

## LA INVESTIGACIÓN EN RECURSOS HUMANOS EN ESPAÑA (1999-2004)

Pérez Santana, M.P.  
Garrido Samaniego, M.J.  
Universidad de Valladolid

### RESUMEN

El objeto del presente trabajo es conocer el estado de la investigación realizada en el campo de los recursos humanos en España. Para ello, se han seleccionado los artículos publicados en revistas españolas y ponencias presentadas a congresos nacionales durante el periodo 1999-2004. Partiendo de una base de datos de 310 estudios de recursos humanos, se ha elaborado un marco de referencia que nos permite identificar los temas prioritarios en este tipo de investigaciones y caracterizarles a través de sus rasgos generales y metodológicos.

**PALABRAS CLAVE:** Investigación en recursos humanos, Métodos de investigación, Áreas prioritarias de recursos humanos.

### ABSTRACT

The aim of the present paper is to analyse the state of the art of the Spanish research in the field of human resources. So, we have reviewed articles published in Spanish journals and papers presented at national conferences during the period 1999-2004. Based on the 310 articles and papers reviewed, we elaborate a framework to identify the main research issues about this topic, and label them through their general and methodological characteristics.

**KEYWORDS:** Research in human resources, Research methods, Leading research issues in human resources

## 1. INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas son numerosas las investigaciones que han tenido como tema central los recursos humanos de las empresas. En parte, se justifica, por el interés que suscita en los estudiosos de la empresa unos recursos considerados, cada vez más, como estratégicos para ella, es decir, como fuentes potenciales de competitividad sostenible (Amitt y Belcourt, 1999; Barney y Wright, 1998; Wright et al., 2001, entre otros).

Como resultado, se obtiene un complejo “puzzle” de trabajos, caracterizado por una gran diversidad, pero, al mismo tiempo, de difícil ordenación o comprensión con cierta profundidad. Esto requiere que los investigadores se esfuercen por sintetizar los resultados, clarificar las líneas de investigación, identificar los temas más interesantes y proponer agendas de investigación en este campo. Por ello, el objetivo del presente estudio es revisar *el estado del arte en la investigación en dirección de recursos humanos en el caso español*.

Para ello, en primer lugar, se han analizado los estudios españoles que, con similar metodología, han tratado el estado de la cuestión de diversos fenómenos de la empresa, tanto a un nivel más global (Gutiérrez, 1995; Guerras *et al.*, 1999a, 1999b) como para aspectos más específicos: marketing (Esteban, 1999); dirección estratégica (García *et al.*, 2000; gestión de calidad (Molina *et al.*, 2003); dirección de operaciones (Nieto, 1999); relaciones inter-organizativas (Medina y Ramos, 2004), entre otros muchos.

En un segundo paso, se hace una revisión de los estudios sobre estado del arte en el área particular de los recursos humanos, tanto en publicaciones nacionales como internacionales de reconocida reputación científica. Como resultado, se descubre la escasez de estudios dedicados a la revisión de dirección de recursos humanos en términos globales, lo que supone una laguna necesaria de cubrir. No obstante, hay que señalar que se han encontrado diversos trabajos centrados, o bien, en temas particulares de recursos humanos (e.g. fusiones (Faulkner *et al.*, 2002); cultura corporativa (Fernández *et al.*, 2003); retribución directiva (Romero y Valle, 2001); equipos virtuales (Torres y Gascó, 2002), o bien, en los enfoques teóricos utilizados (e.g. la perspectiva estratégica: Delery y Shaw, 2001; Martín *et al.*, 2002; Martín *et al.*, 2004).

Lo anterior, nos incentiva a emprender una revisión de las investigaciones españolas en el campo amplio y diverso de la dirección de recursos humanos. Para ello, se delimita como periodo de análisis desde Enero de 1999 a Diciembre del 2004 y, como unidades de estudio, los artículos de revistas científicas españolas y las ponencias presentadas a congresos celebrados en España.

El resultado de la búsqueda de información obtiene un total de 310 estudios, de recursos humanos susceptibles de ser investigados, tanto en sus rasgos más generales como en sus características metodológicas para los de naturaleza empírica.

La presente investigación, con el objeto de satisfacer lo anterior, se ha estructurado en tres secciones. En la primera, se expone cómo se ha diseñado la investigación. La segunda destaca el perfil general y metodológico de los trabajos de recursos humanos (RR.HH.) analizados. Finalmente, se presentan las principales conclusiones y algunas limitaciones que se derivan del trabajo.

## **2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

En el anterior epígrafe, se pone de manifiesto cuál es el objeto de la presente investigación: conocer el estado del arte en la investigación en recursos humanos en España. Para ello, es necesario realizar una serie de pasos previos que permitan el posterior estudio, en profundidad, de los trabajos de recursos humanos.

El primer paso, es conocer cuál va a ser la unidad susceptible de análisis. En particular, se considera que un buen baremo para valorar el estado de un determinado campo de investigación es a través de la cantidad y calidad de las manifestaciones publicadas. Es decir, artículos y ponencias, circunscritas al ámbito nacional, no habiendo incluido las presentaciones, reseñas, notas breves, etc. Los artículos y ponencias han sido revisados de manera individualizada para poder extraer la información necesaria que permitiera su posterior caracterización.

En segundo lugar, se necesita seleccionar el ámbito temporal. Se ha considerado como *período de análisis* el comprendido entre el 1 de Enero de 1999 y el 31 de Diciembre de 2004 por las siguientes razones: 1) el intervalo temporal es lo suficientemente amplio y reciente como para ser considerado representativo del estado actual de la cuestión objeto de análisis y 2) ha sido en los últimos años cuando se ha generalizado, en la mayor parte de las revistas, la incorporación de evaluadores, con el consiguiente aumento de la calidad media en los trabajos analizados. Por lo tanto, el

ámbito de estudio se refiere a los trabajos de recursos humanos publicados en revistas españolas y actas de congresos celebrados en España en los últimos seis años.

Una vez decidido el medio de difusión de los trabajos de investigación que se va a utilizar y el ámbito temporal, la realización del estudio exige contar, de forma previa, con una adecuada delimitación del campo de estudio, es decir, cuáles serán las revistas a revisar y qué congresos se van a considerar.

La *selección de las revistas* se ha realizado atendiendo a los siguientes criterios: a) publicar de forma frecuente artículos pertenecientes al ámbito de la Economía de la Empresa y que, además, consideren aspectos relacionados con la dirección y gestión de los recursos humanos en las empresas; b) ser publicadas en España y con preponderancia de trabajos de autores españoles; c) tener una difusión generalizada en todo el territorio nacional; d) tener evaluadores anónimos para la publicación de trabajos y/o un reconocimiento en la comunidad académica y e) haberse publicado durante la totalidad del intervalo temporal considerado.

