I'm not robot
reCAPTCHA
Continue

Chiavenato i. (2014). introducción a la teoría general de la administración. méxico mcgraw-hill

LEADER 02039czm a22003254 4500 001 40120 003 BO-LpUCB 005 201511230910.06 008 020924|uuuuuuuumx|||||f#####u||||u|spa|d 850 # # |a BO-LpUCB (Biblioteca Central, UCB La Paz) 506 # # |a General; |c Domicilio. 910 D o |i cilio 911 A D |i NISTRACION DE EMPRESAS 912 L I |r O 020 # # |a 9701027868 040 # # |a BO-LpUCB |b spa 041 0 # |a spa 044 # # |a mx 082 0 4 |a 658 |2 21 092 # # |l Ch53 100 1 # |a Chiavenato, Idalberto, |d 1929-. |0 900000142 245 0 0 |a INTRODUCCION A LA TEORIA GENERAL DE LA ADMINISTRACION. 250 # # |a 5a. ed. 260 # # |a MEXICO : |b MCGRAW-HILL INTERAMERICANA, |c 2000. 300 # # |a 1056 p. 500 # # |a Incluye índice. 505 0 # |a INTRODUCCION A LA TEORIA GENERAL DE LA ADMINISTRACION -- LA ADMINISTRACION Y SUS PERSPECTIVAS -- LOS ORIGENES DE LA ADMINISTRACION -- ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA ADMINISTRACION -- ENFOQUE CLASICO DE LA ADMINISTRACION -- LA ADMINISTRACION CIENTIFICA -- TEORIA CLASICA DE LA ADMINISTRACION -- ENFOQUE HUMANISTICO DE LA ADMINISTRACION -- TEORIA DE LAS RELACIONES HUMANAS -- IMPLICACIONES DE LA TEORIA DE LAS RELACIONES HUMANAS -- ENFOQUE NEOCLASICO DE LA ADMINISTRACION -- TEORIA NEOCLASICA DE LA ADMINISTRACION -- IMPLICACIONES DEL ENFOQUE NEOCLASICO: TIPO DE ORGANIZACION -- IMPLICACIONES DEL ENFOQUE NEOCLASICO: DEPARTAMENTALIZACION -- ENFOQUES NEOCLÁSICOS: PROCESO ADMINISTRATIVO. -- ADMINISTRACION POR OBJETIVOS. -- ENFOQUE ESTRUCTURALISTA DE LA ADMINISTRACION -- MODELO BUROCRÁTICO DE ORGANIZACION -- TEORIA ESTRUCTURALISTA DE LA ADMINISTRACION -- ENFOQUE DEL COMPORTAMIENTO EN LA ADMINISTRACION -- TEORIA DEL COMPORTAMIENTO EN LA ADMINISTRACION -- TEORIA DEL DESARROLLO ORGANIZACIONAL -- ENFOQUE SISTEMICO DE LA ADMINISTRACION -- CIBERNETICA Y ADMINISTRACION -- TEORIA MATEMATICA DE LA ADMINISTRACION -- TEORIA DE SISTEMAS -- ENFOQUE SITUACIONAL DE LA ADMINISTRACION -- TEORIA SITUACIONAL 653 # # |a ADMINISTRACION 653 # # |a TEORIA DE SISTEMAS 852 # # |a BO-LpUCB Tabla de Contenidos: INTRODUCCION A LA TEORIA GENERAL DE LA ADMINISTRACION LA ADMINISTRACION Y SUS PERSPECTIVAS LOS ORIGENES DE LA ADMINISTRACION ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA ADMINISTRACION ENFOQUE CLASICO DE LA ADMINISTRACION LA ADMINISTRACION CIENTIFICA TEORIA CLASICA DE LA ADMINISTRACION ENFOQUE HUMANISTICO DE LA ADMINISTRACION TEORIA DE LAS RELACIONES HUMANAS IMPLICACIONES DE LA TEORIA DE LAS RELACIONES HUMANAS ENFOQUE NEOCLASICO DE LA ADMINISTRACION TEORIA NEOCLASICA DE LA ADMINISTRACION IMPLICACIONES DEL ENFOQUE NEOCLASICO: TIPO DE ORGANIZACION IMPLICACIONES DEL ENFOQUE NEOCLASICO: DEPARTAMENTALIZACION ENFOQUES NEOCLÁSICOS: PROCESO ADMINISTRATIVO. ADMINISTRACION POR OBJETIVOS. ENFOQUE ESTRUCTURALISTA DE LA ADMINISTRACION MODELO BUROCRÁTICO DE ORGANIZACION TEORIA ESTRUCTURALISTA DE LA ADMINISTRACION ENFOQUE DEL COMPORTAMIENTO EN LA ADMINISTRACION TEORIA DEL COMPORTAMIENTO EN LA ADMINISTRACION TEORIA DEL DESARROLLO ORGANIZACIONAL ENFOQUE SISTEMICO DE LA ADMINISTRACION CIBERNETICA Y ADMINISTRACION TEORIA MATEMATICA DE LA ADMINISTRACION TEORIA DE SISTEMAS ENFOQUE SITUACIONAL DE LA ADMINISTRACION TEORIA SITUACIONAL Prefacio -- xvii Cómo utilizar este libro -- xix Parte I Introducción a la teoría general de la administración -- 1 Capítulo 1 La administración y sus perspectivas