



**LA DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DEL CAPITAL
HUMANO CON BASE EN EL CONOCIMIENTO**

*ANÁLISIS DE CONOCIMIENTOS EN EMPRESAS TEXTILES Y
DE LA CONFECCIÓN EN ESPAÑA*

DUNIA DURÁN JUVÉ
TESIS DOCTORAL

Barcelona, 2004



DIVISIÓ DE CIÈNCIES JURÍDIQUES, ECONÓMIQUES I SOCIALS
FACULTAD DE CIÈNCIES ECONÓMIQUES I EMPRESARIALES
DEPARTAMENT DE ECONOMIA I ORGANIZACIÓ DE EMPRESAS

LA DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DEL CAPITAL HUMANO CON BASE EN EL CONOCIMIENTO

*ANÁLISIS DE CONOCIMIENTOS EN EMPRESAS TEXTILES Y
DE LA CONFECCIÓN EN ESPAÑA*

DUNIA DURÁN JUVÉ

TESIS DOCTORAL PARA LA OBTENCIÓN DEL GRADO DE DOCTORA EN
CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

DIRIGIDA POR:
DR. RAFAEL REDONDO DURÁN

Programa de doctorado: Técnicas y estrategias para la empresa del año
2000 (Bienio: 1994-1996)

Barcelona, 2004

*Especialmente dedicado a mis hijos:
Alba y Héctor*

*La creatividad es, simplemente,
un nombre más de la actividad normal...
Cualquier actividad se torna creativa
cuando se procura hacerla bien, o mejor.*

(John Hoyer Updike)

ÍNDICE

I. PRESENTACIÓN

	<u>Página</u>
I.1. Justificación de la presente tesis	2
I.2. Finalidad del estudio	7
I.3. Objetivos propuestos	7
I.4. Estructura interna y contenido	9
I.5. Metodología utilizada	12
I.6. Agradecimientos	13

Primera parte: fundamentos teóricos

CAPÍTULO 1. LA DIRECCIÓN ESTRATÉGICA Y LA IMPORTANCIA DEL CAPITAL HUMANO

1.1. Repercusión de la globalización de la economía en el capital humano	18
1.2. La importancia del capital humano en la dirección estratégica	21
1.2.1. El análisis estratégico	23
1.2.2. La formulación de la estrategia	28
1.2.3. La implementación de la estrategia	33
1.2.3.1. El liderazgo	34
1.2.3.2. El poder y la ética	36
1.2.4. Los sistemas de control	39

CAPÍTULO 2. LA DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DEL CAPITAL HUMANO CON BASE EN EL CONOCIMIENTO

2.1. La gestión del conocimiento y la dirección estratégica de la empresa	43
2.2. Referencia a los principales modelos de gestión del conocimiento	46
2.3. Gestión del conocimiento: propiedades y clasificación del conocimiento	48
2.4. La generación de conocimiento	54
2.4.1. La aplicación de la mejora continua a la gestión del conocimiento	54
2.4.2. El aprendizaje como proceso de adquisición de conocimiento	57
2.4.3. Los ciclos interno y externo del conocimiento	59
2.4.3.1. Variables de control del ciclo	63
2.4.3.2. Importancia del capital humano en la gestión del conocimiento	70
2.5. El capital intangible	72
2.6. Capital humano	76
2.6.1. Los componentes del capital humano	77
2.6.2. Rendimiento de la inversión	80
2.6.3. Estrategias basadas en el capital humano	82
2.6.4. Capacidades organizativas versus capacidades del capital humano	91
2.6.5. Nuevos retos de la dirección estratégica del capital humano	93
2.7. Las emociones como base del conocimiento	99
2.7.1. Propuesta de incorporación del capital emocional como capital intangible	102

2.7.2. Tipos de emociones	104
2.7.3. Nuevos trastornos laborales que limitan el desarrollo del conocimiento en las personas y en las empresas	106
2.7.4. Formas de resolución de las emociones demoledoras y de los nuevos trastornos laborales	108
2.7.5. Análisis de las causas de abandono o despido de personal y las posibles soluciones	115