De este modo, la base del listado de revistas que se tuvo en cuenta inicialmente fue la propuesta por Guerras *et al.* (1999a, 1999b), ya que éstas satisfacen los citados criterios. Además, siguiendo la metodología propuesta por García Merino *et al.* (2000) se estudian los catálogos de las bibliotecas y las relaciones de revistas que consideran algunos departamentos de Economía de la Empresa de universidades españolas, como base para la evaluación de los méritos de los investigadores. De esta forma, el listado de revistas consideradas para la investigación y el número de artículos revisados se resume en la Tabla I. Es interesante señalar, a este respecto, como los artículos de RR.HH. sólo representan un 6,23 por 100 del total de trabajos revisados en las once revistas, siendo las revistas *Alta Dirección* –con trabajos fundamentalmente conceptuales– y *Cuadernos de Economía y Dirección de Empresas* –con trabajos eminentemente empíricos– las más productivas en este campo.

No obstante, el listado inicialmente considerado de revistas era mayor, sin embargo, se han eliminado determinadas revistas por no cumplir determinados criterios relativos al: número de artículos de recursos humanos, perfil de la revista, ámbito geográfico al que se dirigen o periodo temporal disponible.

Así, por un lado, fueron eliminadas aquellas revistas que en el periodo considerado no contenían ningún artículo de recursos humanos o sólo uno: *Revista Española de Financiación y Contabilidad*, *Revista Española de Economía*, *Perspectivas del Sistema Financiero*, *Moneda y Crédito*, *Revista de Economía*, *Investigaciones y Marketing*, *Cuadernos de Información Económica* y *Papeles de Economía Española*.

Tampoco, fueron consideradas aquellas revistas de recursos humanos dirigidas a los profesionales de las empresas, por carecer del carácter científico necesario y por su contenido y formato más periodístico que académico, este es el caso de: *Revista de la Asociación Española de Dirección de Personal* (AEDIPE), *Revista Capital Humano*, *Revista El Graduado* y *Revista Training & Development*.

Además, han quedado excluidas determinadas revistas por no tener una difusión nacional (las locales, regionales o autonómicas): *Revista Asturiana de Economía*

(Universidad de Oviedo), *Anales de Estudios Económicos y Empresariales* (Universidad de Valladolid), *Cuadernos de Estudios Económicos* (Universidad Complutense de Madrid) y *Revista de Estudios Empresariales* (Universidad de Deusto).

Por último, otra serie de revistas fueron eliminadas por estar editadas en fechas relativamente recientes y no cubrir la mayor parte del período considerado: *Revista Empresa*, *Management Research* y *Revista Universia Business Review*.

Con respecto a la revista *Harvard Deusto Business Review*, se ha considerado la advertencia de Guerras *et al.* (1999a) y sólo se ha tenido en cuenta los artículos originales de investigación, teniendo especial cuidado en eliminar todos aquellos trabajos que sean una traducción de estudios publicados originalmente en inglés.

**Tabla 1:** Lista definitiva de revistas científicas y nº de artículos de RR.HH.

<b>Revistas</b>	<b>Artículos RR.HH.</b>	<b>Total artículos</b>
1. Alta Dirección	36	248
2. Boletín de Estudios Económicos	14	125
3. Cuadernos de Economía y Dirección de Empresas	23	99
4. Dirección y Organización	17	178
5. Economía Industrial	7	326
6. Esic Market	6	180
7. Revista Española de Investigación de Marketing ESIC	2	56
8. Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa	20	227
9. Harvard Deusto Business Review	10	362
10. Información Comercial Española	3	412
11. Investigaciones Europeas de Dirección y Econ. de la Empresa	9	143
<b>Total de artículos revisados</b>	<b>147</b>	<b>2356</b>

Además de los artículos publicados, otro tipo de manifestaciones del progreso del conocimiento de una disciplina son las ponencias presentadas a congresos<sup>1</sup> celebrados en el ámbito nacional con un carácter científico y académico. En este caso, se han excluido otras presentaciones a congresos no etiquetadas como ponencias (posters, comunicaciones breves, etc). En España, en el ámbito de los recursos humanos, se produce una reunión de carácter bianual especializada en esta disciplina: el *Workshop Internacional de Recursos Humanos*. Además, en el campo más amplio de la administración de empresas, existen dos asociaciones que celebran congresos con periodicidad anual y que representan a la mayor parte de los profesores universitarios de las áreas de Economía de la Empresa. Estas asociaciones son: la *Asociación Europea de Dirección y Economía de la Empresa* (AEDEM) y la *Asociación Científica de Economía y Dirección de Empresa* (ACEDE). Ambas cuentan con sesiones específicas del área que nos ocupa. El conjunto ponencias de RR.HH. presentadas a los tres congresos en el periodo considerado aparecen recogidas en la Tabla 2. Observando el número de ponencias de esta materia respecto al total, hay que señalar que representan un 11,92 por 100.

**Tabla 2.** Ponencias de recursos humanos presentadas a congresos celebrados en ámbito nacional

<b>Congresos</b>	<b>Ponencias RR.HH.</b>	<b>Total ponencias</b>
1. Workshop Internacional de Recursos Humanos (1999, 2001, 2003)	48	94
2. Asociación Científica de Economía y Dirección de Empresa (ACEDE) (1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004)	59	805
3. Asociación Europea de Dirección y Economía de la Empresa (AEDEM) (1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004)	66	552
Total de ponencias revisadas	173	1451

Por otro lado, la inclusión en el estudio de revistas cuya temática va más allá del propio campo de estudio, hace necesario que los responsables de la investigación determinen cuáles de los artículos publicados en las revistas tienen a la dirección de los recursos humanos como temática principal. La utilización de las *palabras clave* ha sido una de las técnicas que más ampliamente se ha utilizado en la elección de los artículos de este tipo de estudios (Barki *et al.*, 1988; Grover *et al.*, 1992; García *et al.*, 2000; Molina *et al.*, 2003).

