

**CONCEPTUALIZACIÓN DEL COMPORTAMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN**

**INFORME FINAL**

**DIEGO ROMERO BUJ**

**Asistentes de investigación**

**John Bonilla Vallejo, Laura Yureiry Ortiz Ibáñez y Juan Camilo Ramírez**

**Espitia**

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA**

**PROGRAMA DE PSICOLOGÍA**

**BOGOTÁ, D.C, MAYO DE 2012**



## **HOJA DE APROBACIÓN**

Conceptualización del comportamiento de la organización

Entregado y aprobado por el Comité Focal de Investigaciones del Programa de Psicología el 25 de mayo del 2012.

## TABLA DE CONTENIDO

Resumen, 4
Introducción, 6
ANTECEDENTES, 10
Planteamiento del problema, 24
Formulación del problema, 25
Sistematización del problema, 25
Objetivos, 26
MÉTODO, 27
Tipo de estudio, 27
Diseño, 27
Procedimiento, 28
Resultados, 29
Antropología, 29
Sociología, 35
Psicología social, 40
Psicología Organizacional, 43
Administración, 48
Historia de las teorías sobre las organizaciones, 57
Teoría de la organización, 61
Comportamiento organizacional, 67
Análisis de la documentación, 81

Formulación del concepto comportamiento de la organización, 87

Continuación del trabajo, 91

Referencias, 94

Apéndices,

## **CONCEPTUALIZACIÓN DEL COMPORTAMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN**

**DIEGO ROMERO<sup>1</sup>**

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA**

### **RESUMEN**

El presente estudio tuvo como objetivo elaborar una conceptualización del comportamiento de la organización, a partir del examen de la información de múltiples fuentes disciplinares relacionadas con el comportamiento organizacional, como antropología, sociología, psicología social, psicología organizacional o psicología de la organización, administración, historia de la organización, teoría de la organización y comportamiento de la organización o comportamiento organizacional. Para ello se utilizó el análisis enunciativo, dentro de la metodología de análisis del discurso del material reportado, relacionando el contenido y efectuando el examen, sus contradicciones, su análisis y crítica. El concepto que fue desarrollado formula la organización como un ser vivo de construcción social y el comportamiento de la organización fue considerado como aquellas características materiales de la organización, que son requeridas para existir como objeto. Estos elementos fueron identificados como personas que desarrollan procesos y que se integran formando la estructura de la organización. Se sugiere que a ello se le denomine organización.

Palabras clave: Comportamiento, organización, comportamiento organizacional, comportamiento de la organización.

## **CONCEPTUALIZATION OF THE BEHAVIOR OF THE ORGANIZATIONAL**

**DIEGO ROMERO**

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA**

### **ABSTRACT**

This study aimed to develop a conceptualization of the behavior of the organization, based on the review of the information of multiple sources

---

<sup>1</sup>dd.romerob@laibero.net

disciplines related to the organizational behavior, such as anthropology, sociology, social psychology, organizational psychology and psychology of the organization, administration, history of the organization, organization theory and behavior of the organization or organizational behavior. But analysis, within the methodology of analysis of the discourse of the reported material, was used for this linking content and carrying out the review, its contradictions, his analysis and criticism. The concept that was development makes the Organization as a being live social construction and the behavior of the Organization was considered those material characteristics of the Organization, which are required to exist as an object. These elements were identified as people who develop processes and integrate forming the structure of the organization. It is suggested that you name you organization to do so.

Keywords: behavior, organization, organizational behavior, organizational behavior.

## INTRODUCCIÓN

Cuando se habla de comportamiento organizacional se refiere a lo que los autores han expresado como el estudio complejo de las organizaciones. En principio, eso es lo que en la gran mayoría de los autores aparece. La presente investigación propende por la profundización de este concepto: El comportamiento de la organización.

El origen de este trabajo está en el Programa de Psicología de la Corporación Universitaria Iberoamericana, particularmente en uno de los “campos aplicados”, el de Psicología Organizacional. Cuando se inició el primer Plan de estudios, se consideró que existía una gran oportunidad para una formación fuerte en el Área de Psicología Organizacional, por cuanto el mundo de las organizaciones ofrecía espacios en amplio desarrollo para lo psicólogos. Producto de este interés, se reflexionó que era fundamental apropiarse del saber de este campo, lo que motivó el nacimiento del Grupo de Investigación en Comportamiento Organizacional – GRUCHO (Romero, 2006).

En el desarrollo de este camino se acudió al planteamiento predominante de los cuatro niveles que integrarían el Comportamiento Organizacional señalado por la mayoría de los textos en Psicología Organizacional y Comportamiento Organizacional, como son el individuo, el grupo, la organización y el ambiente (León & Romero, 2004).

Estos niveles del comportamiento podían ser tratados de manera diferente, desde lo empírico hasta lo epistemológico, según los alcances del saber o del conocimiento respectivo. Entonces se planteó lo técnico, lo

tecnológico, lo científico y lo epistemológico, como la escala ascendente sobre ese conocimiento. Romero (2006)

Desgraciadamente, el Programa de Psicología en virtud de los mandatos del Ministerio de Educación tuvo que modificar su currículo, procediendo a realizar una serie cambios que llevaron a la extinción del Grupo de Investigación y de los caminos formulados por el equipo de profesores que integraban el Área de Psicología organizacional.

No obstante, quienes continuaron como docentes de las asignaturas del Área, plantearon la necesidad de continuar con el trabajo del grupo de investigación, por lo menos de definir la línea de investigación. Así, en la matriz surgida de doble entrada, se reflexionó sobre la necesidad de darle cuerpo teórico a los niveles de coherencia y consistencia, como el conjunto de relaciones existentes entre las dos categorías y los ocho diferentes niveles, de manera que se enriquecieran los ascensos y descensos teóricos y aplicados.

A lo anterior se le podría considerar como la construcción de una red de conocimiento necesario. Se propuso iniciar el trabajo por los contenidos, de manera tal que le correspondió el del comportamiento individual, informe final entregado por el autor del presente documento al Centro de Investigaciones de la Universidad en noviembre de 2006. Al iniciar las actividades en el año 2007, la carga académica no permitió dar continuidad con el segundo nivel por lo cual apenas se contó con dos documentos, el anteproyecto entregado con fecha marzo de 2007, y la carta del primer avance con fecha mayo de 2007.

Para el siguiente semestre, no se programó carga académica para la continuación del proyecto. Sin embargo, a poco tiempo reiniciado se manifestó que la Universidad había aceptado que se continuara con el trabajo, aun cuando no se modificó el tiempo de carga académica. Bajo tales condiciones, se realizó el segundo nivel de conceptualización sobre el comportamiento grupal, cuyo informe final de investigación fue entregado en noviembre de 2008 (Romero, 2008).

Para el año 2009, se planteó realizar el tercer nivel de formulación, como fue el del Comportamiento de la organización, pero no fueron asignados los tiempos para hacerlo. En contrapartida, se pidió que se reformulara el grupo de investigación y que se desarrollara un documento independiente del que venía construyéndose. En ese sentido, tratando de renacer el Grupo se planteó como de Psicología Organizacional, y fue necesario reducir las sublíneas a una sola línea de investigación con determinadas temáticas. El documento presentado dio lugar al aval de la Universidad con su respectiva aprobación por Acta 17 de julio 16 de 2009. En este orden de ideas, aun cuando el grupo había cambiado en sus lineamientos, para aquel entonces no existía como tal. Sin embargo, el autor del presente trabajo continuó con el desarrollo del trabajo que se venía dando en los semestres anteriores. De tal manera, surge la presente investigación, que cambia su naturaleza de ser una sublínea hacia el propósito de generar por sí la construcción conceptual, o por lo menos la discusión, sobre el comportamiento de la organización.

Los cambios se suceden y en el primer semestre de 2011, por la presión de Colciencias, se decide unificar los grupos de investigación en uno solo, lo cual lleva a convertir el Grupo de Investigación en una línea de un grupo mayor que se denomina de Psicología Aplicada. Con ello, la naturaleza se mantiene como línea aun cuando la interacción de los miembros al grupo queda restringida.

Este documento es el tercero formal sobre el desarrollo del trabajo propiamente dicho, es parte de la recopilación de algunos documentos, la reflexión sobre cómo debería ser la metodología, y qué implicaciones tiene al respecto. Al ser un trabajo de naturaleza teórica, rompe con algunos esquemas tradicionales de un trabajo de investigación.

En este semestre, se continuó la labor con los asistentes de investigación, los alumnos Pily Alexandra Rodríguez Gamboa y Ángela Patricia Rojas Ríos, y se inició el trabajo con los asistentes John Édison Castillo Suárez, Liliana Moreno Rubio, Luz Deiny Nossa Rubiano y John Bonilla Vallejo, cumpliendo de esta manera la doble misión de investigación formativa y docente propiamente dicho. El punto central ha girado en torno a dilucidar la dimensión de qué podría entenderse por comportamiento de la organización, y qué implicaciones tiene frente al comportamiento individual y al comportamiento grupal. Como un primer esfuerzo se formuló el trabajo en la dirección de identificar fuentes que se titularan Comportamiento Organizacional, o de la Organización y confrontar los conceptos que los autores presentan en estos documentos sobre el tema, así mismo se retomaron las fuentes sobre

Antropología, Sociología y se iniciaron las consultas sobre Historia de la organización, Teoría de la organización o de la administración, algunas consultas sobre Administración y se realizaron algunos sondeos sobre la Ingeniería Industrial.

### ANTECEDENTES

La psicología organizacional es un cuerpo de conocimiento y práctica que acompaña los desarrollos que han tenido las organizaciones, desde la llamada “segunda” Revolución Industrial en 1876, hasta el presente. Las organizaciones emergentes, con origen industrial requirieron una relación diferente de la mano de obra o fuerza del trabajo, que en principio se desprendía del artesanado que no podía competir con las organizaciones con maquinaria. Estas industrias, con el motor de explosión y el desarrollo de la tecnología, crecían sus volúmenes de producción sorprendentemente, muy por encima del artesanado. Pero a medida que se estabilizaba su producción, se enfrentaban a unas nuevas relaciones de producción que implicaban realidades diferentes, más complejas y desconocidas (Romero, 2006).

El avance de las organizaciones, desde esa revolución Industrial, implicó una comprensión diferente de su mundo. El desarrollo implica pasar de una concepción de individuo, a una de grupo, hasta llegar al concepto de organización y ambiente, la influencia es bidireccional, pero mejor multidireccional y las partes son activas en la construcción de la realidad del mundo organizacional. Lo psicológico tiene presencia en cuanto esa realidad

empresarial entra en los dilemas de la productividad. Sea en ello que se den consideraciones de lo individual, lo social, o lo cultural (Romero, 2008).

El paso del siglo XIX al XX, implicó la construcción de un mundo de disciplinas, o sea de saberes y de formas de entender esas nuevas realidades del capitalismo que se iba consolidando, a medida en que la revolución industrial transformaba profundamente esas sociedades. El hombre de la sociedad industrial entra a manejar una vida en la cual el capital, la tecnología y el consumo van a reflejar la dinámica de un mundo de organizaciones encargadas de generar cantidades cada vez más crecientes de productos y servicios, y cada vez más utilidades a quienes constituyen el mundo del capital. Ese universo de conocimientos posiblemente quedará corto en la explicación del fenómeno organizacional que se verá en el desarrollo del siglo XX (Brown, 1990).

Ese capitalismo, trae la expulsión y migración de grandes cantidades de personas del campo a pequeñas ciudades, y de estas a, finalmente su destino las grandes ciudades. En ellas, cambia el trabajo manual por el trabajo intelectual, los niveles de inteligencia más complejos en el trabajo, por lo cual el desempleo, el abuso de los empresarios con la explotación de los trabajadores, jornadas muy extensas, malos pagos. Por lo anterior la familia entera tiene que vender su fuerza de trabajo, con todas las consecuencias que ese nuevo mundo trae con la apropiación de la vida de los trabajadores (Brown, 1990).

El inicio de la psicología organizacional en el mundo del trabajo se puede atribuir a Walter Hill Scott (1869 a 1955), nacido en Cookesville, Illinois,

psicólogo de la Universidad de North Western. El 20 de diciembre de 1901 pronunció un discurso sobre las posibilidades de aplicación de los principios psicológicos al campo de la publicidad. A ello siguieron 12 artículos que constituyeron el libro *The Theory of Advertising*, como el primer documento aplicado al mundo de los negocios. Fue uno de los psicólogos que contribuyó con el desarrollo del proceso de selección generado por la I Guerra Mundial con la participación hacia el final de Estados Unidos. Desde la Universidad de North Western, como rector, estimuló el trabajo relacionado con ese nuevo campo de la psicología (Schultz & Schultz, 2004).

En otro ángulo, se suele también mencionar como uno de los pioneros de la psicología organizacional a Hugo Münsterberg, (1863 a 1916), psicólogo alemán, nacido en Danzig y muerto en Cambridge, uno de los fundadores de la psicotecnia y representante de la filosofía de los valores. En 1892, a solicitud de William James, se hizo cargo del laboratorio de Harvard, donde permaneció el resto de su vida. En el año 1913 publicó la obra titulada *Psychology and Industrial Efficiency* y en 1914 *Psychology General and Applied*. Señaló que la productividad puede elevarse de cuatro formas, 1. Encontrando a la persona más adecuada utilizando pruebas psicológicas; 2. Creando el mejor trabajo posible; 3. Diseñando condiciones psicológicas ideales y, utilizando la influencia psicológica para motivar al trabajador para que realice el mejor esfuerzo; y, 4. Empleando técnicas de orientación vocacional para identificar las destrezas necesarias en un puesto o trabajo y para medir las habilidades de los candidatos (Hothersall, 1995).

Sin embargo, en la presentación tradicional se plantea el origen, pero en realidad, aun cuando fueron las primeras manifestaciones, sin embargo, lo que se tienen son aplicaciones aisladas de la psicología al campo de la industria como se podrá apreciar más adelante. Los problemas del funcionamiento corriente de la organización respondían a otros niveles de concreción y reflexión. A continuación se encontrarán esos desarrollos, con reflexiones y ciertas teorías que conducirán a los campos de construcción de la teoría de las organizaciones y de los negocios, son ellos la Ingeniería Industrial en cabeza de Henry Friedrich Taylor, la administración de Empresas, con Henry Fayol, la sociología organizacional derivada de los planteamientos de Max Weber y especialmente de sus seguidores. Con ellos se abre el panorama teórico, desde el cual, se penetra el ámbito del conocimiento de las ciencias de la organización (Romero, 2008).

Como psicología, se podría decir que la primera mirada fue denominada *psicología industrial*, centrada en el trabajador, en su puesto de trabajo, implicado como individuo, como unidad de análisis: selección, formación, análisis de puestos, fatiga, y las condiciones físicas del entorno de trabajo inmediato. Planteados muy claramente por la ingeniería industrial y la administración (Da Silva, 2002).

La mención de la conducta individual del trabajador se enuncia al inicio del siglo XX en los Estados Unidos, con los autores de la Teoría Clásica de la Organización, quienes despiertan el interés de las personas en el trabajo con sus postulados de la Administración Científica, preparando el criterio gerencial

para el desarrollo posterior del Comportamiento Organizacional. Aun cuando la meta siguió siendo la eficiencia técnica, el trabajo logra el reconocimiento y la productividad de los trabajadores, estableciendo la importancia del recurso humano (Muchinsky, 2002).

La descripción de los principales contenidos de la teoría Clásica de la organización fueron desarrollados por (Romero, 2006), por lo cual su mención en este trabajo es muy corta, y remitimos a los lectores a ese documento. Con la Teoría Clásica se inauguran los pilares fundamentales o soportes de la teoría organizacional, marco de referencia para la construcción de la psicología organizacional, con la cual se constituirá el comportamiento organizacional. Pero esta teoría abre el espacio para que las disciplinas pudieran incorporar dentro de su desarrollo del conocimiento el problema de las organizaciones (González y Olivares, 1999).

Mientras la teoría transitaba en esos temas, por la psicología surgía la medición y evaluación psicológica con la cual poder predecir el comportamiento de los futuros trabajadores, en lo que se conoce como el proceso de selección. Resultado de esto, la psicología aplicada fue emergiendo como un campo reconocido. La psicología industrial podía resolver problemas prácticos.

Mientras se consolidaba en esta línea, surge un elemento central de la psicología organizacional, el concepto de grupo. Y es George Elton Mayo, quien con su investigación de Hawthorne en la Western Electric Company de la ciudad de Chicago, abrirá la puerta sobre el comportamiento grupal y la productividad de las organizaciones (Romero, 2008).

Manejar la conducta humana desde sentimientos, actitudes, complejidad motivacional y otros aspectos del sujeto, pero principalmente por sus relaciones e interacciones con los compañeros de trabajo, colaboradores y jefes. La productividad pasa de ser un problema racional, a uno eminentemente emocional y social. Mayo genera más de treinta años de reflexión sobre el comportamiento grupal y la productividad organizacional, su teoría es la de las Relaciones Humanas (Chiavenato, 2004).

Según (Romero, 2008), los estudios de Hawthorne dan origen a la psicología organizacional propiamente dicha. La organización es un sistema social, los trabajadores configuran ese sistema social y son el elemento más importante del mismo. Se revelan los aspectos de la conducta humana en el puesto de trabajo que no habían sido reconocidos anteriormente. El grupo laboral informal de empleados y sus controles sobre la producción existe, está lleno de actitudes, de valores, sienten la necesidad de tratar con personas, en lugar de máquinas (Muchinsky, 2002).

Después de la Segunda Guerra Mundial el campo de la psicología aplicada a las organizaciones, bajo la Guerra Fría, se impone, en el ámbito del mundo de las organizaciones. En el panorama aplicado, la noción de sistema y de teoría de sistemas, como centro fundamental para reagrupar la diversidad de conocimientos, enfoques y disciplinas pasa a ser el centro en la búsqueda de la productividad organizacional, bajo un contexto diferente, la tensión entre el socialismo y el capitalismo. La interdisciplinariedad, la multidisciplinariedad, la transdisciplinariedad serán marcos de referencia para poder compaginar

“mundos” de conocimiento proveniente de muchos saberes. Ese afán integrador lleva a la construcción de la investigación de operaciones, como la búsqueda de metodologías de acercamiento entre múltiples disciplinas (Da Silva, 2002).

En el contexto, dos grandes sistemas políticos y económicos competían impositivamente frente al mundo, se trataba del capitalismo y del socialismo. Esa tensión se denominó la Guerra Fría, el mundo de las organizaciones es un componente que mostrará la suficiencia, la eficiencia y efectividad de los sistemas. Se abre el espacio para que aparezcan nuevos frentes de trabajo y nuevas formas de entender el problema de las organizaciones. La consideración de sistemas abiertos no es suficiente, se requiere una mayor complejidad en cuanto a la múltiple y variada relación entre las organizaciones y los demás sistemas sociales, tanto en lo político, como en lo económico, en lo social (Chiavenato, 2004).

Se podría afirmar que, la Guerra Fría fue la gran competencia por la demostración de cuál de los sistemas era más productivo. Ello implicaba demostraciones en las cuales el mundo de las organizaciones respaldaba cualquier tipo de afirmación. Sea esto para la carrera armamentista sin freno, para los avances tecnológicos, para las destrezas deportivas, en fin, para cualquier tipo de actividad que pudiera ser un ingrediente para esta competencia. Y finalmente, todo se le atribuía al sistema, es decir a las bondades del capitalismo o a las bondades del socialismo.

De acuerdo con (Romero, 2008), la influencia de la teoría de sistemas, la revisión de las teorías sociológicas y antropológicas estimularon a la aparición de ciertas ideologías diferenciadas, en todos los campos del conocimiento. Para el capitalismo, la condena eran los enfoques marxistas y las conceptualizaciones dialécticas, para el socialismo la condena eran los enfoques capitalistas y empírico analíticos. Bajo tales condiciones, el pensamiento se sesgaba.

De lo anterior el hecho de que los recursos estuvieran dirigidos hacia cierto tipo de enfoques, como por ejemplo las investigaciones del Tavistock Institute, con obras como la de Bion, W. R. publicado en 1961. Con ellas, despegan ciertas teorías que van a tener gran influencia en el desarrollo posterior de la elaboración conceptual de la organización. Chiavenato, 2004

Además, algunos autores plantean el enfoque neoclásico de la administración, refiriéndose a que la teoría clásica no fue superada plenamente por la Teoría de las Relaciones Humanas. Encabeza este enfoque Peter Ferdinand Drucker, fallecido en 2005, autor que en el mundo de los negocios se conoció como el oráculo empresarial, y cuyo pensamiento marcó una influencia tanto en lo académico, como en el management bussines. En esta misma dirección se encuentra el texto que fue la brújula de formación de los administradores, la obra de H. Koontz y C. O'Donnell. O podría señalarse también la obra de A. D. Chandler Jr, o cualquiera de los autores referenciados. Pero señala el autor, que los autores neoclásicos no forman propiamente una escuela definida, ya que lo más relevante es la argumentación de los principios

fundamentales de la administración como son el énfasis en la práctica administrativa, la afirmación de los postulados clásicos, el reconocimiento de los principios de administración y por ello el manejo de objetivos y resultados. En conclusión, el enfoque neoclásico avanza sobre los ejes de la teoría clásica (Chiavenato, 2004).

Dentro del enfoque neoclásico se encuentra la Administración por objetivos, teoría en principio formulada por Peter Drucker, y que configura una administración centrada en objetivos, por encima de otras consideraciones. Una administración por objetivos implica en materia de planeación fijar los objetivos, que se van desagregando de la organización, a las áreas, de éstas a los grupos, y de éstos a las personas. Con base en esos objetivos, la gerencia va haciendo el seguimiento respectivo de manera que la dirección dirige y controla que los objetivos se vayan logrando, al final del periodo administrativo se evalúa el logro de esos objetivos convirtiéndose en los ajustes para una nueva reformulación (Chiavenato, 2004).

En la misma dirección se formula la reestructuración de lo que fue el planteamiento de Max Weber sobre la organización burocrática. Esta reconstrucción conceptual incorpora un elemento adicional cual es la teoría de sistemas. Esa nueva visión de la burocracia, no tiene mayor desarrollo, por la misma característica rígida de la concepción de la organización (Chiavenato, 2004).

Para esta época, década de 1950, bajo la influencia de la sociología estructural – funcionalista, en particular de Talcot Parsons y Robert Merton, y

de las líneas epistemológicas del funcionalismo del objeto, surge un prototipo, que (Chiavenato, 2004), de manera confusa se plantea como el funcionalismo. El autor sostiene que la teoría busca acercar la teoría clásica, la teoría de las relaciones humanas y la teoría neoclásica, en cuanto no se pueden distanciar lo humano de lo racional. En esto se aprecian a Peter M. Blau y W. Richard Scott, quienes en su libro “Organizaciones formales”, empiezan a crear los niveles de la mirada organizacional, desarrollada en este trabajo, como son, el individuo, el grupo, la organización y la comunidad.

Continúa (Chiavenato, 2004), con el enfoque que denomina del comportamiento de la administración, en esta perspectiva conecta con J. B. Watson, aquel psicólogo que asume el conductismo como principio fundamental para la psicología, y en este recorrido pasa a E. C. Tolman, que se le conoce por sus estudios en ratas en laberintos, para el estudio de la cognición en el contexto de la psicología del comportamiento, y finalmente G. W. Allport, el psicólogo que estudiará la personalidad, y que va a ser reconocido como el primer puente para la teoría de sistemas. De aquí se desprenden una serie de autores que transitarán en varias posiciones pero que finalmente terminarán en lo que se conoce como la Teoría del Desarrollo Organizacional o DO.

Finalmente, (Chiavenato, 2004), plantea el último nivel de la teoría de la administración a la cual va a llamar la teoría de sistemas. En ella va a identificar autores de la teoría de comunicación (Shannon y Weaver), de la biología

(Bertalanffy) y posteriormente a D. Katz y R. L. Kahn como representantes de esta teoría, en particular con la obra *Psicología social de las organizaciones*.

Algunas otras perspectivas difieren de esa forma de reconstruir el pensamiento de la teoría de la organización. (Romero, 2008) plantea que la perspectiva formulada por Thomas J. Peters y Robert H. Waterman, apoyados por Blau y Scott, señalan que los ejes diferenciadores de la construcción de la organización dependen de dos categorías, una, involucrar o no al ambiente, lo cual quiere decir que el enfoque es cerrado o abierto, aludiendo a la teoría de sistemas. Y dos, si el enfoque se centra en las personas o en la racionalidad.

En ese sentido, afirma (Romero, 2008), que el normal desgaste de la Teoría de las Relaciones Humanas, abrió el espacio para que se plantearan dos tendencias, la que llama Chiavenato (2004) Neoclasicismo, reconstrucción y actualización de la Teoría Clásica, y de otro lado la Teoría de Sistemas aplicada a la explicación de la organización como un sistema abierto. Esta segunda posibilita la aparición de la Teoría de la contingencia, el surgimiento de la Planeación estratégica, y la formulación del Desarrollo Organizacional. Tales eventos corresponden al periodo que va de 1960 a 1980.

De 1980 en adelante, los dos fenómenos como son, la crisis del capitalismo de una parte, y de la otra, la crisis del socialismo, irán a generar una presión muy grande sobre la conceptualización de la organización en tal grado que, el concepto de productividad va a generar una coerción para que el paradigma tradicional se rompa. En este sentido, (Romero, 2008) habla de que la conceptualización de la organización va a tener una tensión extremada por el

ambiente. En este sentido, los referentes externos llevarán a la profunda división del trabajo social, es decir la organización expulsará parte de su natural división del trabajo, que será asumido por organizaciones con una mayor especialización. Este fenómeno lleva al corporativismo, como dirían en Estados Unidos, a la asociación empresarial y al capitalismo global. Para ello, los modelos organizacionales se enfocarán a sacar muchas de las funciones organizacionales, para que otras organizaciones, cumplan con ello. Este fenómeno escueto se conoce como el “out”, por ejemplo el outsourcing, el ourplacement, el outdownsizing, con el cual se plantea reducir y especializar a las organizaciones. Pero este fenómeno se amplía con estrategias que llevan a vincular a las famosas mipymes como satélites productivos de las organizaciones que “arman” a los productores individuales o de pequeñas organizaciones y se apropian del trabajo. Al reflexionar este tipo de organización se estaría hablando de un sistemas hiperabierto, en el cual la sociedad, los individuos de esa sociedad, entran en los procesos de producción de organizaciones que se apropian del trabajo que lo integran como marca, y dependiendo también del proceso de comercialización (Klein, 2007).

Pero a su vez, otras perspectivas como son la reingeniería, los modelos de calidad, el benchmarking, el kayzen, el empowerment, el intrapreneuring, el couching, todos ellos, abren el espacio organizacional a otra serie de prácticas, que rompen con los conceptos tradicionales de organización, y que sin lugar a dudas llevan a una manera diferente de las relaciones entre la organización y su ambiente.

El desarrollo y análisis de estas nuevas perspectivas organizacionales que se desprenden de 1980, exigen un trabajo de recolección de información aplicada y teórica, un gran esfuerzo de procesamiento y análisis, para llegar a entender esa dinámica que ha venido adquiriendo la conceptualización organizacional.

Pero en el otro sentido del análisis, la conceptualización de la organización estará en relación con el objeto que de él sea formulado. Y ello tiene que ver con el tipo de conocimiento a que responda una organización. Es decir, cuál es la disciplina que debería ocuparse del mundo de las organizaciones. La organización es social, es cultural, es económica, es administrativa, es psicológica, la respuesta que incorpore a todas estas perspectivas será, o la tensión generada por ellas en términos de centralizar su articulación, o de una disciplina diferente a todas que posibilite esa integración. Pero entonces, en la primera dirección, a qué corresponde qué. Es decir si cada una de ellas lleva a una parte de ese objeto, entonces, ¿cómo se podrá conocer la organización desde tantas partes? Y en la segunda opción, de dónde y cómo surgirá una disciplina que proporcione esa articulación.

De otro lado, la multiplicidad de disciplinas que propenden a contribuir con la comprensión del comportamiento de la organización genera una distancia y una complejidad de los objetos de análisis que, a partir del contacto de cada disciplina, se aprecia una diferencia, pero también una superposición de entendimiento para su estudio. Por ejemplo, el que la Administración se apropie de temas de la sociología, o que la psicología incorpore los de la

ingeniería industrial. Esta reflexión ha conducido en ciertas circunstancias, como se menciona en el párrafo anterior, a la búsqueda de un sistema, que podría ser una disciplina diferente, a las tradicionales, y que en ocasiones se encuentra como Comportamiento Organizacional y en otras, teoría de la organización (Reyes & Romero, 2004). Pero entonces, cuando se habla de Comportamiento Organizacional o de Teoría de la organización se refieren a campos disciplinares independientes, con objeto propios o a capítulos disciplinares sean ellos de la psicología o de la administración, por hablar de alguno de ellos.

Autores como (Furnham, 2001), manejan indistintamente y como sinónimos los conceptos de psicología organizacional y comportamiento organizacional, a la vez que sostiene que el comportamiento organizacional es un híbrido que ha tomado prestadas (o que se ha adjudicado) ideas, conceptos, métodos y conclusiones de algunas de las disciplinas más establecidas, especialmente la psicología, la sociología y la economía y campos aplicados como la ingeniería industrial, la administración de empresas, el trabajo social, entre otras. Aquí, el autor entra a un plano en el cual, se establecen diferencias fundamentales entre las disciplinas y los campos aplicados, en los cuales se sitúa a la administración como uno de éstos.

En el anterior sentido se entiende que principios, conclusiones y unidades especiales de análisis de disciplinas como la psicología y particularmente la psicología organizacional han servido de base para la

fundamentación del comportamiento organizacional, pero que no pueden ser consideradas idénticas.

Este marco teórico requiere de un desarrollo que en el informe final de todo el macro trabajo será acabado. Ese desarrollo debe buscar las tendencias y desenlaces a que se han sometido las disciplinas, sean teóricas o aplicadas. Así como los ejes que se deben generar para aglutinar todo el conocimiento posible que puedan aportar las diferentes disciplinas.

*Planteamiento del problema*

¿Cuál es el concepto de comportamiento de la organización, cuáles son sus características y elementos, cuál es el problema de la conducta social que formulan los documentos con esos títulos o relacionados?

Existe un cierto sentido descriptivo y explicativo de la conducta de las organizaciones expresado en términos de las actividades que en sí desarrolla la organización como un todo y de las relaciones que esas actividades tienen con el ambiente en el cual se mueven las organizaciones, efectuando transacciones con otras organizaciones y con el medio social en general y que requieren ser organizados y fundamentados desde la perspectiva del conocimiento que las describe y las explica, que es expresado por medio de una variedad de disciplinas y profesiones. Por lo cual la conceptualización de comportamiento de la organización debe expresar el contenido y su fundamentación.

Al formular una conceptualización en comportamiento de la organización se estará dando lugar al estudio y profundización del conocimiento y la explicación de los elementos involucrados en ello. Ese conocimiento tendrá

mejores alcances tanto en lo teórico como en lo práctico y representará un plano para el debate de la aclaración de los campos de conocimiento de las disciplinas involucradas.

La psicología organizacional y específicamente el comportamiento organizacional entonces, tendrán una fundamentación más coherente y podrán aportar al mundo de las organizaciones con contenidos más consistentes, pertinentes y valiosos.

#### *Formulación del problema*

¿Cuáles son las relaciones, las construcciones y los soportes teóricos entre las disciplinas sociales como la antropología, la sociología, la psicología social, psicología organizacional, el comportamiento organizacional, la teoría de la organización, la administración, la ingeniería industrial, que dan desarrollo a la construcción, las temáticas, las metodologías, del comportamiento de la organización?

#### *Sistematización del problema*

De acuerdo con los anteriores lineamientos, la formulación de la investigación sobre comportamiento de la organización está centrada en la extracción, comparación y análisis de los planteamientos realizados por una multitud de disciplinas que se refieren al comportamiento de la organización en términos parciales, sean particulares o generales. Tales elementos, como por ejemplo lo económico, lo productivo, la dirección, la estructura, los procesos, están relacionados con los esquemas generales aportados por la línea en Comportamiento organizacional realizada por el anterior grupo de psicología

organizacional, hoy línea de investigación, de la Facultad de Psicología de la Corporación Universitaria Iberoamericana.

Son subpreguntas: ¿Son los procesos la expresión del comportamiento de la organización? ¿Cuál es la relación entre los procesos y la estructura organizacionales? ¿Cuáles son las relaciones que se establecen entre la dirección, los procesos y la estructura organizacionales? ¿Constituyen los procesos, la estructura y la dirección el comportamiento de la organización? ¿Se puede formular algo que va más allá de los anteriores, como en sí el comportamiento organizacional? ¿Qué tipo de expresión tendría?

#### *Objetivos de la investigación*

##### *General*

Construir un marco comprensivo sobre el comportamiento de la organización en el marco de la línea de investigación en Comportamiento Organizacional y de los docentes del área de psicología organizacional de la Universidad Iberoamericana a partir de la recolección, comparación y análisis de información textual y documental al respecto, y ponerla a consideración de la opinión de profesionales conocedores del campo.

##### *Específicos*

1. Identificar las diferencias y similitudes de los planteamientos temáticos realizados por los documentos textuales de las disciplinas y profesiones en mención y la teoría del comportamiento organizacional.

2. Establecer las similitudes y diferencias con respecto a los contenidos, metodologías y alcances entre lo planteado por las distintas disciplinas y la teoría del comportamiento organizacional.

3. Constatar de manera general el desarrollo histórico de la teoría del comportamiento organizacional sobre el comportamiento de la organización hasta antes del año 2000 y de este año en adelante.

4. Retroalimentar, con base en los contenidos encontrados, la línea de investigación en Comportamiento organizacional con sus niveles de objeto, método, temas, problemas y alcances.

## MÉTODO

### *Tipo de estudio*

El presente trabajo es de carácter monográfico y su metodología es de búsqueda, recolección, elección y análisis documental y bibliográfico.

### *Diseño*

Como ha sido expresado, se parte de la afirmación de que el comportamiento de la organización tiene como raíz fundamental en una multiplicidad de disciplinas y profesiones que expresan su naturaleza y de las cuales se desprenden y tienen su carácter de aplicada. Con ello, se buscó, por medio de la revisión documental, sobre las características de los temas y su definición y desarrollo, al comparar con lo específicamente desarrollado por los temas de los documentos sobre comportamiento organizacional y qué aspectos incorpora en materia del comportamiento de la organización. Al comparar lo que plantea el comportamiento organizacional con esas disciplinas y profesiones, se desprenden propuestas y lineamientos generales para la formulación de un marco comprensivo de teoría e investigación sobre el comportamiento de la organización.

En ese sentido el diseño está centrado en el Análisis del discurso, y como una forma particular de él, el Análisis enunciativo que se centra exclusivamente en el contenido temático de los actos de lenguaje, extrayendo lo esencial. Charaudeau (2009)

El enunciado es un producto surgido del proceso de enunciación, que posibilita una caracterización como la puesta en discurso de un autor

competente, que, le da una identidad en la relación con el lector y que pretende influir. El enunciado incorpora siempre una dimensión argumentativa que es suficiente con el enunciado mismo, sino el asumirlo por los otros. Charaudeau (2009)

El discurso es el conjunto de actos significativos que expresan sentidos sobre el mundo en el acto de la comunicación. Expresar los sentidos del mundo es un fenómeno que se adviene en todo. Los significados pueden ser múltiples significaciones que circulan y se generan a partir del fenómeno de la comunicación. El discurso como práctica social impone, un proceso de opciones, que a través del enunciado queda objetivado en el texto, realizado por el autor que es un agente social y que pronuncia a partir del documento que es analizado. Es importante destacar que el análisis del discurso no sólo se reduce al ámbito del autor del discurso, basado en los postulados de la polifonía textual y la ADL (Argumentación dans la Langue- Argumentación en la Lengua), transforma, al receptor en un agente activo que reacciona, acepta, rechaza y hace uso de sus márgenes de libertad.

#### *Procedimiento*

En este trabajo se tuvieron las siguientes fases:

- Revisión documental y selección de los materiales. Teniendo presente textos universitarios, documentos planteados por las asociaciones disciplinares, preselección de las editoriales especializadas.
- Análisis de los materiales seleccionados y síntesis de contenido.

- Comparación entre la antropología, la sociología, la psicología social, la psicología organizacional o psicología de la organización, la administración, la historia de la organización, teoría de la organización y comportamiento de la organización o comportamiento organizacional. Se exploraron algunos documentos de la ingeniería industrial, pero no se consideraron pertinentes.
- Examen de los enunciados, como parte del análisis del discurso, aceptando, rechazando, conceptualizando, incorporando los enunciados encontrados en los diferentes materiales textuales.
- Formulación de un marco comprensivo que integre el comportamiento de la organización expresado por las múltiples disciplinas y profesiones, con base en la anterior comparación y análisis del enunciado como parte del análisis del discurso definiendo sus temas, alcance de problemas y marco de referencia.

## RESULTADOS

Con base en los autores recopilados en los trabajos anteriores, y consultando las fuentes de biblioteca de la Universidad, se procedió a examinar los autores que son materia del presente informe. Romero (2006) y Romero (2008). En una primera instancia se listaron los títulos de los autores, estableciendo un orden de prioridades. Se realizó la lectura, y se procedió al análisis. Este es el contenido de los resultados.

La relación de los temas explorados de los documentos es la siguiente:

1. Antropología
2. Sociología
3. Psicología social
4. Psicología organizacional o Psicología de la organización
5. Administración
6. Historia de la organización
7. Teoría de la organización
8. Comportamiento de la organización o Comportamiento organizacional

Como se señaló al principio se buscó revisar materiales en diferentes campos como la antropología, sociología, la psicología social y la psicología organizacional, el comportamiento organizacional, la administración, la ingeniería industrial, que al ser comparados permiten iniciar un nivel analítico de los conceptos sobre el comportamiento organizacional.

La búsqueda de información, como fue planteada, se dio en centros de documentación como la Biblioteca Luís Ángel Arango, la biblioteca de la

Iberoamericana Institución Universitaria, la Universidad Católica de Colombia, las bibliotecas locales, los catálogos editoriales y los recursos documentales de Internet.

Cuando se identificaron los documentos, algunos tenían la naturaleza de ser históricos, o disciplinares, o aplicados, o educativos, de manera que su título no siempre era preciso para los efectos de la investigación. De otra parte, algunos documentos consultados tienen algunos contenidos que eran pertinentes, en otros se realizó el análisis en términos de si el material respondía o no sobre la pregunta, ¿qué es el comportamiento de la organización?, y fue rechazado por no presentar aporte alguno.

El material elegido ha sido incorporado con su descripción general, y con el índice, él integra la información que se puede apreciar en los Apéndices. En esta primera parte se destacarán los enunciados encontrados en los materiales elegidos. Se hace una breve síntesis del posible contenido que podría aportar a la investigación.

### **Antropología**

Los documentos de antropología se pueden apreciar en el Apéndice 1. El libro de Ember, Carol R. & Ember, Melvin. (2007). *Cultural Antropology*, como puede apreciarse en este apéndice, presenta una serie de temáticas interesantes, que para incorporar con los objetivos del trabajo resultan muy generales, lo que generar un análisis particular no se justificaría. Es otro material de referencia que se puede incluir en este informe, así como también una antropología general.

De igual manera se puede afirmar del de Scupin, Raymond & DeCorse, Christopher. (2004), aun cuando, en específico hacen una referencia a la conocida antropología física. Los autores mencionan las consecuencias de la globalización, más como una descripción, que como un análisis que sea de la conveniencia de este trabajo.

En cuanto al documento Serena, Nanda & Joy, Hohn. (1987). *Antropología cultural*, es un documento que presenta de manera general los componentes de la cultura y que no es en particular aplicable.

Con referencia a Foster, G. M. (1975). *Antropología aplicada*, un material que tiene más de treinta y cinco años, hace relación a la ampliación de la antropología cultural a sociedades industriales occidentales, y no sólo de culturas indígenas. De allí los temas tratados como la toma de conciencia, la burocracia y el análisis de la marina de Estados Unidos. Del resto no es aplicable a la investigación.

La obra de Harris, M. (1999). *Introducción a la Antropología general*, nuevamente, es un texto cuyo contenido es muy general como para aportar elementos sobre la investigación.

Kottack, C. P. (2007). *Introducción a la Antropología Cultural. Un espejo para la humanidad*, aun cuando es un material clásico en el medio universitario anglo-sajón y latinoamericano, como en los anteriores casos, la información es muy general para los efectos del trabajo.

La obra de Ember, Karol. (2004). *Antropología*, hace una análisis de los elementos culturales de la sociedad contemporánea aplicando los conceptos

fundamentales de la antropología. No se toca en específico el tema que se persigue en este trabajo.

Para Miller, Barbara. (2011). *Antropología cultural*, hace una referencia a las formas de producción social, pero los aportes tienen las mismas características de los anteriores materiales.

En Robbins, Richard. (2011). *Global problems and the culture of Capitalism*, se refiere al sistema capitalista y a las relaciones entre la fuerza de trabajo y el capital, el consumidor y su relación con el sistema capitalista, la formación cultural en el capitalismo. Trata el desarrollo del capitalismo y su expansión en el orden Neoliberal y cómo la Globalización transforma la cultura. A su vez los efectos que genera el capitalismo en el ambiente y en la sociedad. Profundiza en los efectos que ello ha traído sobre los grupos étnicos. Además, de manera muy interesante trabaja los procesos de resistencia y rebelión en el contexto capitalista. Ello puede ser un marco de referencia interesante.

Strathern, Andrew & Stewart, Pamela. (2011). *Kinship in Action: Self and Group*, es un material más centrado en el parentesco y la familia, cuya pertinencia en este trabajo es casi nula.

En cuanto a Bonvillain, Nancy. (2010). *Cultural Anthropology*, describe el proceso de organización de la economía en las culturas. Sin embargo, su nivel de análisis no está en función de la naturaleza de este trabajo.

Después de examinar once documentos en general, identificados bajo la entrada “antropología”, tienen una gran variedad de alcances. En unos casos se trata de antropologías aplicadas, en otros campos especializados de la

antropología, como lo social, lo psicológico, lo político, y finalmente algunos materiales sobre la antropología en sí. Uno de los puntos fundamentales a los cuales se llega revisando este material, es la necesidad de cancelar dos de los niveles de la antropología, la antropología física, que como rama tiene por objeto el estudio del hombre que podría mencionarse como el hombre animal, en cuanto es anterior a la construcción de la cultura, y que el interés fundamental es identificar las interacciones de los procesos biológicos con sus implicaciones sociales, y sus efectos sobre la formación de etnias y grupos humanos, entendidas éstas no solo como objetos, sino como el resultado de la interacción biosocial, lo que implica un conocimiento de los dos ámbitos, pero sin reducirse a ninguno de ellos, por lo cual se desecha.

La otra mirada es el desarrollo o evolución, términos en polémica, desde el eslabón perdido, pasando por los australopitecinos y llegando al homus, en sus diversas variaciones, hasta que se conquista el homus sapiens sapiens, algunos autores, el término de antropología física ha sido sustituido por el de antropología biológica, porque describe una instancia cualitativamente superior.

Del otro lado, el poner entre paréntesis a la antropología filosófica, porque su propósito centra la atención en el hombre, tomando en cuenta todos los aspectos de la existencia humana, biológico y cultural, pasado y presente, en un sentido más cercano a la Filosofía, en cuanto a la naturaleza y esencia del ser humano. Dada la distancia planteada por estos niveles de la antropología con el tema del comportamiento de la organización del trabajo y la no pertinencia, han sido abandonados.

Pero de otro lado, lo antropológico para el caso de la investigación, puede constituirse en un tema especializado, a veces hasta a tres niveles, es decir, cultura, cultural organizacional, comportamiento de la organización-cultura organizacional. Por lo cual el tema se convertiría en algo muy profundo que no sería del interés de este trabajo. Sin embargo, los referentes culturales son fundamentales para entender el comportamiento organizacional como el organismo “organización” que se comporta en la sociedad. Las referencias antropológicas son expresadas en lo específico por la teoría, que sin dejar de ser antropológica, se especializa en sus conceptos.

