

ÍNDICE SISTEMÁTICO

	<u>PÁGINA</u>
Sumario	5
Prólogo	7
Unidad didáctica 1. Comportamiento organizacional: marco conceptual	11
Objetivos de la Unidad	13
1. Introducción: fundamentos del comportamiento del individuo en el trabajo	14
1.1. Las características de la persona	15
1.1.1. Personalidad	15
1.1.2. Aptitudes y habilidades	27
1.1.3. Los atributos de la personalidad asociados al comportamiento organizacional	30
1.1.4. Características sociodemográficas	35
1.2. Principales movimientos del comportamiento organizacional	39
1.2.1. El movimiento de relaciones humanas	39

1.2.2. El movimiento de gestión de calidad total	43
1.2.3. La evolución de las tecnologías de la información y de la comunicación	45
1.2.4. Otros factores que influyeron en el desarrollo del comportamiento organizacional	47
1.3. Fuentes de conocimiento y resultados de investigaciones del comportamiento organizacional	48
1.3.1. Fuentes de conocimiento de investigaciones sobre el comportamiento organizacional	48
1.3.2. Resultados de las investigaciones del comportamiento organizacional	49
2. Importancia del comportamiento organizacional	50
2.1. Variable dependiente	51
2.2. Variables independientes	53
3. Fuentes del comportamiento organizacional	54
4. Características de una organización	58
4.1. Una organización como sistema social	58
4.2. Perspectivas de la organización como sistema social	60
4.2.1. La estructura ligada al individuo	61
4.2.2. La estructura ligada al grupo	61
4.2.3. La estructura ligada al sistema de trabajo	62
4.2.4. Necesidad de un enfoque mixto: la estructura mixta	64
Conceptos básicos a retener	66
Actividades de autocomprobación	67
Referencias bibliográficas	73
Unidad didáctica 2. Comportamiento organizacional: percepción y toma de decisiones	75
Objetivos de la Unidad	76
1. La percepción y su incidencia en el comportamiento humano	78
1.1. ¿Qué es la percepción?	78

1.2. Percepción de la persona y juicios de valor	82
1.2.1. Teoría de la atribución	82
1.2.2. Estrategias para manipular los datos de la percepción	85
2. Percepción y comunicación	87
3. Relación entre la percepción y la toma de decisiones	89
3.1. Definición y fases de la toma de decisiones	89
3.2. Tipos de decisiones	97
3.2.1. Tipología por niveles	97
3.2.2. Tipología por métodos	98
3.2.3. Clasificación sintética	100
3.3. Toma de decisiones en grupo	101
4. La relación entre las características personales y la toma de decisiones	102
5. Criterios de decisiones éticas	106
Conceptos básicos a retener	110
Actividades de auto comprobación	110
Referencias bibliográficas	115
Unidad didáctica 3. Fundamentos del comportamiento grupal ..	117
Objetivos de la Unidad	118
1. La conducta del individuo	119
2. Grupos efectivos	125
3. Etapas de desarrollo del grupo	128
4. Normas y papeles de los miembros del grupo	132
5. Equipo versus grupo	135
6. Los equipos autogestionados	139
7. Equipos virtuales	140
8. Obstáculos a la efectividad del equipo	141
8.1. Pensamiento grupal	142
8.2. Holgazanería social	143
9. Análisis de interacción del grupo: sociometría	144
10. La cohesión del grupo	146

11. La productividad del grupo	148
12. Diversidad en los grupos	149
Conceptos básicos a retener	152
Actividades de autocomprobación	153
Referencias bibliográficas	159
Unidad didáctica 4. Liderazgo en las organizaciones	161
Objetivos de la Unidad	162
1. ¿Qué es el liderazgo?	163
2. Teoría de rasgos	167
2.1. Teoría de estilos conductuales	168
2.1.1. Los estudios de la Universidad de Ohio	169
2.1.2. Los estudios de las Universidades de Michigan y Texas	170
2.1.3. Modelo de liderazgo de la escuela escandinava	174
3. Teorías situacionales	175
3.1. Modelo de liderazgo de Fiedler	176
3.2. Teoría de la ruta-objetivo de Robert House	178
3.3. Teoría del liderazgo de Hersey y Blanchard	180
3.4. Teoría del intercambio entre el líder y los miembros	182
3.5. Modelo de participación del líder	183
3.6. Modelo de liderazgo carismático	185
4. Modelo del líder transformacional	189
Conceptos básicos a retener	192
Actividades de autocomprobación	194
Referencias bibliográficas	201
Unidad didáctica 5. Cultura organizacional	203
Objetivos de la Unidad	204
1. Marco conceptual de la cultura organizacional	206
1.1. Definición de la cultura organizacional	206

