

**UNIVERSIDAD NACIONAL
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
UNIDAD ACADÉMICA: ESCUELA DE ADMINISTRACION
CARRERA Y CÓDIGO DE CARRERA: PROGRAMA BACHILLERATO EN ADMINISTRACIÓN**

NOMBRE DEL CURSO:	PARADIGMAS ADMINISTRATIVOS
TIPO DE CURSO:	REGULAR
CÓDIGO DE CURSO:	ETE 403 - NRC 51058 - 51064
NIVEL Y GRADO ACADÉMICO:	VI CICLO - BACHILLERATO EN ADMINISTRACION
PERIODO LECTIVO:	II CICLO DEL 2020
MODALIDAD:	VIRTUAL
NATURALEZA:	TEORICO - PRÁCTICO.
CRÉDITOS:	3
HORAS TOTALES SEMANALES:	5
HORAS DEL CURSO:	8 Teoría; Práctica; Teoría y Práctica; Teoría y Laboratorio; Laboratorio; Gira; Investigación; Estudio Independiente
HORAS DOCENTE:	3
HORARIO DE ATENCIÓN ESTUDIANTE:	MARTES 5:30 pm. – 6:30 pm. VIRTUAL JUEVES 5:30 pm. – 6:30 pm. VIRTUAL
REQUISITOS:	ETE 400 - PRINCIPIOS DE ADMINISTRACIÓN
CORREQUISITOS:	
PERSONAL DOCENTE:	M.Sc. Gustavo Díaz García, Docente del curso diazgarciaagus@gmail.com

En esta Universidad nos comprometemos a prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual entendido como toda conducta o comportamiento físico, verbal, no verbal escrito, expreso o implícito, de connotación sexual, no deseado o molesto para quien o quienes lo reciben, reiterado o aislado. Si usted está siendo víctima de hostigamiento diríjase a la Fiscalía de Hostigamiento Sexual de la UNA o llame al teléfono: 2277-3961.

Importante: aplicación del reglamento general sobre procesos de enseñanza y aprendizaje de la UNA: Artículo No. 11 Asistencia a lecciones. Artículo No. 26. Ausencias del estudiante (3 ausencias injustificadas resultan en la reprobación del curso). Artículo No. 24. Plagio. Artículo No. 25. Copia.

I. Descripción

La actual administración se instrumenta en paradigmas que le han permitido a los accionistas, gerentes, directores, líderes y colaboradores, planificar, organizar, gestionar el talento humano, dirigir, controlar y presupuestar los diferentes procesos del negocio, que facilitan consecuentemente el alcance de los objetivos que se plantean las organizaciones. El curso pretende introducir al estudiante en los diferentes cambios que han sufrido las organizaciones, en el desarrollo de los principales modelos administrativos desde el siglo XX hasta los teoremas posmodernos del siglo XXI, impulsando un pensamiento crítico, constructivo y analítico sobre dichos paradigmas.

Con un enfoque participativo, creativo y constructivista, tanto estudiantes como el académico, abordarán los temas previstos para cada lección, procurando la evaluación de los paradigmas administrativos a través de casos y simulaciones que permitan un abordaje integral y humanista.

II. Objetivos, propósitos, preguntas generadoras o resultados de aprendizaje

Objetivo general.

Desarrollar los conceptos teórico - prácticos de los paradigmas administrativos, su influencia en el quehacer de las organizaciones, la sociedad y el mercado competitivo; estableciendo las bases de conocimiento de los estudiantes y su desarrollo de las competencias necesarias para su desenvolvimiento profesional en las organizaciones.

Objetivos específicos.

- Establecer los fundamentos de los paradigmas administrativos desarrollados durante los siglos XX y XXI.
- Establecer la importancia de los paradigmas y su influencia en la administración de las organizaciones.
- Determinar cómo se relacionan los paradigmas entre las personas y la sociedad y como estos últimos generan nuevos paradigmas.
- Analizar e interpretar las múltiples variables que definen y dan origen a los paradigmas en la administración.

III. Contenidos

Unidad	SEMANA	Temática de la Sesión	El profesor	El Estudiante
01	24-29 AGO	<ul style="list-style-type: none"> • Bienvenida a los estudiantes. • Lo que los estudiantes deben saber sobre el reglamento de enseñanza aprendizaje de la UNA. • Repaso de conocimientos previos. • Verificación de lista de clase. • Presentación del programa del curso. • Conformación de grupos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Realiza una actividad de presentación con los estudiantes. • Lo que deben saber sobre el reglamento de enseñanza aprendizaje / Realiza actividad. • Presenta el programa • Actividad para reactivar los conocimientos previos. • Verificación de lista de clase • Conformación de Equipos de trabajo. • Asignación de Tareas 	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación de los integrantes de la clase. • Indicar las expectativas del curso y anuencia a participar activamente del proceso. • Incorporación a grupos de trabajo • Tareas: valores y competencias, elementos éticos. • Comprende e interioriza los derechos, deberes y obligaciones del curso. • Aborda consultas con el profesor sobre la metodología del curso y su evaluación.
02	31 AGO – 5 SEP	<p>Paradigmas Administrativos Clásicos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los paradigmas sobre la administración como ciencia, arte y técnica. • Orígenes históricos de la administración. • Principales exponentes históricos del pensamiento administrativo. • Las revoluciones industriales y su influencia en los paradigmas administrativos. • Principales escuelas del pensamiento administrativo. • Los paradigmas de la Escuela Científica de la Administración: corriente clásica de Francia y corriente científica de los Estados Unidos. <p>BIBLIOGRAFÍA BASE.</p> <p>Chiavenato Idalberto (2016). Instrucción a la Teoría General de la Administración. 7ma Edición. Editorial McGraw Hill D.F. México. pp. 23-127.</p> <p>Harold Koontz Harold et al. (2016). Administración una perspectiva global y empresarial. 14 edición. Editorial McGraw Hill. D.F. México. pp. 3-35</p> <p>https://www.youtube.com/watch?v=M1I_mTfaxIU https://www.youtube.com/watch?v=q4_ZJLcb54E</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Presenta el tema de manera magistral atrayendo la atención de los estudiantes hacia hechos del momento provocando así una discusión interactiva. • Presenta una actividad de trabajo en clase: Formulación de Kawakita. 	<ul style="list-style-type: none"> • Llevan a cabo breves reflexiones sobre los paradigmas administrativos y su impacto en las organizaciones. • Participan activamente en las actividades preparadas para desarrollo de la sesión.