### **Sociología**

Con referencia a los documentos examinados sobre la sociología se pueden apreciar las referencias y sus contenidos en el Apéndice 2, cuya relación de análisis de esos contenidos se detallan los siguientes:

El caso de Ayala, F. (1984). *Tratado de Sociología*, tiene la propiedad de enfocarse hacia la fundamentación histórica de la sociología, y el mirar las diferentes vertientes que han generado el pensamiento sociológico. Sin embargo, no aporta mayormente al presente trabajo.

Macionis, John J. & Plummer, Ken. (2005). *Sociología: Una Introducción Global*, como se puede apreciar en una mirada muy general, algunos de los elementos planteados por la sociología tienen cierta pertinencia en el trabajo, pero definitivamente, su relación se centra mucho más para el contexto de la organización que para el comportamiento de la organización. Sin embargo, se

abre el espacio de análisis sobre las instituciones sociales, un elemento muy importante para resolver la pregunta sobre el comportamiento organizacional.

En cuanto a Henslin, James M. (2007). *Sociology: A Down – to – Herat Approach, Core Concepts*, es más una antropología plantada en la sociedad industrial, que no es muy aplicable al trabajo.

Montousse, M. (2001). *Libro Cien fichas para aprender sociología*, presenta una descripción de la sociología, una síntesis de su surgimiento histórico, y entra a describir cada uno de los conceptos generales de la sociología. Este documento es muy general, como en el caso de las antropologías. Trabaja un capítulo de manera interesante sobre las relaciones laborales y del trabajo, importante para incluir en la Psicología del trabajo.

El documento de Gelles, R. J. & Levine, A. (2000). *Sociología con aplicaciones al habla hispana*, es tradicional en materia de sociología, por ello trae presente los conceptos más comunes. Los autores al referirse a la dinámica del comportamiento social están admitiendo que lo social se comporta. Ahora, los elementos del comportamiento son, la cultura, la socialización en el curso de la vida, la estructura social y los grupos sociales y la desviación y control social. En este sentido no hay mucha claridad sobre el contenido del comportamiento social propiamente dicho. En el capítulo 15 al referirse a la economía y el trabajo, los autores se quedan en el análisis de la producción capitalista, en las relaciones laborales y en el desarrollo de la tecnología en el medio organizacional. No tocan el problema de interés de la investigación. El capítulo 17 Comportamiento colectivo y movimientos sociales,

es muy interesante, en el sentido en que plantea el concepto de lo social como una unidad que se comporta. Ahora, esta unidad social actúa como si fuera una sola persona con todos los elementos integrales de ese comportamiento. Es muy importante tener presente este punto para la construcción teórica.

Para Giner, Salvador. (2003). *Teoría sociológica moderna*, es importante comprender el surgimiento de la sociología, que es la primera parte del libro. La segunda parte, se plantea la típica microsociología, que estudia las relaciones sociales y su formación. La tercera parte se ocupa de la macrosociología, que implica el comportamiento social. El documento es desarrollado por muchos autores, que en términos generales se responsabilizan de un capítulo. Los autores concuerdan en general, con los libros tradicionales sobre sociología. Queda, de todas formas, la insistencia de que los sociólogos han construido un ente, llamado sociedad, que se comporta, y que su comportamiento es de naturaleza humana. Ello quiere decir que ese comportamiento coincide con cualquier tipo de comportamiento humano tradicional. Sin embargo, los componentes sobre los que se basa ese comportamiento son diferentes porque están sustentados en los individuos y pequeños grupos que integran este nuevo nivel del comportamiento.

En cuanto a Lindsey, Linda L. & Beach, Stephen. (2004). *Sociology*, cumple con las mismas condiciones de los anteriormente citados materiales de sociología. Adicional, el concepto de sociedad como una totalidad.

Thio, Alex. (2005). *Sociology: A brief introduction*, hace una introducción mostrando, desde su perspectiva las tendencias sociológicas. Describe los

procesos sociológicos a nivel de formación de los grupos y las organizaciones, en donde acude a teorías de orden organizacional. Para finalmente cerrar con las expresiones de la gran sociedad. Igualmente que en los casos anteriores el material aporta los elementos de una concepción de lo social como una entidad independiente.

El caso de Light, Donald; Keller, Suzanne & Calhoun, Craig. (1996). *Sociología*, mencionan algunos elementos del comportamiento social, en especial con uno de los conceptos más interesantes como es el comportamiento de masas y multitudes, fenómeno evidente y empírico que muestra cómo la conducta individual se supedita al comportamiento de la multitud. Y de otra parte el interés de los autores por trabajar algunos conceptos como movilización, histeria, contagio sociales. El paradigma sociológico es una muy buena fuente para alimentar el propósito de esta investigación.

Otro material es el de Lucas Marín, Antonio & García Ruiz, Pablo. (2002). *Sociología de las organizaciones*, hace un recuento del surgimiento de las organizaciones, hasta llegar a la Revolución Industrial. A continuación plantea las teorías de las organizaciones, desde la Clásica hasta las teorías institucionales. Considera que roles y grupos integran la estructura de la organización. Para finalmente enfocarse a examinar el comportamiento grupal. Este material es interesante de reseñar en cuanto que la perspectiva que se tenía de la sociología frente al problema de lo social, que fuera aplicado a la

organización. Sin embargo, el autor recorre los temas tradicionales de contexto, teorías organizacionales, comportamiento grupal, y no más.

En Krieger, M. (2001). *Sociología de las organizaciones. Una introducción al comportamiento organizacional*, cuyo título aparentemente es muy atractivo para el trabajo, que, al igual que el anterior se aproxima más al comportamiento organizacional, que a una sociología de la organización propiamente dicha.

Para Baigorri, Artemio. (2004). *Sociología de la empresa*, que inicia con unas generalidades sobre sociología, plantea las teorías de la organización, así como el comportamiento grupal, para cerrar sobre las relaciones entre la sociedad y la empresa. Este documento referenciado, confirma lo expuesto al respecto de una sociología de la organización. Lo temas tratados coinciden con lo planteado por los documentos de comportamiento organizacional. Algo de contexto, algo de comportamiento grupal, algo de tipologías organizacionales. Pero en ningún caso sumen la problemática de una organización como un todo social que se comporta.

Ahora, después de referenciar 12 materiales sobre sociología, y para cerrar el tema al respecto, una rápida comparación de los contenidos de los materiales sobre sociología muestra ciertas similitudes y diferencias. Pero comparten la misma anotación señalada para el caso de la antropología, en el sentido de ser muy generales de una parte, y muy específicos en otros asuntos que no son de competencia para el trabajo.

Como se puede apreciar, aun cuando no todas las referencias tocan lo particular de la sociología, por cuanto o son aplicaciones sociológicas a problemas específicos, o son desarrollos especializados del campo sociológico, se puede anotar algunos elementos que son relevantes para el trabajo. En un primer lugar, la sociología como ciencia y disciplina tiene como objeto fundamental el hombre como grupo y sus interacciones. Estudia, comprende y analiza los grupos y las sociedades, a través de diferentes métodos, para recolectar hechos sobre el comportamiento humano como grupo y sociedad. La sociología trata problemas como la economía, la relaciones sociales de producción, la formación de clases y grupos sociales, la estructura de la sociedad cuando en ella hay razas, la relaciones ente sexos y género, el papel de los padres, la familia, los grupos, roles, economía, tecnología, capitalismo, justicia, entre otros aspectos.

Dentro de los temas sociales, el relativo a la organización ha cumplido el doble papel de ser la organización un objeto social de estudio sociológico, de una parte, y de otra, al interior de las organizaciones los grupos que se desarrollan. En algunos casos se habla de sociología organizacional y de otros de sociología de la organización. En esta dirección, la estructura social y la interacción de los individuos en los grupos son preguntas que hace la sociología sobre el comportamiento individual, grupal, de la organización y de su relación con el medio. Para ello véase Romero (2010).

Pero, lo más importante de todo, es que la sociología sostiene que los grupos, las comunidades, las instituciones y las sociedades, son entes con

naturaleza e independencia propia y autónoma, y que por lo tanto se comportan independientemente de los individuos que los integran. Como tales, el comportamiento puede ser considerado como un nivel más complejo al del individuo. Este es un componente fundamental para el desarrollo de este trabajo. A continuación se dará una mirada desde la psicología social.

### **Psicología social**

Los documentos de psicología social están descritos en el Apéndice 3, para su consulta. El primero de ellos, el libro de Berthram, H. Raven & Rubin, Jeffrey Z. (1985). *Psicología Social: Las personas en grupos*, hace una caracterización general de la psicología social y conecta la psicología individual con los aspectos sociales. Plantea la relación como base de la psicología social y cómo se expresan esas relaciones. De esta manera se va conceptualizando la formación de los grupos y de las características que tienen. Este material es muy pertinente para el análisis del comportamiento grupal como aspecto del comportamiento organizacional, pero no es aplicable al asunto de este trabajo. Es muy posible que la temática no sea aportante, sin embargo conviene hacer la exploración de otros documentos.

En cuanto a Anderson, Ralph & Carter, Irl. (1994). *La Conducta Humana en el medio social. Enfoque sistémico de la sociedad*, trabaja inicialmente los sistemas sociales, incluidas las organizaciones. De estos aspectos macro, a manera de una microsociología, pasa a los grupos sociales, para finalmente cerrar con el individuo. Es una mirada inversa a la que generalmente se presenta en este tipo de materiales. El documento se mueve en un término

medio entre una sociología y una psicología social. Su examen llega a la misma conclusión anterior.

Para Tesser, Abraham. (1995). *Advanced Social Psychology*, en una compilación en la cual participan varios autores, la psicología social integra aquellos aspectos mediante los cuales se generan las interacciones entre los individuos. Finalmente se cierra el documento en el análisis de los grupos. Igualmente que con los materiales anteriores, el presente aporta a los elementos del comportamiento grupal, mas no al comportamiento organizacional.

Otro material que es una compilación, el de Angarita, Consuelo (Compiladora); Amar, José; Amaris, María; Madarriaga, Camilo; Granada, Henry; Palacio, Jorge & otros. (2007). *Psicología social. Teoría y práctica*, tiene más un enfoque aplicado que teórico. Otro libro de psicología social que se encuentra dentro de los parámetros señalados como, desde el punto de vista teórico, el estudio de los grupos, y desde el punto de vista práctico, las aplicaciones de la psicología social a ciertos campos, como la psicología comunitaria, la ambiental, entre otros. Llama la atención que no se señale como aplicación la psicología organizacional, o el comportamiento grupal en el contexto del comportamiento organizacional.

En Rodríguez, Aroldo. (1995). *Psicología Social*, se presentan unos aspectos generales de la psicología social y de allí se incursiona a los grupos y termina en la psicología social de las organizaciones. Igualmente que los anteriores tiene la doble condición de presentar una reflexión de índole teórica

sobre la psicología social y sus aplicaciones, en este caso, al mundo de las organizaciones donde se convierte en comportamiento grupal.

López-Yarto, Luis. (1997). *Dinámica de grupos cincuenta años después*, hace un recorrido interesante desde que se creó el primer seminario experimental sobre el comportamiento grupal, hasta la época de edición del libro. Este caso muestra un documento que toma la psicología social, pero en particular la dinámica de grupos como una parte, y la lleva a la visión de su surgimiento e historia. Lo mismo que las anteriores referencias no es aplicable para la presente investigación.

El caso de Rubio, León. (1998). *Psicología Social*, Toma los elementos individuales que llevan a la interacción social, para llegar al comportamiento de los grupos y al comportamiento social. Igualmente, como en temas anteriores no es un material pertinente para la presente investigación.

En conclusión, los 8 documentos sobre psicología social pueden llegar a ser útiles, en cuanto los temas trabajados pueden estar implícitos en el comportamiento de la organización. Por ejemplo, que se pueda identificar aspectos como relaciones, estructura, procesos internos. Sin embargo, en general no se consideran pertinentes para el presente trabajo. Su gran aporte está relacionado con el comportamiento grupal.

### **Psicología Organizacional**

Los documentos consultados de psicología organizacional se pueden apreciar en el Apéndice 4. Los autores Smith, C. & Wakeley, H. (1988). *Psicología de la conducta industrial*, trabajan primero las organizaciones, luego

lo humano en las organizaciones, el ambiente de trabajo, los grupos, el comportamiento grupal, la administración de recursos humanos, cambio organizacional, cerrando con algunas de las funciones del psicólogo. Este es un material muy interesante, ya que fue publicado hacia la década de 1970 (posiblemente 1972), época que, como se ha señalado, fue crucial para la ruptura entre la psicología organizacional (industrial) y el comportamiento organizacional. Los elementos que trabaja son de tres tipos, generales y relativos a la organización, comportamiento grupal y administración de recursos humanos. Los dos últimos relativos a la psicología organizacional. En los aspectos de naturaleza organizacional, se aprecia el tema de la ergonomía. Su aporte es muy limitado.

En Dunnette, M. D. & Kirchner, W. K. (1999). *Psicología industrial*, se presentan los aspectos de la administración de recursos humanos, algo de ergonomía e ingeniería industrial, algo de comportamiento grupal, y unas referencias de tipo técnico. Este es otro material que data del tránsito de la década de 1960 a 1970. Se puede apreciar la referencia a la ergonomía, a la administración de recursos humanos, algo sobre procesos organizacionales y su relación con la psicología, y relaciones con el sindicato. Confirma el tránsito entre la psicología industrial, la organizacional y el comportamiento organizacional.

Para Zepeda, F. (1999). *Psicología organizacional*, se referencian unos aspectos de orden organizacional y grupal. Un documento más sobre psicología, en este caso se cancela lo industrial y se concentra en lo

organizacional. Nuevamente la pregunta es qué es psicología organizacional, la respuesta es que se orienta a los individuos como integrantes de la organización. Si fuera así, el comportamiento grupal no sería del interés de la psicología organizacional, punto éste de gran debilidad. Así el autor inicia con una serie de temas como son solución de problemas, toma de decisiones, creatividad, para continuar con comportamiento grupal, administración de recursos humanos, algo de estructura y procesos, y cierra con consumidor, punto este último muy especial frente la resto de documentos, dado que se supone que consumidor es un tema por fuera del organizacional.

Guillén, C. & Guil, R. (2000). *Psicología del trabajo para relaciones laborales*, parten del nivel de la psicología individual, luego psicología social, a continuación plantea la psicología del trabajo haciendo referencia a las organizaciones, para finalmente cerrar con la administración de recursos humanos. Este documento es coincidente con los anteriores. Aun cuando, posiblemente sea un material pensado para profesionales ajenos a la psicología, por lo cual se incluyen temas sobre psicología, psicología social y dinámica de grupos, para entrar a comportamiento grupal, algo de comportamiento de la organización, sin tener una definición, y administración de recursos humanos. Aun cuando es un material de fecha más reciente, sin embargo el contenido responde a la década de 1970.

Furnham, A. (2001). *Psicología organizacional. El Comportamiento del individuo en las Organizaciones*, de manera paradójica inicia con la pregunta ¿Qué es el comportamiento organizacional?, y responde que es el estudio de la

forma en que las personas se reclutan, seleccionan y socializan, son recompensadas y motivadas, que están estructuradas formal e informalmente en grupos, secciones y equipos, y de cómo surgen y se comportan los líderes. Analiza la manera en la cual las organizaciones influyen en los pensamientos, sentimientos y comportamientos de todos los empleados a través del comportamiento real, imaginario o implícito de los demás en su organización. La psicología organizacional es el estudio del individuo en las organizaciones, pero también se encarga de estudiar a grupos pequeños y grandes y la influencia de la organización como un todo en el individuo. La psicología organizacional es una ciencia relativamente joven, al igual que las ciencias cognitivas, se trata de una disciplina híbrida que complace derribando fronteras disciplinarias. A continuación, trabaja algunos aspectos de la conducta individual del trabajo, pasa al comportamiento grupal, para finalmente cerrar en comportamiento de la organización. El autor titula su trabajo como psicología organizacional y particulariza al comportamiento individual en el trabajo, pero en el análisis del contenido asume la estructura y la concepción del comportamiento organizacional. Así que trabaja algunos elementos generales del concepto comportamiento organizacional referidos al individuo. Luego reproduce los niveles de individuo, grupo y comportamiento organizacional. En este último habla de cultura y clima corporativos, estructura cambio y desarrollo organizacional. Cierra el documento con una reflexión sobre el futuro del trabajo, que es fundamentalmente contexto organizacional. El concepto entonces, es que no coincide con el título, y que el enfoque del comportamiento

organizacional se ve como estructura, clima, cultura y cambio organizacional, en contradicción con lo que define en un principio. Este enfoque se repetirá en muchos de los autores que titulan sus obras como comportamiento organizacional.

En Muchinsky, Paul M. (2002). *Psicología aplicada al trabajo*, se pueden apreciar los temas según las secciones. Así en la primera, lo único que podría destacarse es la definición de la psicología industrial y organizacional desde su concepción científica como el conocimiento sobre las personas en el trabajo, con seis campos como son selección y colocación, capacitación y desarrollo, evaluación del desempeño, desarrollo de la organización, calidad de vida laboral y ergonomía. El otro aspecto es la metodología de la investigación. En la sección segunda se trabaja, en lo fundamental, el análisis ocupacional, evaluación, selección, capacitación y evaluación del desempeño, que hacen parte de la administración de recursos humanos. En la sección tercera, algo de comportamiento individual y comportamiento grupal. En la última sección, el diseño organizacional, las relaciones con el sindicato, ergonomía y la dinámica futura del trabajo. El documento, desde el punto de vista de esta investigación presenta varios elementos que se califican como confusos, aun siendo un material reciente. El título de psicología aplicada al trabajo se desarrolla en los anteriores términos indicados. Lo industrial y organizacional para el autor son algo equivalentes, lo cual es más confusión al asunto. Y finalmente, no hay claridad sobre el comportamiento organizacional.

Spector, P. (2002). *Psicología industrial y organizacional. Investigación y práctica*, en este documento el autor afirma que la psicología industrial y organizacional es un pequeño campo de la psicología que aplica sus conocimientos al lugar de trabajo de las organizaciones. Un concepto que genera una gran discusión, ya que se estaría aplicando la psicología individual a las personas en la organización, es muy simple y no aplicable. El resto del documento es la administración de recursos humanos y los comportamientos individual y grupal. Al finalizar, entra en una serie de temáticas como la historia de los modelos y teorías organizacionales, que hacen perder la coherencia del libro.

Landy, F. J. & Conte, J. M. (2005). *Psicología industrial. Introducción a la psicología industrial y organizacional*, tiene las mismas características de los anteriores. Algo de psicología individual, algo de comportamiento individual y grupal, algo de administración de recursos humanos, y muy poco de diseño de la organización. No aporta ni más, ni menos.

Lo que se ha podido apreciar con los 8 documentos sobre psicología industrial, organizacional, del trabajo, o de otras especificaciones se podría señalar que es un tránsito entre la que se llamó psicología organizacional, fundamentalmente centrada en comportamiento grupal en la organización, y las nuevas tendencias del comportamiento organizacional. Aparece un tema que tuvo su raíz en la psicología industrial en inmediaciones de la mitad del siglo XX, que fue apropiada por la psicología y es la administración de recursos humanos, cuyo origen se ha identificado en la ingeniería industrial, en particular

con Taylor. Y el otro aspecto es la inclusión de algunos elementos que empiezan a ser puntos de análisis y discusión como son los relativos al comportamiento organizacional.

A manera de conclusión, este material, y posiblemente cualquier otro que se denomine psicología industrial, organizacional, del trabajo, etc., no aporta al tema de la presente investigación, y más bien puede ser un aporte a confusión conceptual y práctica.

### **Administración**

Los documentos sobre administración se pueden apreciar en el Apéndice 5. En cuanto a los materiales de Administración se pueden referenciar a Kast, Fremont, E. y Rosenzweig, James E. (1982). *Administración en las organizaciones. Un enfoque de sistemas*, que inicia con unos elementos de fundamentación, luego plantea la historia de las teorías, y a continuación trabaja teoría de la organización (medio, límite y metas, tecnología y estructura), luego comportamiento grupal, para entrar en lo que considera la administración (toma de decisiones, planeación, control, cambio organizacional). Es un material que ya tiene varios años. Se nota que surgió con la extensión de la teoría de sistemas aplicada a la organización. Incorpora algunas reflexiones sobre la organización, su diseño, sus relaciones con el medio social. Así mismo trata de ubicar la administración en el conjunto global descrito. Es un material que puede resultar interesante para los efectos del trabajo.

En Chiavenato, Idalberto. (2000). *Administración. Proceso administrativo*, se señalan algunos aspectos generales sobre administración, para entrar en los elementos sustantivos de la administración como es el ambiente, la planeación, la organización, la dirección, el control, que son reconocidas como las funciones básicas de la administración. En este sentido es un contenido clásico en materia de administración. La administración se plantea como “ciencia o arte” que dirige la organización. Y para ello, las tradicionales funciones, planeación, organización, dirección/ejecución, evaluación/control. Estos lineamientos alejan a la administración de una competencia en materia del objeto organizacional y la hacen parte de un componente del comportamiento de la organización.

Salazar, Ricardo Juan Daniel. (2001). *Introducción a la administración: Paradigma en las organizaciones*, un material que en un principio enfoca la administración desde las características de la organización, para presentarla desde el punto de vista histórico. El contenido de lo administrativo se trata de incorporar en esa visión histórica. Desde esa visión histórica va anotando los conceptos que se han generado alrededor de organización, hasta considerar un sistema cultural. En este sentido es interesante para los efectos del trabajo.

Rodríguez Valencia, Joaquín. (2003). *Administración con enfoque de sistemas*, hace una introducción a la administración, para continuar con una visión histórica de la administración y plantear tendencias de la administración, sigue con la teoría de sistemas y desde aquí plantea el sistema administrativo,

que sigue siendo el tradicional de la administración. Es muy poco lo que puede llegar a aportar al trabajo.

Daft, Richard L. (2004). *Administración*, introduce unos elementos básicos generales sobre administración, para continuar con las funciones clásicas de la administración. Tiene la condición similar al anterior documento.

Calderón, G. & Castaño, G. A. (2005), *Investigación en Administración en América Latina*, es un documento desarrollado por varios autores e integrado en la Parte I que titulan “La generación de conocimiento en Administración: Avances, retos y limitaciones”, que plantea la naturaleza de la investigación en la administración. La parte II se enfoca hacia “La investigación en gestión y estrategia”, centrada en estos dos conceptos. En la parte III “Investigación en Gestión de Pymes”, trabaja diversos elementos en materia de organizacional en la categoría de pymes. La parte IV “investigación en Gestión Humana y Cultura Organizacional”, plantea varios trabajos en lo humano y cultural de la organización. Ya la parte V se especializa en “Investigación en Finanzas y Márketing”, muy de la administración. En la parte VI se habla de “Investigación en Filosofía y Epistemología de la Administración”, un aspecto muy difícil de encontrar en este campo, y muy interesante y pertinente para el trabajo presente, ya que busca dar soporte de fundamento a la administración. La parte VII, “Investigación en Educación y Formación Empresarial”, reflexiona sobre los trabajos en esta materia.

Este documento muestra de manera muy amplia los campos en los cuales la administración ha incursionado. El aspecto gerencial, es posiblemente

uno de los que más peso tiene. El tema de la organización tiene algún centro de atracción. El aspecto financiero de la organización es también de interés. El mundo social, en sus dimensiones, principalmente económica adquiere cierta orientación. Promulga la actividad investigativa y su relación con la formulación de currícula de administración. Es interesante destacar la Parte VI de esta publicación en la cual se señala investigación en filosofía y epistemología de la Administración, ambos conceptos fundamentales para este trabajo. Vale la pena tenerlo presente para la construcción propuesta por esta investigación.

Hellriegel, Don; Slocum, J. W. & Jackson, Susan E. (2005). *Administración. Un enfoque basado en competencias*, es otro material clásico de administración con algunos campos en comportamiento grupal. Los autores conectan el comportamiento grupal con la labor de dirección. En este sentido los contenidos reproducen la tendencia de los documentos sobre administración. Llama la atención que Hellriegel y demás autores trabajan el concepto de comportamiento en su libro de "Comportamiento Organizacional".

Luis del Prado & Guillermo Spitznagel. (2005). *Administración*, aun cuando los autores siguen algunos aspectos tradicionales ya mencionados anteriormente, incorporan elementos organizacionales, como historia de la organización. Especifican temas de mercado, de producción, de finanzas, como aspectos que amplían y particularizan los contenidos. En este sentido es muy administrativo.

Robbins, Stephen P. & Coulter, Mary. (2005). *Administración*, este material igualmente cumple con las características tradicionales de la

administración. Igualmente uno de los autores es Robbins, autor obligado para Comportamiento organizacional, lo cual abre uno de los espacios de discusión más interesantes.

Gareth, Jones R. (2006). *Administración contemporánea*, este libro tiene las características comunes señaladas anteriormente. Como se decía previamente se hace referencia a la administración además como creación y puesta en funcionamiento de empresas y organizaciones.

Munch, Lourdes. (2006). *Fundamentos de administración: casos y prácticas*, otro material que muestra la visión tradicional de la administración, por lo cual su pertinencia es muy limitada.

Bernal Torres, César A. (2007). *Introducción a la administración de las organizaciones*, En el capítulo primero el autor reflexiona sobre las organizaciones, pero no desarrolla conceptos que sean de importancia para esta investigación. Los capítulos 2, 3 y 4 se centran en lo administrativo y sus elementos definitorios. El resto retoma los aspectos tradicionales, en particular operaciones, finanzas y mercadeo. No aporta ningún elemento adicional.

Hernández y Rodríguez, Sergio. (2008). *Administración. Teoría, proceso, áreas funcionales y estrategias para la competitividad*, en la primera parte hace un detallado examen de las teorías de la organización desde el nacimiento hasta periodos recientes. La segunda parte reproduce las ideas tradicionales de la administración. La tercera parte profundiza en los elementos de dirección y gestión empresarial. No llega más allá.

Hurtado, D. (2008). *Principios de administración*, es otro material que considera muy importante ubicar la administración desde el punto de vista histórico. Sin embargo, no plantea más elementos a ser considerados.

Herrscher, Enrique G.; Rébora, Alfredo y D'Annunzio, Claudio. (2009). *Administración. Aprender y actuar. Management sistémico para PyMes*, este es un material en el cual participan varios autores, fuera de los indicados en la ficha referencial. Es un documento interesante, en cuanto aborda el problema propiamente dicho, el de comportamiento de la organización. Al inicio afirma que la administración es sistema de observación, análisis, gestión y transformación de las organizaciones. Luego trabaja con los conceptos de estructura y procesos como parte del comportamiento organizacional. Hace referencia a la conducta organizacional, como individuo, grupo y sociedad. Habla de la posición como parte del comportamiento, anota que la interacción da origen al comportamiento grupal. Equipo y ambiente de trabajo son contextos para el gerente. Entonces, individuo, interacciones, grupo, interacciones, organización, interacciones sociedad. Los temas involucrados son motivación y liderazgo, comunicación y trabajo en equipo, la cultura y el ambiente organizacional, las políticas y prácticas de recursos humanos, y los procesos de cambio, con los cuales se desarrolla la organización. Bajo estas condiciones los autores sostienen que quienes se comportan son los individuos bajo lazos y articulaciones organizacionales. Pero cuando los autores llegan al núcleo del problema sobre el comportamiento organizacional dan el salto a la sociedad.

De todas formas este material es muy interesante, y de todos los revisados, es el único que le da un carácter a la administración como la disciplina que estudia el comportamiento organizacional.

Fernández Sánchez, Esteban. (2010). *Administración de empresas. Un enfoque interdisciplinar*, inicia con el concepto de gerencia, luego le da una mirada al concepto de empresa, luego una relación al ambiente con la incorporación del concepto cultura, ética, y otros conceptos contextuales. Con base en estos aspectos, entra a desarrollar el tema tradicional de la administración.

Jay, Heizeer & Barry, Render. (2007). *Dirección de la producción y de operaciones*, presentan un documento sobre el tema de la administración de operaciones, que es más de naturaleza de la ingeniería industrial que de la administración. La primera parte presenta la dirección de operaciones con cadena de suministros, inventarios, planificación y programación, justo a tiempo y mantenimiento y fiabilidad. La parte dos los módulos cuantitativos en los cuales destaca toma de decisiones, programación lineal, transporte y colas, curvas de aprendizaje y simulación. Todo lo anterior es parte del diseño y puesta en funcionamiento de los procesos organizacionales. El tema tiene una cierta relevancia para el presente estudio.

Los documentos revisados sobre administración tienen un panorama muy amplio. Una primera mirada es el concepto tradicional de la administración como coordinación de las diferentes funciones organizacionales. Ello quiere decir que la administración se encargaría de integrar en una sola dirección el

trabajo de muchas y diversas actividades que realiza toda organización. En los términos de Fayol (1973), la función de la administración es planear, organizar, dirigir, controlar y evaluar, todas las actividades de la organización. Esta perspectiva le daría la condición de ser el “cerebro” de la organización y que pondría en funcionamiento la organización. Así, el concepto de dirección está intensamente asociado al comportamiento de la organización, en cuanto al qué se debe hacer, el cómo se debe hacer, el controlar el hacer y evaluar el hacer. En este sentido se podría afirmar que se estaría hablando del centro ordenador y decisonal del comportamiento de la organización.

Estos documentos tradicionales de la administración se centran en desarrollar entonces las actividades de la función de administración, como son la planeación, como un pensar antes de actuar, que termina en una decisión que se transforma en objetivos. Fijados los objetivos, desde la administración se tendría que organizar, lo cual implica disponer de los recursos, los medios y las personas que se consideran son necesarios para el logro de los objetivos fijados. Una vez determinada la organización, se procede a ejecutar, en este aspecto, la administración tiene el papel de ordenar para que los órganos ejecuten. Esos órganos estarían integrados de manera global por los grupos organizacionales, y de manera específica por los individuos, que son quienes realizan las acciones. En este punto hay un quiebre que ha llevado a que los autores establezcan una diferencia entre mandar y dirigir y actuar, dando lugar a los enfoques de gestión, que romperían ese aspecto crucial de la administración. En la medida en que se ejecuta, desde el punto de vista de la

administración se hace el control, con todas las herramientas que permitan identificar el estado de la ejecución en su relación con los objetivos trazados. En este sentido se pueden apreciar muchos esfuerzos orientados a establecer un sistema desde el cual el control sea oportuno y pertinente. He aquí que existen modelos organizacionales como el “Cuadro de Mando Integral, (The Balanced Scorecard) de Kaplan y Norton (2007), que genera un sistema de información basado en indicadores que retroalimentan a la administración sobre los resultados de las operaciones organizacionales. Y finalmente la evaluación, que posibilita el examen de la formulación de los objetivos, de la organización, de la ejecución, de la dirección y del control.

En este sentido la administración es uno de los niveles del comportamiento de la organización, allí se encuentran varias de las funciones que posibilitan el que las organizaciones se puedan comportar como entes sociales. Sin embargo, los materiales de la administración tienen una amplitud de alcances, que van desde la construcción de una historia de la conceptualización organizacional, hasta las teorías mismas de la organización. De otro lado, la conceptualización de qué es una organización y cuáles son los elementos integrantes. Es decir, la gran conclusión al respecto es que la incorporación y aclaración de la administración en la conceptualización es fundamental para este trabajo.

### **Historia de las teorías sobre las organizaciones**

En el Apéndice 6 se pueden consultar los contenidos y referencias de estos documentos. Dávila, C. (2001). *Teorías Organizacionales y*

*Administración*, este libro es un clásico en medio colombiano, y suele ser muy consultado en la docencia. Es posible realizar un análisis crítico, en cuanto a los conceptos utilizados y los alcances aplicados, pero no es pertinente a esta investigación, por cuanto se restringe a relacionar los autores que considera son los principales.

Chiavenato, Idalberto. (2004). *Introducción a la teoría general de la Administración*, este documento ha sido otro clásico en el medio académico. Ha ilustrado en algo la historia de las teorías de la organización. Como en el caso anterior, se puede dar una discusión que se considera no pertinente. De todas formas, el problema de la conceptualización de la organización no se trabaja en esa mirada histórica.

George, Claude S. & Álvarez, Lourdes María. (2005). *Historia del pensamiento administrativo*, este documento ha sido otro clásico en el medio académico. Ha ilustrado en algo la historia de las teorías de la organización. Como en el caso anterior, se puede dar una discusión de contenidos que se considera no pertinente. De todas formas, el problema de la conceptualización de la organización no se trabaja en esa mirada histórica.

Fernández-Ríos, Manuel & Sánchez, José C. (1997). *Eficacia Organizacional. Concepto, desarrollo y evaluación*, este es un documento que integra los elementos de la teoría de la organización con una ubicación histórica de dichas teorías. Los conceptos de organización los trabaja bajo el principio de la eficacia, desde varias épocas, para pasar al concepto de evaluación de la eficacia y los modelos al respecto, para examinar nuevas tendencias en

evaluación de la eficacia y cerrar con la perspectiva de la dirección para el caso de la temática central. En términos generales el documento no aporta para lo que es el asunto de este trabajo.

Da Silva, Reinaldo O. (2003). *Teorías de la administración*, Reinaldo Oliveira Da Silva es ingeniero mecánico, con postgrado en administración industrial, como se puede apreciar por los contenidos, este es un documento fundamentalmente centrado en las “teorías” administrativas y en particular en la historia de estas teorías administrativas. No hace explícito el concepto de comportamiento de la organización o a algo que se le asemeje, y por lo tanto el concepto no está desarrollado. Hace un esfuerzo por preguntarse si después de la teoría de sistemas aplicada a la organización se ha dado algún modelo o teoría que pueda ser aplicada a la conceptualización contemporánea de la misma.

El nivel de aportes de los materiales consultados en la temática anterior es igualmente interesante. Los documentos, cada cual a su manera buscan recuperar la conceptualización que se ha tenido sobre la organización desde el punto de vista de la historia. Algunos materiales hablan de periodos anteriores a la revolución industrial, estableciendo alguna reflexión sobre cómo se entendía la organización en cualquiera de las culturas de la humanidad. Problemas muy interesantes de antropología de la organización como por ejemplo, la construcción de las pirámides de Egipto, la elaboración de los distritos de riego en la Mesopotamia, las grandes empresas conquistadoras como la de Alejandro Magno, todos ellos eventos que podrían ilustrar mucho

sobre ese desarrollo del mundo conceptual de la organización según las distintas culturas.

Pero, en la mayoría de los casos los autores se concentran en la historia del concepto organizacional desde la Revolución Industrial, y particularmente desde la llamada segunda revolución industrial a finales del siglo XIX. Es común la consideración de que es la teoría clásica de la organización el origen del concepto organización. Nos es claro qué tipo de teoría integran la teoría clásica, la gran mayoría habla del taylorismo y del fayolismo. Otros autores integran el surgimiento de la teoría burocrática. Pero en general existe un acuerdo al respecto. Algunos autores relacionan más o menos autores para cada una de las perspectivas de la teoría clásica.

En otro sentido, existe un gran acuerdo con el surgimiento de la teoría de las relaciones humanas y su origen con las investigaciones de Hawthorne por parte de Elton Mayo. La descripción y especificación de lo que consistieron esas investigaciones y de los resultados aportados no tiene los mismos acuerdos, incluso se pueden apreciar inconsistencias. Ahora, la conexión entre las investigaciones de Hawthorne y el surgimiento de la psicología organizacional, tampoco es muy evidente. Así mismo, que de allí naciera la conceptualización del comportamiento grupal, tampoco es evidente y se podría casi decir que es ausente. Este es otro punto muy interesante al examinar este material.

Después de la teoría de las relaciones humanas no existe un acuerdo de cuáles y cómo fueron esas teorías. Posiblemente Chiavenato, tomando a varios

autores hace algún tipo de mención específica. Por ejemplo el surgimiento de la reacción a la teoría de las relaciones humanas con la teoría neoclásica, o la relación de la anterior con la teoría del comportamiento, o el surgimiento de la teoría de la contingencia. En fin este es un punto interesante que constituiría la oportunidad para realizar investigación al respecto.

En cuanto a la teoría de sistemas y sus implicaciones a la conceptualización de la organización, es otro aspecto bastante interesante, en cuanto no existe una unidad al respecto. Es compartida la consideración de que en un momento el concepto de organización dejó de ser interno, plano y pasó a ser un concepto complejo, relacional, que está en función de la sociedad. De allí, cómo la teoría de sistemas se incorpora como un elemento histórico. La fecha es otro aspecto que no tiene unidad de criterio. De todas formas algunos autores hacen referencia al Bertalanffy como fuente específica.

El otro aspecto es cómo la teoría de sistemas reestructura el concepto de organización, y cómo las teorías anteriores incorporan esos nuevos elementos. Hay un cierto acuerdo en que ciertas teorías como la de la contingencia, sea una fundamentada en trabajo investigativo que buscó identificar cómo se daban las relaciones entre la organización y la sociedad. No existe un acuerdo en cuanto cuáles son las teorías que entran en esa nueva consideración, el que la organización sea un sistema abierto. En ese sentido los modelos organizacionales como planeación estratégica, el desarrollo organizacional, sean parte de la explosión conceptual. Pero si es claro que, a

partir de aproximadamente el año 1970, se dio una transformación fundamental del concepto.

En este punto, muchas de las obras consideran que termina allí el recorrido de la historia y cierran el capítulo. Otros autores consideran que la situación continúa en términos del desarrollo histórico del concepto. Por ejemplo Romero (2012) insiste en que ese concepto adquiere unos determinados visos, con otras consideraciones como las teorías de la calidad, las teorías de la reestructuración, las teorías del out, por citar algunas. Al respecto, este es otro frente de investigación muy importante que puede alimentar el problema que se está tratando.

Finalmente, la visión histórica es muy interesante en cuanto se aprecia la diferencia entre el concepto organización y la realidad de la organización como un objeto social creado por el hombre. En ese sentido, los flujos entre la teoría y la práctica abren el espacio para otro nivel de trabajo investigativo.

### **Teoría de la organización**

Los documentos relacionados en este aparte se pueden apreciar en el Apéndice 7. Litterer, Joseph A. (1991). *Análisis de las organizaciones*, Litterer pertenece a la universidad de Massachusetts y esta obra aparece editada por primera vez en 1965. La primera edición en español fue en 1979. Adopta el enfoque de sistemas y admite que el estudio de las organizaciones corresponde a varias disciplinas. Afirma que la organización es un sistema sociotécnico. Refiere que el comportamiento es de los individuos y de los grupos, que asimila como comportamiento social. Plantea tres categorías de

todo sistema social, actividades, lo que hace la gente, interacciones como las relaciones entre, y sentimientos como los estados interiores de un ser humano en los que se incluyen valores y normas. Como en el comportamiento organizacional, se admiten los niveles de individuo, grupos, organización y relación con el ambiente, aun cuando los subtemas derivados de éstos tengan ciertas características, sin una concordancia con la división adoptada por las partes del libro. Al respecto del comportamiento organizacional, el autor plantea que el comportamiento de los individuos y los grupos, en conjunto con el comportamiento administrativo constituiría el comportamiento organizacional. Para este concepto agrega la socialización organizacional, como la adaptación de los individuos a la organización, la congruencia del rol, y en general el problema del cambio, para llegar al concepto de desarrollo organizacional.

Pfeffer, J. (2000). *Nuevos rumbos en la teoría de la organización. Problemas y posibilidades*, el autor plantea cinco modelos de comportamiento económicos, sociales, racionalidad retrospectiva, moral y cognoscitivo e interpretativo. Cada modelo construye una interpretación de qué es comportarse por parte de la organización. Estas cinco dimensiones se ven desde la acción de la organización con la sociedad, es decir son definidas desde la sociedad misma. De todas formas sostiene que el comportamiento propiamente dicho es del individuo, mediado por una serie de elementos como los equipos de dirección, la acción de recursos humanos. Finalmente, llega a la conclusión de que es necesario reelaborar cualquier teoría sobre el comportamiento organizacional. Pfeffer ha trabajado sobre lo político en

relación con la organización en su interior y de la organización con la sociedad. Se mueve en un espacio más social que organizacional. Este material, como obra en general, resulta importante tenerla presente para los efectos de esta investigación.

Sexton, William P. (1993). *Teorías de la organización*, este material tiene la característica de, además de proporcionar una reflexión básica sobre cada nivel y cada teoría, incluye un artículo o parte de un artículo de un autor que considera está directamente vinculado con la teoría. La teoría organizacional se incluye dentro de la mirada histórica. Pero para los efectos del trabajo, no contribuye mayormente.

Fainstein, Héctor (Coordinador); Abadi, Miguel & otros. (2008). *Teoría de las organizaciones*, este material toma un poco de historia, se encuadra en la teoría de sistemas y entra a analizar lo que es una organización. Algo de gestión, algo de estructura, algo de procesos. Para los efectos del trabajo no es tan relevante.

Hodge, B. J.; William, Anthony P. & Gales, L. M. (2003). *Teorías de la organización*, este es un documento que más se asimila a un libro de comportamiento organizacional que a uno de teoría organizacional. Por ello, se inicia con la consideración de qué es la organización y va construyendo con casos esa caracterización. De allí el enunciado de las partes como el contexto de las organizaciones, gestión del contexto organizativo y los procesos organizativos. No plantea ningún elemento referido al comportamiento de la organización.

Sheldrake, John. (2003). *Management theory*, este es un material que más que ser de teoría de la organización es historia de las teorías de la organización. Algunos de sus temas pueden ser interesantes en la medida en que se pueda contextualizar el pensamiento sobre lo que se entiende por comportamiento organizacional.

En cuanto a Gareth, R. Jones. (2008). *Teoría organizacional. Diseño y cambio en las organizaciones*, es un material muy interesante. Su contenido en la primera parte expone la relación organización con el medio ambiente, para ello define la organización en su relación con el medio. Expone el papel de la gerencia, y la relaciona con los tipos de ambientes. La segunda parte, se aleja del ambiente para analizar el diseño de la organización, para ello trabaja la razón de ser del diseño, pasa al problema de la estructura y los aspectos involucrados, para continuar con la especialización y la coordinación. De lo anterior salta al concepto de cultura organizacional, retoma el diseño para relacionarlo con la estrategia en función del ambiente cambiante, competencias y tecnología. La tercera parte se enfoca hacia el cambio organizacional, con los tipos y formas, el ciclo de vida de la organización, toma de decisiones, aprendizaje y conocimiento, innovación y creatividad, el ciclo del poder, con los conflictos y la política. Para finalizar con el análisis de catorce casos de diversas empresas. Este documento es muy especial en el sentido en que incorpora varias dimensiones del problema, teoría de la organización, administración, comportamiento organizacional, pero esta inclusión es parcial y

por lo tanto deja vacíos. Pero se puede considerar un cierto esfuerzo integrador.

Como síntesis, los materiales sobre la teoría de la organización tienen la característica de ser de múltiple contenido. Aquí la pregunta fundamental es qué es una organización. La respuesta no es común y tiene diversas manifestaciones. Una de ellas es acudir a la historia de la conceptualización de la organización y sobre ella predicar al respecto. En otros casos se convierte en un documento de comportamiento organizacional y lo que hace es identificar y describir los componentes de una organización. Es muy escaso el material que se enfoque a responder la pregunta original, ¿qué es organización? Para el caso, el documento de Feffer plantea los dilemas del comportamiento como un hilo analítico del comportamiento organizacional. Sin embargo, termina concluyendo que lo que se comporta son los individuos, con lo cual los avances conceptuales quedan reducidos a este nivel. En ese sentido comparte con los demás autores en señalar que comportamiento de la organización se refiere al comportamiento de los individuos en el contexto de las organizaciones.

Cuando se refieren a qué es una organización las respuestas son materia de análisis. En principio una organización es un número determinado de personas, que están en una interrelación bajo la condición de una serie de propósitos de la organización, que deben comportarse según unos determinantes organizacionales que tienen que ver con la productividad de la organización misma. Este concepto en lo fundamental se refiere a una condición de la acción humana como es la división del trabajo, la

especialización y el desarrollo y fortalecimiento de hábitos que potencian esa acción. Ese principio de la división del trabajo trae consigo un problema como es la coordinación de todas las acciones individuales y diferentes. Sobre ese principio se basa la productividad por la vía de la organización.

