

Contenido

Prólogo	ix
1. Introducción	1
1.1. Por qué este libro	1
1.2. Una nueva forma de contienda mundial	2
1.3. Los productos del trabajo son las personas	2
1.4. Una visión humanista de la función directiva	3
1.5. Integrar diferentes enfoques dentro de un modelo	3
1.6. Reconocimientos	4
2. Comportamiento humano en la organización	5
2.1. Necesidad de establecer un correcto marco conceptual sobre el comportamiento humano en las organizaciones	5
2.2. Las motivaciones humanas	6
2.3. Calidad motivacional	20
2.4. Resumen del modelo motivacional	21
2.5. La organización	21
2.6. Las tres leyes de la organización	28
2.7. La dirección	30
2.8. Cuadro resumen del modelo de análisis de la función directiva	40
 PARTE I GOBIERNO DE LA ORGANIZACION 	
3. Empresa, organización y recursos humanos	47
3.1. Introducción	47
3.2. La empresa y su entorno: utilidad y partícipes	49

3.3.	El entorno empresarial según el modelo de los sistemas de transacciones.	51
3.4.	La dirección de las empresas	61
3.5.	Empresa y organización	64
3.6.	Los recursos humanos de la empresa	67
3.7.	El desarrollo de la organización en la teoría de la contingencia.....	71
4.	Dirección estratégica de la organización.....	79
4.1.	La dirección de las empresas	79
4.2.	Elementos de la estrategia.....	84
4.3.	Estrategia, competitividad y cadena de valor	89
4.4.	La cadena de valor en la estrategia competitiva	93
4.5.	Composición estratégica de las cadenas de valor	95
4.6.	Análisis de competitividad en los sectores	99
4.7.	Determinantes de la intensidad de competencia de un sector.....	100
4.8.	Factores de competitividad dentro de un sector.....	103
4.9.	Rivalidad entre las empresas de un sector	110
4.10.	Amenaza de bienes sustitutivos	113
4.11.	Poder negociador de los compradores	113
4.12.	Poder negociador de los suministradores.....	115
4.13.	La Administración Pública como accionante en la competencia de los sectores	116
4.14.	Selección y adaptación de las organizaciones a su entorno	117
4.15.	Diagrama de posicionamiento de una empresa en su entorno	119
4.16.	Adaptación de una organización a los cambios del entorno	122
4.17.	Introducción al análisis estratégico de la organización	125
4.18.	Parámetros estratégicos fundamentales	128
4.19.	Utilidad analítica de los parámetros estratégicos.....	130
5.	Configuración de la organización.....	133
5.1.	Elementos de las formas organizacionales	133
5.2.	Elementos de composición estructural.....	134
5.3.	Introducción al diseño de la organización	134
5.4.	Elementos de composición	137
5.5.	Descripción de las variables de composición	139
5.6.	Formación de la estructura para tratar la incertidumbre	142
5.7.	Alternativas de diseño de la estructura para tratar la incertidumbre.....	147
5.8.	Organización e integración vertical	155
5.9.	Las quasi-empresas	157
6.	Dirección estratégica de recursos humanos.....	159
6.1.	¿En qué consiste la dirección de recursos humanos?.....	159
6.2.	La dirección de recursos humanos como unidad específica de la organización.....	160
6.3.	Relación individuo-organización	162
6.4.	Sistemas de políticas	164
6.5.	Flujo de recursos humanos.....	167

6.6. Retribuciones	168
6.7. Formas de trabajo.....	170
6.8. Integración de los sistemas de dirección de los recursos humanos.....	171
6.9. Marco general de referencia.....	172
6.10. Variables y relaciones	172
6.11. Recopilación	173
6.12. Relaciones particulares entre los parámetros estratégicos y las variables elementales.....	174
6.13. Relación entre estrategia, estructura y sistemas.....	179
6.14. Relaciones entorno/estructura a través de la estrategia y los sistemas de la organización	181
6.15. Proceso de dirección de los recursos humanos	183
6.16. Los sistemas y el proceso de dirección de recursos humanos	194

PARTE II

DESARROLLO DE LOS RECURSOS DIRECTIVOS

7. Capacidades y habilidades	203
7.1. Capacidades, facultades y habilidades.....	203
7.2. Capacidades y habilidades de la dimensión estratégico formal.....	218
7.3. Capacidades y habilidades de la dimensión psicosocial-ejecutiva	221
7.4. Capacidades y habilidades de la dimensión institucional-moral	222
7.5. Cuadro resumen de las capacidades y habilidades de las dimensiones de la función directiva	224
8. Desarrollo de los recursos directivos.....	227
8.1. Educación de directivos	227
8.2. Información, formación y entrenamiento	227
8.3. Capacidades, habilidades y procesos de educación	229
8.4. Desarrollo.....	230
8.5. Técnicas de información, formación y entrenamiento.....	231
8.6. Resumen.....	238
8.7. La formación: Un subsistema del sistema de flujo de recursos humanos.	238
8.8. Tres «variables de situación» clave para el planteamiento de los procesos educativos de desarrollo	240
Anexos	241
9. Ciclos de vida de los directivos	247
9.1. Los ciclos de vida de los directivos	247
9.2. Algunas conclusiones del estudio de los ciclos de vida de los directivos .	264
Anexos	265
10. Posición en la organización	267
10.1. Definición de la situación de un miembro de la organización, según el modelo de Schein.....	267

10.2.	El modelo de la inclusión y las dimensiones de la función directiva	268
10.3.	Los distintos niveles jerárquicos y las necesidades de formación y entrenamiento	270
10.4.	Formación externa y formación interna, según la escala jerárquica	279
10.5.	El problema de la selección de candidatos para puestos jerárquicamente superiores, los centros de valoración y la selección en el vértice	280
10.6.	Resumen y conclusión	284
11.	Contingencias de la organización	287
11.1.	Las dimensiones de la función directiva y los tipos de políticas integrales de dirección de recursos humanos	287
11.2.	Jerarquía, mercado y desarrollo de dimensiones directivas	292
11.3.	El tamaño y la maduración de la empresa. Su influencia en el desarrollo de las capacidades y habilidades directivas	294
11.4.	Estrategia formal y desarrollo de capacidades y habilidades directivas.	299
11.5.	El entorno socio-técnico	299
12.	Conclusiones sobre el desarrollo directivo	301
12.1.	Cuadro sinóptico del modelo analítico de desarrollo directivo	301
12.2.	Procedimientos de desarrollo	302
12.3.	VARIABLES DE SITUACIÓN	302
12.4.	Procesos de desarrollo	306
12.5.	El modelo completo del desarrollo directivo	307
12.6.	Complejidad y dificultad de utilización del análisis global expuesto....	307
Bibliografía	313