

## INDICE

Prólogo a la Serie Fundamentos de la Psicología Moderna	XI
Prefacio	XIII
<b>I. El Individuo y la Organización</b>	<b>1</b>
<b>1. El Campo de la Psicología de la Organización</b>	<b>3</b>
La psicología de la organización u sus múltiples perspectivas	
El desarrollo del campo	
Factores que han contribuido a la sistematización y la perspectiva de desarrollo	
La organización de este libro	
<b>2. Los Problemas Humanos en las Organizaciones</b>	<b>11</b>
¿Qué una organización?	
Una definición preliminar de la organización	
Un modelo de organizaciones formales	
¿Cómo surge una organización?	
Reclutamiento, selección, entrenamiento, socialización y asignación de personas a cargos	
Utilización y manejos de recursos humano	
Coordinación e interacción entre las partes de la organización	
Crecimiento, supervivencias y efectividad organizacional	
Resumen	
<b>II. Motivación y Supuestos sobre la Naturaleza Humana</b>	<b>35</b>
<b>3. La Naturaleza Humana: ¿Por qué es tan evasiva?</b>	<b>37</b>
La falacia biológica	
La necesidad de una perspectiva sociológico/situacional	
La perspectiva de desarrollo	
La perspectiva organizacional	
Teorías de contingencia	
Resumen	
<b>4. Supuestos Gerenciales sobre la Naturaleza Humana</b>	
Introducción	
I. Supuestos racionales – económicos	
II. Supuestos sociales	
III. Los supuestos de auto – actualización	
Resumen	
<b>5. La Motivación desde el Punto de Vista Situacional y de Desarrollo</b>	<b>69</b>
Introducción	
El origen biológico de a naturaleza humana	
El impacto de los procesos de socialización y de desarrollo	
La selección de una carrera y su desarrollo	
Un nuevo vistazo a las teorías sobre las necesidades básicas del hombre	
Valores y dimensiones del trabajo	
Resumen	
<b>6. La Complejidad de la Naturaleza Humana</b>	<b>88</b>
Implicaciones para las teorías de contingencias y de administración	
La evidencia de supuestos complejos	
Conclusión: la motivación y el contrato psicológico en perspectivas	

<b>III. Liderazgo y Participación</b>	97
<b>7. ¿Por qué es tan Difícil hacer un Análisis del Liderazgo?</b>	99
Problema 1. Identificación del “líder”	
Problema 2. ¿Cuál es el alcance del “liderazgo”	
Problema 3. ¿Cuál es el contexto cultural?	
Problema 4. ¿Cuál es la etapa de desarrollo entre el líder y sus subordinados?	
Un marco de diagnóstico para el análisis del liderazgo	
<b>8. Teorías sobre Liderazgo y Participación</b>	107
Con énfasis en el líder: la teoría de apareamiento de líderes de Fiedler	
Con énfasis en la tarea / situación: la teoría de contingencia de Vroom	
Con énfasis en los subordinados: la teoría del liderazgo situacional de Hersey y Blanchard	
Con énfasis en el comportamiento del líder: los modelos I y II de Argyris	
Problema de resumen 1: Orientación por tareas versus orientación por personas	
Problema 2: Autocracia, consulta, participación o delegación	
El liderazgo como un conjunto de funciones distribuidas y/o las políticas organizacionales	
Conclusión	
<b>IV. Los Grupos en las Organizaciones</b>	131
<b>9. Estructura y Función de los Grupos</b>	135
Definición de un grupo	
Tipos de grupos en las organizaciones	
Funciones que desempeñan los grupos	
Factores que afectan la integración de los fines organizacionales y con las necesidades personales en los grupos	
Cuando no se deben usar los grupos	
Resumen	
<b>10. Problemas Intergrupales en las Organizaciones</b>	160
Algunas consecuencias de las competencia entre grupos	
Como disminuir las consecuencias negativas de la competencia entre grupo	
Cómo prevenir los conflictos intergrupales	
Perspectivas de los problemas de integración	
<b>V. Estructura y Dinámica de la Organización</b>	171
<b>11. La Organización como un Sistema Abierto y Complejo</b>	173
Introducción	
Algunos de los primeros modelos de sistema	
Las organizaciones como grupos superpuestos, conjuntos de roles y coaliciones	
Los esfuerzos neo – estructuralistas para proponer teoría formal de la organización	
Resumen	
<b>12. La Organización como un Sistema Dinámico y en Desarrollo</b>	
Introducción y propósito	
Modelos dinámicos de las obligaciones	
Hacia una redefinición de la “organización”	
<b>13. Como Aumentar la Efectividad Organizacional</b>	212

¿En qué consiste la efectividad organizacional?	
Adaptabilidad organizacional	
El cambio organizacional y el desarrollo	
Conclusión: condiciones organizacionales que se deben dar para lograr adaptabilidad efectiva	
Bibliografía	233
Índice	245