

ANEXO I

BIBLIOGRAFIA COMENTADA SOBRE PSICOLOGIA LABORAL

ANEXO 2

DIRECTORIO DE EDITORIALES

Academic Press, Inc.
111 Fifth Ave.
New York, N. Y. 10003

Aguilar, S. A. de Ediciones
Juan Bravo No. 38
Madrid 6, España

Alexander Hamilton Institute, Inc.
1633 Broadway
New York, N. Y. 10019

AMACOM Book Division
American Management Associations
135 W. 50th St.
New York, N. Y. 10020

American Management Association
Subscription Department
P. O. Box 319
Saranac Lake, N. Y. 10020

American Psychological Association
1200 17th St. N.W.
Washington, D.C. 20036

American Society for Personnel Administration (ASPA)
30 Park Drive
Berea, Ohio 44017

American Society for Training and Development (ASTD)
P. O. Box 5307
Madison, Wis. 53705

R. R. Bowker Company
A Xerox Publishing Co.
1180 Ave. of the Americas
New York, N. Y. 10036

Bricker Publications
P. O. Box 188
South Chatham, Mass. 02659

British Psychological Society
National Institute of Industrial Psychology
St. Adrews House
48 Princess Rd. East
Leicester LE1 7DR
England

Dartnell Corp.
4660 Ravenswood Ave.
Chicago, Ill. 60640

Editorial Diana, S. A.
Roberto Gayol 1219
Col. del Valle
Apdo. Postal 44-986
México 12, D. F.

Editorial Limusa
Balderas 95-Piso 1o.
Apdo. Postal 31-442
México, D. F.

Editorial Trillas, S. A.
Ave. Río Churubusco 385 Pte.
Apdo. Postal 10534
México 13, D. F.

Fondo Educativo Interamericano
Cóndor No. 351
Col. Tlacopac
México 20, D. F.

Gale Research Company
Book Tower
Detroit, Mich. 48226

Grupo Editorial Expansión
Homero No. 136-6o. Piso
Col. Polanco
Delegación Miguel Hidalgo
México, D. F. 11560

Harvard University
Graduate School of Business Administration
Soldiers Field
Boston, Mass. 02174

Harvard University Press
Customer Service
79 Garden St.
Cambridge, Mass. 02138

Iberico-Europea de Ediciones, S. A.
Serrano 44-Piso 3
Madrid 1, España

I. T. E. S. M.
Departamento de Relaciones Industriales
Ave. Garza Sada No. 2501
Monterrey, N. L. 64680

Indiana University
Graduate School of Business Administration
Bloomington, Ind. 47401

Joaquín Peon Editorial, S. A. de C. V.
Apdo. Postal C-159
Cuernavaca, Mor. 62050

Libros McGraw-Hill de México, S. A. de C. V.
Matamoros No. 562 Pte., Desp. B
Apdo. Postal 1281
Monterrey, N. L.

Massachusetts Institute of Technology
Alfred P. Sloan School of Management
Cambridge, Mass.

NTL, Institute for Applied Behavioral Science
P. O. Box 6965
Rosslyn Station
Arlington, Va. 22209

Personnel Psychology, Inc.
3121 Cheek Road
P. O. Box 6965
College Station
Durham, N. C. 27708

Scarecrow Press, Inc.
52 Liberty St.
P. O. Box 656
Metuchen, N. J. 08840

University Associates Publishers
8517 Production Ave.
San Diego, Calif. 92121

University of California
Graduate School of Business Administration
Berkeley, Calif. 94720

University of Microfilms International
Dissertation Copies
Post Office Box 1764
Ann Arbor, Mich. 48106

University of Michigan
Division of Research
Graduate School of Business Administration
Ann Arbor, Mich. 48109

The H. W. Wilson Company
950 University Ave.
Bronx, N. Y. 10452

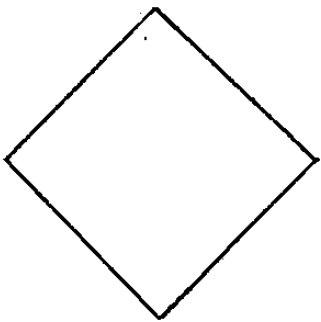
ANEXO 3

DIAGRAMAS: UTILIZACION DE LAS FUENTES DE INFORMACION

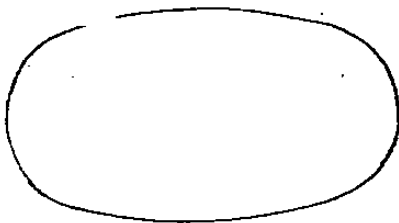
SIMBOLOGIA DE LOS DIAGRAMAS



— PROCESO.- Representa una función o actividad, tal como consultar, evaluar, etc.



— DECISION.- Representa un punto en el sistema donde se requiere tomar una decisión acerca de la acción que se va a seguir, dependiendo de las condiciones variables.



— CONECTOR.- Representa el punto inicial o final.

