

**DOCTORADO EN
CIENCIAS
ECONÓMICAS**



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



Escuela de
Graduados
FCE · UNC



Carrera	Doctorado en Ciencias Económicas
Curso obligatorio de formación específica – Mención Ciencias Empresariales	Administración Superior
Año	2023
Profesor/a responsable	Dr. Guillermo E. Dabos / Dr. Alfredo J. Rébora
Profesor/a colaborador/a	
Distribución carga horaria	Carga horaria teórica: 12 horas Carga horaria práctica: 8 horas Carga horaria total presencial: 20 horas
Objetivos generales	Desarrollar una comprensión del estado del saber y potenciar la capacidad de los doctorandos para generar nuevos conocimientos basados en estudios teóricos y empíricos sobre cuestiones diversas del campo de la Administración Superior, que aseguren un avance en el conocimiento científico de la disciplina. Si bien una parte sustancial de la actividad se concentra en la evaluación crítica de los fundamentos teóricos y de las investigaciones empíricas en materia de Estrategia y Teoría de la Organización, también se analizan sus implicancias para futuras investigaciones y para la práctica profesional.
Objetivos Específicos	Conocimientos a alcanzar: Al finalizar este curso los doctorandos deberían: 1. Estar familiarizados con las principales fuentes de información y de referencia científica sobre temáticas relativas al Management. 2. Lograr un entendimiento sólido de la literatura clásica y debates actuales en la disciplina, así como de sus implicancias para el avance de la investigación. 3. Desarrollar la capacidad para evaluar críticamente los resultados empíricos de la investigación científica realizada sobre diversos tópicos del Management. 4. Generar nuevas propuestas de investigación sólidamente posicionadas en los debates que tienen lugar dentro de la comunidad científica que permitan alcanzar resultados publicables con creciente potencial de impacto.
Contenidos mínimos	Introducción a la Investigación en Administración: Estado de la Ciencia, Desarrollo de las Contribuciones Teóricas y Evolución del Paradigma Científico en la Disciplina. Revisión preliminar del enfoque macro: El campo de la Estrategia Organizacional. Economía de la organización industrial y dinámica competitiva. Visión de la firma basada en los recursos. Conocimiento y

capacidades evolutivas. Enfoques dinámicos para la Estrategia. Estrategia internacional. Diversificación. Fusiones y adquisiciones. Economías de aglomeración y spillovers. Fundamentos del comportamiento humano en la organización. Análisis a nivel grupal y dimensiones críticas: composición, estructura, dinámica, performance y evolución de los grupos. Redes y estructura social de la organización: Fuentes de poder. Conocimiento, influencia y control social. Normas, cultura e identidad en las organizaciones con énfasis en ámbitos organizacionales complejos, innovadores o intensivos en uso del conocimiento. Gestión del talento en la economía del conocimiento: Nuevas Perspectivas de multinivel sobre la relación empleado-organización y su impacto sobre las trayectorias de carrera. Fundamentos micro-organizacionales de la Teoría Institucional. Cambio organizacional y trabajo institucional. Agentes de cambio y emprendedores institucionales.

Unidad	Contenidos
I	Introducción a la Investigación en Administración. Estado de la Ciencia: Desarrollo de Contribuciones Teóricas y Evolución del Paradigma Científico en la Disciplina. El rol de las Escuelas de Negocios y de las Comunidades Científicas. Originalidad, rigor y relevancia de la Investigación en Management
II	Fundamentos del desarrollo teórico y de la investigación en Estrategia. Construcción de consensos en la delimitación del campo disciplinar y su alcance. Su vinculación con el campo de la Economía Industrial / organizacional. Evolución de la Estrategia como práctica y como disciplina científica. Consolidación de nuevos paradigmas.
III	Configuración de la industria y los grupos industriales y los factores determinantes del desempeño. La creación de valor a partir del nivel de la firma, de la industria y de los ecosistemas de innovación.
IV	Gestión del talento en la economía del conocimiento: Nuevas perspectivas multinivel sobre la relación empleado-organización y su impacto en las trayectorias de carrera. Arquitectura de Recursos Humanos. Contrato psicológico. Términos idiosincráticos en la relación de empleo. Progresión de carrera en los mercados laborales más dinámicos.
V	La visión basada en los recursos: naturaleza y tipos recursos. La creación de competencias para generar ventajas competitivas sostenibles. El impacto de la visión basada en los recursos en la agenda de investigación contemporánea. Capacidades dinámicas, conocimiento organizacional aprendizaje como fuentes de ventajas competitivas
VI	La estrategia crecimiento a través de la internacionalización implica, involucra la gestión de procesos de transferencia de conocimiento organizacional dentro y entre organizaciones. En este contexto se plantea el abordaje de enfoques conceptuales y hallazgos empíricos de la transferencia de buenas prácticas estratégicas.
VII	Diseño organizacional y redes informales. Estructura social de la organización. Nodos, conexiones y centralidad estructural. Elementos de la estructura social emergente. Fuentes de poder. Distribución y dinámica del poder en la organización. Dependencia, influencia y control social. Impactos en la gestión del conocimiento y la innovación.
VIII	Normas, cultura e identidad en las organizaciones. Fundamentos del comportamiento grupal. Grupos en contextos de creatividad e innovación. El rol del liderazgo en la construcción de las normas que guían la conducta.

