de la ingeniería, pero también de amplia utilización en la empresa en general. Finaliza el capítulo nueve el estudio de producción y operaciones, analizando los aspectos principales de la gestión de inventario y los diferentes niveles de planificación de la empresa en el área de producción dependiendo del horizonte temporal que se tenga en cuenta: largo, medio y corto plazo. Por último, en el capítulo diez de este manual revisaremos los conceptos de transformación digital e innovación como elementos esenciales y de plena actualidad ligado al cambio inherente al devenir empresarial. Respecto a la transformación digital entenderemos en que consiste, las razones de su impulso (especialmente en el ámbito europeo) y cómo la abordan las empresas. Respecto a la innovación, estudiaremos mejor el concepto y su evolución, discutiremos sus tipos y abundaremos en la mejor forma de gestionar y administrar la innovación en la empresa, así como aspectos básicos de la innovación tecnológica, el I+D, la innovación en colaboración, y la innovación abierta. Esperamos que este manual sirva a todos nuestros estudiantes, y a cualquier lector interesado, a aventurarse en el fascinante estudio de la gestión y administración de empresas. Y si, más allá de la superación de una asignatura, les resulta de utilidad práctica, el esfuerzo de preparación de este libro habrá merecido la pena. Julio Navío Marco (coordinador) Madrid. Junio 2022

Psicología de los Grupos Jun 29 2020 La Psicología de los Grupos está unida de forma indisoluble a la Psicología Social y es necesaria para comprender los procesos abordados en la asignatura del mismo nombre, impartida en el primer curso del Grado de Psicología. Esto es así porque la vida de los seres humanos se desarrolla, desde su nacimiento, en el seno de diversos grupos, y esta pertenencia grupal condiciona, en buena medida, nuestra forma de pensar, sentir y actuar. En este manual se describen los fundamentos teóricos de diversos procesos grupales, detallándose, al mismo tiempo, las investigaciones sobre las que se sustentan las teorías formuladas. Se abordan aspectos tan importantes como la formación de los grupos, la cohesión, el papel de las normas y los roles, el liderazgo, el rendimiento grupal, la toma de decisiones en grupo, las relaciones y el conflicto intergrupal y la estigmatización social. Una característica importante de este manual es que al menos un tercio de los capítulos abordan aplicaciones derivadas de la investigación. Esperamos que, al finalizar el estudio de esta asignatura, el alumno conozca las principales perspectivas teóricas para explicar el comportamiento de las personas en los grupos y que, en la medida de lo posible, sea capaz de ponerlas en práctica en su vida cotidiana y praxis profesional. Cada capítulo va precedido de un esquema y una enumeración de los objetivos que en él se persiguen. Asimismo, cada capítulo cuenta con un resumen final y una serie de lecturas complementarias que los estudiantes pueden revisar si desean ampliar información. Cada lección viene acompañada de preguntas de autoevaluación y sus respuestas correctas explicadas. Finalmente, se proporciona un glosario en el que se definen los conceptos más importantes utilizados a lo largo del texto.

The Nirex Collection: Of war and peace Oct 02 2020

La mente intuitiva Aug 24 2022 Como líder, directivo, empleado o ciudadano, tu activo más valioso no está encerrado en una caja de seguridad de un banco, ni en ladrillos y cemento, ni en el balance de una compañía; se guarda en un lugar mucho más seguro aunque bastante frágil, tu cabeza, y es una cartera de valores gemelos: tu mente analítica y tu mente intuitiva

20th International Congress on Project Management and Engineering Oct 26 2022 Libro de resúmenes del XX Congreso Internacional de Dirección e Ingeniería de Proyectos (CIDIP 2016)

Sport Business Symposium. Deporte y empresa, una relación de éxito, 2017 Jun 10 2021 Es un placer realizar este libro de resúmenes de trabajos del Sport Business Symposium 2017. Tal y como han expresado los directores del evento, este symposium tiene una gran trayectoria y en su novena edición, ha apostado por realizar un libro en el que se recojan todos los trabajos presentados y aceptados. En concreto, se dividen en trabajos de carácter investigador y de carácter profesional. Referente a los de carácter investigador, tal y como se podrá leer en los próximos capítulos, hay exposiciones tan interesantes como la situación del mercado laboral en la Comunidad de Madrid o los servicios de ejercicio físico para personas mayores. Igualmente, los trabajos en el sector del golf son también abordados en próximos capítulos así como variables tan decisivas en la fidelidad de los consumidores deportivos como las emociones o el valor percibido. Igualmente, con vistas a un análisis de la situación actual, se constata un trabajo relacionado con las políticas deportivas universitarias y de la formación del director deportivo. Temas muy de actualidad. De

igual modo, la satisfacción de los eventos deportivos, o el apoyo desde la administración a entidades deportivas, son también capítulos que se presentan en este libro. También, y como sector competitivo en la industria deportiva, se tratan las características de las pequeñas y medianas empresas de los gimnasios, su tamaño y rentabilidad, cómo se gestionan las quejas en dichas instalaciones deportivas, y cuál es la repercusión en la gestión dependiendo de dónde esté geolocalizado el cliente. Por otro lado, se discuten temas muy necesarios en la industria del deporte como el impacto económico de un evento de tenis, el liderazgo y su rentabilidad, o la implementación de la tecnología en entornos laborales. En definitiva, un marco inigualable de investigación, tangibilizado para crear conocimiento. En el caso de los trabajos profesionales, necesarios por su visión y experiencia del “día a día”, se publica la puesta en marcha de una aplicación móvil para los gestores deportivos o sistemas antivuelco en las porterías de balonmano o fútbol sala. Igualmente, el factor digital del deporte así como cuáles son las empresas con mayores seguidores en redes sociales, se proponen de interés en este libro. Finalmente, el emprendimiento mediante el cooperativismo y una propuesta de programa de actividad física municipal, cierran los trabajos profesionales. En conclusión, un libro heterogéneo en temas, pero con un hilo conductor. La gestión del deporte. Ahora, te invito a que disfrutes leyendo los capítulos que vienen a continuación.

Leaders Become Leadership / Los Líderes Se Convierten En Liderazgo Sep 25 2022 Leader and Leadership are management functions that are vital in directing an organization to improve efficiency, achieve goals, and center policies and procedures on the company vision. This how to do book will help the less experienced reader on various aspects involved with leaders and leadership. The sustained analysis and the variety of topics discussed regarding leaders and leadership qualities in the business sector and in the military and ethical behaviors, and their part in decision-making makes the works of the book compelling. This book shows the author deep knowledge and understanding of leaders becoming leadership. Líder y Liderazgo son funciones de gestión que son vitales para dirigir una organización a mejorar la eficiencia, alcanzar objetivos y centrar las políticas y procedimientos en la visión de la empresa. Este libro de cómo hacer ayudará al lector menos experimentado en varios aspectos relacionados con los líderes y el liderazgo. El análisis sostenido y la variedad de temas discutidos con respecto a los líderes y las cualidades de liderazgo en el sector empresarial y en los comportamientos militares y éticos, y su parte en la toma de decisiones hace que las obras del libro sean convincentes. Este libro muestra al autor un profundo conocimiento y comprensión de los líderes que se convierten en líderes.

devold.norml.org