

Sobre El Aprendizaje Organizacional Chris Argyris

CONTENIDO: *La administración en las antiguas civilizaciones - La administración durante el periodo medieval - El despertar de la administración - Los primeros autores sobre administración - El preludio de la administración científica - La administración científica - Conceptos de principios del siglo XX - Escritores y críticos menores - Los filósofos de la administración - Aparición de escuelas del pensamiento administrativo - Escuela cuantitativa - Escuela estructuralista - Enfoque neoclásico de la administración - Escuelas de sistemas - Comportamiento humano y desarrollo organizacional - Teoría organizacional y teoría de la contingencia - La producción flexible - Administración de la tecnología y la innovación - Administración estratégica - Administración y sociedad del conocimiento - La historia y la administración contemporánea - Autores latinoamericanos.*

Esta publicación corresponde a uno de los Módulos que componen el Certificado de Profesionalidad denominado COMT0411 – Gestión Comercial de Ventas. Una vez finalizado el Módulo, el alumno será capaz de Gestionar la Fuerza de Ventas y Coordinar el Equipo de Comerciales. Para ello, se estudiará la determinación de la fuerza de ventas, el reclutamiento y retribución de vendedores, el liderazgo del equipo de ventas. Además, también se darán nociones sobre la organización y control del equipo comercial, la formación y habilidades del equipo de ventas y la resolución de conflictos en el equipo comercial.

La finalidad de esta Unidad Formativa es enseñar a colaborar en la presentación del producto y argumentario de venta, a la red de venta, propia y ajena, para contribuir a mejorar el posicionamiento del producto o servicio, la fidelización de los clientes y el incremento de las ventas. También a controlar el lanzamiento e implantación de productos y servicios en el mercado para evaluar el alcance de los objetivos previstos en las acciones de promoción y plan de marketing. Para ello, se analizará la gestión y motivación de la red de ventas, así como la presentación y venta de productos y servicios.

Aprendizaje y organización

Ciudades y gobernabilidad en América Latina

Modelo intraemprendedor para la innovación

Resultados

Empresa virtual

El Modelo Biasca: Organizational Improvement And Change

La incertidumbre y complejidad generadas por la cantidad inusitada de cambios y la velocidad a la que ocurren plantean un enorme desafío a las organizaciones, pero también inéditas oportunidades. Y, más que nunca, traen consigo el reto de cómo hacer confluir los intereses de las organizaciones y los anhelos de quienes forman parte de ellas. Para dar respuesta a estos desafíos, Marcos Cristal propone un nuevo enfoque, el de la Inteligencia Lúdica, una manera innovadora de aprovechar la

interesante coincidencia entre lo que las organizaciones necesitan hoy, lo que las personas buscan en sus trabajos y lo que experimentan de forma natural cuando despliegan su sentido lúdico. Lo hace a través de un modelo basado en su gran experiencia ayudando a organizaciones de todo el mundo a mejorar su desempeño con los simuladores de negocio que ha creado. Este libro explica cómo desarrollar actitudes lúdicas como explorar, innovar, adueñarse de proyectos, trabajar en equipo, aprender permanentemente y dar un sentido de trascendencia a las tareas. Los lectores encontrarán una exposición de conceptos y descripción de lo que son las dimensiones de la inteligencia lúdica, todo ejemplificado con casos reales. El autor navega en las paradojas y tensiones que caracterizan al mundo de los negocios y propone reflexiones y tips sobre cómo llevar a la práctica las estrategias que plantea. Más que un tratado cerrado este libro invita a participar de un diálogo, de un juego vivo y en construcción que nos permita a todos practicar, intercambiar ideas y experiencias sobre cómo pensar en un entorno cambiante y complejo al que nos tenemos que enfrentar constantemente. El objetivo será crecer y contribuir a que tengamos negocios más rentables y exitosos en todos los aspectos. Al aplicar este nuevo enfoque se cultiva la capacidad para navegar las paradojas del mundo empresarial actual. A la vez se logra construir organizaciones más ágiles, flexibles y promotoras del cambio gracias a la potenciación de la innovación, la cooperación y el aprendizaje.

