



ÍNDICE

CAPÍTULO I

Crisis financiera global de 2008 y el "big bang paradigmático"	1
--	---

CAPÍTULO II

¿A qué llamamos "big bang" paradigmático?	3
---	---

CAPÍTULO III

Síntesis de los planteos centrales.....	7
---	---

CAPÍTULO IV

Identificación de los principales aportes y sus consecuencias teóricas y empíricas

4.1. Objetivo general de este libro	25
4.2. Objetivos particulares	26
4.3. Hipótesis y sistema de hipótesis	26
Postulado 1	27
Postulado 2	27
Hipótesis y Sistema de hipótesis	27
4.4. Metodología y técnicas a utilizar	29
4.4.1. Unidad de análisis	29
4.4.2. Conceptos a ser utilizado.....	29
4.4.3. Transformación de conceptos en variables y proceso de operacionalización.....	30

CAPÍTULO V

Campo paradigmático

5.1. Campo paradigmático jerárquico.....	35
5.2. Campo paradigmático individualista	37
5.3. Campo paradigmático igualitario	39
5.3.1. Rol del Estado	39
5.3.2. Reglas de juego comunitarias.....	41

5.3.3. Valores básicos de responsabilidad individual y ética.....	43
5.4. Campo paradigmático fatalista	44
CAPÍTULO VI	
Metáfora	
6.1. La metáfora y su estatus epistemológico.....	49
6.2. Las relaciones de congruencia entre campos paradigmáticos y metáforas.....	53
CAPÍTULO VII	
Organizaciones: definiciones y caracterización	
7.1. Paradigma funcionalista.....	58
7.2. Paradigma interpretativo	58
7.3. Paradigma humanista radical	59
7.4. Paradigma estructuralista radical.....	59
7.5. Organización: algunas definiciones.....	60
7.6. Marco conceptual para la caracterización organizacional.....	61
CAPÍTULO VIII	
Modelos de gestión pública	
8.1. Modelo de gestión burocrático	71
8.2. Modelo de gestión innovativo.....	74
8.3. Modelo de gestión participativo	77
8.4. Modelo de gestión de la anarquía organizada	84
CAPÍTULO IX	
Tecnologías de gestión pública	
9.1. Conceptos generales sobre trayectorias estratégicas de cambio	90
9.2. Trayectoria de cambio global	91
9.2.1. Modelo de reforma de la gestión pública	92
Gran Cuadro A (Fuerzas socio-económicas):	93
Gran Cuadro E (Sistema político):	93
Cuadro I: Eventos aleatorios y desastres:.....	94
Cuadros J y K: Proceso decisorio:.....	94
9.2.2. Primera y segunda reforma del Estado.....	95
9.2.3. Trayectoria de las cuatro "M"	98
9.3. Trayectorias de cambio especializadas por diferentes tecnologías de gestión pública	99
9.3.1. Trayectorias en finanzas	100

9.3.1.1. Presupuesto	100
9.3.1.2. Contabilidad	104
9.3.1.3. Auditoría	105
9.3.2. Administración de recursos humanos	105
9.3.2.1. Carrera administrativa	106
9.3.2.2. Promociones basadas en criterios meritocráticos de calificación y profesionalización	106
9.3.2.3. Servicio civil unificado distinguido en cuanto a términos y condiciones	107
9.3.3. Trayectorias organizacionales	107
9.3.3.1. Especialización	108
9.3.3.2. Coordinación	109
9.3.3.3. Centralización/Descentralización	110
9.3.4. Gobierno electrónico (<i>e-government</i>)	110
a. Eje 1: Mejoramiento de la gestión interna	111
b. Eje 2: Soporte a la provisión de servicios públicos	112
c. Eje 3: Soporte a los procesos democráticos	113
9.3.5. Orientación a resultados	114
9.4. Cómo hacer la reforma	114
9.5. Tecnologías de gestión participativas	114

CAPÍTULO X

Cultura organizacional

10.1. Nivel 1: Artefactos culturales	119
10.2. Nivel 2: Valores expuestos	119
10.3. Nivel 3: Presunciones básicas compartidas	120
10.4. Valores laborales	122
10.5. Tipos culturales	125
10.5.1. Cultura paternalista	126
10.5.2. Cultura apática	126
10.5.3. Cultura anómica	126
10.5.4. Cultura exigente	127
10.5.5. Cultura integrativa	127
10.6. Presunciones básicas a partir de los aportes de Hofstede	128
10.6.1. <i>Power distance</i> (distancia de poder / distancia jerárquica)	128
10.6.2. <i>Uncertainty avoidance</i> (control de la incertidumbre / tendencia a evitar la incertidumbre)	129
10.6.3. Individualismo	130

