

LA DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE LOS RECURSOS HUMANOS COMO CAMPO DE INVESTIGACIÓN: UN ESTUDIO INTERNACIONAL¹.

Martín Alcazar, Fernando, fernando.martin@uca.es
Romero Fernández, Pedro M., pedromiguel.romero@uca.es
Sánchez Garedy, Gonzalo, gonzalo.sanchez@uca.es
Universidad de Cádiz

ABSTRACT

El campo de los recursos humanos puede considerarse como un ámbito de investigación relativamente joven. Desde que a finales de la década de los setenta, diversos trabajos proponen una aproximación diferente en la que se abandona la vieja orientación administrativista, al tiempo que se aboga por una reorientación de la investigación (Galbraith & Nathanson, 1978; Niniger, 1980; Schuler, 1981; Davis, 1981; Lindtroh, 1982; Sweet, 1982). A pesar de la crítica generalizada sobre la ausencia de un sólido fundamento teórico (Zedeck & Cascio, 1984; Dyer, 1985; Bacharach, 1989) la investigación en el campo ha seguido creciendo impulsada, en parte, por la publicación de ciertas revisiones teóricas propuestas por Wright and McMahan (1992) y Jackson & Schuler (1995) y por la aparición de un número especial en la *International Journal of Human Resource Management* en el año 97. Además, la incorporación de teorías desde diferentes campos tales como la estrategia, teoría de la organización, sociología o economía han contribuido a su despegue (Jackson & Schuler, 1995; McMahan, Virick & Wright, 1999).

Esta diversidad de disciplinas como ocurre en otros ámbitos, se refleja en la utilización de múltiples métodos de investigación. Snow y Thomas (1994) realizan un análisis de las contribuciones de los métodos de campo al desarrollo de la teoría en el campo de la dirección estratégica. Siguiendo la línea de los mencionados autores, este trabajo trata de establecer un perfil de la situación actual de la investigación en el campo de los recursos humanos. Para ello y a partir de la revisión de la literatura más destacada en el campo, hemos elaborado un cuestionario "online" que se remitió a un total de 1656 académicos de todo el mundo, obtenidos a partir de la base de datos *Academy of Management Membership*, así como de la lista de participantes en las principales conferencias internacionales del campo. En éste se incluyeron preguntas sobre el diseño y los objetivos de la investigación (Snow y Thomas, 1994) realizada, además de teorías y perspectivas que soportan la investigación (Delery y Doty, 1996; Wright y McMahan, 1992), metodología de obtención y de tratamiento de los datos.

I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años, las empresas han tenido que diseñar e implantar estrategias cada vez más eficientes para hacer frente al rápido desarrollo tecnológico, incertidumbre competitiva, etc. Estos elementos han reorientado en interés de los modelos propuestos por los académicos, quienes han cambiado sucesivamente desde el énfasis interno-externo-interno, en lo que se ha llegado a definir como un desarrollo pendular (Hoskisson et al. 1999).

Estas circunstancias han favorecido un interés creciente en el ámbito de la investigación por la conexión entre la estrategia y la dirección de recursos humanos (Boxall, 1996; Boxall y Purcell, 2003). Así mismo, el interés por las estrategias de gestión de los recursos humanos ha experimentado un atención creciente en la agenda tanto de los académicos como de los practicantes (Boxall y Purcell, 2003). A pesar de que en sus orígenes los modelos de gestión de recursos humanos estuvieron virtualmente desconectados del pensamiento estratégico la creciente importancia de los recursos intangibles han favorecido los temas vinculados a los aspectos sociales y de la fuerza de trabajo como elementos importantes de las estrategias (Aragón Sánchez et al. 2003; Carmona Moreno et al. 2000; Valle et al. 2000).

Boxall (1993; 1996) identifica dos aproximaciones en la literatura. La primera desarrollada por Walton (1985), Guest (1987) o Storey (1995) vincula la dirección de recursos humanos a la gestión de las relaciones de empleo y centrada en el compromiso o, en un sentido amplio, como relación entre las prácticas de personal y la estrategia de la empresa, pero no necesariamente orientada a la mejora del compromiso del empleado, abarcando cualquier orientación posible (Boxall, 1996:59).

En contraste, la segunda aproximación considera que las políticas y prácticas de recursos humanos pueden diseñarse dependiendo de la orientación estratégica de la empresa. Esta orientación, junto con los modelos estratégicos internos, tales como la visión de los recursos y capacidades, han conducido a lo que hoy se conoce como dirección estratégica de los recursos humanos. Ésta, si bien no emana directamente de la teoría de recursos y capacidades, si proporciona un fundamento teórico para su desarrollo al enfatizar la importancia de los recursos idiosincráticos de la empresa como fuentes de sus ventajas competitivas sostenibles (Hoskisson et al. 1999; Wright et al. 2001).

Diversos autores han señalado que la disciplina se ha caracterizado, durante muchos años, por la confusión en cuanto a qué es la dirección estratégica de los recursos humanos y su diferenciación respecto de la gestión de recursos humanos (Delery y Shaw, 2001; McMahan et al. 1999; Wright y Boswell, 2002; Wright y McMahan, 1992). Para algunos autores la dificultad en la delimitación del campo tiene su origen, básicamente, en su relativa juventud (Wright y McMahan, 1992) y amplio dominio, abarcando diferentes áreas de investigación y niveles de análisis (Delery y Shaw, 2001).

Diferentes trabajos ha diferenciado entre las dos formas tradicionales de conceptualización del campo: la orientación micro, orientada hacia aspectos funcionales y la macro, cuyo análisis se realiza desde una perspectiva estratégica (Wright & Boswell, 2002; Fisher, 1989; Mahoney & Deckop, 1986). Así, por ejemplo, Fisher (1989) diferencia entre dos tipos de actividades de gestión de recursos humanos: un primer conjunto de políticas relacionadas con el papel de los responsables del área en la formulación y proceso de toma de decisiones estratégicos y, un segundo grupo de actividades operativas, desarrolladas por el personal del departamento de recursos humanos tales como la selección, formación, etc. Por su parte Ferris et al. (1999) distinguen tres perspectivas: operativa, internacional y, finalmente, una centrada en aspectos más globales.

