

UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES



FACULTAD DE INGENIERIA

INGENIERIA INDUSTRIAL

PROGRAMA ANALITICO DE LA MATERIA

71.08 - ORGANIZACIÓN INDUSTRIAL III

CONTENIDO

- INTRODUCCIÓN
- PROGRAMA ANALITICO 2015
- BIBLIOGRAFÍA RECOMENDADA

INTRODUCCION

MARCO TEORICO GLOBAL DE LA MATERIA

La materia tiene como objetivo el estudio del funcionamiento de la organización empresarial y su entorno, con un enfoque pluralista de los distintos modelos teóricos y un especial énfasis en los enfoques de la corriente sistémica y los modernos conceptos del “Management” del nuevo siglo.

Por modernos enfoques del “Management”, se entienden las corrientes aportadas por el enfoque sistémico, el de Pensamiento Estratégico, de contingencias, enfoques diversos de estrategia Competitiva y Planeamiento Estratégico, Desarrollo de Escenarios futuros, “Empowerment”, Liderazgo, Motivación y Trabajo en Equipo, Control de Gestión, Organizaciones aprendientes, Responsabilidad social empresarial, Adecuación al cambio, etc. aplicados a las grandes empresas así como también a las PYMES.

MARCO CONCEPTUAL QUE FUNDAMENTA EL ENFOQUE DE LA CATEDRA

Los cambios tanto sociales como económicos de las últimas décadas, han dado lugar a una profunda transformación de las empresas.

Las reglas y técnicas que fueron evolucionando desde los comienzos de la revolución industrial no fueron suficientes para permitir la supervivencia de las empresas, en un mundo en que la tecnología eliminó las distancias y los tiempos.

La caída de barreras aduaneras junto a los dramáticos cambios en las comunicaciones y el transporte, han llevado a una globalización en que los competidores ya no son los de la región sino los del mundo.

La velocidad con que se producen los cambios, requiere de una gran versatilidad y capacidad de aprender y desaprender. Se destacan aquellos que pueden adaptarse más rápidamente, los que son capaces de detectar las nuevas tendencias del mercado y de la tecnología, para encontrar en cada cambio una oportunidad de negocio y crecimiento.

Las empresas se han visto ante la disyuntiva de cambiar o desaparecer, grandes compras y fusiones de empresas han cambiado y cambian el panorama empresarial en el ámbito nacional e internacional.

Pero en el mundo actual tampoco el adaptarse a los cambios es suficiente, se requiere de la innovación, de la mejora continua, dado que quien no mejora retrocede más un fluido manejo de la tecnología informática y de los conocimientos.

También en el mundo actual se privilegia al cliente tanto interno como externo, lo que lleva a desarrollar nuevos enfoques, para lograr no solo la satisfacción de los clientes sino su lealtad.

Todo este proceso de cambio, tiene como sujetos y objetos a personas, que tanto promueven como son afectadas por los cambios. Ya no se habla del empleo de por vida, ni de premiar el esfuerzo sino los resultados. Ya no se busca gente trabajadora, se pretende que además

contribuya con iniciativas a mejorar su trabajo. Se tiende a buscar el efecto sinérgico de los equipos de trabajo. Se busca motivar con el desafío, con la oportunidad del desarrollo personal.

Ya no se privilegia en gerentes y jefes la autoridad y conocimientos, sino 'la habilidad' para lograr un máximo de sus colaboradores...en suma gestión eficiente de personas mas que de recursos

Las clásicas estructuras pierden rigidez para adaptarse a los procesos, los trabajadores de todos los niveles forman parte de equipos multidisciplinarios que se arman y desarman en función de los objetivos del momento.

El desarrollo de la informática hace hoy día inimaginable una gestión competitiva sin una infraestructura de computadoras, redes, internet, intranet, y sistemas integrados de información y de gestión.

El Ingeniero Industrial ya no puede enfrentar los desafíos que le presentará su actividad laboral en la empresa de hoy, con el solo bagaje de una formación tradicional y clásica de las ciencias duras, requerirá también haber practicado y estar actualizado en las nuevas herramientas de gestión, que surgen para dar respuesta a las actuales necesidades.

Todos los aspectos mencionados deben ser tenidos en cuenta al asumir la responsabilidad de capacitar a futuros Ingenieros Industriales, cuya formación amplia y versátil, les ha permitido hasta hoy ser fuertes agentes de cambio en empresas de todo tipo. La demanda de vacantes de Ingenieros Industriales ha crecido más que ninguna otra rama de la Ingeniería.

