

Índice general

PRIMERA PARTE: LA DOCTRINA CLÁSICA

Cap. 1.	División del trabajo	13
	El tipo más apropiado de administración ordinaria	
	<i>Frederick W. Taylor</i>	16
Cap. 2.	Coordinación y control	22
	La organización como problema técnico	
	<i>L. Urwick</i>	25
	El enfoque de ingeniería, 26. Necesidad de la planeación, 27. La falta de diseño es ilógica, cruel, dispendiosa e ineficiente, 28. El principio de la continuidad, 30. Coordinación, 30. La autoridad, 31. Distinción y correlación de funciones, 32.	
Cap. 3.	Estructura de la organización	34
	Principios de una buena organización	
	<i>S. Avery Raube</i>	38
	Objetivos de la compañía, 39. Etapas iniciales en la planeación, 40. Principios de organización, 41. Beneficios de una buena organización, 50.	
	La burocracia	
	<i>Max Weber</i>	51
	Características de la burocracia, 51. Ventajas técnicas de la organización burocrática, 54.	
Cap. 4.	El proceso escalar	57
	El principio escalar	
	<i>James Mooney</i>	60
	Dirección, 61. Delegación, 62. Definición funcional, 64.	
	La institucionalización de la autoridad	
	<i>Max Weber</i>	65
Cap. 5.	El proceso funcional	73
	Relaciones entre superiores y subordinados	77
	<i>Louis Allen</i>	
	Definición de las funciones de línea y las de staff, 82. Las relaciones de línea, 82. Las relaciones de staff, 86. Staff personal, 87. Resumen, 91.	

SEGUNDA PARTE: LA ESCUELA HUMANISTA

Cap. 6.	El hombre y las instituciones	95
	Burocracia, estructura y personalidad	
	<i>Robert K. Merton</i>	98
Cap. 7.	La jerarquía y el papel	108
	Estructura social de la industria	
	<i>F. J. Roethlisberger</i>	111
	El estatus y sus escalas	
	<i>Burleigh Gardner y David G. Moore</i>	115
	Distinción entre talleres y oficinas, 117. Estatus y salarios, 118. La antigüedad y el estatus, 119. Diferencias entre departamentos, 120. Jerarquías ocupacionales, 120. Los hombres en comparación con las mujeres, 121. Los negros en comparación con los blancos, 121. Factores de complicación, 121. "Colocación" de las personas, 122. Símbolos de estatus, 123. Ejemplo de problemas de estatus, 128.	
Cap. 8.	Liderazgo	130
	Liderazgo: el hombre y sus funciones	
	<i>Alex Bavelas</i>	134
	Administración por participación	
	<i>Keith Davis</i>	142
	La naturaleza de la participación del empleado, 142. Resumen, 161.	
Cap. 9.	Conceptos de motivación	162
	Una teoría de la motivación humana	
	<i>A. H. Maslow</i>	166
	Introducción, 166. Las necesidades básicas, 168. Otras características de las necesidades básicas, 181. Resumen, 189. Referencias bibliográficas, 191.	
Cap. 10.	Fenómenos de cambio	192
	Cómo lograr un cambio en las personas	
	<i>Dorwin Cartwright</i>	196
	El grupo como medio de cambio, 197. El grupo como objetivo del cambio, 199.	
	El proceso de cambio en las organizaciones: análisis de antropología aplicada	
	<i>Leonard Sayles</i>	203
	La paradoja: cambio y estabilidad, 204. Detección de las desviaciones o los trastornos, 206. Evaluación de la importancia de las desviaciones, 207. Acción correctiva o de estabilización, 208. Análisis de las fuentes repetidas o continuas de desviaciones y tensiones, 209. Realización del cambio, 212. Validación del cambio, 213. Cambio de la organización en contraposición a conversión, 213. Conclusión, 214.	
Cap. 11.	Salud de la organización	216
	La organización: aquello que la hace sana	
	<i>Chris Argyris</i>	219

Datos formales, 220. Problemas normales, 224. Implicaciones humanas, 229. Dirección simplificada, 231. Gerencia "amistosa", 233. Conclusión, 236.

