



ugr

Universidad
de Granada

Programa (Alumnado sin docencia)

COMPORTAMIENTO HUMANO EN LAS ORGANIZACIONES

Curso académico: 2013-14

Licenciatura en Ciencias del Trabajo, 4º Curso / 2º Ciclo
Universidad de Granada

Jerónimo Barranco Navarro.

Profesor Titular de Psicología Social. Departamento de Psicología Social y
Metodología de las Cc. del Comportamiento.
Universidad de Granada.

1. JUSTIFICACIÓN

En la actualidad, la complejidad de las organizaciones requiere que cada vez más, se vuelvan importantes las relaciones entre las personas, el trabajo en equipo, el alto grado de desempeño, el liderazgo, el aprendizaje y el cambio organizacional

El reconocimiento a nivel mundial de la importancia de desarrollar las habilidades interpersonales de los directivos y profesionales al servicio de las organizaciones, está estrechamente ligado a la necesidad que éstas tienen de conseguir y mantener empleados y ejecutivos de alto desempeño.

La necesidad de obtener y mantener ventajas competitivas ha orientado a las empresas para incrementar su "capital intelectual", y los líderes de las empresas más importantes del mundo han expresado la importancia de desarrollar competencias laborales relativas al comportamiento humano organizacional.

Por ejemplo, el director general ejecutivo (CEO) de Chrysler Corporation, Robert Eaton, ve su fuerza laboral como un activo que proporciona a su compañía una ventaja competitiva importante. *"La única manera en que podemos vencer a la competencia es con la gente"*, dice Eaton. *"Es la única cosa que cualquiera tiene. Su cultura y su modo de motivar y facultar o educar a su gente es lo que hace la diferencia"*. La dirección de Starbucks, el vendedor de café de rápido crecimiento establecido en Seattle (EEUU), coincide: *"Nuestra única ventaja competitiva sostenible es la calidad de nuestra fuerza laboral"*

Un estudio de 191 ejecutivos de alto nivel en seis compañías de Fortune 500, buscó una respuesta a la pregunta: ¿Por qué fracasan los gerentes? La única y mayor razón para el fracaso, de acuerdo con estos ejecutivos, era la **pobreza de habilidades interpersonales**. El Centro para el Liderazgo Creativo en Greensboro, Carolina del Norte, estima que la mitad de los gerentes y 30% de los gerentes senior tienen algún tipo de dificultad con la gente. Coinciden con estos hallazgos las encuestas que han buscado determinar qué habilidades consideran los reclutadores de universidades como las más importantes para la eficacia en el trabajo de los egresados de los Master. Estas encuestas han identificado consistentemente las habilidades interpersonales como las más importantes

Bajo esta lógica, podemos entender que las **habilidades técnicas** son **necesarias, pero insuficientes**, para el éxito en las organizaciones. En los ámbitos laborales de hoy, cada vez más competitivos y demandantes, los gerentes y profesionales no podrían tener éxito basándose únicamente en sus habilidades técnicas (Competencias técnicas, conocimientos). Deben también poseer buenas habilidades con la gente (Competencias interpersonales). El programa que a continuación se presenta, no ha sido pues obra de la casualidad o la improvisación, si no que por el contrario, se ha estructurado y estudiado para completar la formación tanto, de los profesionales en activo como de aquellos

potenciales a desarrollar esas habilidades personales, tan necesarias en la actualidad en el ámbito de las empresas y organizaciones, tanto, públicas como privadas.

Recordemos que cualquier trabajador en la actualidad, obtiene cosas a través de otra gente. Toma decisiones, realizan actividades múltiples, lleva a cabo procesos y procedimientos diversos, se distribuyen y gestionan recursos y algunos, dirigen las actividades de otros para lograr metas. Los gerentes y los trabajadores hacen su trabajo en una organización. Por tanto, ésta es una unidad coordinada conscientemente, compuesta de dos o más personas que funcionan con una base relativamente continua para lograr una meta común o un conjunto de metas. Con base en esta definición, las empresas de manufactura y servicio son organizaciones. Así también lo son las escuelas, los hospitales, las iglesias, las unidades militares, las tiendas a todo 100 los departamentos de policía y las agencias locales, estatales y provinciales del gobierno. Las personas que supervisan las actividades de otros y que son responsables del logro de las metas en estas organizaciones son, por lo general, los gerentes o directivos (que a veces se denominan administradores, en especial en las organizaciones sin afán de lucro). Todos ellos, necesitan en su quehacer diario y cotidiano del aprendizaje y el cambio organizacional para llevar a buen fin su gestión organizativa.