¹ Los autores están ordenados alfabéticamente. Este estudio ha contado con la financiación del Grupo de Investigación SEJ-449 (Plan Andaluz de Investigación, Junta de Andalucía) y del Proyecto de investigación SEJ2004-01751/ECON del Plan Nacional de Investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica de la Dirección General de Investigación (Ministerio de Educación y Ciencia).

Wright y Boswell (2002) tratando de reorganizar los diferentes conceptos introducidos en la literatura proponen una tipología de modelos basada en dos dimensiones: nivel de análisis y número de prácticas consideradas. Con ello tratan de evitar la ambigüedad inherente al adjetivo *estratégico* en el campo de los recursos humanos. De forma parecida, Delery y Shaw (2001) argumentan que la diferencia entre gestión de recursos humanos y dirección estratégica de recursos humanos se relaciona con sus respectivos niveles de análisis (individual vs. unidad de negocio/organización), así como con su dominio (funcional vs. estratégico). Por tanto, el elemento que justifica la dirección estratégica de recursos humanos, es el valor estratégico de éstos últimos (Delery & Shaw, 2001; Ferris et al., 1999; Wright & Boswell, 2002; Wright & McMahan, 1992). En este sentido puede destacarse que, si bien la pluralidad de definiciones propuestas sobre el término han restringido su desarrollo teórico, se han propuesto definiciones capaces de abarcar diferentes aproximaciones (Delery y Shaw, 2001; Snell et al. 1996; Truss y Gratton, 1994; Ulrich, 1997; Wright y McMahan, 1992).

En cuanto al análisis de la literatura empírica, también permite observar una clara divergencia en los diferentes test desarrollados. Así, algunos han argumentado que este hecho puede explicarse a partir de los diferentes objetivos de investigación que conducen los trabajos (Chadwick y Cappelli, 1999; Ferris et al. 1999). En este sentido, Chadwick y Cappelli (1999) identifican tres direcciones alternativas en la investigación desarrollada en el campo: (i) el análisis de la contribución de la dirección de recursos humanos a la performance financiera de la empresa; (ii) el análisis de las opciones estratégicas y su relación con el sistema de gestión de recursos humanos; y, (iii) el estudio de su consistencia interna y con la orientación estratégica de la empresa.

Siguiendo a Wright y Boswell (2002) puede argumentarse que la investigación en dirección estratégica de los recursos humanos se ha desarrollado en torno a dos diferentes elementos. El primero se centra en la relación entre las prácticas de recursos humanos y el desempeño organizativo, cuyo desarrollo se ha realizado desde diferentes perspectivas y contextos académicos (Delaney y Huselid, 1996; Delery y Doty, 1996; Huselid, 1995; Guthrie, 2001; Whitener, 2001). Por otro lado, un grupo de autores centrados en el análisis y clasificación de diferentes políticas y prácticas (Arthur, 1992; Becker & Gerhart, 1996; Boudreau & Ramstad, 1999; Delery, Gupta & Shaw, 1997; Gardner, Maynihan, Park & Wright, 2000; Lawler, 1986; MacDuffie, 1995).

Por tanto la Dirección Estratégica de los Recursos Humanos, tiene sus raíces en una amplia variedad de disciplinas, no solo en la Dirección Estratégica sino también en los campos de la Psicología, Antropología, Organización Industrial etc, cada una de ellas con sus propios paradigmas, unidades de análisis y métodos de investigación. De este modo se condicionan las aportaciones teóricas realizadas a este campo.

El trabajo Snow & Thomas (1994) presenta un marco idóneo para llevar a cabo el análisis del estado de la arte en el ámbito de la Dirección Estratégica. Estos autores proponen una matriz en base a dos dimensiones: el estado de desarrollo de la teoría (construcción o comprobación) y el propósito de la teoría (descripción, explicación o predicción). Para cada uno de los seis cuadrantes describe el estado de la cuestión del desarrollo de la teoría (figura 1).

Figura 1: Desarrollo de teoría

	Description	Explanation	Prediction
Theory building	<p>1</p> <ul style="list-style-type: none"> • Key question: What • Identify key constructs and variables 	<p>2</p> <ul style="list-style-type: none"> • Key question: How & Why • Establish relationship among constructs and provide theoretical rationale for observed relationship 	<p>3</p> <ul style="list-style-type: none"> • Key question: Who, Where & When • Examine boundary conditions of a theory.
Theory testing	<p>4</p> <ul style="list-style-type: none"> • Focus is on developing and validating measures of key constructs 	<p>5</p> <ul style="list-style-type: none"> • Focus is on documenting relationships among variables through hypothesis testing. 	<p>6</p> <ul style="list-style-type: none"> • Focus is on testing competing theories of the same phenomenon through crucial experiments

Fuente: Adaptado de Snow y Thomas (1994:466).

Similarmente, en el campo de la Dirección Estratégica de los Recursos Humanos, cabe realizar un análisis del estado de la cuestión basándonos en los dos parámetros definidos por estos autores. Para ello, tratamos de ubicar la situación en cada uno de los seis cuadrantes considerados a partir de una encuesta realizada entre un amplio grupo de académicos en diferentes países, y especialistas en el campo de los recursos humanos. Este es el objetivo de este trabajo, ubicar el grado presente de desarrollo de la disciplina considerando los diferentes marcos teóricos utilizados en la investigación así como las perspectivas y metodologías.

Para llevar a cabo este análisis, hemos confeccionado un cuestionario dirigido a académicos del ámbito de los recursos humanos. El cuestionario incluyó preguntas acerca del diseño y objetivos de la investigación, y en cada pregunta se ofrecía una respuesta abierta para poder identificar, en su caso, nuevos asuntos o tendencias recientes tanto en el ámbito teórico como empírico. El cuestionario se envió a 1656 académicos obtenidos a partir de la base de datos de miembros de la Academy of Management, así como de las listas de participación en diferentes conferencias internacionales de recursos humanos. El cuestionario era "on line", con ello se podía acceder a una muestra mayor, al tiempo que se reducen los costes en envío, y los tiempos de recepción. Del total de académicos contactados y enviados, se obtuvieron un total de 223 respuestas válidas (ratio de respuesta 13.5%), lo que nos permite obtener conclusiones con un intervalo de confianza del 95% y un error del 5%.