03	07-12 SEP	<p>Paradigmas Administrativos Clásicos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los Paradigmas de la Escuela de las Relaciones Humanas. • Los Paradigmas de la Escuela Neoclásica de la Administración. • Los Paradigmas de la Escuela Estructuralista de la Administración. • Principales exponentes del pensamiento administrativo. • Planificación, organización, staffing, dirección, control, reporte y presupuesto. <p>BIBLIOGRAFÍA BASE.</p> <p>Chiavenato Idalberto (2016). Instrucción a la Teoría General de la Administración. 7ma Edición. Editorial McGraw Hill D.F. México. pp. 131-512.</p> <p>Harold Koontz Harold et al. (2016). Administración una perspectiva global y empresarial. 14 edición. Editorial McGraw Hill. D.F. México. pp. 39-60.</p> <p>https://www.youtube.com/watch?v=jZyTtMJR1GA https://www.youtube.com/watch?v=uiOC_1dFEag</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Presenta el tema de manera magistral atrayendo la atención de los estudiantes hacia hechos del momento provocando así una discusión interactiva. • Presenta una actividad de trabajo en clase: Formulación de Kawakita. 	<ul style="list-style-type: none"> • Llevan a cabo breves reflexiones sobre los paradigmas administrativos y su impacto en las organizaciones. • Participan activamente en las actividades preparadas para desarrollo de la sesión.
04	14-19 SEP	<p>Paradigmas de la planificación en las organizaciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Concepto e importancia de la planificación para el desempeño de las organizaciones. • El paradigma de la planificación. • Principios para la formulación de la planificación. • Planificación corporativa, de unidad de negocio y operativa. • La transformación digital y su impacto en la planificación de las organizaciones. • El administrador y su relación con la planificación estratégica. • El análisis de los factores exógenos y endógenos. <p>BIBLIOGRAFIA BASE.</p> <p>Minzberg Henry et al. (2017). El proceso estratégico. Concepto, contextos y casos. Editorial Pearson Education. Juárez. México. pp. 53-139.</p> <p>Harold Koontz Harold et al. (2016). Administración una perspectiva global y empresarial. 14 edición. Editorial McGraw Hill. D.F. México. pp. 39-60.</p> <p>https://www.youtube.com/watch?v=UCFaXHPqynI https://www.youtube.com/watch?v=o9DRitotADY</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Presenta el tema de manera magistral atrayendo la atención de los estudiantes hacia hechos del momento provocando así una discusión interactiva. • Presenta una actividad de trabajo en clase: Evaluación de propósitos de empresas reales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Llevan a cabo breves reflexiones sobre los paradigmas administrativos y su impacto en las organizaciones. • Participan activamente en las actividades preparadas para desarrollo de la sesión.
05	21-26 SEP	<p>Paradigmas de la planificación en las organizaciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Supervivencia, rentabilidad y desarrollo de las organizaciones. • Necesidad, cliente meta, relaciones con el prosumidor, canales de distribución, propuesta de valor, análisis competitivo, últimas tendencias en la propuesta de valor, factores críticos de éxito, socios estratégicos, configuración de valor, corriente de ingresos, OpEx, CapEx. 	<ul style="list-style-type: none"> • Presenta el tema de manera magistral atrayendo la atención de los estudiantes hacia hechos del momento provocando así una discusión interactiva. 	<ul style="list-style-type: none"> • Llevan a cabo breves reflexiones sobre los paradigmas administrativos y su impacto en las organizaciones. • Participan activamente en