Acceda a la fuente más profunda de inspiración y visión Vivimos en una época de fracasos institucionales masivos que se manifiestan en la destrucción de los fundamentos de nuestro bienestar social, económico, ecológico y espiritual. Afrontar estos retos requiere una nueva conciencia y una nueva capacidad de liderazgo colectivo. En este libro innovador, Otto Scharmer nos invita a ver el mundo de nuevas maneras y así descubrir un enfoque revolucionario para el liderazgo y el aprendizaje En la mayoría de los grandes sistemas de hoy creamos colectivamente resultados que nadie quiere. ¿Qué nos mantiene atascados en los patrones del pasado? Nuestro punto ciego, es decir, nuestra falta de conciencia del lugar interno desde donde nuestra atención e intención se originan. Al movernos a través del proceso U de Scharmer, accedemos conscientemente a nuestro punto ciego y aprendemos a conectarnos con nuestro Ser auténtico, la fuente más profunda de conocimiento e inspiración. Teoría U ofrece una rica diversidad de historias, ejemplos, ejercicios y prácticas convincentes que permiten a líderes, organizaciones y sistemas, copercibir y cocrear el futuro que está queriendo emerger. Esta segunda edición presenta un nuevo prefacio en el

que Scharmer identifica cinco corrientes transformadoras y describe casos de estudio del proceso U en todo el mundo. También incluye ocho dibujos en color de Kelvy Bird que capturan las aplicaciones del viaje de la U e ilustran los conceptos del libro, así como nuevos recursos para aplicar los principios y las prácticas.

“Culturas organizacionales” (y sus conceptos afines, como culturas corporativas y empresariales) es una contribución que remedia una carencia sentida aún en materia bibliográfica en idioma español respecto del tema de cultura organizacional. El libro obliga a una reflexión de todos los que trabajan en alguna organización o que tienen contacto con empresas e instituciones en general acerca de cómo revitalizarlas y transformarlas en entidades cuya modernidad esté a la altura de la complejidad y dinamismo, incertidumbre y turbulencia del entorno actual. En este último sentido, “Culturas organizacionales” es un intento por esbozar un esquema conceptual y de reflexión que oriente, organice y, en el mejor de los casos, permita evaluar iniciativas, proyectos y acciones correctivas en materia de desarrollo cultural en las organizaciones de los países de habla hispana y por qué no, si acaso del resto del mundo.

La quinta disciplina

Orientación a mercado. Un modelo desde la perspectiva de aprendizaje organizacional.

Historia del pensamiento administrativo

Del marco histórico a las dinámicas internas

Orientación para el aprendizaje a lo largo de la vida: modelos y tendencias

Revista Escuela de Administración de Negocios

CONTENIDO: Introducción a la administración y las organizaciones - La administración ayer y hoy - Cultura y entorno de las organizaciones: las limitaciones - La administración en un entorno global - Responsabilidad social y ética administrativa - Toma de decisiones: la esencia del trabajo del gerente - Fundamentos de la planeación - Administración estratégica - Herramientas y técnicas de planeación - Estructura y diseño organizacional - Comunicación y tecnología de la información - Gerencia de recursos humanos - Manejo del cambio y la innovación - Fundamentos del comportamiento - Grupos y equipos - La motivación de los empleados - Liderazgo - Fundamentos del control - Administración de operaciones y de la cadena de valores.

¿Por qué el conocimiento compartido es poder? - La era del conocimiento : ¿oportunidad de una nueva ilustración? -

¿Cuál es el negocio del conocimiento de su empresa? - Las comunidades del conocimiento como empresa de riesgo - Gestione usted mismo el conocimiento para su director de conocimiento no tenga que hacerlo por usted - Aprendiendo a dirigir la revolución del conocimiento - Las culturas que interrogan son culturas que confían - Liderar significa construir el futuro de nuestra comunidad - "Ausencia de fines empresariales tangibles" y otros escollos - Un negocio inteligente se adhiere a la revolución del conocimiento y crece a partir de ella.