DIAGRAMA 1

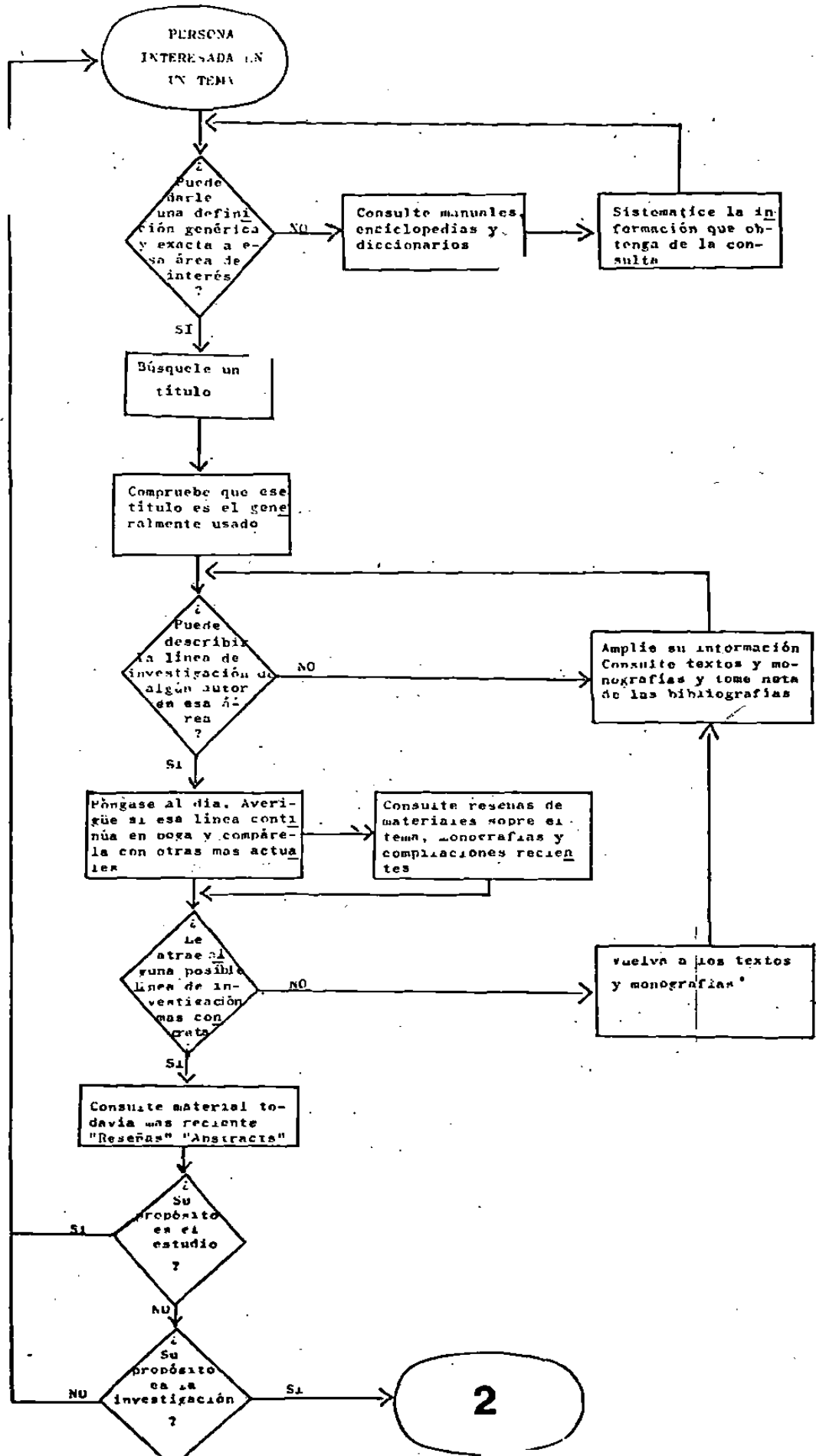


DIAGRAMA 2

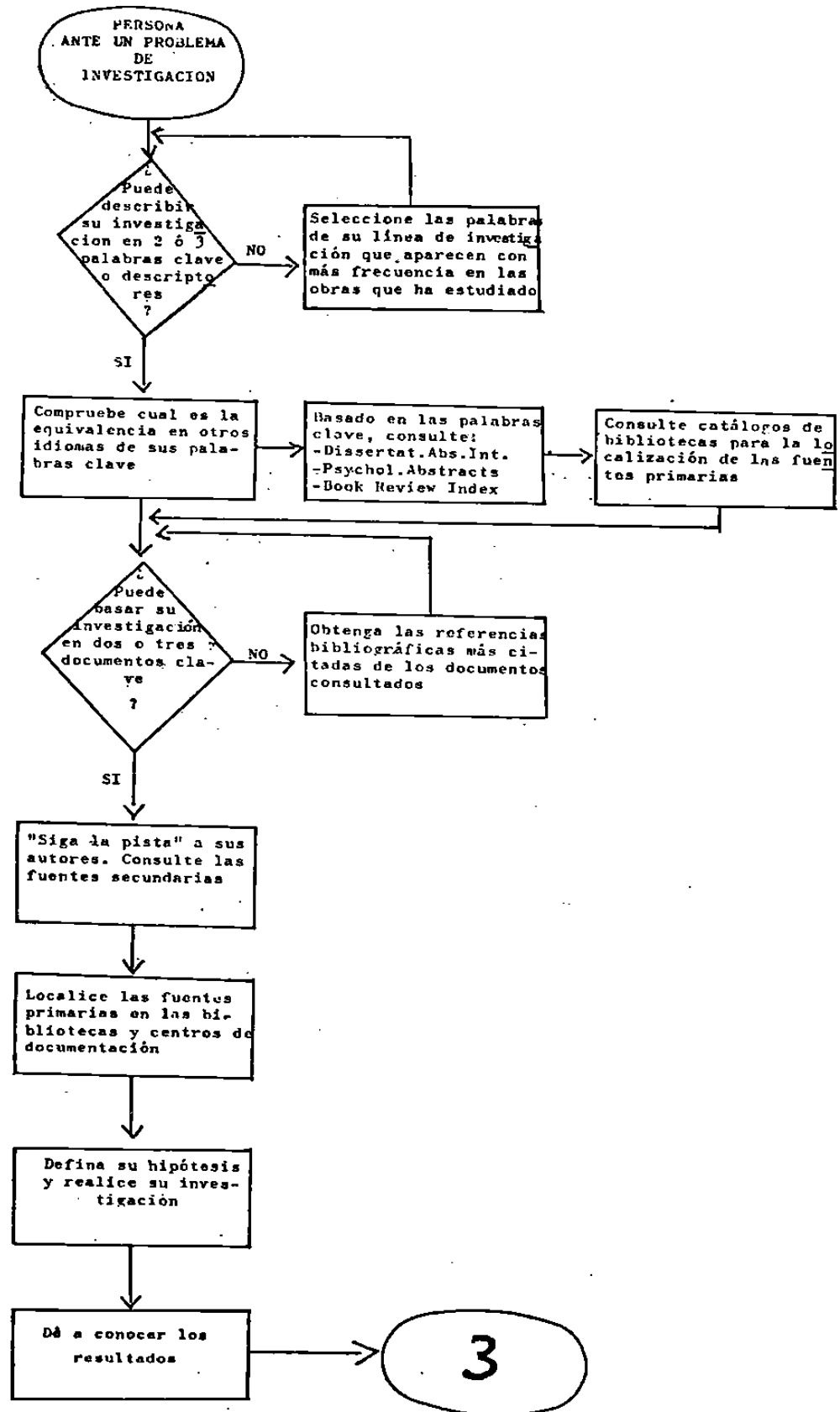
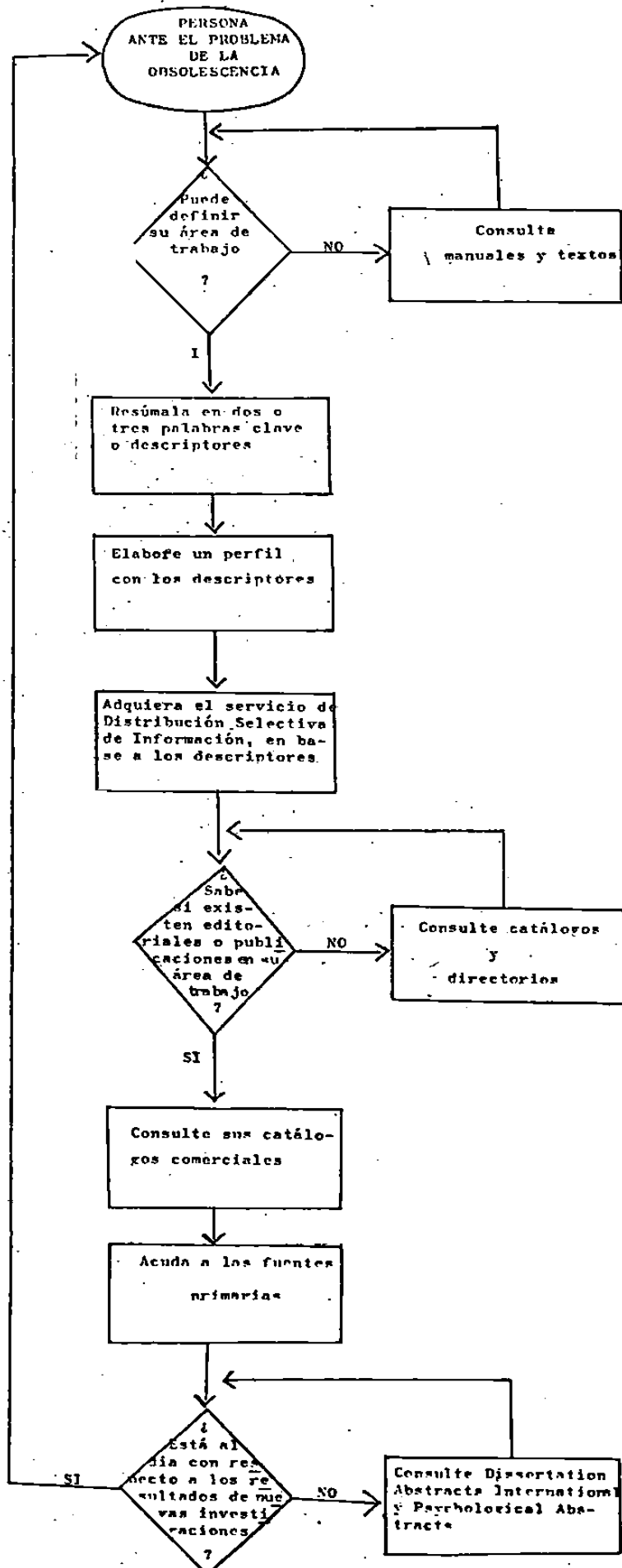


DIAGRAMA 3



ADMINISTRACION

Principios y Prácticas Administrativas

Adair, John

El liderazgo basado en la acción. México : Mc. Graw-Hill, 1979.

