



PROGRAMA DE ASIGNATURA

Unidad Académica: Facultad de Ciencias Económicas	
ASIGNATURA: 208-DISEÑO DE ORGANIZACIONES	REQUISITOS DE CORRELATIVIDAD: Evolución del Pensamiento Administrativo
CÁTEDRA:	REQUIERE CURSADA: SI
TIPO: Obligatoria	UBICACIÓN EN LA CARRERA: Sexto
DICTADO: Normal	MODALIDAD: Presencial
CARRERA: LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN (Plan 2009) -	*RTF: - / CRÉDITOS: 3.50
SEMESTRE DE CURSADO: SEGUNDO	CARGA HORARIA: 70 Horas
CARGA HORARIA TEÓRICA: 28 Horas	CARGA HORARIA PRÁCTICA: 42 Horas

*1 RTF= 30 hs. de dedicación total del estudiante. Res 449/17 HCS; 1 Crédito= 15 hs. teóricas, 1 Crédito=30 hs. prácticas. Res. 412/00 HCS.

FUNDAMENTACIÓN Y OBJETIVOS

El contenido de esta asignatura está atravesado por los dos grandes campos de estudio en los que la ciencia administrativa se desarrolla: el management y los estudios organizacionales. En el primero, es decir en el ámbito de la gestión, la figura central es el administrador, y el proceso administrativo sirve como eje para desplegar las tareas, herramientas y habilidades que los gestores requieren para conducir a las organizaciones hacia sus objetivos. Esa visión secuencial abarca las funciones de planificar, organizar, dirigir y controlar. El diseño de las organizaciones es el desafío central de la segunda función.

Por otro lado, la Teoría de la Organización, más descriptiva que prescriptiva, se despliega en el ámbito de los estudios organizacionales, que se orientan a la comprensión del fenómeno organizacional desde una perspectiva pluridisciplinaria de las ciencias sociales y, en general, con una postura crítica.

El programa de contenidos de Diseño de las Organizaciones conjuga esas dos corrientes, abordando los temas referidos a la estructura organizacional, los aspectos contextuales que la determinan y los aportes de la Teoría de la Contingencia. También se desarrollan perspectivas alternativas sobre la organización, su racionalidad y capacidad de cambiar.

El programa, si bien se basa en los contenidos mínimos fijados por el plan de estudios de la carrera, es el resultado de varias reuniones con profesores coordinadores de materias correlativas, donde se analizaron superposiciones, repeticiones de temas y contenidos a los fines de dar coherencia al desarrollo del plan de estudios. También es fruto del aporte e investigación de los miembros de la cátedra, en sus actividades de formación y en reuniones de cátedra. Finalmente se han considerado las inquietudes de los/as estudiantes que implican para nuestra actividad docente un permanente desafío.

Objetivos generales:

El objetivo global de la asignatura es que los/as estudiantes comprendan las dimensiones del diseño organizacional, así como los factores que lo condicionan y sus relaciones, herramientas conceptuales que le permitirán diseñar e implementar estructuras organizacionales efectivas. Para que esa comprensión sea completa y realista, se propone también una lectura crítica de las ideas centrales que se debaten en el marco de la Teoría de la Organización, así como un abordaje reflexivo sobre las posibilidades de la intervención y sus efectos.



Se pretende que, como resultado del proceso de aprendizaje, el/la alumno/a logre:

- *-Entender el funcionamiento de las organizaciones, ámbito de actuación en el que desarrollará sus competencias,
- *-Identificar y evaluar las características estructurales y la manera en que ellas afectan el desempeño,
- *-Valorar el impacto que los factores de contingencia tienen sobre el diseño organizacional,
- *-Elaborar diagnósticos acerca de la situación coyuntural o estructural de la organización y asesorar sobre los cambios que sean necesarios.
- *-Diseñar organizaciones eficaces que se conviertan en un soporte para el logro de los fines.

PROGRAMA ANALÍTICO

UNIDAD 1: Organizaciones y teoría de la organización.

Objetivos Específicos:

Comprender los distintos enfoques que existen sobre las organizaciones en el marco de la Teoría de la Organización.

Reconocer el enfoque de la asignatura en marco de la Teoría de la Contingencia.

Contenido:

Las organizaciones. La teoría de la organización. La organización como sistema. Teoría de la Contingencia. Institucionalismo. Ecología poblacional. Dependencia de recursos. Redes. Teoría de la agencia. Teoría de los costos de transacción. La Perspectiva Evolucionista. El enfoque crítico y posmoderno. Las organizaciones como interacciones.