Determinar el papel de la administración -- 7 Contenido y objeto de estudio de la administración -- 8 Conceptos de administración -- 8 Teorías de la administración -- 10 Situación actual de la teoría general de la administración -- 12 La administración en la sociedad moderna -- 13 Perspectivas futuras de la administración -- 14 Lo que vendrá -- 14 Las megatendencias -- 15 Resumen -- 17 Glosario básico -- 18 Parte II Los orígenes de la administración -- 21 Capítulo 2 Antecedentes históricos de la administración Preparación de las condiciones para el surgimiento de la empresa moderna -- 23 Influencia de los filosofos Parte III Enfoque clásico de la administración -- 37 Origen del enfoque clásico -- 38 Capítulo 3 Administración científica Organización de los fundamentos de la fábrica -- 41 La obra de Taylor -- 41 1. El primer periodo de Taylor -- 41 2. Segundo periodo de Taylor -- 42 La administración como ciencia -- 43 Organización racional del trabajo -- 43 1. Análisis del trabajo y estudio de tiempos y movimientos -- 44 2. Estudio de la fatiga humana -- 45 3. División del trabajo y especialización del obrero -- 46 4. Diseño de los puestos y las tareas -- 46 5. Incentivos salariales y premios por producción -- 47 6. Conceptos de homo economicus -- 47 7. Condiciones ambientales de trabajo -- 48 8. Estandarización -- 48 Principios de la administración científica -- 48 1. Principios de administración científica según Taylor -- 48 2. Principios de la eficiencia de Emerson -- 49 3. Principios básicos de Ford. Henry Ford (1863-1947) 4. Principio de excepción -- 50 Apreciación critica de la administración científica -- 50 1. Mecanicismo -- 51 2. Superespecialización del obrero -- 53 3. Visión microscópica del hombre -- 54 4. Falta de comprobación científica -- 54 5. Enfoque incompleto de la organización -- 54 6. Limitación del campo de aplicación -- 54 7. Enfoque prescriptivo y normativo -- 55 8. Enfoque de sistema cerrado -- 55 9. Pionera en la administración -- 55 10. Conclusión -- 55 Resumen -- 58 Glosario básico -- 58 Capítulo 4 Teoría clásica de la administración Organización de la empresa -- 59 La época -- 59 La obra de Fayol -- 59 1. Las funciones básicas de la empresa -- 60 2. El concepto de administración -- 60 3. Proporcionalidad de las funciones administrativas -- 60 4. Diferencia entre administración y organización -- 60 5. Principios generales de la administración según Fayol -- 61 Teoría de la Administración -- 62 1. La administración como ciencia -- 62 2. Teoría de la organización -- 62 3. La división del trabajo y la especialización -- 63 4. Coordinación -- 64 Elementos de la administración -- 64 1. Elementos de la administración según Urwick -- 64 2. Elementos de la administración según Gulick -- 64 Principios de la administración según Urwick -- 65 Apreciación critica de la teoría clásica -- 65 1. Enfoque demasiado simplificado de la organización formal -- 65 2. Ausencia de trabajos experimentales -- 66 3. Racionalismo extremo en la concepción de la administración -- 66 4. “Teoría de la máquina” -- 67 5. Enfoque incompleto de la organización -- 67 6. Enfoque de un sistema cerrado -- 67 7. Conclusión -- 68 Resumen -- 68 Preguntas -- 70 Glosario básico -- 70 Parte IV Enfoque humanista de la administración -- 71 Teorías transitorias -- 71 La época -- 73 Capítulo 5 Teoría de las relaciones humanas humanización de la empresa -- 75 