Esto seguirá siendo así en la medida que los Docentes sean capaces, mediante los programas y su dictado, de mantener actualizados los conocimientos que se transmiten para formar a los alumnos. Esto implica a su vez un desafío para los docentes, que requieren de una permanente actualización y una visión global del mundo empresario.

El programa de Organización Industrial III tiende a considerar todo lo expuesto, no solo en el contenido temático, sino también en la forma de transmitir los conocimientos, en forma interactiva con exposición de los alumnos a opiniones y enfoques diversos, auspiciando el dialogo y la discusión constructiva.

Los puntos fundamentales del programa de la materia serán desarrollados en clase en su mayor parte, pero como ocurre en todos los más avanzados institutos universitarios del mundo, el autoaprendizaje, la ejercitación y la búsqueda permanente de alternativas, debe ser un complemento bajo responsabilidad del alumno. Parte de la formación del estudiante como futuro profesional consiste precisamente en desarrollar sus aptitudes para la investigación. La búsqueda constante es un requisito para la vida.

La Cátedra considera que la lectura previa de la temática debe ser abordada por parte del alumnado como requisito en todos los casos, ya que si el alumno conoce por anticipado de lo que se está hablando, se facilita el intercambio, se enriquece el proceso dado que no se invierte tiempo en "repetir lo que está en el libro" sino que permite internarse en las dificultades específicas, en el intercambio de vivencias, y en la discusión y análisis, fundamentales para el entendimiento. Sin participación efectiva no hay enseñanza.

El presente curso de Organización Industrial III está pensado en su aplicación práctica con el uso de casos de estudio como metáforas de experimentación de la vida empresaria para análisis y discusión. Los Casos han sido seleccionados o diseñados especialmente por los docentes de la Cátedra para aplicar los conceptos de la materia.

La Cátedra actual esta convencida que los casos forman parte, decididamente, de la nueva pedagogía: más centrada en el alumno y en su propia capacitación y experiencia y menos en el docente. Según esta corriente, la participación permanente y activa de los estudiantes es

fundamental para la identificación de problemas cognoscitivos, la construcción del conocimiento y el manejo de la información, tan abundante en nuestros días.

La base filosófica de la decisión del uso de casos de estudio es que el aprendizaje es un proceso cíclico que nace de la experimentación. **El caso supone un ejemplo.** Remite a una referencia, a una unidad de estudio individual que puede ser un individuo, una organización, un programa, un fenómeno o un acontecimiento delimitado naturalmente, que se produce en un contexto definido temporal y geográficamente y con una integridad fenomenológica. Hay que partir del supuesto de que es difícil establecer los límites entre el fenómeno y el contexto en el que tiene lugar y por ello la importancia de considerar las variables que definen la situación. El Caso hace especial referencia a la consideración dinámica, no concluida y abierta de la situación y a la importancia de tener en cuenta las interacciones que se producen en ella.

Adicionalmente a los Casos, se desafía a los alumnos a tomar contacto real con el mundo empresario mediante un trabajo de campo en una empresa seleccionada por los alumnos y docentes, para analizar y discutir sus experiencias con los docentes, posibilitando la interacción con estudiantes de otras orientaciones a fin de observar la realidad desde diversos ángulos.

Con respecto a los docentes, la Cátedra pretende que los mismos aporten a los alumnos su experiencia personal de profesionales mediante ejemplos y anécdotas propias, y además que estén dispuestos a compartirla con entusiasmo con los alumnos y ayudantes, en el entendimiento de que la actividad docente encarada de esta manera, también contribuye al propio aprendizaje y maduración personal.

OBJETIVOS DE LA CATEDRA HACIA LOS ALUMNOS

1. *Que comprendan el funcionamiento global de una organización empresaria, sus relaciones internas y además con el medio o entorno en que se desenvuelve.*
 2. *Que conozcan y desarrollen las habilidades para seleccionar y aplicar las herramientas más adecuadas de gestión empresaria, a fin de contribuir a mejorar la posición competitiva de la empresa en la cual se desempeñen.*
 3. *Que desarrollen habilidades en la toma de decisiones y, en especial, en la capacidad para generar descubrimientos en orden a proponer vías de acción en situaciones concretas.*
 4. *Estimularles el desarrollo de la investigación de campo que permita ampliar la comprensión de temáticas relacionadas con el temario analítico.*
 5. *Provocarles mediante el planteo de situaciones, la necesidad de que deben pensar creativamente buscando siempre alternativas desde diferentes ángulos de visión para seleccionar las maneras en que se pueden resolver los problemas que se les presentarán en la vida profesional.*
 6. *Brindarles una visión global y actualizada del medio empresario, a fin de que el estudiante se ubique adecuadamente, cada vez que deba intervenir profesionalmente.*
 7. *Facilitarles el acceso a diversos enfoques sobre temas de la materia, que permitan poseer una visión integral de las situaciones organizacionales que se les presenten.*
-