Bibliografía:

Bibliografía básica.

*GALÁN ZAZO, J. I. Diseño Organizativo. 2º edición. Paraninfo. Madrid, España. 2014. Capítulos 4 y 5.

*GILLI, J. J. y otros. Diseño Organizativo. Estructuras y Procesos. 1º edición. 1º reimp. Granica. Buenos Aires. 2011. Capítulo 1.

*AGÜERO, J. O. Teoría de la Administración: un campo fragmentado y multifacético. Revista Científica "Visión de Futuro", 7(1). 2007.

Bibliografía complementaria.

*HALL, R. H. Organizaciones: Estructuras, procesos y resultados. 6ª ed, México, Prentice Hall, 1997. Capítulo 14.

*VAL PARDO, I. Organizar. Acción y efecto. Editorial ESIC. Madrid. 1997. Cap 1.

UNIDAD 2: Fundamentos del diseño organizacional

Objetivos Específicos:

Diferenciar las dimensiones estructurales de las contextuales en el diseño organizacional.

Comprender los conceptos de diferenciación e integración.

Diferenciar los mecanismos de coordinación.

Contenido:

Dimensiones estructurales y Factores de Contingencia del Diseño organizacional.

Diferenciación e integración. La naturaleza y el proceso de la diferenciación. Mecanismos de integración o coordinación. Las partes de la organización.

Organizaciones orgánicas y mecánicas.

Bibliografía:

Bibliografía básica.

*VOLPENTESTA J. Organizaciones, procedimientos y estructura. 3º ed. Buenos Aires Buyatti. 2015. Capítulo VI.

*GILLI, J. J. y otros. Diseño Organizativo. Estructuras y Procesos. 1º edición. 1º reimp. Granica. Buenos Aires. 2011. Capítulo 2.



- *MINTZBERG, HENRY. Mintzberg y la Dirección. 1ª ed. Madrid, Ed. Diaz de Santos s.a., 1991. Capítulo 6.
- *FRANKLIN FINCOWSKY, E.B. Organización de empresas. 5º ed. McGrawHill. Ciudad de Mexico. 2022. Cap. 4.
- Bibliografía complementaria.
- *PALOMO VADILLO, M. Análisis de puestos de trabajo. Concepto, aplicaciones y proceso. ESIC Business&Marketing School. Madrid. 2021. Anexo I.
- *GILLI, J.J.. Claves de la estructura organizativa. Granica. Buenos Aires, 2017.
- *DAFT, R. L. Teoría y diseño organizacional. 11ª ed. México, D.F., Thompson. 20015. Capítulos 1 (páginas 15 a 21) y 3 (hasta página 104).
- *PARRA MORENO & LIZ. La estructura organizacional y el diseño organizacional, una revisión bibliográfica. Gestión y Sociedad. 2009.
- *HODGE, A. Y GALES. Teoría de la organización, un enfoque estratégico. 6ª ed. España, Pearson, Prentice Hall. 2003. Capítulo 2.
- *HALL, R. H. Organizaciones: Estructuras, procesos y resultados. 6ª ed, México, Prentice Hall, 1997. Capítulos 3 y 4.

UNIDAD 3: Factores externos

Objetivos Específicos:

Incorporar modelos de análisis del entorno.

Describir la relación que tienen ambiente y estructura organizacional.

Complementar el análisis del entorno con una mirada global y su impacto en la estructura organizacional.

Contenido:

El entorno. Incertidumbre. Respuesta a la incertidumbre del entorno.

El entorno global. El modelo organizacional transnacional.

Bibliografía:

Bibliografía básica.

*DAFT, RICHARD L. Teoría y diseño organizacional. 11ª ed. México, D.F., Thompson, 2015. Capítulos 4 y 6.

Bibliografía complementaria.

*HODGE, ANTHONY Y GALES. Teoría de la organización, un enfoque estratégico. 6ª ed. España, Pearson, Prentice Hall, 2003. 463 p. Solicitar por: 658.001 H 50973. Capítulos 4 y 5.

*HALL, RICHARD H. Organizaciones: Estructuras, procesos y resultados. 6ª ed, México, Prentice Hall, 1997. 360 p. Solicitar por: 302.35 H 43779. Capítulos 11, 12 y 14.

*VAL PARDO, I. Organizar. Acción y efecto. Editorial ESIC. Madrid. 1997. Cap 15.

UNIDAD 4: Factores internos: la estrategia, la tecnología y el tamaño.