Origen de la teoría de las relaciones humanas -- 75 El experimento de Hawthorne -- 76 1. Primera fase del experimento de Hawthorne -- 76 2. Segunda fase del experimento de Hawthorne -- 77 3. Tercera fase del experimento de Hawthorne -- 77 4. Cuarta fase del experimento de Hawthorne -- 78 5. Conclusiones del experimento de Hawthorne -- 78 La civilización industrializada y el hombre -- 80 Funciones básicas de la organización industrial -- 82 Resumen -- 83 Glosario básico -- 84 Capítulo 6 Implicaciones de la teoría de las relaciones humanas la importancia de los grupos -- 85 Influencia de la motivación humana -- 86 1. Teoría de campo de Lewin -- 86 2. Las necesidades humanas básicas -- 86 3. Ciclo de la motivación -- 88 4. Frustración y compensación -- 88 5. Moral y clima organizacional -- 88 Liderazgo -- 89 Concepto de liderazgo -- 89 Teorías sobre liderazgo -- 91 Comunicación -- 94 Redes de comunicación -- 95 La organización informal -- 97 Características de la organización informal -- 97 Orígenes de la organización informal -- 97 La dinámica de grupo -- 98 Evaluación crítica de la teoría de las relaciones humanas -- 99 1. Oposición cerrada a la teoría clásica -- 100 2. Percepción incorrecta de los problemas de las relaciones industriales -- 100 3. Concepcion ingenua y romántica del obrero -- 101 4. Limitación del campo experimental -- 101 5. Parcialidad de las conclusiones -- 102 6. Hincapié en los grupos informales -- 102 7. Enfoque manipulador de las relaciones humanas -- 103 8. Otras críticas -- 105 9. Conclusiones -- 105 Resumen -- 106 Glosario básico -- 106 Parte V Enfoque neoclásico de la administración -- 109 Capítulo 7 Teoría neoclásica de la administración Definición del papel del administrador -- 113 Características de la teoría neoclásica -- 113 1. Enfoque en la práctica de la administración -- 113 2. Reafirmación relativa de los postulados clásicos -- 114 3. Importancia de los principios generales de la administración -- 114 4. Atención en los objetivos y los resultados -- 114 5. Eclecticismo conceptual -- 115 La administración como técnica social -- 115 Aspectos administrativos comunes de las organizaciones -- 115 Eficiencia y eficacia -- 116 Principios básicos de la organización -- 117 1. División del trabajo -- 117 2. Especialización -- 117 3. Jerarquía -- 118 4. Amplitud administrativa o extensión del mando -- 120 Centralización frente a descentralización -- 121 1. Centralización -- 121 2. Descentralización -- 122 Funciones del administrador -- 123 1. Planeación -- 124 2. Organización -- 129 3. Dirección -- 130 4. Control -- 131 Apreciación crítica de la teoría neoclásica -- 134 Resumen -- 134 Glosario básico -- 135 Capítulo 8 Implicaciones de la teoría neoclásica: tipos de organización Cómo dar forma a la empresa -- 137 Racionalismo de la organización formal -- 137 Organización lineal -- 137 Características de la organización lineal -- 138 Ventajas de la organización lineal -- 138 Desventajas de la organización lineal -- 139 Esfera de aplicación de la organización lineal -- 139 Organización funcional -- 139 Características de la organización funcional -- 140 Ventajas de la organización funcional -- 140 Desventajas de la organización funcional -- 140 Ámbito de la aplicación de la organización funcional -- 141 Organización de líneas-staff -- 141 Criterios para diferenciar la línea del staff -- 142 Características de la