

**INDICE****PSICOLOGÍA DE LA ORGANIZACIÓN**

<b>TEMA 1: TEORÍAS CLÁSICAS SOBRE LAS ORGANIZACIONES .....</b>	<b>12</b>
1. ADMINISTRACIÓN CIENTÍFICA DE TAYLOR .....	12
1.1. <i>3 principios básicos</i> .....	12
1.2. <i>Críticas</i> .....	13
1.3. <i>Principales continuadores</i> .....	13
2. TEORÍAS FORMALES SOBRE LAS ORGANIZACIONES: FAYOL .....	14
2.1. <i>Aportaciones</i> .....	14
2.2. <i>Principios</i> .....	14
2.3. <i>Críticas (Kliksberg)</i> .....	15
3. ORGANIZACIÓN BUROCRÁTICA DE WEBER.....	15
3.1. <i>Burocratización</i> .....	15
3.2. <i>Teoría de la dominación</i> .....	16
3.3. <i>Críticas</i> .....	16
4. PREGUNTAS CONVOCATORIAS .....	17
<b>TEMA 2: TEORÍAS NEOCLÁSICAS SOBRE LA ORGANIZACIÓN .....</b>	<b>18</b>
1. ENFOQUE DE LAS DIFERENCIAS INDIVIDUALES .....	18
1.1. <i>JM Cattell</i> .....	18
1.2. <i>H. Münsterberg</i> .....	18
2. EL ENFOQUE DE LAS RELACIONES HUMANAS .....	19
2.1. <i>Los experimentos de Hawthorne (1924-1932)</i> .....	19
2.2. <i>Elton Mayo y el movimiento de las relaciones humanas</i> .....	20
2.3. <i>Análisis comparativo entre las teorías clásicas y la de las relaciones humanas</i> .....	20
2.4. <i>Otras aportaciones al enfoque de las relaciones humanas</i> .....	20
2.4.1. <i>La escuela de Chicago</i> .....	20
2.4.2. <i>Psicología de los grupos</i> .....	21
2.5. <i>Críticas a la escuela de las relaciones humanas</i> .....	21
3. ENFOQUES SOCIOTÉCNICOS .....	21
3.1. <i>Aportaciones de Walter y Guest en EEUU</i> .....	21
3.2. <i>Estudios del instituto Tavistock (1947) en Inglaterra</i> .....	22
3.3. <i>Trabajos de Woodward</i> .....	22
4. ENFOQUES INDIVIDUALISTAS .....	22
4.1. <i>Modelos humanistas</i> .....	22
4.1.1. <i>McGregor: teoría X frente a teoría Y</i> .....	22
4.1.2. <i>Likert: organizaciones participativas frente a autoritarias y jerarquizadas</i> .....	23
4.1.3. <i>Argirys: oposición entre individuos y organización</i> .....	23
4.1.4. <i>Bennis: las organizaciones burocráticas y las organizaciones del futuro</i> .....	23
4.1.5. <i>Críticas a los modelos humanistas</i> .....	24
4.2. <i>Modelos del equilibrio</i> .....	24
4.2.1. <i>Teoría del equilibrio de Barnard</i> .....	24
4.2.2. <i>Teoría de la decisión de March y Simon</i> .....	24
5. PREGUNTAS CONVOCATORIAS .....	26
<b>TEMA 3: LA ORGANIZACIÓN COMO SISTEMA .....</b>	<b>28</b>
1. CONTRIBUCIÓN DE LA TEORÍA GENERAL DE SISTEMAS.....	28
1.1. <i>Miller</i> .....	28
1.2. <i>Boulding</i> .....	28
2. LAS ORGANIZACIONES COMO SISTEMAS ABIERTOS DE TIPO SOCIAL .....	28
2.1. <i>Características de los sistemas abiertos</i> .....	29
3. LAS ORGANIZACIONES COMO SISTEMAS SOCIALES.....	29
3.1. <i>Katz y Kanh</i> .....	29
4. LIMITACIONES DE LA CONSIDERACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN COMO SISTEMA ABIERTO.....	29
5. PREGUNTAS CONVOCATORIAS .....	31

<b>TEMA 4: MOTIVACIÓN, SATISFACCIÓN Y MORAL LABORAL.....</b>	<b>32</b>
1. MOTIVACIÓN.....	32
1.1. <i>Teorías clásicas de la motivación laboral o teorías centradas en el contenido</i> .....	32
1.1.1. Teoría de las necesidades de Murray.....	32
1.1.2. Jerarquía de necesidades de Maslow.....	32
1.1.3. Modelo de McGregor.....	33
1.1.4. Modelo jerárquico ERC de Alderfer.....	33
1.2. <i>Teorías centradas en el proceso motivacional</i> .....	34
1.2.1. Teorías de valencias y expectativas.....	34
1.2.2. Teoría del establecimiento de metas u objetivos (Locke).....	35
1.2.3. Teoría de la equidad.....	35