PROGRAMA ANALITICO 2015

Son de lectura y comprensión obligatoria todos los temas incluidos en el programa analítico de la materia. La bibliografía ofrecida por la Cátedra cubre la totalidad de los mismos

REFERENCIA BIBLIOGRAFICA = RB

1.- CONCEPTO DE EMPRESA y PENSAMIENTO SISTEMICO

1.1- CONCEPTO DE EMPRESA

TIPOS DE ORGANIZACIÓN, DIMENSIÓN, ORIGEN, EVOLUCIÓN, PROPÓSITO
DINÁMICA DEL FUNCIONAMIENTO DE LA EMPRESA. CADENA DE FINES Y MEDIOS.
ORGANIZACIÓN DE LA EMPRESA. ESTRUCTURA, DE LA EMPRESA, FUNCIONES BÁSICAS Y DE SOPORTE.
EMPRESAS PYME

**RB- A) CONCEPTO, DINÁMICA Y ESTRUCTURA DE LA EMPRESA- HORACIO WAINGORTIN-
EDICIÓN DE LA CÁTEDRA**

A Bis- GESTIONANDO LA EMPRESA - APPLES AND ORANGES-

1.2- CONCEPTO DE SISTEMAS

EL PENSAMIENTO SISTEMICO, ANÁLISIS Y DISEÑO DE SISTEMAS; FRONTERAS DEL SISTEMA; LA EMPRESA COMO SISTEMA. MODELO DE DIRECCIÓN POR SISTEMAS. ARQUETIPOS SISTEMICOS

**RB- B-1) EL CONCEPTO DE SISTEMAS. SISTEMAS (RICARDO H. COLOMBO)-
EDICIÓN DE LA CÁTEDRA- PAGINA 4 A 26**

RB-B-2) LA QUINTA DISCIPLINA: PETER M. SENGE (Ed. Granica, 1994)

RB-B-3 -ARQUETIPOS SISTÉMICOS - SELECCIÓN DE LA CÁTEDRA en FILMINAS

2.- SISTEMA DE DIRECCION DE LA EMPRESA

2.1- SISTEMA DE DIRECCION ESTRATEGICA

LAS ORGANIZACIONES Y SU ENTORNO

LA EMPRESA Y EL ENTORNO QUE LA RODEA. ENFOQUE SISTÉMICO
ESCENARIO MUNDIAL Y LAS ORGANIZACIONES. **ANÁLISIS PESTELCO**
ANÁLISIS PESTELCO DEL CONTEXTO NACIONAL

EL NUEVO ROL DEL DIRECTIVO EN EL CONTEXTO ACTUAL

EL DIRECTIVO Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIA (R.S.E.)
REPORTE DE R.S.E. - TRIPLE OBJETIVO EMPRESARIAL ('TRIPLE BOTTOM LINE')

LAS ORGANIZACIONES NECESITAN COMPETITIVIDAD

LAS 3 PREOCUPACIONES DEL DIRECTIVO
CAPITAL INTELECTUAL = ACTIVO BÁSICO PARA LA COMPETITIVIDAD
LA COMPETITIVIDAD Y SU ORIGEN EN LOS RR.HH.
EL CAPITAL INTELECTUAL FORMAS DE MEDIR EL C.I. COMPONENTES. VISIÓN INTEGRAL DEL C.I.

SISTEMA DE DIRECCION ESTRATEGICA.

CONSECUENCIAS DE LA FALTA DE DIRECCION Y PLANIFICACION-
DIFERENCIAS ENTRE LOS DISTINTOS SUBSISTEMAS.
METODOLOGIA Y DIAGRAMA DEL PROCESO DE DIRECCIÓN ESTRATÉGICA

SUBSISTEMA PLANEAMIENTO CORPORATIVO

EL NEGOCIO DE LA EMPRESA Y LA MISIÓN DE LA EMPRESA.
LAS TRES DIMENSIONES DEL NEGOCIO: CLIENTE- SEGMENTACIÓN Y TECNOLOGÍA
TRES DIMENSIONES DEL MERCADO. TRES DIMENSIONES DE LOS PRODUCTOS/SERVICIOS
ANÁLISIS INTEGRAL DE ATRACTIVO DEL MERCADO - FACTORES CRITICOS DE EXITO
LOS TRES MERCADOS, LOS TRES PRODUCTOS, LAS TRES FÁBRICAS Y LA ESTRATEGIA
VALORES, POLÍTICAS Y CULTURA ORGANIZACIONAL.