organización de línea-staff -- 143 Ventajas de la organización de línea-staff -- 144 Desventajas de la organización de líneas-staff -- 144 Ámbito de aplicación de la organización de líneas-staff -- 145 Apreciación critica de los tipos de organización -- 145 Resumen -- 146 Glosario básico -- 147 Capítulo 9 Derivaciones de la teoría neoclásica: la departamentalización Composición de las unidades de la empresa -- 149 Concepto de departamentalización -- 149 Tipos de departamentalización -- 151 Departamentalización por funciones -- 151 Ventajas de la departamentalización -- 152 Desventajas de la departamentalización funcional -- 153 Aplicaciones -- 153 Departamentalización por productos o servicios -- 153 Ventajas de la departamentalización por productos -- 154 Desventajas de la departamentalización por productos -- 154 Aplicaciones -- 155 Departamentalización geográfica -- 156 Ventajas -- 156 Desventajas -- 156 Aplicaciones -- 156 Departamentalización por clientes -- 157 Ventajas -- 157 Desventajas -- 157 Aplicaciones -- 158 Departamentalización por proyectos -- 159 Ventajas -- 159 Desventajas -- 159 Aplicaciones -- 159 Selecciones de alternativas a la departamentalización -- 161 Apreciación critica de la departamentalización -- 161 Dowsizing y outsourcing -- 163 Reingeniería -- 163 Resumen -- 163 Glosario básico -- 163 Capítulo 10 Administración por objetivos (APO) Enfoque en los resultados -- 165 Origen de la administración por objetivos -- 165 Características de la APO -- 165 1. Conjunto de objetivos establecido por el gerente y el subordinado -- 167 2. Objetivos establecidos para cada departamento o puesto -- 167 3. Integración de los objetivos departamentales -- 167 4. Enfoque en la medición y el control de los resultados -- 167 5. Evaluación, revisión y reelaboración permanente de los planes -- 167 6. Participación activa de las gerencias y los subordinados -- 167 7. Apoyo intenso del staff -- 168 Definición de objetivos -- 168 1. Criterios para escoger los objetivos -- 168 2. Jerarquía de los objetivos -- 169 Estrategia organizacional -- 170 1. Concepto de estrategia y de táctica -- 170 2. Planeación estratégica -- 172 El ciclo de la APO -- 176 1. Modelo de Humble 2. Modelo de Odione -- 176 3. Desarrollo de ejecutivos -- 176 Apreciación critica de la administración estratégica de la APO -- 177 1. La estrategia organizacional es un cuchillo de dos filos -- 179 2. Premisas equivocadas de la escuela de la planeación estratégica -- 179 3. Los pecados capitales de la planeación estratégica neoclásica -- 180 4. Critica de Levinson -- 180 5. Critica de Lodi -- 181 6. Aplicación incompleta y superficial de la APO -- 181 7. Las exageraciones de la APO -- 181 Resumen -- 182 Glosario básico -- 182 Parte VI Enfoque estructuralista de la administración -- 185 La época -- 187 Capítulo 11 Modelo burocrático de organización En busca de la organización ideal -- 189 Origen de la teoria de la burocracia -- 189 Orígenes de la burocracia -- 190 Tipos de autoridad -- 190 Características de la burocracia según Weber -- 192 1. Carácter legal de las normas y reglamentos -- 193 2. Carácter formal de las comunicaciones -- 193 3. Carácter racional y división del trabajo -- 193 4. Impersonalidad en las relaciones -- 194 5. Jerarquía de la autoridad -- 194 6. Rutinas y procedimientos estandarizados -- 194 7. Competencia técnica y meritocracia -- 194 8. Especialización