1.2.4. Aportaciones desde el condicionamiento operante.....	35
1.3. <i>Dimensiones de la motivación laboral</i> .....	36
1.4. <i>Motivación extrínseca e intrínseca</i> .....	36
1.5. <i>Motivación del comportamiento organizacional</i> .....	36
2. SATISFACCIÓN LABORAL.....	37
2.1. <i>Teoría de los dos factores de Herzberg</i> .....	37
2.2. <i>Teoría del grupo de referencia</i> .....	38
2.3. <i>Teoría de los valores: Modelo de Locke</i> .....	38
2.4. <i>Factores del puesto de trabajo relevantes para la satisfacción laboral</i> .....	39
2.4.1. Eventos y condiciones que causan satisfacción.....	39
2.4.2. Agentes en la satisfacción.....	40
2.5. <i>Satisfacción y conducta organizacional</i> .....	40
2.6. <i>La iniciativa personal</i> .....	41
2.6.1. Iniciativa personal.....	41
2.6.1.1. Modelo general de la iniciativa personal.....	42
2.6.2. Conciencia de iniciativa.....	43
2.6.3. Conceptos relacionados con la iniciativa en el trabajo.....	44
3. MORAL LABORAL.....	44
3.1. <i>Determinantes y características</i> .....	45
3.2. <i>Moral y productividad</i> .....	45
4. PREGUNTAS CONVOCATORIAS.....	46
<b>TEMA 5: LIDERAZGO EN LA ORGANIZACIÓN.....</b>	<b>50</b>
1. DEFINICIÓN Y DIMENSIONES DEL LIDERAZGO.....	50
2. TEORÍAS SOBRE EL LIDERAZGO: ENFOQUES CENTRADOS EN EL LIDER.....	50
2.1. <i>Liderazgo como rasgo de personalidad</i> .....	50
2.2. <i>Liderazgo como conducta: estilos de liderazgo</i> .....	51
2.2.1. Estudios de la universidad de Ohio.....	51
2.2.2. Estudios de la universidad de Michigan.....	51
2.2.3. La malla gerencial (red administrativa) de Blake y Mouton.....	52
2.3. <i>Enfoque humanista</i> .....	52
2.4. <i>Modelo de contingencia de la efectividad del liderazgo</i> .....	52
2.4.1. Modelo de Fiedler.....	52
2.4.2. Teoría de los caminos-meta (Path-Goal). Evans y House.....	53
2.4.3. Teoría del liderazgo situacional o de ciclo de vida.....	53
2.4.4. Modelos de liderazgo participativo. Vroom y Yetton.....	53
3. TEORIAS SOBRE EL LIDERAZGO: ENFOQUES CENTRADOS EN LOS SEGUIDORES.....	54
3.1. <i>Corriente constructorista débil</i> .....	54
3.2. <i>Corriente constructorista fuerte</i> .....	55
4. ENFOQUES CENTRADOS EN LA INTERACCIÓN LÍDER-SEGUIDORES.....	56
4.1. <i>Teoría de intercambio líder-miembro (LMX)</i> .....	56
5. NUEVAS TEORÍAS SOBRE EL LIDERAZGO.....	57
5.1. <i>Liderazgo carismático</i> .....	57
5.2. <i>Perspectivas sobre el liderazgo carismático (Yukl, 1998)</i> .....	57
5.2.1. La teoría del liderazgo carismático de House.....	57
5.2.2. Teoría del autoconcepto del carisma (Shamir y cols 1993).....	58
5.2.3. Teoría atribucional del carisma (Conger y Kanungo, 1987).....	58
5.2.4. Explicaciones psicoanalíticas del carisma.....	58
5.2.5. Contagio social.....	59
5.3. <i>Liderazgo transformacional</i> .....	59
5.4. <i>El enfoque de la identidad social</i> .....	60
5.4.1. Modelo de Identidad Social del Liderazgo Organizacional (SIMOL).....	60

5.5. Taxonomía de Yukl.....	60
6. PREGUNTAS CONVOCATORIAS .....	62
<b>TEMA 6: LOS GRUPOS EN LA ORGANIZACIÓN.....</b>	<b>65</b>
1. FUNCIONES Y TIPOS DE GRUPOS EN LA ORGANIZACIÓN.....	65
1.1. Propósitos de los grupos en la organización .....	65
1.2. Dimensiones de clasificación de los grupos .....	65
2. GRUPOS INFORMALES.....	66
2.1. Estudio de Hawthorne (Mayo).....	66
2.2. Estudios de Trist y Bamford en las minas de carbón.....	66
3. GRUPOS PERMANENTES.....	66