II. Análisis de los cuadrantes

Cuadrante 1: Construcción de Teoría-Descripción

Para Snow & Thomas (1994: 465-466) este primer cuadrante es en el que se sitúan los elementos básicos necesarios para la fase de construcción de la teoría. La descripción contribuye básicamente a la comprensión de la teoría, a través de la identificación de sus conceptos o constructos básicos. El esfuerzo principal de la investigación se dirige a contestar a la pregunta de “que investigar” (Dubin, 1978; Show y Thomas, 1994). Este tipo de investigación, juega un rol esencial en la generación de la teoría e identifica los elementos básicos sobre los que se construyen las proposiciones e hipótesis. Los métodos de investigación utilizados son los basados en la observación y entrevistas.

Los resultados obtenidos a partir del análisis de la varianza se muestran en el siguiente cuadro (cuadro 1). En el mismo se ha utilizado como variable dependiente la valoración que el investigador concede a la identificación de los conceptos clave en el ámbito de los recursos humanos. Como variables independientes se han utilizado los marcos teóricos, perspectiva de investigación, metodología de obtención y tratamiento de datos, y temas específicos de interés en la investigación. La mayoría de las variables muestran valores adecuados de la F ($p < 0.01$) lo que supone un comportamiento significativamente diferenciado para los que declaran que su investigación tiene como objetivo la identificación de los conceptos clave.

Cuadro 1: Análisis de la varianza primer cuadrante.

ANOVA (ONE WAY)			
	F		F
<u>Perspectiva Teórica</u>		<u>Métodos de Investigación</u>	
V.B.R.	5,199***	Participación Directa	8.759***
Perspectiva de Comportamiento	2,940*	Entrevista	9.319***
Sistemas Abiertos	3.361**	Cuestionarios	0.780
Teoría Agencia/Costes Transacción	0.661	Análisis de archivo	4.022**
Capital Humano	2.932*	Bases de Datos	2.848*
Capital Social	3.691**	Simulaciones Experimentales	1.610
Dependencia de Recursos	2.915*	Experimentos en laboratorio	2.561*
Teoría Institucional	2,445*	Simulaciones por ordenador	1.085
<u>Perspectiva de Investigación</u>		<u>Tópicos de Investigación</u>	
Perspectiva Universalista	2.592*	Staffing/Reclutamiento/Selección	3.266**
Perspectiva Contingente	1.474	Compensación	3.113**
Perspectiva Configuracional	1.999	Formación	2.331*
Perspectiva Contextual	3.315**	Socialización	2.877*
		Motivación	6.192***
		HRS	2.898*
<u>Métodos de análisis de datos</u>			
Análisis cualitativo	5.333***		
Análisis univariante	5.896***		
Análisis multivariante	1.537		

* $p < 0.05$

** $p < 0.01$

*** $p < 0.001$

La significación estadística o no de una determinada variable no implica que dicha variable sea un elemento altamente valorado o no. No obstante, para configurar la investigación de éste primer cuadrante, hay que analizar la valoración que alcanzan cada una de las variables con significación estadística. El cuadro siguiente (cuadro 2) muestra la media obtenida por éstas variables.

Cuadro 2: Perfil de investigación para Construcción de Teoría-Descripción.

PERFIL CUADRANTE 1: IDENTIFICACIÓN CONCEPTOS CLAVES			
	Mean		Mean
<u>Perspectiva Teórica</u>		<u>Métodos de Investigación</u>	
V.B.R.	2.92	Participación Directa	2.16
Perspectiva de Comportamiento	3.18	Entrevista	3.54
Sistemas Abiertos	2.13	Análisis de archivo	1.67
Capital Humano	2.31	Bases de Datos	1.57
Capital Social	1.59	Experimentos en laboratorio	0.34
Dependencia de Recursos	1.48		
Teoría Institucional	2.01		
<u>Perspectiva de Investigación</u>		<u>Tópicos de Investigación</u>	
Perspectiva Universalista	1.37	Staffing/Reclutamiento/Selección	1.58
Perspectiva Contextual	2.93	Compensación	1.49
		Formación	1.83
		Socialización	1.42
		Motivación	2.11
		HRS	3.07
<u>Métodos de análisis de datos</u>			
Análisis cualitativo	2.70		
Análisis univariante	1.04		

La investigación cuyo objetivo es la identificación de los constructos y variables clave en la construcción de teoría, valora especialmente como marcos teóricos de referencia la Teoría de Comportamiento y la V.B.R., mientras que la perspectiva de investigación más valorada es la Contextual. En el extremo opuesto se sitúan la Teoría de la Dependencia de Recursos y la Teoría del Capital Social, como los marcos teóricos menos valorados en este cuadrante. En cuanto a las dos perspectivas significativas, Universalista y Contextual es, la última de ellas, la que presenta un valor elevado siendo bajo el de la primera.

En cuanto a la metodología de investigación, el método de obtención de datos más valorado es la realización de entrevistas y, coherentemente con el, se sitúa el análisis cualitativo como metodología de tratamiento de la información obtenida. Cabe resaltar la baja valoración obtenida por Experimentos en laboratorio, Bases de Datos o Análisis de archivo como métodos de investigación.

En cuanto a los temas específicos que centran el interés de la investigación desarrollada por aquellos académicos preocupados por la identificación de constructos clave, se destaca la escasa valoración que realizan de los temas vinculados al análisis de políticas individuales. Por el contrario la preocupación por la HRS es elevada.

Cuadrante 2: Construcción de Teoría-Explicación

Como establecen Show y Thomas (1994:467), los investigadores en este tipo de investigación tienen un triple objetivo. En primer lugar tratan de analizar que tipo de relación se presenta entre las variables identificadas como principales, al tiempo que se valora la intensidad de la asociación o relación que las vincula. Un segundo objetivo es decidir si existen variables adicionales que proporcionen una descripción más precisa del fenómeno. Y, en tercer lugar, ofrecer una explicación teórica de las relaciones observadas.

Para este cuadrante, los resultados obtenidos a partir del análisis de la varianza con las variables independientes consideradas en nuestro trabajo se presentan en el siguiente cuadro (cuadro 3).

Cuadro 3: Análisis de la varianza segundo cuadrante.