La teoría debe construir en detalle esos aspectos relacionados con la productividad, es decir con el resultado de la acción conjunta de seres humanos integrados bajo una dirección de la acción de manera única. En este sentido, las teorías de la organización buscan descubrir los mejores caminos para encontrar esa productividad. En particular, los autores han planteado caminos específicos conducentes a esa productividad, ellos fueron Taylor, Fayol, McGregor, Likert, y muchos que han construido teoría para llegar al mismo fin, por caminos diferentes que se orientan a alcanzar la productividad de las organizaciones. Posiblemente, la diferencia radica en que el desarrollo de la tecnología ha planteado niveles diferenciales de la acción humana, que por supuesto con la Revolución Industrial, marcaron una divergencia con el resto de la historia. Pero de otro lado, la sociedad, su organización, los sistemas políticos y económicos, han sido otros factores que han afectado ese desarrollo, y de allí la diferenciación y aplicación temporal de esas teorías en la productividad organizacional. En conclusión, este es otro campo muy interesante de desarrollo investigativo, que requiere un importante esfuerzo de trabajo conceptual.

### **Comportamiento organizacional**

Los documentos en los cuales se ha basado la siguiente descripción se puede apreciar en el Apéndice 8. Hodgetts, Richard M. & Altman, Steven. (1989). *Comportamiento en las organizaciones*, definen la conducta organizacional como una disciplina académica que se ocupa de describir, entender, predecir y controlar el comportamiento humano dentro de un ambiente organizacional. Los autores cuando hacen referencia de la conducta organizacional, hablan del estudio específico de individuos y grupos dentro de una estructura organizada. En el estudio de las conductas organizacionales, su campo más importante es la antropología cultural. El campo de la conducta organizacional se compone de: la conducta individual, conducta grupal, estructura de la organización, los procesos organizacionales y la efectividad de la misma. En el capítulo 17 señala que comportamiento organizacional es un conjunto de características del lugar de trabajo, percibidas por los individuos que laboran en ese lugar y sirven como fuerza primordial para influir en su conducta en el trabajo, concepto que se aplica al clima organizacional. Como conclusión, en consonancia con el título, comportamiento organizacional se refiere al comportamiento de los individuos en el contexto de las organizaciones.

Davis, K. & Newstrom, J. W. (1996). *Comportamiento humano en el trabajo. Comportamiento organizacional*, los autores inician la obra buscando los fundamentos del comportamiento organizacional, que finalmente le da sentido a que el comportamiento organizacional es el comportamiento de los individuos en el contexto de las organizaciones. Dicen los autores que

“Comportamiento organizacional es el estudio y la aplicación de conocimientos relativos a la manera en que las personas actúan dentro de las organizaciones.” (Davis & Newstrom, 1996, p. 5). Los autores asumen la teoría de sistemas que la aplican para presentar su perspectiva al respecto. Los modelos de comportamiento organizacional que señalan los autores se refieren a Autocrático, paternalista, de apoyo, colegial, referidos a las necesidades actuales de los empleados. No obstante los individuos se encuentran en un sistema social, que busca interpretar la conducta individual en la acción social. En la segunda parte, trabajan una parte de la conducta individual, centrada en la motivación y los sistemas de recompensa. La tercera parte trabaja el liderazgo y la supervisión. La cuarta parte trabaja el ambiente organizacional. La quinta parte es el ambiente social, para finalmente cerrar con algunas conclusiones. Desde la perspectiva de la mayoría de los autores tiene algunos elementos en discordia, aun cuando la referencia en lo fundamental sea el individuo, el contexto social y el contexto organizacional. Desde la perspectiva de este trabajo no aporta mayormente.

Kreitner, R. & Kinicki, A. (1999). *Comportamiento de las organizaciones*, en la primera parte los autores plantean “El mundo de la conducta organizativa”, como “...es un campo interdisciplinar dedicado a mejorar el entendimiento y la dirección de la gente en el trabajo.” p.13. Así mismo, señalan tres niveles básicos de análisis como son el individual, de grupo y de organización. Este campo sería eminentemente multidisciplinar, es una declaración fundamental, así como su carácter investigativo y académico, mas

no disciplinar. Con base en estos elementos los autores desarrollan su obra en la segunda parte como “Comportamiento individual”, la tercera parte como “procesos grupales y sociales”. Cuando se trata de lo referente a la organización, en la cuarta parte “procesos en la organización”, desarrollan los temas de comunicación, valoración del rendimiento y compensaciones, liderazgo y control del estrés, que como se puede apreciar tienen diversos elementos aglutinadores con respecto al título de esta parte. Y la quinta parte, que suele ser considerada del comportamiento, que la titulan “La organización en evolución”, trabajan estructura, ciclos de vida (de la organización), cultura y cambio. Con estos temas finalizan la obra. Este es un documento clásico sobre comportamiento organizacional, con muchas ediciones. Como en la mayoría de los casos el comportamiento se reduce a estructura, eficacia, diseño de la organización, la cultura y al gestión del cambio. Es documento es otro enfoque de la conducta organizacional como la conducta de los individuos. Y su tejido, como en muchos de estos documentos es anárquico.

Gordon, Judith R. (2000). *Comportamiento organizacional*, la autora en la primera parte define el comportamiento organizacional “...como los actos y las actitudes de las personas en las organizaciones”, p. 3. Y más adelante “...es el acervo de conocimientos que se derivan de dichos actos y actitudes”, p.3. Sostiene que es multidisciplinar y se apoya en la perspectiva histórica y en la teoría de sistemas. En la segunda parte trabaja el comportamiento individual, en la tercera comportamiento grupal, y en la cuarta, comportamiento a nivel de la organización. Aquí los contenidos son cultura, el diseño del puesto, la

estructura y su diseño, mira el entorno de la organización y, finalmente el cambio organizacional. Nuevamente se aprecia en este material los mismos elementos como cultura, diseño, estructura y cambio organizacional. No hay una definición clara de qué es comportamiento de la organización.

Soto, Eduardo. (2001). *Comportamiento organizacional. Impacto de las emociones*, afirma que “El comportamiento organizacional se relaciona con un conjunto de conceptos fundamentales que giran en torno a la naturaleza de las personas y las organizaciones”, p.7. Y más adelante sostiene que “El comportamiento organizacional se refiere a los actos y las actitudes de las personas en las organizaciones. El campo del comportamiento organizacional estudia estos actos y actitudes y comprende una serie de teorías y modelos independientes.”, p.22. A continuación trabaja el individuo, el grupo, para terminar con el concepto de gestión del cambio. Un material muy especial en cuanto tiene un enfoque centrado en lo emocional, y una visión alrededor de ello. Sin embargo, no llega a conceptualizar el comportamiento organizacional.

Robbins, Stephen P. (2004). *Comportamiento organizacional*, se podría decir que es uno de los clásicos en materia de comportamiento organizacional, no solo en Colombia, sino en todo el mundo. Esta obra lleva más de once ediciones, y se podría decir que constituyó la avanzada en cuanto a la concepción de comportamiento organizacional y sus componentes, lo individual, lo grupal y lo organizacional. Esta edición inicia con algunos conceptos relacionados con la definición del comportamiento organizacional. Al respecto afirma que “El comportamiento organizacional... es un campo de

estudio en el que se investiga el impacto que individuos, grupos y estructuras tienen en la conducta dentro de las organizaciones, con la finalidad de aplicar estos conocimientos a la mejora de la eficacia de tales organizaciones.”, p. 8. A continuación busca aclarar, que al ser un campo de estudio, es una especialidad delimitada, con un conjunto común de conocimientos que se propone que las organizaciones funcionen mejor. Tratando de resumir dice “...el CO se ocupa del estudio de lo que la gente hace en una organización y cómo repercute esa conducta en el desempeño de la organización”, p. 8. Afirma que ello conduce a los asuntos de trabajo como puestos, ausentismo, rotación, productividad, entre otros. El material continúa con la relación del individuo y los grupos. Al examinar en la cuarta parte lo que el autor llama “El sistema de la organización”, habla de la estructura como lo macro, el diseño y tecnología del trabajo como lo micro en el cargo específico, recursos humanos y finalmente cultura organizacional. En la parte quinta, como contraste, la dinámica de la organización, y en ello, cambio, plantea el estrés en este capítulo, que en primera instancia estaría fuera de la estructura. Para finalizar con dos apéndices, uno sobre la historia del comportamiento organizacional, que corresponde a la historia de los conceptos organizacionales y la investigación en el campo.

Frente a las ediciones anteriores, el planteamiento del documento es muy sensible al problema que se está tratando en este trabajo. Sin embargo, el autor se inclina por la concepción tradicional de que el comportamiento organizacional es el comportamiento de los individuos, aun cuando ello tenga

un contexto como son los grupos y la organización. De todas formas es importante tenerlo presente para la discusión.

Davis, K. & Newstrom, J. W. (2012). *Comportamiento humano en el trabajo. Comportamiento organizacional*, una prueba de dos ediciones con una diferencia de más o menos 16 años. Mantienen la primera parte pero hay un cambio de ubicación del capítulo 4 que pasa al tres del tres que pasa al cuatro. La segunda parte es igual, se integran los capítulos 5 y 6 en uno solo titulado motivación y los capítulos 7 y 8 en uno titulado “Evaluación y remuneración del desempeño. La parte tres cambia el título por “El liderazgo y la capacitación para la toma de decisiones”, de manera semejante se integran los capítulos quedando en “El liderazgo” y “Capacitación y participación”. La cuarta parte cambia hacia conducta individual e interpersonal planteando actitudes, organización e individuo y poder. En la quinta parte plantea los grupos, en dos capítulos, la formalidad y los equipos. La parte seis habla del cambio, e integra el estrés y la orientación. Al examinar los cambios generados, eliminan algunos conceptos, lo cual los lleva a clarificar el problema, en el sentido de individuo, grupos y organización. Pero pierden otros elementos que eran positivos como la mirada al ambiente social. El concepto de comportamiento organizacional no se modifica para nada.

Hellriegel, D.; Slocum, J. W.; & Woodman, R. W. (1999). *Comportamiento organizacional*, en el capítulo 1, los autores anotan que el propósito del libro es comprender con claridad el comportamiento de las personas dentro de la organización. Hablan de la estructura del

comportamiento organizacional como procesos individuales, de grupo, y organizacionales, adicionando temas organizacionales. Los procesos organizacionales se refieren a toma de decisiones, diseño del puesto, diseño organizacional, cultura organizacional y cambio organizacional. En el resto del documento la referencia al comportamiento organizacional se da en los términos atrás definidos.

Robbins, Stephen P & Judge, Timothy, A. (2010). *Introducción al comportamiento organizativo*, es un material que le da la misma forma y el mismo contenido al anteriormente señalado. Es posible que desde el punto de vista editorial, Pearson le haya sugerido este giro, para poder desarrollarse con los demás títulos editoriales.

Krieger, Joel. (2010). *Comportamiento organizacional*, de manera semejante a los demás materiales la definición del comportamiento organizacional está más situada en el comportamiento de los individuos en la organización. Trabaja, en una perspectiva un tanto diferente, la relación entre las organizaciones y la sociedad. Pero en lo fundamental se centra en la conducta individual y en los factores que deben ser importantes trabajar.

Nelson, Debra L. & Campbell, Quick James. (2009). *Organizational Behavior*, como en la gran mayoría de los casos, se circunscribe el concepto de comportamiento organizacional a la conducta de los individuos en las organizaciones. El documento sigue el mismo esquema del comportamiento individual, grupal y organizacional. Al hablar de lo organizacional se hace referencia a los procesos y estructura organizacionales, en los cuales incluyen

puesto y diseño de trabajo, diseño y estructura organizacionales, cultura organizacional, administración de carrera y manejo del cambio. Temas por demás comunes en quienes mantienen este tipo de enfoque.

Griffin, Ricky W. & Moorhead, Gregory. (2010). *Comportamiento organizacional*, igualmente que en los casos anteriores, los autores se centran en el comportamiento individual en el contexto de las organizaciones. Adoptan la misma estructura en cuanto al comportamiento individual, comportamiento grupal y comportamiento organizacional. A este último nivel, se trabaja estructura organizacional, diseño organizacional, cultura organizacional y cambio y desarrollo organizacional.

Hellriegel, Don & Slocum, John W. (2009). *Comportamiento organizacional*, este material, con un autor menos que el referenciado anteriormente, como es Woodman, mantiene los mismos elementos consignados en la referencia anterior, aun cuando han pasado diez años entre las dos ediciones.

El documento de Hodge, B.J.; Anthony, William, P. & Gales, Lawrence M. (2003), inicia con una definición de organización desde la teoría de sistema y continua con una breve historia de las teorías organizacionales. A continuación desarrolla los temas de estructura y diseño organizacional. En la segunda parte se refiere al contexto de las organizaciones incluyendo los temas de Metas, entorno global, gestión del entorno, tecnología, tamaño, crecimiento y ciclo vital de la organización. La tercera parte se refiere a la gestión del contexto, con los temas de diseño organizativo estratégico y, gobierno y control

de la organización. En la tercera parte sobre procesos organizativos trabaja la cultura, el poder, la política, innovación, cambio y aprendizaje. La parte quinta se refiere a casos empresariales.

Este es un documento muy interesante para los efectos no particulares a el presente trabajo, sino en especial para el siguiente trabajo sobre comportamiento organizacional, ya que lo fuerte de su tratamiento es resolver precisamente el problema de cómo se comportan las organizacionales frente a la sociedad. El comportamiento se aprecia desde el punto de vista, ya no de la organización al interior, sino desde el ambiente próximo medio en el cual se mueven las organizaciones. En ese sentido queda subrayada su importancia.

De los diferentes materiales sobre comportamiento organizacional se pueden establecer una serie de elementos comunes, pero también, otra de elementos diferentes. Existe un cierto acuerdo generado sobre el que comportamiento organizacional es producto del comportamiento individual, el comportamiento grupal y el comportamiento organizacional. Así mismo, se encuentran ciertos contenidos más o menos comunes del alcance sobre comportamiento individual y comportamiento grupal. Otro elemento presentado en la mayoría de los autores es el reconocimiento de que el comportamiento organizacional es el comportamiento de los individuos, las personas, bajo el contexto de las organizaciones. Adicionalmente, como común es el acuerdo sobre la consideración de que la organización es un sistema abierto que se encuentra en una relación permanente con el ambiente, y por lo tanto su análisis está en función de ese ambiente. Finalmente, es común el

reconocimiento de ciertos temas inherentes a cada uno de los grandes componentes de la organización, por ejemplo la percepción, por ejemplo la comunicación, lo cual abre el espacio para una cierta comunidad conceptual.

Pero, existen diferencias entre los materiales aportados por la temática “Comportamiento organizacional”. Aun cuando, el comportamiento organizacional lo integra lo individual, lo grupal y lo organizacional, existe una muy amplia diferencia entre esa integración. Ello quiere decir, si el comportamiento es el de los individuos, cómo se integra lo grupal con lo organizacional en ese comportamiento individual. De otra parte, el incorporar la teoría de sistemas a la conceptualización no deja ver cómo el sistema se integra con otros subsistemas o macrosistemas. Este es un punto crítico supremamente importante porque muestra el vacío conceptual al respecto. La teoría de sistemas permite integrar los individuos en un nuevo sistema el grupo, y los grupos en un nuevo sistema mayor que es la organización. Por supuesto, la teoría admite que los elementos dentro de cada subsistema aporten bajo su nueva condición. Tal vez sirva ilustrar con el ejemplo del agua, el oxígeno y el hidrógeno son dos elementos que al integrarse en una nueva molécula el agua tienen un determinado comportamiento como agua. Pero ello no quiere decir que al cambiar de ser independiente al ser relacionados, se mantenga como unidad en sí. Es decir no se puede afirmar que el comportamiento de la organización sea el comportamiento de los individuos en el contexto de las organizaciones.

En otro sentido, se encuentra una gran variedad de temas de amplia diversidad y de ubicación amplia. En especial cuando esos temas se van aproximando al nivel de lo organizacional. Incluso la manera como se abordan esos temas denotan una diversidad conceptual y epistemológica, sin proceder a sus respectivas ubicaciones. Este es un punto fundamental por cuanto fortalece la perspectiva de este trabajo en el sentido de afirmar que no existe un concepto coherente sobre el comportamiento organizacional.

Pero además, aun cuando se hace un reconocimiento de que el comportamiento organizacional es un objeto interdisciplinar, en el cual intervienen varias disciplinas, sin embargo, la incorporación de los aspectos disciplinares no se aprecia en el desarrollo de las temáticas. El inventario de esas disciplinas y su predicado en el tema tampoco es un elemento claramente definido. Además, campos como la administración, la ingeniería industrial, la psicología social, la psicología general no son articulados en los distintos niveles como se llega al comportamiento organizacional.

Con respecto a lo que el material revisado aporta en términos del comportamiento organizacional, que sería el específico tema de interés, se pueden apreciar varios elementos. No hay una concordancia entre los temas desarrollados y los aspectos de definición sobre lo que cada autor entiende por comportamiento organizacional. En este sentido se habla de procesos, estructura, cultura, toma de decisiones, mientras que en la definición se están refiriendo específicamente al comportamiento de los individuos. Esto es producto de la ausencia de una adecuada conceptualización del tema.

Los temas que son desarrollados como comportamiento organizacional son: estructura de la organización, diseño de la organización, estructuración del trabajo, procesos, toma de decisiones, cambio, desarrollo, clima y cultura. Para algunos autores se pueden incluir temáticas como salud ocupacional, o algunos relacionados con personal, pero que claramente su inscripción no tiene fundamento alguno.

Al entrar al análisis de esas temáticas se pueden apreciar varios aspectos. Cuando se hace referencia a la estructura se está señalando cuáles son los elementos que integran toda organización, que para el caso son las personas. Cómo se articulan las personas en la organización formando conjuntos particulares de personas que podrían mencionarse como grupos, áreas y demás componentes. El concepto entonces, desde el punto de vista de la teoría es la tradicional de estructura. Habría que anotar que este concepto tiene una raíz muy fuerte en la teoría de sistemas.

A la estructura le corresponden los procesos. Se podría definir proceso en el contexto organizacional, como el conjunto de actividades que realizan las personas, con instrumentos, herramientas y equipos, para transformar entradas, insumos o materias primas, en salidas, productos o resultados. Este concepto es inherente al concepto de organización, por cuanto en principio una organización capta el trabajo de las personas en la obtención de un resultado sobre el ambiente. Sin embargo, cada autor entiende con más o menos flexibilidad el concepto de procesos, por lo cual las descripciones son amplias y diversas. Sin embargo, se podrían señalar ciertos tipos de procesos,

acogiéndose a la ISO 9001ver:2008, (2009) los procesos que se realizan para obtener un resultado que es acorde con la naturaleza de la organización y que podría ser llamado misional. El conjunto amplio de procesos que realiza una organización en virtud del apoyo que requieren los procesos de producción o misionales. Y finalmente, aquellos procesos que implican la cohesión y la dirección de la organización, que podrían señalarse como procesos de dirección, de gestión o gerenciales, en los cuales estaría el gran contenido de la administración.

En el componente de procesos la información que se genera también tiene una gran variedad. Desde lo que son los conceptos básicos, hasta aplicaciones muy especializadas en el levantamiento de procesos. De esta manera algunos de los autores señalan el diseño, la relación entre los procesos y la estructura, la toma de decisiones sobre procesos, el concepto de cambio sobre procesos, la relación entre el ambiente y los procesos, en fin tiene una amplia gama de consideraciones.

En cuanto a los demás temas, un poco más puntuales, como son cambio y desarrollo, estos dos elementos son inherentes a la noción de sistema abierto, en cuanto a que todo sistema abierto, aun cuando es estable, a su vez es dinámico, en este sentido véase Piaget (1969), o a Katz y Kahn (1983). En consecuencia todo sistema abierto o crece o decrece, siempre manteniéndose estable en cualquiera de esos momentos de crecimiento. Pero a su vez, las organizaciones son seres sociales que poseen la condición que les imprime el hombre de seres vivos que cumplen con ciertos ciclos de vida. De allí el que en

este punto de los documentos sobre la organización, se haga una que otra referencia sobre este fenómeno.

Los últimos dos temas con los cuales se describe el comportamiento organizacional es el de clima y cultura. Estos son dos conceptos integrales y holísticos sobre la organización. El clima expresado como la percepción que tienen los trabajadores sobre el ambiente organizacional y que modifica la conducta. Y la cultura como el contenido total del sistema social que le da un sentido comprensivo y de significado al actuar de los individuos en la organización. Estos dos aspectos no tendrían la característica de ser el comportamiento organizacional o un componente del comportamiento organizacional sino una herramienta de comprensión de ese comportamiento.

A manera de conclusión, la revisión del material es lo suficientemente amplio y claro como para afirmar que tiene un alcance amplio de generalización. Por supuesto, siempre es posible que exista un caso, que no ha sido considerado como parte del examen sobre un elemento de conocimiento.

### **Análisis de la documentación**

La mirada global a la documentación presentada, resulta en cierto sentido muy pertinente para los efectos del presente trabajo. Algunas de las fuentes fueron mucho más adecuadas que otras. Varias de ellas tienen la condición de ser muy generalizadas, por lo cual su aplicación es más restringida. Muchas de ellas fueron aportantes en el sentido de lo esperado desde el diseño de la investigación.

La mirada de la antropología, es muy general, pero tiene algunos referentes conceptuales que contribuyen al trabajo. Cuestiones relacionadas con lo social, lo económico, lo productivo, son aspectos para tener presente. En lo que se refiere al concepto de comportamiento organizacional, como se señaló anteriormente, algunos autores hacen referencia a la cultura organizacional, que es de naturaleza antropológico, y que en últimas recuerda que la organización es un producto social y que refleja a esa sociedad sobre la cual funciona la organización. Así mismo, la dimensión antropológica es mucho más intensa cuando se trate de identificar el contenido mismo delo comportamiento organizacional.

En cuanto a la sociología, es muy claro que en ella se encuentra el fundamento de la conceptualización del comportamiento organizacional como un ente social y cuyas raíces se encuentran en las interacciones sociales. Cuando la sociología trabaja el tema de las instituciones sociales o la macrosociología, entre ellas, se encuentran las organizaciones. De aquí se desprende una discusión tradicional sobre el límite de las instituciones sociales y las organizaciones, y si las comunidades, la familia, por ejemplo, son o no, organizaciones. Aun cuando ese debate no es del particular interés y propósito de este trabajo, se dirá que no existe un límite muy claro entre uno y otro. La naturaleza de la organización hace referencia a una agrupación de personas que tiene un objetivo de productividad. Por ejemplo, cuando se habla de la familia cafetera, allí se estaría haciendo referencia a organizaciones, o cuando se habla de barrios de maquila se estaría hablando de comunidades que son

organizaciones. En ese sentido, la determinación de principios aglutinadores o de concurrencia humana termina siendo fundamentales para la definición de organización.

Ahora, cómo la sociología aporta el concepto de que los individuos se integran formando organizaciones, las teorías sociológicas trabajan cómo se llevan a cabo esas integraciones sociales. En esta dirección se dan dos polaridades entre las cuales se produce tal fenómeno. Desde una de ellas la articulación de los individuos, y desde la otra, la sociedad como un todo. La articulación posibilita la creación de conceptos como estructura, función, relación, flujo, según sean las teorías sociológicas a las que se haga referencia, por ejemplo el estructural funcionalismo, el marxismo, u otra. Pero como no es propiamente el asunto de este trabajo, este aspecto se tendrá en cuenta para el siguiente nivel de investigación.

En cuanto a la psicología social, como se anotó anteriormente, es muy importante para el análisis del comportamiento grupal, mas para el presente trabajo no. Algo puede aportar en cuanto a la comprensión del cómo se articulan, se integran, se cohesionan las personas. Esos pegamentos tienen la doble polaridad señalada para lo social, el individuo y el grupo. El individuo en cuanto unidad particular con identidad propia, que conlleva todos los elementos representativos del comportamiento individual. Sin embargo, las personas cuando están en situación social, transforman esa identidad individual a una nueva identidad que la constituye la interrelación. Sin embargo, esa interrelación está dada por una serie de componentes que están por encima de

la relación y que constituyen el lenguaje, el mundo de los significados, las representaciones, y demás componentes a los que se refiere la cultura, como el conjunto de lo social. En todo grupo opera estos dos demarcantes.

En cuanto a la psicología organizacional o psicología de la organización, lo que se puede apreciar es una importante discusión. ¿Es posible admitir la existencia de la psicología organizacional? ¿Es un campo de conocimiento específico? Para los autores que se han podido referenciar, existiría la psicología organizacional como campo vigente. Pero cuando se entra a examinar los contenidos de esa psicología organizacional, se encuentra la polémica ya anotada. Las temáticas son más o menos semejantes a las del comportamiento organizacional. Incluso se adopta la misma estructura.

Como ha sido expresado anteriormente la psicología organizacional responde a un momento histórico en el cual la psicología asumió un papel frente a los conceptos organizacionales, y ese papel fue pasar de una disciplina auxiliar que aportaba algunos elementos a una disciplina central que buscaba explicar el por qué del comportamiento grupal como nivel de alta productividad de la organización, es decir, darle sentido a la teoría de las Relaciones Humanas. Pero a medida en que la teoría de sistemas abrió el concepto de organización al ambiente, ese planteamiento quedó relegado al comportamiento grupal y no al comportamiento organizacional.

De todas formas, queda enunciado el debate para quienes en el momento defienden la posición de psicología organizacional, en el sentido de

aportar los argumentos que consideren que es la expresión más adecuada y que por lo tanto tiene vigencia.

Los materiales sobre administración son fundamentales en este trabajo. Particularmente porque son aquellos que se refieren al comportamiento de la organización, es decir la planeación, la organización, la dirección y ejecución y el control y la evaluación. Pero de otro lado la ingeniería industrial con la investigación y administración de operaciones, con la cual ese aspecto de la organización se especializa en términos de diseño de la organización con el cual se definen los procesos y la estructura. Estos tres componentes, dirección, procesos y estructura, serán, para efecto del concepto comportamiento de la organización, muy importantes.

Con referencia a la historia del concepto de la organización, el contenido del material se dirige a unos aspectos muy claros, pero no por ello dejan de ser muy importantes. Se orientan a cómo se ha venido construyendo, desde el punto de vista del discurso del conocimiento, la comprensión del fenómeno organización. Nuevamente es necesario aclarar que al ser la organización una expresión de lo social, es producto del hombre y por lo mismo es histórico y sus variaciones son parte misma de esa construcción histórica. Pero de otro lado, al buscar construir la historia de la organización se está en un proceso cognoscitivo que no necesariamente coincide con la realidad misma de las organizaciones. Un ejemplo que lo ilustra es el de la teoría clásica, que no por existir la teoría clásica, las organizaciones no fueran sistemas abiertos.

Existe en términos generales un cierto acuerdo sobre los principios de la elaboración conceptual de la organización. Pero cuando se acerca al año 1980, la historia tiene dificultades para interpretar y entender el mundo de las organizaciones en esas nuevas realidades. Pero el problema es más agudo cuando el Neoliberalismo se impone a escala mundial.

En este sentido, es muy interesante anotar que, o existe un vacío conceptual, o no hay manifestaciones organizacionales diferentes a las que se pudieron presentar en el principio, mediados o segunda parte del siglo XX. En consecuencia es un campo de trabajo conceptual muy importante, y que se subraya como producto de este trabajo.

Ahora bien, la teoría de la organización es una temática igualmente interesante y que plantea la discusión entre su naturaleza y el concepto de comportamiento organizacional. La teoría de la organización es la construcción del sistema de conceptos con el cual se representa la organización. Ello implica su naturaleza, su sistema de constructo, sus partes, su relación con la sociedad. Dicho de otra manera, en la teoría organizacional se debe encontrar el comportamiento de la organización, el comportamiento organizacional y sus componentes, el comportamiento individual, el comportamiento grupal.

Sin embargo, lo que se ha podido apreciar en la revisión documental, es que el material sobre teoría de la organización llega hasta ciertos niveles a explicarla. En ocasiones se convierte en administración, en ocasiones se transforma en teorías, y finalmente cuando se trata de construir el concepto se queda corto a los referentes división del trabajo, coordinación, procesos y

estructura. He aquí otro nivel muy interesante para continuar con el trabajo de investigación y de construcción conceptual.

Finalmente, en lo relativo al comportamiento de la organización o Comportamiento organizacional, esta diferenciación nominal no existe. La gran mayoría de los autores se expresa en términos de comportamiento organizacional. Prácticamente todos los documentos se refieren a comportamiento organizacional, salvo el de Kreitner y Kinicki, que el nombre del libro en inglés es organizational behavior, pero que el traductor lo expresó en español como comportamiento de la organización. De tal manera que se puede afirmar que la denominación es de comportamiento organizacional.

Para hacer la aclaración en este trabajo se ha adoptado el término comportamiento de la organización para generar una distinción de orden conceptual entre el organismo social, sus elementos, sus características, es decir la organización como el objeto social (comportamiento de la organización) y la organización como ente social que se comporta (comportamiento organizacional). Esta denominación de comportamiento de la organización posiblemente no sea la más adecuada, se tendría que considerar ya que puede prestarse a confusión. En la conceptualización se harán algunas propuestas al respecto.

En otro sentido, como fue expresado anteriormente la naturaleza del trabajo ha sido plenamente desarrollada. No se considera que la exploración de más materiales sobre comportamiento organizacional proporcione algún tipo de información adicional a la obtenida en este trabajo. Los términos de las

definiciones y los componentes integrantes del comportamiento organizacional están suficientemente ilustrados. En consecuencia, lo que restaría sería la construcción del concepto a partir del anterior análisis.

### **Formulación del concepto comportamiento de la organización**

En consecuencia con todo el trabajo realizado, con los objetivos planteados y con la metodología enunciada, la formulación del concepto comportamiento de la organización se desprende de la reestructuración a partir de las afirmaciones y enunciados e inconsistencias formuladas por los materiales en consulta.

El primer elemento conceptual es que la organización es una construcción teórica y un objeto de la realidad material. Ello significa que la realidad muestra unos entes sociales claramente definidos, con límites sociales, a los cuales se les llama organizaciones. En el acto de realidad se expresa el concepto organización como la representación mental de esa realidad.

Segundo elemento conceptual, existe una relación entre el concepto expresado y el objeto de la realidad y que constituye un elemento de predicado sobre esa realidad social organización y que es el fundamento epistemológico del mismo. Ese predicado, en cuanto representa un objeto, se refiere a personas espacialmente ubicadas e identificadas (personal), con inscripción determinada (vínculos), bajo condiciones materiales definidas (puesto de trabajo), que en interacción constituyen ese mundo de la organización (estructura). Existen unas condiciones bajo las cuales las personas se adscriben a las organizaciones, generalmente expresadas en términos

jurídicos, sea por contratos, de trabajo o de otro tipo. Un elemento fundamental de ese objeto organizacional es que se vincula de manera importante a la sociedad, mayor o menor, según sea su alcance, local, regional, nacional o internacional a partir de ciertos “aportes” y toma de ese ambiente una serie de requerimientos de naturaleza muy variada.

Ese organismo es un ser vivo social que posee las condiciones implícitas a todo ser vivo, cuyas funciones son de movilidad, de automantenimiento, de reproducción y de función social. Katz y Kahn (1983). Además constituye un sistema abierto que de acuerdo con los parámetros de Bertalanffy (1998), se interrelaciona con un ambiente con el cual cambia permanentemente material y posee unos mecanismos de autoregulación, sistemas de información, entropía y negentropía.

Al ser un organismo vivo debe poseer unas características materiales que le permita funcionar como tal. A esas características se le denomina comportamiento de la organización, como se ha podido apreciar en este trabajo, y por lo tanto esas mismas características le permite comportarse con un sistema de control central, efectuar una serie de operaciones de regulación e interacción, poseer un movimiento autoregulado, mantener información permanente sobre su propio interior y sobre el exterior, puede definir sobre sí mismo siempre en relación con el ambiente.

Aun cuando, este recurso de la teoría de sistemas es susceptible de intensa polémica, si permite iniciar una caracterización desde el punto de vista conceptual. De tal forma que, admitido el reconocimiento de que una

organización es un ser vivo que posee todas las características de un ser vivo, entonces se puede entrar a la caracterización del comportamiento organizacional.

El comportamiento organizacional, independientemente de lo adecuados que sean las cuatro palabras como descriptoras, se refiere a las características materiales que debe tener toda organización para poder vivir y operar. En ese sentido, la organización está formada por personas, las personas son los elementos unitarios de las organizaciones, las personas se comportan, a ello se le llama comportamiento individual. Esas personas tienen interrelaciones directas o indirectas, esas relaciones se definen como comportamiento grupal.

Al comportamiento individual de las personas se le atribuyen los procesos, que son las acciones que realizan las personas sobre ideas, materiales o materias primas, que con o sin herramientas, maquinaria, equipos, modificando sus características y manifestaciones, y que se transforman en nuevos objetos materiales o intelectuales, que son reutilizados o aportados al ambiente. Quienes trabajan esos procesos o maneras de transformación son los ingenieros, incluidos todos aquellos que se aplican a los diversos sectores de la economía. Esos procesos pueden clasificarse de diversas maneras, pero reconociendo la ISO 9001, se señalarán los de producción o que posibilitan a que la organización realice su misión, aquellos que soportan a esos procesos misionales y que son definidos como de apoyo, y finalmente, los procesos de dirección, en los cuales se llevan las operaciones de regulación, control y dirección.

Según como se definan los procesos, y en ello existe de una parte la capacidad de dirección para definirlos en función del ambiente, surge el siguiente componente del comportamiento organizacional, la estructura. La estructura se define como las posiciones orgánicas que asigna a las personas para llevar a efecto los procesos organizacionales. Esa estructura, para acogerse a Tolbert y Hall (2010), tiene una serie de componentes y elementos que son importantes destacar.

En primer lugar las decisiones relativas a la amplitud asignada a cada cargo del total de un determinado proceso, esa decisión tiene que ver con las teorías organizacionales, por ejemplo la teoría clásica hablará de división exhaustiva, la reingeniería al contrario propugnará por la mayor amplitud posible. Todas estas decisiones tienen su raíz en la división del trabajo y cómo esa división del trabajo alcanza una mayor productividad. A la división del trabajo le corresponde un aspecto muy importante que hace referencia a la articulación de los individuos, y que técnicamente se llama coordinación o dirección, dentro de este concepto se aplica el tramo de control. Los dos componentes división del trabajo y coordinación dan como resultado lo que los autores llaman complejidad, posiblemente ese nombre no sea muy adecuado.

Adicionalmente al problema se presenta la múltiple ubicación de áreas organizacionales en espacios diferentes. Un organismo biológico no tiene esa dificultad de poder despedazarse en varios lugares diferentes, como sí lo tiene una organización. La articulación espacial de esas partes organizacionales como pueden ser almacenes, plantas, centros regionales, y demás aspectos,

son parte del problema de la estructura y por lo tanto del “pegamento” que utiliza la dirección para articular esas partes organizacionales.

A la complejidad se le atribuye un aspecto, que responde al problema de dirección y es la centralización o descentralización, como el nivel decisional que tienen las partes de la estructura para poder comportarse, y hasta qué nivel de autonomía se da ese comportamiento. Una organización altamente centralizada establece poder y control sobre las unidades en alto grado. Al contrario, una organización descentralizada posibilita a que las unidades puedan comportarse con cierta autonomía. Este aspecto es parte de la estructura.

El otro componente de la estructura se conoce como formalización, que es la determinación explícita o no de las actividades que deben realizar las personas, procesos, y la manera como lo deben hacer, procedimiento. Desde la perspectiva social, este problema se refiere al control, como la rigidez o flexibilidad que tienen las conductas individuales con respecto a los referentes de la estructura social. En este sentido la organización formal propenderá por establecer el mayor control posible por las conductas de sus miembros, ello significa proceso y procedimiento. La organización menos formal posibilitará a que los individuos discrecionalmente se comporten con referencia a su propio locus de control.

La formación tiene otro problema, que es supremamente importante y hace referencia a cómo la conducta individual permite que sea controlada por los ligamentos organizacionales. Es decir hasta dónde los individuos se comportan en la forma como la organización lo impone. Esta perspectiva de la

informalidad refleja el control que puede llegar a ejercer una organización sobre la conducta individual.

De tal forma que el comportamiento de la organización al cual se refieren los autores, responde a dos componentes fundamentales, la estructura y los procesos, ambos intensamente relacionados. Cuando se habla por ejemplo de toma de decisiones, se está refiriendo a una parte de los procesos que son los de dirección, como fue señalado anteriormente. Cuando se habla de cultura organizacional se refiere a cómo se articulan los procesos y la estructura de manera íntegra y con respecto a los referentes de la cultura en la que se mueve cada organización. Cuando se habla de clima organizacional se refiere a la pregunta sobre cómo los individuos se articulan en términos de procesos y procedimientos a la organización.

A manera de conclusión, en función del concepto formulado, el comportamiento de la organización, que podría ser denominado organización, responde a las características que tiene una organización y por las cuales le permiten comportarse. El comportamiento organizacional es lo que cada organización hace, como ser vivo frente al ambiente en el cual se mueve. Ahora, la historia de la organización, la teoría de la organización, la ingeniería, la administración, la psicología son disciplinas que posibilitan la comprensión de este fenómeno llamado organización.

### **Continuación del trabajo**

Como todo trabajo de esta naturaleza conceptual, lo esperado es que surjan discusiones, nuevos lineamientos conceptuales, otras perspectivas que

contribuyan al desarrollo del campo del tema asumido. Los contenidos, temáticas, metodologías, y demás elementos base para la construcción del concepto comportamiento de la organización (organización) pueden ser trabajados de acuerdo con otros referentes o paradigmas de naturaleza teórica. Ello conduciría a reestructurar la conceptualización presentada. Los elementos de soporte serán contenidos de discusión y análisis que enriquecerán nuevas perspectivas y con ello se estará contribuyendo al desarrollo teórico y a los espacios de la práctica de construcción de organizaciones.

Con los aspectos planteados en la conceptualización se pueden realizar comparaciones de casos puntuales, relacionando elementos que contengan el concepto de comportamiento de la organización (organización) en el marco de referencia de la psicología organizacional o el comportamiento organizacional. Este es un punto importante, porque el comportamiento organizacional en buena medida es el objeto propiamente dicho del trabajo. Ahora, cómo se articulan esos subcomponentes como son los individuos, los grupos y las organizaciones para formar entes independientes y autónomos que funcionan como unidades autónomas en la sociedad con la que mantienen relaciones de naturaleza muy complejas y que se interdeterminan para una verdadera comprensión de la sociedad humana, al menos hoy, a la luz de la Revolución Industrial, del Capitalismo y del Neoliberalismo. Esta reflexión lleva a continuar el trabajo en la identificación verdaderamente importante del comportamiento organizacional y cómo aprehender este comportamiento.

Finalmente, es importante continuar con los análisis relativos a la relación entre los diversos campos de conocimiento como la antropología, la sociología, la psicología social con el comportamiento de la organización como acciones de interdisciplinariedad y transdisciplinariedad y proceder a formular flujos conceptuales y de investigación que enriquezcan y avancen en la conceptualización de las organizaciones.

Los contenidos hasta ahora obtenidos concuerdan con la hipótesis original de la cual se partió y con la cual se inició este trabajo y está relacionada con la falta de claridad del concepto comportamiento de la organización y comportamiento organizacional. La consecuencia de ello es lo que se pudo apreciar en el desarrollo del presente informe. Es llamativo que, a los mismos autores no les proporciona ni una mínima reflexión el estado de confusión que se tiene al respecto.

## Referencias

- Aguilar, C. (1991). *Antropología social*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil.
- Aquino J. (2003). *Recursos Humanos para No Especialistas*. McGraw Hill. México.
- Aranguren, J. (2003). *Antropología filosófica: Una reflexión sobre el carácter excéntrico de lo humano*. Madrid: McGraw Hill.
- Araque, J. y Rivera, N. (2005). *Psicología organizacional e industrial*. Colombia: Ecoe Ediciones.
- Ayala, F. (1984). *Tratado de Sociología*. Madrid: Ayala.
- Beorlegui, C. (2004). *Antropología Filosófica: Nosotros: urdimbre solidaria y responsable*. Bilbao: Universidad de Deusto.
- Berdichewsky, B. (2002). *Antropología social: Introducción. Una visión global de la humanidad*. Santiago de Chile: Ediciones LOM.
- Bertalanffy, L. von. (1998). *Teoría general de sistemas*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Bion, W. R. (1985). *Experiencias en grupos*. Barcelona: Paidós.
- Blanch, J. & Espuny, M. (2003). *Teoría de las relaciones laborales. Desafíos*. Madrid: Editorial UOC.
- Brown, J. A. C. (1990). *La psicología social en la industria*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Calderón, G. & Castaño, G. A. (2005). *Investigación en Administración en América Latina*. Manizales: Universidad de Manizales.

- Chanlat, J. F. (2002). *Ciencias sociales y administrativas: En defensa de una antropología general*. Medellín: Universidad EAFIT.
- Charaudeau, P. (2009). *Análisis del discurso e interdisciplinariedad en las ciencias humanas y sociales*. México: Universidad Autónoma de México.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración Proceso Administrativo*. Bogotá: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2002). *Administración de recursos humanos*. Colombia. McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la teoría general de la Administración*. México: McGraw Hill.
- Correa, D. (1998). *Comportamiento Organizacional. Un enfoque psicosociológico aplicado*. Medellín: Universidad de Antioquia.
- Da Silva, R. (2003). *Teorías de la administración*. México: Thomson.
- Daft, R. L. (2004). *Administración*. Madrid: Thomson.
- Dávila, C. (2001, 2004). *Teorías organizacionales y administración*. Bogotá: Interamericana.
- Davis, K. & Newstrom, J. W. (1996, 2005, 2007). *Comportamiento humano en el trabajo. Comportamiento organizacional*. México: McGraw Hill.
- Dubrin, A. (2003). *Fundamentos de comportamiento organizacional*. México: Thomson.
- Dunnette, M. D. & Kirchner, W. K. (2000). *Psicología industrial*. México: Trillas.
- Ember, C. R. & Ember, M. (2007). *Cultural Antropology*. New York: Prentice Hall.

- Fayol, H. (1973). *Administración industrial y general*. Buenos Aires: Editorial El Ateneo.
- Fernández-Ríos, Manuel & Sánchez, José C. (1997). *Eficacia Organizacional. Concepto, desarrollo y evaluación*. Madrid: Díaz de Santos.
- Fernández Sánchez, Esteban. (2010). *Administración de empresas- Un enfoque interdisciplinar*. Madrid: Paraninfo.
- Foster, G. M. (1975). *Antropología aplicada*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Furnham, A. (2001). *Psicología organizacional. El Comportamiento del Individuo en las Organizaciones*. Oxford. Madrid: University Press.
- Gareth, Jones R. (2006). *Administración contemporánea*. México: McGraw Hill.
- Gelles, R. J. & Levine, A. (2000). *Sociología con aplicaciones al habla hispana*. México: McGraw Hill.
- George, Claude S. & Álvarez, Lourdes María. (2005). *Historia del pensamiento administrativo*. México: Pearson.
- Gibson, J. Ivancevich, J. y Donnelly, J. (1996). *Las Organizaciones*. Santiago de Chile: McGraw Hill.
- Giner, S. (1975). *Historia del pensamiento social*. Barcelona: Ariel.
- González, M. & Olivares, S. (1999). *Comportamiento Organizacional*. México: CECSA.
- González, M. & Olivares, S. (2000). *Comportamiento organizacional, un enfoque latinoamericano*. México: CECSA.
- Gordon, J. (2003). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice Hall.

