

## NOVEDADES IDOCAL



### Esta semana:

1. **Tesis doctoral del mes:** Álvaro Cristiani
2. **Eventos:** Conferencia del profesor Miguel Kazén
3. **Eventos:** Ceremonia de clausura de la 9ª edición del máster WOP-P

## 1. Tesis doctoral del mes: Álvaro Cristiani Labat

El próximo día 19 de Julio a las 11:30 se producirá en el salón de grados la defensa de tesis doctoral por parte de Álvaro Cristiani. Asimismo, el día anterior, 18 de Julio, se producirá el ensayo de la misma en la sala M400 a las 11:30.



Título: **GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS: EL PAPEL DEL CONTEXTO, PRINCIPALES ANTECEDENTES Y CONSECUENCIAS PARA EMPLEADOS Y EMPRESAS**

Directores: **Dr. José M<sup>a</sup> Peiró Silla y Dra. Ana Zornoza Abad**

### Resumen de la tesis:

A lo largo de estos años, la literatura de la Gestión de Recursos Humanos (GRH) ha puesto sobre la mesa una extensa variedad de tensiones inherentes al área (Boselie, Brewster y Paauwe, 2009).

Desde una perspectiva histórica, quizás la primera dualidad inherente al área es la tensión que se presenta en el proceso dinámico de toda relación de empleo; lo que refiere a su naturaleza individual y colectiva, y a sus intereses comunes y diferentes entre las partes. Esta ambivalencia se visualiza y refleja notoriamente en la tensión entre los objetos de estudio de la GRH y las relaciones industriales (RI).

Otra tensión que está en el corazón de la GRH se remonta a tiempos de Douglas Mc Gregor (1960) y su Teoría X e Y para caracterizar modos de gestión. La Teoría X básicamente describe el modelo de gestión por “control” mientras que la Teoría Y enfatiza la importancia de integrar las necesidades de la organización y aquellas de los empleados, desde el principio de mutuo compromiso. Estas dos perspectivas de gestión duales fueron retomadas en la década de los 80 en los orígenes de la GRH, y el desarrollo de los dos modelos pioneros de gestionar a los recursos humanos, el de Harvard (Beer, Walton y Spector, 1984) y el de Michigan (Fombrun, Tichy y Devanna, 1984). El primero también llamado de “desarrollo humanista” o “blando” (Legge, 1995) considera a los empleados como activos valiosos y una fuente de ventaja competitiva a través de su compromiso e involucramiento. Su foco está puesto en cómo ganar el compromiso, de cabeza y de corazón, y así lograr los objetivos tanto de la organización como de las personas. El otro, también llamado “instrumental-utilitario” o “duro” (Legge, 1995) enfatiza la importancia de los empleados como recurso para alcanzar y maximizar sus objetivos, generalmente económicos. Esta misma dualidad es descrita por Walton (1985) en su distinción entre estrategias y prácticas de “compromiso” y “control”. Más cercano en el tiempo esta dualidad es manifestada por Gooderham, Nordhaug, Ringdal, (1999) en sus modelos “calculativos” o “colaborativos” de HRM y por Cristiani y Peiró (2015) en su prácticas de GRH “centradas en el desempeño” o “centradas en la persona”.

Finalmente, es importante detenerse en la última de las dualidades que considera este estudio, y refiere a los dos paradigmas reinantes detrás de los modelos teóricos explicativos de la GRH.

Un paradigma universalista, con una perspectiva de “mejores prácticas” cuyas investigaciones radican en encontrar una “check list” de mejores prácticas de GRH que garantizan el buen desempeño. De igual modo la perspectiva contingente, que explora las variables intervinientes, así como la perspectiva configuracional, que explora los grupos de prácticas internamente consistentes entran dentro de este paradigma (Martin, Romero y Sánchez, 2005).