La ausencia de un listado cerrado y definitivo de palabras clave y bloques temáticos, que recoja todo el espectro de cuestiones esenciales en el marco de la dirección de los recursos humanos, hizo que se definiese uno que, a modo de propuesta, sirviese de referencia. Las fuentes de información empleadas para ello fueron algunos de los manuales básicos habituales y actuales utilizados en el estudio de la disciplina de “dirección de recursos humanos” en las licenciaturas de Administración de Empresas. Con ello, se perfiló un listado preliminar de 27 palabras en dirección de recursos humanos que, además, se presentan agrupadas en seis bloques temáticos.

Puesto que se consideraba necesario proporcionar un cierto respaldo a ese listado previo, se decide elaborar *un cuestionario acerca de la investigación en el ámbito de la dirección de recursos humanos*. Éste se remite por correo electrónico a un panel de nueve expertos en docencia e investigación en materia de recursos humanos de la Universidad Española (profesores Titulares y Catedráticos del área de Organización de Empresas). En el cuestionario, se presentaba a los encuestados el esquema inicialmente elaborado de palabras clave y bloques temáticos, para posteriormente, una vez recogidas sus sugerencias, se pudiese elaborar un listado definitivo de palabras clave y bloques temáticos de dirección de recursos humanos (Anexo I).

Así, una vez que se conoce el periodo temporal, las revistas a analizar, las actas de congresos a revisar y las palabras y bloques temáticos de recursos humanos claves, se inicia una revisión exhaustiva de los diversos estudios de recursos humanos. Para ello, se elabora una *ficha de recogida de información* (Tabla 3) que se aplicará a todos los trabajos analizados. Ésta permite delimitar cuáles son las variables de la investigación.

**Tabla 3.** Variables del estudio: Rasgos generales y metodológicos

<b>Variable</b>	<b>Valores de la variable</b>
Datos de control	- Revista, año, volumen, número; Congreso
Perfil básico	- Palabras claves y bloques temáticos (ver Anexo I) - Conceptual o empírico
Nº de autores	- 1 (individual), 2, 3,...(en equipo)
Filiación	- Universidades, centros de investigación, empresas-instituciones
Financiación	- Sí o no
Tipo de estudio	- Cualitativo o cuantitativo - Exploratorio-descriptivo o explicativo-predictivo
Ambito temporal	- Transversal o longitudinal
Ambito geográfico	- Local-regional, nacional o internacional
Unidad de análisis	- Personas, grupos, empresas
Fuentes de información	- Primaria (cuestionario, entrevistas personales) - Secundaria (estudios-informes, prensa, varios)
Sectores de actividad	- Industrial, servicios, servicios públicos, otros
Técnicas de tratamiento de la información	-Número de técnicas utilizadas:1, 2, 3, 4 o más -Estudio de casos -Análisis de fiabilidad -Estadística descriptiva -Modelos logarítmicos (logit, probit,...) -Regresiones (diversas modalidades) -Análisis cluster -Análisis factoriales -Análisis de varianza (anova, manova..) -Análisis discriminante - Otras <sup>1</sup>

El primer grupo de variables se refiere a los rasgos generales de los estudios de RR.HH., tanto conceptuales como empíricos. La primera variable recoge una serie de datos de control: revista, año, volumen, número, o congreso en su caso. La segunda de las variables hace referencia a la asignación de un artículo a un determinado tema o bloque temático en función del listado de palabras clave (Anexo I). Finalmente, los artículos han sido calificados como conceptuales o empíricos<sup>2</sup>, lo que determina el perfil básico de los artículos analizados. La tercera recoge el número de autores que firman cada trabajo, lo que ha permitido distinguir entre trabajos individuales y colectivos. La cuarta hace referencia a la procedencia profesional de los autores (universidades, centros de investigación o empresas-instituciones). La siguiente se refiere a la existencia o no de financiación específica para la realización de la investigación.

Las siguientes variables se estudian sólo en el caso de los trabajos catalogados como empíricos. En particular, en la sexta variable se determina el enfoque cuantitativo o cualitativo del trabajo. En la séptima, atendiendo al ámbito temporal, se diferencia entre estudios transversales y longitudinales<sup>3</sup>. En la octava, se determina el ámbito geográfico de la población objeto de estudio distinguiendo entre local-regional, nacional e internacional. La novena variable recoge la unidad de análisis de cada artículo revisado diferenciando entre personas, grupos o unidades organizativas, empresas. En la décima, por su parte, se identifican las fuentes de información utilizadas para realizar la investigación objeto de publicación, diferenciando entre fuentes primarias –cuestionarios postales, entrevistas personales- y secundarias –memorias, registros, prensa, estadísticas, bases de datos públicas, etc-. La undécima variable recoge los sectores de actividad a los que se aplica la investigación en recursos humanos: industrial, servicios privados, servicios públicos y otros. La última variable incluye, por un lado, el número de técnicas utilizadas en el trabajo empírico y, por otro, se ofrece un listado de las herramientas estadísticas que con más frecuencia se utilizan.

Una vez comentada cómo se va a obtener la información y qué variables concretas se van a estudiar, a continuación, se define cómo se va a realizar el trabajo empírico. En primer lugar, se confecciona una base de datos con las ponencias de RR.HH. (173) y artículos de RR.HH. (147), eliminando aquellos casos duplicados (10) –presentados a congresos y luego publicados en revistas con un contenido exacto, así se obtiene un total de 310 trabajos de recursos humanos susceptibles de ser investigados considerando las diversas variables del estudio (Tabla III). Y, en segundo lugar, se trata de caracterizar los estudios de recursos humanos, a nivel general y metodológico, a través de técnicas eminentemente descriptivas -análisis de frecuencias y tablas de contingencia-. En todas las anteriores tareas se ha acudido al programa estadístico SPSS, versión 11.

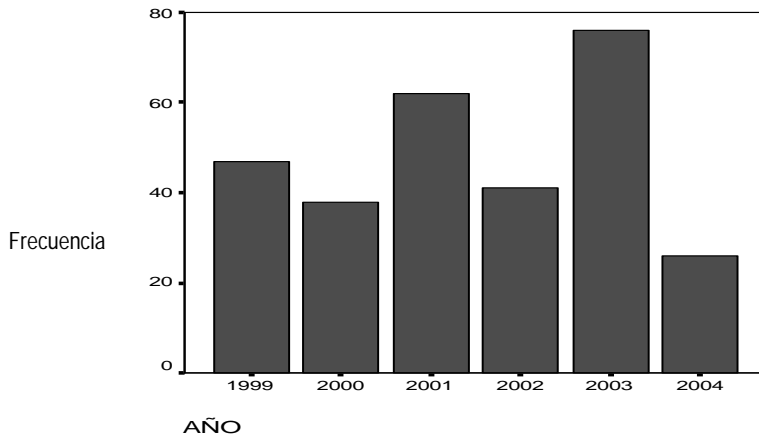
### **3. ANALISIS DE RESULTADOS EMPIRICOS**

A continuación, se van a comentar los principales resultados extraídos del trabajo empírico, con el objeto fundamental de descubrir cómo es la investigación realizada en nuestro país en el campo de los recursos humanos. Para ello, se seguirán los pasos anteriormente comentados: caracterización general de los estudios y caracterización metodológica de los mismos.