Objetivos Específicos:

Comprender el vínculo entre estrategia y estructura. Evaluar el impacto de la estrategia en las decisiones relativas a la estructura organizacional.

Describir las distintas clases de tecnología de manufactura y su impacto en el diseño estructural. Diferenciar tecnología de manufactura y de servicio según sus implicancias estructurales.

Conocer el vínculo entre el tamaño de la organización y sus características estructurales.

Contenido:

La función de la dirección estratégica en el diseño organizacional. Estrategias competitivas. Requerimientos estructurales.

Tecnología de manufactura y servicio. Diseño departamental. Interdependencia de flujo de trabajo entre departamentos.

Tecnología de Información para la toma de decisiones, la coordinación y el control. Diseño



organizacional para el e-business.

Tamaño organizacional. Ciclo de vida de la organización. Declive organizacional.

Organizaciones Exponenciales.

Bibliografía:

Bibliografía básica.

*DAFT, RICHARD L. Teoría y diseño organizacional. 11ª ed. México, D.F., Thompson, 2015. Capítulos 2, 7, 8 y 9.

*PORTER, MICHAEL E. Estrategia competitiva: técnicas para el análisis de los sectores industriales y de la competencia. 1ª ed. México, Compañía Editorial Continental, 1982. 407 p. Solicitar por: 658.835 P 33740. Capítulo 2.

Ismail, S., Malone, M. S., & Van Geest, Y. Organizaciones exponenciales. Bubok. 2016.

Bibliografía complementaria.

*HODGE, ANTHONY Y GALES. Teoría de la organización, un enfoque estratégico. 6ª ed. España, Pearson, Prentice Hall, 2003. 463 p. Solicitar por: 658.001 H 50973. Capítulos 6 y 7.

*VAL PARDO, I. Organizar. Acción y efecto. Editorial ESIC. Madrid. 1997. Cap 11, 12, 13 y 14.

UNIDAD 5: Procesos dinámicos: Conflicto y política; Innovación y cambio

Objetivos Específicos:

Comprender las fuentes del conflicto grupal. Diferenciar el modelo político de organización del racional.

Presentar los distintos tipos de cambio que puede sufrir una organización. Conocer las cualidades estructurales que fomentan u obstaculizan esos cambios

Contenido:

Conflicto intergrupal en las organizaciones. Poder y organizaciones. Procesos políticos en las organizaciones. Uso del poder, la política y la colaboración.

Innovación y cambio. Tipos de cambio. El proceso de cambio. Cambio de estrategia y estructura. Estrategias para implementar el cambio

Bibliografía:

Bibliografía básica.

*DAFT, RICHARD L. Teoría y diseño organizacional. 11ª ed. México, D.F., Thompson, 2015. Capítulos 11 y 13.

*Rodríguez, A. y Cortés, S. Organizaciones ambidiestras: Sistemas duales que buscan futuro y aseguran el presente. Debates IESA. Volumen XXIV. Número 1. 2019.

Bibliografía complementaria.

*O'REILLY, CHARLES Y TUSHMAN, MICHAEL. La organización ambidiestra. Harvard Business Review. Abril, 2004.

*ETKIN, JORGE R. Política, gobierno y gerencia de las organizaciones. Acuerdos, dualidades y divergencias. 1ª ed. Buenos Aires, Pearson, Prentice Hall, 2000. 411 p. Solicitar por: T 658.401 E 47504. Capítulo 16.

*HERMIDA, JORGE ALFREDO; SERRA, ROBERTO; *KASTIKA, EDUARDO. Administración y estrategia teoría y práctica. 1ª ed. Buenos Aires, Norma, 2004. 522 p. Solicitar por: T 658.001 H 49438. Capítulo 16.

*SCHVARSTEIN LEONARDO. Diseño de organizaciones. Tensiones y paradojas. 1ª ed. Buenos Aires. Paidós.2007. Capítulo 4.

*VAL PARDO, I. Organizar. Acción y efecto. Editorial ESIC. Madrid. 1997. Cap 9 y 17.

UNIDAD 6: Modelos de diseño organizativo. Configuraciones

Objetivos Específicos:

Analizar las diferentes configuraciones organizacionales desde una mirada crítica.



Reconocer nuevos tipos de organización.

Contenido:

Estructura funcional, divisional y matricial. Estructura horizontal y de red. Burocracia mecánica y burocracia profesional. La organización innovadora (adhocracia), misionera y la política. DAOs.

Bibliografía:

Bibliografía básica.