"**TODOS TIENEN UN PLAN HASTA QUE RECIBEN UN PUÑETAZO EN LA CARA**". [MIKE TYSON] Esto puede suceder en cualquier negociación, ya que es, ante todo, una interacción y, para mantener una ventaja, debes ser flexible y estar abierto a las posibilidades. El secreto de la negociación enseña cómo los maestros negociadores prosperan frente al caos y la incertidumbre. No se atrapan con planes rígidos y, en su lugar, entienden la negociación como un proceso de exploración que exige aprendizaje continuo, adaptación e influencia. Michael Wheeler ilumina la naturaleza de la negociación basándose en su propia investigación con ejemplos claros y prácticos extraídos de campos tan diversos como el jazz, los deportes, el teatro e incluso la estrategia militar. Aprende a ser un experto en conseguir acuerdos y una persona capaz de realizar movimientos inteligentes y creativos ante cualquier negociación, tal como lo demanda el complejo mundo en el que nos desenvolvemos a diario.

Emprendedores, gerentes, colaboradores y sus empresas

Puro Management

Análisis de indicadores de ciencia y tecnología

Potenciar la innovación y la cooperación para crear organizaciones más ágiles

multiculturalidad, diversidad y fragmentación

Es curioso cómo nuestras creencias pueden llegar a afectar nuestro desarrollo y la evolución de las organizaciones. Vivimos en una cultura que ni tolera ni integra el error. El miedo a fracasar y al qué dirán nos bloquea, dejando pasar oportunidades, tanto en el plano profesional, como en el personal. «Este libro surge a raíz de trabajar con distintas organizaciones, equipos y personas, y tomar conciencia de que el feedback es un tema recurrente. Probablemente por nuestra aversión al error y a las críticas, seguimos viéndolo como una de las conversaciones más complejas, muchas de las cuales pueden convertirse en conflictos que dañen, tanto nuestras relaciones personales, como nuestra propia

autoestima», destacan sus autoras. Smart Feedback tiene el propósito de hacer de dichas conversaciones una posibilidad para el desarrollo de las personas, tanto si hablamos de talento en el ámbito profesional y académico, como si nos referimos a nuestro entorno más personal, como la familia o el grupo de amigos. ¡Porque a través de nuestra relación con los demás formamos también nuestra identidad y evolucionamos! ¿Y para quién es este libro? Pues para... ¡todos! Profesionales o no, cualquier persona que tenga algún tipo de responsabilidad o trabaje conjuntamente con otras podrá encontrar las claves para ser cada vez más competente en esta habilidad, tanto para recibir, como para dar. Desde los fundamentos de la inteligencia emocional y del coaching, se nos brindan numerosos ejemplos y técnicas para convertirnos en unos auténticos expertos en materia de feedback. Alfred Chandler no sólo introdujo hace varias décadas el análisis estratégico en las organizaciones sino que otorgó al management un poder particular como "mano visible" en la coordinación de flujos y asignación de recursos en las empresas en reemplazo de aquella "mano invisible" del mercado. Pero cómo es esa mano visible hoy en las empresas locales; ¿cómo administran y dirigen los gerentes?; ¿cómo están formados y qué herramientas utilizan?; ¿cuál es el alcance del trabajo significativo para la motivación de sus colaboradores?; ¿qué culturas y liderazgos dominantes se identifican en sus empresas? Sobre la base de más de 2.000 encuestas realizadas en los últimos años en empresas de Capital Federal y Gran Buenos Aires, aplicación de modelos clásicos y revisión crítica de literatura publicada, la obra aborda estas y otras muchas cuestiones ligadas al management actual y sus protagonistas, managers, colaboradores y emprendedores, permitiendo así contextualizar y actualizar cómo lo llevan a cabo diariamente. Contenido: Definamos Management. Los que emprendieron. ¿Qué los motivó? Cultura, valores y modelo de rol como determinantes de la decisión. Los que dirigen y administran. Sus perfiles y herramientas de management que utilizan en la gestión. La creciente importancia del trabajo significativo para la motivación laboral. Las empresas. Cultura organizacional y liderazgos.