		<ul style="list-style-type: none"> • La matriz de posicionamiento estratégico. • El análisis de las fuerzas de Porter y estrategias genéricas. • Matriz Makinsey y matriz de crecimiento participación. • La formulación de la misión, visión, valores, políticas, objetivos estratégicos, riesgos corporativos, impulsos estratégicos, presupuesto y el cuadro de mando. <p>BIBLIOGRAFIA BASE.</p> <p>Minzberg Henry et al. (2017). El proceso estratégico. Concepto, contextos y casos. Editorial Pearson Education. Juárez. México. pp. 146-197.</p> <p>Harold Koontz Harold et al. (2016). Administración una perspectiva global y empresarial. 14 edición. Editorial McGraw Hill. D.F. México. pp. 63-102. 129-149.</p> <p>https://www.youtube.com/watch?v=WnvVNmioIOI https://www.youtube.com/watch?v=0-ttApFL78g</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Presenta una actividad de trabajo en clase: Desarrollo de un Análisis FLOR. 	<p>las actividades preparadas para desarrollo de la sesión.</p>
06	<p>26 SEP CLASE DE REPOSICIÓN 8.00 AM.</p>	<p>Paradigmas sobre Negocios e Innovación.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El paradigma de la innovación en la gestión de las organizaciones. • La innovación como ventaja competitiva. • Innovación incremental e innovación disruptiva. • La visión general de los modelos de negocio. • Componentes fundamentales de un negocio. • Diseño de la propuesta de valor. • Canales de distribución y comunicación. • Relación con el cliente. • Flujos de ingreso. • Recursos y actividades clave. • Administración de los aliados. • Estructura de costos. • El paradigma del CANVAS de Osterwalder y Joyce y Paquin. • Los actores presentes en el Customer Journey. <p>BIBLIOGRAFÍA BASE.</p> <p>Morales Mario y León Angélica. (2013). Adiós a los mitos de la innovación. Una guía práctica para innovar en américa latina. Editorial Innovare. Disponible en la página web www.quieroinnovar.com pp. 8-43</p> <p>Organisation for Economic Cooperation and Development. (2018). Oslo Manual. París Francia. Disponible en la página www.ocde.org pp. 5-43</p> <p>https://www.youtube.com/watch?v=UzEN9SqJ-E https://www.youtube.com/watch?v=mgZSCqi3N3Y</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Presenta el tema de manera magistral atrayendo la atención de los estudiantes hacia hechos del momento provocando así una discusión interactiva. • Presenta una actividad de trabajo en clase: Propuesta de una innovación incremental – disruptiva sobre una propuesta de valor. 	<ul style="list-style-type: none"> • Llevan a cabo breves reflexiones sobre los paradigmas administrativos y su impacto en las organizaciones. • Participan activamente en las actividades preparadas para desarrollo de la sesión.
07	<p>28 SEP – 03 OCT</p>	<p>El paradigma de la gestión del talento.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El paradigma del talento humano. • La gestión del talento humano como eje facilitador del cumplimiento de una estrategia empresarial. • Planeamiento de las necesidades de capital humano. • Atracción, selección, inserción y retención del capital humano. 	<ul style="list-style-type: none"> • Presenta el tema de manera magistral atrayendo la atención de los estudiantes hacia hechos del momento provocando así 	<ul style="list-style-type: none"> • Llevan a cabo breves reflexiones sobre los paradigmas administrativos y su impacto en las organizaciones.

		<ul style="list-style-type: none"> Planificación de la capacitación, formación y desarrollo del capital humano. Desarrollo y mantenimiento de esquemas de remuneración competitivos. Los nuevos paradigmas en la gestión del talento humano. <p>BIBLIOGRAFÍA BASE.</p> <ul style="list-style-type: none"> Deloitte. (2016). The New Organization, Different by Design. Deloitte Press University. Deloitte. (2017). Rewriting the rules of the digital age. Deloitte Press University. Deloitte. (2018). The rise of the social enterprise. Deloitte Press University. Deloitte. (2019). Leading the social enterprise: reinvent with human focus. Deloitte Press University. Deloitte. (2020). The social enterprise at work: paradox at a path forward. Deloitte Press University. <p>https://www.youtube.com/watch?v=oMKek-fgcfA https://www.youtube.com/watch?v=cwnu_C-AbeU&t=117s</p>	<p>una discusión interactiva.</p> <ul style="list-style-type: none"> Presenta una actividad de trabajo en clase: debate sobre los paradigmas del talento humano y su impacto en las organizaciones afectadas por el COVID-2019. 	<ul style="list-style-type: none"> Participan activamente en las actividades preparadas para desarrollo de la sesión.
08	05-10 OCT	<p>I EXAMEN PARCIAL: UNIDADES 1, 2, 3, 4, 5, 6, y 7.</p>	<ul style="list-style-type: none"> El profesor estará virtualmente presente durante la evaluación del primer examen parcial y abordará consultas de los estudiantes. 	<ul style="list-style-type: none"> Los estudiantes realizarán el examen con mucho cuidado y leyendo las instrucciones. Se leerán las preguntas y se evacuarán las preguntas, antes de iniciar la prueba.
09	12-17 OCT	<p>El paradigma de la gestión de los riesgos en las organizaciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> La inteligencia de riesgo como herramienta para instrumentar la planificación estratégica. Establecimiento del contexto que rodea a la organización. Identificación y análisis de los riesgos del negocio. Evaluación y tratamiento de los riesgos: terminar, transferir, tratar y tolerar. Comunicación y seguimiento de los riesgos. Consideraciones estratégicas para la administración de los riesgos. Evaluaciones de estrés sobre modelos de negocio. <p>BIBLIOGRAFÍA BASE.</p> <p>Committee of Sponsoring Organizations of Treadway Commission. (2004). Gestión de Riesgos Corporativos. Marco Integrado. Técnicas de Aplicación. pp. 5-111.</p> <p>International Standardization Organization. (2018). ISO-IEC 31.000:2018. Gestión de Riesgos Corporativos. Disponible en la página web www.iso.org.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Presenta el tema de manera magistral atrayendo la atención de los estudiantes hacia hechos del momento provocando así una discusión interactiva. Presenta una actividad de trabajo en clase: evaluación del riesgos en el Titanic 	<ul style="list-style-type: none"> Llevan a cabo breves reflexiones sobre los paradigmas administrativos y su impacto en las organizaciones. Participan activamente en las actividades preparadas para desarrollo de la sesión.

