

CURSO: C.2
**CAPITAL SOCIAL Y VALORES. El sistema relacional y del conocimiento
de las ciudades como fuente de innovación**

BIBLIOGRAFÍA



Plan Estrategikoa
Donostia - San Sebastián

Índice de autores:

Juan José Goñi.....	3
Manuel Castells	5
Félix Luengo	7
Michael Porter.....	9
Daniel Goleman	10
Robert D. Putnam.....	14
Michael Michalko.....	15
Otras bibliografías	16

Juan José GOÑI

Dtor. Proyectos Estratégicos en Ibermática

Doctor Ingeniero Industrial por la Universidad de Navarra -San Sebastián (2001)- y Titulado Superior en Ingeniería Industrial (1973). Trabaja en Ibermática, S.A. como Director de

Proyectos Estratégicos y es Consultor Experto en las Áreas de Innovación de las Organizaciones, y en la Gestión y Aplicación en las mismas de las Tecnologías de la Información y Telecomunicaciones (TIC). Es autor del libro "El cambio son personas" (1999)- la dirección de los procesos de cambios - y ponente en diversos foros sobre temas de virtualización, educación y nuevas tecnologías, y autor del modelo "Empresa Virtual Tutelada" como método de creación de empresas virtuales. Trabaja en el área de Innovación -tesis doctoral-, siendo autor del Modelo MCI (Modelo y Gestión del Capital Innovación en las empresas) consistente en una metodología práctica para la evaluación y mejora de la capacidad de innovación de las empresas. Investiga y asesora en las prácticas de innovación de las empresas y en su comportamiento ante los cambios.

ENTRE SUS PUBLICACIONES, CABE DESTACAR:

➤ **El Cambio son personas. (Editorial Díaz Santos)**

Algunos de sus artículos publicados:

- La modelización de los espacios virtuales. Una forma de crear nuevos escenarios sociotecnológicos en las actividades económicas y sociales
- Del e-learning a la formación just-in-time
- La Información en la Estrategia de las Organizaciones
- El ansia de conocer para aplicar lo nuevo
- Los tiempos de la "Infomoción"
- El ADN de las organizaciones: Hacia una Arquitectura Digital de los Negocios, en el Genoma Empresarial
- Aprender en la experiencia

- Los Espacios virtuales en la construcción del Conocimiento
- Desarrollar el conocimiento a través de la salud del pensamiento
- De la Gestión del Conocimiento a la Gestión por el Conocimiento
- La LOGICA, la “Cenicienta” olvidada de la Gestión del Conocimiento
- El Nuevo Entorno de Aprendizaje
- Modelo Dinámico de Gestión del Conocimiento “La Rotación del Conocimiento” Arañas y moscas en la red
- Resumen del libro: "El cambio son personas. La dirección de procesos de cambio

Se puede acceder a algunos de los artículos que ha publicado a través del siguiente vínculo:

<http://www.gestiondelconocimiento.com/jjgoni.htm>

Manuel CASTELLS (1942)

estudió en Barcelona, se exilió de España con 20 años y con 24 se convirtió en el profesor más joven de la Universidad de París. Participó en la revuelta de Mayo del 68 y, posteriormente, como sociólogo, ha dado clases en las universidades de Barcelona, Madrid y Berkeley, entre otras. Durante su larga estancia –21 años– en esta universidad californiana, estudió a fondo la revolución tecnológica de Silicon Valley. Asia, América Latina y la URSS son otras zonas a las que ha dedicado su atención.

Actualmente es profesor de la Universitat Oberta de Catalunya (UOC) y presidente de la Comisión científica del Internet Interdisciplinary Institute, un organismo que realiza análisis sociológicos sobre el desarrollo de la sociedad de la información en el ámbito catalán.

ENTRE SUS OBRAS FIGURAN

- Tecنópolis del mundo
- El colapso del comunismo soviético: una mirada desde la sociedad de la información
- La era de la información

Su mayor éxito,. Es una trilogía (La sociedad red; El poder de la identidad y Fin de milenio), aparecida entre 1996 y 1999, en la que analiza el nuevo mundo surgido de la globalización y de las tecnologías de la información. La obra, de 1.500 páginas, se ha traducido a más de veinte idiomas y sigue reeditándose. “Es un best-seller en un terreno en el que no hay best-sellers”, bromea Castells. “Tuve la suerte de que el libro fue muy bien acogido y después adoptado como texto en muchas universidades de todo el mundo. Por eso se sigue traduciendo y editando.