SUBSISTEMA PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO INTERACTIVO.

DIAGNÓSTICO ESTRATÉGICO (FODA). A.C.R. - MATRIZ FODA

POSICIONAMIENTO ESTRATÉGICO. PROPUESTA DE VALOR. CADENA DE VALOR- CONJUNTO DE ACTIVIDADES. CONCESIONES A LA ESTRATEGIA.

VISIÓN COMPARTIDA. PLAN ESTRATÉGICO. PLANEO DE LOS OBJETIVOS ESTRATEGICOS POR ACR

SUBSISTEMA PLANEAMIENTO TÁCTICO Y OPERATIVO. OBJETIVOS, METAS Y PLANES DE ACCIÓN.

SUBSISTEMA CONTROL ESTRATEGICO MECANISMOS Y FRECUENCIA DE RETROALIMENTACIÓN.

ACCIONES CORRECTIVAS O PLANES DE CONTINGENCIA

SUBSISTEMA DESARROLLO DE ESCENARIOS.

ESCENARIOS DE CORTO PLAZO- ANTICIPACIÓN ESTRATÉGICA - ESCENARIOS DE LARGO PLAZO.

POSICIONÁNDOSE EN EL FUTURO. EL PROCESO EN CINCO PASOS.

RB- C) LA DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE NEGOCIOS (CARLOS A. CONTI) y ANEXOS 1, 2, 3, 4 y 5 - EDICIÓN DE LA CÁTEDRA

2.2.- SISTEMA ESTRUCTURAL - DISEÑO DE ORGANIZACIONES

EL PODER DE LA ARQUITECTURA ORGANIZACIONAL.

INTERRELACIÓN: ESTRATEGIA- ESTRUCTURA-CULTURA

VERSIÓN HARD Y SOFT DE LA ORGANIZACIÓN - MODELO DE LAS 7 'S' DE PETERS Y WATERMAN.

LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL RELACIONADA CON LA CULTURA Y LA ESTRATEGIA

LA CULTURA ORGANIZACIONAL

LAS PIEDRAS ANGULARES DEL PROCESO ORGANIZATIVO CUATRO CONCEPTOS BÁSICOS

DIVISIÓN DEL TRABAJO- DEPARTAMENTALIZACIÓN- JERARQUÍA- COORDINACIÓN DEL TRABAJO-

LAS ORGANIZACIONES SEGÚN MINTZBERG SEIS MECANISMOS DE COORDINACIÓN

LAS SEIS PARTES BÁSICAS DE LA ORGANIZACIÓN. COALICIONES DE PODER

SEIS CONFIGURACIONES ORGANIZACIONALES BÁSICAS MÁS UNA SÉPTIMA: LA POLÍTICA.

INFLUENCIAS DEL ENTORNO. FUERZAS Y FORMAS DE LAS ORGANIZACIONES.

EL DISEÑO ORGANIZACIONAL COMO HERRAMIENTA PARA TRANSFORMAR LA ESTRATEGIA EN REALIDAD

LA ORGANIZACIÓN COMO UN SISTEMA INTEGRADO: *EL TRABAJO- LA GENTE- LOS ACUERDOS FORMALES- LOS ACUERDOS INFORMALES-*

DIAGNÓSTICO DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

CUANDO JUSTIFICA REDISEÑAR LA ORGANIZACIÓN: LA DECISIÓN DEL CAMBIO

TEORÍA PARA LAS DECISIONES DE DISEÑO: EL PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN.

CRITERIOS O REQUISITOS DEL DISEÑO ORGANIZACIONAL. EL MODELO DE DISEÑO ORGANIZACIONAL

DETALLES DEL DISEÑO ORGANIZACIONAL. CONEXIONES ESTRUCTURALES FORMALES

COORDINACIÓN POR MEDIO DE PROCESOS, SISTEMAS Y LA ORGANIZACIÓN INFORMAL (*SOCIOGRAMA*).

PROCESOS: *ESTRATÉGICOS - DE NEGOCIO- ADMINISTRATIVOS*. SISTEMAS DE LA ORGANIZACIÓN

EL FUNCIONAMIENTO REAL DE LA ORGANIZACIÓN.

SISTEMA DE TOMA DE DECISIONES - PODER EN LA TOMA DE DECISIONES.

DESCENTRALIZACIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL CONTROL SOBRE EL PROCESO DE DECISIÓN.