Presenta las experiencias y análisis de casos en que se usa el método de LBA (Liderazgo Basado en la Acción) de Adair, para desarrollar la habilidad de liderazgo en supervisores y gerentes.

Barceló Matutano, Gabriel

El dirigente del futuro. México : Editorial Limusa, 1973.

Amplio tratado sobre administración y dirección para el "futuro". Se ocupa de la dirección de personal en la industria, así como de las transformaciones culturales y sociales que, de una u otra forma, afectan el ejercicio de esta función.

Blake, Robert R. and Mouton, Jane S.

The managerial GRID: Key orientation for achieving production -- through people. Houston, Texas : Gulf Publishing, 1964.

Descripción detallada de los diversos estilos administrativos identificados por la teoría del GRID.

Drucker, Peter F.

El ejecutivo eficaz. 2a. ed. Buenos Aires : Ed. Sudamericana, 1971.

Exposición de la teoría de la administración moderna, incluyendo las ideas básicas que debe tener presentes un buen administrador.

Muestra como debe mejorarse la efectividad por medio de la apropiada administración del tiempo, del conocimiento de dónde y cómo aplicar las fortalezas de la organización para su mejor efecto, del establecimiento de las prioridades apropiadas y de la efectiva toma de decisiones.

Drucker, Peter F.

La gerencia: Tareas, responsabilidades y prácticas. Buenos Aires : El Ateneo, 1975.

Estudio que trata no sólo de las técnicas de la administración efectiva, sino que también ve a la Administración desde el exterior, considerando - sus tareas y requerimientos. Pone énfasis en los logros y resultados que - se requieren.

Drucker, Peter F.

La gerencia de empresas (The practice of management). 3a. ed. Buenos Aires : Ed. Sudamericana, 1963.

Clásico de la Administración que explica qué es la Administración y - qué cualidades se necesitan para ser un buen administrador, y orienta al - profesional sobre cómo evaluar y mejorar su desempeño.

Drucker, Peter F.

Managing for results: Economic tasks and risktaking decisions. New - York: Harper and Row, 1964.

Presenta de manera organizada las tareas que cualquier organización debe llevar a cabo para obtener resultados económicos, de manera que los ejecutivos puedan realizarlas sistemáticamente y con probabilidades de logro.

Dubin, Robert y otros

Supervisión y productividad. México : Editorial Trillas, 1975.

Presenta los tipos de capacidad que debe poseer el supervisor que le - permitan desempeñarse eficientemente. Tales tipos de capacidad que requiere para ello son: creativa, administrativa, de relaciones humanas y - técnica.

Fiedler, Fred E.

A theory of leadership effectiveness. New York : McGraw-Hill, 1967.

Teoría basada en la idea de que el liderazgo efectivo debe diferir para diferentes tareas, condiciones de poder y niveles de afecto entre el líder y los seguidores.

Haney, William V.

Communication and organizational behavior. 3rd ed. Homewood, Ill. : Richard D. Irwin, 1973.

Se enfoca a los patrones de "descomunicación" o "mala comunicación". Ofrece un breve panorama de la influencia del clima organizacional en la comunicación y el rol de la percepción y motivaciones en la comunicación.

Presenta además los típicos problemas de comunicación que causan malos entendidos, confusión y conflicto.

Hicks, Herbert G.

Administración de organizaciones desde un punto de vista de sistemas y recursos humanos. México : CECSA, 1981.

Mezcla de los enfoques de la administración clásica, conductual, científica y de sistemas, logrando una presentación integrada en cuatro secciones:

- Organizaciones
- Comportamiento Humano
- Funciones de la Administración
- Pensamiento y prácticas administrativas

En cada capítulo incluye preguntas para discusión, casos y bibliografía comentada.

Jay, Antony

La dirección de empresas y Maquiavelo. Barcelona : Editorial Destino, 1972.

Comparación de los métodos de la administración moderna con las organizaciones de las sociedades feudales, de la Inglaterra de los Tudor, de la Europa renacentista y otras eras históricas. Los matrimonios reales tienen su contraparte en las fusiones modernas, y las guerras entre barones, en los feudos de la alta dirección.

Kast, Fremont E. and Rosenzweig, James E.

Administración en las organizaciones: un enfoque de sistemas. México : McGraw-Hill, 1981.

A través del uso del concepto de sistemas, se integran los principios tradicionales de la administración y los más recientes desarrollos de la teoría de organización, presentando las organizaciones como un sub-sistema de su supra-sistema ambiental.

Kepner, Charles H. y Tregoe, Benjamín B.

El directivo racional. México : McGraw-Hill, 1978.

Descripción de las técnicas específicas aplicables a todas las áreas del trabajo del directivo. En más de 40 casos se presenta la forma en que estos conceptos y métodos ya se han utilizado en diferentes tipos de organizaciones.

Koontz, Harold y O'Donnell, Cyril

Curso de administración moderna. 6a. ed. México : McGraw-Hill, - 1979.

Presenta la teoría del proceso administrativo que deben seguir los ejecutivos, si quieren ser eficientes y efectivos. Dicha teoría define las funciones de todos los ejecutivos, independientemente del tipo de empleo, o del nivel de actividad dentro de una organización. Considera la teoría como universalmente aplicable.

Likert, Rensis

New patterns of management. New York : McGraw-Hill, 1961.

Guía para el análisis de los problemas de relaciones humanas en la industria y en otras organizaciones. Presenta la teoría en la cual los factores predominantes son el sistema de grupos, los objetivos del grupo y la toma de decisiones grupal.

McGregor, Douglas

El administrador profesional. México : Editorial Diana, 1982.

Enlazando algunas ideas del libro del mismo autor "Aspecto Humano de las Empresas" con los conceptos básicos de las ciencias de la conducta, estudia los medios por los que el individuo puede desarrollarse y alcanzar metas fundamentales, mientras promueve los objetivos de la organización.

Maier, Norman R.

Toma de decisiones en grupo. México : Editorial Trillas, 1978.

Trata el tema de los métodos y habilidades del liderazgo en conferencias y discusiones, sosteniendo que el objetivo del liderazgo efectivo es el de disipar las fuerzas de un grupo cuando las mismas se encaminan hacia la frustración, y utilizar los recursos del grupo que contribuyan a la solución cooperativa de problemas.

Margerison, Charles J.

Solución de problemas gerenciales. México : McGraw-Hill, 1979.

Esquematiza los principios del proceso y la naturaleza y contenido de las sesiones de solución de problemas.

Matthies, Leslie H.

Recursos humanos en el diseño de sistemas administrativos. México : Ed. Limusa, 1979.

Descripción del análisis de sistemas, cuya calidad depende de dos factores importantes: el diseño de los sistemas y la participación de los recursos humanos en el desarrollo de los mismos. Se inicia planteando la siguiente pregunta: "¿Quién sabe con exactitud qué tipo de información es necesaria para que los trabajadores de una organización desempeñen sus labores?"