- **La Galaxia Internet. (Editorial Areté)**

Sipnósis:

Internet es el medio de comunicación esencial de la era de la información. Por primera vez en la historia permite la comunicación instantánea de muchos a muchos. Ha penetrado ya profundamente nuestra forma de trabajar, de informarnos, de relacionarnos, de aprender y de vivir. Pero ¿qué sabemos de los efectos de Internet sobre la sociedad, la empresa y la vida cotidiana? La investigación social puede aportar materiales a un conocimiento objetivo del alcance real de Internet.

Este libro sintetiza dicho conocimiento y muestra también cómo Internet es un instrumento potencial de libre comunicación y que su espíritu de libertad fue diseñado por la cultura hacker que está en el origen de su creación. Pero, en último término, la evolución de Internet depende de su utilización por la sociedad, o sea nosotros. Por eso el conocimiento de sus usos y efectos es esencial para adaptar la más poderosa tecnología de información y comunicación a nuestros valores, intereses y proyectos.

Una visión de un Ecosistema de Cultura Digital es la de Manuel Castells, quien en su último libro "La Galaxia Internet" define y caracteriza cuatro culturas distintas dentro del mundo de los usuarios de Internet, que a su vez han sido los productores del desarrollo de la red. La primera es la Tecno-élite, definida como el grupo de ilustrados pertenecientes al mundo académico/científico. La segunda cultura son los Hackers (no confundir con los Crackers), quienes fomentan la innovación tecnológica a través del trabajo cooperativo y la libre comunicación, además de servir de puente entre la Tecno-élite y el mundo empresarial. También existe la cultura Comunitaria Virtual, representada por aquellas agrupaciones sociales, de intereses o causas comunes que a través del uso de la red han logrado agregar valor a sus actividades y a su comunicación. En cierta manera, se podría interpretar como quienes primero generan la demanda de contenidos, aplicaciones y servicios tecnológicos. Finalmente, la cuarta cultura definida por Castells se refiere a los Emprendedores, o más bien, aquellos que con visión comercial han logrado expandir las interacciones que existían entre la tecno-élite, los hackers y los comunitarios virtuales

LAS MEJORES CITAS

"Internet nació en la insólita enrucijada entre la gran ciencia, la investigación militar y la cultura libertaria".

"La transformación de la libertad y la privacidad en Internet es consecuencia directa de su comercialización".

"En realidad, Internet bien podría servir para que los ciudadanos vigilaran a su gobierno y no para que el gobierno vigile a sus ciudadanos".

"Lo maravilloso de la tecnología es que la gente acaba utilizándola para algo completamente distinto de su destino original".

Félix LUENGO

Licenciado en Filosofía y letras (sección Historia Moderna y Contemporánea) por la Universidad de Deusto, 1977 y Doctor por la Universidad del País Vasco, 1986. Catedrático en la Facultad de Ciencias Sociales y de la Comunicación.

Director del Departamento. Co-director del Programa de Doctorado "Las claves de la modernidad" y coordinador de los programas de postgrado del Dto. de Historia Contemporánea.

PUBLICACIONES MAS RELEVANTES:

- **San Sebastián. La vida cotidiana de una ciudad. De su destrucción a la ciudad contemporánea., Ed. Txertoa (San Sebastián), 2000. Edición, traducción, introducción y notas del libro de Jacques Valdour.**
- El Obrero Español. Experiencias vividas (El País Vasco), Servicio editorial de la UPV, Leioa, 2000.
- "En la memoria cercana (1936-2000)", en M. Artola (dir.) Historia de Donostia San Sebastián , Ed. Nerea , San Sebastián, 2001, pgs. 387-478
- "Los marcos de la sociabilidad" en, A. Morales Moya (coord.) Las claves de la España del siglo XX. La modernización social, Ed. Sociedad Estatal Nuevo Milenio, Madrid, 2001, pgs. 367-380
- "Los marcos de la sociabilidad en el País Vasco Contemporáneo ", en la revista Vasconia, nº 33 (2003), Eusko Ikaskuntza, San Sebastián, pgs. 139-158.
- "Socialismo y cuestión social en la España de la Restauración", en la revista Historia Contemporánea, nº 29 (2004), pags. 735-758.
- "El primer tercio del siglo XX", en P. Barruso (dtor.) Historia del País Vasco. La época contemporánea, Ed. Hiria, San Sebastián, 2005

PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN DE LOS ÚLTIMOS AÑOS:

Es, actualmente, miembro del Grupo de Investigación (reconocido por la UPV) dirigido por Luis Castells, con el que ha participado, en los últimos años, en diversos proyectos financiados: Vida cotidiana y comportamientos sociales en el mundo contemporáneo vasco, M.E.C., 1995-1998; Diferencia y diversidad en el País Vasco Contemporáneo. Perspectivas sociales, políticas y culturales, M.E.C., 1999-2002 y Autonomía e identidad en el País Vasco Contemporáneo. M.E.C., 2004-2007.