		<p>Díaz Gustavo. (2019). Bibliometric Analysis of the Management of Internal Control and Corporate Risks in the period 2013-2018. Revista Desarrollo Gerencial. Vol. 5 No. 1. pp. 21-32.</p> <p>https://www.youtube.com/watch?v=k5gblbzHeFI https://www.youtube.com/watch?v=FvGLA5NiIPk</p>		
10	19-24 OCT	<p>El paradigma de la transformación digital.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La transformación digital y su impacto en los procesos de planificación estratégica. • Big Data: volumen, velocidad, variedad, valor. • Concepto e importancia de los Analytics Predictivos de Negocio. • IoT + Block Chain. • Inteligencia Artificial y su impacto en los procesos de planificación estratégica. • Evaluación de casos de éxito. <p>BIBLIOGRAFIA BASE.</p> <p>Llorente y cuenta (2016). La transformación digital. Madrid España. Disponible en la página web www.desarrollando-ideas.com pp.8-66</p> <p>Sánchez Joana. (2016). Transformación e innovación digital. Editorial Incipy. Ebook. Barcelona. España. Disponible en la página web www.incipy.com pp.1-45</p> <p>https://www.youtube.com/watch?v=6efQBGIfsj0 https://www.youtube.com/watch?v=sO7rgcG9u08</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Presenta el tema de manera magistral atrayendo la atención de los estudiantes hacia hechos del momento provocando así una discusión interactiva. • Presenta una actividad de trabajo en clase: digitalización de servicios. 	<ul style="list-style-type: none"> • Llevan a cabo breves reflexiones sobre los paradigmas administrativos y su impacto en las organizaciones. • Participan activamente en las actividades preparadas para desarrollo de la sesión.
11	26-31 OCT	<p>El paradigma de la gestión financiera de las organizaciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La planificación financiera como paradigma. • Enfoque y características del proceso. • Conceptos claves en la planificación financiera. • Gestión de ingresos y egresos. • Gestión de OpEx y CapEx. • Gestión de activos. • Endeudamiento y fondeo. • Monitoreo del mercado financiero económico. • Gestión de riesgos financieros. • Gestión de presupuesto. • Relaciones con accionistas. • Indicadores de gestión financiera. <p>BIBLIOGRAFÍA BASE.</p> <p>Van Horne James et al. (2010). Fundamentos de Administración Financiera. Editorial Pearson. Juárez. México. pp. 1-119.</p> <p>https://www.youtube.com/watch?v=ohJdZ8g09tg https://www.youtube.com/watch?v=AAXau7ts_Do https://www.youtube.com/user/EaldeBusinessSchool</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Presenta el tema de manera magistral atrayendo la atención de los estudiantes hacia hechos del momento provocando así una discusión interactiva. • Presenta una actividad de trabajo en clase: gestión de los recursos financieros. 	<ul style="list-style-type: none"> • Llevan a cabo breves reflexiones sobre los paradigmas administrativos y su impacto en las organizaciones. • Participan activamente en las actividades preparadas para desarrollo de la sesión.
12	02-07 NOV	<p>1 Foro de Paradigmas sobre Mejores Prácticas: Gestión del Talento Humano en el contexto del COVID-2019.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El COVID-2019. 	<ul style="list-style-type: none"> • De manera complementaria, presenta el tema de manera magistral atrayendo la 	<ul style="list-style-type: none"> • Equipos de trabajo No. 1 y 2. • Considerando los equipos de trabajo

		<ul style="list-style-type: none"> • Respondiendo al desafío en el trabajo. • Roles críticos. • Plan de contingencia. • La fuerza laboral cambiada. • El lugar de trabajo transformado. • Salud y seguridad. • Preparación digital. • Agilidad, flexibilidad y empatía. • Bienestar el empleado. <p>BIBLIOGRAFÍA BASE.</p> <p>Deloitte. (2020). COVID-19 Estrategias prácticas de capital humano que ponen de primero a la gente. Disponible en www.deloitte.com</p> <p>KPMG. (2020). Abordaje de los riesgos relacionados al talento. Disponible en www.kpmg.com</p> <p>Ernst & Young. COVID-19: Cómo las empresas pueden proteger su fuerza laboral, sus operaciones y sus valores. Disponible en ww.ey.com</p> <p>PriceWaterhouseCoopers. (2020). ¿Qué va a significar para el área de Recursos Humanos? Disponible en www.pwc.com</p> <p>https://www.youtube.com/watch?v=9o1rGAj24iw https://www.youtube.com/watch?v=bljGGgzQEsE https://www.youtube.com/watch?v=8UvEQoj0X3s</p> <p>2 Foro de Paradigmas sobre Mejores Prácticas: Marketing Digital.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El marketing como eje para el desarrollo de la planificación estratégica. • Concepto general y principios orientadores del modelo de negocio hacia el marketing. • Análisis de la cartera de productos y servicios, clientes y rendimiento de servicios. • Evolución del Mix Marketing: 4 P's, 8 P's, 16 P's y 32 P's. • Instrumentos de comunicación integral de marketing. • Análisis del ciclo de vida del producto – servicio. • Últimas tendencias en la gestión del marketing. <p>BIBLIOGRAFÍA BASE.</p> <p>Lee Quinn, Sally Dibb, Lyndon Simkin, Ana Canhoto, Mathew Analogbei, (2016) "Troubled waters: the transformation of marketing in a digital world", European Journal of Marketing, Vol. 50 Issue: 12, pp.2103-2133</p> <p>Kristin Stewart, Matt Kammer-Kerwick, Hyeseung Elizabeth Koh, Isabella Cunningham, (2018). "Examining digital advertising using an affect transfer hypothesis", Journal of Research in Interactive Marketing, Vol. 12 Issue: 2, pp.231-254</p> <p>https://www.youtube.com/watch?v=V92Jx72x88c https://www.youtube.com/watch?v=WPetPmlNIIw</p>	<p>atención de los estudiantes hacia hechos del momento provocando así una discusión interactiva.</p>	<p>establecidos en la primera sesión; se desarrollarán los temas asignados.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cada equipo contará con un espacio tiempo de 90 minutos para presentar ante la clase y demás compañeros sus principales conclusiones sobre el paradigma asignado.
--	--	--	---	---