ANOVA (ONE WAY): Cuadrante 2			
	F		F
<u>Perspectiva Teórica</u>		<u>Métodos de Investigación</u>	
V.B.R.	4.536 ^{***}	Participación Directa	6.197 ^{***}
Perspectiva de Comportamiento	3.240 ^{**}	Entrevista	6.008 ^{***}
Sistemas Abiertos	8.772 ^{***}	Cuestionarios	1.167
Teoría Agencia/Costes Transacción	0.843	Análisis de archivo	4.555 ^{**}
Capital Humano	2.555 [*]	Bases de Datos	3.746 ^{**}
Capital Social	5.559 ^{***}	Simulaciones Experimentales	2.124
Dependencia de Recursos	4.436 ^{**}	Experimentos en laboratorio	2.710 [*]
Teoría Institucional	4.058 ^{**}	Simulaciones por ordenador	2.304 [*]
<u>Perspectiva de Investigación</u>		<u>Tópicos de Investigación</u>	
Perspectiva Universalista	1.348	Staffing/Reclutamiento/Selección	1.473
Perspectiva Contingente	6.324 ^{***}	Compensación	0.324
Perspectiva Configuracional	2.903 [*]	Formación	1.623
Perspectiva Contextual	3.683 ^{**}	Socialización	3.126 ^{**}
		Motivación	2.021
		HRS	1.592
<u>Métodos de análisis de datos</u>			
Análisis cualitativo	1.905		
Análisis univariante	2.735 [*]		
Análisis multivariante	0.975		

* p < 0.05
 ** p < 0.01
 *** p < 0.001

La valoración otorgada por los investigadores a las variables que muestran diferencias significativas se presentan en el cuadro 4. Las perspectivas teóricas con significación estadística para la variable dependiente son las mismas que en el primer cuadrante. Otra coincidencia es que la valoración más alta concedida estas teorías para configurar el análisis de la investigación se corresponde a las Perspectiva de Comportamiento y V.B.R. Igualmente, las menos valoradas la Teoría del Capital Social y Teoría de la Dependencia de Recursos. No obstante cabe señalar también la alta valoración alcanzada por las perspectivas de Contingente y Contextual.

En cuanto a los métodos de investigación, el más valorado vuelve a ser el de las Entrevistas, y los menos los Experimentos en laboratorio, Simulaciones por Ordenador y Bases de Datos. Para los métodos de análisis de datos, solo el análisis univariante presenta diferencias significativas siendo su valoración baja, lo que supone que no es un método utilizando en este tipo de investigación.

En este cuadrante, solo la Socialización como tópico de investigación presenta diferencias significativas, siendo su valoración baja. Esto implica una escasa orientación hacia ésta política en la investigación realizada en este cuadrante.

Cuadro 4: Perfil de investigación para Construcción de teoría-Explicación

PERFIL CUADRANTE 2			
	Mean (S.D)		Mean (S.D)
<u>Perspectiva Teórica</u>		<u>Métodos de Investigación</u>	
V.B.R.	2.89	Participación Directa	2.05
Perspectiva de Comportamiento	3.12	Entrevista	3.36
Sistemas Abiertos	2.23	Análisis de archivo	1.91
Capital Humano	2.31	Bases de Datos	1.54
Capital Social	1.67	Experimentos en laboratorio	0.48
Dependencia de Recursos	1.63	Simulaciones por ordenador	0.48
Teoría Institucional	2.06		
<u>Perspectiva de Investigación</u>		<u>Tópicos de Investigación</u>	
Perspectiva Contingente	3.15	Socialización	1.43
Perspectiva Configuracional	1.52		
Perspectiva Contextual	2.95		
<u>Métodos de análisis de datos</u>			
Análisis univariante	1.06		

Cuadrante 3: Construcción de Teoría-Predicción

El tercer cuadrante representa la investigación realizada con el propósito básico de establecer las condiciones bajo las cuales se soporta la teoría, estableciendo las cuestiones de quien, donde y cuando se producen determinados efectos. La predicción se construye sobre los efectos de investigaciones precedentes, incorporando las hipótesis y variables ya identificadas en un modelo teórico cuyas fronteras o límites están definidos (Snow y Thomas, 1994:467).

Los resultados obtenidos en este cuadrante con el análisis de la varianza son mostrados en el cuadro 5. Las perspectivas teóricas que muestran diferencias lo son en un número algo inferior a los cuadrantes anteriores. El resto de variables presentan un comportamiento similar en cuanto al número de variables significativas.

Cuadro 5: Análisis de la varianza tercer cuadrante.

ANOVA (ONE WAY): Cuadrante 3			
	F		F
<u>Perspectiva Teórica</u>		<u>Métodos de Investigación</u>	
V.B.R.	0.706	Participación Directa	0.459
Perspectiva de Comportamiento	4.173**	Entrevista	3.380**
Sistemas Abiertos	3.735**	Cuestionarios	8.520***
Teoría Agencia/Costes Transacción	2.145	Análisis de archivo	1.935
Capital Humano	3.257**	Bases de Datos	4.481***
Capital Social	3.797**	Simulaciones Experimentales	5.760***
Dependencia de Recursos	1.449	Experimentos en laboratorio	5.379***
Teoría Institucional	2.532*	Simulaciones por ordenador	5.006***
<u>Perspectiva de Investigación</u>		<u>Tópicos de Investigación</u>	
Perspectiva Universalista	2.570*	Staffing/Reclutamiento/Selección	2.960*
Perspectiva Contingente	3.994**	Compensación	3.141**
Perspectiva Configuracional	4.297**	Formación	0.868
Perspectiva Contextual	1.764	Socialización	1.321
		Motivación	4.437**
		HRS	2.104
<u>Métodos de análisis de datos</u>			
Análisis cualitativo	1.784		
Análisis univariante	2.695*		
Análisis multivariante	3.485**		

* p < 0.05
 ** p < 0.01
 *** p < 0.001

El grado de importancia que cada una de las variables independientes muestra en la caracterización de la investigación realizada en este cuadrante se refleja en el siguiente cuadro (cuadro 6).

En el caso de las perspectivas teóricas y de investigación, las valoraciones más altas obtenidas para este cuadrante lo son para la Perspectiva de Comportamiento y Perspectiva Contingente. El resto de variables correspondientes a estos dos bloques presentan valoraciones bajas.

En cuanto a las metodologías de investigación utilizadas se valora altamente, igual que en los dos cuadrantes anteriores, las Entrevistas. En este caso la utilización de cuestionarios alcanza una valoración superior al de las entrevistas. En cuanto a los métodos de análisis de datos, el análisis multivariante es el más valorado con una puntuación que puede calificarse de media-alta.