Unidad	Bibliografía obligatoria
I	<ol style="list-style-type: none"><li data-bbox="592 398 1394 495">1. Pfeffer, J. 1993. Barriers to the advance of organizational science: Paradigm development as a dependent variable. <i>Academy of Management Review</i>, 18: 599-620.<li data-bbox="592 501 1394 598">2. Pfeffer, J., & Fong, C. 2002. The end of business schools? Less success than meet the eye. <i>Academy of Management Learning and Education</i>, 1: 78-95.<li data-bbox="592 604 1394 696">3. Clegg, S., Cunha, M. P. E., & Berti, M. 2022. Research movements and theorizing dynamics in Management and Organization Studies. <i>Academy of Management Review</i>, 47: 382-401.
II	<ol style="list-style-type: none"><li data-bbox="592 703 1394 799">1. Rumelt, R. P., Schendel, D. E., & Teece, D. J. 1991. Strategic management and economics. <i>Strategic Management Journal</i>, 12: 5-29.<li data-bbox="592 806 1394 898">2. Mahoney, J. T. & McGahan, A. M. 2007. The field of strategic management within the evolving science of strategic organization. <i>Strategic Organization</i>, 5: 79-99.
III	<ol style="list-style-type: none"><li data-bbox="592 904 1394 965">1. McGee, J. & Thomas, H. 1986. Strategic groups: Theory, research and taxonomy. <i>Strategic Management Journal</i>, 7: 141-160.<li data-bbox="592 972 1394 1068">2. Gawer, A. 2014. Bridging differing perspectives on technological platforms: Toward an integrative framework. <i>Research Policy</i>, 43: 1239-1249.<li data-bbox="592 1075 1394 1167">3. Rietveld, J. & Schilling, M. A. 2021. Platform competition: A systematic and interdisciplinary review of the literature. <i>Journal of Management</i>, 47: 1528-1563.
IV	<ol style="list-style-type: none"><li data-bbox="592 1173 1394 1270">4. Lepak, D. P., & Snell, S. A. 1999. The human resource architecture. Toward a theory of human capital allocation and development. <i>Academy of Management Review</i>, 24: 31-48.<li data-bbox="592 1276 1394 1368">5. Rousseau, D. M., Ho, V. T. & Greenberg, J. 2006. I-deals: Idiosyncratic terms in employment relationships. <i>Academy of Management Review</i>, 31, 977-994.
V	<ol style="list-style-type: none"><li data-bbox="592 1375 1394 1435">1. Penrose, E. 1959. <i>The Theory of the Growth of the Firm</i>. John Wiley & Sons: New York.<li data-bbox="592 1442 1394 1503">2. Barney, J. 1991. Firm resources and sustained competitive advantage. <i>Journal of Management</i>, 17: 99-120.<li data-bbox="592 1509 1394 1606">3. Newbert, S. L. 2007. Empirical research on the resource-based view of the firm: An assessment and suggestions for future research. <i>Strategic Management Journal</i>, 28: 121-146.<li data-bbox="592 1612 1394 1673">4. Eisenhardt, K., & Martin, J. A. 2000. Dynamic capabilities: what are they? <i>Strategic Management Journal</i>, 21: 1105-1121.<li data-bbox="592 1680 1394 1740">5. Nonaka, I. 1994. A dynamic theory of organizational knowledge creation. <i>Organization Science</i>, 5: 14-37.<li data-bbox="592 1747 1394 1874">6. Cohen W. M., & Levinthal D. A. 1990. Absorptive capacity: A new perspective on learning and innovation. <i>Administrative Sciences Quarterly</i>, 35(1), Special Issue on Technology, organizations and innovation: 128-152.
VI	<ol style="list-style-type: none"><li data-bbox="592 1881 1394 1980">1. Dabić, M., Maley, J., Dana, L. P., Novak, I., Pellegrini, M. M., & Caputo, A. 2020. Pathways of SME internationalization: A bibliometric and systematic review. <i>Small Business Economics</i>, 55, 705-725.