La creación de la empresa virtual; Las personas en las organizaciones virtuales; La organización creativa virtual; Decisiones estructurales en la empresa virtual; Valoración de empresas virtuales.

Estructuras argumentativas con arquetipos sistémicos

La Industria Maquiladora Mexicana. Aprendizaje Tecnológico, Impacto Regional y Entornos Institucionales

Políticas, estrategias y consensos de acción en ciencia y tecnología de los países del Convenio Andrés Bello (2003-2010).

Administración

Teoría U

Agilidad Organizacional

A fine collection of twelve scholarly essays on specific case studies of Mexico's maquilas, including training and supply in the electronic sector in Baja and Jalisco, exports from Jalisco and Chihuahua, an overview of the frontier and maquila salaries.

En el libro se plantean los fundamentos teoricos que sirven de sustento a una

postura sobre la vision estrategica que, en opinion de la autora, deberia orientar el trabajo en el ambito de la gestion de los recursos humanos. Esta disciplina deberia orientarse a una humanizacion de su estrategia para responder adecuadamente a los requerimientos de la responsabilidad social que le cabe a toda organizacion de trabajo, sea publica o privada. La tesis central del libro es que frente al escenario actual de cambio permanente y del rol preponderante del conocimiento, la gestion de los recursos humanos debe ser enfocada como una herramienta de desarrollo organizacional que permita enfrentar dicho escenario de manera eficiente, no solo desde la perspectiva de la empresa sino, especialmente, desde la perspectiva de las personas que trabajan en ella. La responsabilidad social de las empresas, concepto en creciente desarrollo, deberia incluir esta dimension. El primer capitulo es una explicacion de los objetivos del libro y de su postulado de base. El segundo capitulo es una descripcion del entorno en el cual se da, hoy en dia, la gestion de los recursos humanos y un analisis de la sociedad del conocimiento y del cambio social permanente. El tercer capitulo es un analisis de los fundamentos teoricos del desarrollo organizacional y de la metodologia de base para enfrentar esta actividad. El cuarto capitulo es un analisis de la estrategia actual predominante en el area de gestion de recursos humanos y una proposicion de los lineamientos para una nueva estrategia y una nueva metodologia. El quinto capitulo contiene analisis y propuestas en relacion con la funcion especifica de evaluacion del desempeno. En el sexto capitulo hay analisis y propuestas en el ambito de la capacitacion, formacion y desarrollo de las personas en su lugar de trabajo. [Este texto fue escrito sin tildes ni otros caracteres especiales para evitar errores con el navegador.]

Esta es una nueva edición del primer libro escrito en castellano. Es un texto pequeño, con una intención ambiciosa: la de "releer" las prácticas de capacitación a partir de las teorías contenidas en la organización. Resulta sugestivo que las dificultades de la sociedad contemporánea para abordar sus problemas educativos y la creciente rigidez de sus organizaciones, así como la teoría del aprendizaje, hayan sido tradicionalmente tratadas como si fueran fenómenos diferentes, casi desconectados el uno del otro. Existe, sin embargo, una estrecha relación entre conocimiento, aprendizaje y eficiencia. Si una organización no puede usar el conocimiento, tampoco podrá cumplir por mucho tiempo su función en un contexto turbulento como el actual. Usar el conocimiento no es una experiencia pasiva. Usar el conocimiento es redescubrirlo. Las organizaciones no solamente necesitan saber cómo operar sino también cómo modificar sus operaciones. No solamente cómo cumplir ciertas tareas, sino también qué tareas son las que deben ser cumplidas. Este libro es un puente entre las teorías de la organización y las perspectivas educativas, que muestra los procesos a través de los cuales las organizaciones construyen su conocimiento, facilitando o inhibiendo el aprendizaje de sus miembros.