Miner, John B.

The management process : theory, research and practice. 2nd ed. New York : MacMillan, 1978.

Presenta las diversas escuelas del pensamiento administrativo, con particular énfasis en los resultados de la investigación científica y en los problemas relacionados con los recursos humanos.

Myers, Michele T. y Myers, Gail E.

Administración mediante la comunicación: Un enfoque organizacional. - México McGraw-Hill, 1983.

Trata los temas de la comunicación, la administración de organizaciones y de sus fronteras comunes. Presenta teorías organizacionales, prácticas administrativas y aplicaciones de la comunicación, centrándose en las personas y sus comportamientos en los ambientes organizacionales.

Odiorne, George

Administración por objetivos : Nuevo sistema para la dirección. México : Editorial Limusa, 1984.

Establece los procedimientos formales para identificar los objetivos de la empresa y repartir las responsabilidades entre los distintos ejecutivos, teniendo como premisa principal que la actuación de cada persona se mida y se premie en base a sus propios logros y no en relación con las metas comunes de toda la empresa.

Parkinson, Cyril Northcote

La ley de Parkinson y otros ensayos. 8a. ed. Barcelona : Ediciones Ariel, 1969.

Enfoque administrativo humorista que desarrolla la tesis de que el trabajo se extiende de manera que tome el tiempo de que se dispone para su realización. Incluye también comentarios divertidos sobre métodos de selección, juntas y otros tópicos.

Peter, Laurence Johnston

The Peter prescription : How to be creative, confident and competent. -- New York : Morrow, 1972.

Continuación del libro "The Peter Principle", presenta 64 "prescripciones" para el logro de la competencia.

Peter, Laurence Johnston

El principio de Peter. 5a. ed. Barcelona : Plaza & Janes, 1974.

Sátira sobre la incompetencia en la administración, basado en la teoría de que "en una estructura jerárquica, todo empleado tiende a alcanzar su nivel de incompetencia", por tanto, el trabajo es realizado por aquellos empleados que no han alcanzado todavía su nivel de incompetencia.

Raia, Anthony P.

Management by objectives. Glenview, Ill. : Scott, Foresman & Co., - 1974.

Explicación de los conceptos fundamentales y las herramientas requeridas para diseñar e implementar un sistema efectivo de administración por objetivos. Sugiere que no hay una manera mejor que otra de administrar por objetivos. Cada programa debe ser diseñado de acuerdo con las necesidades y circunstancias de cada organizador.

Reddin, W. J.

Efectividad gerencial. México : Editorial Diana, 1974.

Enfoque conductista de la efectividad gerencial, que pone énfasis en las oportunidades situacionales y en las restricciones a las que tiene que enfrentarse el gerente.

Taylor, Frederick W. y Fayol, Henry

Principios de la administración científica. 2a. ed. México : Herrero Hnos., 1976.

En un mismo volumen se integran dos obras fundamentales que enfocan la técnica de la racionalización empresarial, partiendo de dos polos distintos: La doctrina administrativa conocida como Fayolismo y el método denominado Taylorismo.

Terry, George R.

Principios de administración. 6a. ed. México : CECSA, 1980.

Exposición detallada de la teoría de la administración, de las escuelas del pensamiento administrativo, de las actividades administrativas y las funciones de la administración.

Thurow, Lester C.

Inversión en capital humano. México : Editorial Trillas, 1978.

Descripción de las similitudes y diferencias entre el capital humano y el capital físico, indicando la forma en que las características esenciales de dicho capital humano pueden modificar el estándar de procedimientos - de las decisiones de inversión que se utilizan para realizar inversiones óptimas en el capital físico.

Fundamentos Teóricos de la Organización

Blau, Peter M., and Scott, W. Richard

Formal organizations: a comparative approach. San Francisco, Calif.: Chandler Publishing. 1962.

Introducción al estudio de las organizaciones formales, presentando un esquema de clasificación que identifica las diversas clases de organizaciones formales.

Examina además la estructura social de los grupos de trabajo con respecto a aspectos de las organizaciones informales.

Etzioni, Amitai

Modern organizations. Englewood Cliffs, N. J. : Prentice-Hall, 1964.

Ofrece un panorama de la teoría de organización enfocándose a los objetivos, estructura y medio ambiente organizacionales.

Analiza además la Administración Científica y la de Relaciones Humanas y presenta un nuevo enfoque estructuralista en el estudio de las organizaciones, concluyendo con un análisis de las relaciones entre las organizaciones y sus clientes y entre las organizaciones y su amplio medio ambiente social.

Galbraith, Jay

Designing complex organizations. Organization Development Series. - Reading, Mass. : Addison-Wesley, 1973.

Presenta un marco de referencia para el diseño y análisis de las formas matriciales de organización y muestra cómo diferentes formas de estructura organizacional se desarrollan en respuesta a los cada vez más difíciles y crecientes problemas del procesamiento de información.

Incluye varias ilustraciones de la aplicación de diseños matriciales y análisis de procesos laterales de decisión.

Heirs, Ben J. y Pehrson, Gordon O.

La mente organizacional. México : Editorial Trillas, 1979.

Presenta la tesis acerca de la existencia en toda organización de una mente colectiva, la cual es mucho más que una simple combinación de las mentes individuales de los ejecutivos y empleados que forman parte de ella. Analiza los procesos de tal mente y los obstáculos que impiden su óptimo funcionamiento en la mayoría de las organizaciones.

Kahn, Robert and Wolfe, Donald M.

Organizational stress: studies in role conflict and ambiguity. New York : Wiley, 1964.

Examen de la naturaleza, causas y consecuencias de las presiones que se presentan en las grandes organizaciones, como resultado del conflicto y de la ambigüedad de rol.

Leavitt, Harold J.

The organizational world. New York : Harcourt Brace Jovanovich, 1973.

Estudio de las relaciones dentro de las organizaciones y de las relaciones de la organización con el mundo exterior.

March, James G. y otros

Teoría de la organización. Barcelona : Editorial Ariel, 1961.

Análisis de los principales fenómenos que integran la organización moderna, producidos por la interrelación del comportamiento de grupos formales encaminados a un objetivo común.

Rodil Urrego, Florencio y Mendoza Trejo, Francisco.

Conceptos fundamentales sobre la organización. México : Editorial Trillas, 1979.

Selección de lecturas tendientes a cubrir los más relevantes aspectos que conciernen a la organización.

Sexton, William P.

Teorías de la organización. México : Editorial Trillas, 1979.

Presenta las tres corrientes fundamentales de la teoría de organización: la doctrina clásica, la escuela humanista y la teoría moderna de la

organización. Reúne el conjunto de conceptos que sustenta a cada una de estas corrientes, formando una teoría integral que incorpora los aspectos y aportaciones más relevantes de las mismas.

Townsend Robert

Up the organization: How to stop the corporation from stifling people and strangling profits. New York : Knopf, 1970.

Presentación humorística del ABC de la buena (y mala) práctica administrativa.

Cambio y Desarrollo Organizacional

Argyris, Chris

Intervention theory and method : A behavioral science view. Reading, Mass. : Addison-Wesley, 1970.

El autor evalúa el rol del consultor al ayudar al administrador a introducir con éxito el cambio organizacional.

La primera parte trata la teoría y el método. En la segunda parte -- presenta varios casos ilustrativos.

Argyris, Chris

Management and organizational development: The path from XA to YB. New York : McGraw-Hill, 1971.

El patrón de comportamiento A representa los resultados de las investigaciones del autor acerca del comportamiento interpersonal, la dinámica de grupos y las normas organizacionales asociadas con la teoría X de -- McGregor.