#### **3.1 Características generales de los trabajos de recursos humanos**

Una primera impresión de la investigación realizada en este campo, es a través de la distribución temporal de la publicación de artículos y ponencias de RR.HH. de la muestra. En el Gráfico 1, puede observarse que se han producido trabajos en este campo de un modo bastante uniforme a lo largo de los seis años considerados. No obstante, destacan el año 2001 y, sobre todo, el 2003, como los más productivos en el área de investigación que nos ocupa, aunque hay que hacer notar que estos años coinciden con la celebración de los Workshop Internacionales de RR.HH.

**Gráfico 1.** Artículos y ponencias de recursos humanos en el periodo 1999-2004



A la luz de los resultados que nos arrojan las técnicas descriptivas aplicadas a la base de datos de los 310 trabajos de recursos humanos, se pueden destacar los siguientes:

*Bloques temáticos de recursos humanos:* En la Tabla 4 se presentan los bloques de temas de RR.HH. que han sido estudiados con más frecuencia y su evolución temporal en el periodo considerado. Así, puede observarse que destacan tres bloques: el primero - Recursos humanos, función de recursos humanos y organización- (25,2 por 100)-, el quinto -Motivación y desarrollo de los RR.HH.- (21,1 por 100) y el sexto -Temas actuales de dirección de RR.HH.- (20,4 por 100). Se observa, no obstante, como a lo largo de los años hay un descenso en la dedicación a temas más generales de recursos humanos y, sin embargo, se incrementa notablemente las investigaciones que versan sobre temas actuales en esta materia. Por el contrario, otros bloques –tercero, cuarto y quinto- se comportan de un modo bastante uniforme en el periodo considerado.

**Tabla 4.** Evolución temporal de los bloques temáticos de investigación en recursos humanos

Bloque temático	1999	2000	2001	2002	2003	2004	Total
1) RR.HH., función de RR.HH. y organización	25,5%	34,2%	22,6%	36,6%	15,8%	19,2%	25,2%
2) Procesos básicos de dirección de RR.HH.	2,1%	5,3%	3,2%	4,9%	3,9%	3,8%	4,1%
3) Gestión de flujos de RR.HH.	8,5%	7,9%	16,1%	7,3%	2,6%	11,5%	10,9%
4) Compensación y evaluación del rendimiento	10,6%	13,2%	8,1%	4,9%	9,2%	19,2%	11,6%
5) Motivación y desarrollo de los RR.HH.	25,5%	15,8%	22,6%	17,1%	31,6%	15,4%	21,1%
6) Temas actuales de dirección de RR.HH.	19,1%	13,2%	17,7%	22,0%	27,6%	23,1%	20,4%
7) Otros temas	8,5%	10,5%	9,7%	7,3%	9,2%	7,7%	6,8%



a) *Áreas prioritarias de investigación en recursos humanos*: En relación con lo anterior, nos interesa profundizar en detectar cuáles son los temas de RR.HH. “estrella”, dentro de los bloques temáticos comentados, preferidos por los investigadores españoles en estos años. Estos pueden considerarse como áreas prioritarias de investigación en recursos humanos, destacando seis de un modo significativo (véase la Tabla 5): dirección y gestión de recursos humanos (19,41 por 100), dirección de recursos humanos estratégica (18,82 por 100), retribución (17,64 por 100), gestión de conocimiento<sup>4</sup> (16,47 por 100), formación (15,29 por 100) y liderazgo (12,35 por 100). En el Anexo II se detalla qué centros (vinculados a la universidad en su mayor parte) han sido los principales responsables de la investigación en estas seis áreas, observándose, como las universidades extranjeras intervienen, fundamentalmente, en temas generales de dirección de recursos humanos o en temas retributivos.

**Tabla 5.** Temas prioritarios en la investigación de recursos humanos

<b>Temas de recursos humanos</b>	<b>Total trabajos</b>	<b>Trabajos empíricos</b>
Dirección y gestión de RR.HH	33	11
Dirección estratégica de RR.HH	32	23
Retribución	30	19
Gestión de conocimiento	28	7
Formación	26	19
Liderazgo	21	14
TOTAL	170	93

Se observa, con lo anterior, que hay una preferencia en la investigación en este campo por los temas más generales de dirección de recursos humanos –ambos pertenecientes al bloque primero-, tomando fuerza, cada vez más, la vertiente estratégica, siendo interesante señalar la gran presencia de trabajos empíricos en este área. Además, destaca la presencia de trabajos dedicados a herramientas claves para la motivación y el desarrollo de los empleados (la formación y el liderazgo) –ambos pertenecientes al bloque quinto-. Por último, cabe destacar la presencia de dos temas, uno más clásico pero que sigue despertando interés entre los investigadores: la retribución –en muchas ocasiones para el caso de los directivos- y, otro, más novedoso y cuya presencia en los congresos y en las revistas científicas es cada vez más notable: la gestión del conocimiento.

c) *Financiación de las investigaciones en recursos humanos*: Otro aspecto a considerar ha sido la existencia o no de financiación<sup>5</sup> específica para la realización de los trabajos. De los datos analizados, se deduce que son muy escasos los estudios que han percibido algún tipo de ayuda económica (pública o privada) –sólo un 10 por 100 de los casos-; no obstante, cabe señalar que los trabajos dedicados a formación y a dirección estratégica de recursos humanos son los que, en mayor número de ocasiones, han obtenido financiación.

d) *Autores participantes en los estudios de recursos humanos*: Otro tipo de información relevante para la investigación que nos ocupa es conocer el número de autores participantes en cada trabajo. En este particular, se puede vislumbrar que la tendencia es a que prevalezcan los trabajos colectivos (203) sobre los individuales (107); además, dentro de los primeros, la mayor parte (137) son realizados entre dos investigadores, es decir, por equipos de reducido tamaño.