- Guillén, C. & Guil, R. (2000). *Psicología del trabajo para las relaciones laborales*. México: McGraw Hill.
- Haller, G. B. von. (1973). *Psicología Industrial*. Barcelona: Ediciones Martínez Roca.
- Harris, M. (1999). *Introducción a la Antropología General*. México: Alianza Editorial.
- Hellriegel, D.; Slocum, J. W. & Jackson, S. E. (2002, 2005). *Administración. Un enfoque basado en competencias*. Madrid: Paraninfo.
- Hellriegel, D.; Slocum, J. & Woodman R. (1999). *Comportamiento organizacional*. México: Thomson editores.
- Henslin, J. M. (2007). *Sociology: A Down – to – Herat Approach, Core Concepts*. New York: Pearson.
- Hernández, S. (2008). *Administración. Teoría, proceso, áreas funcionales y estrategias para la competitividad*. México: McGraw Hill.
- Hodge, B. J.; Anthony, W. P. & Gales, L. M. (2003). *Teorías de la organización*. Madrid: Prentice Hall.
- Hodgetts, R. M. & Altman, S. (1989). *Comportamiento en las organizaciones*. México: McGraw Hill.
- Hothersall, D. (1995). *History of Psychology*. New York: McGraw Hill.
- Hurtado, D. (2008). *Principios de administración*. Medellín: Instituto Tecnológico Metropolitano.
- Hurtado, L. (1996). *Antropología, cultura y comunicación*. Bogotá: Universidad a Distancia – UNAD.

- Huse, Edgar F. & Bowditch, James L. (1986) *El comportamiento humano en la organización*. México: SITESA.
- ISO. (2009). *Norma ISO 9001:2008*. Bogotá: ICONTEC.
- Juán, C. (1999). *La construcción del desarrollo. Críticas desde la antropología*. Madrid: Instituto Universitario de Desarrollo y cooperación.
- Jualian, R. (2005). *La vida como cultura: Aproximaciones desde la antropología*. Madrid: sin editorial.
- Joanne, C. (1983). *Antropología psicológica: El estudio de la personalidad en la cultura*. Barcelona: Anthropos.
- Joan, C. (2002). *Identidades, relaciones y contextos*. Barcelona: Universidad de Barcelona.
- Kalimo, R. (1988). *Los factores Psicosociales en el Trabajo y su relación con la Salud*. Ginebra: OMS.
- Kaplan, R, S. & Norton, D. P. (2007). *Cuadro de Mando Integral. (The Balanced Scorecard)*. Bogotá: Gestión 2000.
- Kast, F. E. & Rosenzweig, J. E. (1982). *Administración en las organizaciones*. México: McGraw Hill.
- Katz, D. & Kahn, R. L. (1983). *Psicología social de las organizaciones*. México: Trillas.
- Klein, N. (2007). *La doctrina del shock. El auge del capitalismo del desastre*. Barcelona: Paidós.
- Kottack, C. P. (2007). *Introducción a la Antropología Cultural. Un espejo para la humanidad*. Madrid: McGraw Hill.

- Krieger, M. (2001). *Sociología de las organizaciones. Una introducción al comportamiento organizacional*. Brasilia: Pearson.
- Kreitner, R. & Kinicki, A. (1999, 2005). *Comportamiento de las Organizaciones*. Madrid: McGraw Hill.
- Landy, F. J. & Conte, J. M. (2005). *Psicología industrial. Introducción a la psicología industrial y organizacional*. México: Interamericana.
- León, D. & Romero, D. (2004). *Línea de investigación en comportamiento organizacional*. Bogotá: Corporación Universitaria Iberoamericana, Facultad de Psicología, mimeo.
- Lindon, A. (2000). *La vida cotidiana y su espacio temporalidad*. Madrid: Anthropos.
- Litterer, Joseph A. (1991). *Análisis de las organizaciones*. México: Limusa.
- López, L. G. (2001). *El comportamiento humano en el ámbito de la vida organizacional*. Bogotá: ARFO Editores.
- Luigi, C. S. (2007). *La evolución de la cultura*. Madrid: Anagrama.
- Macaciones, J. & Plumier, K. (1999). *Sociología*. Madrid: Prentice Hall.
- Macionis, J. J. & Plummer, K. (2005). *Sociology: A Global Introduction*. New York: Prentice Hall.
- Marín, M. (1983). *El gran libro del hombre*. Madrid: Marín.
- Munch, Lourdes. (2006). *Fundamentos de administración: casos y prácticas*. México: Trillas.
- Muchinsky. P. (2002). *Psicología Aplicada al Trabajo*. Madrid: Paraninfo.

- Munduate, L. (1997). *Psicología del Trabajo y Gestión de Recursos Humanos*.  
Barcelona: McGraw Hill.
- Newstrom, K. D. (2007). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México:  
McGraw Hill.
- Newstrom, J. Davis, K. (1991). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México:  
McGraw Hill.
- Newstrom, J. & Davis, K. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo*.  
México: McGraw Hill.
- Pérez, R. (2000). *Aprender a comprender la antropología*. México: CECSA.
- Piaget, J. (1969). *El estructuralismo*. Buenos Aires: Proteo.
- Pfeffer, J. (2000). *Nuevos rumbos en la teoría de la organización. Problemas y  
posibilidades*. México: Castillo Hermanos.
- Peters, T. J. & Waterman, R. H. (1984). *En busca de la excelencia*. Bogotá:  
Norma.
- Prado del, L. & Spitznagel, G. (2005). *Administración*. Buenos Aires: Editorial de  
la Universidad Católica Argentina.
- Reyes, D. L. & Romero, D. (2004). *Línea de investigación en comportamiento  
organizacional*. Bogotá: Iberoamericana Institución Universitaria.
- Resendiz, R. (1998). *El pensamiento sociológico clásico*. México: Guadalupana.
- Robbins, S. P. (2004, 2005, 2009). *Comportamiento Organizacional. Teoría y  
práctica*. México: Prentice Hall.
- Robbins, Stephen. P. & Coulter, Mary. (2005). *Administración*. México: Pearson.

- Rodríguez, J. (2003). *Administración con enfoque de sistemas*. México: Thomson.
- Romero, D. (2006). *Sublínea de investigación en comportamiento individual. Informe final*. Bogotá: Iberoamericana Institución Universitaria.
- Romero, D. (2007a). *Sublínea de investigación en comportamiento grupal. Anteproyecto*. Bogotá: Iberoamericana Institución Universitaria.
- Romero, D. (2008). *Sublínea de investigación en comportamiento grupal. Informe final*. Bogotá: Iberoamericana Institución Universitaria.
- Romero, D. (2008a). La dimensión individual en el comportamiento organizacional. En: *Revista Iberoamericana De Psicología: Ciencia y Tecnología*, vol 1 No 1, pp. 51-60.
- Romero, D. (2010). La dimensión grupal en el comportamiento organizacional. En: *Revista Iberoamericana De Psicología: Ciencia y Tecnología*, vol. 3 No 1, pp. 27-38.
- Romero, D. (2010). *Conceptualización del comportamiento de la organización*. Bogotá: Iberoamericana Institucional Universitaria, mimeo.
- Romero, D. (2010a). La dimensión grupal en el comportamiento organizacional. En: *Revista Iberoamericana De Psicología: Ciencia y Tecnología*, vol 3 No 1, pp. 27-38.
- Schultz, D. P. & Schultz, S. E. (2004). *A History of Modern Psychology*. New York: Macmillan Publishing Company.
- Scupin, R. & DeCorse, Ch. (2004). *Anthropology: A Global Perspective*. New York: Prentice Hall.

- Serena, J. J. (1987). *Antropología cultural*. México: Iberoamericana.
- Sexton, W. P. (1993). *Teorías de la organización*. México: Trillas.
- Smith, C. & Wakeley, H. (2000). *Psicología de la conducta industrial*. México: McGraw Hill.
- Soto, E. (2001). *Comportamiento Organizacional. Impacto de las emociones*. México: Thompson.
- Scupin, R. & DeCorse, C. (2004). *Anthropology: A Global Perspective*. New York: Prentice Hall.
- Spector, P. (2002). *Psicología industrial y organizacional. Investigación y práctica*. Bogotá: Manual Moderno.
- Tejera, H. (1994). *Antropología política: Enfoques contemporáneos*. México: Plaza de Valores.
- Tolbert, P. S. & Hall, R. (2010). *Organizaciones, estructura, procesos y resultados*. México: Pearson.
- Tolosana, L. C. (2002). *Antropología: Horizontes comparativos*. Granada: Universidad de Granada.
- Vos de, G. (1980). *Antropología Psicológica*. Barcelona: Anagrama.
- Zepeda, F. (2003). *Psicología organizacional*. México: Addison Wesley Longman.

## **Apéndice 1**

### **Contenido de los documentos sobre Antropología**

#### **Antropología**

1. Ember, Carol R. & Ember, Melvin. (2007). *Cultural Anthropology*. New York: Prentice Hall. Una 12a edición, que presenta el siguiente contenido temático:

Tabla de Contenidos

Part I Introduction

Chapter 1 What Is Anthropology? Chapter 2 The Concept of Culture

Chapter 3 Theoretical Approaches in Cultural Anthropology Chapter

4 Explanation and Evidence

Part II Cultural Variation

Chapter 5 Communication and Language Chapter 6 Getting Food

Chapter 7 Economic Systems Chapter 8 Social Stratification: Class, Ethnicity,

and Racism Chapter 9 Sex, Gender, and Culture Chapter 10 Marriage and the

Family Chapter 11 Marital Residence and Kinship Chapter 12 Associations and

Interest Groups Chapter 13 Political Life: Social Order and Disorder Chapter

14 Psychology and Culture Chapter 15 Religion and Magic Chapter 16 The Arts

Chapter 17 Culture Change and Globalization

Part III Using Anthropology

Chapter 18 Applied and Practicing Anthropology Chapter 19 Medical

Anthropology Chapter 20 Global Social Problems

2. Scupin, Raymond & DeCorse, Christopher. (2004). *Anthropology: A Global Perspective*. New York: Prentice Hall. Es una 5a edición con el siguiente contenido:

I. Basic concepts in Anthropology

1. Introduction to Anthropology. 2. Record of the Past. 3. Evolution.

II. Physical Anthropology

4. The Primates. 5. Hominid Evolution. 6. Human Variation

III. Archaeology

7. Paleolithic Cultures. 8. The Origins of Domestication and. 9. The Rise of the State and Complex Society.

IV. Basic concepts of Culture and Society

10. Culture. 11. The Process of Enculturation. 12. Language. 13.

Anthropological Explanations

V. Prestate Societies

14. Analyzing Sociocultural Systems. 15. Band Societies. 16. Tribes. 17.

Chiefdoms

VI. State Societies

18. Agricultural States. 19. Industrial States

VII. Consecuentes of Globalization

20. Globalization and Aboriginal Peoples. 21. Globalization in Latin America, Africa, and Caribbean. 22. Globalization in the Middle East and Asia

VIII. Anthropology and the Global Future

23. Race and Ethnicity. 24. Contemporary Global Trends. 25. Applied Anthropology

Glossary. References. Photo Credits. Index

3. Serena, Nanda & Joy, John. (1987). *Antropología cultural*. México: Iberoamericana.

Contenido:

- La antropología como disciplina. - Teoría y método de la antropología cultural. - Concepto de cultura. - Contexto cultural del comportamiento humano. - Lenguaje. - Aprendizaje de la cultura. - Los alimentos. - Economía. - Rango y estratificación social. - Matrimonio, familia y grupos domésticos. - Parentesco y asociaciones. - Sistemas políticos y control social. - Religión. - Las artes. - Cambio cultural en el mundo contemporáneo.

4. Foster, G. M. (1975). *Antropología aplicada*. México: Fondo de Cultura Económica.

Índice

I. Naturaleza de la antropología aplicada

II. Un modelo de antropología aplicada

III. La metodología del antropólogo

IV. El grupo-objeto

V. La organización innovadora

Tres etapas de toma de conciencia. Las burocracias como sistemas sociales y culturales. Posición de fuego continuo en la marina norteamericana. Premisas e innovaciones.

VI. El marco de la interacción

VII. La antropología aplicada y el status profesional

VIII. Problemas de cooperación entre la investigación y la acción

IX. EL desarrollo de la antropología aplicada

5. Harris, M. (1999). *Introducción a la Antropología General*. México: Alianza Editorial.

Índice

Prólogo. 1. Introducción.- 2. La biología, la genética y la evolución.- 3. Genealogía y naturaleza humanas.- 4. Los primeros homínidos.- 5. Los orígenes del Homo sapiens.- 6. La raza, la variación humana y las fuerzas de la evolución.- 7. La naturaleza de la cultura.- 8. El lenguaje.- 9. El Paleolítico del Viejo Mundo.- 10. Del Neolítico a la aparición de los Estados.- 11. La segunda tierra.- 12. Producción.- 13. Reproducción.- 14. Sexualidad humana.- 15. La organización económica.- 16. La organización doméstica.- 17. Parentesco, residencia y filiación.- 18. Ley, orden y guerra en las sociedades preestatales.- 19. Orígenes y anatomía del Estado.- 20. Clases y castas.- 21. Etnicidad, raza y racismo.- 22. Género y jerarquía.- 23. Psicología antropológica.- 24. La religión.- 25. El arte.- 26. Antropología aplicada. Apéndice. Una historia de las teorías sobre la cultura. Glosario.

6. Kottack, C. P. (2007). *Introducción a la Antropología Cultural. Un espejo para la humanidad*. Madrid: McGraw Hill.

Contenido:

1. Que es la antropología. 2. Antropología aplicada. 3. Métodos y códigos éticos en antropología cultural. 4. La cultura. 5. Etnicidad y raza. 6. Lenguaje y comunicación. 7. Formas de vida. 8. Sistemas políticos. 9. Familias, parentesco y filiación. 10. El matrimonio. 11. Género. 12. Religión. 13. Las artes. 14. El moderno sistema mundial. 15. Colonialismo y desarrollo. 16. Intercambio cultural y supervivencia. 17. La cultura popular norteamericana. Apéndice. Bibliografía. Glosario.

7. Ember, Karol. (2004). *Antropología*. Madrid: Pearson.

Tabla de contenidos

Parte I. Introducción

1. ¿Qué es la Antropología? 2. Cómo descubrimos el pasado

Parte II. Evolución humana biológica y cultural

3. Genética y evolución. 4. Los primates actuales. 5. La evolución de los primates a los homínidos. 6. Los primeros homínidos. 7. Orígenes de la cultura y emergencia de Homo.

Parte III. Humanos modernos

8. La emergencia de Homo sapiens. 9. El Paleolítico superior. 10. Orígenes de la producción de alimentos y la vida sedentaria. 11. Orígenes de las ciudades y estados. 12. Variación humana y adaptación.

Parte IV. Variación cultural

13. El concepto de cultura. 14. Teoría y evidencia en Antropología cultural. 15. Comunicación y lenguaje. 16. Conseguir comida. 17. Sistemas económicos. 18. Estratificación social: clase, etnicidad y racismo. 19. Sexo, género y cultura. 20. Matrimonio y familia. 21. Residencia marital y Jefatura. 22. Asociaciones y grupos de interés. 23. Vida política: orden y desorden social. 24. Psicología y cultura. 25. Religión y magia. 26. Arte. 27. Cambio cultural.

#### Parte V. Antropología aplicada

28. Antropología aplicada y práctica. 29. Antropología médica. 30. Problemas sociales globales.

8. Miller, Barbara. (2011). *Antropología cultural*. Madrid: Pearson.

#### Tabla de contenidos

1. La antropología y el estudio de la cultura. 2. La evolución de la humanidad y la cultura. 3. Investigando la cultura. 4. Ganarse la vida. 5. Consumo e intercambio. 6. Reproducción y desarrollo humano. 7. Salud, enfermedad y curación. 8. Parentesco y vida doméstica. 9. Grupos sociales y estratificación social. 10. Política y liderazgo. 11. Control social y conflicto social. 12. Comunicación. 13. Religión. 14. Cultura expresiva. 15. Gente en movimiento. 16. Definiendo el desarrollo

9. Robbins, Richard. (2011). *Global problems and the culture of Capitalism*. New York: Pearson.

#### Table of Contents

#### Preface

Part One Introduction: The Consumer, the Laborer, the Capitalist, and the Nation-State in the Society of Perpetual Growth. Introduction. A Primer on Money.

Chapter One: Capitalism and the Making of the Consumer. Culture and the Construction of the Consumer. The Construction of the Consumer. Kinderculture in America: The Child as Consumer. The Role of Children in Capitalism. The Social Construction of Childhood. Conclusion

Chapter Two: The Laborer in the Culture of Capitalism. A Primer on the Economic Elements of Capitalism. The Baptism of Money. The Construction and Anatomy of the Working Class. Characteristics of the Working Class. The Growth of Overseas Assembly Plants. The Creation of Free Labor. The Segmentation of the Workforce. Control and Discipline. Resistance and Rebellion. Conclusion.

Chapter Three: The Rise of the Merchant, Industrialist, and Capital Controller. The Era of the Global Trader. A Trader's Tour of the World. The Economic Rise of Europe and Its Impact on Africa and the Americas. The Rise of the Trading Companies. The Era of the Industrialist. Textiles and the Rise of the Factory System. The Age of Imperialism. The Era of the Corporation, the Multilateral Institution, and the Capital Controller. The Rise of the Corporation. Bretton Woods and the World Debt. The Power of Capital Controllers. Conclusion.

Chapter Four: The Nation-State in the Culture of Capitalism. The Origin and History of the State. The Evolution of the State. The History and Function of

the Nation-State. Constructing the Nation-State. Creating the Other. Language, Bureaucracy, and Education. Violence and Genocide. Spin, Free Trade, and the Role of Energy in the Global Economy. Manufacturing Consent: Spin. Markets and Free Trade. Energy and Technology. Conclusion.

Part Two Introduction: The Global Impact of the Culture of Capitalism

Chapter Five: The Problem of Population Growth. The Malthusians versus the Revisionists. The Case of India and China. The Issue of Carrying Capacity. The Ideology of Malthusian Concerns. Demographic Transition Theory. A Primer on the Determinants of Population Growth and Decline. Some Examples of Demographic Change. Population Growth in the Periphery. Wealth Flows Theory. The Social Implications of Wealth Flows Theory. The Question of Gender and Power. Problems and Prospects. Conclusion.

Chapter Six: Hunger, Poverty, and Economic Development. The Evolution of Food Production: From the Neolithic to the Neocaloric. From Gathering and Hunting to the Neolithic Capitalism and Agriculture. The Neocaloric and the Green Revolution. The Politics of Hunger. The Anatomy of Famine. The Anatomy of Endemic Hunger. Solutions and Adaptations to Poverty and Hunger. Economic Development. The Nature and Growth of the Informal Economy. The Nature and Scope of the Informal Economy of Drugs. Conclusion.

Chapter Seven: Environment and Consumption. The Case of Sugar. Sugar Origins and Production. Uses of Sugar. The Development of the Sugar Complex. The Expansion of Sugar Consumption. The Mass Consumption of

Sugar. Modern Sugar. The Story of Beef. The Ascendancy of Beef. The Emergence of the American Beef Industry. Modern Beef. The Internationalization of the Hamburger. Environmentally Sustainable Cattle Raising. Exporting Pollution. Conclusion.

Chapter Eight: Disease. A Primer on How to Die of an Infectious Disease. The Relationships between Culture and Disease. Gathering and Hunting to Early Agriculture. "Graveyards of Mankind". Diseases of Environmental Change. AIDS and the Culture of Capitalism. How Did the Disease Spread? Who Gets Infected with AIDS? Who Gets Blamed? Conclusion.

Chapter Nine: Indigenous People, Ethnic Groups, and the Nation-State. The Fate of Indigenous Peoples. Some Characteristics of Indigenous Peoples. The Process of Ethnocide. The Guaraní: The Economics of Ethnocide. History and Background. Contemporary Development and Guaraní Communities. Disadvantaged Majorities and Their Revenge. Leveling Crowds. Genocide and an Externality of the Market. "Ethnic Cleansing" in Yugoslavia. Genocide in Rwanda. Conclusion.

Part Three Introduction: Resistance and Rebellion

Chapter Ten: Peasant Protest, Rebellion, and Resistance. Malaysia and the Weapons of the Weak. Malaysian Peasants and the Green Revolution. Fighting Back. Obstacles to Resistance. Protest and Change. Kikuyu and the Mau Mau Rebellion. The British in East Africa. The White Highlands. The Roots of the Rebellion. The Rebellion. "State of Emergency". The Oath and the Detention Camps. Independence. The Rebellion in Chiapas. Poverty and

Inequality in Chiapas. The Rebellion and the Global Economy. The Revolt and the Reaction of the Mexican Government \ The Future of Peasants. Conclusion.

Chapter Eleven: Antisystemic Protest. Protest as Antisystemic: The Two World Revolutions. The Revolution of 1848. The Revolution of 1968. The Protests of Labor: Coal Miners in Nineteenth-Century Pennsylvania. The Coal Industry and the Worker's Life. Worker Resistance and Protest. Destroying Worker Resistance. Global Feminist Resistance. Gender Relations in the Culture of Capitalism. Strategies of Protest. Ecological Resistance Movements. Earthfirst! Chipko and the Tragedy of the Commons. Conclusion.

Chapter Twelve: Religion and Antisystemic Protest. Indigenous Religious Movements as Protest. The Ghost Dance. The Cargo Cults. Zionism in South Africa. The Global Challenge of Antisystemic Religious Protest. Islamic Fundamentalism. Protestant Fundamentalism in North America. Terror in the Mind of God. Some Examples of Religious Violence. The Militants of Protestant Fundamentalists. Terror in the Holy Land. Armageddon in a Tokyo Subway. Understanding Religious Violence. Conclusion.

Chapter Thirteen: Constructing the Citizen-Activist. What Are the Real Dangers? The GNP and the Construction of the Doctrine of Perpetual Growth. The Depletion of Natural Capital. The Depletion of Political Capital. The Depletion of Social Capital. Capital and Public Policy. Constructing the Citizen-Activist. Indices and Goals for Well-Being. The Means and Prospects for Change: Attaining Zero Economic Growth. Rebuilding and Maintaining Natural Capital. Restoring Political Capital. Rebuilding Social Capital. Conclusion.

10. Strathern, Andrew & Stewart, Pamela J. (2011). *Kinship in Action: Self and Group*. New York: Pearson.

Table of Contents

Chapter one: Introduction. Kinship in Action: Self and Group

Chapter two: Life Cycles

Chapter three: Concepts in reproduction

Chapter Four: Groups

Chapter Five: Structures of Marriage

Chapter Six: Euro-American Kinship (1). Concepts and History

Chapter Seven: Euro-American Kinship (2). A Diversity of Examples

Chapter Eight: Conclusion: Issues of Change and Continuity

Appendix One: Kinship Terminologies

Appendix Two: Incest and Exogamy: Sex is Good to Prohibit

Index

11. Bonvillain, Nancy. (2010). *Cultural Anthropology*. New York: Pearson.

Table of Contents

1. What Is Anthropology?

2. The Nature of Culture.

3. Studying Culture.

4. Language and Culture.

5. Learning One's Culture.

6. Making a Living.

7. Economic Systems.

8. Kinship and Descent.
9. Marriage and the Family.
10. Gender.
11. Equality and Inequality.
12. Political Systems.
13. Conflict and Conflict Resolution.
14. Religion.
15. The Arts.
16. Colonialism and Cultural Transformations.
17. Living in a Global World.

## Apéndice 2

### Contenido de los documentos sobre Sociología

#### Sociología

1. Ayala, F. (1984). *Tratado de Sociología*. Madrid: Aguilar.

Contenido:

Prólogo a la presente edición. Prólogo a la primera edición.

Introducción

Capítulo I. Los comienzos de la sociología como disciplina sustantiva.

Capítulo II. Estudio de la fundación de la disciplina Sociológica:  
Precusores y fundadores.

Capítulo III. Panorama del desenvolvimiento de la Sociología en ramas  
nacionales.

PARTE I: Investigaciones y discusiones de principio acerca de la materia  
de la Sociología y de su adecuado tratamiento.

Capítulo I. La Sociología: su construcción como disciplina científica en el  
ambiente histórico-cultural de la crisis.

Capítulo II. Lo social tal como se nos revela en la experiencia práctica a  
partir del sujeto individual.

Capítulo III. Los objetos sociológicos según el modo como se ofrecen al  
conocimiento: la conexión de práctica y teoría.

Capítulo IV. Lo social captado en la experiencia de su cambio, con un  
ejemplo, la moda.

Capítulo V. La formación de los conceptos sociológicos, según exige la realidad esencial del objeto.

PARTE II: Organización de los materiales de la vida humana dados en nuestra experiencia histórico-social, según los principios sociológicos establecidos.

Capítulo I. La estructura de la vida humana y su articulación histórico-social en generaciones.

Capítulo II. El proceso histórico en la línea del proceso técnico: técnica material y técnica política.

Capítulo III. Las categorías fundamentales de la sociología política desde el presente histórico.

Capítulo IV. La cultura, contemplada desde el ángulo de la Sociología: los objetos sociológicos como formas culturales y como engarce de todas las demás realidades del mundo histórico.

Capítulo V. Las sistematizaciones en su constitución y desarrollo, estudiadas sobre el ejemplo del arte.

Capítulo VI. El Derecho como vinculación sistemática entre la técnica de dominación y el orden de la cultura en la realidad del proceso histórico.

Capítulo VII. La cultura, concretada en el sujeto viviente de la Historia.

Índice alfabético

2. Macionis, John J. & Plummer, Ken. (2005). *Sociología: Una Introducción Global*. New York: Prentice Hall.

Contenido

**BASES DE LA SOCIOLOGÍA:** Perspectiva sociológica. Principales paradigmas sociológicos. Teoría sociológica.

**INVESTIGACIÓN SOCIOLÓGICA:** Las tres sociologías, positivista, realista, humanista. Métodos de investigación sociológica. Cuestiones éticas y políticas.

**LAS BASES DE LA SOCIEDAD:** Sociedad evolución y tipos de sociedades. Cultura. Componentes de cultura.

**SOCIALIZACIÓN:** Importancia de la experiencia social. Procesos y agentes de socialización.

**GRUPOS Y ORGANIZACIONES:** Grupos sociales. Organizaciones formales. Grupos y organizaciones desde lo global.

**DESIGUALDAD SOCIAL:** Estratificación social. Sistemas de estratificación social y economía. La estratificación y el desarrollo tecnológico desde una perspectiva global.

**CLASES SOCIALES:** Pobreza. Desigualdad, empleo. Instituciones sociales. La riqueza en el mundo.

**FAMILIAS:** Familia conceptos básicos. Familias del siglo XXI. Hacia la familia posmoderna.

**CAMBIO SOCIAL:** Población y urbanización. La demografía. Modernidad y futuro. Economía consumo, empleo. La economía revisión histórica. Los sistemas económicos comparados. El empleo en las economías preindustriales. Las sociedades económicas. El consumo. Las perspectivas del futuro, la economía del siglo XXI.

3. Henslin, James M. (2007). *Sociology: A Down – to – Herat Approach, Core Concepts*. New York: Pearson. Las temáticas planteadas por el documento

son las siguientes:

1. The Sociological Perspective.
2. Culture.
3. Socialization.
4. Social Structure and Social Interaction.
5. Social Groups.
6. Deviance and Social Control.
7. Social Stratification.
8. Sex and Gender.
9. Race and Ethnicity.
10. Marriage and Family.

Optional E-Book Chapters.

4. Montousse, M. (2001). *Libro Cien fichas para aprender sociología*. Brasilia: Institut de Ciencies del Educacio Vicens Vives.

Contenido

LA SOCIOLOGÍA Y SUS MÉTODOS: Sociología de la acción social y sociología del hecho social. Las ciencias sociales. Las etapas del proceso de investigación sociológica.

LOS FUNDADORES DE LA SOCIOLOGÍA: Marx: el materialismo histórico. Marx: las clases y el estado. Weber: una sociología comprensiva. Weber: la racionalización. Simmel: el individuo y las formas de la sociedad.

LA SOCIALIZACIÓN: El individuo. Normas y valores. Roles y estatus. La cultura. El control social.

LAS SOCIEDADES: El sistema social. Las sociedades primitivas. La sociedad industrial. La sociedad postindustrial. La sociedad de consumo.

EL CAMBIO SOCIAL: Factores y actores del cambio social. Economía y cambio social. Tecnología y cambio social. La acción colectiva. Grupos sociales y cambio social.

GRUPOS SOCIALES EXCLUSIONES Y SOLIDARIDADES: Estructura social. Las categorías socio profesionales. La clase obrera.

EL TRABAJO Y LAS RELACIONES PROFESIONALES: De la sociología del trabajo a la sociología de los trabajadores. Sociología del paro. La racionalización de la organización del trabajo, el taylorismo. La importancia del factor humano. La importancia de las motivaciones. Las nuevas formas de organización del trabajo. Sindicato y movimientos sociales. La flexibilidad del trabajo.

EMPLEO Y FORMACIÓN: Status profesional y estatus social. La sociedad salarial. Empleo típico, empleo atípico. El comportamiento de actividad. La formación profesional ocupacional.

PODER ESTADO POLITICA: El poder. El estado.

5. Gelles, R. J. & Levine, A. (2000). *Sociología con aplicaciones al habla hispana*. México: McGraw Hill.

1. Presentación de la sociología: 1. La perspectiva sociológica. 2. Ciencia y teoría en sociología.

2. Dinámica del comportamiento social: 3. Cultura. 4. Socialización en el curso de la vida. 5. Estructura social. 6. Interacción social y grupos sociales. 7. Desviación y control social.

3. Desigualdad social: 8. Estratificación social. 9. Estratificación racial y étnica. 10. Estratificación por género.

4. Instituciones sociales: 11. La familia. 12. Educación. 13. Religión. 14. Política. 15. La economía y el trabajo: Economía global (sistema mundial, comparaciones multinacionales, una visión global: vida en la línea de producción y la economía en países en vías de desarrollo); La economía estadounidense como sistema social (economía de mercado, grandes negocios: algunos antecedentes históricos, capitalismo corporativo, gobierno y economía: problemas y políticas, sociología y medios de comunicación: televisión como gran negocio); el mundo del trabajo (organización social del trabajo y Ética laboral en Estados Unidos); ¿La llegada de la sociedad posindustrial?: Evolución de la revolución de la computadora, tecnología en la administración, el impacto en los obreros, estadounidenses sobreexplotados, la sociedad de la información, sociología en red: actualización económica).

5. Cambio en el esquema social: 16. Población, ecología global y urbanización. 17. Comportamiento colectivo y movimientos sociales: ¿racional o irracional?; violencia en las masas (disturbio de Los Ángeles de 1992: estudio de caso; microperspectiva: ¿psicología de masas y acción colectiva?; microperspectiva: expectativa de crecimiento y privación relativa); Comportamiento colectivo como rompimiento del orden social (la Rama de los

Davidianos, ciudad de Oklahoma y movimientos de milicia, una visión global: Tulipomanía una perspectiva histórica, enfoque funcionalista de Smelser, una evaluación); Movimientos sociales y cambios social (elementos de la acción colectiva, ¿psicología o circunstancia? Teoría de los movimientos sociales, Teorías contemporáneas de los movimientos sociales); Movilización de los discapacitados (sociología y medios de comunicación: mujeres solteras señaladas en la prensa popular, cambio social); Revoluciones sociales (teoría de Skocpol sobre las revoluciones sociales, acercamiento: traspatios, NYMBYS y sitios de incineración, revolución iraní); Una evaluación (sociología en red: derechos gay).

Glosario. Referencias. Créditos. Índices.

6. Giner, Salvador. (2003). *Teoría sociológica moderna*. Madrid: Ariel.

Contenido

Prefacio. Salvador Giner. 1. El logro de la sociología. A modo de introducción. Salvador Giner.

Primera Parte. 2. Estructuralismo, funcionalismo, teoría de sistemas. Miguel Beltrán. 3. Neoestructuralismo sociológico. José Antonio Noguera. 4. Marxismo sociológico. Joaquim Sempere. 5. Marxismo analítico. Daniel Raventós. 6. Interaccionismo simbólico. Teresa González de la Fe. 7. Fenomenología y etnometodología. Teresa González de la Fe. 8. Sociología de la elección racional. Fernando Aguiar, Henar Criado y Francisco Herreros.

Segunda Parte. 9. Sociología de la cultura. Antonio Ariño. 10. Sociología del conocimiento científico. Cristóbal Torres. 11. Comunicación y sociedad.

Trinidad Bretones y Cándido Monzón. 12. La teoría social del trabajo. Carlos Prieto. 13. Teoría socio ambiental. David Tábara. 14. Sociología urbana Anna Alabart. 15. Movimientos sociales. Xavier God's. 16. De la sociedad masa a la sociedad corporativa. Salvador Giner y Manuel Pérez Yruela. 17. Ciudadanía, desigualdad social y estado del bienestar. Luis Moreno. 18. Sociología política. Luis Moreno.

Tercera Parte. 19. Macrosociología: Evolución, historia, sociedad. Salvador Aguilar y Salvador Giner. 20. Crítica de la modernidad: diagnósticos sociológicos. José Enrique Rodríguez Ibáñez. 21. ¿Para qué la ciencia social? Emilio Lamo de Espinosa.

7. Lindsey, Linda L. & Beach, Stephen. (2004). *Sociology*. New York: Prentice Hall.

#### Contenido

1. The Sociological Perspective.
2. The Research Process.
3. Culture.
4. Social Structure.
5. Socialization.
6. Social Interaction: Constructing the Meaning of Everyday Life.
7. Sexuality.
8. Deviant Behavior.
9. Crime and Criminal Justice.
10. Economic Stratification.

11. Social Class in Modern Societies.
12. Racial and Ethnic Minorities.
13. Gender.
14. The Aged and Society.
15. The Family.
16. Education.
17. Religion.
18. The Political Economy.
19. Health and Health Care.
20. Emerging Institutions: Sport and the Mass Media.
21. Formal Organizations and the Sociology of Work.
22. Population, Urbanization, and the Environment.
23. Collective Behavior and Social Movements.
24. Social Change, Globalization, and Development.

Glossary. References. Photo Credits. Name Index. Subject Index.

8. Thio, Alex. (2005). *Sociology: A brief introduction*. New York: Prentice Hall.

#### Contenido

List of Theoretical Thumbnails. List of Maps. Preface. About the Author.

1. The Essence of Sociology. The Study of Social Life. The Development of Sociology. Major Perspectives in Sociology. Sports: Illustrating the Three Perspectives. Major Research Methods. Sociological Frontiers: Deconstructing Society. Using Sociology: How to Change Our World.

2. Society and Culture. Building Blocks of Society. Societies in Sociocultural Evolution. Components of Culture. U.S. Culture. A Global Analysis of Culture. Sociological Perspectives on Culture. Sociological Frontiers: The New U.S. Society and Culture. Using Sociology: How to Enhance Your Cultural Competence.

3. Socialization. The Significance of Heredity. The Significance of Socialization. Processes of Socialization. Sociological Perspective on Socialization. Social Diversity in Socialization. A Global Analysis of Socialization. Agents of Socialization. Adult Socialization. Are We Puppets of Society? Sociological Frontiers: Peer Parenting. Using Sociology: How to Make Latchkey Kids Safe and Smart.

4. Social Interaction in Everyday Life. Sociological Perspectives on Social Interactions. Interaction as Symbolic Communication. Communication between Women and Men. Dramaturgy: Interaction as Drama. The Art of Managing Impressions. The Social Construction of Reality. Sociological Frontiers: The World of Online Chat. Using Sociology: How to Use Humor to Improve Your Life.

5. Groups and Organizations. Social Groups. Group Characteristics. Social Networks. Formal Organizations. Functionalist Perspective: Cooperating to Achieve a Common Goal. Conflict Perspective: Equality as Key to Organizational Success. Symbolic Interactionist Perspective: Defining the Situation in Organizations. The Threat of Organizations to Privacy. The Realities

of Bureaucracy. A Global Analysis of Organizations. Sociological Frontiers: Is Cyberspace Lonely? Using Sociology: How to Reduce Wait Time in Lines.

6. Deviance and Control. What Is Deviance? Examples of Deviance. Functionalist Perspective: Functions and Dysfunctions. Conflict Perspective: Social Conflict or Inequality. Symbolic Interactionist Theory: Association, Reaction, and Interpretation. Social Diversity in Deviance. A Global Analysis of Deviance. Controlling Deviance. Sociological Frontiers: Shyness as a New Disease. Using Sociology: How to Manage Your Drinking.

7. U.S. and Global Stratification. The Bases of Stratification. Stratification Systems: A Global View. New Approaches to Stratification. The U.S. Class Structure. Poverty in the United States. Social Mobility in U.S. Society. Global Stratification. Sociological Perspectives on Stratification. Sociological Frontiers: Stratification in Cyberspace. Using Sociology: How to Become a Millionaire.

8. Race and Ethnicity. Sociological Definitions. Racial and Ethnic Diversity. Racial and Ethnic Relations. Prejudice and Discrimination. A Global Analysis of Race and Ethnicity. Sociological Frontiers: A New Theory about Child Abandonment. Using Sociology: How to Achieve Diversity without Preference.

9. Gender and Age. Gender Roles. Gender Socialization. Spheres of Gender Inequality. Consequences of Gender Inequality. Sociological Perspectives on Gender Inequality. The Aging Process. Social Diversity in Aging. The Future of Aging. Sociological Frontiers: The Games Girls Like to Play in Cyberspace. Using Sociology: How to reduce Gender Inequality.

10. Families. Families: A Global Analysis. Sociological Perspectives on the Family. Patterns of U.S. Marriages. Family Problems. Changes in the U.S. Family. Other Lifestyles. Social Diversity of U.S. Families. The Future of the Family. Sociological Frontiers: The Revival of Covenant Marriage. Using Sociology: How to Solve Marital Problems.

11. Education and Religion. Sociological Perspectives on Education. Education in the United States. Social Diversity in U.S. Education. Sociological Perspectives on Religion. Religion in the United States. Facing the Secular World: Confrontation or Compromise? A Global Analysis of Religion. Sociological Frontiers: Fanaticism and Terrorism. Using Sociology: How to Make It in College.

12. The Economy and Politics. The Economy in Perspective. The Worlds Economic Systems. The Dominance of Big Corporations. Work in the United States. Social Diversity in the U.S. Economy. Power and Authority. The World of U.S. Politics. Who Really Governs in U.S. Society? A Global Analysis of Political Violence. Sociological Frontiers: Politics Going Online. Using Sociology: How to Stop Terrorists from Killing Us.

13. Health and Population. Health and Society. Medical Care. Sociological Perspectives on Health and Medical Care. A Global Analysis of Population. Patterns of Population Change. Combating Population Growth. Sociological Frontiers: Societal Reaction to Stem Cell Research. Using Sociology: How to be a Savvy E-Patient.

14. Environment and Urbanization. Environment. A Global Analysis of Urbanization. Cities in the United States. The Urban Environment. The Nature of City Life. Causes of Urban Problems. Sociological Perspectives on Urbanization and City Life. Sociological Frontiers: The Future of U.S. Cities. Using Sociology: How to Revitalize the City.

15. Collective Behavior, Social Movements, and Social Change. The Study of Collective Behavior. Forms of Collective Behavior. A Global Analysis of Social Change. Functionalist Perspective: Gradual Change. Conflict Perspective: Revolutionary Change. Symbolic Interactionist Perspective: Changing Interaction. How U.S. Society Has Changed. Sociological Frontiers: What Our Future Will be Like. Using Sociology: How to Use Cellphones Properly. Glossary. References. Name Index. Subject Index.

9. Light, Donald; Keller, Suzanne & Calhoun, Craig. (1996). *Sociología*. México: McGraw Hill.

Tabla de contenido

PRIMERA PARTE: La perspectiva sociológica

Capítulo 1: Aproximaciones hacia la sociología

Capítulo 2: Método de investigación sociológica

Capítulo 3: Interacción y estructura social

SEGUNDA PARTE: El individuo y la sociedad

Capítulo 4: La cultura

Capítulo 5: La socialización

Capítulo 6: La sociología y el curso de la vida: de la infancia y la vejez

Capítulo 7: La desviación y control social

TERCERA PARTE: Agrupaciones sociales

Capítulo 8: Grupos y organizaciones

Capítulo 9: Comunidades y ciudades

Capítulo 10: La población

CUARTA PARTE: Desigualdad y poder

Capítulo 11: La estratificación y la clase social

Capítulo 12: Roles según género y las desigualdades

Capítulo 13: Raza y las relaciones étnicas

Capítulo 14: Política, estado y guerra

Capítulo 15: La economía, los negocios y el trabajo

QUINTA PARTE: Instituciones sociales

Capítulo 16: La familia

Capítulo 17: La educación

Capítulo 18: Religión

Capítulo 19: Cuidado de la salud y la medicina

SEXTA PARTE: Transformación de la sociedad

Capítulo 20: Ciencia y tecnología

Capítulo 21: Comportamiento colectivo y los movimientos sociales

(Perspectivas sobre el comportamiento colectiva, Teoría de Smelser sobre la tensión social, opinión de Tilly sobre la movilización de recursos, histeria masiva rumores y contagio social, el incidente de la destrucción de los vidrios panorámicos en Seattle, los rumores, contagio social, comportamiento de las

multitudes, tipos de multitudes, acción de las masas violentas, movimientos sociales, tipos de movimientos sociales, explicación de los movimientos sociales, Theda Skocpol y la revolución social, perfiles de algunos movimientos sociales contemporáneos.

## Capítulo 22: La sociología y el cambio social

Referencias. Glosario. Índice de nombres. Índice de materias.

10. Lucas Marín, Antonio & García Ruiz, Pablo. (2002). *Sociología de las organizaciones*. Madrid: McGraw Hill.

1. Introducción: estudio de las organizaciones.

I. HISTORIA SOCIAL DE LAS ORGANIZACIONES. 2. La primera revolución industrial. 3. Las sociedades industriales avanzadas. 4. La sociedad de la información.

II. TEORÍAS DE LA ORGANIZACIÓN. 5. La teoría clásica de la organización. 6. El descubrimiento de la organización informal. 7. La teoría de sistemas. 8. Teorías institucionales.

III. ASPECTOS CENTRALES DE LA ORGANIZACIÓN. 9. Roles y grupos en la empresa y en las organizaciones. 10. Estructura social de la organización. 11. Cultura. 12. Estructura física.

IV. PROBLEMAS BÁSICOS EN SOCIOLOGÍA DE LAS ORGANIZACIONES. 13. La participación en el trabajo. 14. El problema de la motivación. 15. Los procesos de comunicación en las organizaciones. 16. Aprendizaje y formación en las organizaciones. 17. Poder y conflicto. 18. Las nuevas tecnologías y el futuro del trabajo."

11. Krieger, M. (2001). *Sociología de las organizaciones. Una introducción al comportamiento organizacional*. Brasilia: Pearson.

Contenidos:

1. La sociología de las organizaciones y las teorías organizacionales.
2. Individuo y organización.
3. Los objetivos de los sistemas organizacionales.
4. Los grupos, los equipos y la organización.
5. Comunicación organizacional.
6. Organización y medio ambiente.
7. La tecnología y la incorporación de conocimiento a las organizaciones.
8. Cultura organizacional.
9. Relaciones de poder y liderazgo en las organizaciones.
10. Conflicto, cambio y transformación organizacional.
11. Diagnóstico organizacional.
12. Las intervenciones sociotecnológicas.

12. Baigorri, Artemio. (2004). *Sociología de la empresa*. Extremadura: Universidad de Extremadura.

Índice

Prólogo

PRIMERA PARTE: LA perspectiva sociológica

1. Definición y temas de la sociología. 2. Sociología y sus ramas. 3. El análisis sociológico. 4. Nociones de técnicas de investigación sociológica.

SEGUNDA PARTE: Naturaleza y desarrollo de la sociología de la empresa

5. Definiciones diversas, contenidos cercanos. 6. Etapas básicas en la formación de la Sociología de la Empresa (los inicios, Taylor y la organización científica del trabajo, Fayol y el radicalismo organizativo, Weber y la teoría clásica de la burocracia, la escuela de las relaciones humanas, la organización como sistema.

TERCERA PARTE: Aspectos de la empresa como institución y como sistema

7. Problemáticas de la propiedad y el control. 8. Burocracia, autoridad y poder. Sistemas de roles y status. 9. Poder, equilibrio y conflicto organizacional. 10. Tipos básicos y tendencias de la organización. 11. La empresa como sistema abierto.