13	09-14 NOV	<p>3 Foro de Paradigmas sobre Mejores Prácticas: Smart Work.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los objetivos del Smart work. • Entornos laborales. • Obligaciones y deberes de los trabajadores y empresas. • Retos letales. • Prevención de los riesgos asociados al Smart work. • Plataformas digitales. • Accidentes y enfermedades. <p>BIBLIOGRAFÍA BASE.</p> <p>Canibaño Almudela. (2011). Exploring the Negative Outcomes of Flexible Work Arrangements. The case of a consultancy firm in Spain. HRM in the Knowledge Economy: BAM HRM special interest group conference.</p> <p>Luisa Errichiello and Tommasina Pianese. (2020). Toward a theory on workplaces for smart workers. Facilities Journal. Vol. 38 No. 3/4, 2020. pp. 298-315.</p> <p>Dilmaghani, M. (2020). Hay un momento y un lugar para trabajar: evaluación comparativa de arreglos de trabajo flexibles en Canadá. International Journal of Manpower 273. vol. anticipado de impresión.</p> <p>Miikka Palvalin et al (2015). SmartWoW – constructing a tool for knowledge work performance analysis. International Journal of Productivity and Performance Management Vol. 64 No. 4, pp. 479-498.</p> <p>Rob Harris. (2015). The changing nature of the workplace and the future of office space. Journal of Property Investment & Finance Vol. 33 No. 5, pp. 424-435.</p> <p>https://www.youtube.com/watch?v=YQqC7T6sGqU https://www.youtube.com/watch?v=q_o11xe1_tQ</p> <p>4 Foro de Paradigmas sobre Mejores Prácticas: Ambidexterity.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Perspectivas de las capacidades dinámicas. • La organización ambidiestra. • Modelo de explotación. • Modelo de exploración. • Equilibrio en la arquitectura empresarial y su gestión del talento humano. • Jerarquías, redarquías y holocracias. • Características de las organizaciones ambidiestras. <p>BIBLIOGRAFÍA BASE.</p> <p>Evangelia Siachou et al. (2018). Empowering leadership and organizational ambidexterity: a moderated mediation model. Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship Vol. 6 No. 1. pp. 94-116.</p> <p>Klas Palm et al. (2017). Key enabling factors for organizational ambidexterity in the public sector.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • De manera complementaria, presenta el tema de manera magistral atrayendo la atención de los estudiantes hacia hechos del momento provocando así una discusión interactiva. 	<ul style="list-style-type: none"> • Equipos de trabajo No. 3 y 4. • Considerando los equipos de trabajo establecidos en la primera sesión; se desarrollarán los temas asignados. • Cada equipo contará con un espacio tiempo de 90 minutos para presentar ante la clase y demás compañeros sus principales conclusiones sobre el paradigma asignado.
----	-----------	--	--	--

		<p>International Journal of Quality and Service Sciences. Vol. 9 No. 1, pp. 2-20.</p> <p>Christina Oberg. (2019). Can you balance the gaps? Ambidexterity in service firms. Journal of Hospitality and Tourism Insights. Volumen anticipado de impresión.</p> <p>Sabyasachi Sinha. (2019). The emergent-strategy process of initiating organizational ambidexterity. Journal of Strategy and Management Vol. 12 No. 3, 2019. pp. 382-396.</p> <p>Marjolein C.J. Caniëls et al. (2019). How motivational orientations are related to ambidexterity. Kybernetes Vol. 48 No. 10, pp. 2177-2189.</p> <p>https://www.youtube.com/watch?v=p-WFmrzKGO https://www.youtube.com/watch?v=8pFAjsdqRs</p>		
14	16-21 NOV	<p>5 Foro de Paradigmas sobre Mejores Prácticas: Liderazgo Transformacional.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El paradigma del liderazgo en las organizaciones. • Los líderes y su rol en la organización. • Los estilos de liderazgo. • El liderazgo y la filosofía organizacional. • El liderazgo transformacional y los equipos de trabajo. • Actuación de los líderes. • El liderazgo y la formación de líderes. <p>BIBLIOGRAFÍA BASE.</p> <p>Zepeda Herrera Fernando. (2017). Psicología Organizacional. 2da edición. Editorial Pearson. DF. México. pp. 107-131.</p> <p>Vázquez Alatorre Antares. (2013). Interdependencia entre el liderazgo transformacional, cultura organizacional y cambio educativo: una reflexión. revista iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación (2013) - volumen 11, número 1. pp. 74-91.</p> <p>https://www.youtube.com/watch?v=tBgWyoA6i-Q https://www.youtube.com/watch?v=hUDCrwqfV9Y</p> <p>6 Foro de Paradigmas sobre Mejores Prácticas: Dirección de los Cohortes Generacionales.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El paradigma de las generaciones presentes en la gestión de la organización. • El impacto en la productividad de la presencia de los diferentes cohortes generacionales. • Inicio desarrollo y estabilidad de las generaciones. • El desafío de gerenciar diferentes cohortes generacionales. • Caracterización, valores y clima generado por las generaciones. <p>BIBLIOGRAFÍA BASE.</p> <p>Nilda Chirinos. (2009). Características generacionales y los valores. Su impacto en lo laboral. Observatorio</p>	<ul style="list-style-type: none"> • De manera complementaria, presenta el tema de manera magistral atrayendo la atención de los estudiantes hacia hechos del momento provocando así una discusión interactiva. 	<ul style="list-style-type: none"> • Equipos de trabajo No. 5 y 6. • Considerando los equipos de trabajo establecidos en la primera sesión; se desarrollarán los temas asignados. • Cada equipo contará con un espacio tiempo de 90 minutos para presentar ante la clase y demás compañeros sus principales conclusiones sobre el paradigma asignado.