Segunda parte: aspectos generales de los estudios empíricos

CAPÍTULO 3. PLANTEAMIENTO DEL OBJETO DE ESTUDIO

3.1. El sector textil y de la confección en Cataluña hasta finales del siglo XX	125
3.1.1. Evolución general hasta finales de los años 50	125
3.1.2. La evolución de la dimensión empresarial desde los años 50 hasta el año 1990	130
3.1.3. La evolución de la ocupación desde la década de los 60 hasta el año 1990	132
3.1.4. La evolución en el nivel formativo desde la década de los 60 hasta el año 1990	133
3.2. Estructura del proceso productivo del sector textil y de la confección	134
3.3. Estudio y evolución del sector textil y de la confección en España en los últimos años	136
3.3.1. Estudio y evolución del número de empresas	136

3.3.2. Evolución del número de personas ocupadas	139
3.3.2.1. Evolución del número de personas ocupadas por comunidades autónomas	140
3.3.3. Evolución del número de horas trabajadas	142
3.3.3.1. Evolución del número de horas trabajadas por comunidades autónomas	143
3.3.4. Evolución de los gastos de personal	145
3.3.4.1. Evolución de los gastos de personal por comunidades autónomas	146
3.3.5. Evolución del gasto por persona y por hora de trabajo	148
3.3.5.1. Evolución del gasto por persona y por hora de trabajo por comunidades autónomas	148
3.3.6. Expectativas de cambio en el sector textil y de la confección en España	150
3.4. Las prácticas retributivas	152
3.4.1. Aportación teórica sobre las remuneraciones salariales	152
3.4.2. Los salarios en el sector textil y de la confección	156

CAPÍTULO 4. ASPECTOS GENERALES DE LOS ESTUDIOS EMPÍRICOS REALIZADOS

4.1. Objeto y finalidad de los estudios empíricos	163
4.2. Metodología utilizada	169

4.3. Características de las aptitudes y requisitos necesarios para la valoración de los conocimientos en el primer estudio empírico	177
4.4. Características de las aptitudes y requisitos propuestos para la valoración de los conocimientos en el segundo estudio empírico	184

Tercera parte: primer estudio empírico

CAPÍTULO 5. PRIMER ESTUDIO EMPÍRICO

5.1. Primer estudio empírico	190
5.1.1. Cuestionario enviado a las empresas	191
5.1.2. Abreviaturas y codificación de las variables	203
5.1.3. Tablas y gráficos generales respecto a los cuestionarios enviados y recibidos con 90 ítems	206
5.2. Tablas y gráficos generales, extraídos del estudio empírico realizado, respecto de los estudios, cargo ocupacional, retribución y antigüedad en el cargo	216
5.3. La retribución percibida en función de los estudios realizados, el cargo ocupacional y la antigüedad en el cargo	220
5.4. Aptitudes intelectuales	224
5.4.1. La inteligencia	224
5.4.2. Capacidad de análisis	230
5.4.3. Toma de decisiones	238
5.4.4. Creatividad	243

5.4.5. Dotes estratégicas	249
5.4.6. Pragmatismo	256
5.4.7. Capacidad de riesgo	262
5.4.8. Vanguardismo	267
5.4.9. Formación	273
5.4.10. Experiencia	280
5.4.11. Análisis global de las aptitudes intelectuales	286
5.5. Aptitudes personales	293
5.5.1. Integridad	294
5.5.2. Iniciativa	299
5.5.3. Organización/planificación	303
5.5.4. Excelencia	308
5.5.5. Independencia	314
5.5.6. Control del estrés	315
5.5.7. Autoconciencia	318
5.5.8. Adaptabilidad	319
5.5.9. Análisis global de las aptitudes personales	320
5.6. Aptitudes interpersonales	324
5.6.1. Primera impresión	325
5.6.2. Atención al cliente	326
5.6.3. Integración en equipos	329
5.6.4. Asertividad	330
5.6.5. Comunicaciones orales	331
5.6.6. Habilidad política	332
5.6.7. Negociación	334
5.6.8. Persuasión	335
5.6.9. Cordialidad	336
5.6.10. Análisis global de las aptitudes interpersonales	337