Organization Development

Liderar desde el futuro a medida que emerge
EL AUTOCONCEPTO A PARTIR DEL USO DEL DIÁLOGO APRECIATIVO
CENTRADO EN LA PERSONA EN CONVERSACIONES CARA A CARA

Acción, práctica y aprendizaje

El saber sobre la enfermedad en Colombia, siglo xix

Una lectura educativa de teorías de la organización

French and Bell explore the improvement of organizations through planned, systematic, long-range efforts focused on the organization's culture and its human and social processes. They present a concise but comprehensive exposition of the theory, practice and research related to organization development. The Fifth Edition reflects recent developments, advances and expansions, and research.

Esta obra analiza el atemporal conflicto entre los contribuyentes y las administraciones fiscales sobre los límites de la legítima planeación tributaria y las conductas elusivas, en el marco de la cláusula general antiabuso incorporada por Ley 1607 de 2012. En este análisis se desarrollan los conflictos entre principios jurídicos cardinales para el derecho tributario y se abordan conceptos que han pretendido delimitar esa sinuosa frontera, incluyendo las teorías importadas desde el derecho privado y los desarrollos logrados a partir del análisis económico, para facilitar al lector el análisis de los antecedentes doctrinales y jurisprudenciales del contexto colombiano. Se desarrollan los elementos configurativos y las condiciones de realización de abuso de acuerdo con la norma colombiana, junto con las facultades extraordinarias concedidas a la administración fiscal, para recharacterizar las operaciones fraudulentas y concluir sobre su aplicabilidad práctica.

Sobre el aprendizaje organizacional
Aprender y enseñar en contextos complejos
multiculturalidad, diversidad y fragmentación
Noveduc Libros Resultados de las ideas a los hechos concretos. La acción
Ediciones Granica S.A. La Gestion de Personas
Un Instrumento Para Humanizar El

Trabajo Libros En Red

Diseñando el futuro

Conocimiento Para la Acción

Negocios inteligentes

Capital Social Y Valores En La Organizacion Sustentable

Cómo transformar organizaciones con propósito e impacto

Smart feedback

Tan sólo el 30 por ciento de la increíble serie de herramientas y prácticas de gestión

empresarial ofrecen realmente los beneficios y ventajas que prometen. El 70 por ciento restante, que las organizaciones no utilizan correctamente, conllevan tiempo y dinero perdido, clientes frustrados y equipos desmotivados. Jeremy Hopey Steve Player, ofrecen respuestas a través de la revisión crítica de 40 conocidas herramientas y prácticas de gestión—desde declaraciones de misión, cuadro de mando integral y previsiones periódicas actualizadas (rolling forecasts) a indicadores clave, Seis Sigma y evaluaciones de rendimiento.

Producir un cambio en la dirección de regresar a los otros; permitir el autocontrol y facilitar la autorresponsabilidad, escuchar activamente y permanecer en la búsqueda de nuevas formas de comunidad, cercanía, intimidad y propósitos compartidos; explorando recursos internos y externos con autoconciencia ante procesos, sentimientos y emociones; mantenerse alerta ante las áreas de oportunidad de crecimiento bilaterales -jefe-colaborador- en conversaciones cara a cara, mediante un diálogo apreciativo centrado en la persona; con la seguridad de estar en un proceso de crecimiento continuo que exige constante autoactualización y buscando ser más flexibles, espontáneos y arriesgándose al encuentro con el otro con enfoque y apertura a la experiencia para descubrir competencias y talentos con una nueva actitud, llevar a crear verdaderos espacios de confianza y diálogo (Rogers, 1961; Buber, 1969, Dionne, 2001; Cíofalo, 2010).