		<p>Laboral Revista Venezolana Vol. 2, N° 4, julio-diciembre. pp.133-153</p> <p>Kotter John. (1995). Leader the Change. Harvard Business Review. Vol. March. Disponible en la página www.hbr.org pp-1-9.</p> <p>PWC. (2015). Diversidad en la generación millenials. Disponible en la página web www.pwc.org pp.1-8</p> <p>Alfonso Campos Cartín et al. (2014). Clima laboral y grupos generacionales en las organizaciones: un estudio documental.</p> <p>https://www.youtube.com/watch?v=QK-fUjSb_Vo https://www.youtube.com/watch?v=BIIs4WG8Hs8</p>		
15	23-28 NOV	<p>7 Foro de Paradigmas sobre Mejores Prácticas: Alianzas Estratégicas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Concepto e importancia de las alianzas estratégicas. • Objetivos que persiguen las alianzas estratégicas. • Análisis de los modelos de negocio y evaluación de las alianzas estratégicas. • Factores que facilitan el desarrollo de las alianzas estratégicas • Cómo hacer las alianzas estratégicas. • Auto diagnóstico, participación, comunicación, intereses, coincidencias y diferencias. • Elaboración de planes estratégicos conjuntos. • Control de la ejecución de joint venture. • Gerenciamiento de las fusiones y adquisiciones. • Últimas tendencias en la gestión de alianzas. • Evaluación de casos de éxito. <p>BIBLIOGRAFÍA BASE.</p> <p>Yan Cimon, (2004) "Knowledge-related asymmetries in strategic alliances", <i>Journal of Knowledge Management</i>, Vol. 8 Issue: 3, pp.17-30</p> <p>Jochen Schweitzer, (2014) "Leadership and innovation capability development in strategic alliances", <i>Leadership & Organization Development Journal</i>, Vol. 35 Issue: 5, pp. 442-469</p> <p>Fernando L. Franco, Alberto G. Canen, Nelio D. Pizzolato, (2011) "Strategic alliances: tools for constructing the future", <i>Business Strategy Series</i>, Vol. 12 Issue: 2, pp. 84-97</p> <p>https://www.youtube.com/watch?v=rMcLgVX2JiM https://www.youtube.com/watch?v=MUarg1shkJo</p> <p>8 Foro de Paradigmas sobre Mejores Prácticas: Empresas Sostenibles.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sostenibilidad. • Mitigación del clima. • El clima cambiado. • Economía circular. 	<ul style="list-style-type: none"> • De manera complementaria, presenta el tema de manera magistral atrayendo la atención de los estudiantes hacia hechos del momento provocando así una discusión interactiva. 	<ul style="list-style-type: none"> • Equipos de trabajo No. 7 y 8. • Considerando los equipos de trabajo establecidos en la primera sesión; se desarrollarán los temas asignados. • Cada equipo contará con un espacio tiempo de 90 minutos para presentar ante la clase y demás compañeros sus principales conclusiones sobre el paradigma asignado.

		<ul style="list-style-type: none"> • Gestión del plástico. • Consumo sostenible. • Cadena de abastecimiento. • Protección de la biodiversidad. • Tecnología para los objetivos del desarrollo sostenible. • Capital humano. • Finanzas sostenibles. <p>BIBLIOGRAFÍA BASE.</p> <p>ERM Group. (2020). SustainAbility Trends 2020. Disponible en www.sustainability.com</p> <p>Adams Carol (2015). Reinventar la Empresa en la Era Digital. Sostenibilidad y la Empresa del Futuro. Edi. OpenMind. BBVA.</p> <p>https://www.youtube.com/watch?v=a8ngKpdlsXo https://www.youtube.com/watch?v=O6OHNmazYOo https://www.youtube.com/watch?v=IQJw4GTdrs</p>		
16	30 NOV – 5 DIC	II EXAMEN PARCIAL UNIDADES 9, 10, 11, 12, 13, 14 y 15.	<ul style="list-style-type: none"> • El profesor estará virtualmente presente durante la evaluación del primer examen parcial y abordará consultas de los estudiantes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Los estudiantes realizarán el examen con mucho cuidado y leyendo las instrucciones. • Se leerán las preguntas y se evacuarán las preguntas, antes de iniciar la prueba. •
17	07-12 DIC	EXAMEN PARA APLAZADOS – ENTREGA DE PROMEDIOS FINALES.	<ul style="list-style-type: none"> • El profesor estará virtualmente presente el día y hora para entregar los promedios, detallando todos los factores evaluados. 	<ul style="list-style-type: none"> • Los estudiantes se presentarán virtualmente a retirar los promedios finales y el desglose de notas cumpliendo con el Reglamento de Enseñanza Aprendizaje de la Universidad Nacional.

IV. Metodología

La dinámica del curso es participativa, creativa, constructiva, el académico presentará los temas previstos para cada lección y el estudiante debe venir siempre preparado con las fichas y lecturas realizadas. Se procurará tener casos y simulaciones en donde cada tema sea aplicado con exposiciones en donde se debe preparar material, con gran desarrollo de creatividad, compromiso y excelencia. La persona docente realizará exposiciones magistrales, se establecerán rúbricas de evaluación para medir las competencias.

V. Evaluación

Concepto	Porcentaje	Fecha
1 Examen parcial	20%	6 Oct (Grupo Martes)

		8 Oct (Grupo Jueves)
2 Examen parcial	20%	8 Dic (Grupo Martes) 10 Dic (Grupo Jueves)
Extra clases y trabajo en clase	40%	
Foro sobre mejores prácticas	20%	Según corresponda por número de equipo
	100%	

El estudiante que alcance al menos el 60% con todo lo rubros evaluados, tiene la posibilidad de rendir un examen de aplazados sobre todos los contenidos vistos en clase, que deberá tener una calificación de al menos un 70% para ganar el curso con la calificación mínima; todo de acuerdo con el artículo 31 del Reglamento General sobre los Procesos de Enseñanza y Aprendizaje de la UNA.