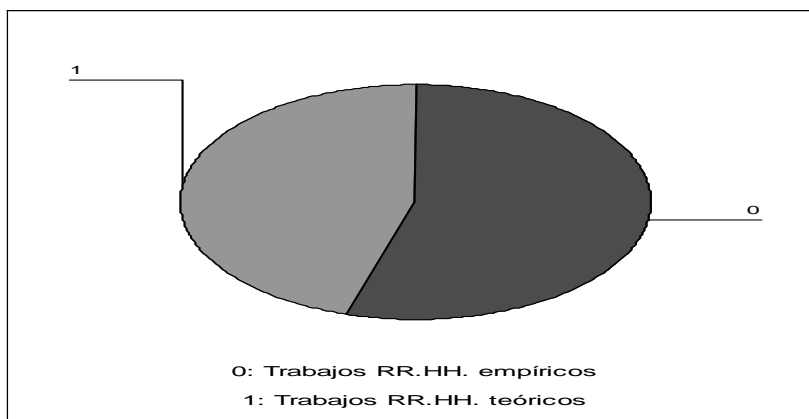
e) *Centros responsables de las investigaciones en recursos humanos*: Además de lo anterior, interesa analizar quien o quienes son los responsables de realizar los artículos y/o ponencias de RR.HH.. Es importante conocer la productividad en cuanto a número de trabajos y, también, en cuanto a su procedencia -universitaria o privada/empresarial-. Por un lado, es abrumadora la producción de trabajos de recursos humanos desde centros universitarios frente a los procedentes de directivos y profesionales de las empresas. Además, destacan algunas universidades como las que mayor número de estudios de RR.HH. -artículos y/o ponencias- han producido en los últimos años: *Universidad de Alicante (23 trabajos)*, *Universidad de Oviedo (30 trabajos)*, *Universidad de Valencia (13 trabajos)* y *Universidad de las Palmas de Gran Canaria (15 trabajos)*. Por último, es interesante conocer, en particular en las áreas prioritarias de investigación antes citadas, quienes han sido los centros de investigación responsables (véase Anexo II), ya que demuestra el grado de mayor o menor especificidad de las investigaciones realizadas en este campo.

### 3.2. Características metodológicas de los estudios de recursos humanos

Tal y como se ha señalado con anterioridad, una vez realizado un análisis general de los trabajos de recursos humanos, a continuación, se centra la atención en los aspectos metodológicos de aquellos de naturaleza empírica.

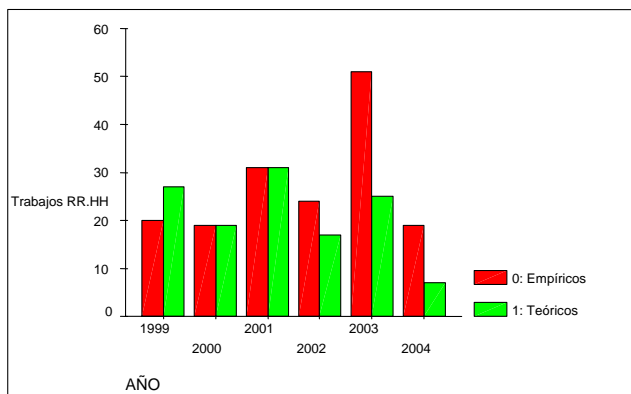
Cabe destacar, en primer lugar que de los 310 trabajos considerados, el 54,8% son empíricos, es decir, un poco más de la mitad de los realizados en éste periodo (véase el Gráfico 2). Por tanto, es bastante evidente el aparente equilibrio existente entre estudios conceptuales y empíricos.

**Gráfico 2:** Estudios de recursos humanos empíricos versus teóricos



No obstante, interesa conocer su evolución temporal. Como puede observarse en el Gráfico 3, los trabajos teóricos han ido decreciendo a lo largo de los años y, por el contrario, los empíricos han crecido notablemente con los años, especialmente hasta el 2003. Lo anterior, pone de manifiesto un cambio en las preferencias investigadoras en el área de RR.HH., hacia estudios más completos y complejos que aproximen la investigación a la realidad empresarial.

**Gráfico 3.** Evolución temporal de los estudios de recursos humanos empíricos versus teóricos



Para profundizar en los trabajos empíricos, se han utilizado siete criterios relevantes a la hora de caracterizarlos: unidad de análisis, ámbito temporal, ámbito geográfico, naturaleza cualitativa-cuantitativa, carácter exploratorio-explicativo, sectores de actividad y fuentes de información utilizadas (Véase un resumen de los resultados en la Tabla 6).

**Tabla 6.** Características esenciales de los trabajos empíricos de recursos humanos

<b>Criterios</b>	<b>Total de trabajos</b>
<b>Unidad de análisis</b>	
-Individuo	43 (25,29%)
-Equipo o grupo	12 (7,05%)
-Empresa	115 (67,64%)
<b>Ámbito temporal</b>	
-Transversal	144 (84,70%)
-Longitudinal	26 (15,3%)
<b>Ámbito geográfico</b>	
-Local o regional	46 (27,21%)
-Nacional	100 (59,17%)
-Internacional	23 (13,60%)
<b>Naturaleza</b>	
-Cualitativo	34 (19,88%)
-Cuantitativo	137 (80,11%)
<b>Carácter</b>	
-Exploratorio	43 (25,3%)
-Explicativo	127 (74,70%)
<b>Sectores de actividad</b>	
-Industrial	128 (75,3%)
-Servicios	75 (44,1%)
-Público	25 (14,7%)
-Otros	16 (9,4 %)
<b>Fuentes información</b>	
-Primaria	156 (91,76%)
-Secundaria	14 (8,24%)

Del análisis del contenido de los datos de la tabla anterior, se deduce, en primer término, la elección preferente de *las empresas como unidad de análisis* de los estudios, en un 66,6 por 100 de los casos y, en segundo lugar, del individuo (en el 24,78 por 100). En escasas ocasiones, se toma como unidad el grupo o equipo de empleados.

En segundo lugar, la mayor parte de los trabajos de RR.HH. son de *corte transversal* (84,70 por 100) y, en escasas ocasiones, se localizan estudios longitudinales.

Además, *el ámbito geográfico* de las muestras de empresas es el *nacional* –en el 59,17 por 100 de las veces-. En menor grado, se usa el local o regional (27,21 por 100) o el internacional (13,60 por 100).

Por otro lado, los trabajos presentan un carácter fundamentalmente *cuantitativo* (80,11 por 100) y *explicativo* (74,70 por 100), aunque esto no elimina la opción de encontrar estudios de naturaleza cualitativa –en el 19,88 por 100 de los casos- o exploratorios –en el 25,3 por 100-. Cabe destacar, que de las seis áreas prioritarias de recursos humanos antes comentadas, es en el caso, sobre todo, de la formación y, en segundo término, del liderazgo y de la gestión del conocimiento donde, con más frecuencia, se han encontrado estudios cualitativos y/o exploratorios.