En un período de alta visibilidad a Brasil en el escenario mundial, es importante pensar en analizar sistemáticamente los principales acontecimientos y temas de influencia decisiva en el éxito o fracaso de estos eventos. Eso es lo que los autores de este libro esperan, con base en el análisis de los temas centrales para la organización de la Copa del Mundo de 2014 en la comunicación, economía, gobernanza, infraestructura y organización de eventos. Antonio Valencia y Carlos Guilherme Gonçalves de Carvalho exponen y analizan aquí los resultados de la investigación pertinente (sujeto a cambios en ediciones futuras) acerca de las opiniones de expertos en turismo de Sebrae (2009) y de los participantes del Seminario de Soluciones Tecnológicas para la Copa Mundial y los Juegos Olímpicos en Brasil (de 2011) sobre las condiciones de Brasil realizar con éxito la Copa del Mundo de 2014. Así, se abren nuevas perspectivas para los especialistas de las áreas involucradas en el evento para discutir el tema, sobre la base de las teorías y de las estructuras de razonamiento sistémico, analizada por un software específico.

Un Instrumento Para Humanizar El Trabajo

Gestión De Cambio

Revista venezolana de desarrollo administrativo

Próximo management, El

La Gestión de Personas

De la idea a la acción

¿Qué tienen en común las organizaciones de nuestro tiempo? Entre muchas otras cosas, la búsqueda por una gestión más ágil y adaptativa, que le permita generar impacto, crecer... y hasta en algunas ocasiones, sobrevivir. Hoy, muchos líderes piden a sus equipos que sean más ágiles, desconociendo su concepto o mismo sin describir qué es lo que para ellos significa. Una organización ágil tiene determinados atributos, características, formas de ser y hacer que la enmarcan, que constituyen una plataforma desde la cual potenciarse. Llegar a convertirse en una Organización Ágil, es un proceso de transformación, es una aventura contracultural, que pone a prueba la determinación

y el coraje de los protagonistas. En este libro encontrar á s la experiencia que los autores han desarrollado en diversas empresas latinoamericanas, acompa ñ ando procesos de transformaci ó n hacia la Agilidad Organizacional. Propone una gu í a orientativa probada en organizaciones reales, convencido de que compartir los aprendizajes de otros que ya transitaron el camino, puede enriquecer el propio proceso de transformaci ó n, desde sus necesidades y sus urgencias hasta su cultura y sus objetivos. El Enfoque Radial desarrollado por los autores, contiene las caracter í sticas necesarias para ayudarnos a hacer realidad la transformaci ó n hacia la Agilidad Organizacional. Su aporte se basa en la simplicidad probada a lo largo de diversas transformaciones.

El objetivo de esta obra colectiva es permitir que los estudiantes de administraci ó n se familiaricen con la sociolog í a como ciencia de la compresi ó n de las din á micas inherentes a la empresa contempor á nea. En general, esta obra invita al lector a ver la empresa y su relaci ó n con la sociedad bajo el prisma de la noci ó n de responsabilidad y permite evaluar el impacto en la sociedad de las decisiones que toman las empresas. Coedici ó n con la Universidad EAFIT y la Universidad del Valle, Colombia.

El management que conocemos se moldeó a principios del siglo XX en los ferrocarriles y en las fabricas de automoviles, consistia en decirle a la gente que debia hacer en cada momento. Hoy en d í a eso es cada vez mas dificil, porque estamos todo el tiempo enfrentando lo inesperado. El mundo actual se rige mas por la Internet que por los ferrocarriles. Y esas nuevas realidades necesitan una nueva matriz de pensamiento. Este libro es un anuncio de lo por venir: un management para la compresi ó n. La gente necesita menos ó rdenes que cumplir y m á s ayuda para comprender la organizaci ó n y sus problemas. El motor ya no esta en la obediencia, sino en el significado. Las organizaciones son demasiado complejas y la realidad muy sorprendente como para poder decirle a la gente que es lo que debe hacer en cada circunstancia. Para gerenciar distinto, es necesario poder pensar la organizaci ó n sobre nuevas bases. Este libro es una puerta a esa nueva matriz de pensamiento que liga la acci ó n con la pr á ctica organizativa y el aprendizaje. Dijo el profesor David Perkins, de la Graduate School of Education de Harvard, sobre este libro: “ Me gusta esa idea tan especial de que ‘ las organizaciones no pueden ser explicadas solamente por las intenciones de sus actores ’ ¡ Qu é cierto que es! Me pregunto qu é pasa con las viejas ideas, qu é es lo que les da tanto impulso [...] c ó mo es que modelos de transmisi ó n relativamente lineal prueban ser tan resistentes a lo nuevo ” . Ernesto Gore es profesor de la Universidad de San Andr é s en Buenos Aires, donde fund ó el Centro de Educaci ó n Empresaria y actualmente dirige la Maestr í a de Estudios Organizacionales. Ha sido acad é mico visitante en la Harvard Graduate School of Education y en el escp Europe de Par í s, entre otras universidades. Se especializa en capacitaci ó n laboral y ha actuado como consultor en muchas empresas de la Argentina y Am é rica Latina.