*VOLPENTESTA JORGE. Organizaciones, procedimientos y estructura. 3º ed. Buenos Aires Buyatti. 2015. Capítulo VII.

*GILLI, JUAN JOSE y otros. Diseño Organizativo. Estructuras y Procesos. 1º edición. 1º reimp. Buenos Aires. Granica 2011. Capítulos 3 y 4.

*MINTZBERG, HENRY. Mintzberg y la Dirección. 1ª ed. Madrid, Ed. Diaz de Santos s.a., 1991. Solicitar por: 658.4012 M 42365. Capítulos 7 al 13.

SIMS A. Blockchain and Decentralised Autonomous Organisations (DAOs): The Evolution of Companies? New Zealand Universities Law Review 423-458. 2019.

Bibliografía complementaria.

*DAFT, RICHARD L. Teoría y diseño organizacional. 11ª ed. México, D.F., Thompson, 2015. Capítulo 3 (desde página 104 en adelante).

*HODGE, ANTHONY Y GALES. Teoría de la organización, un enfoque estratégico. 6ª ed. España, Pearson, Prentice Hall, 2003. 463 p. Solicitar por: T 658.001 H 50973. Capítulo 8.

*CHIAVENTAO, IDALBERTO. Administración en los nuevos tiempos. 1ª ed. Bogotá, Mc Graw Hill, 2005. 711 p. Solicitar por: 658.4012 Ch 51034. Capítulo 12.

*VAL PARDO, I. Organizar. Acción y efecto. Editorial ESIC. Madrid. 1997. Cap 8.

METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE

La propuesta de abordaje en el aula consiste en una combinación en tres planos: adquisición de conocimientos teóricos acerca de la Teoría de la organización, la arquitectura organizacional y el diseño (saber), entrenamiento de habilidades y competencias imprescindibles para el/la futuro/a directivo/a (saber hacer), y fomento de actitudes y valores (saber ser).

Para ello, se plantea, por un lado, un desarrollo completo de los contenidos en las clases de orientación a cargo de la profesora asociada, incentivando al/la alumno/a a que use no solo la bibliografía básica, sino que lo complementa con la lectura de distintos textos, artículos periodísticos, revistas, páginas web, blogs, etc. para desarrollar una visión más completa sobre los temas que se traten.

El dictado de la materia se desarrolla en un marco equilibrado entre teoría y práctica. La teoría es necesaria para proporcionar coherencia, certeza y capacidad de previsión en un mundo, por otro lado, incoherente, incierto e imprevisible. Es la teoría la que nos brinda un marco referencial para la acción. Y es a partir de allí que avanzamos hacia el conocimiento de las organizaciones reales del medio en el que los/as futuros/as directores/as deberán desempeñarse. Basados en esa creencia es que incluimos para cada tema ejemplos que ilustran los conceptos y resultados de investigaciones que sustenten los modelos que se enseñan.

Por otro lado, los/as profesores/as auxiliares tendrán a su cargo el dictado de las clases de aplicación semanales. Estas se estructurarán en tres partes:

* En una primera etapa se les propondrán a los/as alumnos/as una serie de preguntas o situaciones para debatir. Este cuestionario no pretende desarrollar ni repetir los conceptos tratados en la clase de teóricos, sino, enfrentar al alumnado a situaciones que pueden ser reales y que implican dilemas éticos, morales, para que se posicione o tome una decisión.

* La segunda parte tendrá como eje central las actividades propuestas por la cátedra (dinámicas vivenciales de aplicación de conceptos, ejercitaciones, casos), donde se pretenderá, no solo aplicar los conocimientos obtenidos, sino también desarrollar ciertas habilidades necesarias para ejercer la gestión, como lo son:

- búsqueda de información,



- análisis crítico de la misma,
- comunicación oral y escrita,
- trabajo en equipo y
- toma de decisiones.

* Finalmente, se dedicará unos minutos al control de lectura, bajo la modalidad de multiple choice, con el objetivo de fomentar la lectura previa por parte de los/as estudiantes.

Se propone tanto al tratar los conceptos, como al resolver las ejercitaciones, hacerlo incorporando las implicancias morales y éticas que puede tener el tema. Esta manera de abordar la materia, puede servir para fomentar ciertas actitudes (espíritu crítico, tolerancia, actitud emprendedora y cooperación para el trabajo en equipo) y de concienciar al/la estudiante de la responsabilidad que tiene el/la empresario/a como actor/a social.