3.1. Grupos directivos de planificación.....	66
3.2. Grupos de ejecutivos y mandos intermedios.....	67
3.3. Grupos que proporcionan servicios especializados.....	67
3.4. Grupos de empleados y trabajadores no directivos.....	67
4. GRUPOS TEMPORALES.....	67
4.1. Comités temporales o grupos “ad hoc” .....	67
4.2. Grupos para el estudio de proyectos .....	68
4.3. Grupos de negociación .....	68
5. PEQUEÑOS GRUPOS.....	68
5.1. Definición .....	68
5.2. Conceptos relevantes para el estudio de los grupos en la organización .....	68
5.2.1. Roles del grupo.....	68
5.2.2. Status.....	69
5.2.3. Cohesión del grupo.....	69
5.2.4. Conformidad a las normas .....	69
5.2.5. Toma de decisiones .....	70
6. PREGUNTAS CONVOCATORIAS .....	72
<b>TEMA 7: LA COMUNICACIÓN EN LA ORGANIZACIÓN .....</b>	<b>73</b>
1. ELEMENTOS QUE INTERVIENEN EN LA COMUNICACIÓN .....	73
2. REDES DE COMUNICACIÓN.....	74
2.1. Estudios de laboratorio .....	74
2.2. Análisis de las redes .....	75
3. FLUJOS DE COMUNICACIÓN .....	76
3.1. Vertical descendente.....	76
3.2. Vertical ascendente.....	76
3.3. Horizontal.....	77
4. LA COMUNICACIÓN INFORMAL .....	77
5. EFECTOS DE LOS SISTEMAS SOBRE LOS MENSAJES.....	77
5.1. Sobrecarga de información.....	77
5.2. Mantenimiento y restablecimiento de la exactitud .....	78
6. PREGUNTAS CONVOCATORIAS .....	79
<b>TEMA 8: TOMA DE DECISIONES EN LA ORGANIZACIÓN .....</b>	<b>81</b>
1. MODELOS CONCEPTUALES.....	81
1.1. Modelo del hombre económico.....	81
1.2. Modelo del hombre administrativo.....	81
2. PROCESO DE TOMA DE DECISIONES.....	82
2.1. Modelo de Simon .....	82
2.2. Factores que afectan al proceso .....	82
2.2.1. Variables individuales .....	82
2.2.2. Factores organizacionales .....	83
3. TOMA DE DECISIONES Y LIDERAZGO .....	83
3.1. Modelo de Vroom y Yetton .....	83
4. TOMA DE DECISIONES EN GRUPO .....	84
5. PREGUNTAS CONVOCATORIAS .....	85
<b>TEMA 9: EL PODER Y EL CONFLICTO EN LA ORGANIZACIÓN .....</b>	<b>86</b>
1. PODER Y AUTORIDAD.....	86
1.1. Naturaleza y características del poder .....	86
1.2. Bases del poder.....	86

1.3. Fuentes de poder .....	86
1.4. Relaciones interpersonales de poder .....	87
1.4.1. Elementos del proceso de influencia .....	87
1.4.2. Efectos de la influencia .....	88
1.5. Poder, autoridad y jerarquía .....	88
1.6. Dirección del poder .....	89
2. EL CONFLICTO .....	89
2.1. Concepto .....	89
2.2. Niveles de análisis y tipos de conflicto .....	90
2.3. Aspectos positivos y negativos del conflicto .....	90
2.4. Modelo estructural del conflicto diádico .....	90
2.5. Procesos y fases del conflicto .....	91
3. PREGUNTAS CONVOCATORIAS .....	93
<b>TEMA 10: INCORPORACIÓN DEL INDIVIDUO A LA ORGANIZACIÓN .....</b>	<b>95</b>
1. PROCESO DE SOCIALIZACIÓN .....	95
1.1. Fases de la socialización .....	95
1.2. Modelo del desarrollo del rol laboral (DRL) .....	96
1.3. Modelos de adaptación al rol .....	96
1.4. Tácticas de socialización .....	96
2. LOS ROLES EN LA ORGANIZACIÓN .....	97
2.1. Conceptos básicos .....	98
2.2. Modelo de adopción de roles de la escuela de Michigan .....	98
2.3. Localización del rol .....	99
2.4. La elaboración de roles .....	100
3. RECLUTAMIENTO DE PERSONAL .....	100
3.1. Planificación de personal .....	101
3.2. Localización y reclutamiento de personal .....	101
4. PREGUNTAS CONVOCATORIAS .....	103
<b>TEMA 11: LA ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACIÓN .....</b>	<b>107</b>