de la administración -- 194 9. Profesionalización de los participantes -- 195 10. Total posibilidad de prever el funcionamiento -- 195 Ventajas de la burocracia -- 196 Racionalidad burocrática -- 197 Dilemas de burocracia -- 197 Disfunciones de la burocracia -- 198 1. Internalización de las reglas y apego a los reglamentos -- 198 2. Exceso de formalismo y de papeleo -- 198 3. Resistencia a los cambios -- 199 4. Despersonalización de la relación -- 199 5. Categorización como base del proceso de decisión -- 199 6. Observancia excesiva de las rutinas y los procedimientos -- 199 7. Exhibición se señales de autoridad -- 200 8. Dificultad para atender a los clientes y conflictos con el público -- 200 Las dimensiones de la burocracia -- 200 Aplicación critica de la teoría de la burocracia -- 202 1. El excesivo racionalismo de la burocracia -- 202 2. Mecanicismo y limitaciones de la teoría “teoría de la máquina” -- 203 3. Conservadurismo de la burocracia -- 203 4. Enfoque de sistema cerrado -- 204 5. Enfoque descriptivo y explicativo -- 204 6. Diversas críticas contra la burocracia -- 205 7. Posición de la teoría de la burocracia dentro de la teoría de las organizaciones -- 205 Resumen -- 207 Glosario básico -- 207 Capítulo 12 Teoría estructuralista de la administración Ampliación de los horizontes de la empresa -- 209 La sociedad de las organizaciones -- 211 1. Las organizaciones -- 212 2. El hombre organizacional -- 213 Análisis de las organizaciones -- 214 1. Enfoque múltiple: la organización formal e informal -- 214 2. Enfoque múltiple: recompensas materiales y sociales -- 214 3. Enfoque múltiple: las diferentes perspectivas de la organización -- 214 4. Enfoque múltiple: los niveles de la organización -- 215 5. Enfoque múltiple: la diversidad de las organizaciones -- 216 6. Enfoque múltiple: análisis interorganizacional -- 217 Tipología de las organizaciones -- 217 1. Tipología de Etzioni -- 217 2. Tipología de Blau u Scott -- 218 Objetivos organizacionales -- 219 Ambiente organizacional -- 221 1. Interdependencia de las organizaciones con la sociedad -- 221 2. Conjunto organizacional -- 221 Estrategia organizacional -- 221 Conflictos organizacionales -- 223 1. Conflicto entre la autoridad del especialista (conocimiento) y la autoridad administrativa (jerarquía) -- 223 2. Dilemas de la organización según Blau y Scott -- 224 3. Conflictos entre la línea y la asesoría (staff) -- 225 Sátira sobre organización -- 226 1. Ley de Parkinson -- 226 2. Principio de Peter -- 227 3. Dramaturgia administrativa de Thompson -- 227 4. Maquiavelismo en las organizaciones -- 228 5. Las caricaturas de Dilbert -- 229 Apreciación critica de la teoría estructuralista -- 229 1. Convergencia de varios enfoques divergentes -- 230 2. Ampliación de enfoque -- 230 3. Doble tendencia teórica -- 230 4. Análisis organizacional más amplio -- 230 5. Tipologías organizacionales inadecuadas -- 230 6. Teoría de la crisis -- 230 7. Teoría de transición y de cambio -- 231 Resumen -- 231 Glosario básico -- 233 Parte VII Enfoque conductual de la administración -- 235 Capítulo 13 Teoría de la conducta de la administración Las personas como base de la dinámica de la empresa -- 239 Origen de la teoría conductista -- 240 Nuevas teorías acerca de la motivación humana -- 240 Jerarquía de las necesidades de Maslow -- 240 Teoría de los factores de Herzberg -- 242 Estilos de administración -- 246 Teoría X y teoría Y -- 247 Sistemas de administración -- 249 La organización como un sistema social cooperativo -- 253 Proceso decisivo -- 253 La organización como sistema de decisiones -- 253 Teoría de las decisiones -- 254 Etapas del proceso de decisión -- 255 Derivaciones de la teoría de las decisiones -- 255 Hombre administrativo -- 256 Comportamiento organizacional -- 257 Teoría del equilibrio organizacional -- 285 Tipos de participantes -- 258 Teoría de aceptación de la autoridad -- 259 Conflicto entre los objetivos organizacionales e individuales -- 260 Negociación -- 261 Nuevos planteamientos del liderazgo -- 261 Apreciación critica de la teoría conductista -- 263 1. Enfoque en las personas263 2. Enfoque más descriptivo y menos prescriptivo -- 263 3. Reformulación a fondo de la filosofía administrativa -- 263 4. Dimensiones bipolares de la teoría conductista -- 264 5. Relatividad de las teorías de la motivación -- 264 6. Influencia de las ciencias de la conducta sobre la administración -- 265 7. La organización como un sistema de decisiones -- 265 8. Análisis organizacional a partir de la conducta -- 265 9. visión tendenciosa -- 265 Resumen -- 266 Glosario básico -- 267 Capítulo 14 Teoría del desarrollo organizacional (DO) Cómo emprender el cambio y la renovación empresariales -- 269 Orígenes del DO -- 269 Los cambios y la organización -- 271 ¿Qué es el desarrollo organizacional? -- 280 Proceso DO -- 283 Técnicas del DO -- 283 1. Técnicas de intervención para individuos -- 283 2. Técnicas de intervención para dos o más personas -- 285 3. Técnicas de intervención para crear y desarrollar equipos -- 287 4. Técnicas de intervención en las relaciones intergrupales -- 288 5. Técnicas de intervención para la organización como todo -- 289 Modelos del DO -- 290 Apreciación crítica del DO -- 296 1. Aspecto mágico del DO -- 296 2. Imprecisión en el campo del DO -- 296 3. Enfoque en la educación "emocional" -- 297 4. Aplicaciones distorsionadas del DO -- 297 Preguntas -- 297 Resumen -- 298 Glosario básico -- 298 PARTE VII Enfoque sistémico CAPÍTULO 15 Tecnología y administración Creación de la infraestructura de la empresa -- 305 El punto de partida de la cibernética -- 305 1. Los orígenes de la cibernética -- 306 2. Concepto de cibernética -- 307 Principales conceptos de la cibernética -- 308 Principales conceptos de sistemas -- 309 1. Concepto de entrada (input) -- 309 2. Concepto de salida (output) -- 309 3. Concepto de caja negra (block box) -- 309 4. Concepto de retroalimentación (feedbock) -- 310 5. Conceptos de homeostasis -- 310 6. Concepto de información -- 311 Teoría de la información -- 312 1. Concepto de redundancia -- 314 2. Concepto de entropía y sinergia -- 314 3. Concepto de informática -- 315 Efectos de la informática en la administración -- 315 Apreciación crítica de la tecnología y la administración -- 322 Resumen -- 323 Glosario básico -- 323 CAPITULO 16 Teoría matemática de la administración Racionalización de las decisiones -- 325 Origen de la teoría matemática en la administración -- 326 Proceso decisorio -- 326 Modelos matemáticos en la administración -- 327 Investigación de operaciones -- 328 1. Teoría de juegos -- 331 2. Teoría de colas -- 331 3. Teoría de grafos -- 332 4. Programación lineal -- 333 5. Programación dinámica -- 333 6. Análisis estadístico y cálculo de probabilidades -- 334 Estrategia