DELEGACIÓN: AUTORIDAD Y RESPONSABILIDAD. LAS FASES Y LOS PRINCIPIOS DE LA DELEGACIÓN

UN PROCESO GLOBAL PARA EL DISEÑO DE ORGANIZACIONES COMPETITIVAS.

DISEÑO OPERATIVO. DISEÑO BASADO EN PROCESOS Y EN EQUIPOS DE ALTO DESEMPEÑO

EL PROCESO O ACCIÓN DE ORGANIZAR EN LA PRÁCTICA LOS 5 PASOS DEL PROCESO LÓGICO DE DISEÑO

DE UNA ORGANIZACIÓN. *¿QUE ES UN ORGANIGRAMA?*

HERRAMIENTAS ADMINISTRATIVAS DE APOYO AL PROCESO DE DISEÑO

DISEÑO DE PUESTOS DE TRABAJO. DESCRIPCIÓN FUNCIONAL DEL PUESTO DE TRABAJO

IMPLANTACIÓN DEL NUEVO DISEÑO. ESTADO DE TRANSICIÓN. ESTRUCTURA DE PASE.

NUEVOS DISEÑOS Y AGRUPAMIENTOS: TERCERIZACIÓN - CENTROS DE SERVICIO COMPARTIDOS. ORGANIZACIONES VIRTUALES

RB-D) DISEÑO DE ORGANIZACIONES COMPETITIVAS (CARLOS A. CONTI) EDICIÓN DE LA CÁTEDRA

2.3.- SISTEMA INFORMATIVO.

UBA – FACULTAD DE INGENIERIA - ORGANIZACIÓN INDUSTRIAL III

TEORÍA DE LAS COMUNICACIONES. COMUNICACIONES INTERNAS, EXTERNAS, FORMALES, INFORMALES, VERTICALES, HORIZONTALES.
INFORMACIÓN, INFORMACIÓN NORMATIVA, DE PLANIFICACIÓN, DE RELACIONES, OPERATIVA Y DE CONTROL.
SOPORTE COMPUTARIZADO. REDES DE COMUNICACIÓN. LA COMUNICACIÓN Y LA IMAGEN EMPRESARIA.
SUBSISTEMA DE CONTROL, LAZOS, CENTROS DE ACTIVIDAD Y DE CONTROL.
DECISIONES, MÉTODOS DE ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS, ARBOLES DE DECISIÓN.

RB- E) EL SUBSISTEMA INFORMATIVO DECISORIO (BORIS MOREY) - EDICIÓN DE LA CÁTEDRA

2.4- CONTROL DE GESTION

EL CONTROL SUPERIOR DE LA EMPRESA. DIAGNOSTICO DE LA EMPRESA.
CONTROL PRESUPUESTARIO. COSTEO BASADO EN LA ACTIVIDAD (ABC).
EL BALANCED SCORECARD DE KAPLAN &NORTON . "ACCOUNTABILITY"

RB- L) CONTROL DE GESTIÓN - (TEXTOS VARIOS) SELECCIÓN DE LA CÁTEDRA

3.- CONDUCCION DE LA EMPRESA - ESCUELAS DE DIRECCION

LA ORGANIZACIÓN COMO SISTEMA SOCIAL.
PROPÓSITO, SIGNIFICADO E IMPORTANCIA
ORGANIZACIÓN Y ADMINISTRACIÓN. EVOLUCIÓN DE LA TEORÍA DE LA ADMINISTRACIÓN
ESCUELA DE LA ADMINISTRACIÓN CIENTÍFICA
ESCUELA DE LA TEORÍA CLÁSICA DE LA ORGANIZACIÓN
ESCUELA CONDUCTISTA: LA ORGANIZACIÓN SON LAS PERSONAS
ESCUELA DE LA CIENCIA DE LA ADMINISTRACIÓN
AVANCES MODERNOS DE LA TEORÍA DE LA ADMINISTRACIÓN:
EL ENFOQUE SISTÉMICO Y EL ENFOQUE DE CONTINGENCIAS O ENFOQUE SITUACIONAL

INGRESO EN UNA ERA DE COMPROMISO DINÁMICO.
ORIGEN- LA PROFUNDA COMPRENSIÓN DE LOS PROCESOS DECISORIOS.
LA APARICIÓN DE LA ESTRATEGIA EMPRESARIAL. SUS 4 ETAPAS
ETAPA HARD- LA CALIDAD TOTAL. COMO INVENTAR Y REINVENTAR LAS ORGANIZACIONES.
ETAPA SOFT- LA CULTURA ORGANIZACIONAL.
ETAPA DEL CONOCIMIENTO- ORGANIZACIONES APRENDIENTES.

