

INDICE

Prólogo	XVI
Parte I. Conceptos Básicos	
Capítulo 1. Introducción al Diseño Organizativo	3
1.1. Las organizaciones y su estudio	4
1.1.1. El diseño organizativo y la necesidad de su estudio	4
1.1.2. Enfoque del programa	6
1.1.3. ¿Qué es una organización?	8
1.1.4. Explicaciones de la creación de valor de las empresas	8
1.1.5. Existencia, naturaleza y límites de la empresa	11
1.1.6. Los problemas de organización interna que definen la naturaleza de la empresa	15
1.1.7. Distinción entre institución y organización	17
1.2. Arquitectura u funcionamiento organizativo	17
1.2.1. Atributos de una arquitectura organizativa	17
1.2.2. Estructura organizativa formal e informal	18
1.2.3. Componentes básicos de la estructura organizativa	19
1.3. El proceso de diseño organizativo	25
1.3.1. LA inclusión del tiempo	25
1.3.2. La cultura organizativa	25
1.3.3. El proceso de diseño organizativo	26
1.3.4. LA importancia del diseño organizativo	31
Resumen	34
Relación de términos clave	35
Ejercicios	35
Capítulo 2. Conceptos Clave para el Diseño Organizativo	39
2.1. El concepto de eficiencia	40
2.2. El concepto de ajuste	41
2.3. El concepto de complementariedad	42
2.4. Teoría de la decisión	47
2.5. Problema de equipo y valor de la información	51
2.5.1. Características básicas del modelo de equipo	51
2.5.2. Formalización del problema de información del modelo de equipo	53
2.5.3. Formas de estructuras informativas	55
Resumen	57
Relación de términos clave	57
Ejercicios	58
Capítulo 3. El problema Económico: Un Problema de Organización	63
3.1. La naturaleza del problema económico	64
3.1.1. La naturaleza del problema económico clásico: un problema de decisión racional individualizada	64
3.1.2. LA naturaleza del problema de organización económica: un problema de especialización, coordinación y motivación	66
3.1.3. Mecanismo intermedios de asignación de recursos	71
3.2. El mercado como modelo de organización	72
3.2.1. El mercado competitivo	72
3.2.2. El teorema fundamental de la economía del bienestar	73
3.2.3. Fallos del mercado	80

3.3. Organizaciones económicas	82
3.3.1. De la economía de mercados a la economía de las organizaciones	82
3.3.2. Organizaciones formales	86
3.3.3. El nivel de análisis: transacciones e individuos	87
3.4. Especialización e intercambio	87
3.4.1. Las organizaciones como reductoras del conflicto	87
3.4.2. Costes de transformación e intercambio	88
Resumen	92
Relación de términos clave	93
Ejercicios	93
Capítulo 4. Teoría de la Organización	99
4.1. Enfoque clásico	100
4.1.1. Escuela clásica	100
4.1.2. Escuela de relaciones humanas	111
4.1.3. La teoría de los sistemas cooperativos	117
4.2. Enfoques modernos	118
4.2.1. La teoría del comportamiento	118
4.2.2. La escuela de sistemas	120
4.2.3. La teoría contingente	121
4.3. Enfoque post – modernos	124
4.3.1. Ecología de las poblaciones	124
4.3.2. El modelo de dependencia de recursos	126
4.3.3. La escuela institucional	128
4.4. Evolución de la teoría de la organización: a modo de síntesis	130
Resumen	131
Relación de términos clave	132
Ejercicios	133
Capítulo 5. Teoría de la Empresa	137
5.1. Modelo de empresa neoclásica	138
5.2. Enfoque transaccional de la empresa	1454
5.2.1. Supuestos de comportamiento de los agentes: el hombre contractual	147
5.2.2. Costes de transacción y costes de organización	149
5.2.3. Naturaleza de las transacciones	151
5.2.4. Modelo de Williamson	154
5.3. La teoría de la agencia	156
5.3.1. Introducción a la teoría de la agencia	156
5.3.2. Estructura básica del problema de agencia	158
5.4. Economía evolucionista	162
5.5. Principales paradigmas en teoría de la empresa: a modo de síntesis	165
Resumen	166
Relación de términos clave	167
Ejercicios	167
Capítulo 6. Coordinación	173
6.1. Mecanismos de coordinación de Galbraith	174
6.2. Mecanismos de coordinación de Mintzberg	179
6.3. Mecanismos de coordinación de Milgrom y Roberts	181
6.4. Precios de transferencia	183

