

Índice General

	<i>Página</i>
PRÓLOGO	13
INTRODUCCIÓN	15
OBJETIVOS	19
ESTRUCTURA	21
CAPÍTULO I	
CONCEPTO DE COMPROMISO ORGANIZATIVO	23
I. Definición del compromiso	23
II. Definición de compromiso organizativo	26
III. Bibliografía	29
CAPÍTULO II	
MODELOS MULTIDIMENSIONALES DE COMPROMISO ORGANIZATIVO	31
I. Modelos de compromiso organizativo	31
1. <i>Angle y Perry (1981)</i>	32
2. <i>Mayer y Schoorman (1992, 1998)</i>	32
3. <i>O'Reilly y Chatman (1986)</i>	32
4. <i>Penley y Gould (1988)</i>	33
5. <i>Meyer y Allen (1991)</i>	33
6. <i>Jaros et al. (1993)</i>	33
II. Los modelos de compromiso organizativo y la motivación humana	34
III. Bibliografía	39

CAPÍTULO III

MODELO TRIDIMENSIONAL DE ALLEN Y MEYER (TCM)	43
I. Dimensiones del modelo	44
1. <i>Compromiso de Continuidad (CC)</i>	45
2. <i>Compromiso Afectivo (AC)</i>	47
3. <i>Compromiso Normativo (NC)</i>	49
II. El modelo de Allen y Meyer desde la teoría de la motivación	53
III. Consecuentes del compromiso organizativo	57
IV. Antecedentes del compromiso organizativo	60
V. Bibliografía	63

CAPÍTULO IV

VARIABLES EXPLICATIVAS DEL COMPROMISO ORGANIZATIVO	71
I. Variables personales	71
1. <i>Variables personales relacionadas con el compromiso de continuidad</i>	72
2. <i>Variables personales relacionadas con el compromiso afectivo</i>	72
3. <i>Variables personales relacionadas con el compromiso normativo</i>	72
II. Variables del trabajo	73
1. <i>Variables del trabajo relacionadas con el compromiso de continuidad</i>	73
2. <i>Variables del trabajo relacionadas con el compromiso afectivo</i>	73
3. <i>Variables del trabajo relacionadas con el compromiso normativo</i>	75
III. Variables del entorno	75
1. <i>Variables del entorno relacionadas con el compromiso de continuidad</i>	75
2. <i>Variables del entorno relacionadas con el compromiso afectivo</i>	75

3.	<i>Variables del entorno relacionadas con el Compromiso normativo</i>	75
IV.	Las variables antecedentes del compromiso organizativo en el marco de las teorías de la motivación	77
V.	Bibliografía	80

CAPÍTULO V

	LIDERAZGO. TEORÍAS CLÁSICAS	89
I.	Principales teorías sobre liderazgo	89
II.	Teorías basadas en la personalidad	92
1.	<i>Teoría del Gran Hombre</i>	92
2.	<i>Teoría de los Rasgos</i>	92
3.	<i>Liderazgo Carismático</i>	93
III.	Teorías basadas en la conducta	93
1.	<i>Estudios de la Universidad de Michigan</i>	94
2.	<i>La Rejilla Gerencial de Blake y Mouton (1964)</i>	94
IV.	Teorías basadas en la contingencia	95
1.	<i>Modelo de Fiedler</i>	95
2.	<i>Teoría Situacional de Hersey y Blanchard</i>	96
3.	<i>Teoría de la Trayectoria a la Meta</i>	96
4.	<i>Modelo de Participación del Líder</i>	97
V.	Enfoque relacional	98
1.	<i>Liderazgo Transaccional</i>	98
2.	<i>Liderazgo Transformacional</i>	99
3.	<i>Liderazgo de Servicio</i>	99
VI.	Bibliografía	103

CAPÍTULO VI

	MODELO DE LIDERAZGO DE RANGO COMPLETO (MLQ)	111
I.	Modelo de liderazgo de rango completo de Bass	111
1.	<i>Liderazgo transaccional</i>	112
2.	<i>Liderazgo transformacional</i>	112
3.	<i>Laissez-Faire</i>	114

LÍDERES QUE GENERAN COMPROMISO: CÓMO INFLUIR EN LA MOTIVACIÓN HUMANA

II. El modelo de liderazgo de rango completo desde las teorías de la motivación	116
III. Bibliografía	126

CAPÍTULO VII

ESTILOS DE LIDERAZGO Y COMPROMISO ORGANIZATIVO	131
I. Estilos de liderazgo y compromiso organizativo	131
II. Liderazgo transformacional y compromiso organizativo	132
III. Bibliografía	136

CAPÍTULO VIII

CONCLUSIONES E IMPLICACIONES PARA LA DIRECCIÓN	139
I. Resumen y conclusiones	139
II. Implicaciones para la dirección	147
III. Bibliografía	150

Thomson Reuters ProView. Guía de uso