EL COMPROMISO DINÁMICO A PRINCIPIOS DEL SIGLO XXI – NUEVOS PARADIGMAS
ETAPA DE LA ETICA - LA ÉTICA EN LA GERENCIA PROFESIONAL.
LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIA.
ETAPA DE LA SABIDURÍA Y LA CONCIENCIA-GOLEMAN y COVEY

RB- F) ORGANIZACIÓN Y ADMINISTRACIÓN - ESCUELAS Y TEORÍAS DE LA DIRECCIÓN (CARLOS A. CONTI). EDICIÓN DE LA CÁTEDRA

4.- GESTION DE RECURSOS HUMANOS Y DEL CAPITAL INTELECTUAL

4.1- ADMINISTRACION DE RR.HH.

BÚSQUEDA Y SELECCIÓN DE PERSONAL. RELACIONES LABORALES.
DESCRIPCIÓN DE PUESTOS. EVALUACIÓN DE TAREAS Y PUESTOS. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO.
EVALUACIÓN DE POTENCIAL. SISTEMAS. EL RECONOCIMIENTO, SISTEMAS DE REMUNERACIÓN,
RECOMPENSAS E INCENTIVOS. ESTRUCTURAS DE REMUNERACIÓN. CAPACITACIÓN, DESARROLLO, PLANES
DE CARRERAS. DESARROLLO ORGANIZACIONAL.
LA ESTRUCTURA DE RECURSOS HUMANOS, FUNCIONES BÁSICAS
EL CAPITAL INTELECTUAL. EL CAPITAL HUMANO. EL CAPITAL RELACIONAL

RB- G) RECURSOS HUMANOS (TEXTOS VARIOS) SELECCIÓN DE LA CÁTEDRA

4.2- TRABAJO EN EQUIPO

LAS PALABRAS EQUIPO Y GRUPO NO SIGNIFICAN LO MISMO.
VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO

TIPOS DE EQUIPOS: EQUIPOS FORMALES E INFORMALES- FUNCIONES
EQUIPOS DE ALTO DESEMPEÑO O SÚPER-EQUIPOS
EQUIPOS AUTOADMINISTRADOS

ETAPAS DE DESARROLLO Y MADURACION DEL EQUIPO –
CARACTERÍSTICAS DE LOS EQUIPOS:
ROLES DE LIDERAZGO / NORMAS DEL EQUIPO / COHESIÓN DEL EQUIPO .
CÓMO LOGRAR QUE LOS EQUIPOS SEAN EFECTIVOS – PROCEDIMIENTOS FORMALES

CÓMO ENFOCAR A LOS EQUIPOS HACIA LOS RESULTADOS -
COMO DIRIMIR CONFLICTOS EN LOS EQUIPOS- CONSEJOS PRACTICOS PARA EL LIDER DE EQUIPO-
PORQUE FRACASAN LOS EQUIPOS -DISCUSION PRODUCTIVA
HABILIDADES PERSONALES PARA TRABAJAR EN EQUIPO
ROLES DE EQUIPO EN LOS EQUIPOS DE TRABAJO -

LA ADMINISTRACIÓN EN EL AÑO 2000 Y DESPUÉS - STONER, FREEMAN Y GILBERT
EL TRABAJO EN EQUIPO: NUEVO PARADIGMA DE LAS ORGANIZACIONES

RB- H) TRABAJO EN EQUIPO (CARLOS A. CONTI). EDICIÓN DE LA CÁTEDRA

4.3- LIDERAZGO - “COACHING”

TRES HABILIDADES PARA LOS LIDERES DE HOY -
LIDERAZGO – Capitulo del libro de STONER, FREEMAN Y GILBERT
DEFINICIÓN de LIDERAZGO y EL ENFOQUE DE LOS RASGOS DE LIDERAZGO
LOS LÍDERES Y LOS QUE NO LO SON- LÍDERES EFECTIVOS E INEFECTIVOS
EL ENFOQUE CONDUCTISTA EN EL LIDERAZGO
FUNCIONES DEL LÍDER - ESTILOS DEL LÍDER
ESTUDIOS DE LAS UNIVERSIDADES DE OHIO Y MICHIGAN
EL LIDERAZGO CENTRADO EN LOS EMPLEADOS- REJILLA ADMINISTRATIVA
ENFOQUES DE CONTINGENCIAS EN EL LIDERAZGO
MODELO DEL LIDERAZGO SITUACIONAL, HERSEY Y BLANCHARD
EL ESTILO DEL LÍDER Y LA SITUACIÓN LABORAL, FIEDLER
ENFOQUE DE LA RUTA-META EN EL LIDERAZGO
CARACTERÍSTICAS PERSONALES DE LOS EMPLEADOS
PRESIONES DEL AMBIENTE Y DEMANDAS
CÓMO DECIDIR CUÁNDO INVOLUCRAR A LOS SUBORDINADOS:
LOS MODELOS DE VROOM-YETTON Y DE VROOM-JAGO
ENFOQUE CONDUCTISTA DE KOUZES-POSNER: NUEVAMENTE EL COMPROMISO DINÁMICO