Todos/as los/as docentes ofrecen horarios de consulta a los efectos de brindar una instancia personalizada para resolver dificultades de orden conceptual o aquellas propias del proceso de aprendizaje.

También la cátedra utilizará como herramienta de comunicación y soporte al proceso de enseñanza un Aula Virtual, donde se alojarán documentos, material de lectura o recursos audiovisuales que formen parte de la propuesta formativa de la cátedra y ejercitaciones para el uso de los/as alumnos/as.

TIPO DE FORMACIÓN PRÁCTICA

En esta asignatura se entrena a los/as estudiantes para interpretar información y resolver los problemas propios del ámbito organizacional, a partir de un adecuado diagnóstico. Eso involucra:

- La identificación y clasificación de los factores contextuales que impactan en las decisiones de diseño.
- Diferenciar las variables controlables de aquellas exógenas a la organización.
- Adecuada gestión de los elementos estructurales para favorecer los resultados.
- Comprensión profunda de los elementos informales que subyacen en el comportamiento organizacional.
- Conducir o asesorar sobre procesos de cambio organizacional.

Es decir, como propone nuestro Plan de Estudios ¿habilidades para indagar, obtener y aplicar la información para el análisis y diagnóstico organizacional, la gestión y la toma de decisiones?.

EVALUACIÓN

Evaluaciones Parciales: 3

Trabajos Prácticos: 7

Recuperatorios: 1

Otros: 1

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Los criterios que se tendrán en cuenta para asignar el puntaje en las evaluaciones son los siguientes:

- Nivel de conocimiento sobre los temas desarrollados en la asignatura.
- Capacidad de transferencia de los conceptos a situaciones reales o hipotéticas.
- Habilidad para comunicarse.
- Organización de los temas que se desarrollen.
- Uso del lenguaje técnico.
- Poder de síntesis.

CONDICIONES DE REGULARIDAD Y/O PROMOCIÓN



Las condiciones para obtener la regularidad son las siguientes:

- Aprobar los dos primeros parciales, o uno de ellos y el recuperatorio del otro.
- Cumplir con la asistencia del 80% a las clases de aplicación.
- Aprobar la Nota de clase (controles de lectura, trabajos prácticos y evaluación conceptual), con promedio de 4 (cuatro).

Las condiciones para obtener la promoción directa son las siguientes:

- Aprobar las tres evaluaciones parciales con nota no inferior a 7 (siete).
- Cumplir con la asistencia del 80% a las clases de aplicación.
- Aprobar la Nota de clase (controles de lectura, trabajo práctico y evaluación conceptual), con 7 (siete).

MODALIDAD DE EXAMEN FINAL

Alumnos Regulares: Examen oral sobre a todo el programa de la asignatura.

Alumnos Libres: Al examen regular (oral) se le agrega una instancia previa (escrita) en la que el/la alumno/a debe transferir los conocimientos a situaciones concretas.

Programa combinado

Bolilla 1: Unidades 1 y 4.

Bolilla 2: Unidades 2 y 5.

Bolilla 3: Unidades 3 y 6.

CRONOLOGÍA DE ACTIVIDADES DE LA ASIGNATURA

1° y 2° semana: Un 1

3° y 4° semana: Un 2

5° y 6° semana: Un 3

7°, 8° y 9° semana: Un 4

10° y 11° semana: Un 5

12° y 13° semana: Un 6

14° semana: Integración de contenidos

PLAN DE INTEGRACIÓN CON OTRAS ASIGNATURAS

La asignatura se vincula especialmente con Principios de administración, donde se desarrolla el proceso administrativo, que incluye las decisiones referidas al diseño.

También toma conceptos desarrollados en Psicología de las organizaciones, fundamentalmente aquellos vinculados a la cultura organizacional, la teoría del poder y el proceso de cambio, particularmente la resistencia al cambio.

Por otro lado, Diseño de organizaciones es un insumo para las materias referidas a las áreas funcionales de la organización: Comercialización, Administración de Operaciones, Administración Financiera y Administración de Recursos Humanos.

También brinda elementos para la asignatura SyPA, que aborda los procesos administrativos, para lo cual es requisito comprender la estructura organizacional y sus implicancias.

Finalmente, aporta saberes que serán de aplicación a la hora de implementar la estrategia, cuestión que se aborda en Política de Negocios.

Por otro lado, en términos de articulación horizontal, se planifica desarrollar una clase conjunta con un docente de la materia Tecnologías 1, específicamente el tema Tecnologías de información para la coordinación y el control.