Los tópicos de investigación con diferencias significativas, señalan algunas políticas individuales de investigación. No obstante, únicamente la Motivación destaca con una puntuación elevada.

Cuadro 6: Perfil investigación para Construcción de Teoría-Predicción

PERFIL CUADRANTE 3			
	Mean (S.D)		Mean (S.D)
<u>Perspectiva Teórica</u>		<u>Métodos de Investigación</u>	
Perspectiva de Comportamiento	3.45	Entrevista	2.97
Sistemas Abiertos	1.80	Cuestionarios	4.24
Capital Humano	2.27	Bases de Datos	1.65
Capital Social	1.43	Simulaciones Experimentales	1.04
Teoría Institucional	1.45	Experimentos en laboratorio	0.81
		Simulaciones por ordenador	0.71
<u>Perspectiva de Investigación</u>		<u>Tópicos de Investigación</u>	
Perspectiva Universalista	1.42	Staffing/Reclutamiento/Selección	2.12
Perspectiva Contingente	3.22	Compensación	2.06
Perspectiva Configuracional	1.09	Motivación	2.74
<u>Métodos de análisis de datos</u>			
Análisis univariante	1.21		
Análisis multivariante	2.66		

Cuadrante 4: Comprobación de Teoría-Descripción

La Descripción de la Teoría en la fase de Comprobación tiene como objetivo principal la medición de los constructos clave. La investigación con este objetivo puede plantearse en dos direcciones. Una, en la que los investigadores se centran en el desarrollo de trabajos conceptuales que intentan mejorar la definición y/o medida de los constructos claves. La segunda, de investigaciones empíricas sobre el desarrollo de los instrumentos de medida utilizados (Snow y Thomas, 1994).

El cuadro 7 muestra los resultados obtenidos en el análisis de la varianza desarrollado para este cuadrante. Como puede observarse, el número de perspectivas teóricas que son significativas se reduce sensiblemente respecto de las presentadas en los cuadrantes anteriores. En el resto de bloques se presenta un panorama similar si consideramos únicamente el número de variables que son significativas.

Cuadro 7: Análisis de la varianza cuarto cuadrante.

ANOVA (ONE WAY): Cuadrante 4			
	F		F
<u>Perspectiva Teórica</u>		<u>Métodos de Investigación</u>	
V.B.R.	3.635**	Participación Directa	0.426
Perspectiva de Comportamiento	4.032**	Entrevista	0.028
Sistemas Abiertos	4.405**	Cuestionarios	9.259***
Teoría Agencia/Costes Transacción	0.798	Análisis de archivo	1.501
Capital Humano	1.905	Bases de Datos	4.270**
Capital Social	2.027	Simulaciones Experimentales	2.689**
Dependencia de Recursos	1.077	Experimentos en laboratorio	3.513**
Teoría Institucional	1.796	Simulaciones por ordenador	2.967*
<u>Perspectiva de Investigación</u>		<u>Tópicos de Investigación</u>	
Perspectiva Universalista	3.070**	Staffing/Reclutamiento/Selección	2.703*
Perspectiva Contingente	7.395***	Compensación	1.052
Perspectiva Configuracional	4.029**	Formación	1.520
Perspectiva Contextual	0.929	Socialización	1.430
		Motivación	1.799
		HRS	1.834
<u>Métodos de análisis de datos</u>			
Análisis cualitativo	1.140		
Análisis univariante	2.600*		
Análisis multivariante	2.117		

* p < 0.05
 ** p < 0.01
 *** p < 0.001

Para conocer el perfil de la investigación realizada en este cuadrante hay que analizar los datos contenidos en el cuadro 8. Los marcos proporcionados por la Perspectiva de Comportamiento y la Visión Basada en los Recursos (V.B.R.) son los más valorados para conseguir los objetivos planteados en la investigación orientada hacia la validación de las variables y constructos claves. Además, la Perspectiva Contingente es la única que presenta relevancia en el análisis de la investigación.

La metodología de investigación se caracteriza por utilizar como método de recolección de datos el Cuestionario. El resto de métodos de investigación con diferencias significativas, presentan valoraciones muy bajas. En cuanto al tratamiento de estos datos, únicamente el análisis univariante es significativo, pero su valoración es baja.

Por último, los tópicos de investigación no muestran un comportamiento significativo a excepción de la política Staffing, Reclutamiento y Selección, siendo su valoración, también, baja.

Cuadro 8: Perfil de investigación para Comprobación de Teoría- Descripción

PERFIL CUADRANTE 4			
	F		F
<u>Perspectiva Teórica</u>		<u>Métodos de Investigación</u>	
V.B.R.	3.00	Cuestionarios	4.25
Perspectiva de Comportamiento	3.32	Bases de Datos	1.38
Sistemas Abiertos	1.79	Simulaciones Experimentales	0.73
		Experimentos en laboratorio	0.60
		Simulaciones por ordenador	0.43
<u>Perspectiva de Investigación</u>		<u>Tópicos de Investigación</u>	
Perspectiva Universalista	1.55	Staffing/Reclutamiento/Selección	1.66
Perspectiva Contingente	3.38		
Perspectiva Configuracional	1.54		
<u>Métodos de análisis de datos</u>			
Análisis univariante	1.43		

Cuadrante 5: Comprobación de Teoría-Explicación

Frente a la especificación de las relaciones entre las variables y constructos claves de la construcción de teoría, en la fase de comprobación la explicación se centra en la documentación de las relaciones entre ellas. Para Snow & Thomas (1994) los análisis explicativos sobre vinculación de las variables, aunque bien fundamentados desde el punto de vista teórico, tienen que abordar argumentos en conflicto sobre la dirección de las relaciones o su generalización.

Los resultados obtenidos, a partir del análisis de la varianza se muestran en el cuadro 9. En el mismo puede observarse que el número de variables que presentan diferencias significativas es bastante reducido.

Cuadro 9: Análisis de la varianza del quinto cuadrante.