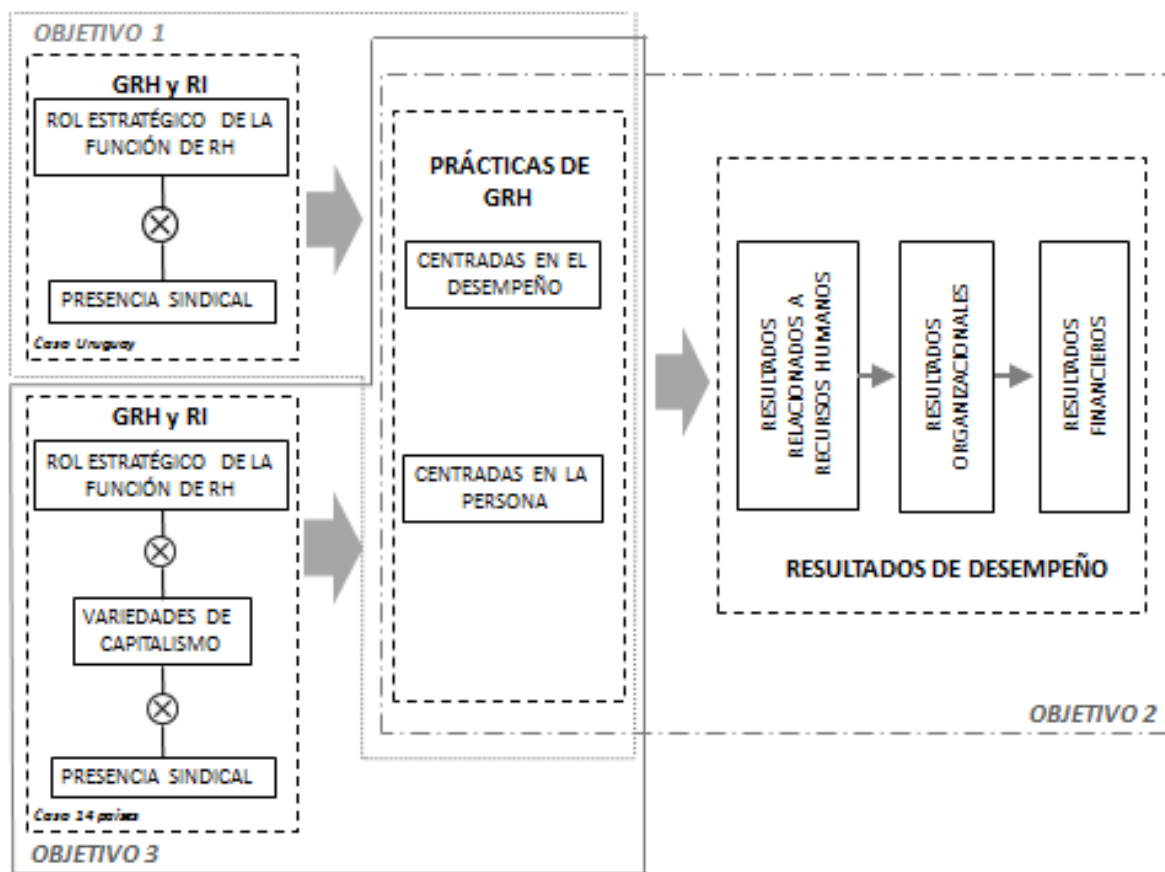
Por otro lado el paradigma contextual se basa en la idea de que la GRH está anclada en contextos particulares. Su foco está en comprender aquello que es único y diferente entre la GRH de diferentes contextos y cuáles son los factores explicativos de dichas diferencias. Este paradigma pone énfasis en factores externos culturales, así como institucionales como ser mercado laborales, el rol del estado, los sindicatos, entre otros (Brewster, 2007).

Por lo tanto, teniendo en cuenta lo anterior, el objetivo fundamental de esta investigación es analizar la relación de la función de recursos humanos y de la presencia sindical, en contextos diferentes sobre las prácticas de GRH de naturaleza diferente, y a su vez la relación de éstas con el desempeño.

Los dos primeros estudios, usan datos de empresas establecidas en Uruguay, país donde la gestión de recursos humanos y las relaciones industriales experimentaron cambios significativos en las últimas décadas. Por ello se propone estudiar la asociación entre el rol estratégico de la función de recursos humanos y la presencia sindical y determinar su impacto en la adopción de dos tipos de prácticas de GRH de características diferentes: las prácticas de GRH orientadas al desempeño y las prácticas de GRH orientadas a la persona. El segundo estudio introduce variables de desempeño, incluyendo resultados a diferentes niveles, rompiendo la excesiva atención a resultados de tipo económico/financiero de investigaciones anteriores, y buscando arrojar luz al problema de la “caja negra” en la relación GRH y desempeño. Así pues, se plantea explorar el impacto que las prácticas de GRH centradas en el desempeño o centradas en la persona tienen sobre el desempeño a nivel financiero, organizacional y de recursos humanos. Así mismo clarificar el camino causal entre las prácticas de GRH y los resultados a diferentes niveles. En particular el impacto en cascada que las prácticas de GRH tienen sobre la rotación de personal, está sobre la productividad, calidad e innovación, y estos sobre los ingresos brutos y la rentabilidad percibida.