CUARTA PARTE: La empresa en una sociedad global en transformación

12. De la sociedad industrial a la sociedad telemática. 13. De la centralización a la dispersión productiva en la urbe total. 14. Cooperativas, microempresas, autónomos. 15. La explosión organizacional. 16. Ecología y empresa. 17. Género, trabajo y empresa. 18. Elementos para una sociología del empresariado.

Anexo: Breviarios de conceptos. Bibliografía.

### **Apéndice 3**

#### **Contenido de los documentos sobre Psicología Social**

##### **Psicología social**

1. Bertram, H. Raven & Rubin, Jeffrey Z. (1985). *Psicología Social: Las personas en grupos*. México: Continental.

##### Contenido

1. Todos somos psicólogos sociales: Los psicólogos sociales: dos ejemplos sobresalientes Mohandas, Gandhi y la marcha de sal. Enfrentamiento a la drogadicción. ¿Quién no es un psicólogo social? ¿Por qué estudiar psicología social? Psicología, ordinaria y científica. Tres psicólogos sociales apuestan a que el mundo terminará. Una prueba más en los psicólogos sociales. Las diferencias entre psicología social ordinaria y la científica. Construcción y desarrollo de la teoría. Las persona en grupos como foco de atención.

2. La persona solitaria: La experiencia de estar loco. Estudios experimentales sobre el aislamiento. Solo en presencia de otros. ¿Por qué necesitamos de otras personas? Los demás nos ayudan a obtener gratificaciones. Satisfacción de necesidades físicas. Satisfacción de necesidades de amor y aprobación. Afiliación y reducción del miedo. Los demás nos proporcionan información sobre nuestro mundo y nosotros mismos.

3. Teoría de la comparación social: Comparación social y capacidades. Comparación social y opiniones. Comparación social y sentimientos. Toma de conciencia de los demás y de nosotros mismos.

4. Toma de conciencia de los demás: Formación de impresión sobre los demás. Simplificación de nuestras opiniones sobre los demás. Atribución de motivos y rasgos a los demás. La atribución de causalidad. Los elementos de la teoría de atribución. Presentación de nosotros mismos ante los demás. El grado y la forma de auto revelación. El arte del manejo de la impresión. Descubrimiento de nosotros mismos. La teoría de la atribución y a auto percepción. Consideración sobre las formas en que los demás nos evalúan.

5. Simpatía y antipatía, amistad y agresión: Desarrollo de la simpatía y la antipatía hacia los demás. Los elementos de la teoría del equilibrio. Equilibrio y actitudes. ¿Qué determina el que nos simpatice o no otra persona? Características y rasgos personales. Una sensación de unidad o identificación. Simpatizando con quienes simpatizan con nosotros. Simpatizando con quienes nos proporcionan beneficios materiales. Simpatizando con quienes nos son familiares. Simpatizando con los demás para justificar nuestros esfuerzos. Simpatizando con quienes nos ayudan a valorarnos. Hostilidad y agresión. La hipótesis frustración-agresión. ¿Cuándo es particularmente probable que la frustración conduzca a la agresión? ¿Cuándo agredimos sin estar frustrados? Violencia, agresión y medios de comunicación de masas. ¿Cuándo la frustración no conduce a la agresión? ¿Cuáles son las consecuencias de intentar reducir la tensión mediante la agresión?

6. La interdependencia de las personas: El problema de la coordinación. Coordinación de intereses convergentes. Coordinación de interés divergentes. Relación de motivos mixtos. Coordinación de intereses convergentes y

divergentes. Teoría de intercambio social. Juego del dilema del prisionero: un paradigma de resolución de problemas de motivos mixtos. Factores que afectan la cooperación y a competencia en el dilema del prisionero. Cooperación y la competencia reconsideradas. La interdependencia a escape conflicto regateo. ¿Cuándo se da el regateo? Regateo exitoso.

7. Influencia interpersonal y poder social: Poder, influencia y cambio. Dependencia social e influencia social. La importancia de la vigilancia. Influencia positiva y negativa. Las base del poder social. Poder informativo: Influencia socialmente independiente, vigilancia importante. Poder legítimo. Referente y experto: Influencia socialmente independiente. Vigilancia sin importancia. Comparando las bases del poder. Poder de Coerción- Recompensa, experto y referente. Poder legítimo y coercitivo. Poder experto y referente. Poder informativo y experto. Efectos secundarios de la influencia social. Nuevas percepciones resultantes de la influencia social. Una base del poder afecta a otra. Reducción de la disonancia y atribuciones resultantes de la influencia social. Intensificación de la influencia social. Manipulación ecológica. Comportamiento de la culpa, obligación e influencia. La influencia por gradaciones la técnica del pie en la puerta.

8. La estructura de los grupos: Dimensiones de la estructura del grupo. Estructura de la evaluación. Satisfacción y moral. Estructura de la interdependencia. La estructura de la interdependencia de los fines. La interdependencia de los medios. La interdependencia entre las partes: coaliciones. Estructura de la comunicación. Análisis del proceso de interacción.

Retos de comunicación. Estructura del papel. Desarrollo de los papeles en la interacción, cultura, tradición y definición de papel y Redes de comunicación. Influencia y estructura del poder. Comunicación en las jerarquías sociales. Estructura de poderes y de papeles en la familia.

9. Influencia del grupo sobre la conducta individual: Los efectos del grupo sobre la situación de los seres humanos y otros animales. Facilitación social. Inhibición social. Otros efectos de grupo que contribuyera aumentar o disminuir la ejecución. Contagio y difusión de los efectos de grupo. Desindividualización y efectos de grupo sobre la conducta. Estudios experimentales sobre la desindividualización. Juicios de grupos y normas de grupo y el efecto autocinético. El poder de una minoría obstinada. La mayoría unánime y disidente solitario. La influencia de la mayoría sobre los juicios. Presiones hacia la uniformidad de opinión y comparación social. Respuestas de la mayoría al disidente. La conducta del disidente. El extraño misterio del cambio arriesgado y la norma de evasión. Dilemas de elección y cambios arriesgados. ¿Por qué un cambio arriesgado? Normas de desembocamiento: El valor normativo de superar al promedio. Intervención del observador y ayuda. Factores que influyen en la ayuda.

10. Ejecución del grupo, eficacia de grupo y liderazgo: Decisión de grupo y ejecución de grupo. La norma de grupo como campo de fuerza. La calidad de decisiones y decisiones de grupo. Factores que afectan la calidad de las decisiones de grupo. Liderazgo. ¿Qué es un líder? ¿Qué factores producen un líder? Las múltiples funciones el liderazgo. Desarrollo y conservación del

liderazgo. Estilos de liderazgo, la conducta de los líderes. Liderazgo y ejecución de grupo.

11. Conflicto, armonía y tensión entre grupo: La investigación con grupos pequeños y su aplicación a las tensiones internacionales. Generalización de conflictos interpersonales e internacionales. Las decisiones de grupos pequeños afectan asuntos internacionales. La toma de decisiones por grupos en completo. Pensamiento grupal. El grupo y el caso watergate. El desarrollo de conflictos intergrupales. Estudio del conflicto intergrupal. Algunas preguntas pertinentes. Estudios experimentales de campo sobre conflictos intergrupales. Desarrollo y expansión gradual de los conflictos entre naciones. Reducción de conflictos intergrupales. Reducción de la tensión y hostilidad en los experimentos de campos de Sherif. Reducción de conflictos entre grupos, organizaciones y naciones. La propuesta grif para la redacción gradual de conflictos interna.

2. Anderson, Ralph & Carter, Irl. (1994). *La Conducta Humana en el medio social. Enfoque sistémico de la sociedad*. Barcelona: Gedisa.

Contenido

AGRADECIMIENTOS. INTRODUCCIÓN A LA CUARTA EDICIÓN ORIGINAL.

INTRODUCCIÓN

1. El enfoque social sistémico. I. Esencia y estirpe. II. Energía. III. Organización. LECTURAS RECOMENDADAS.

2. Aspectos de los sistemas sociales. I. Evolución de los sistemas sociales. II. Características estructurales. III. Aspectos conductuales de los sistemas sociales. Conclusión. LECTURAS RECOMENDADAS.

3. Cultura y sociedad: Introducción. I. Especie y cultura: aspectos singulares de la especie humana. II. Las dimensiones analíticas de la cultura: cualidades de una sociedad. Conclusión. LECTURAS RECOMENDADAS.

4. Comunidades: Introducción. I. La comunidad como sistema. II. Definición de comunidad. Conclusión. LECTURAS RECOMENDADAS.

5. Organizaciones: Introducción. I. Teorías de la organización. II. Conducta: características de las organizaciones. III. Estructura y cultura de las organizaciones. IV. Aspectos evolutivos. Conclusión. LECTURAS RECOMENDADAS.

6. Grupos: Introducción. I. Dimensiones de los grupos. II. Aspectos sistémicos del grupo. III. Algunos usos de los grupos. Conclusión. LECTURAS RECOMENDADAS.

7. Familias: Introducción. I. Enfoques del análisis de la familia. II. Concepción sistémica de la familia. LECTURAS RECOMENDADAS.

8. La persona: Introducción. I. Enfoques teóricos. II. Las fases críticas del ciclo vital. LECTURAS RECOMENDADAS.

9. Epílogo: I. Pensamiento holonístico. II. Posturas éticas y valorativas implícitas. BIBLIOGRAFÍA. GLOSARIO. INDICE TEMÁTICO.

3. Tesser, Abraham. (1995). *Advanced Social Psychology*. New York: McGraw Hill.

Contenido

CHAPTER 1: Introduction, by Abraham Tesser, University of Georgia-Athens.

CHAPTER 2: Methodology, by Robert Rosenthal, Harvard University.

CHAPTER 3: Self and Identity, by Roy F. Baumeister, Case Western Reserve University.

CHAPTER 4: Attribution and Interpersonal Perception, Daniel T. Gilbert, University of Texas-Austin.

CHAPTER 5: Social Cognition, Susan T. Fiske, University of Massachusetts-Amherst.

CHAPTER 6: Attitude Change, Richard E. Petty, Ohio State University.

CHAPTER 7: Principles and Techniques of Social Influence, Robert B. Cialdini, Arizona State University.

CHAPTER 8: Interpersonal Processes Influencing Attraction & Relationships, Margaret S. Clark and Sherri P. Pataki, Carnegie Mellon University.

CHAPTER 9: Prosocial Motivation: Why Do We Help Others? C. Daniel Baston, University of Kansas.

CHAPTER 10: Human Aggression, Tussell G. Green.

CHAPTER 11: Group Processes, John M. Levine & Richard L. Moreland, University of Pittsburg.

CHAPTER 12: Prejudice and Outgroup Perception, Patricia G. Devine, University of Wisconsin-Madison.

4. Angarita, Consuelo (compiladora); Amar, José; Amaris, María; Madarriaga, Camilo; Granada, Henry; Palacio, Jorge & y otros. (2007). *Psicología social. Teoría y práctica*. Barranquilla: Universidad del Norte.

Contenido

Introducción

Panorama y fundamentos de la psicología social

Ética y psicología social

Los grupos y su dinámica

Psicología social comunitaria: Enfoques contemporáneos

Psicología social aplicada y análisis de redes sociales

Psicología ambiental

Intervención psicosocial en crisis

Sistematización de las prácticas sociales

Conclusiones

5. Rodríguez, Aroldo. (1995). *Psicología Social*. México: Trillas.

Contenido

1. Caracterización y fundamentación teórica de la psicología social: Concepto de psicología social. Psicología social científica (básica y aplicada); aplicaciones de psicología social y tecnológica social. Resumen histórico de la psicología social. Métodos de investigación de la psicología social. Principales sistemas psicológicos y sus contribuciones a la psicología social. Principales teorías psicosociales.

2. Temas actuales y aplicaciones de la psicología social: Percepción social. Dependencia e interdependencia. Atracción interpersonal. Tendencia a la asociación con los demás. Agresión, violencia y altruismo. Conceptos de actitud. Formación de las actitudes. Cambio de actitud. Toma de decisiones. Conformismo y excepcionalidad.

3. Procesos de Grupo.

4. La psicología social de las organizaciones.

6. López-Yarto, Luís. (1997). *Dinámica de grupos cincuenta años después*. Bilbao: Desclée De Brouwer.

Contenido

1. El laberinto de los nombres y de los métodos.

2. Los grupos son una lucha de fuerzas poderosas.

3. El camino americano hacia el éxito: El punto de vista Internacional.

4. Herramientas para trabajar. Instrumentos empleados por la dinámica de grupos Internacional.

5. Algunos grandes nombres.

6. El dolor viene de Europa: El punto de vista grupal.

7. Herramientas para el trabajo que usa Tavistock.

8. Los grandes nombres de Tavistock.

9. Retirarse al jardín interior: El punto de vista intrapersonal o humanístico.

10. Herramientas para el crecimiento.

11. Los grandes humanistas.

12. Dinámica de grupos en los noventa. La alternativa de integración.

13. Etapas de la vida grupal. Un modelo integrador. Apéndice: ¿Es eficaz la Dinámica de grupos? Algunas investigaciones realizadas en España.

Bibliografía.

7. Rubio, León. (1998). *Psicología Social*. Madrid: McGraw Hill.

Contenido

Prólogo.

BLOQUE TEMÁTICO I. CONCEPTO Y MÉTODO DE LA PSICOLOGÍA SOCIAL. 1. Concepto y características metodológicas de la psicología social.

BLOQUE TEMÁTICO II. BASES DETERMINANTES DEL COMPORTAMIENTO SOCIAL. 2. Facilitación social. 3. Socialización y aprendizaje social. 4. Bases sociales de la emoción. 5. Ambiente y conducta social.

BLOQUE TEMÁTICO III. COGNICIÓN SOCIAL. 6. Percepción social. 7. Atribución causal. 8. Actitudes: naturaleza, formación y cambio. 9. Estereotipos, prejuicios y discriminación. 10. Construcción social de la identidad personal.

BLOQUE TEMÁTICO IV. NIVELES DE ANÁLISIS DEL COMPORTAMIENTO SOCIAL. 11. Control psicológico. 12. Relaciones interpersonales: atracción, amor y sexualidad. 13. Altruismo. 14. Agresión y violencia. 15. Procesos de influencia social. 16. La comunicación: una perspectiva psicosocial. 17. El estudio de los grupos en la psicología social. 18. Modelos para el estudio de los grupos y del comportamiento colectivo.

BLOQUE TEMÁTICO V. PROYECCIÓN DE LA PSICOLOGÍA SOCIAL.

19. Psicología social de la salud. 20. Psicología social y servicios sociales. 21. Psicología social de las organizaciones educativas. PRÁCTICAS. 1. Diseño de encuestas. 2. Test sociométrico. 3. Análisis de los procesos de interacción. 4. Análisis del mensaje publicitario. 5. Evaluación y entrenamiento de las habilidades sociales. 6. Clima social. 7. Dinámica de grupos.

Soluciones a los ejercicios prácticos. Glosario. Referencias bibliográficas. Índice analítico.

8. León Rubio, José María y otros. (1998). *Psicología Social. Orientaciones teóricas y ejercicios prácticos*. Madrid: Cobra.

Contenido

1. Concepto y características metodológicas de la psicología social: Bases determinantes de comportamiento social. Facilitación social. Socialización y aprendizaje social. Bases sociales de la emoción. Ambiente y conducta social.

2. Cognición social: Percepción social. Atribución causal. Actitudes: Naturaleza, formación y cambio. Estereotipos, prejuicios y discriminación. Construcción social de la identidad personal.

3. Niveles de análisis del comportamiento social: Control psicológico. Relaciones interpersonales, atracción, amor y sexualidad. Altruismo. Agresión y violencia.

4. Procesos de influencia social: La comunicación: una perspectiva psicosocial. El estudio de los grupos en la psicología social. Modelos para el estudio de los grupos y del comportamiento colectivo.

5. Proyección de la psicología social: Psicología social en la salud. Psicología social y servicios sociales. Psicología Social de las organizaciones educativas.

## **Apéndice 4**

### **Psicología Organizacional**

1. Smith, C. & Wakeley, H. (1988). *Psicología de la conducta industrial*. México: McGraw Hill.

Contenido

Primera parte: Las organizaciones y sus metas

Capítulo 1. La organización: Estructura formal, estructura informal, metas de las organizaciones, la función de los psicólogos.

Capítulo 2. Medida de la ejecución de las metas: Productividad, integración, moral, la calidad de los criterios.

Segunda parte: Las relaciones humanas en las organizaciones

Capítulo 3. Por qué trabaja la gente: la organización frente al hombre, una teoría de las necesidades humanas, la teoría y la compañía, el principio de las metas comunes, el principio de las interacciones de apoyo, el principio de la responsabilidad, el plan Scanlon.

Capítulo 4. El ambiente de trabajo: el sistema hombre-máquina, equipos de demostración (tableros), equipos de control, el ambiente de trabajo, automatización.

Capítulo 5. Los grupos en la organización: el sistema hombre frente a las demás personas, el grupo de trabajo, el desarrollo de las metas de grupo, el desarrollo de la responsabilidad de grupo, el sistema de grupo.

Capítulo 6. Liderazgo y supervisión.

Capítulo 7. Comunicación.

Tercera parte: Desarrollo de la organización

Capítulo 8. Selección de personal

Capítulo 9. Entrenamiento

Capítulo 10. Incentivos de trabajo

Capítulo 11. Valoración y mejoramiento

Capítulo 12. Cambio en la organización: las metas del cambio, teorías del cambio, métodos de cambio, la situación actual.

Cuarta parte: Problemas y soluciones

Capítulo 13. La función del psicólogo industrial

Capítulo 14. La función del ejecutivo

Bibliografía, índice de nombres, índice de materias

2. Dunnette, M. D. & Kirchner, W. K. (1999). *Psicología industrial*. México: Trillas.

Índice general

Prólogo

1. Introducción y perspectiva

2. Selección de personal

3. Adiestramiento y desarrollo de personal

4. El consejo en la industria

5. Psicología de ingeniería: sistemas hombre-máquina en la industria, análisis de sistemas, estudio del error, estudio de los factores de entrada, estudio de los factores de salida, variables del operados, análisis de factores

humanos que conducen al rediseño del equipo, palabras finales acerca de la investigación en psicología-ingeniería.

6. Motivación humana en la industria

7. Psicología de la organización: Objeto de la psicología de la organización; teoría clásica de la organización, estudio reciente de cambio de organización; ejemplos de la teoría moderna de la organización; una variable organizativa: la tecnología; otras variables organizativas, organización y problemas; el campo del futuro.

8. Psicología de las relaciones obrero-patronales

9. Investigación de encuesta

Bibliografía. Índice

3. Zepeda, F. (1999). *Psicología organizacional*. México: Addison Wesley Longman.

Contenido

Introducción. El hombre en el trabajo

Capítulo 1. El campo de la psicología organizacional

Capítulo 2. La psicología organizacional en México

Capítulo 3. El cambio organizacional

Capítulo 4. Visión, misión y filosofía organizacionales

Capítulo 5. Formación de equipos de trabajo

Capítulo 6. Liderazgo y relaciones jefe-colaborador

Capítulo 7. Solución de problemas

Capítulo 8. Creatividad

Capítulo 9. La toma de decisiones

Capítulo 10. Motivación

Capítulo 11. Solución de conflictos

Capítulo 12. Participación y reconocimiento

Capítulo 13. Atracción del personal hacia la empresa

Capítulo 14. Retención del personal hacia la empresa

Capítulo 15. Desarrollo estructural de la organización

Capítulo 16. Desarrollo funcional de la organización: el desarrollo funcional, comunicación y desarrollo funcional, los actos de lenguaje que abren y cierran posibilidades, aplicación del análisis de los actos del lenguaje al desarrollo, aplicación de la visión sistémica al desarrollo funcional, las competencias, la identidad pública y los estados anímicos, las decisiones en apoyo al cambio, mejora del clima organizacional.

Capítulo 17. Conocimiento del consumidor

4. Guillén, C. & Guil, R. (2000). *Psicología del trabajo para relaciones laborales*. México: McGraw Hill.

Índice de contenidos

Prólogo

UNIDAD DIDÁCTICA I: Fundamentos de la Psicología General

Capítulo 1: Fundamentos de la Psicología General.

Capítulo 2: La conducta y sus niveles de análisis.

2.1. Noción de conducta. 2.2. Niveles de análisis de la conducta humana. 2.3. El nivel psicológico del comportamiento humano. 2.4. Análisis como un todo. La

conducta humana en el plano social. 2.5. Análisis fisiológico del comportamiento humano.

Capítulo 3: Aprendizaje. Conceptos y tipos. 3.1. Introducción. La conducta humana y sus consecuencias. 3.2. Procesos de condicionamiento asociativo. Paradigma, esquema, elementos y procesos. 3.3. Aprendizaje instrumental. Paradigmas y términos básicos. 3.4. Aprendizaje social. 3.5. Aprendizaje de sistemas de conocimiento.

#### UNIDAD DIDÁCTICA II: Introducción a la Psicología Social

Capítulo 4: La Psicología y la conducta social humana. 4.1. Introducción a la Psicología Social. 4.2. Concepto de Psicología Social y su objeto de estudio. 4.3. Breve historia de la Psicología Social. 4.4. Métodos de la Psicología Social. 4.5. Niveles de conducta social.

Capítulo 5: Las actitudes sociales. 5.1. Introducción. 5.2. Las actitudes: conceptualización. 5.3. Componentes de las actitudes. 5.4. Actitudes y conducta. 5.5. Funciones de las actitudes. 5.6. Formación de actitudes. 5.7. Cambio de actitud. 5.8. Aplicaciones al campo del trabajo.

Capítulo 6: La comunicación social.

Capítulo 7: El nivel grupal. El Grupo, dinámica y tipos. 7.1. El grupo humano: definición y características. 7.2. Tipos de grupos. 7.3. Las funciones grupales. 7.4. La estructura y dinámica de grupo. 7.5. Grupos y trabajo.

Capítulo 8: El nivel de relación grupal: el estatus y los roles. 8.1. Introducción: la estructura grupal. 8.2. Los estatus y los roles. Conceptos. 8.3.

El estatus y sus características. 8.4. Los roles y sus características. 8.5. Conflictos de roles y su solución.

### UNIDAD DIDÁCTICA III: Introducción a la Psicología del trabajo

Capítulo 9: La organización: naturaleza, teoría y cultura. 9.1. Naturaleza de las organizaciones. 9.1.1. La aparición de las organizaciones en el mundo del trabajo. 9.2. Concepto de organización. 9.3. Tipos de organización. 9.4. Principales modelos teóricos. 9.5. El individuo en la organización. 9.5.1. Comportamiento organizacional. 9.5.2. Conducta del individuo en la organización. 9.6. Cultura organizacional. 9.6.1. Cambio cultural en las organizaciones.

Capítulo 10: El trabajo: fenómeno psicosocial. 10.1. Concepto, desarrollo e implicaciones del trabajo. 10.2. El ambiente laboral como construcción social (percepción y subjetivación). 10.3. La perspectiva psicosocial del trabajo. 10.4. Marco futuro del trabajo.

Capítulo 11: Clima organizacional.

Capítulo 12: Análisis de puestos de trabajo

Capítulo 13: Motivación y satisfacción laboral.

### UNIDAD DIDÁCTICA IV Aplicación de la Psicología del trabajo

Capítulo 14: La selección de personal.

Capítulo 15: La formación en la empresa.

Capítulo 16. La evaluación del rendimiento.

Capítulo 17: Estrés laboral.

Capítulo 18: Liderazgo y estilo de dirección

Capítulo 19: El poder en los procesos de cambio.

Capítulo 20: De la confrontación y el conflicto hacia nuevos modelos de relaciones.

Índice

5. Furnham, A. (2001). Psicología organizacional. El Comportamiento del Individuo en las Organizaciones. Oxford. Madrid: University Press.

## CONTENIDO

¿Qué es el comportamiento organizacional?

La historia de la psicología organizacional y el estudio del comportamiento organizacional

Elección vocacional, selección organizacional y socialización

Personalidad y diferencias individuales

Actitudes, valores y percepciones relacionados con el trabajo

Motivación y satisfacción en el trabajo

Estrés en el trabajo

Cooperación, poder y comportamiento ético en las organizaciones

Aprendizaje y capacitación en el trabajo

Dinámica grupal

Toma de decisiones

Liderazgo

Cultura y clima corporativos

Estructura, cambio y desarrollo organizacional

Trabajo en el extranjero

El futuro del trabajo

6. Muchinsky, Paul M. (2002). *Psicología aplicada al trabajo*. México: Thomson.

Contenido

Sección 1: Fundamentos de la psicología industrial/organizacional (I/O)

1. Antecedentes históricos de la psicología I/O
2. Métodos de investigación en la psicología I/O

Sección 2: Psicología del personal

3. Criterios: normas para la toma de decisiones
4. Predictores: evaluaciones psicológicas
5. decisiones del área de personal
6. Capacitación y desarrollo
7. Evaluación del desempeño

Sección 3: Psicología de las organizaciones

8. Organizaciones y equipos de trabajo
9. Conducta y actitudes organizacionales
10. Estrés y bienestar en el trabajo
11. Motivación en el trabajo
12. Liderazgo

Sección 4: El ambiente de trabajo

13. Diseño del trabajo y desarrollo de la organización: creación de organizaciones de alto desempeño
14. Relaciones sindicatos/dirección
15. Ergonomía y condiciones de trabajo

16. La naturaleza cambiante de trabajo

7. Spector, P. (2002). Psicología industrial y organizacional. Investigación y práctica. México: Manual Moderno.

Contenido

Parte I: Introducción

Capítulo 1. Introducción

Capítulo 2. Métodos de investigación en psicología I/O

Parte II: Evaluación de puestos, desempeño y personas

Capítulo 3. Análisis de puestos

Capítulo 4. Evaluación del desempeño

Capítulo 5. Métodos de evaluación para selección y ubicación

Parte III: Selección y entrenamiento de empleados

Capítulo 6. Selección de empleados

Capacitación

Parte IV: El individuo y la organización

Capítulo 8. Teoría de la motivación de los empleados

Capítulo 9. Satisfacción laboral y compromiso organizacional

Capítulo 10. Conductas productivas y contraproducentes de los empleados

Capítulo 11. Salud y seguridad de los empleados

Parte V: Contexto social laboral

Capítulo 12. Grupos y equipos de trabajo

Capítulo 13. Liderazgo y poder en las organizaciones

Capítulo 14. Desarrollo y teorías organizacionales

8. Landy, F. J. & Conte, J. M. (2005). Psicología industrial. Introducción a la psicología industrial y organizacional. México: Interamericana.

Contenido

¿Qué es la psicología industrial y organizacional?

Estudio e interpretación de la conducta del trabajador

Diferencias individuales

La evaluación de individuos

Entendiendo el desempeño

Evaluación del desempeño

Decisiones de personal

Capacitación y desarrollo

La motivación en el trabajo

Actitudes, emociones y trabajo

Equidad y diversidad en el escenario laboral

Liderazgo

Los equipos en las organizaciones

La organización de la conducta laboral

Estrés y salud en el trabajo

Diseñando trabajo para la gente

## **Apéndice 5**

### **Administración**

1. Kast, Fremont, E. & Rosenzweig, James E. (1982). Administración en las Organizaciones. Un enfoque de sistemas.

Prefacio

#### **PARTE UNO: FUNDAMENTOS CONCEPTUALES**

1. El marco de la Organización y la Administración
2. Perspectiva en los valores administrativos

#### **PARTE DOS: EVOLUCIÓN DE LA TEORÍA ORGANIZACIONAL Y ADMINISTRATIVA**

3. Conceptos tradicionales de Organización y Administración
4. La revolución en las ciencias administrativas y del comportamiento
5. Un enfoque moderno: El enfoque de sistemas

#### **PARTE TRES: MEDIO, LÍMITES Y METAS**

6. Suprasistema ambiental
7. Metas organizacionales

#### **PARTE CUARTO: TECNOLOGÍA Y ESTRUCTURA**

8. Tecnología y Organización
9. Estructura organizacional

#### **PARTE CINCO: EL SISTEMA PSICOSOCIAL**

10. Conducta y motivación individual
11. Sistemas de responsabilidad
12. Dinámica de grupos

13. Sistemas de influencia y liderazgo

PARTE SEIS: EL SISTEMA ADMINISTRATIVO

14. Sistemas administrativos de información-decisión

15. Técnicas computacionales para tomar decisiones

16. Aspectos del comportamiento en la toma de decisiones

17. Planeación administrativa

18. Control organizacional

PARTE SIETE: ANÁLISIS COMPARATIVO Y PUNTOS DE VISTA

CONTINGENTES

19. Análisis comparativo y puntos de vista contingentes

20. Análisis organizacional comparativo: EL hospital

21. Análisis organizacional comparativo: La universidad

PARTE OCHO: CAMBIO ORGANIZACIONAL Y EL FUTURO

22. Cambio organizacional

23. Organización y Administración en el futuro

Epílogo

Bibliografía

Índices

2. Chiavenato, Idalberto. (2000). *Administración. Proceso administrativo.*

Bogotá: McGraw Hill. 3ª edición.

Tabla de Contenidos

Parte 1: fundamentos de la administración

1 Qué es la administración de empresas. 2 Las empresas.

Parte 2 El contexto en que operan las empresas

3 El ambiente de las empresas. 4 La tecnología y su administración. 5

Estrategia empresarial.

Parte 3 Planeación de la acción empresarial

6 Planeación estratégica. 7 Planeación táctica. 8 Planeación operacional

Parte 4 Organización de la acción empresarial

9 Diseño organizacional. 10 Diseño departamental. 11 Diseño de cargos

y tareas.

Parte 5 Dirección de la acción empresarial

12 Dirección. 13 Gerencia. 14 Supervisión.

Parte 6 Control de la acción empresarial

15 Control estratégico. 16 Control táctico. 17 Control operacional.

Parte 7 La administración de la acción empresarial

Índice analítico

3. Salazar, Ricardo Juan Daniel. (2001) *Introducción a la administración: Paradigma en las organizaciones*. Lima: Fundación Universitaria Andaluza Garcilazo de la Vega.

Índice

Unidad I: Organización y Administración. Objetivos de la Unidad. 1.

Caso: La Cooperativa de Artesanos. 1.1. Definición del fenómeno organizativo.

1.1.1. Complejidad del fenómeno organizativo. 1.1.2. El rol actual de las

organizaciones. 1.2. Componentes básicos de una organización. 1.2.1. Misión.

1.2.2. Objetivos. 1.2.2.1. Criterio de maximización. 1.2.2.2. Clases de objetivos.

1.2.2.3. Perspectiva política y definición de objetivos. 1.2.2.4. Metas. 2. La Noción de paradigmas. 2.1. Un nuevo concepto de organización. 3. Paradigmas en Administración. 4. Hacia una nueva definición de organización. 4.1. Caso Mc Donald's. 5. Síntesis. 6. Bibliografía.

Unidad II: La Organización como Máquina. Objetivos de la Unidad. 1. La Escuela científica de Taylor. Aproximación a las condiciones que marcaron su surgimiento. 1.1. Contexto histórico del enfoque. 2. Antecedentes del taylorismo. 3. Frederick Taylor. 4. La Administración Científica. 4.1. Trabajos iniciales. 4.2. El estudio de métodos y tiempos. 4.3. El sistema de recompensas. 4.4. División del trabajo – especialización. 4.5. Selección de personal. 4.6. Supervisión funcional. 4.7. El pensamiento económico de Taylor. 5. Henry Ford – La cadena de montaje. 6. Conclusiones de la primera parte. 7. Continuidad del modelo. 8. Talleres del posfordismo. 9. Efectos de los posfordistas y postayloristas en el trabajo. 10. Teoría Clásica de la Administración. 11. Principios de Fayol. 11.1. Concepto de administración. 11.2. Principios generales de administración. 12. Continuidad del modelo: el enfoque Neoclásico. 12.1. Aportes relacionados con la acción administrativa. 12.2. Aportes relacionados al diseño de la organización formal. 13. Síntesis. 14. Apéndice. 15. La era de la incertidumbre. 16. Bibliografía.

Unidad III: La Organización como Estructura Burocrática. Objetivos de la Unidad. Introducción. 1. Orígenes de la Teoría de la Burocracia. 1.1. El modelo weberiano de burocracia. 1.1.1. Características del modelo burocrático weberiano. 1.2. Síntesis de la concepción weberiana. 1.3. Críticas a la

burocracia weberiana. 1.3.1. Una fábula antiburocrática. 2. La burocracia corporativa según Drucker. 3. Dialéctica de la perspectiva weberiana: la concepción marxista de la burocracia. 4. Nuevos aportes de la Teoría de la Burocracia. 4.1. La concepción de Robert Michels: burocracia y oligarquía. 4.2. Una visión crítica sobre las burocracias públicas y privadas. 4.3. La perspectiva de Crozier. 4.4. El poder en la burocracia en la perspectiva de Brown y Erie. 5. La nueva gestión pública. 6. Síntesis. 7. Bibliografía.

Unidad IV: Las Organizaciones como realidad Psicosocial. Objetivos de la Unidad. 4.1. El enfoque de las Relaciones Humanas. Sus orígenes. 4.1.1. Críticas al enfoque clásico. 4.1.2. Influencia de nuevos acontecimientos de índole social. 4.2. Hawthorne: primeras experiencias de campo. 4.2.1. Conclusiones de las experiencias de Hawthorne. 4.3. La organización informal. 4.3.2. Caso de la industria minera. 4.4. Conceptos relacionados. 4.4.1. Naturaleza de los grupos humanos. 4.4.1.1. Concepto de grupo. 4.4.1.2. Grupos primarios y grupos secundarios. 4.4.1.3. Influencias del grupo sobre el individuo. 4.4.1.4. Estadios de evolución de un grupo. 4.4.1.5. Roles en un grupo. 4.4.1.6. Caso: La construcción de un espíritu de grupo en Toyota. 4.5. Liderazgo. 4.5.1. Tipologías de liderazgo. 4.5.1.1. Tipología basada en el modo de decidir del líder. 4.5.1.2. Tipologías basadas en el liderazgo directivo. 4.5.1.3. Perspectivas actuales en el tratamiento del liderazgo. 4.6. Comunicación. 4.6.1. La perspectiva lineal – formal. 4.6.2. La perspectiva compleja. 4.7. Estudios sobre la naturaleza de las motivaciones humanas. 4.7.1. Jerarquía de las necesidades de Maslow. 4.7.1.1. Criterios orientados a

la satisfacción de necesidades básicas. 4.7.1.2. Criterios orientados a la satisfacción del desarrollo. 4.7.2. Teoría de los dos factores de Herzberg. 4.7.3. Influencia de los estilos de administración. 4.7.4. Supuestos complejos. 4.7.5. La voluntad de sentido. 4.8. Continuidad del modelo. 4.8.1. El Desarrollo Organizacional. 4.8.2. La Gestión Participativa. 4.9. Críticas al enfoque sociológico. 4.10. Síntesis. 4.11. Bibliografía.

Unidad V: La Organización como Sistema. Objetivos de la Unidad. Caso: Contaminación Ambiental. 5.1. Introducción. 5.2. La teoría de sistemas como contraposición de los modelos mecanicistas. 5.3. Definición de sistema. 5.3.1. Mejoramiento de sistemas y diseño de sistemas. 5.3.2. Descripción de un sistema: términos básicos. 5.3.2.1. Procesos internos de un sistema. 5.3.2.2. Procesos de intercambio con el entorno. 5.3.3. Complejidad de los sistemas. 5.3.3.1. Organización y autoorganización. 5.3.3.2. Entropía y neguentropía. 5.3.3.3. Carácter holográfico de los sistemas. 5.3.3.4. Autopoiesis. 5.3.3.5. Morfogénesis, estabilidad y cambio. 5.4. Estructura, función, diferenciación e integración en un sistema. 5.5. Introducción a la complejidad. 5.5.1. Abordajes de la complejidad. 5.5.2. Introducción al pensamiento complejo. 5.6. Aportes y críticas al enfoque de sistemas. 5.7. Síntesis. 5.8. Caso: El juego de la cerveza. 5.9. Bibliografía.

Unidad VI: La Organización como Sistema de Aprendizaje. Objetivos de la Unidad. 6.1. Dinámica del proceso de aprendizaje. 6.2. Primera Parte: modelos de aprendizaje organizacional. 6.2.1. Características del aprendizaje en la acción. 6.2.2. Modelos de aprendizaje en la acción. Barreras defensivas.

6.2.2.1. Comunicación y barreras defensivas. 6.2.2.2. Predicciones paradójicas. 6.2.2.3. El conductismo como mecanismo de aprendizaje limitado. 6.2.2.4. Mecanismos de conformidad automática. 6.3. Deuteroaprendizaje. 6.3.1. Relación entre la confianza social y el aprendizaje. 6.4. Segunda Parte: procesos de aprendizaje organizacional. 6.4.1. Perspectiva sistémica de aprendizaje. 6.4.2. Aprendizaje y procesos decisorios. 6.4.3. Lenguaje y aprendizaje. 6.4.3.1. Ontología del lenguaje. 6.4.3.2. Narrativas organizacionales. 6.5. Tercera Parte: gestión del conocimiento. 6.5.1. Conocimiento tácito, conocimiento explícito. 6.5.2. Procesos de transferencia de conocimientos. 6.5.3. Las organizaciones que aprenden. 6.6. Síntesis. 6.7. Bibliografía.

Unidad VII: La Organización como Sistema Decisional. Objetivos de la Unidad. Introducción. 7.1. Definiciones sobre decisión. 7.2. Marco de las decisiones organizacionales según Simon. 7.2.1. Principios de la ciencia cognitiva. 7.2.2. Principios del conductismo. 7.2.3. Racionalidad y racionalidad limitada. 7.2.4. Propositiones éticas y fácticas. 7.2.5. La jerarquía de medios a fines. 7.2.6. Organizaciones como medio ambiente psicológico de las decisiones. 7.3. El proceso decisorio. 7.3.4. Tipología de las decisiones. 7.4. Modelos decisorios: modelo racional vs. modelo organizacional. 7.5. El modelo organizacional de toma de decisiones. 7.6. Síntesis. 7.7. Bibliografía-

Unidad VIII: La Organización como Organismo. Objetivos de la Unidad. 8.1. Introducción. 8.2. Dimensiones del entorno o medio ambiente. 8.3. La Teoría de la Contingencia. 8.3.1. Estudios sobre organización y medio

ambiente. 8.3.1.1. Burns y Stalker. 8.3.1.2. Lawrence y Lorsch. 8.3.1.3. Tecnología y Organización. 8.3.1.4. El enfoque de Chandler. 8.3.1.5. El grupo de Aston. 8.3.1.6. Modelo Ecológico. 8.4. Modelo de la dependencia de los recursos. 8.5. Las configuraciones estructurales. 8.6. Gestión de la complejidad del entorno. 8.6.1. Relaciones con el entorno. 8.6.1.1. Caso: Kodak. 8.6.2. Implicaciones específicas para la gestión. 8.6.3. La organización autopoietica. 8.7. Síntesis. 8.8. Bibliografía.

Unidad IX: La Organización como Sistema Cultural. Objetivos de la Unidad. Introducción. 9.2. La Cultura en el enfoque antropológico. 9.2.1. Paradigmas en el enfoque antropológico. 9.3. La cultura en la teoría administrativa. 9.3.1. La cultura como emergente social. 9.3.1.1. La cultura como expresión de los supuestos subyacentes. 9.3.1.1.1. Caso: Metalúrgica S.R.L. 9.3.1.2. La perspectiva simbólica de la cultura organizacional. 9.3.2. El enfoque funcionalista del management. 9.3.2.1. Caso: la Cultura de Wal – Mart. 9.3.2.2. Auditoria de la cultura empresarial. 9.3.2.3. Diversidad cultural. 9.4. Cultura organizacional y comunicación. 9.5. La cultura como ámbito de influencias. 9.6. Síntesis. 9.7. Bibliografía.

4. Rodríguez Valencia, Joaquín. (2003). *Administración con enfoque de sistemas*. México: Thomson.

## Contenido

### Capítulo 1 Filosofía de la administración

Objetivos de aprendizaje. Introducción. Definición de filosofía de la administración. Beneficios de la filosofía administrativa. Cambios de

importancia en la filosofía administrativa. Teoría y filosofía. Valores y sistemas de valores. Medio ambiente de la administración. Administración como ciencia, técnica y arte. Ciencia y método científico.

#### Capítulo 2 Historia del pensamiento administrativo

Civilizaciones antiguas. Periodo medieval. Despertar de la administración. Comienzo de la administración científica. Administración científica. Exponentes del pensamiento administrativo relacionado con la administración pública. Exponentes del pensamiento de administración pública en México. Administración pública en el socialismo.

#### Capítulo 3 Escuelas del pensamiento administrativo

Enfoques de clasificación de escuelas del pensamiento administrativo. Escuela tradicional. Escuela del proceso administrativo. Escuela del comportamiento. Escuela de sistemas.

#### Capítulo 4 Administración en México y América Latina.

Administración en México. Industrialización mexicana y su contenido histórico. Industrialización en México. Administración en México. Autores relevantes en administración. Cultura nacional y el estudio de la ciencia administrativa en México. Administración en América Latina.

Capítulo 5 Administración y el lugar que ocupa en el sistema de las ciencias.

Introducción. Definición de administración. Fines de la administración. Características de la administración. Importancia de la administración. Desempeño administrativo. Actividades de la administración. Proceso de

administración. Tipos de administración. Naturaleza de la administración. Administración profesional.

#### Capítulo 6 Teoría de sistemas.

Introducción. Teoría general de sistemas. Estudio de la teoría general de sistemas. Objetivos de la teoría general de sistemas. Definiciones y conceptos sobre el sistema. Difusión de la teoría de sistemas. Algunos efectos de la teoría de sistemas. Enfoque de sistemas. Teoría de sistemas en la administración.

#### Capítulo 7 Sistema administrativo

Sistemas administrativos como sistemas abiertos. Enfoque de sistemas en los organismos sociales. Sistema administrativo. Enfoques alternativos del sistema administrativo. Administración y sistemas. Valor del enfoque de sistemas para la administración.

#### Capítulo 8 Sistema planeación.

Introducción. Definición de planeación. Importancia de la planeación. Tipos de planeación. Proceso de planeación. Integración de los sistemas de planeación y control.

#### Capítulo 9 Sistema organización.

Introducción. Definiciones de organización. Objeto de la organización. Importancia de la organización. Organización formal e informal. Organización como sistema. Proceso de organización. Estructuras organizacionales. Delegación. Centralización y descentralización. Tramo de control. Relaciones dentro de la organización. Técnicas de organización. Reorganización.

Reestructuración organizacional de las organizaciones. Estructura evolutiva de las organizaciones.

#### Capítulo 10 Sistema integración de recursos.

Introducción. Definición de recursos. Objeto de los recursos. Recursos como sistema. Proceso de obtención de recursos. Interrelación de funciones.

#### Capítulo 11 Sistema dirección.

Introducción. Definición de dirección. Dicotomía dirección-gestión (ejecución). Importancia de la dirección. Dirección como sistema. Proceso de dirección. Liderazgo.

#### Capítulo 12 Sistema control.

Introducción. Naturaleza del control. Definición de control. Lógica del control. El control como sistema. Características del sistema control. Objetivos del sistema control. Niveles de decisión. Proceso de control. Qué puede controlarse. Técnicas de control. Tipos de control. Enfoques del sistema control. Controles y auditoría administrativa.

#### Capítulo 13 Sistema coordinación.

Introducción. Coordinación administrativa. Importancia de la coordinación. Características de la coordinación. Necesidad de la coordinación. Naturaleza de la coordinación. Coordinación como sistema. ¿Cómo se logra la coordinación? Diferenciación e integración. Proceso de coordinación. Tipos de coordinación. Bases de la coordinación. Sistema coordinación y su interrelación con los demás sistemas. Perspectivas del sistema coordinación.

#### Capítulo 14 Áreas funcionales o subsistemas organizacionales.

Introducción. Proceso de producción. Áreas funcionales básicas. Coordinación entre áreas funcionales. Organización como un sistema. Interrelación entre funciones administrativas y operacionales.