El patrón B representa las normas interpersonales, dinámica de grupos y normas organizacionales asociadas con la teoría Y de McGregor.

Presenta los casos de tres organizaciones que deciden recorrer el camino de XA a YB.

Beckhard, Richard

Organization Development: strategies and models. Organization Development Series. Reading, Mass. : Addison-Wesley, 1969.

Descripción sistemática del desarrollo organizacional. Consta de -- tres partes:

1. El por qué y el cómo del D. O.
2. Estrategias del D. O. en el trabajo

Presenta cinco casos, cada uno con un resumen de las condiciones

- para el éxito y para el fracaso.
3. Administración del cambio.

Bennis, Warren G.

Organization development: Its nature, origins and prospects. Organization Development Series. Reading, Mass. : Addison-Wesley, 1969.

Es un "primer" introductorio que presenta los elementos y fundamentos del desarrollo organizacional.

Bennis, Warren y otros

The planning of change: Readings in the applied behavioral sciences. 2nd ed. New York : Holt, Rinehart and Winston, 1969.

43 artículos sobre la evolución, dinámica y aplicación del cambio planeado en las organizaciones, con particular referencia a los aspectos psicológicos y sociales.

Blake, Robert R. and Mouton, Jane S.

Building a dynamic corporation through GRID organization development. Organization Development Series. Reading, Mass. : Addison-Wesley, 1969.

Explicación de la teoría del GRID en el desarrollo organizacional y el cambio planeado.

Blake, Robert R. and Mouton, Jane S.

Corporate excellence through GRID organization development. Houston, Tex. : Gulf Publishing, 1968.

Aplicación de la teoría del GRID al desarrollo organizacional, presentando casos.

En la aplicación los autores identifican 6 fases:

De la 1 a la 3, se refieren a la comunicación (seminarios para explicar y comentar el método, desarrollo de trabajo en equipo y desarrollo intergrupar).

De la 4 a la 6, tratan de la planeación (diseño de un modelo estratégico ideal; implementación y crítica sistemática.)

Fordyce, Jack and Weil, Raymond

Managing with people: A manager's handbook of organization development methods. Reading, Mass. : Addison-Wesley, 1971.

Ilustra algunas de las herramientas básicas empleadas en los programas de D. O., enfatizándolos como una manera de manejar el cambio y como una disciplina para dirigir la energía humana hacia metas específicas, considerando los deseos y necesidades del individuo como insumos esenciales para el proceso de fijación de esas metas de grupo.

French, Wendell L. y Mell, Cecil H.

Ciencia de la conducta para el desarrollo organizacional. México : Editorial Diana, 1979.

Enfoque especial de la ciencia de la Administración, que consiste en alcanzar las metas de la empresa mediante la realización personal de los individuos que la integran.

Incluye algunos ejemplos ilustrativos de los trabajos realizados con la ciencia de la conducta para el D. O.

Lawrence, Paul R. and Lorsch, Jay W.

Developing organizations: diagnosis and actions. Organization Development Series. Reading, Mass. : Addison-Wesley, 1969.

Se examinan tres aspectos críticos de problemas organizacionales: la interfase organización-medio ambiente; la interfase grupo-grupo y la interfase individuo-organización.

Lawrence, Paul R. and Lorsch, Jay W.

Organization and environment: Managing differentiation and integration. Homewood, Ill. : Richard D. Irwin, 1969.

Enfatizando que no hay una mejor manera de organizar que otra, presenta una teoría de organización de contingencia.

Basado en el estudio de 10 compañías, concluye que el grado apropiado de diferenciación (especialización) departamental y de integración (coordinación) depende de la certidumbre del medio ambiente en el que vive el departamento. La forma de organización clásica y burocrática resultó más efectiva para las compañías en medios estables; mientras que la organización de las relaciones humanas fue más efectiva para compañías en ambientes inciertos.

Levinson, Harry y otros

Organizational diagnosis. Cambridge, Mass. : Harvard University Press, 1972.

Enfoque psicoanalítico para el diagnóstico de la efectividad organizacional, con la historia en detalle de un caso

Margulies, Newton and Raia, Anthony P.

Desarrollo organizacional : valores, proceso y tecnología. México : Editorial Diana, 1977.

En cinco secciones, estudia la naturaleza del D. O. con una visión general de su proceso y tecnología. Analiza el cambio, los conceptos y técnicas para reunir datos y formular un diagnóstico. Examina luego algunos problemas y propone una serie de estudios de casos que sirven como ejemplos de diversos enfoques y métodos que se emplean.

Michael, Stephen R., etal

Técnicas para el cambio organizacional. México : McGraw-Hill, 1983.

Descripción de las seis técnicas más útiles, según han sido probadas, para alcanzar un cambio organizacional significativo. Cada técnica es evaluada y comparada con el propósito de que cada administrador elija la más apropiada y conveniente a un problema o situación particular.

Nadler, David A.

La retroalimentación y el desarrollo organizacional. México : Fondo Educativo Interamericano, 1982.

Ofrece la manera de utilizar la información como herramienta para el cambio planeado, al presentar un enfoque ecléctico de las diversas formas y técnicas para recolectar información y los métodos para retroalimentarla a los clientes.

Schein, Edgar H.

Consultoría de procesos: Su papel en el desarrollo organizacional. Bogotá : Fondo Educativo Interamericano, 1973.

Definición del proceso de consultoría organizacional como un sistema que involucra al administrador y al consultor en un período de diagnóstico conjunto.

Walton, Richar Eugene

Conciliación de conflictos interpersonales : Confrontaciones y consultoría de mediadores. Bogotá : Fondo Educativo Interamericano, 1973.

Presenta la consultoría de terceras partes, considerada como parte integral de los programas organizacionales para resolver los conflictos industriales.

Administración de Recursos Humanos

Allbright, Lewis E.

The use of psychological tests in industry. Cleveland, Ohio : Howard Allen, 1963.

Comenta la aplicación de test para la selección de personal y la ubicación subsecuente de ese personal seleccionado. Da principios y relata experiencias como parte de la psicología industrial.

Explica también lo que los test pueden medir, cómo administrarlos y comprenderlos, cómo relacionar los resultados y los tipos de test usados comúnmente en la industria.

Arias Galicia, Fernando

Administración de recursos humanos. México : Editorial Trillas, -- 1975.

Además de incluir algunos temas tradicionales de la Administración de Personal (selección, análisis de puestos, capacitación, etc.) este libro presenta un enfoque que tiene como base la visualización de los problemas que enfrenta México en especial, y los países en desarrollo, en general.

Incluye los últimos marcos conceptuales, como el capital humano, el impacto económico de la educación, etc. que permiten realizar un análisis más profundo y actualizado de las disyuntivas que se presentan en los países en desarrollo.

Babson, Stanley M.

Rotación, depreciación y obsolescencia de recursos humanos y políticas de incentivos para el personal. México : Ed. Limusa, 1978.

Presenta al empleado como un activo en vez de un pasivo. Al considerarlo así, el empleado es afectado por los factores que influyen en otros activos, factores tales como la depreciación y la obsolescencia.

Bassett, Glenn A. and Weatherbee, Harvard Y.

Personnel systems and data management. New York : American Management Association, 1971.

Presenta la aplicación del enfoque de sistemas y la administración de la computadora a las actividades de la Administración de Personal, incluyendo planeación, investigación sobre personal e inventario de habilidades.

Beach, Dale S.

Personnel : The management of people at work. 3rd ed. New York : Macmillan, 1975.

Cubre no sólo los tópicos y funciones tradicionales de personal, sino también el área de comportamiento organizacional. Contiene 29 capítulos en 6 secciones: Administración, empleados, sindicatos y organización; empleo y desarrollo del personal; comprensión y administración del personal; compensación financiera; seguridad y perspectivas.