2. OBJETIVOS GENERALES

Al término del cuatrimestre, los alumnos serán capaces de:

- Valorar la importancia del recurso humano y su comportamiento en el logro de los objetivos de la organización.
- Administrar el comportamiento humano en su área de competencia con una orientación hacia el logro de objetivos y al desarrollo del potencial humano en la organización a la que pertenece o pudiera pertenecer en un futuro próximo.

3. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Comprender los principales factores del comportamiento que influyen en el desempeño laboral de las personas.
- Aplicar metodologías y técnicas que permitan optimizar la productividad y la calidad de vida en la organización.
- Comprender los factores que influyen en el comportamiento organizacional.

4. EVALUACIÓN DEL ALUMNADO SIN DOCENCIA

El examen lo realizará el día 12 de febrero. El examen constará de tres modalidades. Una modalidad tipo test de 70 preguntas de 4 alternativas de respuesta. El alumno/a tendrá que obtener un mínimo de 35 puntos para aprobar el examen. Esta modalidad representa **el 60% de la nota final**. La otra modalidad consta de 10 preguntas tipo desarrollo. Representa el **30% de la nota final**. Y por último, un estudio de caso en el que el diagnosticará y hará propuestas de solución sobre dicho caso. La citada modalidad **representa el 10% de la nota final**.

5. HORARIOS DE TUTORÍAS Y FECHAS DEL EXAMEN

- **Tutorías**

Tardes: Lunes y martes de 17-20 horas.

Lugar: Departamento de Psicología Social. Facultad de Trabajo Social. Despacho nº 19.

- **Teléfono y correo electrónico del profesor:** 958242983. jeronimo@ugr.es

- **Fechas de los exámenes:** 12 de febrero a las 10 horas aulas 28 A y B

6. CONTENIDOS Y ORIENTACIONES PARA EL ESTUDIO DE LOS TEMAS

El alumno/a dispone en el apartado de Contenidos de esta Guía, dos tipos de referencias bibliográficas o lecturas. Una, que denominamos **Bibliografía de consulta básica** QUE ES EL APUNTE DEL ALUMNO O LECTURA CUYO CONTENIDO ES EL QUE SE EXIGE PARA PREPARAR EL EXAMEN. Se incluyen estas referencias en cada uno de los temas. Y otra, que denominamos **Bibliografía complementaria para cada Módulo**, que permite al alumno profundizar en los diferentes temas.

A continuación, se presenta el programa resumido de la asignatura. Sólo se ha incluido la bibliografía básica y complementaria disponible en castellano. Existe a disposición de los alumnos/as un temario más amplio que contiene una extensa bibliografía de cada tema.

MÓDULO 1: NATURALEZA DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

TEMA 1. EL COMPORTAMIENTO HUMANO EN LAS ORGANIZACIONES:

CONCEPTOS Y FUNDAMENTOS

1. El comportamiento humano: Perspectivas psicosociales.
2. Variables que modulan el comportamiento humano.
3. El comportamiento humano en las organizaciones: Conceptos y principios que regulan el comportamiento desde una perspectiva psicosocial.

Bibliografía de consulta básica:

- Robbins, S.P. (2004): Comportamiento organizacional. México, Pearson. Décima edición, 1-28
- Smith, E.R. y Mackie, D.M. (1997): Psicología Social. Madrid, 18-24.