Michael PORTER

Nació 1947, es un académico americano, que se centra en temas de economía y gerencia. Actualmente es Profesor en la Escuela de Negocios de Harvard (Harvard Business School) y donde conduce el Instituto para la estrategia y la competitividad (Institute for Strategy and Competitive).

El es bachiller en ingeniería mecánica y aeroespacial, por la Universidad de Princeton (1969). MBA por la Universidad de Harvard (1971) y Ph.D. en Economía Empresarial (Business Economics) por la Universidad de Harvard (1973).

Su principal teoría es Gerencia Estratégica, esto se basa como una empresa ó una región puede construir una ventaja competitiva y sobre esto desarrollar una estrategia competitiva.

ENTRE SUS PUBLICACIONES, CABE DESTACAR:

➤ **Ser Competitivo. Michael PORTER (Editorial Deusto)**

Este libro reúne por primera vez trece artículos de Porter en los que se aborda la cuestión de la competencia, en múltiples niveles y desde diferentes entornos. Pone de manifiesto que: a) la clave de la rentabilidad y del crecimiento -más aún, de la supervivencia- estriba en conquistar una posición competitiva singular y en mejorarla constantemente; b) la prosperidad surge de la capacidad de mejorar continuamente la productividad, c) buena parte del progreso de la sociedad nace de las innovaciones del sector privado.

Daniel GOLEMAN

Nacido en Stockton (1947), California, Daniel Goleman estudió en la Universidad de Amherst, donde obtuvo la beca Alfred P. Sloan Scholar y se graduó con distinción Magna Cum Laude. Continuó su educación en Harvard, donde fue nominado "Ford Fellow". En esa institución recibió su M.A. y su Ph.D. en Desarrollo Clínico de la Psicología y de la Personalidad.

Goleman participa activamente en seminarios y conferencias dictadas para gente de negocios, grupos profesionales y universitarios. Es fundador de Emotional Intelligence Services (Servicios de Inteligencia Emocional), institución afiliada al Hay Group de Boston.

Durante muchos años Goleman expuso su trabajo en psicología, principalmente en los temas asociados al cerebro y las ciencias del comportamiento, en el New York Times; este trabajo le mereció dos nominaciones al Premio Pulitzer.

En su libro "La inteligencia emocional" (1995), Goleman afirma que el trabajo en las emociones humanas, tales como la timidez, la autodisciplina, la persistencia y la empatía, poseen una relevancia mayor que el índice de inteligencia. Señala que en nuestras vidas no hacemos caso de la importancia del desarrollo de la inteligencia emocional en nuestro propio detrimento; además afirma que a los niños se les puede y debe enseñar estas capacidades.

Durante un año y medio, "La inteligencia emocional" -con más de 5.000.000 reimpresiones y traducido a cerca de 30 idiomas- ocupó los primeros lugares en la lista de los más vendidos del New York Times.

El Dr. Goleman es co-fundador del Collaborative for Social and Emotional Learning (Programa de Colaboración para el Aprendizaje Social y Emocional) en el Centro de Estudios Infantiles de la Universidad de Yale -actividad que actualmente desempeña en la Universidad de Illinois en Chicago. La misión de este programa es ayudar a las escuelas para que introduzcan cursos de conocimiento emocional. Gracias a estos aportes, es que millares de escuelas alrededor del mundo ya han comenzado a poner tales programas en ejecución.

El libro "Trabajando con la inteligencia emocional" (1998), revela que las competencias en el lugar de trabajo, basadas en la inteligencia emocional, juegan un papel mil veces mayor que el de las competencias basadas en el intelecto o en la habilidad técnica. Goleman afirma que los individuos y las compañías se beneficiarán con el cultivo de éstas capacidades.