	<ol style="list-style-type: none"> 2. Szulanski, G. 1996. Exploring internal stickiness: Impediments to the transfer of best practice within the firm. <i>Strategic Management Journal</i>, 17: 27-43. 3. Kostova, T. 1998. Transnational transfer of strategic organizational practices: A contextual perspective. <i>Academy of Management Review</i>, 24: 308-324. 4. Krackhardt, D. 1990. Assessing the political landscape: Structure, cognition, and power in organizations. <i>Administrative Science Quarterly</i>, 35: 342-369. 5. Hargadon, A. & Sutton, R. I. 1997. Technology brokering and innovation in a product development firm. <i>Administrative Science Quarterly</i>, 42: 716-749. 6. Hansen, M. 1999. The search-transfer problem: The role of weak ties in sharing knowledge across organization subunits. <i>Administrative Science Quarterly</i>, 44: 82-111.
VII	<ol style="list-style-type: none"> 1. Carnabuci, G., & Quintane, E. 2023. When people build networks that hurt their performance: Structural holes, cognitive style, and the unintended consequences of person-network fit. <i>Academy of Management Journal</i>, 66(5): 1360–1383. 2. Iorio, A. 2022. Brokers in disguise: The joint effect of actual brokerage and socially perceived brokerage on network advantage. <i>Administrative Science Quarterly</i>, 67(3): 769–820. 3. Neeley, T., & Reiche, B. S. 2022. How global leaders gain power through downward deference and reduction of social distance. <i>Academy of Management Journal</i>, 65(1): 11–34.
VIII	<ol style="list-style-type: none"> 1. Harvey, J.-F., Cromwell, J. R., Johnson, K. J., & Edmondson, A. C. 2023. The dynamics of team learning: Harmony and rhythm in teamwork arrangements for innovation. <i>Administrative Science Quarterly</i>, 68(3), 601–647. 1. Massa, F. G., & O'Mahony, S. 2021. Order from chaos: How networked activists self-organize by creating a participation architecture. <i>Administrative Science Quarterly</i>, 66(4), 1037–1083. 2. Clark, S. M., Gioia, D. A., Ketchen, Jr., D. J. & Thomas, J. B. 2010. Transitional identity as a facilitator of organizational identity change during a merger. <i>Administrative Science Quarterly</i>, 55: 397-438.

Unidad	Bibliografía optativa
I	<ol style="list-style-type: none"> 1. Agrawal, V. K., Khanna, P., & Singhal, K. 2020. The role of research in Business Schools and the synergy between its four subdomains. <i>Academy of Management Review</i>, 45: 896-912. 2. Byron, K. & Thatcher, S. M. 2016. Editors' Comments: "What I know now that I wish I knew then" – Teaching theory and theory building. <i>Academy of Management Review</i>, 41: 1-8. 3. Whetten, D. A. 1989. What constitutes a theoretical contribution? <i>Academy of Management Review</i>, 14: 490-495. 4. Corley, K. G. & Gioia, D. A. 2011. Building theory about theory building: What constitutes a theoretical contribution? <i>Academy of Management Review</i>, 36: 12-32. 5. Kiechel, W. 2012. The Management century. <i>Harvard Business Review</i>, 90 (November): 62-75. 6. Pfeffer, J. & Sutton, R. 2006. Evidence-based Management. <i>Harvard Business Review</i>. 84 (January): 62-74. Disponible en español HBR-AL.