Blanco Cohen, C.

Cómo seleccionar nuestro personal : Técnicas modernas de selección. México : Editorial Limusa, 1978.

Técnicas y métodos psicológicos con fórmulas concretas y prácticas que facilitan los exámenes de selección.

Cásares Arrangoiz, David y Siliceo Aguilar, Alfonso

Planeación de vida y carrera. México : Editorial Limusa, 1982.

Fundamentación teórica basada en las concepciones de la fenomenología y psicología humanística, con orientación práctica y reflexiones guiadas para quienes buscan planear su vida profesional y de trabajo utilizando un método individual y de grupo.

Chruden, Herbert y Sherman, Arthur W.

Administración de personal. México : CECSA, 1977.

Ofrece los principios y fundamentos de la moderna administración de personal, basados en las ciencias del comportamiento, en términos tanto de teoría como de aplicación. Se enfoca principalmente en los procesos básicos de personal, como son la contratación, desarrollo y mantenimiento de estos recursos humanos.

Entre los aspectos útiles que ofrece se encuentran las preguntas y la lista de lecturas complementarias al final de cada capítulo.

Denton, D. Keith

Seguridad industrial. México : McGraw-Hill, 1984.

Presenta paso a paso los distintos aspectos de la reducción de accidentes en la empresa. Utiliza el enfoque psicológico-humanístico que permite reconocer qué tipos de conducta necesitan ser cambiados y cómo hacerlo.

Flippo, Edwin B.

Principios de la administración de personal. México : McGraw-Hill, 1978.

Presenta los procesos y filosofías de la contratación de personal, del desarrollo de sus habilidades, remuneración y satisfacción, así como de su motivación para compartir sus objetivos e intereses con los de la organización.

Presenta además el logro de una condición mental y física que haga que la gente trabaje con empeño según sus capacidades.

French, Wendell L.

Administración de personal: Desarrollo de recursos humanos. México : Editorial Limusa, 1983.

Trata con profundidad y claridad los dos imperativos de las organizaciones modernas: aumentar la calidad de vida organizacional en un sentido psicológico y pedagógico e incrementar la eficiencia del personal.

Harris, O. Jeff

Administración de recursos humanos: Conceptos de conducta interpersonal y casos. México : Editorial Limusa, 1982.

Amplio panorama de los temas importantes en el campo del comportamiento humano y las técnicas de trabajo. Analiza los fundamentos y principios psico-sociales del trabajo, enfatizando la mejor manera de administrar los recursos humanos y mejorar el ambiente, con el propósito de alcanzar los objetivos de la empresa.

Hawk, Roger H.

Reclutamiento y selección de personal. México : Editorial Técnica, 1977.

Examen y descripción de la función de reclutamiento desde el punto de vista de la efectividad general de la organización, basado en el principio básico de "colocar al hombre adecuado, en el puesto adecuado, en el momento adecuado".

Kahn, Robert L. and Cannell, Charles F.

The dynamics of interviewing: theory, technique and cases. New York : Wiley, 1957.

Clásico de la entrevista, orientado al uso de la misma para obtener información. La segunda parte contiene una serie de transcripciones de entrevistas grabadas, con comentarios de los autores.

López, Félix M.

Personnel interviewing: Theory and practice. 2nd ed. New York : - McGraw-Hill, 1975.

Ofrece el pensamiento y prácticas en el campo de la entrevista de personal, con énfasis en el concepto de la entrevista como herramienta específica para facilitar la selección, colocación y motivación de los empleados.

McBeath, Gordon

Organización y planeación de los recursos humanos. México : Editorial Logos, 1976.

Conceptos que enfatizan la necesidad de la planeación de los recursos humanos para ser integrada a la planeación total de la organización.

Morales, María Luisa

Psicometría aplicada. México : Editorial Trillas, 1980.

Estudio y análisis de los instrumentos de medición y su evaluación, la clasificación de pruebas psicológicas, (estandarizando las que se aplican al medio mexicano), el debate y empleo de unidades psicométricas de medición y normas de calificación, y la aplicación de tests a la medición de la inteligencia.

Odiorne, George S.

Administración de personal por objetivos. México : Editorial Diana, 1978.

Guía para la aplicación de la técnica de administración por objetivos a la función de administración de personal, haciendo las referencias pertinentes a las ciencias sociales y de la conducta.

Odiorne, George S.

Training by objectives : An economic approach to management training. New York : McMillan, 1970.

Examen del método de administración por objetivos y su aplicación a la capacitación en administración, usando un enfoque de sistemas.

Pigors, Paul and Myers, Charles A.

Personnel administration : A point of view and a method. 9th ed. New York : McGraw-Hill, 1980.

Guía para la administración de personal, usando el método de sistemas para describir el uso efectivo de los recursos humanos.

Reyes Ponce, Agustín

Administración de personal. Relaciones Humanas. México : Editorial Limusa, 1979.

Exposición del conjunto de principios, reglas e instrumentos utilizados en los diversos aspectos referentes a la administración de personal, que conciernen al servicio del trabajador.

Trata tópicos tales como admisión y empleo, entrenamiento y desarrollo, higiene, medicina y seguridad industriales, rotación y movilidad interna del personal, encuestas de actitud, relaciones laborales y actividades afines.

Reyes Ponce, Agustín

Administración de personal. Segunda parte: Sueldos y Salarios. México : Editorial Limusa, 1979.

Examina los principios, reglas y técnicas ligadas a la remuneración del trabajo desempeñado por el trabajador, a fin de obtener una visión orgánica que permita clasificar y evaluar correctamente cada elemento.

Reyes Ponce, Agustín

El análisis de puestos. 5a. ed. México : Editorial Limusa, 1983.

Estudio concreto y objetivo del análisis de puestos, mostrando la técnica y sus objetivos. Incluye además ejemplos específicos.

Rivera Soler, Ricardo A.

Estructura y elaboración de pruebas para selección de personal. México : Editorial Limusa, 1980.

Basada en orientaciones técnicas recopiladas a través de investigaciones sobre relaciones humanas, y en experiencias prácticas obtenidas respecto a la forma más eficiente de seleccionar personal, esboza la evolución de las formas de selección hasta llegar a la del Departamento de Personal.

Roethlisberger, F.J. and Dickson, William J.

Management and the worker: An account of the research program conducted by The Western Electric Company, Hawthorne Works, Chicago. New York : Wiley, 1964.

Descripción detallada de los estudios de Hawthorne sobre los efectos humanos del trabajo y las condiciones del mismo.

La edición original fué publicada por Harvard University Press en -- 1939.

Scott, -Walter Dill . . .

Dirección de personal. 6a. ed. México : McGraw-Hill, 1972.

Escrito por el primer Psicólogo Laboral, ofrece información y consejo sobre todo lo referente a la administración de personal, entre la que se encuentran los medios que pueden usarse con provecho en la contratación, prueba, entrenamiento, supervisión, dirección y otros relacionados con los empleados.

Sibson, Robert E.

Administración de sueldos y salarios. México : Editorial Técnica, - 1972.

Ofrece información sobre técnicas de administración de sueldos, calificación de méritos, planes de incentivos y planes de compensación a ejecutivos, profesionales, vendedores, supervisores y personal técnico y administrativo.

Sikula, Andrew F.

Administración de personal. México : Editorial Limusa, 1979.

Amplia perspectiva respecto a la administración de personal, tratando conceptos de las ciencias de la conducta aplicadas al trabajo y haciendo aportaciones al campo de la capacitación y desarrollo de personal.