ANOVA (ONE WAY): Cuadrante 5			
	F		F
<u>Perspectiva Teórica</u>		<u>Métodos de Investigación</u>	
V.B.R.	1.156	Participación Directa	0.991
Perspectiva de Comportamiento	3.783**	Entrevista	0.465
Sistemas Abiertos	1.868	Cuestionarios	14.553***
Teoría Agencia/Costes Transacción	1.713	Análisis de archivo	1.519
Capital Humano	2.223	Bases de Datos	3.452**
Capital Social	4.087**	Simulaciones Experimentales	2.009
Dependencia de Recursos	0.807	Experimentos en laboratorio	1.372
Teoría Institucional	0.239	Simulaciones por ordenador	1.876
<u>Perspectiva de Investigación</u>		<u>Tópicos de Investigación</u>	
Perspectiva Universalista	3.393**	Staffing/Reclutamiento/Selección	3.114**
Perspectiva Contingente	5.833***	Compensación	1.388
Perspectiva Configuracional	5.263***	Formación	0.658
Perspectiva Contextual	0.657	Socialización	2.628*
		Motivación	3.573**
		HRS	0.374
<u>Métodos de análisis de datos</u>			
Análisis cualitativo	2.032		
Análisis univariante	3.578**		
Análisis multivariante	4.545**		

* p < 0.05
 ** p < 0.01
 *** p < 0.001

En cuanto a la caracterización del perfil de la investigación desarrollada en este cuadrante puede realizarse a partir de los datos contenidos en el cuadro 10. El primer aspecto que se destaca es el reconocimiento de la importancia como elemento diferenciador de un único marco teórico, el de Perspectiva de Comportamiento. Aunque las perspectivas Universalista, Contingente y Configuracional presentan diferencias significativas, tan solo la Contingente es altamente valorada.

La metodología de investigación desarrollada en este tipo de investigación otorga una valoración sobresaliente al Questionnaire survey como método de obtención de datos. Los métodos uni y multivariantes son las metodologías de tratamiento de datos que presentan diferencias estadísticamente significativas, si bien su valoración no es muy alta, y no alcanza el punto medio de la escala.

Los tópicos de investigación representados en las políticas de Staffing, Reclutamiento y Selección, Socialización y Motivación son las que presentan diferencias significativas. No obstante, si consideramos la valoración lograda por estos tópicos no alcanzan, en ninguno de los tres casos, el valor medio de la escala.

Cuadro 10: Perfil de investigación para *Comprobación de Teoría-Explicación*.

PERFIL CUADRANTE 5			
	F		F
<u>Perspectiva Teórica</u>		<u>Métodos de Investigación</u>	
Perspectiva de Comportamiento	3.21	Cuestionarios	4.34
Capital Social	1.48	Bases de Datos	1.56
<u>Perspectiva de Investigación</u>		<u>Tópicos de Investigación</u>	
Perspectiva Universalista	1.51	Staffing/Reclutamiento/Selección	2.02
Perspectiva Contingente	3.04	Socialización	1.44
Perspectiva Configuracional	1.64	Motivación	2.39
<u>Métodos de análisis de datos</u>			
Análisis univariante	1.23		
Análisis multivariante	2.14		

Cuadrante 6: Comprobación de Teoría-Predicción

Para Snow & Thomas (1994) la predicción constituye el último objetivo de la investigación. El objetivo es la comprobación de la validez de teorías en competencia sobre el mismo fenómeno. Idealmente, cuando la predicción tiene un sólido soporte teórico que explica el fenómeno analizado, proporciona validez a las variables definidas y sus medidas, así como a las relaciones claves que se producen entre ellas.

En el análisis de la varianza realizado por nosotros se presenta en el cuadro 11. En el podemos observar, la gran cantidad de perspectivas teóricas que presentan diferencias significativas, a excepción de la V.B.R. Igualmente podríamos resaltar como en este caso, las cuatro perspectivas de investigación presentan también diferencias significativas.

Cuadro 11: Análisis de la varianza sexto cuadrante.

ANOVA (ONE WAY): Cuadrante 6			
	F		F
<u>Perspectiva Teórica</u>		<u>Métodos de Investigación</u>	
V.B.R.	0.676	Participación Directa	1.576
Perspectiva de Comportamiento	3.520**	Entrevista	0.494
Sistemas Abiertos	6.605***	Cuestionarios	3.010*
Teoría Agencia/Costes Transacción	7.840***	Análisis de archivo	4.120**
Capital Humano	5.285***	Bases de Datos	6.234***
Capital Social	7.549***	Simulaciones Experimentales	4.214**
Dependencia de Recursos	4.766***	Experimentos en laboratorio	3.407**
Teoría Institucional	7.995***	Simulaciones por ordenador	3.886**
<u>Perspectiva de Investigación</u>		<u>Tópicos de Investigación</u>	
Perspectiva Universalista	2.881*	Staffing/Reclutamiento/Selección	6.087***
Perspectiva Contingente	4.640***	Compensación	1.787
Perspectiva Configuracional	5.040***	Formación	3.237**
Perspectiva Contextual	3.836**	Socialización	5.215***
		Motivación	2.002
		HRS	7.936***
<u>Métodos de análisis de datos</u>			
Análisis cualitativo	2.012		
Análisis univariante	2.216		
Análisis multivariante	4.493**		

* p < 0.05
 ** p < 0.01
 *** p < 0.001

Los valores medios alcanzados por las variables independientes se refleja en el cuadro 12. Los marcos teóricos especialmente valorados para la consecución de los objetivos de investigación son los de la Teoría del Capital Humano, Teoría Institucional y, fundamentalmente la Perspectiva de Comportamiento. En cuanto a las perspectivas de investigación consideradas, si bien es cierto que las cuatro presenta significación estadística, son la Contingent y Contextual las que presentan valores altos.

En cuanto a la metodología de investigación también presenta un elevado número de variables con significación, pero únicamente el uso del Cuestionario tiene una puntuación elevada. Por el contrario, como en el resto de cuadrantes, los métodos Simulaciones Experimentales, Experimentos en laboratorio y Simulaciones por ordenador presenta una muy baja valoración. En cuanto a los métodos de análisis de datos, únicamente el Análisis multivariante alcanza una valoración que puede considerarse alta.

En cuanto a los tópicos de investigación se presenta especialmente relevante el correspondiente a la HRS, mientras que los correspondientes a las políticas individuales muestran unos valores medio o bajos.