II	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rajiv, N., Hambrick, D. & Chen, M. J. 2007. What is strategic management, really? Inductive derivation of a consensus definition of the field. <i>Strategic Management Journal</i>, 28: 935–955. 2. Donaldson, L. 1990. The ethereal hand: Organizational economics and management theory, <i>Academy of Management Review</i>, 15: 369-381. 3. Vaara, E. & Whittington, R. 2012. Strategy-as-practice: Taking social practices seriously. <i>Academy of Management Annals</i>, 6: 1-52. 4. Barney, J. 1990. The debate between traditional management theory and organizational economics: Substantive differences or intergroup conflict? <i>Academy of Management Review</i>, 15: 382-393. 5. Hoskisson, R., Hitt, M., Wan, W., & Yiu, D. 1999. Theory and research in strategic management: Swings of a pendulum. <i>Journal of Management</i>, 25: 417-456.
III	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adner, R. & Kapoor, R. 2010. Value creation in innovation ecosystems: How the structure of technological interdependence affects firm performance in new technology generations. <i>Strategic Management Journal</i>, 31: 306-333. 2. Parker, G. & Van Alstyne, M. 2016. Platform strategy. In Augier M. & Teece D. (eds), <i>The Palgrave Encyclopedia of Strategic Management</i>. Palgrave Macmillan: London. 3. Newman, H. 1978. Strategic Groups and the Structure-Performance Relationship. <i>The Review of Economics and Statistics</i>, 60: 417-427. 4. Porter, M. 1981. The contributions of industrial organization to strategic management. <i>Academy of Management Review</i>, 6: 609-620. 5. Cool, K. & Schendel, D. 1987. Strategic group formation and performance: The case of the U.S. pharmaceutical industry, 1963-1982. <i>Management Science</i>, 33: 1102- 1124. 6. Porter, M. 1979. The structure within industries and companies performance. <i>Review of Economics and Statistics</i>, 214-227.
IV	<ol style="list-style-type: none"> 1. Baruch, Y., & Rousseau, D. M. 2019. Integrating psychological contracts and ecosystems in Career studies and Management. <i>Academy of Management Annals</i>, 13: 84-111. 2. Dabos, G. E., & Rousseau, D. M. 2013. Psychological contracts and informal networks in organizations: The effects of social status and local ties. <i>Human Resource Management</i>, 52: 485-510. 3. O'Mahony, S. & Bechky, B. A. 2006. Stretchwork: Managing the career progression paradox in external labor markets. <i>Academy of Management Journal</i>, 49: 918-941. 4. Marino, J., Dabos, G. E., Rivero, A. G., & Pujol Cols, L. J. 2022. Individual antecedents of i-deals: The role of self-efficacy, networking abilities, and perceived employability. <i>Academia: Revista Latinoamericana de Administración</i>. 35: 80-99. 5. Rousseau, D. M. 1995. Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements. Ch. 1: Contracting: A modern dilemma. Ch. 4: Contemporary contracts. Thousand Oaks, CA: Sage. 6. Cappelli, P. 2000. A market-driven approach to retaining talent. <i>Harvard Business Review</i>, 78 (1): 103-111. Disponible en español HBR-AL. 7. Ready, D. A., Hill, L. A., & Conger, J. A. 2008. Winning the race for talent in emerging markets. <i>Harvard Business Review</i>, 86 (November): 62-70. Disponible en español - HBR AL.
V	<ol style="list-style-type: none"> 1. Priem, R. L. & Butler, J. 2001. Is the resource-based "view" a useful perspective for strategic management research? <i>Academy of Management Review</i>, 26: 22-40.