10.6.4. Masculinidad-femineidad.....	131
10.7. Los aportes de Globe.....	132
10.8. Vinculación entre presunciones básicas de Globe y tipos culturales.....	138

CAPÍTULO XI

Liderazgo

11.1. Paradigma de los rasgos básicos del líder.....	142
11.1.1. Primeras contribuciones.....	142
11.1.2. Teoría de la motivación de logro.....	142
11.1.3. Teoría de la motivación de poder.....	143
11.1.4. Teoría del liderazgo carismático.....	144
11.1.5. Teoría sobre la flexibilidad del líder.....	145
11.2. Paradigma del comportamiento del líder.....	145
11.3. Teorías de la contingencia.....	145
11.4. Contribuciones teóricas contemporáneas.....	146
11.4.1. Teoría del liderazgo implícito (<i>Implicit Leadership Theory</i>).....	147
11.4.2. Teoría del liderazgo neo carismático (<i>Neocharismatic Theory</i>).....	147
11.5. Liderazgo transaccional y liderazgo transformacional.....	148
11.6. Los cuatro tipos de liderazgo congruentes.....	151
11.6.1. Liderazgo <i>entrepreneur</i> (emprendedor).....	151
11.6.2. Liderazgo del mayordomo (<i>steward leadership</i>).....	151
11.6.3. Liderazgo articulador.....	152
11.6.3.1. <i>Actor Network Theory</i>	152
11.6.3.2. Teoría convencionalista.....	153
11.6.3.3. Perspectiva desde la práctica.....	153
11.6.4. Liderazgo autoprotectivo.....	153

CAPÍTULO XII

Cristalización cultural, congruencia, ruptura y cambio.....	155
--	------------

CAPÍTULO XIII

Sistema de hipótesis sobre cristalización cultural, congruencia, ruptura y cambio ..	159
---	------------

CAPÍTULO XIV

Trayectoria de cambio 1: Estado neo-weberiano

14.1. Características principales.....	163
14.2. El Estado neo-weberiano y la gestión por resultados.....	165
14.3. Cuestionamientos de algunos dogmas y el surgimiento de la visión del <i>Total Government</i>	166

CAPÍTULO XV

Trayectoria de cambio 2: diseño organizacional participativo..... 169

CAPÍTULO XVI

Síntesis final, conclusiones y sugerencias para futuros aportes 171

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 175

ANEXO A

El Plan Estratégico Agroalimentario y Agroindustrial Argentino 2010-2020 (PEA²) como caso de planeamiento estratégico participativo..... 187

ANEXO B

Aportes empíricos exploratorios sobre cultura organizacional y liderazgo

1. Consideraciones generales 193

2. Diseño metodológico 195

3. Comparación de resultados 196

 3.1. Comparación de resultados: prácticas societales, percepción de situación societal existente (*as-is*) 196

 3.2. Comparación de resultados: valores societales, percepción de situación societal requerida (*to be*) 198

 3.3. Comparación de resultados: prácticas organizacionales, percepción de situación organizacional existente (*as-is*) 200

 3.4. Comparación de resultados: valores organizacionales, percepción de situación organizacional requerida (*to be*) 202

 3.5. Comparación de resultados: liderazgo 204

 3.6. Comparación de resultados: *as-is* versus *to be*..... 206

 3.7. Utilización de los indicadores de Globe para realizar un aporte empírico a conceptos, variables e hipótesis..... 208

4. Síntesis final de aportes empíricos e hipótesis..... 210

ANEXO C

Saber administrativo, ejes tecnológicos y tecnologías de gestión pública

1. Justificación de la inclusión de este anexo 215

2. Aportes para un inventario de tecnologías de gestión públicas 219

 Saber administrativo para la gestión pública 219

 Ejes tecnológicos y tecnologías componentes 219

 Principales ejes tecnológicos y tecnologías componentes del New Public Management 220

 Las 5 "C" de David Osborne..... 220

 Rol 220

Core (rol)	221
Consecuencias.....	222
Clientes.....	223
Control	224
Cultura	225
Otros ejes tecnológicos y tecnologías de gestión pública	227
Finanzas	227
Recursos Humanos	228
Organización	228
Gobierno Electrónico.....	229
Planeamiento estratégico.....	230