También, a la hora de analizar los sectores de actividad elegidos para los trabajos de RR.HH., se puede señalar el *industrial* como el más frecuente en los estudios revisados (77,77 por 100), siendo el de servicios el que le sigue en grado de uso (47,80 por 100). Hay que señalar que, en ocasiones, se han utilizado simultáneamente dos o más sectores de actividad para una misma investigación empírica.

Por último, es la elección de *fuentes primarias de información* la que claramente domina en este tipo de investigaciones (el 91,76 por 100), utilizando como principal medio de recogida de información el cuestionario postal y, en menor, grado las entrevistas personales. En escasas ocasiones, se han utilizado, como complemento de las anteriores, las fuentes secundarias (21,76 por 100).

Una vez descritos los principales rasgos de los trabajos, interesa señalar, a continuación, cuáles han sido las *herramientas o técnicas estadísticas* concretas que se han utilizado en cada estudio. Así, nos interesa comprender, por un lado, cuántas se han utilizado –1, 2, 3, 4 o más- y, por otro, de qué tipo –casos, fiabilidad, descriptiva, loglineal, regresión, clúster, anova, factorial, discriminante, otras<sup>7</sup>. Esto supone una medida de la sofisticación del trabajo empírico realizado.

En la siguiente tabla (Tabla 7), se puede observar la evolución de la utilización de técnicas de tratamiento de la información a lo largo de los años. En particular, se puede destacar que a partir del año 2000 hay una tendencia a usar más de una técnica en los estudios. Además, el uso de determinadas herramientas ha sido muy uniforme a lo largo del periodo considerado: estudio de casos, logarítmicos, discriminantes u otro tipo de técnicas. Sin embargo, cabe señalar un aumento notable, a partir del 2001, de los estudios de fiabilidad, descriptivos, de regresiones, anova, y factoriales, en muchos casos, complementarias entre sí.

**Tabla 7.** Evolución temporal de las técnicas estadísticas utilizadas en los trabajos

<b>Técnicas estadísticas</b>	<b>Año 1999</b>	<b>Año 2000</b>	<b>Año 2001</b>	<b>Año 2002</b>	<b>Año 2003</b>	<b>Año 2004</b>	<b>TOTAL</b>
Nº técnicas							
1	8	1	10	2	6	8	35
2	5	2	8	0	9	2	26
3	3	1	7	2	12	5	30
4 o más	1	5	3	3	8	1	21
E.casos	6	1	3	0	6	3	19
Á.fiabilidad	3	3	4	3	9	1	23
Descriptivas	10	8	15	3	25	7	68
Loglineal	0	2	3	2	3	2	12
Regresión	4	3	7	1	17	5	37
Cluster	2	3	8	3	3	3	22
Anova	5	4	6	2	11	4	32
Factorial	2	5	10	5	16	3	41
Discriminante	1	1	0	2	2	2	8
Otras	4	2	4	1	5	4	20

#### **4. CONCLUSIONES**

El presente trabajo ha tenido como objetivo fundamental establecer el estado del arte sobre la investigación en recursos humanos en España. Para ello, se han revisado las ponencias y artículos de recursos humanos publicados en España en los últimos seis años, es decir, durante el periodo 1999-2004.

Las siguientes conclusiones no pretenden reproducir los resultados analizados en el apartado anterior, sino resaltar las ideas relevantes que se deducen de los datos obtenidos, estableciendo el perfil general y metodológico de la investigación realizada en este campo.

El primer aspecto que merece la pena destacar son las áreas preferidas por los investigadores en los estudios de recursos humanos, en particular: la dirección y gestión de recursos humanos, la dirección de recursos humanos estratégica, la retribución, la gestión de conocimiento, la formación y el liderazgo.

Un análisis de los datos demográficos pone de manifiesto la escasa presencia de financiación para la realización de estos estudios, la frecuencia en la aparición de dos autores para su realización o la procedencia universitaria de la mayoría de las investigaciones. Cabe señalar, además, la existencia de un grado de especialización en las investigaciones en este campo de algunas universidades españolas.

En cuanto a los estudios catalogados como empíricos, que superan en número a los conceptuales y aumentan de forma creciente con los años, destacan los siguientes rasgos: a) abrumadora mayoría de estudios cuantitativos y explicativos; b) preponderancia de

trabajos cuya unidad de análisis es la empresa; c) mayor presencia de estudios de corte transversal frente a los de naturaleza longitudinal; d) predominio de las fuentes primarias de información para la realización de las tareas empíricas, especialmente a través del cuestionario postal; e) la mayor parte de trabajos se centran en el sector industrial aunque, en ocasiones, se localizan contrastes empíricos utilizando varias ramas de actividad empresarial.

Respecto a las técnicas estadísticas de tratamiento de la información, hemos realizado el análisis desde una doble perspectiva: a) cuantitativa –nº de técnicas utilizadas-, hemos observado una tendencia creciente a la utilización de más de una técnica y b) cualitativa –tipo de técnica- cada vez se utilizan técnicas más sofisticadas. Las técnicas utilizadas en las áreas de recursos humanos prioritarias son: análisis descriptivos en el área de dirección de recursos humanos, en el área estratégica y en la formación, de fiabilidad y regresión en el área estratégica y de formación, análisis cluster, de varianza y factoriales en las áreas de dirección estratégica y formación.

No queremos finalizar este trabajo sin señalar algunas de las limitaciones existentes, que han de servir como líneas de continuación y ampliación del mismo. En primer lugar, es posible vislumbrar diferentes tipos de estudios en función del planteamiento metodológico realizado, pudiendo llegar a obtener una cierta clasificación de aquéllos de acuerdo con sus rasgos más relevantes. En segundo lugar se puede señalar que aunque el número de trabajos empíricos de RR.HH. ha mejorado con el paso del tiempo, todavía son demasiados los trabajos que sólo realizan una mera descripción de los hechos, sin refutar hipótesis de investigación, lo que no deja de ser una llamada de atención para los investigadores que deben buscar, en lo posible, la explicación-predicción de los fenómenos. En tercer lugar, el presente estudio no se ha detenido en los resultados obtenidos en las investigaciones empíricas, lo cual podría servir para evaluar la calidad de las mismas desde una perspectiva científica. Finalmente, en cualquier caso, son muchas las preguntas fundamentales en el área de recursos humanos que deben ser debidamente respondidas, lo que hace pensar que es mayor el camino por recorrer que el recorrido. En particular, creemos que sería interesante comparar los rasgos metodológicos de los trabajos publicados en España con los de otros estudios similares en revistas internacionales de recursos humanos, como una buena forma de objetivar y evaluar el estado real de nuestra investigación.