Siliceo, Alfonso

Capacitación y desarrollo de personal. México : Editorial Limusa, - 1980.

Estudio respecto a la capacitación, entrenamiento y desarrollo de personal. Presenta los conceptos generales, el proceso lógico de la función de capacitación y el papel del instructor.

Sordo Gutiérrez, José e Hinojosa de León, Juan José

Administración de contratos colectivos de trabajo. México : Editorial Trillas, 1980.

Guía para la toma de decisiones en la planeación y la elaboración de los contratos colectivos, encaminadas a la consecución de relaciones armónicas, que se traducen en mayor productividad para la empresa y bienestar para los trabajadores.

Yoder Dale

Manejo de personal y relaciones industriales. México : CECSA, 1976.

Descripción de la dirección, administración y control del potencial humano, así como la forma de emplear los recursos más adecuados de la clase trabajadora, de acuerdo a sus capacidades y aptitudes.

PSICOLOGIA

Fundamentos Teóricos de la Psicología

Cueli, José y Reidl, Lucy

Teorías de la personalidad. México : Ed. Trillas, 1978.

Conjunta una amplia selección de las teorías de los más prominentes psicólogos, proporcionando una visión amplia y general de las mismas, tanto de autores clásicos, de orientación psicoanalítica o heterodoxa, como de exponentes actuales de ambas corrientes.

Davies, D. R. y Shackleton, V. J.

La psicología y el trabajo. México : CECSA, 1982.

Relación de las maneras en que la psicología aborda el comportamiento de las personas en el trabajo, presentando además los factores relacionados con la satisfacción en el puesto y el desempeño, la orientación y el entrenamiento.

Díaz Guerrero, Rogelio

Estudios de psicología del mexicano. México : Editorial Trillas, -- 1981.

Estudios de psicología que alcanzan una imagen real del mexicano y de sus diferencias entre sí. En dos partes, comprende 9 estudios realizados mediante investigaciones y encuestas. Exponen la realidad de lo que existe de cierto y de falso sobre lo que se dice acerca de los mexicanos.

Nordby, Vernon y Hall, Calvin

Vida y conceptos de los psicólogos más importantes. México : Editorial Trillas, 1978.

Breves biografías de las personas cuyo pensamiento ha influido decisivamente en la determinación de los horizontes conceptuales de la psicología contemporánea, exponiendo sus principales conceptos.

Psicología Aplicada a la Industria y la Organización.

Argyris, Chris

Integrating the individual and the organization. New York : Wiley, 1964.

Después de analizar las causas de los problemas de relaciones humanas dentro de las organizaciones, el autor ofrece sugerencias para su mejoramiento. Examina tópicos tales como estructuras organizacionales, diseño de puestos, recompensas y castigos, sistemas de incentivos, reclutamiento y jubilación.

Sugiere además un modelo mixto para integrar a las personas y a las organizaciones, creando una organización a través de las interrelaciones de todas sus partes.

Blum, Milton L. y Naylor, James C.

Psicología industrial; Sus fundamentos teóricos y sociales. México: Ed. Trillas

Estudio de teorías de la Psicología Laboral, en áreas tales como: técnicas de predicción, selección y pruebas, análisis de criterios, evaluación de desempeño, adiestramiento y medición de actitudes.

Abarca también estudios en campos sociales, desde el de Hawthorne, satisfacción y motivación en el trabajo, moral, principios de rendimiento de los seres humanos y problemas industriales en general.

Davis, Keith

El comportamiento humano en el trabajo. México : McGraw-Hill, 1983.

Cubre los puntos fundamentales de motivación, moral, liderazgo, ambiente organizacional, ambiente social, comunicación y procesos de grupo, ofreciendo una combinación de teoría y práctica.

Dunnette, Marvin y Kirchner, Wayne K.

Psicología industrial. México : Editorial Trillas, 1978.

Colección de ensayos que ofrece un cuadro exacto de los logros de los psicólogos en la industria, sus métodos, planteamientos y soluciones.

Ettinger, Karl E.

Relaciones humanas. 5a. ed. México : Herrero Hnos., 1970.

Estudia las relaciones que debe tener la dirección de la empresa con los empleados, por razón del poderoso influjo que tienen sobre el desempeño en el trabajo.

Faverge, Jean-Marie

Psicosociología de los accidentes de trabajo. México : Editorial Trillas, 1980.

Integración de los aspectos más significativos y prácticos sobre los accidentes de trabajo. Ofrece soluciones para el conflicto seguridad-productividad, así como procedimientos plausibles para aprovechar la información estadística y planear futuras tácticas preventivas.

Fleishman, Edwin A. y Bass, Alan R.

Estudios de psicología industrial y del personal. México : Editorial Trillas, 1978.

Ofrece las técnicas de selección y evaluación de personal, acompañadas con textos introductorios, lecturas adicionales y extensa bibliografía.

Gellerman, Saul W.

Management by motivation. New York : American Management Association, 1968.

Secuela de "Motivation and Productivity", examina el rol del científico de la conducta en la selección, evaluación de desempeño, crecimiento y desarrollo individual y en el D. O., con tres capítulos que analizan el efecto del dinero en la motivación.

Gellerman, Saul W.

Motivación y productividad. México : Editorial Diana, 1978,

Ofrece los logros más significativos que sobre el estudio de la motivación se han alcanzado durante las últimas décadas, desde Mayo hasta Whyte, Argyris, McGregor y otros. Demuestra cómo pueden aplicarse los resultados de estas investigaciones para incrementar la productividad individual.

Gilmer, B. von Haller

Industrial and organizational psychology. 3a. ed. New York : McGraw-Hill, 1971.

Combina los métodos de organización con las aportaciones de la psicología experimental, social y clínica, para dar una descripción del papel de la psicología en el complicado mundo industrial.

Harris, Thomas A.

I'm O.K. You're O.K. : A practical guide to transactional analysis. New York : Harper and Row, 1967.

Muestra el análisis transaccional como una herramienta para comprender los sentimientos y el comportamiento humano, según lo cual, las interacciones entre las personas (transacciones) se ven influenciadas por los recuerdos o registros de experiencias pasadas.

Hersey, Paul and Blanchard, Kenneth H.

Management of organizational behavior: utilizing human resources. 2a. ed. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall, 1972.

Basado en las ciencias del comportamiento, desarrolla un marco conceptual para comprender el comportamiento humano en un medio organizacional. Comienza con los motivos y necesidades humanos, mostrando como son satisfechas y lo que significan para la organización.

Resume además las diferentes teorías de liderazgo y motivación, concluyendo que, para ser eficiente, el administrador debe adaptar su comportamiento a la situación.

Herzberg, Frederick

Work and the nature of man. Cleveland, Ohio : World Publishing, 1967.

Presenta el desarrollo de la teoría "motivación-higiene" basada en las experiencias del autor y sus entrevistas con administradores de 34 compañías americanas y europeas.

Huse, Edgar F. and Bowditch, James L.

El comportamiento humano en la organización. México : Fondo Educativo Interamericano, 1980.

Trata del comportamiento humano en las organizaciones, considerándolas como sistemas abiertos, con una serie de subsistemas interdependientes y relacionados entre sí. Examina la organización desde tres puntos de vista.

- La proyección particular que ofrece
- Los flujos de información que recibe de su entorno
- Los aspectos humanos de la misma.

Kolb, David A. y otros.

Psicología de las organizaciones : Experiencias. Trad. por Luisa Amelia Brignardello. Englewood Cliffs, N. J. : Editorial Prentice-Hall International, 1976.-

Conjunto de ensayos que presenta los principios generales de la Psicología y su aplicación en las organizaciones. Incluye técnicas y ejercicios que facilitan la comprensión y estudio de los aspectos psicosociales de las organizaciones a través de la experiencia directa.