Bibliografía complementaria para el Módulo 1

- Colb, D.A.; Rubin, I. M. y Mcintyre, J.M. (1987): Psicología de las Organizaciones. Problemas contemporáneos. México, Prentice Hall.
- Gibson, J.L.; Ivancevich, J.M. y Donelli, Jr. J.H. (1994): Las organizaciones. Comportamiento, estructura y procesos. Buenos Aires, Addison-Wesley Iberoamericana.
- HayGroup (2000): Factbook Recursos Humanos. Navarra, Aranzadi & Thomson.
- Hellrieger, J.W. y Slocum, Jr. (2004): Comportamiento organizacional. Madrid, Thomson.
- Katz, D. y Kahn, R.L. (1985): Psicología social de las organizaciones. México, Trillas.
- Kreitner, R. y Kinicki, A. (1996): Comportamiento de las organizaciones. Madrid, Irwin.
- Peiró, J.M^a. (1984): Psicología de las Organizaciones. Madrid, UNED, Vol. 1.
- Peiró, J.M^a. (1996): Psicología de las Organizaciones. En Álvaro, J.L; Garrido, A. y Torregrosa, J.R. (Coords.), Psicología Social Aplicada. Madrid, Mc GrawHill, 155-196.
- Rodríguez Fernández, A. (Coord.) (1998): Introducción a la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Madrid, Pirámide.
- Ros. M. y Goubia, V.V. (Coords.) (2001): Psicología Social de los valores humanos. Desarrollos teóricos, metodológicos y aplicados. Madrid, Biblioteca Nueva.
- Soto, E. (2001): Comportamiento Organizacional. Impacto de las emociones. Madrid, Thomson Learning.
- Weiner, A.B. (1985): Manual de Psicología de la Organización. La conducta humana en las organizaciones. Barcelona, Herder.
- Zerille, A. (1990): Fundamentos de organización y dirección general. Bilbao, Deusto

MÓDULO 2: EL INDIVIDUO EN LAS ORGANIZACIONES

TEMA 2. PARA ENTENDER LAS DIFERENCIAS INDIVIDUALES

1. Determinantes de personalidad.

2. Personalidad y conducta.
3. Actitudes y conducta.
4. Actitudes en el trabajo.
5. Las diferencias individuales y el comportamiento ético.
6. El establecimiento de actitudes éticas.

Bibliografía de consulta básica:

- Hellrieger, HOW. y Slocum, Jr. (2004): Comportamiento organizacional. Madrid, Thomson, Cap. 2.

TEMA 3. PERCEPCIONES Y ATRIBUCIONES

1. El proceso de percepción.
2. La selección perceptual.
3. La percepción de la persona.
4. Errores perceptuales.
5. Atribuciones: por qué la gente se comporta como lo hace.

Bibliografía de consulta básica:

- Hellrieger, HOW. y Slocum, Jr. (2004): Comportamiento organizacional. Madrid, Thomson, Cap. 3.

TEMA 4. EL APRENDIZAJE Y EL REFUERZO

1. El aprendizaje mediante premios y castigos.
2. Contingencias del refuerzo.
3. Programas de refuerzo.
4. Teoría del aprendizaje social.

Bibliografía de consulta básica:

- Hellrieger, HOW. y Slocum, Jr. (2004): Comportamiento organizacional. Madrid, Thomson, Cap. 4.

TEMA 5. LA MOTIVACIÓN EN EL LUGAR DE TRABAJO

1. El proceso de motivación básico.
2. La motivación de los empleados mediante la satisfacción de las necesidades humanas.
3. La motivación de los empleados mediante el diseño del desempeño.
4. La motivación de los empleados mediante las expectativas de desempeño.
5. La motivación de los empleados mediante la equidad.

Bibliografía de consulta básica:

- Hellrieger, HOW. y Slocum, Jr. (2004): Comportamiento organizacional. Madrid, Thomson, Cap. 5.

TEMA 6. LA MOTIVACIÓN DE LOS INDIVIDUOS A UN ALTO DESEMPEÑO

1. El modelo de establecimiento de metas y el desempeño.
 - Importancia del establecimiento de metas.
 - El efecto del establecimiento de metas.
 - Limitaciones del establecimiento de metas.
2. Sistemas de premios por alto rendimiento.
 - Programas de participación de ganancias.
 - Programas de participación de utilidades.
 - Pago basado en habilidades.
 - Planes de prestaciones flexibles.
 -

Bibliografía de consulta básica:

- Hellrieger, J.W. y Slocum, Jr. (2004): Comportamiento organizacional. Madrid, Thomson, Cap. 6.