## NOTAS

<sup>1</sup> En este punto queremos señalar que nos se ha considerado determinados congresos que aun siendo de recursos humanos están dirigidos a los profesionales de la empresa y carecen del perfil científico investigador que nos ocupa. Éste es el caso, por ejemplo, del congreso anual de AEDIPE (Asociación Española de Dirección de Personal).

<sup>2</sup> En este apartado se incorpora la posibilidad de que se utilicen otras técnicas estadísticas no consideradas inicialmente, dada la gama tan amplia de herramientas de tratamiento de la información disponibles para los investigadores.

<sup>3</sup> A los efectos de nuestro trabajo, un estudio es clasificado como transversal cuando el análisis de la realidad se establece atendiendo a la observación de distintas variables correspondientes a los diferentes elementos que la componen en un determinado momento de tiempo. Por otro lado, un estudio longitudinal es aquel donde el tiempo y la evolución de las distintas variables observadas, correspondientes a los mismos elementos, son parte fundamental de la investigación

<sup>4</sup> Queremos señalar que sólo hemos considerado aquellos trabajos vinculados directamente con recursos humanos, ya que gestión de conocimiento es un área de investigación mucho más amplia que puede relacionarse con otros fenómenos de la organización.

<sup>5</sup> Dado que el criterio generalmente aceptado de manifestar expresamente el apoyo financiero que se recibe para los trabajos, hemos considerado que si no se hace mención expresa se supone que no ha sido financiado.

<sup>6</sup> Con el análisis de los trabajos, se han detectado otro tipo de técnicas estadísticas no consideradas en el listado inicial: modelos de utilidad, dinámica de sistemas, modelos Tobit, datos de panel, ecuaciones estructurales, entre otras.

<sup>7</sup> Después de la revisión de artículos y ponencias incluimos en este bloque los trabajos de recursos humanos que no han sido considerados en el listado inicial de temas: satisfacción laboral, motivación, roles directivos, comportamientos directivos, capital humano, cooperación entre empresas, seguridad social, emprendedores, absentismo, reingeniería, innovación, contrato psicológico, cambios de la alta dirección, compromiso organizativo, relación de empleo; entre otros Pérez Santana, M<sup>a</sup> Pilar, Dpto. Organización de Empresas y Comercialización e Investigación de Mercados (Universidad de Valladolid). Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Avda. del Valle Esgueva, s/n , 47011 Valladolid. Tel.contacto: (983) 42.33.35; E-mail: pilarps@eco.uva.es. Garrido Samaniego, M<sup>a</sup> José, Dpto. Organización de Empresas y Comercialización e Investigación de Mercados (Universidad de Valladolid) Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Avda. del Valle Esgueva, s/n , 47011 Valladolid. Tel.contacto: (983) 42.33.31; E-mail: mariajo@eco.uva.es

## 5. BIBLIOGRAFÍA

- AMIT, R. y M. BELCOURT (1999): "Human resources management processes: A value-creating source of competitive advantage". *European Management Journal*, vol.17, nº 2, April, pp.174-181.
- BARKI, H.; S. RIVARD y J. TALBOT (1988): "An information systems keyword classification scheme", *MIS Quarterly*, vol. 12, nº 2, pp. 777-786.
- BARNEY, J. y P. WRIGHT (1998): "On becoming a strategic partner: The role of human resources in gaining competitive advantage". *Human Resource Management*, vol.37, nº1, pp.31-46.
- DELERY, J. y J. SHAW (2001): "The strategic management people in work organizations: Review, synthesis, and extension". *Research in Personnel and Human Resources Management*, vol.20, pp.165-197.
- ESTEBAN, A. (1999): "El estado de la investigación de marketing en España", *Ponencia del XI Encuentro de Profesores Universitarios de Marketing*, Esic-Editorial, Madrid, pp. 25-38.
- FAULKNER, D.; R. PITKETHLY y J. CHILD (2002): "International mergers and acquisitions in the UK 1985-1994: A comparison of national HRM practices". *International Journal of Human Resource Management*, vol.13, nº1, February, pp.106-122.
- FERNÁNDEZ, E.; B. JUNQUERA y M. ORDIZ (2003): Organizational culture and human resources in the environmental: A review the literatura. *Internacional Journal of Human Resource Management*, vol.14, nº4, pp.634-656.
- GARCÍA, M.; J. RODRÍGUEZ y M. SANTOS (2000): "El estado de la investigación en dirección estratégica en España: Una aproximación mediante las publicaciones periódicas". *Cuadernos de Información Económica*, nº156, pp.80-91.
- GROVER, V.; A. SEGARS y S. SIMON (1992): "An Assessment of Institutional Research Productivity in MIS", *Data Base*, vol. 23, nº 4, pp. 5-8.
- GUERRAS, L.; F. RUIZ y A. RUIZ (1999A): "Tipología de las investigaciones sobre economía de la empresa publicadas en revistas españolas (1995-1998)". *Boletín de Estudios Económicos*, vol. 54, nº 167, pp. 301-327.
- GUERRAS, L.; F. RUIZ y A. RUIZ (1999B): "Estado actual de la investigación empírica sobre economía de la empresa: análisis de la publicaciones españolas". *Papeles de Economía Española*, nº 78-79, pp. 302-316.
- GUTIÉRREZ, I. (1995): "El estado de la investigación en dirección de empresas a través de las publicaciones periódicas especializadas", *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, vol. 1, nº. 1, pp. 65-79.
- MCMAHAN, G.; M. VIRICK y P. WRIGHT (1999): "Alternative theoretical perspectives for strategic human resource management revisited: Progress, problems and prospects", *Research in Personnel and Human Resources Management*, supplement 4, pp. 99-122.