#### Capítulo 15 Función de gerencia general.

Introducción. Definición de gerencia general. Niveles administrativos. Campo de acción de la gerencia general. Actividades bajo la responsabilidad de la gerencia general. ¿Qué hace en realidad un gerente general? Subáreas funcionales bajo responsabilidad de la gerencia general.

#### Capítulo 16 Sistema de mercadotecnia.

Introducción. ¿Qué es un sistema de mercadotecnia? Importancia de la mercadotecnia. Gerencia de la mercadotecnia. Descripción de subáreas funcionales bajo responsabilidad de la gerencia de mercadotecnia. Interrelaciones de mercadotecnia con otros sistemas.

#### Capítulo 17 Sistema de producción.

Introducción. ¿Qué es un sistema de producción? Importancia de la administración de la producción. Gerencia de producción. Descripción de subáreas funcionales bajo responsabilidad de la gerencia de producción. Relación del sistema de producción con otros sistemas.

#### Capítulo 18 Sistema de finanzas.

Introducción. ¿Qué es un sistema de finanzas? Importancia de la administración de finanzas. Gerencia de finanzas. Interrelaciones del sistema de finanzas con otros sistemas.

#### Capítulo 19 Sistema de personal.

Introducción. Un sistema principal de las organizaciones. ¿Qué es un sistema de personal? Importancia de la administración de personal. Gerencia de personal. Descripción de subáreas funcionales bajo responsabilidad de la gerencia de personal. Interrelación de personal con otros sistemas.

5. Daft, Richard L. (2004). *Administración*. Madrid: Thomson. Sexta edición.

#### TABLA DE CONTENIDO

Parte 1: Introducción a la Administración. 1. Administración del nuevo lugar de trabajo. 2. Reseña histórica de la Administración.

Parte 2: El ambiente de la administración. 3. El ambiente y la cultura corporativa. 4. Administración en un ambiente global. 5. Ética de la Administración y responsabilidad social de la empresa.

Parte 3: Planeación. 6. La empresa pequeña y las nuevas empresas en Internet. 7. La planeación organizacional y el establecimiento de metas. 8. Formulación e implementación de estrategias. 9. Toma de decisiones gerenciales.

Parte 4: Organización. 10. Aspectos fundamentales de la organización. 11. Uso del diseño estructural para cumplir las metas estratégicas. 12. Cambio y desarrollo. 13. Administración de recursos humanos. 14. Administración de la diversidad de la fuerza de trabajo.

Parte 5: Dirección. 15. Fundamentos del comportamiento organizacional. 16. Liderazgo en las organizaciones. 17. Motivación en las organizaciones. 18. La comunicación en las organizaciones. 19. Trabajo de equipo en las organizaciones.

Parte 6: Control. 20. Importancia del control. 21. La tecnología de la información y los E-business. 22. Administración de operaciones y servicios.

1. Calderón, G. & Castaño, G. A. (2005). *Investigación en Administración en América Latina*. Manizales: Universidad de Manizales.

Contenido

PRESENTACIÓN (Germán Albeiro Castaño Duque)

INTRODUCCIÓN (Gregorio Calderón Hernández / Germán Albeiro Castaño Duque)

PARTE I (La generación de conocimientos en Administración: Avances, retos y limitaciones)

Capítulo 1 / La investigación como motor del desarrollo (Juan Carlos Duque Cardona / Vicente Royuela Mora)

Capítulo 2 / Generar conocimiento es mirar de otro modo. (Fernando Cruz Konfly)

Capítulo 3 / Generación de conocimiento administrativo en América Latina: ¿Realidad, necesidad o utopía?

Capítulo 4 / Doxa y episteme en la generación de conocimiento en Administrativo. (Francisco López Gallego)

Capítulo 5 / La investigación en Administración en Colombia: Una descripción a partir de los grupos reconocidos por Colciencias. (Gregorio Calderón Hernández / Mónica María Amaya Castañeda)

PARTE II (La investigación en gestión y estrategia)

Capítulo 1 / Historia empresarial y dirección estratégica: Vecinos aislados con potencial de interacción. (Carlos Dávila Ladrón de Guevara)

Capítulo 2 / Empresa y entorno económico, experiencia del grupo de estudios en economía y empresa de la Universidad de EAFIT. (Javier Santiago Ortiz Correa)

Capítulo 3 / Herramientas para evaluar la administración de la producción industrial desde la complejidad de la cadena de producción. (Conrado Escobar Zuluaga / John Jairo Sánchez Castro / Pedro Pablo Ballesteros Silva / Karen Baquero Jaramillo / Laura Marcela Ruiz)

Capítulo 4 / Sistema de control para la gestión de la estrategia empresarial "SCGE". (Eliécer Sánchez Silva)

Capítulo 5 / Gerencia estratégica por vectores, un análisis vectorial de la estrategia. (Hernán Gaitán Paredes)

Capítulo 6 / Modelo de gestión integral aplicado a la creación de redes sociales en la agenda caucana de Ciencia y Tecnología "CAUCACYT". (Luz Stella Pemberthy Gallo / Deycy Janeth Sánchez Preciado / Adolfo León Plazas Tenorio)

Capítulo 7 / Caracterización del Centro Corporativo en el Sindicato Antioqueño 1978-2000: Principales resultados y consideraciones metodológicas. (Diana Londoño Correa)

Capítulo 8 / Diagnóstico empresarial del sector avícola de Bucaramanga y su área Metropolitana. (Marisol Pico Vega)

Capítulo 9 / Estudio de las empresas colombianas de sector de la producción manufacturera para determinar la aplicación del trabajo en equipo en ellas. (Víctor Manuel Ardila Soto / Samir Mendoza)

Capítulo 10 / Análisis de los perfiles sicogeográficos y gerenciales del Viejo Caldas. (Sonia Salgado / Juan Carlos Chica)

Capítulo 11 / Las redes empresariales como potenciadoras del desempeño competitivo. Un estudio comparativo en las empresas de la confección del Tolima, Risaralda y Antioquia. (Lucía Ruiz Granada / William Sarache Castro)

(Artículo corto) / Experiencia investigativa: modernización administrativa Universidad Tecnológica de Pereira. (William Ospina Garcés)

(Artículo corto) / Transformaciones y organización en el mundo del trabajo industria textil de Ibagué caso Fibra Tolima. (Diego Mauricio Barragán Díaz)

### PARTE III (Investigación en Gestión de Pymes)

Capítulo 1 / Los directivos de las Pymes y el liderazgo estratégico intraemprendedor. (Manuel Alfonso Garzón C.)

Capítulo 2 / El mercadeo relacional observado en la práctica empresarial de las Pymes. (Martha Lucía Restrepo)

Capítulo 3 / Estrategia, competitividad y cambio organizacional en el proceso de internacionalización de las Pymes. (Ana María Calle Fernández)

Capítulo 4 / Las Pymes y su problemática empresarial, análisis de casos. (Edgar Enrique Zapata Guerrero)

Capítulo 5 / La investigación en administración asumida desde el Observatorio Regional de Gestión Empresarial Mypime. (Patricia Carolina Barreto Bernal / Oscar Gutiérrez Molina / Jaime Ignacio Bermúdez Guerrero / Luis Miguel Meza Espinosa / Norlando Sánchez Rueda)

Capítulo 6 / Propuesta de un modelo de autogestión, para el diseño organizacional en la micro, pequeña y mediana empresas. (Miguel Ángel Jacobo Briceño)

Capítulo 7 / Garantía de inocuidad – factor de competitividad en Pymes del sector alimentos. (Harold Acosta Z. / Enny M. Aguilar / Lucelly Zambrano / Adriana Salgado)

(Artículo corto) Financiación con proveedores de Pymes manufactureras posibles efectos sobre el valor económico organizacional. (Eduardo Ruiz Anzola)

Parte IV (Investigación en Gestión Humana y Cultura Organizacional)

Capítulo 1 / Competencias para el liderazgo gerencial. (Iliana Páez Gabriunas)

Capítulo 2 / Una visión global sobre las competencias requeridas de los contadores públicos. (Jorge Sánchez Henríquez)

Capítulo 3 / Competencias y gestión de conocimiento en un escenario universitarios. (Gloria Estela Arango G. / César Hoyos H.)

Capítulo 4 / El capital humano como factor de crecimiento económico. (Duvan Emilio Ramírez O.)

Capítulo 5 / Cultura organizacional: Estudio comparativo en dos instituciones del sector salud en Colombia. (Carlos Eduardo Méndez A.)

Capítulo 6 / Análisis del mercado laboral fronterizo colombo-venezolano: Zona Cúcuta, Villa del Rosario, Los Patios (República de Colombia), San Antonio, Ureña (República Bolivariana de Venezuela). (Xiomara Ramírez París Colmenares / Nelson Iamk Álvarez / Aurora Maldonado Gutiérrez / Diego Riveros Mojica / Ana Cecilia Verjel)

Capítulo 7 / Uso de las investigaciones de actitud, opinión y satisfacción del personal para impactar los resultados del negocio. (Jesús Lechuga Almaraz)

Capítulo 8 / Valores gerenciales. María del Pilar Rodríguez Córdoba / Jenny Estela Valencia Chica / Sandra Jaramillo Velásquez)

Capítulo 9 / Factores culturales que afectan la implantación de la “filosofía” de la calidad en las organizaciones. (Miriam Escobar Valencia)

(Artículo corto) / Gestión del talento humano en las micro, pequeña y mediana empresas de confecciones y alimentos vinculadas al programa Expopyme de la Universidad del Norte de la ciudad de Barranquilla. (Olga Lucía Jaramillo Naranjo)

(Artículo corto) / Clima organizacional y calidad total en el talento humano de Líneas Concordé, una vivencia posible. (José Javier González Millán / Carolina Castro Rodríguez)

Parte V (Investigación en Finanzas y Márketing)

Capítulo 1 / Riesgo y el rendimiento en el mercado accionario colombiano. (Edinson Caicedo Cerezo)

Capítulo 2 / Modelo de análisis para la decisión de financiación de nuevas empresas. (Víctor Manuel Tamayo Bustamante)

Capítulo 3 / Modelos de madurez en gerencia de proyectos. El Colombian Project Management Maturity Model (CP3MC). (Gerardo Motoa G. / Leonardo Solarte Pazos)

Capítulo 4 / ¿Influye la declaración de la misión en los resultados financieros de las empresas en Colombia? (Jorge Rosillo / Fabián Poveda / Gustavo Vanegas / Sandra Rubiano)

Capítulo 5 / Aplicabilidad del modelo de predicción de quiebras de altman a la industria azucarera colombiana en la década de los noventa. (Mercedes Fajardo Ortiz)

Capítulo 6 / Patrones de ahorro e inversión en personas mayores de 18 años de estratos 3, 4 y 5 del Valle de Aburrá. (Juan Carlos Olmos Carreño / José Miguel Preciado / Edwin Ospina)

Capítulo 7 / La unificación del mercado accionario colombiano: un paso hacia la eficiencia. Evidencia empírica. (Cecilia Maya Ochoa / Gabriel Ignacio Torres Avendaño)

Capítulo 8 / Canal tradicional en Colombia tiendas de barrio. (Emperatriz Londoño Aldana / María Eugenia Navas Ríos)

Capítulo 9 / Orientación al mercado: Actualización del constructo. (Juan Gonzalo Londoño J. /Jaime Baby M.)

Parte VI / Investigación en Filosofía y Epistemología de la Administración

Capítulo 1 / Mecanismo y complejidad en los textos clásicos sobre organizaciones y administración. (José Gabriel Carvajal Orozco)

Capítulo 2 / Reflexión meta-teórica sobre los estudios de la organización. (Carlos Mario Durango Yepes)

Capítulo 3 / Rivalidades kuhnianas y éticas en el saber administrativo. Un debate sobre la dignidad de la academia. (Rafael Carvajal Baeza)

Capítulo 4 / Perspectiva compleja, caótica y viva para las organizaciones. (Wilfer Ignacio Arango Fernández)

Capítulo 5 / Anábasis – Jenofonte – y la formación seminal de equipos de alto desempeño. Algunas consideraciones a la luz del escrito griego. (Carlos O. Fuentes D.)

Capítulo 6 / Fundamentos filosóficos y administrativos para un programa curricular en Administración de Empresas. (Jaime Ignacio Bermúdez Guerrero / Órcar Gutiérrez Molina)

Capítulo 7 / Entre el método y la interpretación: apuntes para una consideración hermenéutica en la práctica investigativa de la administración. (Jorge Luis Muñoz Montaña / Juan Carlos Muñoz Montaña)

Parte VII: Investigación en Educación y Formación Empresarial

Capítulo 1 / Educación empresarial. (Duván Salavarieta Toro / Germán Torres / Paula Andrea Pérez / Juan Fernando Jiménez)

Capítulo 2 / La consultoría: una propuesta de trabajo para el profesional en Administración de empresas y administración de sistemas informáticos de la

Universidad Nacional de Colombia sede Manizales. (Germán Albeiro Castaño / Patricia Noguera / Juan David Rivera / Adriana Giraldo Gálvez / Andrés Alberto Arias).

6. Hellriegel, Don; Slocum, J. W. & Jackson, S. E. (2005). *Administración. Un enfoque basado en competencias*. Madrid: Paraninfo.

## Índice

### Parte 1: Panorama de la administración

1. Administración en un ambiente dinámico. 2. La evolución de la administración.

### Parte 2: Administración del medio ambiente

3. Fuerzas ambientales. 4. Administración global. 5. Emprendedores. 6. Ética y responsabilidad social empresarial.

### Parte 3: Planeación y control

7. Planeación y estrategia. 8. Fundamentos de la toma de decisiones. 9. Planeación y apoyos para la toma de decisiones. 10. Control en las organizaciones.

### Parte 4: Organización

11. Diseño organizacional. 12. Cambio y aprendizaje organizacional. 13. Administración de recursos humanos.

### Parte 5: Liderazgo

14. Motivación para el trabajo. 15. Dinámica del liderazgo. 16. Comunicación organizacional. 17. Administración de equipos de trabajo. 18.

Cultura de la organización y diversidad cultural. 19. Control y evaluación. 20. Tecnología para la administración de la información.

Apéndice. Notas. Índice.

7. Luis del Prado & Guillermo Spitznagel. (2005). *Administración*. Buenos Aires: Editorial de la Universidad Católica Argentina.

Índice

Unidad 1. Introducción

1. Empresa: 1.1. Concepto. 1.2. Evolución. 1.3. La empresa en la Doctrina Social de la Iglesia. 1.4. Finalidad. 2. La empresa como sistema. 2.1. Sistemas. 2.1.1. Concepto. 2.1.2. Elementos básicos. 2.1.3. Características. 2.1.4. La organización y la teoría de sistemas. 2.2. Subsistemas. 2.3. Encadenamiento. 3. Administración. 3.1. Concepto clásico. 3.2. Métodos de administración. 3.2.1. Método autoritario. 3.2.2. Método burocrático. 3.2.3. Métodos por objetivos. 3.3. Ubicación de la administración dentro del universo del conocimiento. 3.3.1. Ciencia, técnica o arte. 3.3.2. Opinión de algunos autores- 3.3.3. Tendencia actual. 4. Escuelas de pensamiento. 4.1. Los precursores. 4.2. Evolución del pensamiento en administración. 4.2.1. Primera etapa: El inicio de los estudios científicos en el campo de la administración. La escuela clásica. 4.2.1.1. Frederick Winslow Taylor. 4.2.1.2. Henri Fayol. 4.2.1.3. Max Weber. 4.2.1.4. Franck y Lilian Gilbreth. 4.2.1.5. Henry Gantt. 4.2.1.6. Lyndall Urwick, Luther Gulick y James Mooney. 4.2.2. Segunda etapa: El reconocimiento de la importancia del factor humano. 4.2.2.1. Mary Parker Follet. 4.2.2.2. G. Elton Mayo. 4.2.2.3. Douglas McGregor. 4.2.2.4. Abraham

Maslow. 4.2.2.5. Chris Argyris. 4.2.2.6. Fred Herzberg. 4.2.2.7. Chester Barnard. 4.2.2.8. Edgard H. Schein. 4.2.2.9. Peter Senge. 4.2.3. Tercera Etapa: La profunda comprensión de los procesos decisorios. 4.2.3.1. Herbert Simon. 4.2.3.2. Peter F. Drucker. 4.2.4. Cuarta etapa: la aparición de la estrategia empresarial. 4.2.4.1. Harry Igor Ansoff. 4.2.4.2. Michael Porter. 4.2.4.3. C. K. Prahalad. 4.2.4.4. Gary Hamel. 4.2.4.5. Henry Mintzberg.

## Unidad 2: Dimensiones de la organización

1. Estrategia. 1.1. Introducción al concepto de estrategia. 1.2. Características de la estrategia. 1.3. Estrategia y táctica. 1.4. La visión del futuro. 1.4.1. La misión de la empresa. 1.4.2. Los valores. 1.5. Niveles de aplicación de la estrategia. 1.5.1. Estrategia corporativa. 1.5.2. Estrategia de negocios. 1.5.2.1. Concepto de Unidad Estratégica de Negocios. 1.5.2.2. Análisis externo: estructura competitiva del sector. 1.5.2.3. Análisis interno: la Cadena de Valor. 1.5.2.4. Integración del análisis interno y externo: la Matriz DOFA. 1.5.2.5. Elección de una estrategia de negocios. 1.5.2.6. Implementación y control. 2. Estructura. 2.1. Introducción. 2.2. Mecanismos de coordinación. 2.2.1. Adaptación. 2.2.2. Autoridad. 2.2.3. Normalización de procesos. 2.2.4. Normalización de resultados. 2.2.5. Normalización de conocimientos. 2.3. Elementos de diseño. 2.3.1. Diseño del puesto. 2.3.1.1. Especialización. 2.3.1.2. Formalización. 2.2.1.3. Capacitación y adoctrinamiento. 2.3.2. Diseño de la superestructura. 2.3.2.1. Agrupamiento de unidades. 2.3.2.2. Tamaño de la unidad. 2.3.3. Diseño de vínculos laterales. 2.3.3.1. Sistemas de planificación y control. 2.3.3.2. Dispositivos de enlace.

2.3.4. Diseño del sistema decisor. 2.4. Factores de contingencia. 2.4.1. Edad y tamaño. 2.4.2. Sistema técnico de producción. 2.4.3. Entorno. 2.4.4. Factores de Poder. 2.5. Formas estructurales. 2.5.1. Estructura Simple. 2.5.2. Burocracia Tradicional. 2.5.3. Burocracia Profesional. 2.5.4. Forma Divisional. 2.5.5. Forma Matricial. 2.5.6. Tendencias del futuro. 2.5.6.1. Alvin Toffler. 2.5.6.2. La “organización misionera” de Henry Mintzberg. 2.5.6.3. La “organización virtual” de Jay Galbraith. 3. Cultura. 3.1. Introducción. 3.2. La cultura como identidad de una organización. 3.3. Aspectos clave de una cultura organizacional. 3.4. Diversos tipos de cultura. 3.4.1. La cultura del Poder. 3.4.2. La cultura de la Función. 3.4.3. La cultura de la Tarea. 3.4.4. La cultura de la Persona. 4. Relación entre las tres dimensiones: alineamiento.

### Unidad 3. Marketing

1. Introducción. 2. Marketing Estratégico. 2.1. ¿Quién es nuestro cliente? 2.2. Necesidades y motivaciones de los clientes. 2.3. Delimitación del mercado de referencia y segmentación. 2.4. Atractivo del mercado de referencia. 2.5. Competitividad del mercado de referencia. 2.6. Elección de una estrategia de desarrollo. 3. Marketing Operativo. 3.1. Producto. 3.2. Distribución. 3.3. Precio. 3.4. Comunicación. 4. Anexos.

### Unidad 4. Producción

1. Introducción. 2. Planeamiento y control de la producción. 2.1. Presupuesto de producción. 2.2. Etapa de estudios previos. 2.3. Programación de la producción. 2.4. Lanzamiento. 2.5. Impulsión. 2.6. Corrección. 3. Fabricación. 4.1. Automatización. 3.2. Mantenimiento. 3.3. Seguridad Industrial.

4. Productividad. 4.1. Concepto. 4.2. Productividad Estándar. 4.3. Relación con otros conceptos. 4.4. Benchmarking. 5. Control del subsistema de Producción. 5.1. Calidad. 5.2. Control de los procesos. 6. Aspectos estratégicos.

#### Unidad 5. Aprovisionamiento

1. Introducción. 2. Obtención. 2.1. Fuentes de aprovisionamiento. 2.2. Compras: Diferentes Alternativas. 2.3. Planificación de compras. 3. Planeamiento y control de compras. 4. Inventarios. 5. Estrategias de aprovisionamiento.

#### Unidad 6. Finanzas

1. Dinero. 2. El subsistema financiero en la empresa. 2.1. La función del gerente financiero. 2.2. Liquidez y Rentabilidad. 2.3. Presupuesto financiero. 2.4. Indicadores para el análisis de la estructura financiera. 2.5. Análisis del punto de equilibrio (Break Even Point). 3. Decisiones de financiamiento. 4. Decisiones de inversión. 5. Sistema financiero. 6. Mercado de valores. 7. ANEXO: Ejercicio de Circuito Presupuestario y Cálculo del Punto de Equilibrio.

#### Unidad 7. Recursos humanos

1. La gestión de recursos humanos en las organizaciones. 2. Aspectos comportamentales. 2.1. Motivación. 2.2. Liderazgo. 2.3. Trabajo en equipo. 2.4. Marketing interno. 3. Aspectos operativos. 3.1. Selección. 3.2. Capacitación. 3.3. Medición. 3.4. Remuneraciones. 3.5. Seguridad industrial.

#### Unidad 8. Sistemas de información

1. Información. 2. Informes. 3. Comunicación.

#### Unidad 9. Relación con el entorno

1. Introducción. 2. Relación con el medio ambiente. 2.1. Introducción. 2.2. Desarrollo sostenible. 2.3. La cuestión ambiental a nivel estratégico. 3. Relación con el Estado: los impuestos. 4. Relación con otras instituciones y con el público en general: la imagen institucional. 5. Ética en los negocios.

#### Unidad 10. Dirección

1. Los roles de la gerencia. 1.1. La función del ejecutivo jefe. 1.2. Perfil de personalidad del ejecutivo jefe. 2. Planeamiento y control. 2.1. Concepto e importancia del planeamiento. 2.2. Pautas para un buen planeamiento. 2.3. Objetivo. 2.4. Política. 2.5. Presupuesto. 2.6. Control. 2.7. Los límites de la racionalidad.

9. Robbins, Stephen P. & Coulter, Mary. (2005). *Administración*. México: Pearson. Edición 8ª.

#### Tabla de contenido

Introducción. Introducción a la administración y las organizaciones. La administración ayer y hoy. Delimitación del campo del gerente. Cultura y entorno de las organizaciones: Las limitaciones. La administración en un entorno mundial. Responsabilidad social y ética administrativa. Administración de empresas emprendedoras: El contexto del emprendedor. Planeación. Toma de decisiones: La esencia del trabajo del administrador Fundamentos de la planeación. Administración estratégica Herramientas y técnicas de planeación. Administración de empresas emprendedoras: Temas de fundación y planeación. Organización. Estructura y diseño de la organizacional .Tecnología de comunicaciones y de información. Administración de los recursos humanos.

Administración del cambio y la innovación. Administración de empresas emprendedoras: Temas de organización. Dirección. Fundamentos del comportamiento. Grupos y equipos. La motivación de los empleados. Liderazgo. Administración de empresas emprendedoras: Temas de dirección. Control. Fundamentos del control. Administración de operaciones y de la cadena de valor. Administración de empresas emprendedoras: Temas de control. Módulos de adquisición de habilidades de Administración.

10. Gareth, Jones R. (2006). *Administración contemporánea*. México: McGraw Hill. 1ª edición.

#### Tabla de Contenidos del libro

1a parte: la administración. 1 Los administradores y la administración. 2 La evolución del pensamiento administrativo. 3 La persona del administrador: valores, actitudes, emociones y cultura

2a parte: el entorno de la administración. 4 Ética y responsabilidad social. 5 Administración de empleados diversos en un medio multicultural. 6 La administración en el entorno mundial.

3a parte: toma de decisiones, planeación y estrategia. 7 El administrador y la toma de decisiones. 8 El administrador como planeador y estratega. 9 Administración de la cadena de valor: estrategias funcionales para incrementar la calidad, la eficiencia y el compromiso con los clientes.

4a parte: administración de la arquitectura de la organización. 10 Administración de la estructura de la organización. 11 Control y cambio organizacionales. 12 La administración de recursos humanos.

5a parte: administración de individuos y grupos. 13 La motivación y el desempeño. 14 Liderazgo. 15 Grupos y equipos efectivos. 16 La comunicación eficaz.

6a parte: control de procesos críticos de la organización. 17 Manejo de conflictos, políticas y negociaciones organizacionales. 18 Uso de la tecnología de la información avanzada. 19 Innovaciones y desarrollo de productos y servicios con un espíritu emprendedor.

Casos en video. Glosario. Créditos. Índice.

11. Munch, Lourdes. (2006). *Fundamentos de administración: casos y prácticas*. México: Trillas. Segunda edición, reimpresión.

Índice de contenido

Prólogo. Presentación. Introducción.

Unidad 1. Introducción al estudio de la administración: Conceptos clave.

Unidad 2. La empresa. Conceptos clave. La empresa y su entorno.

Factores por considerar en la creación de una empresa. Áreas funcionales de la empresa. Características de un empresario.

Unidad 3. Planeación.

Unidad 4. Organización.

Unidad 5. Dirección.

Unidad 6. Control.

Unidad 7. Evolución de la teoría administrativa.

Glosario. Bibliografía. Índice onomástico. Índice analítico.

12. Bernal Torres, César A. (2007). Introducción a la administración de las organizaciones. Enfoque global e integral. Bogotá: Pearson.

Índice

PARTE I: Las organizaciones y la administración.

Capítulo 1: Introducción a la teoría de las organizaciones. Las organizaciones y su importancia; Qué son las organizaciones; Tipología de las organizaciones; Las organizaciones y los factores de producción; Agentes que intervienen en la actividad de las organizaciones (stakeholders); Las organizaciones y el entorno; Cultura y espíritu del emprendimiento en las organizaciones; Ética y responsabilidad social en las organizaciones.

Capítulo 2: Fundamentos de administración. Administración: conceptos básicos; La administración: su objeto, método, contenidos e investigación; Retos y responsabilidades actuales de los profesionales de la administración; Competencias del administrador en el nuevo ambiente de las organizaciones; Administración y competitividad en el nuevo ambiente de los negocios; Ética y responsabilidad social en la administración y el administrador.

Capítulo 3: Introducción al pensamiento administrativo. Enfoques tradicionales de la administración (clásica, humanística, neoclásica, burocrática, estructuralista, del comportamiento, del desarrollo organizacional, matemática o cuantitativa, sistémica, de las contingencias); Enfoques modernos de la administración (excelencia empresarial, administración de la calidad, reingeniería, benchmarking, gerencia del servicio, outsourcing, pensamiento

complejo, proyecto ZERI (Zero Emissions Research Initiative); Tendencias de los enfoques administrativos.

#### PARTE II: Proceso administrativo

Capítulo 4: Fundamentos del proceso administrativo. Fundamentos de planeación; Fundamentos de organización; Fundamentos de dirección; Fundamentos de control.

#### PARTE III: Áreas funcionales básicas de las organizaciones

Capítulo 5: Fundamentos de administración del talento humano.

Capítulo 6: Fundamentos de márketing.

Capítulo 7: Fundamentos de administración de la producción y las operaciones.

Capítulo 8: Fundamentos de contabilidad y finanzas.

13. Hernández y Rodríguez, Sergio. (2008). *Administración. Teoría, proceso, áreas funcionales y estrategias para la competitividad*. México: McGraw Hill. Segunda edición. Catedrático de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Nacional Autónoma de México.

#### Contenido

Primera Parte: Teoría general de la administración. Primera Unidad: La administración de las organizaciones. 1.1. Introducción a la administración. 1.2. Concepto de administración. 1.3. La administración en relación con otras disciplinas. 1.4. La administración y el método científico. 1.5. La administración, la técnica y el arte. 1.6. La universalidad de la teoría e idiosincrasia regional. 1.7. Especialidades de la administración. 1.8. Roles y funciones de la dirección

de empresas. 1.9. Niveles gerenciales. 1.10. Eficiencia, eficacia y efectividad. 1.11. Habilidades técnicas de los niveles gerenciales. 1.12. Productividad y competitividad de las empresas. Segunda Unidad: Escuelas de pensamiento administrativo: científica y cuantitativa. 2.1. La administración en la civilización occidental (aspectos del pensamiento filosófico, económico, administrativo). 2.1.1. Nacimiento de la administración como profesión (Revolución Industrial y el nacimiento de la administración de empresas). 2.1.2. Enfoques filosóficos, económicos disidentes. 2.1.3. Relaciones políticos-sociales. 2.1.4. Primeros exponentes de la teoría administrativa (Economistas). 2.1.5. Administradores. Por la ciencia administrativa. 2.2. Administración científica (clásicos). 2.2.1. Frederick Winslow Taylor. 2.2.2. Los postaylorianos. 2.2.2.1. Frank Gilbreth y Lilian Moller (los Gilbreth). 2.2.2.2. Henry Laurence Gantt. 2.2.2.3. Henry Ford. 2.2.3. Henri Fayol. 2.3. Escuela cuantitativa. 2.4. Investigación de operaciones (I.O.). 2.5. Herramientas cuantitativas para la toma de decisiones (T.D.). Tercera Unidad: Escuela de sistemas: cibernéticos, sociales y administración por objetivos (AXO). 3.1. Teoría general de sistemas (T.G.S.). 3.1.1. Premisas y marco conceptual de la T.G.S. Definiciones. 3.1.2. Clasificación de los sistemas. 3.1.3. Elementos de los sistemas. 3.1.4. Las organizaciones como sistemas. 3.1.4.1. Modelo de Katz y Kahn. 3.1.4.2. Modelo de Katz y Rosenzweig. 3.1.4.3. Modelo sociotécnico de Tavistock. 3.1.4.4. Modelo de March y Simon. 3.2.1.5. Estructuras de formalización administrativa o burocratización. 3.2.2. Principales componentes de la corriente estructuralista. 3.3. Administración por objetivos. Cuarta Unidad: Las relaciones humanas en la

administración y liderazgo organizacional. 4.1. Las relaciones humanas en la administración. 4.1.1. Antecedentes y origen. 4.1.2. Mary Parker Follet. 4.1.3. Elton Mayo y los estudios de Hawthorne. 4.1.4. Otros autores relevantes de las RH a partir de Mayo. 4.1.4.1. J. B. Skinner. 4.1.4.2. Kurt Lewin. 4.2. Neohumano relacionismo. 4.2.1. Abraham Maslow. 4.2.2. Chris Argyris. 4.2.3. Frederick Herzberg. 4.2.4. David McClelland. 4.2.5. Douglas McGregor. 4.2.6. Malla o Grid Gerencial de Blake y Mouton. 4.4. Enfoque contingente. 4.3.1. Liderazgo. 4.3.2. Liderazgo y situación. 4.3.3. Definición de liderazgo. 4.3.4. Modelos de liderazgo. 4.3.4.1. Modelo matricial de Fielder. 4.3.4.2. Modelo de Hersey y Blanchard. 4.4. Desarrollo Organizacional (DO).

Segunda Parte: Proceso administrativo. Quinta Unidad: Proceso administrativo (PA): un enfoque integral. 5.1. Introducción al proceso administrativo (PA). 5.2. El PA es un sistema. 5.3. El PA y las empresas. 5.4. Clasificación de los elementos del PA según diversos autores. 5.5. El PA y las habilidades administrativas en los diferentes niveles gerenciales. 5.6. Visión integral del PA. 5.6.1. Definición general de planeación. 5.6.2. Organización. 5.6.3. Integración. 5.6.4. Dirección. 5.6.5. Control. Sexta Unidad: Planeación. Séptima Unidad: Organización. Octava Unidad: Integración del factor humano a la organización y a su visión estratégica. 8.1. Concepto y definición de integración. 8.2. Formación del equipo de trabajo a partir de la integración. 8.3. Principios para la integración. Novena Unidad: Dirección y ejecución. 9.1. Dirección dinámica. 9.2. Medios componentes de la dirección. 9.2.1. Autoridad de la dirección y su delegación. 9.2.2. Toma de decisiones (TD). 9.2.3.

Comunicación. 9.2.4. Estilo de dirección y liderazgo. 9.2.5. Motivación. 9.3. Administración del tiempo del directivo. Décima Unidad: Control.

Tercera Parte: Áreas funcionales de las empresas. Décimo primera Unidad: La dirección de las organizaciones y las áreas funcionales. 11.1. Concepto de área funcional. 11.2. Las estructuras organizacionales y las áreas funcionales. 11.3. Conceptos generales de la dirección. 11.4. Roles de dirección. 11.5. Perfil del director ideal. Décimo segunda Unidad: Mercadotecnia. Décimo tercera Unidad: Finanzas. Décimo cuarta Unidad: Producción y operaciones. Décimo quinta Unidad: Recursos humanos.

Cuarta parte: Estrategias y responsabilidad social. Décimo sexta Unidad: Conceptualización y estrategias. 16.1. Importancia de la conceptualización. 16.2. La alta dirección y la conceptualización. 16.3. La conceptualización y el análisis del entorno e interno. 16.4. Clasificación de las estrategias genéricas. 16.5. Estrategias combinadas. Décimo séptima Unidad: Escenarios, sistemas de información y toma de decisiones estratégicas. 17.1. Escenarios estratégicos. 17.2. Los escenarios como sistemas de información. 17.3. Toma de decisiones estratégicas. 17.4. Diferencias entre decisiones administrativas y estratégicas. 17.5. Diferencias entre planeación y administración estratégica. 17.6. Administración táctica, operaciones y brechas. 17.7. Medición de los efectos. 17.8. Administración de estructuras flexibles. 17.9. Plan rector estratégico. Décimo octava Unidad: Responsabilidad social de los profesionistas en las organizaciones. 18.1. Responsabilidad social de las

organizaciones. 18.2. Ética en las organizaciones. 18.3. Ética en los negocios (EN).

14. Hurtado, D. (2008). *Principios de administración*. Medellín: Instituto Tecnológico Metropolitano.

#### Contenido

#### Introducción

Capítulo 1: Modelo pedagógico y principios institucionales del programa de gestión administrativa (desde su estructura organizacional y misional).

Capítulo 2: Introducción a la gestión administrativa, conceptos generales de las ciencias administrativas. 2.1. Generalidades de las ciencias administrativas y de la gestión administrativa. 2.2. Concepto de administración y de gestión administrativa. 2.3. Gestión administrativa como proceso de la administración. 2.4. Contextos de la administración. 2.5. Importancias de la gestión administrativa. 2.6. Principios generales de la administración. 2.7. Origen y evolución de la administración y la gestión administrativa. 2.8. Influencia de los filósofos más representativos en la administración. 2.9. Influencia de la organización militar en la administración. 2.10. Influencia de la iglesia católica en la administración. 2.11. Gestión administrativa en la edad antigua. 2.12. Concepto de organización y empresa. 2.13. Tipos de sociedades.

Capítulo 3: Escuelas y evolución del pensamiento administrativo. 3.1. Escuela científica. 3.2. Teoría clásica de la administración. 3.3. Escuela neoclásica de la administración. 3.4. Teoría de la burocracia. 3.5. Escuela de las relaciones humanas. 3.6. Las teorías X y Y. 3.7. Escuela de la teoría de las

organizaciones. 3.8. Teoría de sistemas. 3.9. Administración por objetivos. 3.10. Teoría Z. 3.11. Enfoques y herramientas de las teorías y técnicas posmodernistas de la administración. 3.11.1. Calidad total. 3.11.2. La reingeniería. 3.11.3. Empowerment. 3.11.4. El benchmarking. 3.11.5. El outsourcing. 3.11.6. Sistemas de información.

15. Herrscher, Enrique G.; Rébora, Alfredo y D'Annunzio, Claudio. (2009). *Administración. Aprender y actuar. Management sistémico para PyMes*. Buenos Aires: Ediciones Garnica.

## ÍNDICE

### PREFACIO

### PRÓLOGOS

### PARTE I: INTRODUCCIÓN

1. La Administración como sistema de observación, análisis, gestión y transformación de las organizaciones (E. G. Herrscher).

2. Naturaleza del fenómeno organizacional (A. Rébora).

3. Evolución histórica de las teorías organizacionales. (A. Rébora).

4. El enfoque de sistemas (E. G. Herrscher).

### PARTE II: DISEÑO Y ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACIÓN

1. Diseño de la organización. Enfoques y modelos (A. Rébora).

2. Estructura de la organización. Organigramas (A. Rébora).

3. Funcionamiento de la organización. Operaciones (E. G. Herrscher).

4. Asociatividad de la organización. Redes (E. G. Herrscher).

### PARTE III: LOS RECURSOS DE LA ORGANIZACIÓN

1. El factor humano (B. Poblet).
2. Los recursos financieros (A. E. Marcel).
3. Los bienes materiales (E. G. Herrschel).
4. El mantenimiento de los bienes materiales E. Ellmann)

#### PARTE IV. COMPORTAMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN

1. Conducta organizacional (C. D'Annunzio).
2. La organización y el contexto (C. D'Annunzio).
3. Creatividad e innovación (C. D'Annunzio).
4. Manejo de la complejidad (E. G. Herrscher).

#### PARTE V. LOS PROCESOS ORGANIZACIONALES

1. El proceso decisorio y el manejo del riesgo (E. G. Herrscher).
2. El proceso de planificación en condiciones de incertidumbre (E. G. Herrscher).
3. El proceso de conducción y los estilos directivos (E. G. Herrscher).
4. El proceso de control de gestión (E. G. Herrscher).

#### PARTE VI. LA ORGANIZACIÓN COMO SISTEMA POLÍTICO

1. Cultura y pensamiento sistémico (C. Grinstein).
2. Administración y poder (H. O. Settembrino).
3. EL idioma de la negociación (C. Altschul).
4. La PyME de familia (E. G. Herrscher).

#### PARTE VI. DINÁMICA ORGNIZACIONAL

1. Creación y crecimiento de las organizaciones (C. D'Annunzio).
2. Madurez y cambio de las organizaciones (C. D'Annunzio).

3. Declinación y transformación de las organizaciones (C. D'Annunzio).
4. Impacto de la tecnología (O. Tangelson).

#### PART VII. EPÍLOGO

1. La sustentabilidad de las organizaciones (E. Dalmaso).
2. Responsabilidad Social Empresaria (M. M. Preziosa).
3. Algunas impresiones sobre la situación de los estudios organizacionales en Argentina y Latinoamérica (A. Rébora).
4. Las empresas como subsistemas de la sociedad (E. G. Herrscher).
16. Fernández Sánchez, Esteban. (2010). *Administración de empresas. Un enfoque interdisciplinar*. Madrid: Paraninfo.

#### Índice

##### Introducción

##### Tema 1: El gerente y la administración

1. El gerente ¿quién es y qué hace? 2. Enfoques clásicos de la administración. 2.1. Administración científica. 2.2. Proceso administrativo. 2.3. Teoría burocrática. 2.4. Primeros humanistas. 2.5. Teoría general de sistemas. 2.6. Ciencia administrativa. 3. Administración contingente. 4. Enfoques recientes de la administración. 4.1. Gestión de la calidad total. 4.2. Organización que aprende.

##### Entorno de la administración

##### Tema 2: Naturaleza de la empresa

1. Sistema de mercado. 2. La empresa: un marco conceptual. 3. Dominio de la empresa. 4. Del mercado a la jerarquía. 5. Formas organizativas intermedias.

Tema 3: Entorno externo y cultura organizativa

1. Entorno general. 2. Entorno competitivo. 3. Dimensiones del entorno. 4. Análisis del entorno. 5. Cultura organizativa. 6. Clima organizativo.

Tema 4: Ética y responsabilidad social corporativa

1. Ética de los negocios. 2. Grupos e interés. 3. Responsabilidad social corporativa.

Tema 5: Administración en un entorno global

1. La empresa multinacional. 2. Ventajas del país. 3. Vías de entrada en los mercados internacionales. 4. Administración de una fuerza de trabajo internacional.

Planificación

Tema 6: Toma de decisiones

1. Conceptos previos. 2. Toma de decisiones individuales. 3. Toma de decisiones en grupo. 4. Toma de decisiones en la organización. 5. Toma de decisiones en circunstancias especiales.

Tema 7: Planificación estratégica

1. Importancia de la estrategia. 2. Marco conceptual. 3. Fuentes de la ventaja competitiva. 4. Estrategia corporativa. 5. Estrategia competitiva.

Organización

Tema 8: Diseño organizativo

1. Fundamentos de la organización. 2. Diferenciación vertical. Diferenciación horizontal. 4. Integración organizativa. 5. Nuevos diseños organizativos. 6. Factores que configuran la estructura.

#### Tema 9: Recursos humanos

1. Importancia estratégica. 2. Planificación. 3. Contratación. 4. Formación. 5. Evaluación del desempeño. 6. Compensación. 7. Desvinculación del trabajador. 8. Diversidad laboral.

#### Dirección

#### Tema 10: Comportamiento en la organización

15. Jay Heizer & Barry Render. (2007). Dirección de la producción y de operaciones. México: Pearson.

#### Contenido

#### Prólogo

#### Parte I. Dirección de las operaciones

1. Dirección de la cadena de suministros. 2. Gestión de inventarios. 3. Planificación agregada. 4. Planificación de las necesidades de materiales (MRP) y ERP. 5. Programación a corto plazo. 6. Sistemas de producción justo a tiempo y de producción ajustada. 7. Mantenimiento y fiabilidad.

#### Parte II. Módulos cuantitativos

8. Módulo cuantitativo A. Herramientas para la toma de decisiones. 9. Módulo cuantitativo B. Programación lineal. 10. Módulo cuantitativo C. Modelos de transporte. 11. Módulo cuantitativo D. Modelos de colas (líneas de espera).

12. Módulo cuantitativo E. Curvas de aprendizaje. 13. Módulo cuantitativo F. Simulación.

Apéndice I. Áreas bajo la curva normal

Apéndice II. Valores de  $e^{-x}$  para su utilización en la distribución de Poisson

Apéndice III. Tabla de números aleatorios

Apéndice IV. Cómo utilizar Excel OM y POM para Windows

Apéndice V. Solución a los problemas de número par

Índice analítico

## **Apéndice 6**

### **Historia de las organizaciones**

1. Dávila, C. (2001). *Teorías Organizacionales y Administración*. Bogotá: McGraw Hill Interamericana.

#### CONTENIDO

Prefacio. Prefacio a la segunda edición

Introducción

Capítulo 1: Organización de teorías organizacionales

Introducción. Organización y administración. Las diferencias fundamentales. Consideraciones metodológicas sobre las teorías organizacionales. Necesidad de una visión integral del pensamiento organizacional. Resumen. Preguntas y temas de análisis. Bibliografía recomendada.

Capítulo 2: La organización y la doctrina administrativa

Introducción. Fayol: pionero de la doctrina administrativa. Esquema básico. Operaciones de la empresa. Elementos de la administración. Principios de la administración. Procedimientos administrativos. Ideas-fuerza El fayolismo y la visión de la organización. La administración ¿ciencia o arte? Necesidad de la enseñanza de la administración. El problema que busca resolver el fayolismo. La administración tiene un ámbito más amplio que el de la empresa manufacturera privada. El énfasis normativo y formalista. Metodología Críticas al fayolismo. La crítica de James March y Herbert A. Simon. La crítica de Nicos Mouzelis. La crítica de Charles Perrow. La crítica de Douglas McGregor.

La crítica de Kliksberg. Resumen. Preguntas y temas de análisis. Bibliografía recomendada.