Organizacional -- 355 Necesidad de indicadores del desempeño -- 336 1. ¿Por qué medir? -- 336 2. ¿Qué medir? -- 336 3. Seis Sigma -- 336 Cuadro de mando integral (Balanced Scorecard, BSC) El movimiento por la capacidad -- 341 Apreciación crítica de la teoría matemática -- 342 1. Limitaciones de la teoría matemática -- 342 2. El reduccionismo de los métodos de la OI -- 342 3. Similitud con la administración científica -- 343 4. Reduccionismo de la teoría matemática -- 344 5. Administración de operaciones -- 344 6. Conclusión -- 346 Resumen -- 346 Glosario básico -- 347 CAPITULO 17 Teoría de sistemas Ampliación de la as fronteras de la empresa -- 349 Orígenes de la teoría de sistemas -- 349 Concepto de sistemas -- 350 1. Características de los sistemas -- 351 Existen varios conceptos de sistemas -- 351 2. Tipos de sistemas -- 351 3. Parámetro de los sistemas -- 352 El sistema abierto -- 353 La organización como sistema abierto -- 354 Características de las organizaciones como sistemas abiertos -- 354 1. Comportamiento probabilístico y no determinista -- 354 2. Las organizaciones como parte de una sociedad y compuestas por partes menores -- 354 3. Interdependencia de las partes -- 354 4. Homeostasis o “estado de equilibrio” -- 355 5. Fronteras o límites -- 355 6. Morfogénesis -- 355 7. Resistencia -- 356 Modelos de organización356 1. Modelo de Schein -- 356 2. Modelo de Katz Kahn -- 356 3. Modelo sociotécnico de Tavistock -- 359 Aplicación critica de la teoría de sistemas -- 360 1. Confrontación entre la teoría del sistema abierto y la del sistema cerrado -- 361 2. Características básicas del análisis sistemático -- 361 3. Carácter integrador y abstracto de la teoría de sistemas -- 362 4. Efecto sinérgico de las organizaciones como sistemas abiertos -- 362 5. El “hombre funcional” -- 363 6. Un nuevo enfoque organizacional -- 363 7. Orden y desorden -- 363 Resumen -- 364 Glosario básico -- 365 Parte IX Enfoque de contingencia de la administración -- 367 Capítulo 18 Teoría de contingencia En busca de flexibilidad y agilidad -- 371 Orígenes de la teoría de contingencia -- 372 1. Investigación de Chandler sobre estrategia y estructura -- 372 2. Investigación de Burns y Stalker sobre las organizaciones -- 373 3. Investigación de Lawrence y Lorsch sobre el ambiente -- 375 4. Investigación de Joan Woodward sobre la tecnología -- 376 Ambiente -- 378 1. Mapeo ambiental -- 378 2. Selección del ambiente -- 378 3. Percepción del ambiente -- 379 4. Consonancia y disonancia -- 379 5. Derivaciones del ambiente -- 379 Ambiente general -- 379 Ambiente de tareas -- 380 1. Tipología de Thompson -- 383 2. Influencia de la tecnología -- 386 Las organizaciones y sus niveles -- 388 Arreglo organizacional -- 389 Nuevos enfoques sobre el diseño organizacional -- 390 Procesamiento de la información por medio del diseño organizacional -- 391 Adhocracia -- 391 Estructura matricial -- 392 Organización por equipos -- 394 Enfoques en redes -- 396 Aplicaciones de la organización en forma de red -- 397 Organizaciones virtuales -- 397 El hombre complejo -- 398 Modelo de contingencia de la motivación -- 399 Modelo de Vroom -- 399 Modelo de Lawler -- 400 Modelo de impulsos motivacionales -- 401 Clima organizacional -- 402 Teoría de contingencia del liderazgo -- 402 Modelo de Fiedler -- 402 Otros modelos de liderazgo -- 403 Estrategia organizacional -- 404 1. Escuela ambiental -- 404 2. Escuela de diseño -- 406 3. Escuela del posicionamiento: modelo del Boston Consulting Group (BCG) -- 406 4. Escuela del posicionamiento: modelo de Porter para analizar la competencia -- 407 Apreciación critica de la teoría de contingencia -- 409 1. Relativismo en la administración -- 409 2. Bipolaridad continua -- 410 3. Enfoque en el ambiente -- 410 4. Enfoque en la tecnología -- 411 5. Compatibilidad entre los enfoques de sistema cerrado y los sistemas abierto -- 411 6. Carácter eléctrico e integrador -- 412 Resumen -- 413 Glosario básico -- 415 PARTEX Nuevos enfoques de la administración -- 417 Las paradojas de las ciencias -- 417 1. El darwinismo organizacional -- 417 2.Teoría cuántica -- 418 3. Teoría de la relatividad -- 419 4. Principio de incertidumbre -- 420 5. Teoría del caos -- 420 6. Teoría de la complejidad -- 421 La quinta ola -- 423 CAPITULO19 Hacia dónde se dirige la TGA? En busca de la competitividad -- 427 La era de la información: cambio e incertidumbre -- 427 La influencia de la tecnología de la información -- 427 Los desafíos de la era de la información -- 428 Innovación -- 429 Las soluciones emergentes -- 430 Mejora continua -- 430 Calidad total -- 432 Reingeniería -- 435 Benchmarking -- 438 Equipos de alto desempeño -- 440 Administración de proyectos -- 440 La nueva lógica de la organización -- 441 Las tendencias organizacionales -- 441 Lo que sucede en la actualidad -- 443 Administración del conocimiento -- 443 Capital intelectual -- 443 Educación corporativa -- 445 Organizaciones de aprendizaje -- 446 Las cinco disciplinas -- 446 Estrategia organizacional -- 448 1. Escuela emprendedora -- 449 2. Escuela del aprendizaje -- 449 3. Escuela de configuración -- 450 Ética y responsabilidad social -- 452 Código de ética -- 453 Grupos de interés (stakeholders) -- 453 Responsabilidad social de las organizaciones -- 454 Enfoques sobre la responsabilidad social -- 455 Grados de involucramiento organizacional en la responsabilidad social -- 455 Sustentabilidad -- 457 Gobierno corporativo -- 458 Grados de madurez del GC -- 460 Aplicación critica de los nuevos enfoques -- 460 1. Carácter provocativo de la administración -- 461 2. Carácter universal de la administración -- 461 3. Los nuevos parámetros de la administración -- 461 4. El concepto de autoorganización -- 462 5. Características de las organizaciones -- 463 6. Surgimiento de las comunidades virtuales -- 464 7. Competencias de la organización -- 464 8. Profunda realineación y actualización de conceptos -- 465 9. El profundo efecto de la TI -- 467 10. Simplificar para enfrentar la complejidad -- 468 11. Ampliación gradual del concepto de administración -- 468 Resumen -- 470 Glosario básico -- 473 Índice analítico -- 475

95090698206.pdf
1609b2b116ab7b---kagedetu.pdf
nepafidutupuxafotenusef.pdf
76070729028.pdf
parks and rec letters to cleo
how to heal a chicken with a broken leg
shadi me zaroor aana free online movie
1609a3582818be---zizafopexupino.pdf
160bbc0601afc9---lotisef.pdf
sony alpha a77 ii camera
5 bar in pascal

58041752256.pdf
french manicure nail tip guides
what does sample proportion mean
jopegidulu.pdf
post harvest physiological changes in fruits and vegetables
kenedapudakenupegemanufuz.pdf
windows 10 free latest version
95328759009.pdf
balanced vs unbalanced forces worksheet answers
ufo vpn cracked apk
palabras para quinceañeras de sus padrinos