TEMA 7. EL MANEJO DEL ESTRÉS INDIVIDUAL

1. Naturaleza del estrés.
2. La personalidad y el estrés.
3. Fuentes de estrés.
4. Efectos del estrés.
5. El manejo del estrés.

Bibliografía de consulta básica:

- Hellrieger, HOW y Slocum, Jr. (2004): Comportamiento organizacional. Madrid, Thomson, Cap. 7.

TEMA 8. SOCIALIZACIÓN Y RESOCIALIZACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES

1. El concepto de socialización.
2. Resocialización.
3. El proceso de socialización.
4. Retos y dificultades para los nuevos empleados.
5. Procesos psicosociales e iniciativas durante la incorporación.
6. Resultados de la socialización.
7. Conclusiones.

Bibliografía de consulta básica:

- Palací, J.F. (2004): Socialización y resocialización en las organizaciones. En F. J. Palací. coord. Psicología de la Organización. Madrid, Pearson Educación. Cap. IV.

Bibliografía complementaria para el Módulo 2

- Davis, K. y Newstrom, J.W. (1999): Comportamiento humano en el trabajo. México, McGraw Hill. Décima edición.
- Colb, D.A.; Rubin, I. M. y Mcintyre, J.M. (1987): Psicología de las Organizaciones. Problemas contemporáneos. México, Prentice Hall.
- Diego Vallejo, R. y Valdivieso, J. D. (1998): Psicología del Trabajo. Nuevos conceptos, controversias y aplicaciones. Madrid, Pirámide.
- Fernández Aguado, J. (1999): Dirigir personas en la empresa. Enfoque conceptual y aplicaciones prácticas. Madrid, Pirámide.
- Gibson, J.L.; Ivancevich, J.M. y Donéis, Jr. J.H. (1994): Las organizaciones. Comportamiento, estructura y procesos. Buenos Aires, Addison-Wesley Iberoamericana.
- HayGroup (2000): Factbook Recursos Humanos. Navarra, Aranzadi & Thomson.
- Katz, D. y Kahn, R.L. (1985): Psicología social de las organizaciones. México, Trillas.
- Kreitner, R. y Kinicki, A. (1996): Comportamiento de las organizaciones. Madrid, Irwin.
- Muchinsky, P.M. (2001): Psicología Aplicada al Trabajo. México, Paraninfo Thomson Learnig.
- Opi, J.M. (2002): Las claves del comportamiento humano. Barcelona, Amat.
- Peiró, J.M^a. (1984): Psicología de las Organizaciones. Madrid, UNED, Vol. 1 y 2.
- Robbins, S.P. (2004): Comportamiento organizacional. México, Pearson. Décima edición,
- Rodríguez Fernández, A. (Coord.) (1998): Introducción a la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Madrid, Pirámide.
- Soto, E. (2001): Comportamiento Organizacional. Impacto de las emociones. Madrid, Thomson Learning.
- Weiner, A.B. (1985): Manual de Psicología de la Organización. La conducta humana en las organizaciones. Barcelona, Herder.
- Zerille, A. (1990): Fundamentos de organización y dirección general. Bilbao, Deusto.

MÓDULO 3: BASES DE LA CONDUCTA DEL GRUPO

TEMA 9. LAS CONDUCTAS DE LOS EQUIPOS Y EL LIDERAZGO

1. Fundamentos de los grupos.
2. Tipos de equipos.
3. Etapas en el desarrollo de equipos.

4. Influencias importantes en la eficacia de los equipos.
5. El fomento de la creatividad de los equipos.

Bibliografía de consulta básica:

- Hellrieger, HOW. y Slocum, Jr. (2004): Comportamiento organizacional. Madrid, Thomson, Cap. 8.

TEMA 10. EL MANEJO DEL CONFLICTO INTERPERSONAL Y LA NEGOCIACIÓN

1. Niveles de conflicto.
2. El poder en el manejo de los conflictos.
3. Estilos de manejo de conflictos interpersonales.
4. La negociación en el manejo de conflictos.

