Contenido

Prólogo xix
Agradecimientos xxvii
Introducción: ¿Tiene futuro la dirección de Recursos Humanos?
Reivindicando el humanismo en la empresa xxxi

PARTE 1
Gestión de recursos humanos por competencias

Capítulo 1 Un mercado laboral muy complejo
1.1. La oferta y la demanda de trabajo hoy 5
1.2. La proliferación de enfermedades laborales 7
1.3. La necesidad de una nueva filosofía para la gestión de personas 12

Capítulo 2 La gestión por competencias
2.1. Fundamentos, beneficios y principios 21
2.2. Principios de la gestión por competencias 23
2.3. Un enfoque estratégico: las competencias nucleares como clave 25
2.4. ¿Qué es una competencia? 33
2.5. El perfil de competencias. Clave del modelo 50

Capítulo 3 Cómo implantar la gestión por competencias.
Aumentando el rol estratégico de la dirección de recursos humanos

3.1. Cómo implantar la gestión por competencias: fases y objetivos 55
3.2. Metodología a seguir 59

Capítulo 4 Cómo desarrollar los sistemas tradicionales de recursos humanos con la filosofía de la gestión por competencias

4.1. Objetivo 99
4.2. Marco de clasificación profesional por competencias 100
4.3. Sistema retributivo y movilidad 127
4.4. Gestión del desempeño 138
4.5. Desarrollo profesional 150
4.6. Modelo de selección 181

Capítulo 5 ¿Qué ha sido de la gestión por competencias?

5.1. Revisión del grado de implantación del modelo 187
5.2. ¿Esplendor de la gestión por competencias? 188
| Capítulo 6 La gestión por competencias como pilar de la gestión del conocimiento |
|---|---|
| 6.1. El *management* del nuevo siglo. Del conocimiento explícito al tácito | 197 |
| 6.2. Etimología del conocimiento | 205 |
| 6.3. La ecuación del conocimiento | 206 |
| 6.4. El nuevo papel de las unidades de recursos humanos: gestores del conocimiento | 209 |

| Capítulo 7 La gestión del conocimiento como última frontera competitiva |
|---|---|
| 7.1. La secuencia de la gestión del conocimiento | 215 |
| 7.2. El capital intelectual: componentes | 215 |
| 7.3. Cómo construir ventaja competitiva sobre el capital intelectual | 218 |
| 7.4. Los campos de acción de la gestión del conocimiento | 220 |

| Capítulo 8 Programas e iniciativas: la «matriz» de la gestión del conocimiento |
|---|---|
| 8.1. Los niveles del conocimiento | 233 |
| 8.2. Cómo poner en práctica la matriz del conocimiento | 235 |
Capítulo 9 La creación de conocimiento compartido

9.1. Introducción
249
9.2. El ciclo del aprendizaje organizativo
249
9.3. La construcción de la comprensión compartida
253
9.4. Creación de centros de conocimiento
261

Capítulo 10 Cómo medir el capital intelectual de una organización

10.1. ¿Por qué medir el capital intelectual?
269
10.2. La composición del capital intelectual
272
10.3. ¿Cómo abordar la medición del capital intelectual?
274
10.4. Un modelo de gestión del capital intelectual
276

Capítulo 11 La puesta en práctica de la gestión del conocimiento: mejorando procesos

11.1. La mejora de procesos: las comunidades de práctica
285
11.2. Características de las comunidades de práctica
287
11.3. Las comunidades de práctica «virtuales», la gestión del conocimiento en un entorno on line
290

Capítulo 12 Gestión del conocimiento y tecnología

12.1. La aportación de las intranets a la gestión del conocimiento
299
12.2. Convirtiendo la intranet en la mejor herramienta para gestionar el conocimiento de su empresa
304
Capítulo 13 ¿Sirvió de algo la gestión del conocimiento?
   Algunas conclusiones. Recomendaciones a futuro

| 13.1. Valoraciones                                      | 315 |
| 13.2. Las reglas que el nuevo entorno impone a la gestión del conocimiento | 316 |
| 13.3. Los nuevos desafíos para la gestión del conocimiento   | 320 |
| 13.4. La gestión del conocimiento en un entorno dinámico      | 321 |
| 13.5. ¿Una nueva oportunidad para la gestión del conocimiento? | 323 |

Bibliografía recomendada 333

Índice analítico 335