### Capítulo 3 La organización y la racionalización del trabajo

Introducción. Taylor: pionero de la administración científica. Esquema básico. Objetivos. Principios de la administración científica. Mecanismos de la administración científica. Ideas-fuerzas. El taylorismo y la visión de la organización. El problema que se plantea el taylorismo. La bondad de la “ciencia trabajo”. La “administración científica” como “revolución mental”. La “administración científica” y la actitud de los trabajadores ante el trabajo. El supuesto motivacional de la “administración científica”. La introducción de la “administración científica”. Metodología. Críticas. La crítica de Harry Braverman. La crítica de Nicos Mouzelis. La crítica de Lenin. La crítica de Charles Perrow. La crítica de J.A.C. Brown. Nota bibliográfica sobre el taylorismo en Europa. Taylorismo y fayolismo en Colombia. Resumen. Preguntas y temas de análisis. Bibliografía recomendada.

### Capítulo 4: La organización burocrática

Introducción. Max Weber y la teoría organizacional. Esquema básico. Objeto de estudio. La burocracia como tipo ideal. Racionalidad. Poder, autoridad y tipos de dominación. Características de la burocracia. Carácter permanente y ventajas técnicas de la burocracia. Metodología. La evolución de la investigación sobre la burocracia. Críticas a la burocracia. La crítica de las relaciones humanas a la burocracia. Las defensas de la organización burocrática. La burocracia como defensa frente a la arbitrariedad. La bondad de

las reglas. ¿Es la jerarquía la culpable? La organización informal es parte de la formal. Una nota sobre la teoría burocrática en Colombia. Resumen. Preguntas y temas de análisis. Bibliografía recomendada.

#### Capítulo 5: La organización y las relaciones humanas

Introducción. Una perspectiva sobre el tema. De la racionalización del trabajo a las relaciones humanas. Las enseñanzas de la investigación Hawthorne. Esquema básico. Ideas-fuerza. Las relaciones humanas. Una misma corriente teórica con diferentes denominaciones a través de siete décadas (1930-2000). Los temas principales de las relaciones humanas. Metodología. Críticas. Un análisis teórico y metodológico de las relaciones humanas. Los aspectos políticos de las relaciones humanas. Una nota sobre la teoría de las relaciones humanas en Colombia. Resumen. Preguntas y temas de análisis. Bibliografías recomendadas.

#### Capítulo 6: La organización sistemática

Introducción. Los pioneros y la evolución de la teoría sistemática de las organizaciones. Esquema básico de la teoría general de sistema. Concepto de sistema. Naturaleza y cobertura de la teoría general de sistemas. Jerarquía y tipos de sistemas. La teoría sistémica de las organizaciones. Esquema básico. La teoría sistemática dentro de la teoría organizacional. La organización como un sistema abierto. La visión de la organización como sistema cerrado en la teoría organizacional. Los subsistemas organizacionales. Críticas. La crítica de la sociedad británica. Crítica de la analogía biológico-orgánica. Una crítica desde la perspectiva althusseriana. Sobre lenguaje sistémico. Una nota sobre el

enfoque sistémico de las organizaciones en Colombia. Resumen. Preguntas y temas de análisis. Bibliografía recomendada.

#### Capítulo 7: La organización contingente

Introducción. El enfoque contingente frente a las demás organizacionales. La relación entre la teoría contingente y la sistémica. Esquema básico. No existencia de una forma mejor de organización apropiada para todas las circunstancias. Factores determinantes de la estructura organizacional. Resumen. Preguntas y temas de análisis. Bibliografía recomendada.

#### Capítulo 8: Administración. Nociones y naturaleza

Introducción. La administración como procesos compuesto de funciones. La administración como profesión. El administrador, sujeto de la administración. La administración como institución. La administración como un arte. La administración y la toma de decisiones. La administración: ideología gerencial. La administración y la historia empresarial. La administración: relaciones de clase y control del proceso de trabajo y de los asalariados. Resumen. Preguntas temas de análisis. Bibliografía recomendada. Referencias bibliográficas.

2. Chiavenato, Idalberto. (2004). *Introducción a la teoría general de la Administración*. México: McGraw Hill.

#### Contenido

Parte 1: Introducción a la teoría general de la administración.

Capítulo 1: La administración y sus perspectivas.

Parte 2: Los orígenes de la administración

Capítulo 2: Antecedentes históricos de la administración. Influencia de los filósofos. Influencia de la organización de la Iglesia Católica. Influencia de la organización militar. Influencia de la revolución industrial. Influencia de los economistas liberales.

Parte 3: Enfoque clásico de la administración. Orígenes del enfoque clásico.

Capítulo 3: Administración científica. Taylor.

Capítulo 4: Teoría clásica de la administración. Fayol.

Parte 4: Enfoque humanístico de la administración.

Capítulo 5: Teoría de las relaciones humanas.

Capítulo 6: Repercusiones de la teoría de las relaciones humanas.

Parte 5: Enfoque neoclásico de la organización.

Capítulo 7: Teoría neoclásica de la administración.

Capítulo 8: Repercusiones del enfoque neoclásico: tipos de organización.

Capítulo 9: Repercusiones del enfoque neoclásico: departamentalización.

Capítulo 10: Administración por objetivos (APO).

Parte 6: Enfoque estructuralista de la administración.

Capítulo 11: Modelo burocrático de organización.

Capítulo 12: Teoría estructuralista de la administración.

Parte 7: Enfoque del comportamiento de la administración.

Capítulo 13: Teoría del comportamiento.

Capítulo 14: Teoría del desarrollo organizacional (D.O.).

Parte 8: Enfoque sistémico de la administración.

Capítulo 15: Cibernética y administración.

Capítulo 16: Teoría matemática de la administración.

Capítulo 17: Teoría de sistemas.

Parte 9: Enfoque contingencial de la administración.

Capítulo 18: Teoría de la contingencia.

3. George, Claude S. & Álvarez, Lourdes María. (2005). *Historia del pensamiento administrativo*. México: Pearson.

Contenido

1 La administración en las antiguas civilizaciones

2 La administración durante el periodo medieval

3 El despertar de la administración

4 Los primeros autores sobre administración

5 El prelude de la Administración Científica

6 La Administración Científica

7 Conceptos de principios del siglo XX

8 Escritores y críticos menores

9 Los filósofos de la Administración

10 Aparición de escuelas del pensamiento administrativo

11 Escuela cuantitativa

12 Escuela estructuralista

13 Enfoque Neoclásico de la Administración

14 Escuela de sistemas

15 Comportamiento Humano y Desarrollo Organizacional

16 Teoría organizacional y Teoría de la Contingencia

17 La producción flexible

18 Administración de la tecnología y la innovación

19 Administración estratégica

20 Administración y sociedad del conocimiento

21 La Historia y la Administración Contemporánea

22 Autores Latinoamericanos

BIBLIOGRAFÍA

ÍNDICE

4. Fernández-Ríos, Manuel & Sánchez, José C. (1997). *Eficacia Organizacional. Concepto, desarrollo y evaluación*. Madrid: Díaz de Santos.

Relación de cuadros. Relación de figuras. Agradecimientos.

Introducción

1. Concepto y naturaleza de la organización

1.1. Significado de organización. 1.2. Definiciones usuales de organización. 1.3. Una reconceptualización de la organización. 1.3.1. Algunas propiedades de la organización en cuanto sistema de significados. 1.3.2. Principales elementos y relaciones del sistema. 1.3.2.1. Los elementos del sistema. 1.3.2.2. Las relaciones del sistema. 1.3.3. La organización subyacente o implícita. 1.3.4. La organización compartida. 1.3.5. La organización aparente,

visible o explícita. 1.4. ¿Qué no es una organización? 1.5. Tipos de organización. 1.6. Resumen y conclusiones

## 2. La eficacia como componente de la organización

2.1. Estado de la cuestión. 2.1.1 Argumentos en pro de una moratoria en el estudio de la EFO. 2.1.2. Argumentos en pro del abandono del estudio de la EFO. 2.2. Significado de eficacia. 2.3. Problemas encontrados. 2.3.1. Diferentes conceptualizaciones de la organización. 2.3.2 Se desconoce el espacio del constructo de la EFO. 2.3.3. Los criterios utilizados. 2.4. Nuestro concepto de eficacia. 2.4.1 Propiedades del concepto de eficacia. 2.5.1 Eficacia y eficiencia. 2.5.2. Eficacia y competitividad. 2.5.3. Eficacia y productividad. 2.6. Resumen y conclusiones.

## 3. La eficacia en las organizaciones pre-científicas

3.1. El concepto de eficacia en la antigüedad. 3.1.1. Era prehistórica. 3.1.2. Las civilizaciones antiguas: sumerios, egipcios, hebreos, chinos, griego, romanos. 3.2. La administración en la edad media. 3.3. La industrialización: un nuevo impulso en la administración moderna. 3.4. Resumen y conclusiones.

## 4. La eficacia en las teorías de la organización: El período científico

4.1. La teoría clásica. 4.2. La teoría burocrática de la organización. 4.3. La escuela de las relaciones humanas. 4.4. Resumen y conclusiones.

## 5. La eficacia en las teorías de la organización: El período científico (II)

5.1. La teoría de sistemas. 5.2. La perspectiva sociotécnica. 5.3. Escuela neoclásica. 5.4. Teoría del comportamiento. 5.5. El enfoque contingente o situacional. 5.6. Contribuciones desde la experiencia profesional. 5.6.1. Los

principios de excelencia en la empresa norteamericana. 5.6.2. La excelencia en Europa. 5.7. Resumen y conclusiones.

## 6. De la evaluación organizacional a la evaluación de la eficacia

6.1. El concepto de evaluación organizacional. 6.2. Modelos de evaluación organizacional. 6.2.1. Modelos a nivel individual. 6.2.2. Modelos a nivel grupal. 6.2.3. Modelos a nivel organizacional. 6.2.4. Modelos integrativos. 6.3. De la evaluación organizacional a la evaluación de la eficacia. 6.4. Resumen y conclusiones.

## 7. Modelos de evaluación de la eficacia

7.1. El modelo de objetivos. 7.1.1. Conceptualización. 7.1.2. Perspectivas. 7.1.3. Valoración. 7.2. El modelo de sistemas. 7.2.1. Conceptualización. 7.2.2. Perspectivas. 7.2.3. Valoración. 7.3. El modelo de componentes múltiples. 7.3.1. Conceptualización. 7.3.2. Perspectivas. 7.3.3. Valoración. 7.4. Resumen y conclusiones.

8. Hacia la integración: Nuevas aportaciones en la evaluación de la eficacia

8.1. El modelo de valores opuestos o en competencia. 8.1.1. Conceptualización. 8.1.2. Valoración del modelo. 8.2. Un enfoque multidimensional en la evaluación de la eficacia. 8.3. El estudio de la ineficacia organizacional. 8.3.1. Justificación. 8.3.2. El análisis del árbol de fallos. 8.3.3. Ventajas y desventajas del estudio de la ineficacia. 8.4. Resumen y conclusiones.

## 9. Contingencias en la eficacia organizacional

9.1. La cultura organizacional. 9.1.1. La cultura ¿una moda? 9.1.2. Concepto de cultura organizacional. 9.1.3. Cultura y liderazgo. 9.1.4. Cultura y eficacia. 9.2. Eficacia y ciclos de vida organizacional. 9.2.1. Concepto de ciclo de vida organizacional. 9.2.2. Modelo de ciclos de vida organizacional. 9.2.3. Ciclo de vida y eficacia. 9.3. Resumen y conclusiones.

10. Del dualismo en el pasado a la paradoja en el futuro: implicaciones en el nivel directivo

10.1. Presencia del dualismo en el estudio de la organización. 10.2. La dirección y el dualismo organizacional. 10.2.1. Principios para el análisis y construcción de la realidad. 10.3. El líder-director como agente de reconocimiento, construcción y reconstrucción de la realidad. 10.4. La dirección hoy: dualismo y eficacia. 10.5. La eficacia directiva ¿a qué precio? 10.6. Resumen y conclusiones.

Anexo 1

Cuestionario EFO

Bibliografía

5. Da Silva, Reinaldo O. (2003). *Teorías de la administración*. México: Thomson.

Parte I: La administración: una visión general

Capítulo 1 La administración hoy.

Por qué estudiar administración. Conceptos de la administración. Funciones de la administración. Niveles de la administración. Habilidades y papeles administrativos. Eficiencia y eficacia de la organización. Actividad

administrativa. Administración: ¿ciencia, arte o profesión? Comunicación en las organizaciones.

## Capítulo 2 Las organizaciones y su entorno

Introducción. Organizaciones: conceptos y desafíos. Las organizaciones como sistemas. El entorno de las organizaciones. Ética y responsabilidad social. Tamaño y ciclo de vida de las organizaciones.

## Capítulo 3 Evolución del pensamiento administrativo

Introducción. La administración en las civilizaciones antiguas. Primeras contribuciones militares. Iglesia católica. Administración medieval. Revolución industrial. Pioneros de los estudios sobre administración. Cronología del pensamiento administrativo.

## Parte II. Perspectiva clásica de la administración

### Capítulo 4 Teoría de la administración científica

Introducción. Friederick W. Taylor. Supuestos de la administración científica. Los seguidores de Taylor. Administración de Ford. Apreciación crítica de la administración científica. Ideas de Taylor: una evaluación de Edwin A. Locke.

### Capítulo 5 Teoría de la administración

Introducción. Henry Fayol. Los estudios de Fayol. Necesidades de la teoría de la administración. Elementos de la teoría de la administración. Los principios administrativos generales de Fayol. Los seguidores de Fayol. Apreciación crítica de la teoría administrativa. Fayol y Taylor.

### Capítulo 6 Teoría de la burocracia

Introducción. Orígenes de la burocracia. Estudios de Weber. Teoría de la autoridad. Funciones de la burocracia. Disfunciones y modelos de la burocracia. Contingencias de la burocracia. Críticas a la burocracia y reformulaciones. Relación entre las teorías clásicas.

### Parte III: Perspectiva humanística de la administración

#### Capítulo 7 Teorías de transición

Introducción. Mary Parker Follett. Chester Irving Barnard.

#### Capítulo 8 Escuela de las relaciones humanas

Introducción. Psicología industrial. Los estudios de Hawthorne. Conclusiones y aportaciones de Hawthorne. Los teóricos de la perspectiva humanística. Comparación entre las escuelas clásicas y de las relaciones humanas. Críticas a la teoría de las relaciones humanas.

#### Capítulo 9 Escuela conductista

Introducción. La dinámica de grupo y sus características. Administración conductista de Simon. Motivación humana. Teorías de la motivación. Integración de las teorías de la motivación. Liderazgo en las organizaciones. Liderazgo administrativo. Enfoques de las contingencias del liderazgo. Calidad de vida en el trabajo.

#### Capítulo 10 Teoría estructuralista

Introducción. Organizaciones y poder. Aspectos principales del estructuralismo. La naturaleza y los conceptos de la organización. Comentarios y críticas al estructuralismo.

### Parte IV: Perspectiva cuantitativa de la administración

## Capítulo 11 Investigación de operaciones

Introducción. Características de la investigación de operaciones. Etapas en la investigación de operaciones. Estudios naturales. Limitaciones de la investigación de operaciones.

## Capítulo 12 Administración de operaciones

Introducción. Elementos de la administración de operaciones. Diferencias entre los fabricantes de productos y los prestadores de servicios. Planeación del proceso de producción. Proyecto del sistema de producción. Planeación de *layouts*. Procesos de producción y tecnología. Planeación de la capacidad de producción. MRP y MRP II. Sistema de inventarios “justo a tiempo”. Aspectos de productividad y calidad.

## Capítulo 13 Sistemas de información administrativa

Introducción. Datos, información y sistemas de información. Tipos de sistemas de información. Sistemas de información administrativa. Planeación organizacional y el SIA. Efectos de la tecnología informática.

## Parte V: Perspectiva moderna de la administración

### Capítulo 14 Teoría de los sistemas

Introducción. Origen de la teoría de los sistemas. Concepto y características de los sistemas. La teoría de los sistemas en las organizaciones. Las organizaciones como sistemas abiertos. Las organizaciones como sistemas sociotécnicos. Evaluación de la teoría de los sistemas.

### Capítulo 15 Teoría de las contingencias

Introducción. Orígenes de la teoría de las contingencias. Diseño de la organización. Enfoque de las contingencias versus enfoque de los sistemas. Limitaciones y críticas a la teoría de las contingencias.

#### Capítulo 16 Desarrollo organizacional

Introducción. Orígenes del desarrollo organizacional (DO). Definición del desarrollo organizacional (DO). Características básicas y etapas del DO. Proceso y modelo del DO. Fuerzas que provocan el cambio. Cultura y clima organizacional.

#### Capítulo 17 Administración por objetivos (APO)

Introducción. Conceptos y características de la APO. Proceso de la administración por objetivos. Ventajas de la APO y requisitos para su éxito. Limitaciones y críticas a la APO.

#### Parte IV: Perspectiva contemporánea de la administración

#### Capítulo 18 Calidad y excelencia organizacionales

Introducción. Perspectivas de la calidad. Concepto de calidad. Los maestros y las filosofías de la calidad. Otros aspectos de la calidad. Elaboración de productos y servicios de calidad. Excelencia organizacional (Un enfoque no convencional).

#### Capítulo 19 Proyectos y procesos organizacionales

Introducción. Proyectos organizacionales. Procesos organizacionales.

Índice onomástico

Índice analítico.

## **Apéndice 7**

### **Teoría de la organización**

1. Litterer, Joseph A. (1991). *Análisis de las organizaciones*. México: Limusa.

Tabla de contenido

PARTE I: Orientación

1. Introducción

2. La empresa como sistema social y técnico

3. Las organizaciones como sistemas y sus características

4. Tipología de las organizaciones

5. Métodos para el análisis

PARTE II: Insumos de la organización y sus características

6. Percepción: ¿qué es lo que vemos?

7. Motivación

8. Liderazgo en las organizaciones

9. El “status” y el concepto de sí mismo

10. Los grupos y sus componentes

11. Procesos de grupo

12. Cultura

13. Tecnología

PARTE III: Estructura organizacional y regulación mecánica

14. Organizaciones formales

15. División del trabajo

16. Consecuencias sociales de la división del trabajo

17. Distribución de influencia y autoridad en las organizaciones

PARTE IV: Regulaciones elementales y condición constante

18. Coordinación

19. Las recompensas y la implantación de la motivación

20. Comunicación

21. Sistemas y procesos de control

22. Estructura administrativa

23. Staff

24. Relaciones línea-staff

25. Diseños de organizaciones

PARTE V: Crecimiento y adaptación

26. Crecimiento y estructura de la organización

27. Adaptación organizacional

28. Prácticas administrativas individuales

29. Comportamiento organizacional variable

2. Pfeffer, J. (2000). Nuevos rumbos en la teoría de la organización. Problemas y posibilidades. México: Castillo Hermanos.

Índice de contenidos

Prefacio

1. El progreso y el alcance de los estudios de la organización. Definición de organización. La evolución de la investigación y las obras sobre las organizaciones. El panorama organizacional cambiante.

2. Comprensión de las causas del comportamiento. La búsqueda del carácter individual. Problemas con la perspectiva caracterológica. Interacción y adaptación entre la persona y la situación. Los costos y beneficios del debate persona-situación. Algunas lecciones aprendidas.

3. Cinco modelos de comportamiento. Modelos económicos de comportamiento organizacional. El modelo social de comportamiento. El modelo de racionalidad retrospectiva del comportamiento. El modelo moral de comportamiento. El modelo cognoscitivo o interpretativo de comportamiento.

Conclusión

4. Los efectos de la composición organizacional. Demografía organizacional. Equipos de alta dirección. Género, redes y carreras.

Conclusión.

5. Mecanismos de control social. Premios, incentivos, sanciones y vigilancia. Compromiso y procesos de socialización. Cultura organizacional.

Liderazgo. Conclusión.

6. Evolución y ejercicio del poder y la influencia. Poder e influencia. La negociación en las organizaciones. Conclusión.

7. Desempeño organizacional. Teoría de la contingencia estructural. Ecología organizacional. Las prácticas de recursos humanos y el desempeño.

Conclusión.

8. Las organizaciones desde el punto de vista de las teorías críticas. Versiones marxistas de la teoría de la organización. Otras teorías críticas. La función de la teoría crítica en los estudios sobre la organización.

9. Nuevos rumbos en la teoría de la organización. ¿Cómo les está yendo a los estudios de la organización? Evitar la relación peligrosa con la economía. Evitar las novedades y las modas pasajeras, siguiendo una estrategia sólida de investigación de las inferencias. La ventaja de orientarse hacia los fenómenos. La importancia del diseño: físico y organizacional. Conclusión.

Bibliografía. Índice analítico.

3. Sexton, William P. (1993). *Teorías de la organización*. México: Trillas.

Índice general

#### PRIMERA PARTE: LA DOCTRINA CLÁSICA

Cap. 1. División del trabajo.

Cap. 2. Coordinación y control.

Cap. 3. Estructura de la organización.

Cap. 4. El proceso escalar.

Cap. 5. EL proceso funcional.

#### SEGUNDA PARTE: LA ESCUELA HUMANISTA

Cap. 6. El hombre y las instituciones.

Cap. 7. La jerarquía y el papel.

Cap. 8. Liderazgo.

Cap. 9. Conceptos de motivación.

Cap. 10. Fenómenos de cambio.

Cap. 11. Salud de la organización.

#### TERCERA PARTE: TEORÍA MODERNA DE LA ORGANIZACIÓN

Cap. 12. Concepto de sistemas.

Cap. 13. La comunicación.

Cap. 14. Procesos de integración.

Cap. 15. Investigación de operaciones.

#### CUARTA PARTE: FUSIÓN TEÓRICA

Cap. 17. EL conflicto en la organización.

Cap. 18. Control normativo y administración de proyectos.

Cap. 19. La cuestión de la reciprocidad.

Cap. 20. Adaptación y organización basadas en el grupo.

4. Fainstein, Héctor (Coordinador); Abadi, Miguel & otros. (2008). *Teoría de las organizaciones*. Buenos Aires: Aique.

#### Índice

CAPÍTULO 1: Las organizaciones como sistemas. ¿Qué es una organización? Características de las organizaciones. Clasificación de las organizaciones. Recursos de las organizaciones. La organización como sistema social. Elementos del sistema. Ambientes interno y externo de las organizaciones. Ambiente interno. Las organizaciones y su contexto social, político, cultural, económico y geográfico. Ambiente externo o contexto. Los componentes del contexto. El factor humano: La cultura organizacional. Evolución de las organizaciones en el tiempo: nacimiento, desarrollo y crisis. Marco jurídico normativo de las organizaciones: interno y externo. Principios económicos, administrativos y éticos. Principios económicos. Principios administrativos. Principios éticos.

CAPÍTULO 2: La evolución de las ideas sobre administración. El concepto de administración y su evolución. La producción artesanal. Comienzos de la producción en masa. Administración científica. Administración industrial y general. Administración burocrática. Escuela sociológica. Marco histórico en el que se desarrolló la escuela sociológica. La experiencia de Hawthorne. Diferencias entre la escuela sociológica y las escuelas clásicas. El liderazgo. La comunicación. La motivación. Teoría del comportamiento. La motivación según Maslow y Herzberg. Estilos X y Y de administración. Teoría general de sistemas. El concepto de sistema. Los aportes de la teoría general de sistemas. Punto de vista de contingencias. Punto de vista de la calidad. El factor humano: El desafío de cambiar y adaptarse permanentemente.

CAPÍTULO 3: ¿Qué es la administración? El concepto de administración. Distintos enfoques sobre la administración. Estructura de la administración: objeto de estudio, sistema administrativo y organizacional. Objeto de estudio de la administración. Sistema administrativo: la función de la administración en la organización. Sistema organizacional. Principios de la administración. Autoridad. Delegación. Responsabilidad. División del trabajo. Unidad de mando. Tramo de control. Cadena de mando. Unidad de objetivos. Eficiencia. Definición funcional. Procesos administrativos. Planeamiento, gestión y control. Proceso de planeamiento. Proceso de gestión. Proceso de control. Resolución de problemas y toma de decisiones. El factor humano: Conducción y liderazgo efectivo.

CAPÍTULO 4: La estructura de la organización. La estructura organizacional. El diseño de la organización. Funciones básicas. Funciones de orden superior. Niveles jerárquicos. División vertical. Nivel político, directivo o estratégico. Nivel intermedio, táctico o gerencial. Nivel operativo, inferior o de ejecución. División horizontal Criterios de departamentalización. Formas tradicionales de departamentalización. Centralización y descentralización. Instrumentos de organización: lo formal y lo informal. Relación entre estructura organizacional y estrategia.

CAPÍTULO 5: Los nuevos desafíos a la gestión profesional de la administración. El campo profesional de la administración. Las profesiones en la administración. El campo profesional de la administración en el futuro. Especialidades en administración. Nuevas especialidades en administración. Hacia una nueva estructura en las organizaciones. El apoyo informático para la toma de decisiones. La consultoría. Gerenciamiento basado en el valor. Valor objetivo y valor subjetivo del trabajo El trabajo y las personas. El rol laboral Dimensiones clave. El factor humano: Empleabilidad: el nuevo enfoque de desarrollo de carrera profesional. Indicadores e instrumentos del análisis de gestión. Clientes y proveedores internos. Características de los indicadores. El tablero de comando. Pasos para elaborar un tablero de comando. Tipos de tablero de comando. Componentes de un tablero de comando operativo. Un caso para analizar: La utilización del tablero de comando en una empresa. La organización como resultado de compromisos conversacionales.

5. Hodge, B. J.; William, Anthony P. & Gales, L. M. (2003). *Teorías de la organización*. Madrid: Prentice Hall.

Índice de contenidos de este libro

Prólogo

## PARTE I: INTRODUCCIÓN

Capítulo 1. Teoría de la Organización y el Directivo. Caso práctico: Suministros Industriales Thrifty: Formación en el Puesto de trabajo Organizaciones. Retos organizativos. Organizaciones: definición. Las organizaciones como sistemas. Sistemas abiertos y cerrados. Enfoque estratégico de sistemas. Teoría de organización de empresas y práctica directiva. Breve historia de la teoría de organización de empresas. División del trabajo. Weber y el modelo burocrático. Escuela clásica. Escuela de las relaciones humanas. Escuela contingente. Perspectivas contemporáneas. Economía organizativa. Teoría institucional. Perspectivas culturales. Perspectivas ecológicas.

Capítulo 2. Estructura y Diseño. Pilares Básicos de la Organización de Empresas. Caso práctico: La empresa Limited. Naturaleza de la estructura y el diseño organizativo. Estructura versus diseño. Organización formal versus informal. Diferenciación e integración: Los elementos clave de la estructura. Naturaleza y proceso de la diferenciación. Tendencias actuales en diferenciación. Rol de la integración. Formalización. Centralización: El lugar de la toma de decisiones. Ámbito de control. Estandarización. Medios no

estructurales para la integración. Un intento de síntesis: Organizaciones mecánicas y orgánicas.

## PARTE II. EL CONTEXTO DE LAS ORGANIZACIONES

Capítulo 3. Metas Organizativas y Eficacia. Caso práctico: Algo más que helados. Metas organizativas y eficacia. Las metas y su consecución. Beneficiarios primarios y secundarios. Metas a corto y largo plazo. Metas al más alto nivel: La misión oficial de la organización. Metas para la acción: Operativas. Principios éticos. Finalidad de las metas y objetivos. Gestión de metas y objetivos. Metas organizativas: Cuestiones de repaso.

Capítulo 4. El Entorno Global de las Organizaciones. Caso práctico: La revolución del calzado deportivo. El entorno global de las organizaciones. La naturaleza del entorno general organizativo. Ámbito sectorial. Ámbito cultural. Ámbito legal y político. Ámbito económico. Ámbito tecnológico. Ámbito de recursos humanos. Ámbito de recursos físicos. Ámbito de consumidores y clientes. Ámbitos del entorno: Resumen. Complejidad, cambio y munificencia del entorno. Complejidad del entorno. Cambio del entorno. Munificencia. Entornos contemporáneos.

Capítulo 5. Gestión del entorno. Caso práctico: ¿Quiere patatas fritas? Gestión del entorno. Conocimiento del entorno. Exploración del entorno. Permeabilidad, elasticidad y mantenimiento de los límites organizativos. Incertidumbre y dependencia del entorno. Adaptación al entorno. Proyección y planificación estratégica. Retirada: protección de la esencia de la organización. Diferenciación e integración. Estructuración del entorno. Imitación. Gestión y

control del entorno. Selección de nicho o dominio. Estrategias de vinculación. Publicidad y relaciones públicas.

Capítulo 6. Tecnología organizativa. Caso práctico: ¿Necesita ayuda para llevar su equipaje? Tecnología organizativa. ¿Qué es la tecnología? Tecnología a nivel organizativo: La esencia técnica. Pequeña producción a medida. Producción en serie masiva. Proceso o flujo continuo. Tecnología esencial y estructura. Los servicios como tecnología central. Gestión de la tecnología de servicios. Avances recientes en la tecnología de fabricación. Tecnología central: Resumen. Tecnología departamental o de unidad de trabajo. Flujo de trabajo e interdependencia tecnológica. Tecnología de mediación. Tecnología de vinculación duradera. Tecnología intensiva. Diseño de tareas y tecnología: Los sistemas sociotécnicos. Adaptar las personas a los trabajos: La ética industrial tradicional. Adaptación de los trabajos a las personas: la sociedad postindustrial. Los sistemas sociotécnicos: ¿Un término medio?

Capítulo 7. Tamaño, crecimiento y ciclos vitales de la organización. Caso práctico: La expansión internacional de Penney. Tamaño, crecimiento y ciclos de vida de la organización. ¿Qué es el tamaño organizativo? ¿Por dónde tienden a crecer las organizaciones? ¿Por qué se crece? La ventaja del tamaño grande de la organización. Crecimiento, ventaja competitiva y supervivencia. ¿Qué sucede cuando aumenta el tamaño organizativo? Ciclos de vida. Nacimiento organizativo. Estructura emergente. La organización formal. «Dinosaurios» y transformaciones adaptativas. Declive organizativo. Ventajas

del tamaño reducido: Una tendencia de futuro. El Downsizing o reducción del personal. Reducción de la estructura de personal. Rediseño Organización virtual. Coordinación y control: Cambio de cultura.

### PARTE III. GESTIÓN DEL CONTEXTO ORGANIZATIVO

Capítulo 8. Modelos de diseño organizativo estratégico. Caso práctico: ¿A dónde han ido a parar las pirámides? Modelos de diseño organizativo estratégico. Bases del diseño organizativo. Agrupación funcional. Agrupación según output.- Productos, mercados y geografía. Combinación de función y output. Diseños híbridos y matriciales. Las organizaciones del siglo XXI: Evolución de nuevos diseños. La organización virtual. La organización federal. Características de las estructuras eficaces. Eficiencia. Innovación. Flexibilidad y adaptabilidad. Facilitación del desempeño y desarrollo individual. Facilitación de la coordinación y comunicación. Facilitación de la formulación e implementación de la estrategia.

Capítulo 9. Gobierno y Control de la Organización. Caso práctico: Enciende la parrilla. Gobierno y control de la organización. Teoría de la agencia y economía de los costes de transacción. La naturaleza del problema de organizar. Racionalidad limitada. Oportunismo. Asimetría de la información. Especificidad de activos. «Sítiall numbers» u Oligopolios. Mecanismos de gobierno de la organización. Contratar y monitorizar para reducir costes de agencia. Consejos de administración y control. Los mercados como fuerzas disciplinarias. Costes de transacción y los límites eficientes de la firma. Control de mercado. Control burocrático. Control de clan.

## PARTE IV. Procesos Organizativos

Capítulo 10. Cultura organizativa. Caso práctico: ¡Arréglate! Cultura organizativa. Definición de cultura. La formación de la cultura. Etapas en la formación de la cultura según Schein. La tipología de Scholz, de la formación de la cultura. Niveles de cultura de Fombrun. Las culturas múltiples de Louis. Consideraciones culturales de carácter internacional. Culturas extensas y limitadas. Indicadores y manifestaciones culturales. Ritos, rituales y ceremonias. Símbolos y lemas. Lenguaje. Mitos e historias. Entorno físico. Efectos de la cultura en las organizaciones. Cultura y ventaja competitiva. La auditoría de la cultura. La auditoría cultural informal. La auditoría cultural formal. Cambio cultural. Cultura y estrategia.

Capítulo 11. Información y toma de decisiones en la organización. Caso práctico: Reconstrucción del estadio de la Midwest City University. El valor de la información. Relevancia de la información. Calidad de la información. Riqueza de la información. Cantidad de información. Temporalidad de la información. Accesibilidad de la información. Valor simbólico de la información. Sistema de gestión de la información. El proceso de información. Gestión del proceso de información. Característica de un sistema de información para la dirección eficiente (SID). La evolución del sid. La información y el proceso de toma de decisiones. Toma de decisiones racional. Toma de decisiones bajo racional limitada. Toma de decisiones «cubo de basura». Tecnología de la información y la organización moderna.

Capítulo 12. Poder y política: Las organizaciones como entidades políticas. Caso práctico: Juego de poder. Poder y política: Las organizaciones como entidades políticas. La naturaleza del poder y la autoridad. Autoridad. Fundamentos de la autoridad. Poder. Tipología de poder de French y Rayen. Dependencia, contingencias críticas y poder. Cómo evaluar el poder. Determinantes de poder como indicadores de poder. Consecuencias del poder. Símbolos de poder. Indicadores figurativos de poder. La utilización del poder en las organizaciones. El apego al poder. Poder y política. Definición de política. La naturaleza política y racional de las organizaciones: Resumen.

Capítulo 13. Innovación, cambio estratégico y aprendizaje organizativo. Caso práctico: La ofensiva de la empresa Tandy. El concepto de cambio. El dilema del cambio organizativo. El proceso de cambio. Iniciación de cambio. Tipos de cambio organizativo. Metas y estrategia. Personas. Productos y servicios. Tecnología. Desarrollo Organizativo. Cambio de estructura y diseño. Cambio de cultura. Aprendizaje organizativo. Facilitación del cambio. Apoyo de la alta dirección. Compromiso o apoyo estructural. Paladines. Comunicación. Recursos.

#### PARTE V. CASOS PRÁCTICOS INTEGRADORES.

Caso Práctico 1. Wal-Mart Stores, Inc., ¡ayúdame, Sam! Introducción. Estructura organizativa. El sistema Wal-Mart. Tipo de establecimientos. Distribución. Proveedores. Atención al cliente. Tecnología de comunicaciones. Merchandising y Mix de producto. Empleados. Internacional. Medio ambiente. La cultura Wal-Mart. Impacto en la norte américa rural. Retos futuros. Tamaño.

Competencia. Cambio en el estilo de liderazgo. Cuestiones de discusión. Bibliografía.

Caso Práctico 2. Daewoo group. Historia de la compañía. Crecimiento. joint ventures y expansión internacional. Estructura divisional. Daewoo Corporation. Daewoo Heavy Industries, Ltda. Daewoo Motor Co., Ltda. Daewoo Electronics Co., Ltda. Daewoo Shipbuilding and Heavy Machinery, Ltda. Daewoo Telecom, Ltda. Daewoo Automotive components, Ltda. Daewoo Securities Co., Ltda. Dongwoo Development Co., Ltda. Cultura. Dirección. Competencia. Finanzas. Estrategias. Tecnología. Hacia el futuro. Cuestiones de discusión. Bibliografía.

Caso Práctico 3. General Motors: De los palacios a las chabolas a 1908-1920: Dos intentos y a la calle 1920-1925: Del caos a la coordinación. 1973-1991: La primera nevada del dinosaurio. 1990-1992: Los perros viejos intentan aprender nuevos trucos. Pronóstico: Extinción o supervivencia. ¿Pueden adaptarse los dinosaurios? Cuestiones de discusión. Bibliografía.

Caso Práctico 4. IBM: El elefante aprende a bailar. Imperativos del entorno. Competencia. Fuerzas del sector. Clientes. Innovaciones tecnológicas. La alianza con Apple. Cultura. Estrategia: tamaño y dominio. Estructura. Conclusión. Cuestiones de discusión. Bibliografía.

Caso Práctico 5. Eastman Kodak responde a un entorno cambiante. La empresa. El personal. Segmentos de negocio. Recursos humanos. Calidad. Entorno. Iniciativas globales. El mercado. Iniciativas estratégicas. Adquisiciones

y desinversiones. Estructura. Estrategia. Nueva estrategia. Crecimiento. El futuro. Cuestiones de discusión. Bibliografía. Terminología.

Índice analítico

5. Sheldrake, John. (2003). *Management theory*. London: Thomson.

Contents

Preface to the second edition

Chapter one

Introduction

Chapter two

F. W. Taylor and scientific management

Chapter three

The Gilbreths and motion study

Chapter four

Henry Gantt and humanized scientific management

Chapter five

Henri Fayol and administration

Chapter six

Max Weber and bureaucracy

Chapter seven

Carter Goodrich and frontier of control

Chapter eight

Mary Parker Follet and dynamic management

Chapter nine

Henry Ford and mass production

Chapter ten

Lyndall F. Urwick and rationalization

Chapter eleven

Elton Mayo and the Hawthorne experiments

Chapter twelve

Chester Barnard and the functions of the executive

Chapter fourteen

Abraham Maslow and the hierarchy of needs

Chapter fifteen

Peter Drucker and the practice of management

Chapter sixteen

Frederick Herzberg and the motivation of work

Chapter seventeen

Douglas McGregor and the human side of enterprise

Chapter eighteen

Fritz Schumacher and small is beautiful

Chapter nineteen

Harry Braverman and the degradation work

Chapter twenty

William Ouchi and Theory Z

Chapter twenty-one

Charles Handy and future of work

Chapter twenty-two

Geer Hofstede and culture's consequences

Chapter twenty-three

Kenichi Ohmae and the mind of the strategist

Chapter twenty-four

Rosabeth Moss Kanter and the change masters

Chapter twenty-five

Conclusions

Bibliography

Name index

Subject index

7. Gareth, R. Jones. (2008). *Teoría organizacional. Diseño y cambio en las organizaciones*. México: Pearson.

Contenido:

PREFACIO XÍX

## **PARTE I: LA ORGANIZACIÓN Y SU MEDIO AMBIENTE**

CAPÍTULO 1 Organizaciones y efectividad organizacional. ¿Qué es una organización? ¿Cómo crea valor una organización? ¿Por qué existen las organizaciones? Teoría, diseño y cambio organizacionales. Estructura organizacional. Cultura organizacional. Diseño y cambio organizacionales. La importancia del diseño y cambio organizacionales. Consecuencias de un mal diseño organizacional. ¿Cómo miden los gerentes la efectividad organizacional? El enfoque de los recursos externos: control. El enfoque de los

sistemas internos: innovación. El enfoque técnico: eficiencia. Medición de la efectividad: metas organizacionales. El plan de este libro. Diseño organizacional. Cambio organizacional. Resumen. Preguntas para análisis. La teoría organizacional en acción. Práctica de la teoría organizacional: dinámica de sistemas abiertos. La dimensión ética # 1. Hacer la conexión # 1. Análisis de la organización: Módulo de diseño # 1. Tarea. CASO PARA ANÁLISIS. Cambios y más cambios en AOL-Time Warner. Referencias. Enfoque en nueva tecnología de información. Amazon.com, parte 1. Perspectiva organizacional. Enfoques opuestos de organización en Apple y en Dell Computer. Una nueva versión de los autos Chrysler. El difícil camino de Mattel. Mejorar la efectividad en FedEx y UPS.

CAPÍTULO 2 Partes interesadas, gerentes y ética. Partes interesadas en la organización. Efectividad organizacional: satisfacer las metas y pretensiones de las partes interesadas. Metas opuestas. Asignar recompensas. Altos directivos y autoridad organizacional. El director general. El equipo de altos directivos. Otros gerentes. Una perspectiva de la teoría de la agencia. El problema del riesgo moral. Resolver el problema de agencia. Altos directivos y ética organizacional. La ética y la ley. La ética y las partes interesadas de la organización. Fuentes de ética organizacional. ¿Por qué se desarrollan las reglas éticas? ¿Por qué ocurre el comportamiento poco ético? Creación de una organización ética. Diseño de una estructura ética y de un sistema de control. Creación de una cultura ética. Apoyar las pretensiones de los grupos interesados. Resumen. Preguntas para análisis. La teoría organizacional en

acción. Práctica de la teoría organizacional: creación de un código de ética. La dimensión ética #2. Hacer la conexión #2. Analizar la organización: Módulo de diseño #2. Tarea. CASO PARA ANÁLISIS. Posturas éticas en Johnson & Johnson y Dow Corning. Referencias. Perspectiva organizacional. El creciente poder de los inversionistas institucionales. Southwest Airlines da servicio a sus clientes. ¿Deben los doctores tener acciones de los hospitales? El uso de animales en las pruebas de cosméticos. ¿Es correcto utilizar mano de obra infantil?

CAPÍTULO 3 Administración en un ambiente global cambiante. ¿Qué es el ambiente organizacional? El ambiente específico. El ambiente general. Fuentes de incertidumbre en el ambiente organizacional. Teoría de la dependencia de los recursos. Estrategias interorganizacionales para la administración de las dependencias de los recursos. Estrategias para administrar las interdependencias simbióticas de los recursos. Desarrollo de una buena reputación. Cooptación (Incorporación). Alianzas estratégicas. Fusiones y adquisiciones. Estrategias para administrar interdependencias competitivas de los recursos. Conspiración y coaliciones empresariales. Mecanismos de vinculación para terceros. Alianzas estratégicas. Fusiones y adquisiciones. Teoría de los costos de transacción. Fuentes de los costos de transacción. Costos de transacción y mecanismos de vinculación. Costos burocráticos. Uso de la teoría de los costos de transacción para elegir una estrategia interorganizational. Resumen. Preguntas para análisis. La teoría organizacional en acción. Práctica de la teoría organizacional; proteger su

dominio. La dimensión ética #3. Hacer la conexión #3. Analizar la organización: módulo de diseño #3. Tarea. CASO PARA ANÁLISIS. Cómo maneja Ford su ambiente. Referencias. Enfoque en las nuevas tecnologías de información. Amazon.com, parte 2. Implicaciones gerenciales. Análisis del ambiente. Teoría de la dependencia de los recursos. Perspectiva organizacional. Tropiezo de los gerentes estadounidenses de GE en Hungría. El imperio global de Avon. Ekco y su proveedor. Administración de la cadena global de suministros de Li & Fung.

## **PARTE II: DISEÑO ORGANIZACIONAL**

CAPÍTULO 4 Retos básicos del diseño organizacional. Diferenciación. Funciones organizacionales. Subunidades: funciones y divisiones. Diferenciación en B A R. and Grille. Diferenciación vertical y horizontal. Desafíos de diseño organizacional. Equilibrar la diferenciación y la integración. Integración y mecanismos de integración. Diferenciación frente a integración. Equilibrio de centralización y descentralización. Centralización frente a descentralización de autoridad. Equilibrio entre estandarización y ajuste mutuo. Formalización: reglas escritas. Socialización: normas comprendidas. Estandarización frente al ajuste medio. Estructuras organizacionales mecanizada y orgánica. Estructuras mecanizadas. Estructuras orgánicas. El enfoque de la contingencia al diseño organizacional. Lawrence y Lorsch: la diferenciación, la integración y el ambiente. Burns y Stalker: las estructuras orgánicas frente a las estructuras mecanizadas y el ambiente. Resumen. Preguntas para análisis. La teoría organizacional en acción. Practicar la teoría organizacional: problemas de crecimiento. Hacer la conexión # 4. La dimensión

ética #4. Analizar la organización: módulo de diseño # 4. Tarea. CASO PARA ANÁLISIS. ¿Dónde deben tomarse las decisiones? Referencias. Enfoque en las nuevas tecnologías de información. Amazon.com, parte 3. Implicaciones gerenciales. Diferenciación. Desafíos del diseño. Perspectiva organizacional. Restaurante B.A.R. and Grille 90. La integración en Amgen. ¿Centralizar o descentralizar? El cambiante ambiente de McDonald's.

