

**IDOE – Instituto de Dirección y Organización de Empresas, Universidad de Alcalá, Nr. 15 / Diciembre 2007**

Prof. Dr. Santiago García Echevarría

Nr. 12 / Septiembre 2007

**Papel del directivo en la configuración de la dimensión institucional de la empresa**



*La dinámica de cambio afecta de manera muy relevante al papel del directivo en el desarrollo de su función. Esta posee un doble carácter: por un lado debe saber descubrir, configurar y desarrollar con éxito las actividades de la empresa, los negocios, y hay que hacerlo bien. Es lo que se enseña y se aprende. Pero hay una dimensión básica si se quieren alcanzar los objetivos finales de trascender a las personas de dentro y de fuera de la empresa: es la dimensión institucional. Dirigir una empresa no es solo dirigir negocio, con mayor o menor fortuna, es dirigir personas involucradas en y con la institución, lo que hace posible el largo plazo y el valor institucional de la empresa. Lo que supone disponer de "algo común", algo compartido que lo haga posible, ese "bien común" que configura las instituciones y los propios sistemas de dirección.*

Cardenal Karl Lehmann

Nr. 13 / Octubre 2007

(Trad. Prof. Dr. Eugenio M. Recio Figueiras)

**La solidaridad necesita responsabilidad propia**



*"Si queremos que la Solidaridad de todos pueda hacerse presente allí donde se necesita, debemos reformar el Estado Social de manera que no se acuda también a ella donde no se necesita" advirtió el Cardenal Karl Lehmann, Presidente de la Conferencia de los Obispos alemanes con motivo del Forum empresarial M+E de la Asociación de Empresarios del Metal "HessenMetal", organizado por el grupo del distrito de Hessen central, el 5 de octubre del 2004 en Wetzlar. Se trata de asegurar la necesaria Solidaridad mediante la posible y necesaria toma de conciencia de la propia responsabilidad. "En este sentido: la Solidaridad necesita responsabilidad propia". Presentamos el texto del manuscrito de la intervención.*

Prof. Dr. Santiago García Echevarría

Nr. 14 / Noviembre 2007

**Competitividad y sistemas de dirección**



*Los sistemas de dirección de una empresa o de una institución, cualesquiera que sean sus objetivos finales, contribuyen de forma decisiva en los procesos de dirección y de disposición de recursos escasos. Pero esto se acentúa cuando estas empresas se encuentran en situación de competencia. Aquí los sistemas de dirección implican el desarrollo de los potenciales humanos, así como los potenciales de los recursos de que disponen. Sin un modelo de dirección que implique la innovación y el desarrollo de las personas difícilmente podrá sobrevivir una empresa a la competencia.*

El Instituto de Dirección y Organización de Empresas (IDOE) de la Universidad de Alcalá ha desarrollado sus publicaciones, cuyas aportaciones provienen tanto del ámbito académico como del mundo empresarial, dentro de diferentes colecciones: Working Papers (Azules, Rojos y Marrones), Informes y Dictámenes, Documentos a debate y Libros pertenecientes a diferentes series.

**IDOE – Instituto de Dirección y Organización de Empresas, Universidad de Alcalá, Nr. 15 / Diciembre 2007**

Prof. Yolanda María Sánchez Jiménez

**Documentos a debate publicados**

*Los "Documentos a Debate" son una publicación de frecuencia mensual, realizada por el Instituto de Dirección y Organización de Empresas (IDOE) de la Universidad de Alcalá, que recoge textos y reflexiones, de nivel nacional e internacional, casi siempre procedentes de conferencias y seminarios, que inciden en el diálogo entre el mundo empresarial y el ámbito universitario, el cual constituye, sin lugar a duda, la base sobre la que se construye el desarrollo científico y la aproximación e integración de ambos ámbitos de responsabilidad.*

Prof. Dr. Santiago García Echevarría

Nr. 1 / Octubre 2006

**Las nuevas dimensiones corporativas y éticas en el directivo**



*Los nuevos procesos de transformación empresarial actuales descansan principalmente en las nuevas dimensiones corporativas y éticas sobre las que se desarrollan de forma creciente las actividades económicas, sociales y culturales. Lo global, lo "común", lo "social" en el sentido antropológico del término "social", constituye el intangible por excelencia de las instituciones. Y en este aspecto se centra el tema de la Clausura del MBA de la Universidad de Alcalá.*