Cuadro 12: Perfil de investigación para Comprobación de Teoría-Predicción

ANOVA (ONE WAY): Cuadrante 6			
	F		F
<u>Perspectiva Teórica</u>		<u>Métodos de Investigación</u>	
Perspectiva de Comportamiento	3.14	Cuestionarios	4.36
Sistemas Abiertos	1.89	Análisis de archivo	2.02
Teoría Agencia/Costes Transacción	1.89	Bases de Datos	1.90
Capital Humano	2.61	Simulaciones Experimentales	0.84
Capital Social	2.05	Experimentos en laboratorio	0.57
Dependencia de Recursos	1.86	Simulaciones por ordenador	0.48
Teoría Institucional	2.65		
<u>Perspectiva de Investigación</u>		<u>Tópicos de Investigación</u>	
Perspectiva Universalista	1.53	Staffing/Reclutamiento/Selección	2.49
Perspectiva Contingente	3.22	Formación	2.30
Perspectiva Configuracional	1.74	Socialización	1.77
Perspectiva Contextual	3.41	HRS	3.72
<u>Métodos de análisis de datos</u>			
Análisis multivariante	2.81		

III. CONCLUSIONES

Partiendo del trabajo realizado en el ámbito de la Dirección Estratégica por Snow & Thomas (1994), hemos elaborado un cuestionario que se dirigió a un amplio número de académicos. Con ello hemos tratado de averiguar cual o cuales son los objetivos que, actualmente, orientan la investigación que se viene realizando en el campo. Los resultados nos han permitido dibujar las características distintivas del perfil de la investigación en función de la orientación esencial de la investigación realizada.

En cuanto a los marcos teóricos que soportan la investigación, resalta la universal valoración dada a la Perspectiva de Comportamiento en todos los casos. En todos los casos es la más valorada y con una puntuación similar, en una banda que oscila entre el 3,12 y 3,45. Ello resalta la importancia de éste marco en la explicación de los objetivos tanto en la Construcción de la Teoría como en la fase de Comprobación de la Teoría. Se constituye así, este marco teórico, como un modelo que permite abordar todo el amplio abanico de objetivos de investigación en el campo de los recursos humanos. Un segundo marco teórico destacado en importancia es el de la RBV, presente tanto en la fase de descripción como de explicación de la elaboración de la teoría. La orientación interna que la RBV ofrece sobre la generación y explotación de recursos estratégicos para la obtención de ventajas competitivas, unido a la identificación de los requisitos que éstos deben tener para poder serlo justifica su utilización para la dar respuesta al que tipo de recursos, como se generan éstos recursos y porque sirven para el establecimiento de la ventaja competitiva de la organización. Así mismo, las condiciones que deben tener los recursos clave, se situarían en el objetivo del cuadrante cuarto. Por último, y en cuanto al uso de marcos teóricos, cabe destacar el carácter de complementariedad del resto de teorías como la de Capital Humano, Sistemas Abiertos o Teoría Institucional para dar respuesta a las cuestiones de investigación planteadas en la construcción de teorías. Con relación a las perspectivas de investigación consideradas, destaca su carácter contingente abarcando, en el campo de la descripción y explicación de elaboración de la teoría, las características del contexto.

En relación con los métodos de obtención y tratamiento de datos, se destacan las siguientes conclusiones. En la fase de elaboración de teoría, la investigación se apoya en los métodos de campo, esencialmente en la Entrevista y Participación Directa. Estos métodos parecen ser, dadas sus características, los más adecuados en la fase de construcción de la teoría. No obstante, en la predicción el método más valorado es el uso del Cuestionario. Los métodos de tratamiento de datos más valorados son, coherentemente con lo anterior, los análisis cualitativos y multivariante. En fase de Contrastación de la Teoría, el método generalmente mas valorado es el del Cuestionario y, coherentemente con esto, el análisis multivariante. Estas conclusiones son consistentes con las metodologías planteadas por Snow & Thomas (1995:466) para cada uno de los cuadrantes.

Por último y en relación con los Tópicos de Investigación, no se desprende del análisis efectuado un patrón de cuestiones de investigación vinculada a cada una de las fases del análisis, tanto en la fase de Elaboración como en la Contrastaron de la misma. Esta limitación de nuestro análisis debería ser objeto de una mas profunda reflexión y análisis, considerando otras variables que pudieran contextualizar este aspecto. Así mismo, es posible que la consideración conjunta de las diferentes Issues de investigación sí que sea relevante en cuanto a los objetivos básicos de la investigación efectuada por los académicos.

BIBLIOGRAFÍA.

- Aragón Sánchez, A; Fernández Alles, M.L.; Martín Alcázar, F.; Sánchez Marín, G.; Sanz Valle, R. & Valle Cabrera, R. 2003. *La gestión estratégica de los recursos humanos* 2ª Ed., Pearson Educación, Madrid.
- Arthur, J.B. 1992. The link between business strategy and industrial relations systems in American steel minimills. *Industrial and Labor Relations Review*, 45:488-506
- Bacharach, S. (1989) "Organizational theories: Some criteria for evaluation" *The Academy of Management Review*, 14: 496-515.
- Becker, B. & Gerhart, B. 1996. "The impact of human resource management on organizational performance: progress and prospects" *Academy of Management Journal*, 39(4):779-801
- Boudreau, J.W. & Ramstad, P.M. (1999) "Human resource metrics: Can measures be strategic?" in P. Wright, L. Deyer, B.J. Boudreau & G. Milkovich (Eds) *Strategic human resource management in the twenty-first century* Supplement 4 to G.R. Ferris (Ed) Research personnel and HRM: 75-98 Standford, CT: JAI Press
- Boxall, P & Purcell, J. 2003. *Strategy and Human Resource Management* Palgrave MacMillan
- Boxall, P. 1993. "The significance of human resource management: a reconsideration of the evidence" *International Journal of Human Resource Management* 4(3): 645-664
- Boxall, P. 1996. "The strategic HRM debate and the resource-based view of the firm" *Human Resource Management Journal*, 6(3):5975