5.7. Aptitudes directivas	342
5.7.1. Selección de jugadores de primera	342
5.7.2. Formación/capacitación	345
5.7.3. Determinación de objetivos	346
5.7.4. Delegación de competencias	347
5.7.5. Control de resultados	348
5.7.6. Sustitución de jugadores de tercera	351
5.7.7. Formación de equipos	353
5.7.8. Diversidad	354
5.7.9. Dirección de reuniones	355
5.7.10. Análisis global de las aptitudes directivas	356
5.8. Aptitudes adicionales de liderazgo	361
5.8.1. Liderazgo del cambio	361
5.8.2. Capacidad de arrastre	364
5.8.3. Control de conflictos	366
5.8.4. Análisis global de las aptitudes adicionales de liderazgo	368
5.9. Aptitudes relativas a la motivación	373
5.9.1. Energía	373
5.9.2. Entusiasmo	377
5.9.3. Ambición	379
5.9.4. Compatibilidad de necesidades	380
5.9.5. Equilibrio vital	383
5.9.6. Tenacidad	384
5.9.7. Análisis global de las aptitudes relativas a la motivación	385
5.10. Aptitudes globales	388
5.10.1. Niveles de jugadores de acuerdo con el análisis global	389

Cuarta parte: segundo estudio empírico

CAPÍTULO 6. SEGUNDO ESTUDIO EMPÍRICO, PREVIA DEPURACIÓN DE ÍTEMS

6.1. Jueces expertos	397
6.1.1. Cuestionario enviado a los jueces expertos	398
6.1.2. Resultados de la valoración de los jueces expertos	404
6.2. Primer grupo piloto	410
6.2.1. Cuestionario enviado a primer grupo piloto	411
6.2.2. Resultados de las correlaciones del primer grupo piloto	417
6.3. Segundo grupo piloto	422
6.3.1. Cuestionario con formato dicotómico enviado a segundo grupo piloto	423
6.3.2. Cuestionario con formato tipo Likert enviado a segundo grupo piloto	428
6.3.3. Abreviaturas y codificación de las variables con formato dicotómico y tipo Likert	437
6.3.4. Correlaciones entre los formatos dicotómico y tipo Likert	438
6.3.5. Análisis de fiabilidad y de componentes principales	442
6.3.5.1. Análisis de fiabilidad	442
6.3.5.2. Análisis de componentes principales	444
6.3.5.2.1. Depuración definitiva de ítems	445
6.3.5.2.2. Propuesta de agrupación de factores a partir del análisis de componentes principales anterior	452

6.4. Cuestionario enviado a la misma muestra del primer estudio empírico	459
6.4.1. Abreviaturas y codificación de las variables del formato tipo Likert	465
6.4.2. Tablas y gráficos generales respecto a los cuestionarios enviados y recibidos con 41 ítems	466
6.5. Aptitudes para las relaciones humanas	469
6.5.1. Emociones	470
6.5.2. Formación de equipos	475
6.5.3. Excelencia	480
6.5.4. Negociación	485
6.5.5. Análisis global de las aptitudes para las relaciones humanas	486
6.6. Aptitudes de estrategia	490
6.6.1. Toma de decisiones	491
6.6.2. Iniciativa	496
6.6.3. Integración en equipos	499
6.6.4. Análisis global de las aptitudes de estrategia	500
6.7. Aptitudes de liderazgo	505
6.7.1. Independencia	505
6.7.2. Habilidad política	506
6.7.3. Análisis global de las aptitudes de liderazgo	508
6.8. Aptitudes globales	512
6.8.1. Niveles de jugadores de acuerdo con el análisis global	512

Quinta parte: conclusiones

7. CONCLUSIONES DE LA PRESENTE TESIS

7.1. Conclusiones sobre los fundamentos teóricos	519
7.2. Conclusiones sobre los aspectos generales de los estudios empíricos	524
7.3. Conclusiones del primer estudio empírico	527
7.3.1. Conclusiones provisionales	527
7.3.2. Conclusiones finales	541
7.4. Conclusiones del segundo estudio empírico	542
7.4.1. Conclusiones provisionales	542
7.4.2. Conclusiones finales	547
7.5. Conclusiones de la comparación del primero y segundo estudio empírico	558
7.6. Conclusiones globales	550
ÍNDICE DE FIGURAS	553
ÍNDICE DE TABLAS	554
ÍNDICE DE GRÁFICOS	562
BIBLIOGRAFÍA	569