Kolb, David A. y otros

Psicología de las organizaciones: Problemas contemporáneos. Trad. por Luisa Amelia Brignardello. Englewood Cliffs, N. J. : Editorial Prentice-Hall International, 1977.

Conjunto de artículos de diferentes autores, especialistas todos ellos en las Ciencias del Comportamiento, quienes han contribuido a la comprensión de la conducta humana, en grupos y en organizaciones. Estos artículos incluyen tanto informes de investigaciones como ensayos teóricos sobre el campo.

Leavitt, Harold J.

Managerial psychology: an introduction to individuals, pairs, and groups in organizations. 3rd ed. Chicago, Ill. : University of Chicago Press, 1972.

Estudio que considera a las personas como individuos (las unidades de la administración), a las personas en parejas (problemas de influencia y autoridad), personas en grupos (eficiencia e influencia) y personas en grandes organizaciones (problemas de diseño organizacional).

Enfatiza la complejidad del comportamiento humano y la necesidad de comprender los procesos básicos del comportamiento.

Likert, Rensis

The human organization : Its management and value. New York : McGraw-Hill, 1967.

Extensión del libro del mismo autor "New Patterns of Management", enfatiza la importancia de la investigación cuantitativa como fundamento para un sistema de administración de recursos humanos basado en el -- ciencia.

McGregor, Douglas

El aspecto humano de las empresas. México : Editorial Diana, 1977.

Estudio de las normas que rigen la administración de los recursos humanos en las organizaciones industriales y la forma concreta de aplicarlas. Las examina a la luz de los conocimientos que las ciencias sociales ofrecen sobre la naturaleza y la conducta humanas.

Maier, Norman Raymond Frederick

Psicología industrial. Madrid : Editorial Rialp, 1960.

A través de 20 casos muestra la aplicación de la ciencia psicológica, para estudiar el comportamiento humano en el trabajo. Da la pauta para que el individuo sea más efectivo a la empresa y se sienta en ella más satisfecho.

Maslow, Abraham H.

Motivation and personality. 2nd ed. New York : Harper and Row, -- 1970.

Estudio psicológico del problema de la motivación humana. Examina la jerarquía de las necesidades humanas.

Mayo, Elton

The human problems of an industrial civilization. 2nd ed. Boston : Harvard University, Graduate School of Business Administration, Division of Research, 1946.

Estudio de la fatiga, monotonía, moral y otros problemas humanos de la industria, con referencia especial a las investigaciones de Hawthorne en Western Electric Company.

Myers, M. Scott

Every employee a manager : More meaningful work through job enrichment. New York : McGraw-Hill, 1970.

Examina las estrategias y técnicas usadas en un programa de enriquecimiento del trabajo llevado a cabo en la Cía. Texas Instruments.

Integra las teorías de la conducta que están detrás de las relaciones humanas, de la administración por objetivos y el método de planeación de sistemas, para crear una estrategia de enriquecimiento de trabajo.

Peskin, Dean B.

Human behavior and employment interviewing. New York : American Management Association, 1971.

Usando los descubrimientos de los científicos de las ciencias de la conducta y el conocimiento psicológico y sociológico, examina algunos problemas concernientes a la entrevista.

Rodríguez Estrada, Mauro

Psicología de la organización. México : Editorial Trillas, 1978.

Ofrece información sobre los temas centrales de la conducta de grupo, enfocándose a la realidad mexicana y latinoamericana, destacando el aspecto práctico más que el teórico.

Sayles, Leonard R.

Behavior of industrial work groups : prediction and control. New York : Wiley, 1958.

Basado en un estudio de 300 grupos de trabajo en 30 empresas, sugiere un método para predecir el comportamiento de los grupos de trabajo, considerando sus características estructurales. Identifica 4 tipos de grupos: los "apáticos", los "erráticos", los "estratégicos" y los "conservadores".

Sayles, Leonard R. and Strauss, George

Human behavior in organizations. Englewood Cliffs, N. J. : Prentice Hall, 1966.

Descripción y evaluación de patrones de comportamiento en todos los niveles de personal en varios tipos de organizaciones.

Schein, Edgar H.

Organizational psychology. 3rd ed. Englewood Cliffs, N. J. : Prentice-Hall, 1980.

Estudio de los aspectos relevantes del comportamiento de una organi

zación. Usando el punto de vista de sistemas, analiza los problemas humanos en las organizaciones. Comienza con la orientación individual, considerando el reclutamiento, selección, entrenamiento y distribución de empleados. Trata estos tópicos como interrelacionados, inseparablemente unidos al sistema social de la organización total.

Steinmetz, Lawrence L.

Human relations : People and work. New York : Harper & Row, 1979.

Estudio de las relaciones humanas en el trabajo, considerando la psicología organizacional y la psicología de los individuos, los sindicatos y su impacto en las relaciones de trabajo, y los problemas sociales de los trabajadores.

Strauss, George y Sayles, Leonard R.

Personal: Los problemas humanos. 3a. ed. México : Herrero Hnos., 1972.

Ofrece un enfoque sistemático y unificado de los problemas de personal dentro de las organizaciones. Al final de la mayoría de los capítulos, incluye problemas reales representativos de aquellos a los que se enfrentan los profesionales de las más diversas organizaciones.

Sutermeister, Robert A.

People and productivity. 3rd ed. New York : McGraw-Hill, 1976.

Estudio de individuos, desempeño y productividad. Presenta los diversos factores que afectan la productividad organizacional y la satisfacción de los empleados. Explica además un esquema conceptual de productividad.

Vroom, Victor H. y Deci, Edward L.

Motivación y alta dirección. México : Editorial Trillas, 1979.

Enfoque de la motivación, examinando detalladamente su relación con la práctica administrativa.

Psicología Social

Abt, Clark C.

Auditoría social para la gerencia. México : Editorial Diana, 1981.

Perspectiva de la contabilidad social, que ofrece información con respecto a la medición de la conducta social de las organizaciones; por qué son necesarias tales mediciones, cómo pueden llevarse a cabo, qué tipos de problemas se encuentran comúnmente y cómo resolverlos.

Cartwright, Dorwin y Zander, Alvin

Dinámica de grupos: Investigación y teoría. México : Editorial Trillas, 1976.

Clásico de la dinámica de grupos. Incluye numerosas investigaciones en las que se examinan problemas reales. Estudia la naturaleza de los grupos y miembros pertenecientes al grupo; los orígenes de las presiones de grupo y el funcionamiento de los estándares de grupo, las determinantes y consecuencias del poder, los procesos motivacionales y la naturaleza de las metas de grupo.

Katz, Daniel y Kahn, Robert L.

Psicología social de las organizaciones. México : Editorial Trillas, 1977.

En base a un amplio programa de investigación acerca de las relaciones humanas en las organizaciones, describe los procesos de organización, desplazando los conceptos tradicionales de la psicología individual y las relaciones interpersonales hacia un contexto mucho más amplio: la teoría de los sistemas.

Lifton, Walter M.

Trabajando con grupos. México : Editorial Limusa, 1979.

Examen de distintas técnicas y procedimientos utilizados para desarrollar y guiar grupos. Los conceptos se aplican a la orientación de grupos tan diversos como organizaciones estudiantiles, clubes, asociaciones cívicas y otros tipos.

Mayo, Elton

Problemas sociales de una civilización industrial. Buenos Aires : Ed. Nueva Visión, 1977.

Presenta la importancia de los grupos, formales e informales, los métodos para comprender su comportamiento y el problema de asegurar su colaboración en la industria.