METODOLOGÍA Y RÚBRICA PARA EL FORO DE PARADIGMAS SOBRE MEJORES PRÁCTICAS:

Concepto	PUNTOS
Formato en PPT editable	5
Portada con universidad, curso, profesor, estudiantes	5
Objetivo general	10
Objetivos específicos	10
Antecedentes	15
Desarrollo y aplicación en el contexto de la administración del talento humano	30
Ventajas y desventajas	5
Ejercicio práctico	15
Bibliografía	5
	100

VII. Recursos Bibliográficos

- Alles Martha Alicia. (2017). Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Gestión por Competencias. Editorial Granica. Madrid. España.
- Anna Wulf. Lynne Butel. (2017). Knowledge sharing and collaborative relationships in business ecosystems and networks: A definition and a demarcation. *Industrial Management & Data Systems*, Vol. 117 Issue: 7, pp.1407-1425.
- Bresnen, M. Marshall, N. (2000). Building partnerships: case studies of client/contractor collaboration in the UK construction industry. *Construction Management and Economics*, Vol. 18 No. 7, pp. 819-832.
- Bryson, J.M. Crosby, B.C. Stone, M.M. (2006). The design and implementation of cross-sector collaborations: propositions from the literature, *Public Administration Review*, Vol. 66 No. S1, pp. 44-55.
- Bueno Juan. (2017). La Ruta de la Transformación Digital. Editorial UOC Publishing SL. Barcelona España.
- Cathryn Johnson, (2004). Introducción: Procesos de legitimidad en las organizaciones. Cathryn Johnson Editorial. Procesos de legitimidad en las organizaciones. Investigación en la Sociología de las Organizaciones, Volumen 22. Emerald Group Publishing Limited, pp.1 – 24.
- Chiavenato Idalberto. (2017). Gestión de Recursos Humanos. El Capital Humano de las Organizaciones. Editorial Mc Graw Hill. DF. México.
- Chiavenato Idalberto. (2017). Planeación Estratégica. Fundamentos y Aplicaciones. Editorial Mc Graw Hill. DF. México.
- Contreras Néstor. (2015). Metodología Sistemica de la Planificación Estratégica. Editorial Kindle Unlimited Amazon Media. Washington. Estados Unidos.
- Cordero Jose. Pedraja Francisco. Pisaflores Elsa. Polo Cristina. (2017). Efficiency assessment of Portuguese municipalities using a conditional nonparametric approach. *Journal of Productivity Analysis*. Vol. 48 pp. 1-24.
- Cuesta Ubaldo. (2012). Planificación Estratégica y Creatividad. Editorial Libros Profesionales de Empresa Business Marketing School. Madrid España.
- Dauber, D., Fink, G. and Yolles, M. (2012). A configuration model of organizational culture. *Sage Open*, Vol. 2 No. 1.
- Deloitte. (2015). Leading in the New World of Work. Deloitte Press University.
- Deloitte. (2016). The New Organization, Different by Design. Deloitte Press University.

- Deloitte. (2017). *Rewriting the rules of the digital age*. Deloitte Press University.
- Deloitte. (2018). *The rise of the social enterprise*. Deloitte Press University.
- Deloitte. (2019). *Leading the social enterprise: reinvent with human focus*. Deloitte Press University.
- Deloitte. (2020). *The social enterprise at work: paradox at a path forward*. Deloitte Press University.
- Desler Gary, Biju Varkkey. (2018). *Human Resources Management 15th Edition*. Editorial Pearson. D.F. México.
- Dimitra Kalaitzi, Aristides Matopoulos, Michael Bourlakis, Wendy Tate. (2018). Supply chain strategies in an era of natural resource scarcity. *International Journal of Operations & Production Management*, Vol. 38 Issue: 3, pp.784-809.
- Durban Salvador, Irimia Ana, Oliver María. (2016). *Planificación Financiera en la Práctica Empresarial*. Ediciones Pirámide. Madrid. España.
- Eloise Grove, Andrew Dainty, Derek Thomson, Tony Thorpe. (2018). Becoming collaborative: a study of intra-organisational relational dynamics. *Journal of Financial Management of Property and Construction*, Vol. 23 Issue: 1, pp.6-23.
- Fei Li, Jin Chen, Yu-Shan Su. (2018). Managing the university-industry collaborative innovation in China: The case of Zhejiang NHU Company. *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 31 Issue: 1, pp.62-82.
- Feldman, M.S. (2000). Organizational routines as a source of continuous change. *Organization Science*, Vol. 11 No. 6, pp. 611-629.
- Fingar Peter, Robles Carlos, Bouchon Guy. (2017). *El Libro del BPM y la Transformación Digital. Gestión, Automatización e Inteligencia de Procesos*. Editorial Club BPM. Madrid España.
- Gilbert Clark. (2005). Unbundling the Structure of Inertia: Resource Versus Routine Rigidity. *Academy of Management Journal*. Vol. 48. pp.741-763.
- Goldsmith Marshall, Lyons Laurence, Freas Alyssa. (2011). *Coaching. La última palabra en desarrollo de liderazgo*. Editorial Pearson Educación de México. Printice Hall. D.F. México.
- Gopal Kumar, Rabindra Nath Banerjee, Purushottam Lal Meena, Kunal Ganguly. (2016). Collaborative culture and relationship strength roles in collaborative relationships: a supply chain perspective. *Journal of Business & Industrial Marketing*, Vol. 31 Issue: 5, pp.587-599.
- Gunnar Stefansson. (2006). Collaborative logistics management and the role of third-party service providers. *International Journal of Physical Distribution & Logistics Management*. Vol. 36. pp.76-92.
- Hans B. Thorelli, Jeen-Su Lim, Jongsuk Ye. (1989). Importancia relativa del país de origen, garantía e imagen de la tienda minorista en evaluaciones de productos. *Revisión de Marketing Internacional*, Vol. 6 Número: 1.
- Haridimos Tsoukas, Robert Chia. (2011). Introducción: ¿por qué la filosofía es importante para la teoría de la organización, en Haridimos Tsoukas, Robert Chia (ed.). *Filosofía y Teoría de la Organización*. Investigación en sociología de las organizaciones, Tomo 32. Emerald Group Publishing Limited, pp.1 – 21.
- Hughes, D, Williams, T, Ren, Z. (2012). Differing perspectives on collaboration in construction, *Construction Innovation*, Vol. 12 No. 3, pp. 355-368.
- Hughes, L, Holland, M, Bell, R. (2012). La importancia de las redes locales y regionales para apoyar el diagnóstico dual en la práctica. *Avances en el diagnóstico dual*, vol. 5 No. 4, pp. 185-8.
- Huxham, C. (2003). Theorizing collaboration practice. *Public Management Review*, Vol. 5 No. 3, pp. 401-423.
- Liquidano Rodríguez María del Carmen. (2017). *Gestión Estratégica del Capital Humano*. Editorial Escrito y Hecho. D.F. México.
- Lombardo Luis. (2015). *Como trabajar en la era digital*. Transformación Empresarial. LID Editorial Empresarial. Madrid. España.
- Luna Arocas Roberto. (2017). *Gestión del Talento. De los Recursos Humanos a la Dirección de Personas basado en el Talento*. Ediciones Pirámide. Barcelona España.
- Magalhães Antonio, Veiga Amelia. (2015), El enfoque narrativo en Investigación de Educación Superior, en Jeroen Huisman, apretado Malcolm (ed.) *Teoría y método de Investigación de Educación Superior (Teoría y método de Investigación de Educación Superior, Volumen 1)* Emerald Group Publishing Limited, pp.311 – 331.
- Maria Sameiro Carvalho, Dora sousa Magalhaes, Maria Leonilde Varela, Jorge Oliveira Sa, Isabel Gonçalves. (2016). Definition of a collaborative working model to the logistics area using design for Six Sigma. *International Journal of Quality & Reliability Management*, Vol. 33 Issue: 4, pp.465-475.
- Marshall, N. (2014). Thinking, saying and doing in collaborative projects: What can we learn from theories of practice?. *Engineering Project Organization Journal*, Vol. 4 Nos 2/3, pp. 107-122.
- Matopoulos, A, Barros, A, and Van der Vorst, J.G.A.J. (2015). Resource-efficient supply chains: a research framework, literature review and research agenda. *Supply Chain Management: An International Journal*, Vol. 20 No. 2, pp. 218-236.
- Mintzberg Henry, Brian James & Voyer John. (2005). *El Proceso Estratégico*. Editorial Printice Hall. D.C. Estados Unidos.
- Monserrat Juan. (2017). *Planificación Estratégica. Comunicación en la Redes Sociales*. Editorial UOC Publishing SL. Barcelona España.