El Dr. Goleman es co-presidente del Consorcio para la Investigación sobre Inteligencia Emocional en Organizaciones, que intenta recomendar a las empresas las mejores prácticas para desarrollar capacidad emocional.

El Dr. Goleman ha recibido muchos premios, entre ellos una Premio al Aporte de su Trabajo para el Periodismo, de la Asociación Psicológica Americana, y en reconocimiento de sus esfuerzos por comunicar las ciencias del comportamiento al público, lo eligieron un "Compañero" de la Asociación Americana para el Adelanto de la Ciencia.

ENTRE SUS PUBLICACIONES, CABE DESTACAR:

➤ **La Inteligencia Emocional.**

En los últimos años, lo que se ha dado a conocer como inteligencia emocional se ha convertido en un elemento decisivo a la hora de evaluar la capacidad directiva de un profesional, por delante incluso de su formación o de su experiencia laboral.

La inteligencia emocional hace referencia a aquellos aspectos individuales relacionados con el modo de interactuar de la persona con todo lo que le rodea; esto es, cualidades como: motivación, empatía, autocontrol, astucia social, etc.

El profesor norteamericano Daniel Coleman, en su libro Inteligencia Emocional, explica las razones por las que personas con un elevado coeficiente intelectual fracasan, tanto en el ámbito profesional como en el particular, mientras que otras, teniendo un coeficiente mucho más discreto, triunfan en todas las facetas de su vida.

Para él, la causa principal que lleva a esta situación, a primera vista contradictoria, es el bajo índice de inteligencia emocional en determinados profesionales. A partir de cierto nivel de responsabilidad no sólo es importante tener una buena formación técnica y ser brillante a nivel de razonamiento mental, además es importante saber transmitir y vender las ideas, saber conducirse en situaciones tensas y delicadas que impliquen negociación y, en definitiva, saber dirigir en la ambigüedad y en la indefinición.

Este razonamiento es compartido por multitud de empresas, las cuales han comenzado a considerar la inteligencia emocional de sus profesionales como un elemento determinante en los procesos de contratación y promoción que realizan.

En un estudio realizado en España se analizaron las competencias seleccionadas por las empresas, para definir y posteriormente evaluar el perfil directivo de alto potencial. Las compañías eligieron la metodología de Assessment Centre como herramienta de evaluación del potencial.

En todos los casos analizados el perfil de los participantes correspondía a profesionales en torno a los 30 ó 40 años, con formación superior y sólida experiencia laboral y nivel jerárquico de mando intermedio.

Del estudio se dedujo que existen una serie de competencias que aparecen sistemáticamente en todos los procesos de selección y evaluación, independientemente de la actividad o de los objetivos de la compañía.

Estas competencias, que podemos definir como comunes al perfil óptimo del directivo español, son las siguientes:

Liderazgo*

Desarrollo de colaboradores*

Iniciativa*

Negociación*

Gestión del conflicto*

Trabajo en equipo*

Orientación a resultados

Análisis de problemas y toma de decisiones

Organización y planificación

Orientación al cliente (*) Competencias relacionadas con la inteligencia emocional de la persona. Estas diez competencias son definidas por la mayoría de las empresas como habilidades clave (entre otras más específicas de cada organización), para el éxito profesional de un directivo.

Si hacemos un análisis más profundo de las competencias más comunes a la hora de analizar el potencial de los mandos intermedios, observamos que el 60% de éstas pertenecen al área de lo que se conoce como inteligencia emocional; es decir, la manera en la que los directivos controlan sus emociones, ansiedades, motivaciones y energías para influir positivamente en el entorno.

Los resultados del estudio vienen a confirmar que es precisamente este tipo de inteligencia la que cada vez más empresas consideran a la hora de evaluar la capacidad de sus profesionales para encauzar positivamente sus motivaciones y ambiciones laborales.

Este tipo de inteligencia les permite generar sinergias, impulsar acuerdos, gestionar en el conflicto, motivar y animar al logro a los colaboradores y, en definitiva, liderar a un equipo desde el carisma y no sólo desde la solidez técnica.

Además, las competencias más directamente relacionadas con la inteligencia emocional suelen ser precisamente habilidades difícilmente entrenables o desarrollables, de ahí que las empresas españolas las primen como criterio de éxito a la hora de elegir a sus colaboradores para puestos de responsabilidad.