1. CONCEPTO Y ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL .....	107
1.1. Factores o dimensiones contextuales y estructura .....	107
1.1.1. Influencia de la tecnología en la estructura .....	108
1.1.2. Influencia del tamaño en la estructura .....	109
1.1.3. Dimensiones contextuales y comportamiento de los miembros de la organización .....	109
2. DIMENSIONES ESTRUCTURALES .....	109
2.1. Centralización de poder y toma de decisiones .....	110
2.2. Complejidad y diferenciación organizacional .....	110
2.3. Formalización de la organización .....	111
2.4. Relaciones entre la estructura organizacional y el comportamiento de sus miembros .....	112
3. PRINCIPALES CONFIGURACIONES .....	112
3.1. Estructura empresarial o simple .....	112
3.2. Organización maquinial o burocracia mecánica .....	112
3.3. Organización profesional o burocracia profesional .....	113
3.4. Organización diversificada o divisionalizada .....	113
3.5. Organización innovadora o adhocracia .....	114
4. PREGUNTAS CONVOCATORIAS .....	115
<b>TEMA 12: CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRÉS EN EL TRABAJO .....</b>	<b>117</b>
1. CALIDAD DE VIDA LABORAL .....	117
1.1. Antecedentes de la CVL .....	117
1.2. Factores de riesgo que generan accidentes y conllevan una mala CVL .....	117
1.3. Beneficios de la calidad de vida en el trabajo .....	117
2. EL ESTRÉS EN EL TRABAJO .....	118
2.1. Fuentes de estrés en el trabajo y en la organización .....	118
2.2. Síndrome de Burnout .....	119
2.2.1. Variables antecedentes o facilitadoras del SQT .....	120
2.3. Acoso laboral o mobbing .....	120
3. PREGUNTAS CONVOCATORIAS .....	121
<b>TEMA 13: PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL POSITIVA (POP) .....</b>	<b>122</b>
1. LA EMERGENCIA DE UN NUEVO PARADIGMA .....	122
2. LA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL POSITIVA: UN NUEVO RETO EN LAS ORGANIZACIONES .....	122

3.	CARACTERÍSTICAS DE LAS PERSONAS POSITIVAS.....	123
3.1.	<i>Emociones positivas</i> .....	123
3.2.	<i>Estados afectivos positivos</i> .....	124
3.3.	<i>La motivación positiva</i> .....	125
3.4.	<i>Las creencias de eficacia</i> .....	125
4.	CARACTERÍSTICAS DE LAS ORGANIZACIONES POSITIVAS .....	126
5.	EL FUTURO DE LA POP .....	127
6.	PREGUNTAS CONVOCATORIAS .....	128
<b>TEMA 14: CULTURA ORGANIZACIONAL .....</b>		<b>129</b>
1.	INTRODUCCIÓN .....	129
2.	LA CULTURA ORGANIZACIONAL: UNA HISTORIA MARCADA POR GRANDES DEBATES .....	129
2.1.	<i>Objetividad-subjetividad</i> .....	129
2.2.	<i>Enfoques ÉTIC y ÉMIC</i> .....	130
2.3.	<i>Conocimiento generalizable-específico del contexto</i> .....	130
2.4.	<i>Foco y amplitud</i> .....	130
2.5.	<i>Nivel de profundidad</i> .....	130
3.	DIFERENCIAS ENTRE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL .....	131
4.	LOS DOS GRANDES PARADIGMAS EN EL ESTUDIO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL .....	132
4.1.	<i>Positivismo</i> .....	133
4.2.	<i>Constructivismo</i> .....	133
5.	DEFINICIÓN DE CULTURA ORGANIZACIONAL.....	133
6.	EVALUACIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL .....	134
6.1.	<i>Modelo de Hofstede</i> .....	134
6.2.	<i>Proyecto Globe</i> .....	134
6.3.	<i>Cuestionario Focus</i> .....	135
6.4.	<i>Método de calibrado</i> .....	135
7.	FORMACIÓN Y CAMBIO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL .....	135
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>		<b>137</b>