- Patrik Nordin, Anna-Aurora Kork, Inka Koskela. (2017). Value-based healthcare measurement as a context for organizational learning: Adding a strategic edge to assess health outcome?. *Leadership in Health Services*, Vol. 30 Issue: 2, pp.159-170.
- Pérez Antonio y Bojorguez Martha. (2014). *La Planeación Estratégica en las Organizaciones. Estudios de Casos*. Editorial Académica Española. Barcelona España.
- Poirier, E. Forgues, D. Staub-French, S. (2016). Collaboration through innovation: implications for expertise in the AEC sector. *Construction Management and Economics*, Vol. 34 No. 11, pp. 769-789.
- Rodríguez José Ramón. (2015). *Planificación y Dirección Estratégica de las Tecnologías de Información*. Editorial UOC Publishing SL. Barcelona España.
- Ruiz Eugenio, López Soledad, Gago María. (2017). *Gestión de Recursos Humanos*. Editorial Mc Graw Hill. DF. México.
- Seidl, D. Whittington, R. (2014). Enlarging the strategy-as-practice research agenda: towards taller and flatter ontologies”, *Organization Studies*, Vol. 35 No. 10, pp. 1407-1421.
- Singuenza Juan Diego. (2016). *Planificación Estratégica*. Editorial Kindle Unlimited Amazon Media. Washington. Estados Unidos.
- Somalo Peciña Nacho. (2017). *Marketing Digital que Funciona*. LID Editorial Empresarial Colección. Madrid España.
- Stephan Bögel, Stefan Stieglitz, Christian Meske. (2014). A role model-based approach for modelling collaborative processes. *Business Process Management Journal*, Vol. 20 Issue: 4, pp.598-614.
- Suddaby, R. Seidl, D. Lê, J.K. (2013). Strategy-as-practice meets neo-institutional theory”, *Strategic Organization*, Vol. 11 No. 3, pp. 329-344.
- Tarzijan Jorge. (2013). *Fundamentos de Estrategia Empresarial*. Ediciones Universidad Católica de Chile. Santiago. Chile.
- Tello-Rozas, S. Pozzebon, M. Milhot, C. (2015). Uncovering micro-practices and pathways of engagement that scale up social-driven collaborations: a practice view of power. *Journal of Management Studies*, Vol. 52 No. 8, pp. 1064-1096.
- Teresa M. McCarthy-Byrne, John T. Mentzer. (2011). Integrating supply chain infrastructure and process to create joint value. *International Journal of Physical Distribution & Logistics Management*, Vol. 41 Issue: 2, pp.135-161.
- Tero Lehtonen. (2006). Collaborative relationships in facility services. *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 27 Issue: 6, pp.429-444.
- Werther, Davis, Guzmán. (2014). *Administración de Recursos Humanos. Gestión del Capital Humano*. Editorial Mc Graw Hill Education. D.F. México.
- Yin, Y. Qin, S. Holland, R. (2011). Development of a design performance measurement matrix for improving collaborative design during a design Process. *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. 60 No. 2, pp. 152-184.