FUTURO DE LA TEORÍA DEL LIDERAZGO
EL LÍDER CARISMÁTICO O TRANSFORMADOR
TEORÍA DEL LIDERAZGO TRANSFORMADOR DE BASS
TEORÍA DEL LIDERAZGO CARISMÁTICO DE HOUSE
RETOS PARA LA TEORÍA DEL LIDERAZGO
ENFOQUE PSICOANALÍTICO DEL LIDERAZGO

ULTIMOS ENFOQUES EN TEMAS DE LIDERAZGO
QUE HACE A UN LIDER - GOLEMAN
LOS CINCO COMPONENTES DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL TRABAJO -
EL EJECUTIVO COMO “COACH”-
LOS LIDERES NO NECESITAN MANDAR
LIDERAZGO CONCIENTE.
ESCUCHANDO AL CONFLICTO
LAS MALAS ACTITUDES
EL PROCESO DISCIPLINARIO
LOS ESTILOS DE LIDERAZGO SEGÚN GOLEMAN
CUANDO LOS LÍDERES VIENEN RESONANDO -

RB-I) LIDERAZGO - (CARLOS A. CONTI) - SELECCIÓN DE LA CÁTEDRA

4.4- MOTIVACIÓN y EMPOWERMENT

SUPUESTOS BÁSICOS SOBRE LA MOTIVACIÓN Y EL MOTIVAR

OTRO ENFOQUE: LA MOTIVACIÓN EXTERNA NO EXISTE.

EVITAR DESMOTIVAR ESTÁ PRIMERO QUE MOTIVAR... Y ES MUCHO MENOS COSTOSO.

TEORÍAS DE LA MOTIVACIÓN: UNA VISIÓN GENERAL

PRIMERAS IDEAS DE LA MOTIVACIÓN

PERSPECTIVA CONTEMPORÁNEA DE LA MOTIVACIÓN

TEORÍA DE LAS NECESIDADES

JERARQUÍA DE NECESIDADES DE MASLOW.

CÓMO SATISFACER LAS NECESIDADES DE LAS PERSONAS QUE NO TIENEN HOGAR

TEORÍA ERG.

LAS TRES NECESIDADES

TEORÍA DE LOS DOS FACTORES DE LA MOTIVACIÓN

RESUMEN DE LA TEORÍA DE LAS NECESIDADES

LA ACT Y LA TEORÍA DE LAS NECESIDADES

TEORÍA DE LA EQUITAD

TEORÍA DE LAS EXPECTATIVAS

TEORÍA DEL REFORZAMIENTO

MODIFICACIÓN DE LA CONDUCTA.

TEORÍA DEL REFORZAMIENTO Y EL LIBRE ALBEDRÍO.

TEORÍA DE LAS METAS

EMPOWERMENT – COMO SE EVALUA Y COMO SE IMPLEMENTA

EMPOWERMENT- LAS NUEVAS ROPAS DEL EMPERADOR-

COMO DELEGAR Y LOGRAR QUE SE HAGA BIEN-

FEED BACK EFICAZ- HARVARD BUSINESS PUBLISHING

RB- J) MOTIVACIÓN Y EMPOWERMENT. (CARLOS A. CONTI)- SELECCIÓN DE LA CÁTEDRA

4.5- NEGOCIACIÓN.

ESTILOS Y TÉCNICAS. CLAVES PARA NEGOCIAR CON ÉXITO,

FACTORES PREPONDERANTES EN TODA NEGOCIACIÓN: PODER TIEMPO E INFORMACIÓN.

ESTILOS DE NEGOCIACIÓN- EL M.A.N.N.- ESTILO DE NEGOCIACIÓN PARA SATISFACCIÓN MUTUA.