Bibliografía de consulta básica:

- Hellrieger, HOW. y Slocum, Jr. (2004): Comportamiento organizacional. Madrid, Thomson, Cap. 9.

TEMA 11. EL LIDERAZGO EFECTIVO: FUNDAMENTOS

1. Concepto e importancia del liderazgo.
2. Modelos tradicionales de liderazgo.
3. El modelo situacional de Hersey y Blanchard.
4. El modelo de liderazgo de Vroom-Jago.
5. Implicaciones para la gestión de los modelos estudiados.

Bibliografía de consulta básica:

- Hellrieger, HOW. y Slocum, Jr. (2004): Comportamiento organizacional. Madrid, Thomson, Cap. 10.

TEMA 12. LA DIRECCIÓN EFECTIVA: AVANCES CONTEMPORÁNEOS

1. El liderazgo transaccional.
2. El liderazgo carismático.
3. El liderazgo transformacional.
4. ¿Importan los líderes?
5. Implicaciones para la gestión de los modelos estudiados.

Bibliografía de consulta básica:

- Hellrieger, HOW. y Slocum, Jr. (2004): Comportamiento organizacional. Madrid, Thomson, Cap. 11.

TEMA 13. LA COMUNICACIÓN INTERPERSONAL

1. Elementos de la comunicación interpersonal.
2. Las redes interpersonales.
3. El impulso al diálogo.
4. Comunicación no verbal.

Bibliografía de consulta básica:

- Hellrieger, HOW. y Slocum, Jr. (2004): Comportamiento organizacional. Madrid, Thomson, Cap. 12.

Bibliografía complementaria para el Módulo 3

- Acland, A.F. (1993): Cómo utilizar la Mediación para resolver Conflictos en las organizaciones. Barcelona, Paidós.
- Acosta, J.M. (199): Uso eficaz del tiempo. Madrid, Ed. Colección El dirigente 2000.
- Alcaide, M. (1987): Conflicto y poder en las organizaciones. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Bartoli, A. (1992): Comunicación y organización. La organización comunicante y la comunicación organizada. Madrid, Paidós.
- Álvarez, M. (1998): El liderazgo de la calidad total. Madrid, Escuela Española.
- Blake, Mouton y Allen (1990): El trabajo en equipo qué es y cómo se hace. Bilbao, Deusto.
- Biosca, D. (1990): Dirigir con eficacia. Madrid, Edit. Ciencias de la Dirección.
- Bitel, L. (1987): Lo que todo supervisor debe saber. Madrid, Editorial McGraw Hill.
- Boylan, B. (1999): Todos remando en la misma dirección. Madrid, Griker.
- Barranco, J. y Martín, M. (2002): "Equipos de trabajo y reuniones eficaces". En Fernández, T. Y Ares, A. (Coords.), Servicios Sociales: Dirección, gestión y planificación. Madrid, Alianza Editorial, 119-145.
- Barbosa, E. (1993): Calidad total para juntas y reuniones. Preparación, conducción y seguimiento. Madrid, McGraw Hill.
- Blake, Mouton y Allen (1990): El trabajo en equipo qué es y cómo se hace. Bilbao, Deusto.
- Lucas, A. (1997): La comunicación en la empresa y en las organizaciones. Barcelona, Bosch Casa.
- Canto, J.M. (1998): Psicología de los grupos. Estructura y procesos. Málaga, Aljibe.
- Carreño, P. (1991): Equipos. Editorial A.C.
- Castresana, J.I. y Blanco, A. (1992): Dirección, Inteligente, Dirección Flexible. Madrid, ESIC.
- Castresana, J.I. y Blanco, A. (2001): Liderazgo Sistémico de la Organización. Decisiones estratégicas y Culturales para mejorar los Resultados. Granada, Unión Iberoamericana de Municipalistas. Colección Estudios y Comentarios Nº 3.
- Costa, M. y López, E. (1996): Los secretos de la dirección. Manual práctico para dirigir organizaciones y equipos. Madrid, Pirámide.
- Covey, S.R. (1992): Los 7 Hábitos de la gente eficaz. La revolución ética en la vida cotidiana y en la empresa. Barcelona, Paidós.