6.4.1. La utilización del sistema de precios dentro de la organización	183
6.4.2. Introducción a los precios de transferencia	185
6.4.3. El monopolio bilateral	186
6.4.4. Modelo de precios de transferencia	188
Resumen	191
Relación de términos clave	192
Ejercicios	192
Capítulo 7. Motivación e Incentivos	195
7.1. Nociones preliminares	196
7.1.1. Introducción	196
7.1.2. Evaluación del rendimiento	197
7.1.3. Relación de empleo y retribución	198
7.1.4. Evaluación del rendimiento e incentivos	199
7.2. Modelo general sobre los sistemas retributivos	201
7.3. Principios del pago de incentivos	205
7.3.1. El principio de información	205
7.3.2. El principio de intensidad de los incentivos	207
7.3.3. El principio de intensidad de la vigilancia	209
7.3.4. El principio de igualdad en el incentivo multilateral	211
7.3.5. Incentivos interpolares	212
7.4. Tipos de sistemas retributivos	214
7.4.1. Incentivos explícitos	214
7.4.2. Incentivos con base en objetivos	215
7.4.3. Incentivos implícitos	215
7.4.4. Promociones	216
7.5. Tecnología de equipos e incentivos	218
Resumen	220
Relación de términos clave	220
Ejercicios	221
Parte IV. Formas y Contexto Estratégico	
Capítulo 8. Formas Organizativas	227
8.1. Evolución histórica de las formas organizativas	228
8.2. Evolución teórica de las formas organizativas	231
8.2.1. Formas simples	231
8.2.2. Formas complejas	235
8.3. La forma M	239
8.3.1. Ventajas del modelo multidivisional	239
8.3.2. Los problemas de gestión del modelo multidivisional	241
8.3.3. La forma M como un mercado de capitales en miniatura	243
8.3.4. La divisionalización óptima y la hipótesis de la forma M	247
8.4. Hacia la <<forma en red>> de organización de la empresa	248
8.5. Nuevos modelos organizativos	251
8.6. Diseños organizativos al conocimiento	254
Resumen	258
Relación de términos clave	259
Ejercicios	259
Capítulo 9. Estrategia y Estructura	263
9.1. Introducción	264

9.2. Beneficios económicos y costes de organización derivados de la relación EER	264
9.2.1. Estrategia corporativa: beneficios económicos	265
9.2.2. Estructura organizativa: costes de organización	267
9.3. Modelo sobre la relación entre la estrategia, la estructura y los resultados	272
9.3.1. Modelo a corto plazo	272
9.3.2. Modelo a largo plazo	276
Resumen	279
Relación de términos clave	280
Ejercicios	281
Caso Prácticos	
Caso 1. Grupo Enron. La reforma de código de buenas prácticas: lecciones del caso Enron	287
Caso 2. Grupo Nicolás Correa. Equilibrio entre exploración y explotación para el éxito de las empresas tradicionales	293
C2.1. Equilibrio entre las acciones de exploración y explotación	294
C.2.2. Evidencia empírica: el caso del Grupo Nicolás Correa (GNC)	297
C2.2.1. Innovaciones incrementales y radicales de producto	297
C2.2.2. Implantación de las prácticas de dirección por procesos	300
C2.2.3. La creación de <<mini – compañías>> (estrategia de emprender internamente)	301
C2.3. Grupo Zeltia y Grupo Cortefiel. Coherencia entre el cambio estratégico y organizativo: nuevas formas de organización	305
C3.1. Introducción	306
C3.2. Teoría y modelo	310
C3.2.1. Escuela de Harvard: coherencia entre la estrategia corporativa y la estructura organizativa	310
C3.2.2. Abriendo de caja de cambio organizativo: hacia la forma R	314
C3.3. Metodología	323
C3.3.1. Metodología de estudio de casos longitudinales	323
C3.3.2. Diseño de la investigación	325
C3.3.3. Obtención de información	325
C3.4. Evidencia empírica	327
C3.4.1. El caso de Zeltia	327
C3.4.2. El caso de Cortefiel	333
C.3.5. Implicaciones para la gestión	339
C3.6. Conclusiones	342
Bibliografía	345
Índice analítico	