Prof. Dr. Santiago García Echevarría

Nr. 2 / Noviembre 2006

**Innovación y conocimiento. El desarrollo de la persona y de las instituciones universitarias**



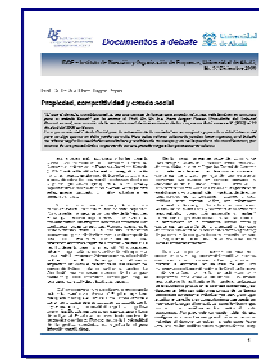
*Innovación es hoy la gran demanda socio-política en la que se confía para impulsar el desarrollo de las sociedades y, muy en particular, el incremento de la productividad que contribuya a ser más competitivas. Innovar supone, en primer término, compartir tanto conocimientos como la forma de transferir los mismos a la realidad social y económica. Lo cual tiene lugar necesariamente en base a la estrecha cooperación entre las instituciones creadoras del conocimiento y las instituciones promotoras de la innovación: Universidad y Empresa.*

Prof. Dr. Dr. h.c. Hans-Jürgen Papier

Nr. 3 / Diciembre 2006

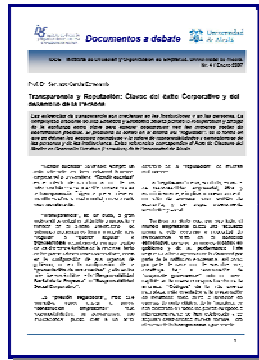
(Trad. Prof. Dr. Eugenio M. Recio Figueiras)

**Propiedad, competitividad y estado social**



*"El que el derecho constitucional no sea una camisa de fuerza para impedir reformas, vale también en principio para el Estado Social" así lo afirmó el Prof. Dr. Dr. h.c. Hans-Jürgen Papier, Presidente del Tribunal Constitucional, con ocasión de la reunión anual de la Asociación de las Empresas Autónomas e.V. (ASU) el 28 de abril del 2006 en Berlín. La importancia del Estado Social para la actuación de la sociedad en su conjunto y para la unidad interna del país, es algo que no se debe perder de vista. Pero estos valores solamente pueden tener vigencia, si el Estado se orienta según las realidades económicas y sociales de su tiempo y no se le presiona sin consideración, por encima de sus posibilidades, imponiendo así una pesada carga a las generaciones futuras.*





Prof. Dr. Santiago García Echevarría

Nr. 4 / Enero 2007

Transparencia y Reputación: Claves del éxito Corporativo y del desarrollo de la Persona

Las exigencias de transparencia son crecientes en las instituciones y en las personas. La complejidad creciente de una Sociedad y Economía abierta plantea la recuperación y arraigo de la confianza como clave para generar cooperación con los menores costes de coordinación posibles. El problema se centra en el dilema del "regulador", de la forma en que se definen los espacios normativos y la esfera de responsabilidades y competencias de las personas y de las instituciones. Estas referencias corresponden al Acto de Clausura del Máster en Desarrollo Directivo (Executive) de la Universidad de Alcalá.



Prof. Dr. Horst Köhler

Nr. 5 / Febrero 2007

(Trad. Prof. Dr. Eugenio M. Recio Figueiras)

El empresario en la sociedad

"Todos somos responsables en relación con la sociedad en la que vivimos. Cada uno debería, según sus posibilidades, colaborar al bienestar de todos", proponía el Presidente Federal Horst Köhler en el Foro económico de la Caja de Ahorro del distrito de Tuttingen el 30 de noviembre del 2005. El lema del tratado de la coalición: Unidos por Alemania – con valor y humanidad, vale también para los empresarios en su responsabilidad peculiar. "Yo tengo por lo demás la impresión, de que en las empresas se está imponiendo una nueva mentalidad en favor de la colaboración. Esto se manifiesta también en el número creciente de los llamados pactos de Empresa. Ellos reflejan la convicción de que trabajadores y empresarios navegan en la misma barca.