- Davis, K. y Newstrom, J.W. (1999): Comportamiento humano en el trabajo. México, McGraw Hill. Décima edición.
- Delbecq, A.L.; Van De Ven, A.H. y Gustafson, D.H. (1984): Técnicas grupales para la planeación. México, Trillas.
- Diego Vallejo, R. y Valdivieso, J. D. (1998): Psicología del Trabajo. Nuevos conceptos, controversias y aplicaciones. Madrid, Pirámide.
- Dolan, S.L. y Martin, I. (2000): Los Diez Mandamientos para la Dirección de Personas. Barcelona, Gestión 2000.
- Dyer, W.G. (1988): Formación de equipos. Problemas y alternativas. México, Addison-Wsley Iberoamericana.
- Etkin, J. R. (1993): La doble moral de las organizaciones. Los sistemas perversos y la corrupción institucionalizada. Madrid, Mc Graw Hill.
- Etkin, J. y Schvartain, L. (1989): Identidad de las organizaciones. Invariancia y Cambio. Barcelona, Paidós.
- Fernández Aguado, J. (1999): Dirigir personas en la empresa. Enfoque conceptual y aplicaciones prácticas. Madrid, Pirámide.
- Fernández Losa, N. (1999): Dirección de equipos de trabajo en las organizaciones. Madrid, Cívitas.
- Fiedler, F.E. y Chemers, M.M. (1985): Liderazgo y administración efectiva. México, Trillas.
- Gan, F.; Berbel, G.; Cervantes, J. y Peregrina, D. (2001): 301 Habilidades\ competencias para directivos, jefes y profesionales. Barcelona, Apóstrofe.
- García y Dolan (1997): La dirección por valores. Madrid, MacGraw Hill.
- García, J. (1998): La comunicación interna. Madrid, Díaz de Santos.
- González, M.P.; Silva, M.P. y Cornejo, J.M. (1996): Equipos de trabajo efectivos. Barcelona, EUB.
- Gibson, J.L.; Ivancevich, J.M. y Donelli, Jr. J.H. (1994): Las organizaciones. Comportamiento, estructura y procesos. Buenos Aires, Addison-Wesley Iberoamericana.
- Gil, F., y García, M. (1996): Grupos en las organizaciones. Madrid, Pirámide.
- Gil, F. Y Alcover, C.M. Coord. y Direc. (1999): Introducción a la Psicología de los Grupos. Madrid, Pirámide.
- González de Rivera, J.L. (2002): El maltrato psicológico.: Cómo defenderse del mobbing y otras formas de acoso. Madrid, Espasa Calpe.
- Goldhaber, G.M. (1991): Comunicación organizacional. México, Diana.
- Goleman, D. (1999): La inteligencia emocional en la empresa. Buenos Aires, Industrias Gráficas.
- Goldsmith, M.; Lyons, L. y Freas, A.(2001): Coaching. La última palabra en el desarrollo del liderazgo. México, Prentice, Hall.
- HayGroup (2000): Factbook Recursos Humanos. Navarra, Aranzadi & Thomson.
- Hyrigoyen, M.F. (2001): El acoso moral en el trabajo. Barcelona, Paidós.
- Hyrigoyen, M.F. (1999): El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana. Barcelona, Paidós.
- Kaufmann, A. (1993): El poder de las organizaciones. Madrid, Ediciones de la Universidad de Alcalá de Henares y ESIC Editorial.
- Katz, D. y Kahn, R.L. (1985): Psicología social de las organizaciones. México, Trillas.
- Kreitner, R. y Kinicki, A. (1996): Comportamiento de las organizaciones. Madrid, Irwin.
- Montaner & Asociados (1998): Manual del Directivo Eficaz. Barcelona, Gestión 2000.
- Muchinsky, P.M. (2001): Psicología Aplicada al Trabajo. México, Paraninfo Thomson Learnig.
- Palomo Vadillo, Mª T. (2000): Liderazgo y motivación de Equipos de Trabajo. Madri, ESIC.