LECTURAS EXIGIDAS

*AGÜERO, J. O. Teoría de la Administración: un campo fragmentado y multifacético. Revista



Científica ' Visión de Futuro ', 7(1). 2007.

*DAFT, RICHARD L. Teoría y diseño organizacional. 11ª ed. México, D.F., Thompson, 2015.

*FRANKLIN FINCOWSKY, E.B. Organización de empresas. 5º ed. McGrawHill. Ciudad de Mexico. 2022.

*GALÁN ZAZO, J. I. Diseño Organizativo. 2º edición. Paraninfo. Madrid, España. 2014.

*GILLI, J. J. y otros. Diseño Organizativo. Estructuras y Procesos. 1º edición. 1º reimp. Granica. Buenos Aires. 2011.

Ismail, S., Malone, M. S., & Van Geest, Y. Organizaciones exponenciales. Bubok. 2016.

*MINTZBERG, HENRY. Mintzberg y la Dirección. 1ª ed. Madrid, Ed. Diaz de Santos s.a., 1991. Solicitar por: 658.4012 M 42365.

*PORTER, MICHAEL E. Estrategia competitiva: técnicas para el análisis de los sectores industriales y de la competencia. 1ª ed. México, Compañía Editorial Continental, 1982. 407 p. Solicitar por: 658.835 P 33740.

*Rodríguez, A. y Cortés, S. Organizaciones ambidiestras: Sistemas duales que buscan futuro y aseguran el presente. Debates IESA. Volumen XXIV. Número 1. 2019.

*SIMS A. Blockchain and Decentralised Autonomous Organisations (DAOs): The Evolution of Companies? New Zealand Universities Law Review 423-458. 2019.

*VOLPENTESTA JORGE. Organizaciones, procedimientos y estructura. 3º ed. Buenos Aires Buyatti. 2015.

LECTURAS RECOMENDADAS

HALL, R. H. Organizaciones: Estructuras, procesos y resultados. 6ª ed, México, Prentice Hall, 1997.

HERMIDA, JORGE ALFREDO; SERRA, ROBERTO; KASTIKA, EDUARDO. Administración y estrategia teoría y práctica. 1ª ed. Buenos Aires, Norma, 2004. 522 p. Solicitar por: T 658.001 H 49438.

CHIAVENTAO, IDALBERTO. Administración en los nuevos tiempos. 1ª ed. Bogotá, Mc Graw Hill, 2005. 711 p. Solicitar por: 658.4012 Ch 51034.

DAFT, R. L. Teoría y diseño organizacional. 11ª ed. México, D.F., Thompson. 2015.

ETKIN, JORGE R. Política, gobierno y gerencia de las organizaciones. Acuerdos, dualidades y divergencias. 1ª ed. Buenos Aires, Pearson, Prentice Hall, 2000. 411 p. Solicitar por: T 658.401 E 47504.

GILLI, J.J.. Claves de la estructura organizativa. Granica. Buenos Aires, 2017.

HALL, RICHARD H. Organizaciones: Estructuras, procesos y resultados. 6ª ed, México, Prentice Hall, 1997. 360 p. Solicitar por: 302.35 H 43779

HODGE, ANTHONY Y GALES. Teoría de la organización, un enfoque estratégico. 6ª ed. España, Pearson, Prentice Hall, 2003. 463 p. Solicitar por: 658.001 H 50973.

HODGE, ANTHONY Y GALES. Teoría de la organización, un enfoque estratégico. 6ª ed. España, Pearson, Prentice Hall, 2003. 463 p. Solicitar por: 658.001 H 50973.

HODGE, ANTHONY Y GALES. Teoría de la organización, un enfoque estratégico. 6ª ed. España, Pearson, Prentice Hall, 2003. 463 p. Solicitar por: T 658.001 H 50973.

O'REILLY, CHARLES Y TUSHMAN, MICHAEL. La organización ambidiestra. Harvard Business Review. Abril, 2004.

PALOMO VADILLO, M. Análisis de puestos de trabajo. Concepto, aplicaciones y proceso. ESIC Business&Marketing School. Madrid. 2021. Anexo I.

PARRA MORENO & LIZ. La estructura organizacional y el diseño organizacional, una , una revisión bibliográfica. Gestión y Sociedad. 2009.

SCHVARSTEIN LEONARDO. Diseño de organizaciones. Tensiones y paradojas. 1ª ed. Buenos Aires. Paidós.2007.

VAL PARDO, I. Organizar. Acción y efecto. Editorial ESIC. Madrid. 1997.