La inteligencia emocional, por tanto, parece haber desplazado a un segundo término la relevancia del coeficiente intelectual o a la experiencia técnica como elemento clave para predecir el éxito o el fracaso de un profesional en un determinado puesto de cierto nivel directivo, toda vez que cada vez más empresas dan prioridad al factor emocional para evaluar el desempeño futuro de la persona.

Robert D. PUTNAM

Nació en Port Clinton, Ohio. Estudió en las universidades de Oxford y Yale, doctorándose en 1970. Inició la actividad como docente en la Universidad de Michigan, donde enseñó ciencia política hasta 1984, año en el que se trasladó a Harvard. Profesor de Política Pública en la Facultad de Artes y Ciencias de Kennedy School of Government Faculty (Universidad de Harvard), de la que fue decano (1989). Miembro de la Academia Nacional de Ciencias de los Estados Unidos y de Academia Británica. Ha sido presidente de la Asociación Norteamericana de Ciencia Política.

Académico y escritor especializado en el espacio público y la participación. La comunidad cívica y el capital social, como ámbito y esencia de la vida democrática, son ejes centrales en la obra de Putnam, que aparece como uno de los pensadores más influyentes en el pensamiento político norteamericano del último cuarto del siglo XX. Su perspectiva crítica ahonda en la crisis de la calidad democrática en los Estados Unidos. La televisión aparece aquí como uno de los factores que determinan esa degradación del capital social, de la desaparición de la sociedad civil, en beneficio del espectáculo y el ciudadano. Desde una visión 'culturalista' advierte como con la televisión se devalúa también la naturaleza del periodismo cívico, que afecta y alcanza al ambiente en el que se desarrollan las relaciones sociales y se crea la opinión pública. Propugna el 'activismo cooperativo', para que los ciudadanos pasen de la condición de espectadores a la de actores, poniendo coto a la privatización de las actividades cívicas y creando estructuras de integración en una sociedad que se hace más diversa y compleja.

Ha estudiado también las élites políticas, los mecanismos de legitimación del poder, la participación social y la formación de la cultura cívica.

ENTRE SUS PUBLICACIONES, CABE DESTACAR:

- **Solo en la Bolera. (Editorial Galaxia Gutenberg)**
- **El declive del Capital Social. (Editorial Galaxia Gutenberg)**

Michael MICHALKO

Michael Michalko es consultor de creatividad de grandes empresas, pymes, directivos y emprendedores. Ha participado activamente en la creación de varias empresas

ENTRE SUS PUBLICACIONES, CABE DESTACAR:

- **Los secretos de los genios de la creatividad.**(editorial Gestion 2000.com)

Sipnósis:

Michael Michalko ha analizado a más de un centenar de grandes pensadores, desde Leonardo da Vinci a Walt Disney, Pablo Picasso, Thomas Edison, Charles Darwin,... En este libro nos explica cómo tener ideas para ser mucho más creativos. Con los métodos expuestos podemos revolucionar la perspectiva desde la que afrontamos los problemas para encontrar soluciones realmente innovadoras. Este libro cambiará su forma de pensar, tanto si usted es un directivo, ingeniero, programador, consultor, profesor, inventor o novelista. Michael Michalko es consultor de creatividad de grandes empresas, pymes, directivos y emprendedores. Ha participado activamente en la creación de varias empresas. PRIMERA PARTE: LA MANERA DE VER LO QUE NADIE MÁS VE Estrategia 1: Saber mirar y saber ver Estrategia 2: Hacer que su pensamiento se haga visible SEGUNDA PARTE: LA FORMA DE PENSAR EN LO QUE NADIE MÁS ESTÁ PENSANDO Estrategia 3: Pensar con fluidez Estrategia 4: Hacer combinaciones nuevas Estrategia 5: La manera de conectar lo que no está conectado Estrategia 6: La manera de contemplar la otra cara o de ver el otro lado Estrategia 7: Buscando en otros mundos Estrategia 8: La forma de encontrar lo que no está usted buscando Estrategia 9: Cómo despertar el espíritu de colaboración EPÍLOGO

OTRAS BILIOGRAFÍAS EMPLEADAS

- **Capital Social. Estudio Internacional** de la Fundación BBVA (2006)

- **Sistema de Innovación y Competitividad en el País Vasco.** Mikel NAVARRO y Mikel BUESA (Eusko Ikaskuntza)

- **Capital Social. Innovación Organizativa y Desarrollo Económico.** Revista Ekonomiaz Nº59. Varios autores (2006)