- Pyne, R. y Cooper, C.L. (1986): Grupos de Trabajo en las Organizaciones. México, Limusa.
- Peiró, J.M^a. (1984): Psicología de las Organizaciones. Madrid, UNED, Vol.2.
- Peiró, J.M. y Prieto, F. (1996): Tratado de Psicología del Trabajo. Madrid, Síntesis. Vol.1 y 2.
- Quintanilla, I. y Bonavía, T. (1993): Dirección participativa. Madrid, Eudema.
- Randolp, W.A. y Posner, B.Z. (1988): El arte de gestionar y planificar en equipo. Barcelona, Grijalbo.
- Rodríguez Fernández, A. (Coord.) (1998): Introducción a la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Madrid, Pirámide.
- Rodríguez, N. (2002): Mobbing. Vencer el acoso moral. Barcelona, Planeta prácticos.
- Schein, E.H. (1982): Psicología de la Organización. México, Prentice Hall Internacional.
- Silva, M. (1992): El clima en las organizaciones. Barcelona, PPU.
- Sbandi, P. (1990): Psicología de grupos. Barcelona, Herder.
- Shaw, M.E. (1976): Dinámica de grupo. Barcelona, Herder.
- Smith, P.B. y Peterson, M. F. (1990): Liderazgo, organizaciones y cultura. Un Modelo de dirección de sucesos. Madrid, Pirámide.
- Soto, E. (2001): Comportamiento Organizacional. Impacto de las emociones. Madrid, Thomson Learning.
- Thomas, C.J. (2002): Guía Básica para Mandos Intermedios y Jefes de Equipo. Madrid, FC Editorial.
- Touzard, A. (1982): La mediación y la solución de conflictos. Barcelona, Herder.
- Urcula Tellería, J.L. (2000): Factores clave de dirección. Madrid, ESSIC.
- Weiner, A.B. (1985): Manual de Psicología de la Organización. La conducta humana en las organizaciones. Barcelona, Herder.
- Winter, R. (2000): Manual de trabajo en equipo. Madrid, Díaz de Santos.
- Zerille, A. (1990): Fundamentos de organización y dirección general. Bilbao, Deusto.

MÓDULO 4: SISTEMA ORGANIZATIVO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL

TEMA 14. LA DIVERSIDAD EN LAS ORGANIZACIONES

1. La diversidad desde el punto de vista de la psicología de las Organizaciones.
2. Tendencias demográficas del mercado laboral.
3. Teorías desde la perspectiva psicosocial.
4. Investigación: cómo afecta la diversidad en las organizaciones.
5. Conclusiones.

Bibliografía de consulta básica:

- Lisbona, A. (2004): Socialización y resocialización en las organizaciones. En F. J. Palací. coord. Psicología de la Organización. Madrid, Pearson Educación. Cap. XI.

TEMA 15. CULTURA ORGANIZACIONAL

1. La cultura organizacional: una historia marcada por grandes debates.
2. La otra gran polémica: las diferencias entre clima y cultura organizacional.
3. Los dos grandes paradigmas en el estudio de la cultura organizacional.
4. Definición de cultura organizacional.
5. Evaluación de la cultura organizacional.
6. Formación y cambio de la cultura organizacional.
7. Relación entre cultura organizacional y otras variables.
8. Cultura y gestión de la calidad.

Bibliografía de consulta básica:

- Gómez, A.M.; Sánchez, J.C. y Alonso, E. (2004): Cultura organizacional. En F. J. Palací. coord. Psicología de la Organización. Madrid, Pearson Educación. Cap. IX.

TEMA 16. INNOVACIÓN Y CAMBIO EN LAS ORGANIZACIONES

1. Tipos de innovaciones y cambio.
2. Etapas o fases en el proceso de innovación.
3. Niveles de análisis en el estudio de la innovación y el cambio.
4. Estrategias para incrementar la innovación organizacional.

Bibliografía de consulta básica:

- Gómez, A.M. (2004): Innovación y cambio en las organizaciones. En F. J. Palací. coord. Psicología de la Organización. Madrid, Pearson Educación. Cap. XII.

TEMA 17. PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL POSITIVA

1. La estrategia de un nuevo paradigma.
2. Características de las personas positivas.
3. Características de las organizaciones positivas.
4. El futuro de la Psicología Organizacional positiva.
5. Conclusiones.