1.2. Niveles de la cultura organizacional	210
1.3. Tipos de culturas organizacionales	210
2. Funciones de la cultura en una organización	213
3. La creación y el desarrollo de la cultura organizacional	219
3.1. Proceso de selección	222
3.2. El modelo de dirección	223
3.3. Proceso de socialización	225
4. La transmisión de la cultura organizacional a los empleados	230
Conceptos básicos a retener	233
Actividades de auto comprobación	234
Referencias bibliográficas	240
 Unidad didáctica 6. El diseño del trabajo, la tecnología y la innovación	 243
Objetivos de la Unidad	245
1. El modelo de las características del puesto	246
1.1. Modelo de las características del puesto de Turner y Lawrence	246
1.2. Modelo de las características del puesto de Hackman y Oldham	248
2. Procesamiento social de la información	255
3. Tecnología, diseño del trabajo y mejora continua	257
3.1. Proceso de mejora continua	258
3.1.1. La mejora continua de procesos bajo la filosofía kaizen	268
3.1.2. La mejora de procesos o el rediseño de procesos	269
3.1.3. La reingeniería de los procesos de trabajo	272
3.2. Las implicaciones del diseño del trabajo para el trabajador	275
3.2.1. La obsolescencia de los conocimientos y de las habilidades .	275
3.2.2. Las consecuencias de las condiciones físicas del trabajo en el diseño del lugar de trabajo	276
4. Algunas respuestas estratégicas para el rediseño del trabajo	278
4.1. Rotación de puestos	278

4.2. Ampliación del puesto (job enlargement)	280
4.3. Enriquecimiento del puesto (job enrichment)	281
4.4. Empowerment o delegación de competencias	284
Conceptos básicos a retener	286
Actividades de autocomprobación	287
Referencias bibliográficas	295
Unidad didáctica 7. Comportamiento humano y desarrollo orga- nizacional	299
Objetivos de la Unidad	300
1. Fuerzas del cambio	302
1.1. Fuerzas internas del cambio	302
1.2. Fuerzas externas del cambio	303
2. Modelo de cambio organizacional	305
2.1. Modelos de cambios centrados en las personas	305
2.1.1. Modelo de cambio de Kurt Lewin	305
2.1.2. Modelo de cambio de desarrollo organizacional	309
2.2. Modelo de cambio centrado en los procesos	315
2.3. Investigación de la acción en el proceso de cambio	317
3. Resistencia al cambio	318
3.1. Principales razones de la resistencia al cambio	320
3.2. Algunas estrategias para superar la resistencia al cambio	321
4. Consecuencias prácticas del desarrollo organizacional	326
Conceptos básicos a retener	328
Actividades de autocomprobación	329
Referencias bibliográficas	336
Unidad didáctica 8. Mejora del rendimiento individual y mejora organizacional	337
Objetivos de la Unidad	339

1. Mejora del rendimiento individual y retroalimentación	341
1.1. La retroalimentación o feedback	341
1.2. La retroalimentación no convencional	343
2. El refuerzo positivo	344
2.1. Programas de refuerzo	344
2.2. Ley del efecto de Thorndike	347
2.3. Modelo de condicionamiento operante de Skinner	348
2.4. El refuerzo y la compensación	352
2.5. El aprendizaje y el refuerzo positivo	355
3. Mejora organizacional	356
3.1. Evolución del concepto de mejora organizacional	356
3.2. Efectividad y mejora organizacional	360
4. La mejora individual y la gestión por objetivos	362
4.1. La productividad individual y la gestión por objetivos	362
4.2. Relación de intercambios persona-organización	363
5. Mejora y desarrollo organizacional	367
5.1. Aprendizaje organizacional y organización que aprende	368
5.2. Aprendizaje y mejora organizacional	371
Conceptos básicos a retener	375
Actividades de autocomprobación	376
Referencias bibliográficas	381
Unidad didáctica 9. Autoridad, influencia y poder en las organizaciones	385
Objetivos de la Unidad	387
1. Influencia y poder	388
1.1. El poder en las organizaciones	388
1.2. Las tácticas de influencia	391
2. La dependencia y el poder	394
2.1. La dependencia al poder	394
2.2. Poder social	395

3. Tácticas de poder	397
4. El poder en los grupos	400
4.1. La coalición en el grupo	400
4.2. El acoso sexual	401
4.3. El acoso psicológico o el mobbing laboral	404
5. La política organizacional y el comportamiento político	407
5.1. La política organizacional	407
5.2. El comportamiento político	409
6. Comportamiento defensivo	411
6.1. Principales comportamientos defensivos	411
6.2. Los efectos del comportamiento defensivo	413
7. Imagen de la persona y gestión de las impresiones	414
7.1. Buenas impresiones	414
7.2. Malas impresiones	415
Conceptos básicos a retener	416
Actividades de autocomprobación	416
Referencias bibliográficas	423
Unidad didáctica 10. Productividad, bienestar y los retos del comportamiento humano en el trabajo	425
Objetivos de la Unidad	427
1. El estrés laboral	428
1.1. El estrés	428
1.1.1. El concepto de estrés	428
1.1.2. Las consecuencias del estrés en el individuo	432
1.2. El estrés laboral o síndrome de burnout	433
1.2.1. Las causas del estrés laboral	439
1.2.2. Burnout y engagement	442
2. Trabajo emocional	444
2.1. Trabajo emocional. Definición	444
2.2. La relación entre trabajo emocional y otros conceptos	446

3. Problemas de abuso de sustancias en el ámbito laboral	447
3.1. Alcohol	448
3.2. Drogas	449
4. El sida en el ámbito laboral	452
4.1. El papel del directivo o responsable de recursos humanos	453
4.2. Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo sobre el sida en el lugar de trabajo	454
5. Trabajadores con ciertas limitaciones físicas o mentales	456
5.1. Trabajadores de edad avanzada	456
5.2. Trabajadores con alguna discapacidad	458
Conceptos básicos a retener	461
Actividades de auto comprobación	462
Referencias bibliográficas	468