- Carmona Moreno, E; Céspedes Lorente, J.J. & Jérez Gómez, P. 2000. "El papel de los recursos humanos en el desarrollo de capacidades estratégicas. Una evidencia empírica" *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 9(2): 117-130
- Chadwick, C. & Cappelli, P. 1999. "Alternatives to generic strategy typologies in strategic human resource management" *Research in Personnel and Human Resource Management*, Supplement 4: 11-29
- Davis, R.C. (1981). "Relating human resources management to business strategy" *Proceedings of the Human Resource Policy Institute*
- Delaney, J.T. & Huselid, M.A. 1996 "The impact of human resource management practices on perceptions of organizational performance" *Academy of Management Journal*, 39:949-969
- Delery, J.E. & Doty, D.H. 1996 "Modes of theorizing in strategic human resource management: Test of universalistic, contingency and configurational performance predictors" *Academy of Management Journal*, 39(4):802-835
- Delery, J.E. & Shaw, J.D. 2001 "The strategic management of people in work organizations: review, synthesis and extension" *Research in Personnel and Human Resources Management*, 20:165-197
- Delery, J.E.; Gupta, N & Shaw, J.D. 199 "Human resource management and firm performance: A systems perspective" *Southern Management Association Meeting*, Atlanta, GA.
- Dubin, R. 1978 *Theory building* (Second edition) New York: Wiley
- Dyer, L. (1985) "Strategic Human Resources Management and Planning" In Rowland, K.m. & Ferris, G.R. (Eds.) *Research in Personnel and Human Resource Management*. :1-30. Greenwich, JAI Press
- Ferris, G.R.; Hockwarter, W.A.; Buckley, M.R.; Harrel-Cook, G. & Frink, D.D. 1999 "Human Resources Management: Some New Directions" *Journal of Management*, 25(3):385-415
- Fisher, C.D. 1989 "Current and recurrent changes in HRM" *Journal of Management*, 15:157-180
- Galbraith, J. & Nathanson, D. (1978). *Strategy Implementation: The Role of Structure and Process* St. Paul, MN. West Publishing
- Gardner, T.M.; Maynihan, L.M.; Park, H.J. & Wright, P.M. 2000 "Mental models of HRs impact on firm performance. Impact on validity and reliability of estimates" *Academy of Management Meeting*, Toronto, CA.
- Guest, D. 1987 "Human resource management and industrial relations" *Journal of Management Studies*, 24(5): 503-521
- Guthrie, J.P. 2001 "High involvement work practices, turnover and productivity: evidence from New Zealand" *Academy of Management Journal* 44(1):180-191
- Hoskisson, R. E.; Hitt, M.A.; Wan, W.P. & Yiu, D 1999 "Theory and research in strategic management: Swings of a pendulum" *Strategic Management Journal*, 25(3):417-456
- Huselid, M.A. 199 "The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance" *Academy of Management Journal*, 38:635-672
- Jackson, S.E. & Schuler, R.S. (1995) "Understanding Human Resource Management in the context of organizations and their environments" *Annual Review of Psychology*, 46:237-264
- Lawler, E.E. 1986 *High involvement management: Participative strategies for improving organizational performance* Jossey-Bass, San Francisco, USA
- Lindtroh, J. (1982). "How to beat the coming labor shortage" *Personnel Journal*, 61 (4):268-272.
- MacDuffie, J.P. 199 "Human resources bundles and manufacturing performance: Organizational logic and flexible production systems in the world auto industry" *Industrial and Labor Relations Review*, 48:197-221
- Mahoney, T.A. & Deckop, J.R. 1986 "Evolution of concept and practice in personnel administration/human resource management (PA/HRM)" *Journal of Management*, 12:223-241
- McMahan, G.C.; Virick, M. & Wright, P.M. 1999 "Alternative theoretical perspectives for strategic human resource management revisited: progress, problems and prospects" *Research in Personnel and Human Resources Management*, Supplement 4: 99-122
- McMahan, G.C.; Virick, M. & Wright, P.M. 1999 "Alternative theoretical perspectives for strategic human resource management revisited: progress, problems and prospects" *Research in Personnel and Human Resources Management*, Supplement, 4: 99-122
- Niniger, J.R. (1980) "Human resources and strategic planning: a vital link" *Optimum*, 11 (4). Pages 33 to 46
- Schuler, R.S. & Jackson, S.E. (1995) "Linking competitive strategies with human resource management practices" *Human Resource Management* 23:241-255
- Schuler, R.S. (1981) *Personnel and Human Resource Management*. St. Paul, Minnesota.
- Snell, S.A; Youndt, M.A. & Wright, P.M. 1996 "Establishing a framework for research in strategic human resource management: Merging resource theory and organization learning" *Research in Personnel and Human Resource Management*, 14:61-90
- Snow, C. C. & Thomas, J. B. (1994) "Field research methods in strategic management: contributions to theory building and testing" *Journal of Management Studies*. 31 (4): 457-480
- Storey, J. 1995. (Ed.) *Human Resource Management: A Critical Text*. Routledge, London
- Sweet, J. (1982). "How manpower development can support your strategic plan" *Journal of Business Strategy*, 3 (1): 77-81
- Truss, C & Gratton, L. 1994 "Strategic human resource management: A conceptual approach" *International Journal of Human Resource Management*, 5(3):663-686
- Ulrich, D. 1997 *Human resource champions: The next agenda for adding value and delivering results* Harvard Business Press, Boston
- Valle, R; Martín-Alcázar, F; Romero-Fernández, P.M. & Dolan, S.L. 2000 "Business Strategy, Work Processes and Human Resource Training: Are They Congruent" *Journal of Organizational Behaviour* 21:283-297
- Walton, R.E. 1985 "Toward a strategy of eliciting employee commitment based on policies of mutuality" in R.E Walton & P.R. Lawrence (Eds.) *HRM trends and challenges* Boston, Harvard Business School Press
- Whitener, E.M. 2001 "Do .high commitment human resource practices affect employee commitment? A cross-level analysis using hierarchical linear modelling" *Journal of Management*, 27
- Wright, P.M & McMahan, G.C. 1992 "Theoretical Perspectives for Strategic Human Resource Management" *Journal of Management*, 18(2):295-320
- Wright, P.M. & Boswell, W.R. 2002 "Desegregating HRM: A Review and Synthesis of Micro and Macro Human Resource Management Research" *Journal of Management* 28(3):247-276
- Wright, P.M. & McMahan, G.C. (1992) "Theoretical Perspectives for Strategic Human Resource Management" *Journal of Management*, 18 (2): 295-320.
- Wright, P.M.; Dunford, B.B. & Snell, S.A. 2001 "Human resources and the resource based view of the firm" *Journal of Management*, 27:701-721
- Zedeck, S. & Cascio, W. (1984). "Psychological Issues in Personnel Decisions" *Annual Review of Psychology*, 35: 461-519