CAPÍTULO 5 Diseño de la estructura organizacional: autoridad y control. Autoridad: cómo y por qué ocurre la diferenciación vertical. El surgimiento de la jerarquía. Limitantes de tamaño y altura. Problemas con las altas jerarquías. El problema de la ley de Parkinson. El número ideal de niveles jerárquicos: la cadena mínima de mando. Grado de control. Control: factores que afectan la forma de la jerarquía. Diferenciación horizontal. Centralización. Estandarización. Los principios de la burocracia. Las ventajas de la burocracia. Administración por objetivos. La influencia de la organización informal. TI, otorgamiento de facultades y equipos autoadministrados. Resumen. Preguntas para análisis. La teoría organizacional en acción. Teoría organizacional: cómo diseñar una jerarquía. La dimensión ética # 5. Hacer la conexión # 5. Analizar la organización: módulo de diseño # 5. Tarea. CASO PARA ANÁLISIS. El toque mágico de Sony. Referencias. Implicaciones gerenciales. Autoridad y control. El uso de la burocracia para beneficio de la organización. Perspectiva organizacional. La reorganización drástica de DuPont. Uso de la jerarquía para promover la creatividad en EMI. Nunca subestime el poder de las reglas. Huelgas no autorizadas en la planta de yeso.

CAPÍTULO 6 Diseño de la estructura organizacional: especialización y coordinación. Estructura funcional. Ventajas de una estructura funcional. Problemas de control en una estructura funcional. Resolución de problemas de control en una estructura funcional. De una estructura funcional a una estructura divisional. Cambio a una estructura divisional. Estructura divisional I: tres clases de estructura de producto. Estructura de división de productos. Estructura multidivisional. Estructura de equipo de productos. Estructura divisional II: estructura geográfica. Estructura divisional III: estructura de mercado. Estructura matriz. Ventajas de una estructura matriz. Desventajas de una estructura matriz. La estructura matriz multidivisional. Estructura híbrida. Estructura en red y la organización sin límites. Ventajas de las estructuras en red. Desventajas de las estructuras en red. La organización sin límites. Comercio electrónico. Resumen. Preguntas para análisis. La teoría organizacional en acción. La teoría organizacional en la práctica: ¿Qué nueva estructura organizacional? La dimensión ética # 6. Hacer la conexión #6. Analizar la organización; módulo de diseño # 6. Tarea. CASO PARA ANÁLISIS. Surge una nueva Caterpillar. Referencias. Enfoque en las nuevas tecnologías de información. Amazon.com, Parte 4. Implicaciones gerenciales. Estructura funcional. Cambiar la estructura de la organización. Perspectiva organizacional. Creación de la estructura multidivisional de GM. Iacocca introduce la estructura de equipos en Chrysler. Wal-Mart a nivel nacional, después global. Cómo diseñar una estructura que se ajuste a los clientes.

## CAPÍTULO 7 Creación y administración de la cultura organizacional.

¿Qué es 1.1 cultura organizacional? ¿Cómo se transmite la cultura de la organización a cada uno de sus Integrantes? Socialización y tácticas de socialización. Historias, ceremonias y lenguaje organizacional. ¿De dónde proviene la cultura organizacional? Características de las personas dentro de la organización. Ética organizacional. Derechos de propiedad. La estructura organizacional. ¿Puede administrarse la cultura organizacional? La responsabilidad social. Enfoques de la responsabilidad social. ¿Por qué ser socialmente responsable? Resumen. Preguntas para análisis. La teoría organizacional en acción. Practicar la teoría organizacional: desarrollar una cultura de servicio. La dimensión ética #7. Hacer la conexión #7. Analizar la organización: módulo de diseño #7. Tarea. CASO PARA ANÁLISIS. Historia de dos culturas. Referencias. Implicaciones gerenciales. Analizar la cultura organizacional. Diseñar la cultura organizacional. Perspectiva organizacional. Cómo la cultura global afecta la cultura organizacional. Las fusiones y la cultura. La cultura administrativa de estilo militar de siteROCK. La cultura googling de Google. Jugo de manzana o agua dulce. Bimba modifica su sistema de derechos de propiedad.

CAPITULO 8 Diseño y estrategia de la organización en un ambiente global cambiante. La estrategia y el ambiente. Fuentes de las competencias esenciales. Expansión global y competencias esenciales. Cuatro niveles de estrategia. La estrategia en el nivel funcional. Estrategias para disminuir costos o diferenciar los productos. La estrategia y la estructura en el nivel funcional. La

estrategia y la cultura en el nivel funcional. Estrategia en el nivel empresarial. Estrategias para disminuir los costos o diferenciar los productos. Estrategia de enfoque. La estrategia y la estructura en el nivel empresarial. La estrategia y la cultura en el nivel empresarial. Estrategia en el nivel corporativo. Integración vertical. Diversificación relacionada. Diversificación no relacionada. La estrategia y la estructura al nivel corporativo. La estrategia y la cultura en el nivel corporativo. Implementar estrategias en distintos países. Implementación de una estrategia multinacional. Implementación de una estrategia internacional. Implementación de una estrategia global. Implementación de una estrategia transnacional. Resumen. Preguntas para análisis. La teoría organizacional en acción. Puesta en práctica de la teoría organizacional: ¿Qué tipo de supermercado? La dimensión ética #8. Hacer la conexión #8. Analizar la organización: módulo de diseño #8. Tarea. CASO PARA ANÁLISIS. Levi Strauss se globaliza. Referencias. Enfoque en las nuevas tecnologías de información. Amazon.com, parte 5. Implicaciones gerenciales. Estrategia en el nivel funcional. Estrategia en el nivel empresarial. Estrategia en el nivel corporativo. Perspectiva organizacional. Las ambiciones globales de Google. Kodak reorganiza sus productos fotográficos. Cómo la cultura dio al traste con la fusión entre AHP y Monsanto. Hitachi Ltd.

CAPÍTULO 9 Diseño organizacional, competencias y tecnología. ¿Qué es la tecnología? Tecnología y efectividad organizacional. Complejidad técnica: la teoría de Joan Woodward. Tecnología unitaria y de pequeños lotes. Tecnología de producción en masa y de grandes lotes. Tecnología de proceso

continuo. Complejidad técnica y estructura organizacional. El imperativo tecnológico. Tareas rutinarias y tareas complejas: la teoría de Charles Perrow. *Variabilidad de las tareas y la susceptibilidad de ser analizadas. Cuatro tipos de tecnología. Tecnología rutinaria y estructura organizacional. Tecnología no rutinaria y estructura organizacional.* Interdependencia de las tareas: la teoría de James D. Thompson. *Tecnología de mediación e interdependencia agrupada. Tecnología de producción en cadena e interdependencia secuencial. Tecnología intensiva e interdependencia recíproca.* De la tecnología de producción en masa a la de manufactura avanzada. Tecnología de manufactura avanzada: innovaciones en tecnología de materiales. *Diseño asistido por computadora. Administración de materiales asistida por computadora. Sistema de inventario justo a tiempo. Tecnología de manufactura flexible y manufactura integrada por computador. Resumen. Preguntas para análisis. La teoría organizacional en acción.* Poner en práctica la teoría organizacional: elegir una tecnología. La dimensión ética #9. Hacer la conexión #9. Analizar la organización: módulo de diseño # 9. Tarea. CASO PARA ANÁLISIS. La forma de las cosas por venir. *Referencias. Implicaciones gerenciales.* Analizar la tecnología. Perspectiva organizacional. Manufactura progresiva en Ford. Los pequeños lotes de donas de Krispy Kreme. Microsoft se reorganiza para acelerar la innovación. La fábrica Motorola del futuro.

### **PARTE III: CAMBIO ORGANIZACIONAL**

CAPÍTULO 10 Tipos y formas de cambio organizacional. ¿Qué es el cambio organizacional? *Objetivos del cambio.* Fuerzas a favor y resistencia al

cambio organizacional. *Fuerzas a favor del cambio. Resistencia al cambio. Resistencia al cambio a nivel organizacional. Resistencia al cambio a nivel grupal. Resistencia al cambio a nivel individual. Teoría de Lewin sobre el campo de fuerza del cambio. Cambio evolutivo y revolucionario en las organizaciones. Desarrollos en el cambio evolutivo: teoría del sistema sociotécnico. Administración de calidad total. Trabajadores y equipos de trabajo flexibles. Desarrollos en la reingeniería del cambio revolucionario. Reestructuración. Innovación. Administrar el cambio: investigación de acciones. Diagnosticar la organización. Determinar el estado futuro deseado. Implementar la acción. Evaluar la acción. Institucionalización de la investigación de acciones. Desarrollo organizacional. Técnicas DO para tratar con la resistencia al cambio. Técnicas de DO para promover el cambio. Resumen. Preguntas para análisis. La teoría organizacional en acción. Practicar la teoría organizacional: administración del cambio. Hacer la conexión # 10. La dimensión ética # 3. Analizar la organización: módulo de disertación # 10. Tarea. CASO PARA ANÁLISIS. Sears cambia una y otra vez. Referencias. Implicaciones gerenciales. Fuerzas a favor y resistencia al cambio. Diseñar un plan para el cambio. Perspectiva organizacional. Nike, Reebok, Adidas y las maquilas. United Technologies utiliza TQM. Equipos de trabajo flexibles en Globe. Cómo mantenerse a la cabeza en el negocio de las tarjetas de felicitación.*

CAPÍTULO 11 Transformaciones organizacionales: nacimiento, crecimiento, declive y muerte. El ciclo de vida de la organización. Nacimiento de la organización. *Desarrollo de un plan para un nuevo negocio.* El modelo de la

ecología de la población del nacimiento organizacional. *Número de nacimientos. Estrategias de supervivencia. El proceso de selección natural.* La teoría institucional del crecimiento organizacional. Isomorfismo organizacional. *Desventajas del isomorfismo.* El modelo de Greiner de crecimiento organizacional. *Etapas 1: crecimiento mediante la creatividad. Etapas 2: crecimiento mediante la dirección. Etapas 3: crecimiento mediante la delegación. Etapas 4: crecimiento mediante la coordinación. Etapas 5: crecimiento mediante la colaboración.* Declive y muerte organizacional. *Efectividad y rentabilidad. Inercia organizacional. Cambios en el ambiente. Modelo de Weitzel y Jonsson de declive organizacional. Resumen. Preguntas para análisis. La teoría organizacional en acción.* Practicar la teoría organizacional: dolores de crecimiento. Hacer la conexión #11. La dimensión ética # 11. Analizar la organización: módulo de disertación # 11. Tarea. CASO PARA ANÁLISIS. The Body Shop llega a la edad adulta. *Referencias.* Enfoque en las nuevas tecnologías de Información. Amazon.com, parte 6. *Implicaciones gerenciales.* Nacimiento y crecimiento organizacional. Declive organizacional. Perspectiva organizacional. Cómo ser un emprendedor. Carlos Ghosn agita Nissan.

CAPÍTULO 12 Toma de decisiones, aprendizaje, administración del conocimiento y tecnología de información. Toma de decisiones organizacionales. Modelos de la toma de decisiones organizacionales. *El modelo racional. El modelo Caniegie. El modelo incrementalista. El modelo no estructurado. El modelo del bote de basura.* La naturaleza del aprendizaje organizacional. *Tipos de aprendizaje organizacional. Niveles del aprendizaje*

*organizacional. Administración del conocimiento y tecnología de información. Factores que afectan el aprendizaje organizacional. Aprendizaje organizacional y estructuras cognitivas. Tipos de prejuicios cognitivos. Disonancia cognitiva. Ilusión de control. Frecuencia y representatividad. Proyección y ego defensivo. Intensificación del compromiso. Mejora de la toma de decisiones y del aprendizaje. Estrategias para el aprendizaje organizacional. Uso de la teoría de juegos. Naturaleza del equipo de la alta gerencia. Comunicación persuasiva. El abogado del diablo y la investigación dialéctica. Estructura organizacional colateral. Resumen. Preguntas para análisis. La teoría organizacional en acción. Practicar la teoría organizacional: aprendizaje de las tiendas. Hacer la conexión # 12. La dimensión ética # 12. Analizar la organización: módulo de diseño # 12. Tarea. CASO PARA ANALISIS. Animar el aprendizaje en Baxter International. Referencias. Implicaciones gerenciales. Toma de decisiones y aprendizaje. Perspectiva organizacional. ¿Debe GE hacer o comprar las lavadoras? Después de todo, Microsoft no lo ve todo. Sistema de administración del conocimiento de Accenture. Errores y más errores en las tiendas de comestibles en línea.*

CAPÍTULO 13 Innovación, espíritu empresarial interno y creatividad. Innovación y cambio tecnológico. *El ciclo de vida del producto. Innovación, espíritu empresarial interno y creatividad. Administración del proceso de innovación. Administración de proyectos. Embudo de desarrollo stage-gate (etapa-compuerta). Uso de equipos interfuncionales y estructura de equipos de producto. Liderazgo de equipo. Grupo de desarrollos especiales y nuevas*

*divisiones empresariales. Empresas conjuntas. Creación de una cultura a favor de la innovación.* Innovación y tecnología de información. Las sinergias de innovación e información. La TI y la estructura y cultura organizacionales. Resumen. Preguntas para análisis. La teoría organizacional en acción. Practicar la teoría organizacional: administración de la innovación. La dimensión ética. Hacer la conexión # 13. Analizar la organización: módulo de diseño # 13. Tarea. CASO PARA ANÁLISIS. Demasiada innovación en Lucent. *Referencias.* Enfoque en las nuevas tecnologías de información. Amazon.com, parte 7. Innovación. Perspectiva organizacional. Los Rolling Stones, aún con muchos oficios, seguro que no son pobres. La innovación en The Gap. En defensa del Mustang. Promover la innovación en 3M.

CAPÍTULO 14 Administración de conflictos, poder y política. ¿Qué es el conflicto organizacional? Modelo de Pondy del conflicto organizacional. Etapa 1: conflicto latente. Etapa 2: conflicto percibido. Etapa 3: conflicto sentido. Etapa 4: conflicto manifiesto. Etapa 5: secuelas del conflicto. Administración de conflictos: estrategias de resolución de conflictos. *Actuar al nivel de la estructura. Actuar al nivel de las actitudes y los individuos.* ¿Qué es el poder organizacional? Fuentes de poder organizacional. *Autoridad. Control sobre los recursos. Control sobre la información. Posibilidad de no ser sustituido. Centralidad. Control sobre la incertidumbre. poder no molesto: controlar las premisas de la toma de decisiones.* Uso del poder: política organizacional. *Tácticas para participar en la política. Los costos y los beneficios de la política organizacional. Resumen. la teoría organizacional en acción. Practicar la teoría*

*organizacional*: administrar el conflicto. La dimensión ética # 14. Hacer la conexión # 14. Analizar la organización: módulo de disertación « 14. Tarea. CASO PARA ANÁLISIS. Conmoción en la jerarquía de GM. *Referencias*. *Implicaciones gerenciales*. Conflicto. Poder y política. Perspectiva organizacional. El conflicto causa un cambio lento en Kodak. Conflicto en el gigante financiero Morgan Stanley. Luchas por el poder y codicia corporativa en WorldCom. *Estudios de caso*. Caso 1 United Products, Inc. *Jeffrey C. Shuman*. Caso 2 Los gemelos paradójicos: Acme y Omega Electronics. *John F. Veiga*. Caso 3 Continental Can Company of Canada, Ltd. *Paul R. Lawrence*. Caso 4 TRW Systems Group (A y B condensadas). *Paul H. Thompson*. Caso 5 Texaco Petroleum Corporation. *Jay W. Lorsch, Paul R. Lawrence y James A. Carrison*. Caso 6 W. L. Gore & Associates, Inc. *Frank Shipper y Charles C. Manz*. Caso 7 Tres caminos para la innovación. *Ronald A. Mitsch*. Caso 8 El incidente de los tableros para andamios. *Stewart C. Malone y Brad Brown*. Caso 9 Industrias de la cerveza y el vino: Bartles & Jaymes. *Per V. Jenster*. Caso 10 Bennett's Machine Shop, Inc. *Arthur Sharplin*. Caso 11 Southwest Airlines. Caso 12 Pharmacia and Upjohn. *Gareth R. Jones*. Caso 13 Philips NV. *Charles W. L. HUI*. Caso 14 "Ramrod" Stockwell. *Charles Perrow*. Caso 15 Rondell Data Corporation. *John A. Seeger*.

Índice de compañías. Índice de nombres. Índice de tema.

## **Apéndice 8**

### **Comportamiento organizacional**

1. Hodgetts, R. M. & Altman, S. (1989). *Comportamiento en las organizaciones*.

México: McGraw Hill.

Tabla de contenido

PARTE I: Fundamentos de la conducta organizacional moderna

Capítulo 1. Perspectiva histórica

Capítulo 2. Ciencia de la conducta o conducta organizacional.

PARTE II: Conducta individual dentro de las organizaciones.

Capítulo 3. Elementos de la conducta individual: I.

Capítulo 4. Elementos de la conducta individual: II.

Capítulo 5. El proceso de motivación

Capítulo 6. La personalidad

PARTE III Conducta de grupo en las organizaciones

Capítulo 7. Dimensiones del grupo

Capítulo 8. Dinámica de grupos

Capítulo 9. El proceso de liderazgo

PARTE IV: Estructura de la organización y conducta organizacional

Capítulo 10. Diseño de la organización: Factores Básicos

Capítulo 11. Factores situacionales en el diseño de la organización

Capítulo 12. Estructuración del trabajo

PARTE V: Procesos de organización

Capítulo 13. El proceso de la toma de decisiones

Capítulo 14. El proceso de comunicación

Capítulo 15. Proceso de evaluación del desempeño

PARTE VI: Efectividad de organización

Capítulo 16. Ambiente organizacional: Conflicto y cambio

Capítulo 17. Desarrollo organizacional

PARTE VII: El futuro de la conducta organizacional

Capítulo 18. La conducta organizacional en el futuro

2. Davis, K. & Newstrom, J. W. (1996). Comportamiento humano en el trabajo. Comportamiento organizacional. México: McGraw Hill.

Parte 1: Fundamentos de comportamiento organizacional. Capítulo 1: Cómo trabajar con la gente. Capítulo 2: Modelos del comportamiento organizacional. Capítulo 3: Sistemas sociales y cultura organizacional. Capítulo 4: Administración de las comunicaciones.

Parte 2: Motivación y sistemas de recompensa. Capítulo 5: Fundamentos de la motivación. Capítulo 6: Motivación a los empleados. Capítulo 7: Evaluación del desempeño y recompensas. Capítulo 8: Las actitudes de los empleados en el trabajo y sus efectos.

Parte 3: Liderazgo y cambio organizacional. Capítulo 9: Liderazgo y supervisión. Capítulo 10: La naturaleza y el uso de la participación. Capítulo 11: Dinámica interpersonal y de grupos. Capítulo 12: Administración del cambio. Capítulo 13: Desarrollo organizacional.

Parte 4: Ambiente organizacional. Capítulo 14: Estructura, tecnología y personas. Capítulo 15: Organizaciones informales. Capítulo 16: Calidad de vida laboral y los sistemas sociotécnicos.

Parte 5: Ambiente social. Capítulo 17: El individuo en la organización. Capítulo 18: Trabajo con los sindicatos. Capítulo 19: Igualdad de oportunidad de empleo. Capítulo 20: Estrés y orientación. Capítulo 21: Dimensiones internacionales del comportamiento organizacional.

Parte 6: Conclusiones. Capítulo 22: Perspectivas del comportamiento organizacional.

Parte 7: Problemas de casos.

3. Kreitner, R. & Kinicki, A. (1999). *Comportamiento de las Organizaciones*. Madrid: McGraw Hill.

## Índice

### Parte I: El mundo de la conducta organizativa

1. Dirección de la conducta organizativa para la calidad y los resultados
2. CO internacional: la dirección transcultural
3. Gestión de la diversidad: liberando el potencial de todos y cada uno de los empleados

### Parte II: Comportamiento individual

4. Diferencias individuales, valores y ética
5. Percepciones y atribuciones
6. Motivación a través de las necesidades, el diseño de puestos de trabajo y la satisfacción

7. Motivación mediante la equidad, la expectativa y el establecimiento de objetivos

8. Modificación y autorreconducción de la conducta

Parte III: Procesos grupales y sociales

9. Dinámica de grupo

10. Poder, política y conflicto

11. Toma de decisiones individual y de grupo

12. Equipos y trabajo en equipo

Parte IV: Procesos en la organización

13. Procesos de comunicación en la organización

14. Valoración del rendimiento, feedback y compensaciones

15. Liderazgo

16. Control del estrés ocupacional

Parte V: La organización en evolución

17. Organizaciones: estructura y eficacia

18. Ciclos de vida y diseño de la organización

19. La cultura de la organización

20. Gestión del cambio en organizaciones en aprendizaje

Módulo avanzado de aprendizaje

Índice de autores

Índice de compañías

Índice de materias

4. Gordon, Judith R. (2000). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice Hall.

Prefacio

Parte 1: Introducción al comportamiento organizacional

Capítulo 1 – Montaje del escenario

Parte 2: Diagnóstico del comportamiento individual

Capítulo 2 – Percepción, atribución y aprendizaje en organizaciones

Capítulo 3 – Administración de la diversidad de la población trabajadora

Capítulo 4 – Motivación y recompensas para las personas

Parte 3: Diagnóstico del comportamiento de grupo

Capítulo 5 – Desarrollo de equipos de trabajo de alto desempeño

Capítulo 6 – Como tomar mejores decisiones

Capítulo 7 – Cómo mejorar la comunicación

Capítulo 8 – El liderazgo efectivo

Capítulo 9 – Uso del poder y manejo de conflictos

Capítulo 10 – Cómo manejar el comportamiento entre grupos y negociar con eficiencia

Parte 4: Diagnóstico del comportamiento a nivel de organización

Capítulo 11 – Cómo crear una cultura organizacional

Capítulo 12 – El diseño del trabajo, la tecnología y la innovación

Capítulo 13 – Cómo estructurar organizaciones adaptables y sensibles

Capítulo 14 – Cómo crear diseños organizativos efectivos

Capítulo 15 – Cómo cambiar a las organizaciones para mejorar su desempeño y competitividad

5. Soto, Eduardo. (2001). Comportamiento Organizacional. Impacto de las emociones. México: Thomson.

Contenido

Prólogo

Capítulo 1. La inteligencia emocional y su impacto en la globalización

1.1. Conceptos fundamentales de la inteligencia emocional

1.2. Conceptos fundamentales del comportamiento

1.3. Globalización

1.4. Modelos de inteligencia

Capítulo 2. Nuevos fundamentos del comportamiento

2.1 La personalidad y la emoción

2.2. ¿Por qué somos lo que somos?

2.3. La emoción y la personalidad

2.4. El proceso emocional

2.5. Rasgos de la personalidad

2.6. Predisposición al riesgo de la personalidad

2.7. Acomodar la personalidad al puesto

Capítulo 3. Análisis de la percepción

3.1. Conflicto en una mediana empresa de servicios

3.2. ¿Qué es la percepción y por qué es importante?

3.3. La importancia de la percepción en la toma de decisiones

3.4. Influencia de la percepción en la memoria y en la inteligencia

Capítulo 4. El aprendizaje

4.1. Proceso de aprendizaje

4.2. Condicionamiento clásico

4.3. Condicionamiento operante

4.4. Aprendizaje por observación

4.5. Aprendizaje emocional

4.6. Aprendizaje inteligente

4.7. El eslabón perdido: la práctica

Capítulo 5. El proceso de motivación-frustración

5.1. La conducta del proceso motivación-frustración

5.2. Las necesidades motivos

5.3. Frustración

Capítulo 6. El grupo

6.1. El comportamiento de los grupos

6.2. La naturaleza de los grupos de trabajo

6.3. Grupo de referencia

6.4. La interacción

6.5. Relaciones intergrupo-la hostilidad

6.6. Roles y estatus

6.7. Estructura de los grupos

Técnicas grupales para mejorar la toma de decisiones

Capítulo 7. Liderazgo y estilo de mando

- 7.1. Poder e influencia
- 7.2. Definición de liderazgo
- 7.3. La naturaleza del liderazgo
- 7.4. Habilidades del liderazgo
- 7.5. La emocionalidad y el liderazgo
- 7.6. Transición de las teorías del liderazgo
- 7.7. Teoría de la contingencia
- 7.8. Posiciones contemporáneas sobre liderazgo
- 7.9. ¿Existe una base biológica para entender el liderazgo?
- 7.10. El líder, un constructor de la cultura organizacional
- 7.11. El líder, promotor del capital intelectual de su organización
- 7.12. Consideraciones éticas del liderazgo

## Capítulo 8. Gestión del cambio

- 8.1. Nociones de cambio
- 8.2. Los cambios: sus tipos y formas
- 8.3. El cambio en la estructura organizacional
- 8.4. Modelos de cambio en las organizaciones
- 8.5. Cambio y dinámica del cambio
- 8.6. Más que cambio, proceso de cambio
- 8.7. Cambio de enfoque
- 8.8. El cambio en el liderazgo y la administración
- 8.9. Cambio en una nueva dimensión: el tiempo
- 8.10. Una nueva lógica nace en el cambio

8.11. ¿Aceptamos el cambio? La lógica de la mente

6. Robbins, S. P. (2004). Comportamiento organizacional. Teoría y práctica.

México: Prentice Hall.

PRIMERA PARTE; Introducción

Capítulo 1 ¿Qué es el comportamiento organizacional?

SEGUNDA PARTE: El individuo

Capítulo 2 Bases de la conducta del individuo

Capítulo 3 Valores, actitudes y satisfacción laboral

Capítulo 4 Personalidad y emociones

Capítulo 5 Percepción y toma de decisiones individual

Capítulo 6 Conceptos básicos de motivación

Capítulo 7 Motivación: de los conceptos a las aplicaciones

TERCERA PARTE: El grupo

Capítulo 8 Bases de la conducta del grupo

Capítulo 9 Entendiendo los equipos de trabajo

Capítulo 10 Comunicación

Capítulo 11 Enfoques básicos sobre el liderazgo

Capítulo 12 Temas contemporáneos del liderazgo

Capítulo 13 Poder y política

Capítulo 14 Conflicto y negociación

CUARTA PARTE: El sistema de la organización

Capítulo 15 Bases de la estructura de la organización

Capítulo 16 Diseño y tecnología del trabajo

Capítulo 17 Políticas y prácticas de recursos humanos

Capítulo 18 Cultura organizacional

QUINTA PARTE: Dinámica de la organización

Capítulo 19. Cambio organizacional y manejo del estrés

Apéndice A Historia del comportamiento organizacional

Apéndice B Investigación del comportamiento organizacional

7. Davis, K. & Newstrom, J. W. (2012). Comportamiento humano en el trabajo.

Comportamiento organizacional. Madrid: McGraw Hill.

Tabla de Contenidos

Prefacio

Prefacio para los profesores

Parte uno. Fundamentos del comportamiento organizacional

1. La dinámica de la gente y las organizaciones

2. Modelos de comportamiento organizacional

3. La administración de las comunicaciones

4. Los sistemas sociales y la cultura organizacional

Parte dos. Motivación y sistemas de recompensas

5. Motivación

6. Evaluación y remuneración del desempeño

Parte tres. El liderazgo y la capacitación para la toma de decisiones

(empowerment)

7. El liderazgo

8. Capacitación y participación

Parte cuatro. Conducta individual e interpersonal

9. Actitudes del empleado y sus efectos

10. Aspectos entre organizaciones e individuos

11. Conflicto, poder y políticas organizacionales

Parte cinco. Comportamiento de grupos

12. Grupos formales e informales

13. Equipos y construcción de equipos

Parte seis. El cambio y sus efectos

14. Administración del cambio

15. Estrés y orientación

Biografía autor/es

8. Hellriegel, D.; Slocum, J. W.; & Woodman, R. W. (1999). *Comportamiento organizacional*. México: Thomson.

Contenido

Capítulo 1. Introducción al comportamiento organizacional

PARTE I: PROCESOS INDIVIDUALES

Capítulo 2. Personalidad y actitudes

Capítulo 3. Percepción y atribución

Capítulo 4. Aprendizaje y reforzamiento

Capítulo 5. Motivación en el ambiente de trabajo

Capítulo 6. Motivación del desempeño: establecimiento de metas y sistemas de recompensas

Capítulo 7. Estrés en el trabajo

## PARTE II: PROCESOS DE GRUPO E INTERPERSONALES

Capítulo 8. Comportamiento de grupo y de equipo

Capítulo 9. Poder y comportamiento político

Capítulo 10. Liderazgo: fundamentos

Capítulo 11: Liderazgo: Desarrollos contemporáneos

Capítulo 12: Conflicto y negociación

Capítulo 13. Comunicación interpersonal

## PARTE III: PROCESOS ORGANIZACIONALES

Capítulo 14. Toma de decisiones en las organizaciones

Capítulo 15. Diseño del puesto

Capítulo 16. Diseño organizacional

Capítulo 17. Cultura organizacional

Capítulo 18. Cambio organizacional

Apéndice: Herramientas y técnicas para el estudio del comportamiento organizacional

9. Robbins, Stephen P. y Judge, Timothy A. (2010). *Introducción al comportamiento organizativo*. Madrid: Pearson.

Tabla de contenidos

Capítulo 1. Introducción al comportamiento organizativo.

Capítulo 2. Personalidad y valores.

Capítulo 3. Percepción y toma de decisiones individual.

Capítulo 4. Actitudes en el trabajo.

Capítulo 5. Conceptos relativos a la motivación.

Capítulo 6. Motivación: de los conceptos a las aplicaciones.

Capítulo 7. Emociones y estados de ánimo.

Capítulo 8. Fundamentos de la conducta en grupo.

Capítulo 9. Los equipos de trabajo.

Capítulo 10. Comunicación.

Capítulo 11. Liderazgo.

Capítulo 12. Poder y política.

Capítulo 13. Conflicto y negociación.

Capítulo 14. Fundamentos de la estructura de la organización.

Capítulo 15. Cultura organizativa.

Capítulo 16. Cambio organizativo.

10. Krieger, Joel. (2010). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson.

Contenido

1. Marco del comportamiento organizacional
2. El comportamiento humano en el campo laboral
3. Las organizaciones en su relación social
4. Gestión de personal
5. Motivación de las personas en las organizaciones
6. Teorías de la personalidad
7. La salud mental en las organizaciones
8. Ética y responsabilidad social

11. Nelson, Debra L. & Campbell, Quick James. (2009). *Organizational Behavior*. Madrid: Thomson.

## Contenido

### Parte I. INTRODUCCIÓN

1. Comportamiento organizacional y oportunidad
2. Desafíos para los gerentes.

### Parte II: PROCESOS INDIVIDUALES Y COMPORTAMIENTO

3. Personalidad, percepción, y atribución.
4. Actitudes, emociones, y ética.
5. Motivación en el trabajo.
6. Aprendizaje y gestión del desempeño.
7. Estrés y bienestar en el trabajo.

### Parte III: PROCESO INTERPERSONAL Y COMPORTAMIENTO

8. Comunicación
9. Equipos y grupos de trabajo.
10. Toma de decisiones individual y en grupo.
11. Poder y comportamiento político.
12. Liderazgo y seguidores.
13. Conflicto y negociación.

### Parte IV: PROCESOS Y ESTRUCTURA ORGANIZACIONALES

14. Puesto y diseño de trabajo.
15. Diseño y estructura organizacionales.
16. Cultura organizacional.
17. Administración de la carrera.
18. Manejo del cambio.

12. Griffin, Ricky W. & Moorhead, Gregory. (2010). *Comportamiento organizacional*. México: Thomson.

Contenido

1. Panorama general del comportamiento organizacional.
2. El entorno cambiante de las organizaciones.
3. Los fundamentos del comportamiento individual.
4. Motivación en las organizaciones.
5. Motivación del empleado y desempeño en el trabajo.
6. Motivación del desempeño del empleado mediante las recompensas.
7. Manejo del estrés y el balance vida-trabajo.
8. Toma de decisiones y solución de problemas.
9. Fundamentos del comportamiento interpersonal y el comportamiento de grupo.
10. Uso de equipos en las organizaciones.
11. La comunicación en las organizaciones.
12. Modelos tradicionales para entender el liderazgo.
13. Visiones contemporáneas del liderazgo en las organizaciones.
14. Poder, política, y justicia organizacional.
15. Conflicto y negociación en las organizaciones.
16. Fundamentos de la estructura organizacional.
17. Diseño organizacional.
18. Cultura organizacional.
19. Cambio y desarrollo organizacional.

13. Hellriegel, Don & Slocum, John W. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Thomson.

Parte I. Aprendizaje del comportamiento organizacional. 1. Comportamiento organizacional y competencias clave.

Parte II. Los individuos en las organizaciones. 2. Para entender las diferencias individuales. 3. Percepciones y atribuciones. 4. Aplicación del reforzamiento y el aprendizaje social para mejorar la efectividad. 5. La motivación de los empleados. 6. Motivación mediante el establecimiento de metas y sistemas de recompensa. 7. Estrés y agresión en el lugar de trabajo.

Parte III. Liderazgo y comportamiento de equipo. 8. Comunicación interpersonal en las organizaciones. 9. Liderazgo efectivo: fundamentos. 10. Liderazgo efectivo: nuevas perspectivas. 11. Desarrollo y liderazgo de equipos. 12. Manejo del conflicto y negociación efectiva.

Parte IV. La organización. 13. Enfoques para la toma de decisiones gerenciales y éticas. 14. Diseño organizacional. 15. Cultivar la cultura organizacional. 16. Cambio organizacional.

Parte V. Casos integradores.

14. Hodge, B.J.; Anthony, William, P. & Gales, Lawrence M. (2003). *Teoría de la organización. Un enfoque estratégico*. México: Pearson

Contenido:

PRÓLOGO

PARTE I: INTRODUCCIÓN 1

CAPÍTULO 1 Teoría de la organización y el directivo. CASO: Thrifty Hardware Company: la formación en el puesto de trabajo. Las organizaciones. Los retos organizativos. Las organizaciones: una definición. Las organizaciones como sistemas. Sistemas cerrados y abiertos. Un enfoque estratégico de sistemas. La teoría de la organización y la práctica directiva. Una breve historia de la teoría de la organización. La división del trabajo. Weber y las reglas de la burocracia. La Escuela Clásica. La Escuela de Relaciones Humanas. La Escuela de la Contingencia. Perspectivas contemporáneas. La economía organizativa. La teoría institucional. Perspectivas culturales. Perspectivas ecológicas. La teoría de la organización, el directivo y el futuro. CASO: Doughnuts calientes ahora.

CAPÍTULO 2 La estructura y el diseño como pilares básicos de la organización de empresas. CASO: Una visión limitada. La naturaleza de la estructura y el diseño organizativo. Estructura versus diseño. Organización formal versus organización informal. La diferenciación y la integración: elementos clave de la estructura. La naturaleza y el proceso de la diferenciación. Tendencias actuales de la diferenciación. El rol de la integración. La formalización. La centralización: el lugar de la toma de decisiones. Ámbito de control. Estandarización. Medios no estructurales para la integración. Organizaciones orgánicas y mecánicas. CASO: Pretender la luna.

## PARTE II: EL CONTEXTO DE LAS ORGANIZACIONES

CAPÍTULO 3 Metas organizativas y eficacia. CASO: Southwest Airlines. Metas organizativas y eficacia. Las metas y su consecución. Beneficiarios

primarios y secundarios. Metas a corto y largo plazo. Metas al más alto nivel: la misión oficial de la organización. Metas para la acción: las metas operativas. Finalidad de las metas y de los objetivos. Gestión de metas y de objetivos. Metas organizativas: resumen y recapitulación. La eficacia. CASO: Llega la próxima General Electric.

CAPÍTULO 4 El entorno global de las organizaciones. CASO: Dirigir una industria global. Tendencias globales. El entorno global de las organizaciones. La naturaleza del entorno organizativo general. El sector cultural. Los sectores legal y político. El sector económico. El sector tecnológico. El sector de recursos humanos. El sector de recursos físicos. El sector de consumidores y clientes. Los sectores del entorno: una recapitulación. Complejidad, cambio y munificencia del entorno. La complejidad del entorno. El cambio del entorno. La munificencia. Entornos contemporáneos. CASO: ¿Una Budweiser con cualquier otro nombre todavía es una Budweiser?

CAPÍTULO 5 Gestión del Entorno. CASO: Gestión de cielos abarrotados. La desregulación. Las alianzas de Delta. La gestión del entorno. El conocimiento del entorno. La exploración del entorno. La permeabilidad, la elasticidad y el mantenimiento de los límites organizativos. La incertidumbre y la dependencia del entorno. La adaptación al entorno. La predicción y la planificación estratégica. La retirada: la protección del núcleo organizativo. La diferenciación y la integración. La estructuración del entorno. La imitación. Control del entorno. La selección de nicho o dominio. Las estrategias de vinculación. CASO: Gestión de marcas.

CAPÍTULO 6 Tecnología organizativa. CASO: No olvide su billete electrónico. La tecnología organizativa. ¿Qué es la tecnología? La tecnología a nivel organizativo: el núcleo técnico. La unidad o el lote pequeño. La masa o el lote grande. El proceso o el flujo continuo. Tecnología central y estructura. Los servicios como tecnología central. La gestión de la tecnología de servicios. Avances recientes en la tecnología de fabricación. La tecnología central: un resumen. La unidad de trabajo o tecnología departamental. Flujo de trabajo administrativo e interdependencia tecnológica. La tecnología de mediación. La tecnología de vinculación duradera. La tecnología intensiva. El diseño de tareas y la tecnología: los sistemas sociotécnicos. Adaptar las personas a los trabajos: la ética industrial tradicional. Adaptar los trabajos a las personas: la sociedad postindustrial. Los sistemas sociotécnicos: ¿un término medio? CASO: Tecnología y Educación.

CAPÍTULO 7 Tamaño organizativo, crecimiento y ciclos de vida. CASO: ¿En qué estás pensando? Tamaño organizativo, crecimiento y ciclos de vida. ¿Qué es el crecimiento organizativo? ¿Dónde las organizaciones tienden a crecer primero? ¿Por qué crecen? Pros y contras de tamaños organizativos grandes Crecimiento, ventaja competitiva y supervivencia. Lo que ocurre cuando la organización crece en tamaño: los ciclos de vida. El nacimiento organizativo. La estructura emergente. La organización formal. “Dinosaurios” y nuevos rumbos. El declive organizativo. Las ventajas de un tamaño pequeño: una tendencia para el futuro. La reducción del tamaño organizativo. El rediseño.

La organización virtual. La coordinación y el control: el cambio de cultura.  
CASO: Memorias desvanecidas.

### PARTE III: GESTIÓN DEL CONTEXTO ORGANIZATIVO

CAPÍTULO 8 Modelos de diseño organizativo estratégico. CASO: Agency.com. Modelos de diseño organizativo estratégico. Bases para el diseño de una organización. Agrupación funcional. Agrupación según output: productos, mercados y geografía. Combinar función y output: diseños híbridos y matriciales. Las organizaciones del siglo XXI: evolución de diseños. La organización virtual. La organización federal. Características de las estructuras efectivas. Eficiencia. Innovación. Flexibilidad y adaptabilidad. Facilidad para el rendimiento y el desarrollo individual. Facilidad para la coordinación y la comunicación. Facilidad para la formulación e implantación de estrategia. CASO: Virtual Growth sigue “creciendo” gracias al outsourcing.

CAPÍTULO 9 Control y gobierno organizativo. CASO: Encienda la parrilla. Control y gobierno organizativo. Teoría de agencia y economía de los costes de transacción. La naturaleza del problema de organizar. Racionalidad limitada. Oportunismo. La asimetría de la información. Especificidad de activos. Oligopolios (small numbers). Mecanismos de gobierno organizativo. Contratación y supervisión para la reducción de costes de agencia. Consejos de Administración y control. Los mercados como fuerzas disciplinarias. Costes de transacción y los límites eficientes de la empresa. Control de mercado. Control burocrático. Control de clan. CASO: Goloso.

### PARTE IV: PROCESOS ORGANIZATIVOS

CAPÍTULO 10 Cultura organizativa. CASO: Maquíllese. La cultura organizativa. La cultura definida. Formación de la cultura. Las etapas de formación de la cultura de Schein. La tipología de formación de cultura de Scholz. Los niveles de la cultura de Fombrun. Las culturas múltiples de Louis. Consideraciones culturales internacionales. Culturas fuertes y débiles. Indicadores y manifestaciones culturales. Ritos, rituales y ceremonias. Símbolos y eslóganes. Lenguaje. Mitos e historias. El entorno físico. Efectos de la cultura en las organizaciones. Cultura y ventaja competitiva. La auditoría de la cultura. La auditoría informal de la cultura. La auditoría formal de la cultura. El cambio cultural. Cultura y estrategia. CASO: La americanización de Siemens.

CAPÍTULO 11 Información y toma de decisiones organizativas. CASO: La reconstrucción del estadio de la Midwest City University. El valor de la información. La relevancia de la información. La calidad de la información. La riqueza de la información. La cantidad de información. La temporalidad de la información. La accesibilidad de la información. El valor simbólico de la información. Sistemas para gestionar la información. El proceso de información. Gestión del proceso informativo. Las características de un eficiente SID. La información y el proceso de toma de decisiones. La toma racional de decisiones. La toma de decisiones bajo racionalidad limitada. La toma de decisiones “cubo de basura”. La tecnología de la información y la organización moderna. CASO: Confiar en los propios instintos. La historia de Katharine Graham y el crecimiento de The Washington Post.

CAPÍTULO 12 Poder y política: las organizaciones como entidades políticas. CASO: Política organizativa en la pequeña pantalla. El poder y la política: las organizaciones como entidades políticas. La naturaleza del poder y la autoridad. La autoridad. Los fundamentos de la autoridad. El poder. La tipología del poder de French y Raven. Dependencia, contingencias críticas y poder. Cómo evaluar el poder. Determinantes de poder como indicadores de poder. Las consecuencias del poder. Los símbolos de poder. Los indicadores representativos de poder. El uso del poder en las organizaciones. El apego al poder. El poder y la política. Definición de política. La naturaleza política y racional de las organizaciones: un resumen. CASO: La política de la educación.

CAPÍTULO 13 Innovación, cambio estratégico y aprendizaje organizativo. CASO: Enseñar nuevos trucos a un perro de 132 años. El concepto de cambio. El dilema del cambio organizativo. El proceso de cambio. Iniciar el cambio. Tipos de cambio organizativo. Metas y estrategia. Las personas. Los productos y servicios. La tecnología. El desarrollo organizativo. El cambio de estructura y de diseño. El cambio de cultura. El aprendizaje organizativo. Facilitar el cambio. El apoyo de la alta dirección. El apoyo estructural. Los campeones o paladines. Las comunicaciones. Los recursos. CASO: Salvar el legado familiar en Motorola.

#### PARTE V: CASOS PRÁCTICOS INTEGRADORES

CASO: Bien conectados: la historia de EarthLink, Inc. La historia de la empresa. La declaración de la misión. La carta de derechos de Internet. Directores y altos directivos de la empresa. Los servicios de la empresa. La

cultura de la empresa. Las perspectivas de la empresa. CASO: “Siempre bajos precios, siempre”. El eslogan de Wal-Mart. La historia de Wal-Mart. El compromiso de Wal-Mart con las personas. La cultura de la compañía. El impacto de Wal-Mart en los negocios de las calles principales. El sistema de distribución de Wal-Mart. El servicio al cliente. La tecnología de la comunicación. La mezcla de productos. Los retos futuros. CASO: Hewlett-Packard: volver al garaje. Antecedentes. Los objetivos corporativos de Hewlett-Packard. Los servicios y productos de Hewlett-Packard. La competencia de Hewlett-Packard. El proceso de búsqueda y la transición de un presidente. Carly Fiorina. Reestructurar en Hewlett-Packard. La evaluación de la reestructuración. Los retos actuales. Resultados y objetivos para el año 2000 (Discurso prudente). Oportunidades de crecimiento. El futuro. CASO: Enron Corp.: distanciar a la competencia para colapsar después. Antecedentes y perspectiva general. Segmentos de negocio. El liderazgo. La visión y los valores. La ventaja competitiva previa de Enron. La temprana reestructuración de Enron. La progresión a Internet. El papel de la tecnología de la información en el éxito creído de Enron. La importancia de la innovación. Los retos y los riesgos. La quiebra. Enron antes de la caída. Hitos de Enron.