LOS 5 PASOS PARA UNA NEGOCIACIÓN EXITOSA: ESCUELA DE HARVARD

RB- K) NEGOCIACIÓN (CARLOS A. CONTI). EDICIÓN DE LA CÁTEDRA

5.- EMPRESAS FAMILIARES

CARACTERÍSTICAS PECULIARES DE LAS ORGANIZACIONES FAMILIARES. COMO NACEN. LOS PROBLEMAS MAS IMPORTANTES. LIMITES DIFUSOS: EL MODELO DE LOS TRES CÍRCULOS. MODELO EVOLUTIVO DE LA EMPRESA FAMILIAR. EL DESARROLLO DE LA EMPRESA EN EL TIEMPO. FUENTES DE VENTAJAS Y FORTALEZAS POSIBLES DE LA EMPRESA FAMILIAR. FUENTES DE VENTAJAS Y FORTALEZAS POSIBLES DE LA EMPRESA FAMILIAR. LOS GRANDES PROBLEMAS RECURRENTES DE LAS EMPRESAS FAMILIARES EL ESPINOSO TEMA DE LA SUCESIÓN. JUEGOS DE GUERRA. EMPRESA FAMILIAR O EMPRESAS DE FAMILIA

RB- O) EMPRESAS FAMILIARES (CARLOS A. CONTI). EDICIÓN DE LA CÁTEDRA

6.- EL CAMBIO Y FUTURO DE LA ORGANIZACIÓN

EVOLUCIÓN DE LAS EMPRESAS EN EL MUNDO. PRODUCCIÓN, SERVICIOS, ESTADO, ORGANIZACIONES SIN FINES DE LUCRO. GLOBALIZACIÓN, REGIONALIZACIÓN. "CLUSTERS".

CAMBIOS BRUSCOS Y CAMBIOS EVOLUTIVOS, RESISTENCIA AL CAMBIO.

LAS PYMES Y LOS CAMBIOS. NUEVOS PARADIGMAS. TENDENCIAS. EL FIN DE LA ERA DE LA MASIVIDAD.

CLAVES PARA MEJORAR EL PRESENTE. DISEÑANDO EL FUTURO HOY. LA ORGANIZACIÓN DEL FUTURO.

CAMBIOS EN LAS ORGANIZACIONES. ALIANZAS, FUSIONES Y ADQUISICIONES DE EMPRESAS.

RB- P) LOS CAMBIOS (FERNANDO HORMAN & CARLOS A. CONTI). EDICIÓN DE LA CÁTEDRA

REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

- A) CONCEPTO, DINÁMICA Y ESTRUCTURA DE LA EMPRESA- EDICIÓN DE LA CÁTEDRA
- B-1) EL CONCEPTO DE SISTEMAS. SISTEMAS (RICARDO H.COLOMBO)- EDICIÓN DE LA CÁTEDRA
- B-2) LA QUINTA DISCIPLINA: PETER M. SENGE (Ed. Granica, 1994)
- B-3 -ARQUETIPOS SISTÉMICOS - SELECCIÓN DE LA CÁTEDRA en FILMINAS
- C) LA DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE NEGOCIOS (CARLOS A. CONTI) EDICIÓN DE LA CÁTEDRA
- D) DISEÑO DE ORGANIZACIONES COMPETITIVAS (CARLOS A. CONTI) EDICIÓN DE LA CÁTEDRA
- E) EL SUBSISTEMA INFORMATIVO DECISORIO. (BORIS MOREY)- EDICIÓN DE LA CÁTEDRA
- F) ORGANIZACIÓN Y ADMINISTRACIÓN. ESCUELAS Y TEORÍAS DE LA DIRECCIÓN (CARLOS A. CONTI). EDICIÓN DE LA CÁTEDRA
- G) RECURSOS HUMANOS (TEXTOS VARIOS) SELECCIÓN DE LA CÁTEDRA
- H) TRABAJO EN EQUIPO (TEXTOS VARIOS). (CARLOS A. CONTI) EDICIÓN DE LA CÁTEDRA
- I) LIDERAZGO - COACHING – (TEXTOS VARIOS) (CARLOS A. CONTI) SELECCIÓN DE LA CÁTEDRA
- J) MOTIVACIÓN Y EMPOWERMENT. (TEXTOS VARIOS) (CARLOS A. CONTI) SELECCIÓN DE LA CÁTEDRA
- K) NEGOCIACIÓN (CARLOS A. CONTI). EDICIÓN DE LA CÁTEDRA
- L) CONTROL DE GESTIÓN - (TEXTOS VARIOS) SELECCIÓN DE LA CÁTEDRA
- EMPRESAS FAMILIARES (CARLOS A. CONTI). EDICIÓN DE LA CÁTEDRA
- O) LOS CAMBIOS (FERNANDO HORMAN&CARLOS A. CONTI). EDICIÓN DE LA CÁTEDRA en FILMINAS