- MARTÍN, F.; P. ROMERO y G. SÁNCHEZ (2004): “Integración de las perspectivas universalista, contingente, configuracional y contextual en la investigación en dirección estratégica de los recursos humanos”. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, vol.10, nº 2, pp.29-54.
- MARTÍN, I.; J. ARAGÓN y M. SENISE (2002): “Interacciones teóricas e influencia de la perspectiva de recursos y capacidades en la investigación sobre recursos humanos: Análisis de citas en publicaciones especializadas”, *Actas del XXX Congreso Nacional y XXX Hispano-Francés de AEDEM*, pp. 513-525.
- MEDINA, J. y A. RAMOS (2004): “La investigación sobre las relaciones interorganizativas: Un estudio bibliométrico”. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, vol.10, nº1, pp.149-163.
- MOLINA, L.; F. LLORENS y M. FUENTES (2003): “La investigación en gestión de calidad en España (1990-1999)”. *Revista Cuadernos de Economía y Dirección de Empresas*, nº16, Jul-Sep, pp.5-26.
- NIETO, M. (1999): “Docencia e investigación en dirección de operaciones: Evolución y perspectivas”. En Navarro, F. (coord): *Empresa y Economía Institucional, Ponencias del VIII Congreso Nacional de ACEDE*, ACEDE y Servicio de Publicaciones y Producción Documental de la Universidad de las Palmas de Gran Canaria, pp. 487-512.
- TORRES, T. y M. GASCÓ (2003): “Creatividad y equipos de trabajo virtuales: El estado de la cuestión”. *Congreso Nacional de AEDEM*, pp.1513-1521.
- ROMERO, M. y R. VALLE (2001): “Strategy and managers compensation: The Spanish case”, *International Journal of Human Resource Management*, vol. 12, nº. 2, pp. 218-242.
- SNELL, S.; M. SHADUR y P. WRIGHT (2000): “Human Resources strategic: The era of ours ways”, *Working Paper*, 00-17, Cahrs, Cornell University Swiercz.
- WRIGHT, P.; B. DUNFORD, B. y S. SNELL (2001): “Human resources and the resource based view of the firm”. *Journal of Management*, vol.27, pp.701-721.
- ZOTTOLI, M. y J. WANOUS (2001): “Recruitment Source Research: Current Status and future directions”. *Human Resource Management Review*, vol.10, iss.4, winter, pp.353-382.



## **ANEXO I. LISTADO FINAL DE PALABRAS CLAVE Y BLOQUES TEMATICOS**

### **I: RECURSOS HUMANOS, FUNCIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN**

- 1.1. Dirección y gestión de recursos humanos (evolución, objetivos, directores, funciones)
- 1.2. Dirección estratégica de recursos humanos
- 1.3. Estructura organizativa y recursos humanos
- 1.4. Cultura corporativa y recursos humanos

### **II: PROCESOS BÁSICOS DE DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

- 2.1. Información sobre los puestos de trabajo: Diseño, análisis, valoración
- 2.2. Información sobre la plantilla de la empresa
- 2.3. Planificación de recursos humanos
- 2.4. Organización del trabajo en la empresa

### **III: GESTIÓN DE FLUJOS DE RECURSOS HUMANOS**

- 3.1. Procesos de afectación (reclutamiento, selección, socialización)
- 3.2. Procesos sustractivos (despidos, bajas, prejubilaciones, etc.)
- 3.3. Flexibilización de plantillas (temporales, eventuales, tiempo parcial). Procesos de externalización (subcontrataciones, alquiler, etc)

### **IV: COMPENSACIÓN Y EVALUACION DEL RENDIMIENTO**

- 4.1. Retribución (cantidad, composición, otras prestaciones)
- 4.2. Evaluación del rendimiento de los empleados (diversas modalidades)

### **V: MOTIVACIÓN Y DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS**

- 5.1. Formación de los empleados
- 5.2. Movilidad profesional de los empleados (lateral y ascendente; planes de carrera)
- 5.3. Gestión por competencias
- 5.4. Salud e Higiene en el trabajo. Prevención de riesgos laborales
- 5.5. Relaciones internas con los empleados (conflicto, negociación, sindicatos)
- 5.6. Comunicación interna
- 5.7. Liderazgo

### **VI: TEMAS ACTUALES DE DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS**

- 6.1. Gestión del conocimiento y recursos humanos
- 6.2. Gestión internacional de recursos humanos
- 6.3. Gestión de la diversidad del personal de la empresa
- 6.4. Tecnología de información y recursos humanos
- 6.5. Calidad y recursos humanos
- 6.6. Gestión del cambio y recursos humanos
- 6.7. Fusiones y adquisiciones y recursos humanos
- 6.8. Auditoria de recursos humanos
- 6.9. Mobbing o acoso laboral
- 6.10. Ética empresarial

### **VII: OTROS TEMAS<sup>7</sup>**

## **INVESTIGACIÓN RESPONSABLES**

<b>TEMAS PRIORITARIOS DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>CENTROS DE INVESTIGACIÓN</b>
<b>DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	Univ. Cádiz Univ. Complutense Madrid Univ. Islas Baleares Univ. Leicester (UK) Univ. Lyon (Fr) Univ. Murcia Univ.Oviedo Univ. Politécnica Madrid Univ. Rioja Univ. Rovira i Virgili Univ. Texas (USA) Univ. Valencia Univ. Valladolid Univ. Warwick (UK)

<b>DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS</b>	Univ. Almería Univ. Cádiz ESADE Univ. Carlos III Madrid Univ. Complutense Madrid Univ. Granada Univ. Pública Navarra Univ. Oviedo Univ. Pablo Olavide Sevilla Univ. Las Palmas GC Univ. Texas (USA) Univ. Turku (Finland) Univ. Valencia
<b>RETRIBUCIÓN</b>	Univ. Alicante Univ. Almería Univ. Arizona (USA) Univ. Cádiz Univ. Colorado (USA) Univ. Complutense Madrid Univ. Islas Baleares Univ. Murcia Univ. Netherlands Univ. Pública Navarra Univ. Sevilla Univ. Valencia Univ. Zaragoza
<b>FORMACIÓN</b>	UNED Univ. Alicante Univ. Almería Univ. Brasil Univ. Cádiz Univ. Carlos III Madrid Univ. Cartagena Univ. Castilla La Mancha Univ. Málaga Univ. Murcia Univ. Navarra Univ. Pablo Olavide Sevilla Univ. País Vasco Univ. La Rioja Univ. Vigo
<b>LIDERAZGO</b>	C.U. Cardenal Cisneros Madrid Univ. Barcelona Univ. Cádiz Univ. Castilla La Mancha Univ. Huelva Univ. León Univ. Málaga Univ. Oviedo Univ. Pablo Olavide Sevilla Univ. Las Palmas de GC Univ. La Rioja

La Revista *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa* recibió este artículo el 6 de julio de 2005 y fue aceptado para su publicación el 23 de febrero de 2006.