TERCERA PARTE: TEORÍA MODERNA DE LA ORGANIZACIÓN

Cap. 12. Concepto de sistemas	241
El trabajo del gerente: un enfoque de sistemas <i>Seymour Tilles</i>	245
Enfoque de sistemas, 245. Definición de la compañía, 246. Establecimiento de las metas del sistema, 248. Creación de subsistemas, 253. Conclusión, 257.	
Sistema de gerencia y significado de la organización <i>Stanley Young y Charles E. Summer</i>	259
Naturaleza y finalidades de la acción organizada de grupo, 267.	
Cap. 13. La comunicación	278
Sobre los modelos de comunicación en las ciencias sociales <i>Karl Deutsch</i>	282
Un modelo de comunicaciones para la administración <i>John T. Dorsey, Jr.</i>	287
La comunicación y la toma de decisiones, 288. Expectativas y comunicación, 291. Grupos, organizaciones y un modelo de comunicación, 294.	
Cap. 14. Procesos de integración	301
Conceptos básicos para una teoría de la organización <i>Ralph M. Stogdill</i>	304
Estructura general de la teoría, 306. Las variables de insumos, 308. Variables de procesamiento (o mediadoras), 309. Las variables de producción, 313. Comentario, 317. Referencias bibliográficas, 317.	
Cap. 15. Forma de organización	319
Realidades de organización <i>Rocco Carzo, Jr.</i>	323
La tradición vs. las investigaciones, 324. En perspectiva, 337.	
Decadencia de la jerarquía en las organizaciones industriales <i>William H. Read</i>	340
La tradición burocrática, 340. Una nueva tradición, 342. Alternativas para el cambio, 346.	
Cap. 16. Investigación de operaciones	348
Investigación de operaciones: una evaluación por parte de la gerencia <i>William Lazer</i>	352
Fuentes de confusión, 353. Definición de la investigación de operaciones, 354. ¿Qué tiene de nuevo la investigación de operaciones?, 355. Uso de modelos, 356. La investigación de operaciones y el modelo de sistemas, 357. La investigación de operaciones y el proceso de decisión,	

359. Logros de la investigación de operaciones, 360. Limitaciones: observaciones finales, 361.

CUARTA PARTE: FUSIÓN TEÓRICA

Cap. 17. El conflicto en la organización	367
Conflictos en la organización: reexamen	
<i>Joseph A. Litterer</i>	370
Cuatro situaciones conflictivas, 373. Lo funcional y lo no funcional, 377. Administración de situaciones conflictivas, 379. Conclusión, 380.	
Cap. 18. Control normativo y administración de proyectos	382
Dirección y control en la organización	
<i>Amitai Etzioni</i>	386
Clasificación de los medios de control, 387. Dirección y control de la organización, 390.	
Cómo hacer que funcione la administración de proyectos	
<i>John M. Stewart</i>	399
Fuentes especiales de dificultades, 401. Acción ejecutiva requerida, 402. Administración de la ecuación humana, 411.	
Cap. 19. La cuestión de la reciprocidad	413
La reciprocidad: relaciones entre los hombres y la organización	
<i>Harry Levinson</i>	416
Importancia de la afiliación a una organización, 417.	
El concepto de la reciprocidad, 429. Funciones de la reciprocidad, 430. Resumen, 434.	
Más allá de la burocracia	
<i>Warren Bennis</i>	436
El ambiente, 442. Características de la población, 442.	
Valores de trabajo, 443. Tareas y metas, 443. Organización, 444. Motivación, 445.	
Cap. 20. Adaptación y organización basadas en el grupo	447
Conducta de adaptación en las organizaciones mercantiles	
<i>Fremont A. Shull y Bert C. McCammon, Jr.</i>	451
Adaptación al sistema técnico, 455. Adaptación al sistema social, 456. Adaptación al sistema político, 457.	
Adopción de una actitud gerencial, 458. Desempeño de actividades relacionadas, 459. Conclusiones, 460.	
Principio de integración y revisión	
<i>Rensis Likert</i>	461
El principio de integración, 466. Organización de las compañías tradicionales, 471. Efectos de la competencia entre funciones, 473. Funcionamiento del sistema de grupos, 474. Toma de decisiones en grupo, 476. Requisitos de responsabilidad y situación, 478. La función de "pivote de enlace", 479. Objetivos de la organización y metas de las unidades, 481. Empleo constructivo de los conflictos, 483. Pruebas de la nueva teoría, 484.	