Bibliografía de consulta básica:

- Salanova, M.; Martínez, I. M. y Llorens, S. (2004): Psicología Organizacional positiva. En F. J. Palací. coord. Psicología de la Organización. Madrid, Pearson Educación. Cap. XIV.

Bibliografía complementaria para el Módulo 4

- Collerette, D. y Delisle, G. (1988): La planificación del cambio. Estrategias de adaptación para las organizaciones. México, Trillas.
- Covey, S.R. (1992): Los 7 Hábitos de la gente eficaz. La revolución ética en la vida cotidiana y en la empresa. Barcelona, Paidós.
- Del Cerro, A. (1991): El psicólogo y la organización. Teoría y práctica de la Psicología de las Organizaciones. Barcelona, PPU.
- Davis, K. y Newstrom, J.W. (1999): Comportamiento humano en el trabajo. México, McGraw Hill. Décima edición.
- Diego Vallejo, R. y Valdivieso, J. D. (1998): Psicología del Trabajo. Nuevos conceptos, controversias y aplicaciones. Madrid, Pirámide.
- Dionne, G. W. Y Reig, E. (1994): Reto al cambio. México, McGraw Hill.
- DnhM, r. Y Smith, F. (1985): Salud organizacional. Análisis y diagnósticos internos. México, Trillas.
- Fauvet, J.C. y Bühler, N. (1993): La sociodinámica del cambio. Bilbao, Deusto.
- Fernández Ríos, M. y Sánchez García, J.C. (Direc.), (1997): Manual de Prácticas de Psicología Organizacional. Salamanca, Amarú.
- Ferrer Pérez, L. (1988): Guía Práctica. Desarrollo Organizacional. México. Trillas.
- Gan, F. y otros (1996): Manual de Programas. Desarrollo de Recursos Humanos. Barcelona, Apóstrofe.
- Gibson, J.L.; Ivancevich, J.M. y Donelli, Jr. J.H. (1994): Las organizaciones. Comportamiento, estructura y procesos. Buenos Aires, Addison-Wesley Iberoamericana.
- Gil-Monte, P. Y Peiró, J.M^a. (1997): Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse. Madrid, Síntesis Psicología.
- Guiot, J.M. (1985): Organizaciones sociales y comportamientos. Barcelona, Herder.
- Kreitner, R. y Kinicki, A. (1996): Comportamiento de las organizaciones. Madrid, Irwin.
- Ledoux, J. (1999): El cerebro emocional. Barcelona, Ariel, Planeta.
- Lipptt, G.L.; Langseth, P. Y Mossop, J. (1989): El cambio en las organizaciones empresariales. Bilbao, DDB. Biblioteca de Gestión.
- Margulies, N. Y Willace, Jh. (1985): El cambio organizacional. Técnicas y aplicaciones. México, Trillas.
- Meichenbaum, D. y Jaremko, M.E. (1987): Prevención y reducción del estrés. Bilbao, DDB.
- Mitroff, I. (2000): Convierta problemas en decisiones inteligentes. Barcelona, Amat.
- Montaner & Asociados (1998): Manual del Directivo Eficaz. Barcelona, Gestión 2000.
- Muchinsky, P.M. (2001): Psicología Aplicada al Trabajo. México, Paraninfo Thomson Learnig.
- Pyne, R.y Cooper, C.L. (1986): Grupos de Trabajo en las Organizaciones. México, Limusa.
- Peiró, J.M. y Prieto, F. (1996): Tratado de Psicología del Trabajo. Madrid, Síntesis. Vol.1 y 2.
- Rodríguez Fernández, A. (Coord.) (1998): Introducción a la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Madrid, Pirámide.
- Soto, E. (2001): Comportamiento Organizacional. Impacto de las emociones. Madrid, Thomson Learning.
- Urcula Tellería, J.L. (2001): Dirigir personas en tiempos de cambio. Madrid, ESIC.
- Turcotte, P.R. (1986): Calidad de vida en el trabajo. Antiestrés y creatividad. México, Trillas.
- Weiner, A.B. (1985): Manual de Psicología de la Organización. La conducta humana en las organizaciones. Barcelona, Herder.

