

Estudio de la evolución de la implantación de los programas de recursos humanos en las organizaciones. Aplicación de “Path Dependence” y “Cladística”

La presente tesis estudia la evolución del sistema de gestión de recursos humanos de las organizaciones, es decir, a través de los cambios introducidos en la gestión de personas. El objetivo principal de la tesis es analizar cómo las empresas van evolucionando y cambiando en el tiempo a través del capital humano. En los últimos años se ha demostrado que los niveles de adaptación y cambio que requieren las organizaciones para adaptarse a su entorno cambiante, son cada vez más elevados. Uno de los motores que facilitan este cambio organizacional, es la introducción de nuevos programas de gestión y herramientas que ayuden a las organizaciones a mejorar sus resultados empresariales. Este trabajo se centra en la identificación y análisis de estos programas en el ámbito de la gestión de RRHH. En particular: qué prácticas de RRHH se implementan, en qué tipo de empresas, en qué momento y, por último, en qué orden.

Aunque ya existen numerosos estudios que analizan las prácticas de RRHH, hasta el momento, no existen herramientas que introduzcan el factor orden o tiempo en este proceso gestión de RRHH. Ésta es la causa por la cual utilizamos en esta tesis las técnicas de *'path dependence'* y *'cladistics'*.

El concepto de *'Path dependence'*, muestra cómo las decisiones de gestión que son tomadas en un momento determinado, influyen en las decisiones futuras. Este hecho hace que, antes de diseñar la estrategia a seguir en el futuro, se haya de analizar de dónde venimos y que camino se ha seguido para llegar hasta aquí.

Bajo este enfoque, a lo largo de esta tesis, se utiliza la *cladística* como metodología de análisis de las organizaciones desde la perspectiva de la gestión de personas diferente a las habituales en este ámbito. La Cladística es una metodología que puede ser empleada como herramienta de toma de decisiones, y que permite identificar qué resultado se obtendría tras implantar un conjunto determinado de prácticas de gestión de RRHH, en función de las que ya se han implantado previamente (y por tanto de la historia previa de la organización). Esta metodología de análisis y clasificación ha sido comúnmente empleada en el ámbito de la biología y a lo largo de la presente tesis, se muestra cómo puede transferirse a la gestión de RRHH.

Los biólogos, emplean la *Cladística* para la construcción de cladogramas, que son representaciones gráficas de la evolución de las especies animales.. Si bien esta metodología se ha empleado ya en otros ámbitos diferentes a la biología, tales como la lingüística o la astronomía entre otros; en el área de *management* se ha desarrollado poco aún estando enmarcados los ejemplos más relevantes en el área de la gestión de operaciones.

En este trabajo se extrapolan los conceptos básicos de la Cladística al área de la gestión de recursos humanos. Para ello se toman las prácticas de recursos humanos como la selección de personal, sistemas de retribución, sistemas de evaluación, formación, etc...). El tipo de prácticas de RRHH que ha seguido una determinada organización a lo largo del tiempo, es lo que determinará a qué tipo de organización pertenecen. Así, se construye un mapa evolutivo que puede emplearse como herramienta de *benchmarking* para ver qué prácticas han implementado otros, dónde han llegado con ello y en qué tipo de organización se han convertido.

En esta tesis se muestra un ejemplo sencillo de evolución en el tiempo de empresas en el sector manufacturero español, considerando como factor evolutivo el crecimiento en tamaño de organización (número de empleados). Entendiendo que, a medida que se incrementa el número de empleados, los programas de gestión de personas han de ser diferentes. Así mismo, se presenta una aplicación preliminar de la Cladística al sector hospitality.

Palabras clave: Dependencia del Camino, Cladística, programas de RRHH, gestión evolutiva de los RRHH, benchmarking, clasificación, innovación en gestión