Copa del mundo 2014

El formador en la empresa

Behavioral Science Interventions for Organization Improvement

MF1001_3 - Gesti ó n de la fuerza de ventas y equipos comerciales

Aprender y ense ñ ar en contextos complejos

Inteligencia l ú dica

Las mejores organizaciones saben que su mayor ventaja competitiva es ofrecer de forma constante nuevos productos y servicios atractivos para sus clientes. También reconocen que las acciones que llevan a cabo en el desarrollo de sus productos tienen un impacto en la organización a largo plazo. DISEÑANDO EL FUTURO proporciona un magnífico marco para mejorar la capacidad de desarrollo de cualquier empresa, con ejemplos reales de organizaciones líder en los sectores aeroespacial, energético, salud, automoción o bienes de consumo. James Morgan, experto en

desarrollo lean, y Jeffrey Liker, reconocido gurú del lean, nos guían paso a paso a través de su contrastado marco de desarrollo de procesos y productos lean que tan buenos resultados está generando. Este libro le enseñará a:

- Proporcionar a sus clientes aquello que más valoran.
- Desarrollar equipos de alto rendimiento.
- Crear flujo y transparencia en el proceso de desarrollo.
- Mejorar las habilidades de pensamiento científico de los ingenieros y desarrolladores.
- Aplicar los conceptos aparentemente contradictorios de «fijo» y «flexible» en el desarrollo de productos lean.
- Desarrollar valor en sus productos y servicios.

Un libro que también descubre los detalles que hay detrás de la excelencia en el desarrollo sostenido de productos y procesos de Toyota, y cómo Ford manejó la mayor transformación de negocio de la historia reciente bajo la dirección del CEO Alan Mulally.

El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje.

Rodolfo Eduardo Biasca es un prestigioso especialista en temas de management. Revistas especializadas lo han calificado como uno de los gurues argentinos. Es el autor iberoamericano que más ha escrito sobre temas de transformación empresarial (15 libros). Estudió en Argentina, Estados Unidos, Europa y Japón y trabajó en 25 países. Ha tenido una intensa vida profesional: ha sido gerente y consultor en más de 120 organizaciones, enseñado en más de 60 universidades y dirigido sociedades profesionales. Se lo ha distinguido con numerosos premios. Vea detallada información sobre el autor en las páginas finales del libro. **LAS MAYORES FORTALEZAS DEL e-LIBRO SON: EL e-LIBRO TIENE UN APENDICE EN INTERNET!** El libro tiene por complemento un apéndice en Internet, de uso opcional y gratuito. Se actualiza periódicamente. Es una guía de estudio con preguntas, ejercicios, casos e información que permite una actualización permanente. Tiene novedades, vínculos en Internet, videos, conferencias, reportajes. Incluye los nuevos artículos del autor y la posibilidad de conectarse con él por correo electrónico. El lector puede participar en el foro.

Sobre el aprendizaje organizacional

El secreto de la negociación

de las ideas a los hechos concretos. La acción

Estudios organizacionales en el umbral del milenio

Sociología de la empresa

Como impulsar el aprendizaje en la organización inteligente