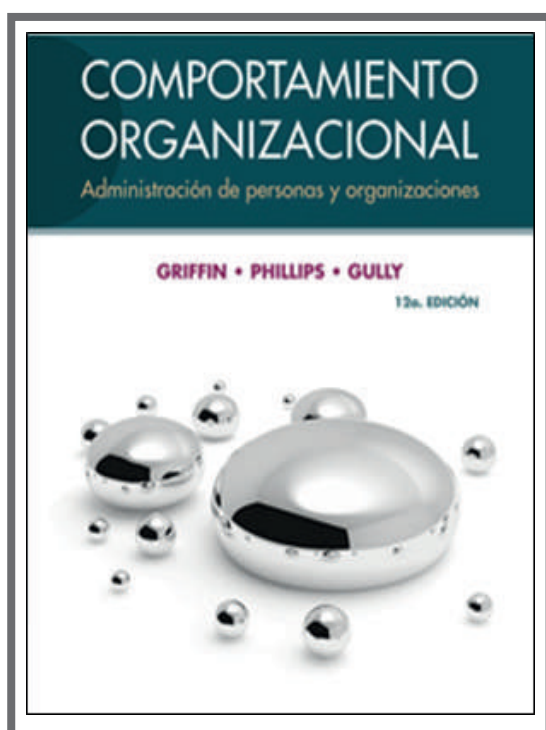


Reseñas

Relaciones humanas laborales



Luis Antonio Álvarez Silva ¹

Título:

Comportamiento Organizacional. Administración de personas y organizaciones.

Autores:

Ricky W. Griffin, Jean M Phillips, Stanley M. Gully.

Editorial:

Cengage learning editores S.A.

Fecha de publicación:

3 de julio de 2017.

No. de edición:

Décima segunda.

No. de páginas: 640.

INFORMACIÓN DEL ARTÍCULO

Fecha de recepción: 20 de Octubre de 2018.

Fecha de aceptación: 2 de Noviembre de 2018.

¹ Psicólogo Industrial, Universidad de Guayaquil. Docente del Instituto Tecnológico Superior Vicente Rocafuerte-Ecuador.

Email: lalvarez@itsvr.edu.ec. Director de Varez Consulting.

Email: lalvarez@varezsconsulting.com

Código ORCID:

<https://orcid.org/0000-0001-5835-714X>

CITACIÓN: Álvarez Silva, L. A. (2018). Reseña de "Comportamiento Organizacional. Administración de personas y organizaciones". Podium, 34, 89-92. doi:10.31095/podium.2018.34.7

ENLACE DOI:

<http://dx.doi.org/10.31095/podium.2018.34.7>

Introducción

El estudio del comportamiento organizacional, en las diferentes sociedades, es un tema abordado desde distintos enfoques y dinámicas. Este tiende a desarrollarse bajo un contexto de influencia que va desde una postura mecanicista, es decir desde los tiempos en que el hombre era visto como un aliado de la máquina; hasta una postura estratégica, en la que el individuo es considerado como un aliado estratégico en la consecución de la misión y visión organizacional.

El libro de comportamiento organizacional, administración de personas y organizaciones presenta una postura sistemática y dinámica sobre el desarrollo del fenómeno laboral de las personas en las empresas. En ello se puede apreciar un análisis deductivo que va desde lo macro (comportamiento organizacional) a lo micro (comportamiento individual); y en efecto, como ambos comportamientos se encuentran en una unidad indisoluble.

Los temas del texto, giran alrededor de asimilar la vulnerabilidad al cambio que tienden a sobrellevar todas las organizaciones. Para esto, una adecuada administración conlleva una correcta gestión de personas, liderazgo, procesos, operaciones, efectividad, eficacia, motivación individual, valores, manejo de equipos, salud, inteligencias múltiples, comunicación, toma de decisiones, competencias, etc.

El objetivo de esta reseña es brindar al lector una síntesis de los temas organizacionales clásicos y vanguardistas que más impactan en los medios laborales; todo esto con el fin de desarrollar y mejorar su conocimiento sobre el manejo de una de las áreas más influyentes en las compañías, esta es la de talento humano.

Resumen

Esta obra presenta una perspectiva integral sobre el conocimiento y la práctica del comportamiento organizacional y la administración de personal. Esto obedece al abordaje de los temas desde una postura general a lo particular, es decir, comprende el comportamiento desde una parte introductoria hasta el comportamiento en las organizaciones, con una dimensión conductual, procesual y estructural.