Prof. Dr. Santiago García Echevarría

Nr. 6 / Marzo 2007

La capacidad directiva clave del éxito empresarial

La orientación a resultados constituye antropológica y éticamente la clave que debe regir el comportamiento humano. Los costes son, por muy relevantes que sean, su dimensión instrumental. La capacidad de dirigir, la definición del sistema de dirección de una empresa, constituye el verdadero intangible de una empresa, de una institución, lo que descansa en el sistema de valores que rige tanto el comportamiento directivo como la orientación interna y externa de la corporación. La Clausura del Máster en Desarrollo Directivo (Executive) de la Universidad de Alcalá enmarca esta reflexión.



Prof. Dr. Santiago García Echevarría

Nr. 7 / Abril 2007

"Bien Común" base del desarrollo de las instituciones

El papel de la Universidad es orientarse al desarrollo de la persona y de su futuro. Y ello tiene lugar dentro de comunidades, corporaciones, empresas en las que su éxito depende de la capacidad individual y social de la creación de "bien común", que permite generar las bases para compartir. Sólo cuando hay una base compartida, este es el intangible por excelencia, pueden configurarse sistemas de dirección que lleven al éxito a las empresas y a las personas. La búsqueda de la participación de las personas en la eficiencia de los procesos en base a la innovación y la actividad es la clave.



Cardenal Karl Lehmann

(Trad. Prof. Dr. Eugenio M. Recio Figueiras)

Nr. 8 / Mayo 2007

Convivencia y justicia, solidaridad y responsabilidad entre generaciones

"Lo que en un momento determinado comenzó con la legislación social de Bismarck, es considerado hoy como un problema de localización económica", constataba el Cardenal Carlos Lehmann, Presidente de la Conferencia Episcopal de Alemania, en la Asamblea General de otoño de la Conferencia Episcopal de Alemania el 22 de septiembre del 2003 en Fulda. Una cuestión central para el futuro de los sistemas sociales será fortalecer la solidaridad generacional mediante una política de familia, que facilite la decisión en favor de los hijos.



Prof. Dr. Santiago García Echevarría

Nr. 9 / Junio 2007

Compartir clave de los procesos de liderazgo en la empresa

La necesidad creciente de liderazgo, precisamente ante la ausencia del mismo o su escasez, constituye uno de los principales retos en los procesos tanto de formación como en los de desarrollo directivo. Pero liderazgo supone una clara percepción de lo que implica saber y querer compartir, lo que sólo es posible cuando se orientan los valores en los que descansan los sistemas de dirección de la empresa al desarrollo de la persona. Ello supone un nuevo concepto de empresa y otra dinámica organizativa diferente a la que domina en la actualidad.



Prof. Dr. Dr. Karl Homann

(Trad. Prof. Dr. Eugenio M. Recio Figueiras)

Nr. 10 / Julio 2007

El programa ético de la Economía de Mercado

"La Economía de Mercado es considerada insolidaria, porque premia el egoísmo y el materialismo. Estas reservas de tipo moral tienen consecuencias políticas: bloquean las reformas necesarias" lo analizó el Prof. Dr. Dr. Karl Homann, Profesor de Filosofía y Economía en la Ludwig-Maximilians-Universidad de Munich, con motivo de la concesión del Premio Max-Weber 2006, el 13 de noviembre del 2006 en la Academia berlinesa-brandenburguesa de las Ciencias en Berlín. Estas objeciones morales de los ciudadanos no se deben rechazar con simplismo, sino con argumentos de peso que convencan de la calidad moral de la Economía de Mercado.



Prof. Dr. Santiago García Echevarría

Nr. 11 / Agosto 2007

Shareholder y Stakeholders: La multidimensionalidad de la empresa

El año 2005 puede considerarse dentro de las corrientes del pensamiento Centroeuropeo el año del cambio, después de una larga década de desorientación en el diseño y desarrollo de los criterios de dirección de las empresas. El poco fructífero debate entre Shareholder Value y Stakeholder Value lleva permanentemente a equívocos que arrastran serias consecuencias en los niveles del management empresarial. Esta Clausura se dedica a este proceso de cambio de orientación en la Cultura Europea.