	<ol style="list-style-type: none"> 2. Ahuja G. & Katila R. 2004. Where do resources come from? The role of idiosyncratic situations. <i>Strategic Management Journal</i>, 25: 887-907. 3. Peteraf, M. 1993. The cornerstones of competitive advantage: A resource-based view. <i>Strategic Management Journal</i>, 14: 179-191. 4. Wernerfelt, B. 1984. A resource based view of the firm. <i>Strategic Management Journal</i>, 5: 171-180. 5. Kogut, B. & Zander, U. 1992. Knowledge of the firm, combinative capabilities, and the replication of technology. <i>Organization Science</i>, 3: 383-97. 6. Sirmon, D., Hitt, M. & Ireland, D. 2007. Managing firm resources in dynamics environments to create value: Looking inside the black box. <i>Academy of Management Review</i>, 32(1): 273–292. 7. Pisano, G. P. 2016. Towards a prescriptive theory of dynamic capabilities: Connecting strategic choice, learning, and competition." <i>Harvard Business School Working Paper</i>, No. 16-146, June 2016.
VI	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hitt, M. Li, D. Xu, K. 2016. International strategy: From local to global and beyond. <i>Journal of World Business</i>, 51(1): 58-73. 2. Silverman, B. 1999. Technological resources and the direction of corporate diversification: Toward an integration of the resource-based view and transaction cost economics. <i>Management Science</i>, 45:1109-1124. 3. Ahuja G. & Katila R. 2001. Technological acquisitions and the innovation performance of acquiring firms: a longitudinal study. <i>Strategic Management Journal</i>, 22: 197-220. 4. Gargiulo, M., Ertug, G. & Galunic, C. 2009. The two faces of control: Network closure and individual performance among knowledge workers. <i>Administrative Science Quarterly</i>, 54: 299-333. 5. Krackhardt, D. & Hanson, J. R. 1993. Informal networks: the company behind the chart. <i>Harvard Business Review</i>, 71 (July-August): 104-111. Disponible en español en J. Katzenbach (Ed.): <i>El trabajo en equipo</i>. Granica: Buenos Aires. Págs. 225-245. 6. McClelland, D. C. & Burnham, D. H. 2003. Power is the great motivator. <i>Harvard Business Review</i>, 81 (January): 117-126. Disponible en español HBR-AL. 7. Pfeffer, J. 2010. Power play. <i>Harvard Business Review</i>, 88 (July–August): 84-92. Disponible en español HBR-AL.
VII	<ol style="list-style-type: none"> 1. Casciaro, T., Gino, F. & Kouchaki, M. 2014. The contaminating effects of building instrumental ties: How networking can make us feel dirty. <i>Administrative Science Quarterly</i>, 59: 705-735. 2. Battilana, J. & Casciaro, T. 2013. The network secrets of great change agents. <i>Harvard Business Review</i>, 91 (July-August): 62-68. Disponible en español - HBR AL. 3. Ibarra, H. & Hunter, M. 2007. How leaders create and use networks. <i>Harvard Business Review</i>, 85 (January): 40-47. Disponible en español - HBR AL. 4. Neeley, T. 2015. Global teams that work. <i>Harvard Business Review</i>, 93(October): 74–78.
VIII	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ravasi, D. & Schultz, M. 2006. Responding to organizational identity threats: Exploring the role of organizational culture. <i>Academy of Management Journal</i>, 49: 433-458. 2. Ravasi, D., Rindova, V., & Stigliani, I. 2019. The stuff of legend: History, memory, and the temporality of organizational identity construction. <i>Academy of Management Journal</i>, 62: 1523-1555. 3. Amabile, T., Fisher, C. M. & Pillemer, J. 2014. IDEO's culture of helping. <i>Harvard Business Review</i>, 92 (January–February). 54-61.

-
4. Gardner, H. K. 2017. Getting your stars to collaborate. Harvard Business Review, 95 (January– February): 100-108.
-

Estrategias Metodológicas

Modalidad de cursado:

Las clases se dictarán durante diez (10) sesiones de cuatro (4) horas cada una, en conformidad al cronograma que establezca la Facultad. Habrá una sesión introductoria al estado del saber en la disciplina y a los dilemas que plantea la investigación científica en Management que servirá además para la presentación y organización de las actividades de la materia. El curso está organizado a modo de Seminario, en donde los doctorandos comparten con el profesor la responsabilidad (conjunta) de llevar adelante la clase, presentando o discutiendo los artículos asignados, realizando preguntas, ofreciendo nuevas ideas o puntos de vista alternativos, planteando posibles controversias, etc. Se espera que los alumnos lean los artículos asignados (conforme al cronograma preestablecido) y se encuentren preparados para presentarlos y discutirlos en clase.

Actividades de formación práctica:

Se asignan lecturas de artículos científicos a modo individual o grupal, los cuales deben ser presentados en clases específicas. En estas clases, las/los estudiantes tienen roles de presenter o discussant, quienes lideran la discusión posterior del artículo presentado. Cada estudiante o grupo que presenta el artículo, deberá preparar un breve resumen (máximo 2 páginas) y enviarlo vía e-mail antes del inicio de la sesión correspondiente.

Evaluaciones

Modalidad: Conforme a la ponderación de las siguientes actividades:

- Participación en clase (incluye la presentación, discusión e intervención en los debates): 20%.
- Informes breves (1-2 páginas sobre cada lectura asignada): 20%.
- Review bibliográfico (18-20 páginas sobre tema a elección): 60%.

Fechas estimadas: El plazo final de entrega del review bibliográfico es de 3 meses desde la finalización del dictado del curso.

Criterios de regularización: 80% de asistencia a las clases.

Cronograma

Días	Módulo/Unidad
Clase 1	Unidad 1
Clase 2	Unidad 2
Clase 3	Unidad 3
Clase 4	Unidad 4
Clase 5	Unidad 5
Clase 6	Unidad 5
Clase 7	Unidad 6
Clase 8	Unidad 6
Clase 9	Unidad 7
Clase 10	Unidad 8

Información de/las/los Docentes

Apellido y Nombre	Dabos, Guillermo E.
Correo electrónico	gdabos@gmail.com / gdabos@econ.unicen.edu.ar
Apellido y Nombre	Rébori, Alfredo J.
Correo electrónico	decaneocon@gmail.com / decano@econ.unicen.edu.ar