El libro está dividido en cinco partes, que subsecuentemente derivan en dieciséis capítulos. Su abordaje está enfocado a una perspectiva pedagógica y administrativa que permite el estudio de cada apartado tomando como referencia sucesos de la vida real en organizaciones conocidas. Las dos primeras divisiones detallan información sobre el enfoque social, sistémico y dinámico. Las secciones tres, cuatro, cinco y seis, hacen énfasis a un enfoque humanista y personológico; es por ello que en estas versiones se abordan temas tales como: personalidad, individuo, valores, percepciones, motivación laboral, entre otros.

Los capítulos siete, ocho, nueve y diez; presentan un enfoque de competencias organizacionales; en estas partes se pueden abordar los temas de trabajo en equipo, toma

de decisiones, resolución de problemas, comunicación empresarial, negociación y manejo de conflictos. Las secciones, once, doce y trece, hacen referencia a una perspectiva de liderazgo, en estos se estudia dicha temática desde un matiz tradicional hasta uno contemporáneo, afianzado en el poder y la influencia. Los últimos apartados; catorce, quince y dieciséis, comprenden un punto de vista sobre el diseño estructural; en ellos se abordan temáticas sobre la delineación (mecánica y orgánica), la cultura y la gestión del cambio.

Los autores del libro son especialistas en el conocimiento del comportamiento organizacional y la gestión de talento humano, por medio de la docencia y la administración de empresas. Ricky W. Griffin es director de programas en la Academia de administración, teniendo autoría en varias revistas científicas de alto impacto, autor de varios libros que se han traducido a diferentes idiomas en alrededor de una docena de países. Jean M Phillips, tiene como base en sus estudios; el liderazgo, la gestión de equipos en empresas, la selección de personal; además es una de las principales autoras de revistas de alta gama. Stanley M. Gully es miembro de la sociedad de Psicología Industrial de la Asociación de Psicología Americana (APA), autor galardonado y editor de varios libros e investigaciones sobre la gestión humana.

Comentario crítico. ¿Por qué leerlo?

Las áreas y/o departamentos de recursos humanos, capital humano o gestión del talento humano son componentes estratégicos en las organizaciones; éstos, poseen profesionales experimentados que necesitan reforzar sus conocimientos, y profesionales noveles que necesitan apuntalar sus bases del conocimiento. Ellos, realizan funciones de selección de personal, capacitación, análisis de puestos, trabajo social, estudios de clima laboral, estrategia organizacional, seguridad y salud ocupacional, entre otras; por tal razón, es inmediatamente recomendable la lectura de este libro para una comprensión de la dinámica organizacional a la que están expuestas las empresas, puesto que contiene temas contemporáneos que afectan a las colectividades.

La división de las partes y capítulos del libro, está expuesta de forma teórica y práctica, en la que el análisis de casos permite el mejor desarrollo de los contenidos, esto con el fin de generar un aprendizaje significativo; por tal razón, la recomendación por el desarrollo de la lectura de cada capítulo. Los casos abordados en cada sección pertenecen a diversas áreas del comportamiento humano en las organizaciones; además, en cada uno de ellos se evidencian los elementos de disección, los que permiten la adquisición de conocimientos que relacionan los conceptos con la realidad de la gestión humana.

En efecto, en el cierre de cada sección existe una sección del libro que se denomina “mejoramiento de las habilidades”, la cual se encarga de evidenciar investigaciones de carácter científico en la que se detalla el desarrollo de un fenómeno con las características de causa y efecto; todo esto con el fin de que el lector considere la utilización de ciertas variables en sus proyectos e ideas de gestión humana.

Conclusión

Los contenidos del libro brindan una panorámica sobre el despliegue de la actividad laboral en las empresas. Los temas tratados brindan al lector una visión general sobre el efecto que tiene el comportamiento humano en el comportamiento organizacional. Sin embargo, esto se ve muy influenciado por el modelo de administración.

Una leve limitación del texto, es la constante utilización de casos de empresas de alta incidencia económica y de éxito comercial. Además, existen autores de libros de comportamiento organizacional, tales como Don Hellriegel y John W. Slocum, que abordan el desarrollo de los fenómenos laborales netamente desde un enfoque por competencias; lo que no es nada desfavorable debido a que la multivariada postura de enfoques puede permitir una visión más enriquecedora a las personas que administran personas. Esta obra puede utilizarse como fuente de consulta por su gran cantidad de investigaciones, cuestionarios, escalas y estudios de casos.