El restante estudio introduce de forma notoria al modelo analizado en el primer trabajo, la explicación contextual institucional a la GRH desde la perspectiva de la teoría de las variedades de capitalismo. La literatura sugiere que las diferentes esferas institucionales se combinan de diferente forma en las economías capitalistas, pero es posible simplificar este efecto mirando los dos extremos del espectro del modo de coordinación de las empresas. En un extremo están las economías de mercado liberales (EML), donde las empresas coordinan con otros actores principalmente a través de mercados competitivos, caracterizado por relaciones de plena competencia y contratos formales. En el otro, las economías de mercado coordinado (EMC) donde las empresas coordinan con otros actores a través de procesos de integración estratégica y de relaciones institucionales colaborativas de largo plazo que reducen la incertidumbre (Hall y Soskice, 2001). A partir de datos de empresas establecidas en 14 países desarrollados de la OCDE, se explora como diferentes economías de mercado impactan en la adopción de ciertas prácticas de gestión de recursos humanos, el rol de la función de recursos humanos y la presencia sindical. A su vez se estudia para diferentes economías de mercado el impacto que el rol estratégico de la función de recursos humanos y la presencia sindical tienen sobre las prácticas de GRH orientadas al desempeño y las prácticas de GRH orientadas a la persona.

## Modelo general de la tesis:



## 2. Eventos: Conferencia del profesor Miguel Kazén

Títol: **Discrepancias entre los Motivos Explícitos e Implícitos: Consecuencias para la Salud (Well-Being)**

Dia: 26 juliol 2016

Hora: 10:30 a 12:00

Lloc: Sala de Junes Facultat Psicologia

Idioma: espanyol

Miguel Kazén (Mèxic, 1952)



- Llicenciat en Psicologia (UNAM, 1976)
- Masters of Science (Pennsylvania State University, USA, 1979)
- PhD en Psicologia (Pennsylvania State University, USA, 1983)
- Professor de la Facultat de Psicologia de la UNAM (1983 a 1986)
- Professor de la Universitat Osnabruck (Alemanya) desde 1986

Més de 50 publicacions científiques centrades en (a) diferències individuals en depressió i en afrontament d'estrès, (b) dificultat per a distingir si les metes que perseguim són auto-generades o assignades per una altra persona, (c) memòria prospectiva, (d) facilitació i

inhibició volitives, (e) factors que faciliten la hipermnèsia, (f) els factors afectius i volitius relacionats amb dietes i trastorns de la conducta alimentària, i (g) l'efecte de la Congruència o Incongruència entre les Metes (explícites) i els Motius (implícits) en la salut física i psicològica.

**Resum de la conferència:** La relació entre les metes (motius explícits) i els motius socials (motius implícits) no sempre és congruent, per bé que hi pot haver una correlació baixa entre tots dos. Hi ha evidència creixent que la incongruència (discrepància) entre els motius explícits i implícits en àrees específiques (assoliment, afiliació, poder) té conseqüències negatives sobre la força volitiva, el fluir (flow) i el benestar subjectiu. La congruència entre motius explícits i implícits, d'altra banda, està relacionada amb l'auto-coneixement sobre els propis estats motivacionals, i s'espera que tinga un efecte positiu en el benestar. En aquesta conferència s'oferirà una introducció teòrica breu sobre aquest tòpic, i es presentaran algunes troballes recents amb managers, esportistes (jugadors de futbol) i pacients, sobre l'impacte de la congruència o incongruència entre tipus específics de motius i el benestar subjectiu.

### 3. Eventos: Ceremonia de clausura de la 9ª edición del máster WOP-P

El pasado viernes 8 de Julio se celebró la ceremonia de clausura de la novena edición del Erasmus Mundus Master Programme on Work, Organizational and Personnel Psychology.

En él tuvimos la oportunidad de presenciar el discurso de clausura de José María Peiró, Vicente Martínez y Stephanie Braganza (representante de los estudiantes), tras lo cual se pasó a la entrega de los diplomas acreditativos del máster. A continuación transcribimos un fragmento del emotivo discurso de Stephanie, en el momento en que se refería a sus compañeros de clase:

“...So back to the question that I was asked earlier. What is both inspiring and personal to me?



When I think of what's inspiring, I think of a boy from Colombia, who grew up away from his mother, and worked cleaning toilets in the United Kingdom, so that one day, he might be able to apply for a masters in the European Union, and he might be able to speak English. I think of a boy from Phoenix Arizona, who had a lot of trouble as he went through his life. He started as a masseuss, and yet, ended up as a senior director of human resources, in a company that is in more than 850 locations in the United States now.

I think of a girl from Turkey, who left her family and friends behind in order to pursue her dreams, and pursue more things that she wanted. And now, she has to sit with us and watch



as the country and place that she once called home is continually the subject of attacks, bombings and shootings...”

“...And yet, here we stand today remembering the past two years. All of the time we spent together, all the late nights, all the early morning classes, all the money spent at cien montaditos. And what comes to my mind is an African proverb. And it says that if you want to go fast, go alone. If you want to go far, go together. And I have no doubts that we have reached so far, because we have all gone together. And I am glad to have gone together, because it has been a privilege to work with people who are so intelligent, who are so ambitious, who are so strong willed, honest, and kind hearted. And it is an honor to share this room and this moment with them...”

