

ÍNDICE

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| PRÓLOGO | 11 |
| LA EMPRESA EMERGENTE Y LOS DESAFÍOS DE LA TRANSFORMACIÓN | |
| INTRODUCCIÓN | |
| <i>El doble carácter de la transformación</i> | 19 |
| I. NACIMIENTO Y CRISIS DE LA EMPRESA TRADICIONAL | |
| – LA EMPRESA TRADICIONAL ESTÁ EN CRISIS | 23 |
| – EL NACIMIENTO DE LA EMPRESA TRADICIONAL | 25 |
| – ¿QUÉ HIZO TAYLOR? | 26 |
| – REACCIONES EN CONTRA DE TAYLOR | 29 |
| – EL EFECTO DE LA PROPUESTA TAYLORIANA EN EL MUNDO INDUSTRIALIZADO | 31 |
| – TAYLORISMO Y SOCIALISMO | 33 |
| – FORD Y LA LÍNEA DE ENSAMBLAJE | 35 |
| – EL “MANDO Y CONTROL” COMO MECANISMO DE REGULACIÓN DEL TRABAJO | 35 |
| – EL CAPATAZ COMO FIGURA DE AUTORIDAD | 37 |
| – LA ESTRUCTURA FORMAL DE LA EMPRESA TRADICIONAL | 38 |
| – LOS PARÁMETROS DE LA EMPRESA TRADICIONAL | 40 |
| – LA CRISIS DE LA EMPRESA TRADICIONAL | 41 |
| – LAS VARIABLES EXTERNAS DE LA CRISIS | 42 |
| – LAS VARIABLES INTERNAS DE LA CRISIS | 43 |
| 1. CAMBIOS EN EL CARÁCTER DEL TRABAJO | 44 |
| 2. CRISIS DEL MECANISMO DE REGULACIÓN DEL TRABAJO | 44 |
| II. EL PROBLEMA DE LA PRODUCTIVIDAD SEGÚN DRUCKER | |
| – EL DESAFÍO DE DRUCKER | 47 |
| – AL MENOS DOS PROBLEMAS | 47 |
| III. REFLEXIONES SOBRE EL TRABAJO Y EL CONOCIMIENTO | |
| – LA HETEROGENEIDAD DEL TRABAJO | 51 |
| – MANUALIDAD Y CONOCIMIENTO | 53 |
| – EL PODER TRANSFORMADOR DE LA PALABRA | 55 |
| – TRABAJO RUTINARIO Y TRABAJO CREATIVO | 61 |
| – TRABAJO CONTINGENTE Y TRABAJO INNOVADOR | 63 |
| – LA TRIDIMENSIONALIDAD DEL TRABAJO | 66 |
| IV. COMPETENCIAS CONVERSACIONALES: CLAVE DE LA PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJO SUSTENTADO EN EL PODER DE LA PALABRA | |
| – LA PRODUCTIVIDAD DE LA TAREA INDIVIDUAL | 75 |
| – LA PRODUCTIVIDAD DE LAS ACTIVIDADES DE COORDINACIÓN | 75 |
| – LA PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJO REFLEXIVO DE APRENDIZAJE | 81 |

| | |
|---------------------------------------------------|-----------|
| V. HACIA UN NUEVO MODO DE HACER EMPRESA | 89 |
| – LOS NUEVOS MECANISMOS DE REGULACIÓN DEL TRABAJO | 89 |
| – LAS NUEVAS MODALIDADES DE GESTIÓN | 91 |
| – EL NUEVO PERFIL DE AUTORIDAD: EL <i>COACH</i> | 93 |
| – ¿QUÉ ES UN <i>COACH</i> ? | 95 |
| – LA ESTRUCTURA FORMAL DE LA EMPRESA EMERGENTE | 98 |
| – LOS PARÁMETROS DE LA EMPRESA EMERGENTE | 100 |
| – DE VUELTA A LA TRANSFORMACIÓN | 101 |

LA CONFIANZA

| | |
|------------------------------------------------------------------------|------------|
| INTRODUCCIÓN | 105 |
| – LA CONFIANZA, VIGA MAESTRA DE LA EMPRESA DEL FUTURO | 105 |
| – LA CONFIANZA Y LAS RELACIONES SOCIALES | 108 |
| – UN BREVE "DESVÍO" ONTOLÓGICO | 109 |
| – LA CONFIANZA COMO DOMINIO BÁSICO DE VULNERABILIDAD | 113 |
| – LA CONFIANZA Y LA ACCIÓN | 118 |
| – LA CONFIANZA Y EL DOMINIO DE COMPETENCIA | 121 |
| I. LA CONFIANZA COMO ATRIBUTO DE LOS SISTEMAS SOCIALES | 123 |
| – LA CONFIANZA COMO REQUERIMIENTO FUNCIONAL DE LOS SISTEMAS SOCIALES | 123 |
| 1. LAS NORMAS DE COMPORTAMIENTO Y SU ADMINISTRACIÓN | 124 |
| 2. LA PROPIEDAD Y EL DINERO | 127 |
| 3. LA INFORMACIÓN Y EL CONOCIMIENTO | 129 |
| 4. LA SOLIDARIDAD INTERNA DEL SISTEMA | 131 |
| 5. LOS VALORES COMPARTIDOS | 134 |
| 6. EL SENTIDO TRASCENDENTE DEL FUTURO | 136 |
| – EFECTOS SISTÉMICOS DE LA RUPTURA DE LA CONFIANZA | 141 |
| II. LA CONFIANZA Y LAS ACCIONES DEL LENGUAJE | 143 |
| – EL CARÁCTER ACTIVO Y GENERATIVO DEL LENGUAJE | 143 |
| – COMPETENCIAS CONVERSACIONALES COMO COMPETENCIAS GENÉRICAS | 144 |
| – LA CONFIANZA Y EL DOMINIO DE LA SINCERIDAD | 147 |
| – LA CONFIANZA Y SU RELACIÓN CON ALGUNAS COMPETENCIAS CONVERSACIONALES | 150 |
| 1. LA EFECTIVIDAD DEL ESCUCHAR | 150 |
| 2. LA VERACIDAD EN EL MANEJO DE LA INFORMACIÓN | 150 |
| 3. FALTA DE ATRIBUCIONES E INCONSISTENCIA EN LA TOMA DE DECISIONES | 152 |
| 4. LA SOLIDEZ EN LOS JUICIOS | 152 |
| 5. LAS PROMESAS Y EL DOMINIO DE LA RESPONSABILIDAD | 153 |
| – CONFIANZA, SISTEMA Y COMPORTAMIENTO | 155 |
| BIBLIOGRAFÍA | 157 |
| ACERCA DEL AUTOR | 159 |