

¿OBTIENEN MEJORES RESULTADOS LAS EMPRESAS EN UNA SOCIEDAD EMPOBRECIDA? EVIDENCIA EMPÍRICA EN ESPAÑA

Vicente Roca Puig

*Profesor Titular del área de Organización de Empresas.
Universitat Jaume I (Castellón)*

Este trabajo ha obtenido un **Accésit del Premio Estudios Financieros 2016** en la modalidad de **Recursos Humanos**.

El jurado ha estado compuesto por: doña María Jesús ÁLAVA REYES, don Alfonso HERNÁNDEZ MEDEL, don Manuel PORRÚA GARCÍA, don Íñigo SAGARDOY DE SIMÓN y don Juan FRANCISCO SAN ANDRÉS GARCÍA.

Los trabajos se presentan con seudónimo y la selección se efectúa garantizando el anonimato de los autores.

EXTRACTO

Desde la dirección estratégica de los recursos humanos, esta investigación argumenta y demuestra empíricamente que el grado de pobreza humana existente en una región impacta de forma negativa en la productividad laboral de las empresas localizadas en ese territorio. Este efecto pernicioso aparece tanto de forma directa como indirecta, vía un menor compromiso de las empresas con los empleados. Estos resultados se derivan de un análisis longitudinal realizado durante un periodo de seis años (2006-2011), usando los datos de 2.192 empresas industriales distribuidas entre las 17 comunidades autónomas españolas. Complementariamente, se examina cómo los dos componentes que configuran la pobreza humana (pobreza económica y pobreza de capital humano) influyen respectivamente sobre cada uno de los tres componentes (remuneración, seguridad laboral y formación) que conforman el compromiso organizativo con los empleados, así como su posterior efecto sobre los resultados empresariales. A este respecto, la pobreza de capital humano sobresale como el atributo con una mayor influencia en la productividad laboral. Los resultados de este estudio ayudan a directivos, agentes sociales e instituciones públicas a valorar de forma rigurosa el alcance de la pobreza de una sociedad en la competitividad empresarial.

Palabras claves: pobreza humana, gestión de los recursos humanos y rentabilidad empresarial.

Fecha de entrada: 03-05-2016 / Fecha de aceptación: 12-07-2016

DO FIRMS IN IMPOVERISHED SOCIETIES PERFORM BETTER? EMPIRICAL EVIDENCE FROM SPAIN

Vicente Roca Puig

ABSTRACT

From the position of the strategic human resource management, this study argues and empirically demonstrates that the degree of human poverty in a region has a negative impact on the employment productivity of the firms located within it. This harmful effect is seen both directly and indirectly through firms' lower commitment to their employees. These are the findings from a longitudinal analysis undertaken during a six-year period (2006-2011), based on data from 2,192 industrial companies located in all 17 Spanish autonomous communities. At the same time, the study explores how the two components of human poverty (economic poverty and poverty of human capital) respectively influence each one of the three components (remuneration, job security and training) of the organization's commitment to its employees, and their subsequent effect on firm performance. Results show that poverty of human capital is notably the attribute with the greatest influence on labour productivity. The results of this study will help managers, social agents and public institutions to rigorously evaluate the impact that poverty in a society has on business competitiveness.

Keywords: human poverty, human resource management and firm performance.

Sumario

1. Introducción
2. Marco teórico
 - 2.1. Pobreza humana en el contexto español
 - 2.2. Compromiso organizativo con los empleados
 - 2.3. Hipótesis de estudio
3. Metodología
 - 3.1. Fuentes de información y medidas
 - 3.2. Procedimiento estadístico
4. Resultados
 - 4.1. Análisis exploratorio de los resultados a nivel desagregado
5. Conclusión
 - 5.1. Implicaciones teóricas y prácticas
 - 5.2. Limitaciones y futuras líneas de investigación

Bibliografía

NOTA: Expresamos nuestra gratitud a Ángel SOLER (técnico del IVIE) por el asesoramiento prestado en la elaboración de este trabajo, que ha sido financiado por el Programa Estatal de Fomento de la Investigación Científica y Técnica de Excelencia del Ministerio de Economía y Competitividad (ECO2015-66671-P) y por el Plan de Promoción de la Investigación de la Universitat Jaume I (P1·1B2013-26).

1. INTRODUCCIÓN

La pobreza no es un problema singular de los países en vías de desarrollo (ATKINSON, 1998; GÁBOS *et al.*, 2015; SEN, 2002). A este respecto, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) elaboró por primera vez en 1997 el Índice de Pobreza Humana (IPH) para ciertos países industrializados de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). Desde el enfoque al desarrollo humano difundido por Amartya SEN (SEN, 2002), premio Nobel de Economía 1998, el PNUD (1997) considera que una persona es pobre cuando su nivel de ingresos es inferior a la línea de pobreza que se ha definido en una determinada sociedad, no tiene acceso a los servicios básicos de salud y educación y carece de ciertas capacidades fundamentales para participar activamente en la vida de esa sociedad. Es más, debido a los efectos de la reciente crisis económica que se originó en el año 2008, la pobreza está creciendo de manera sustantiva en muchos países desarrollados. Este notable incremento del nivel de pobreza constituye una de las consecuencias más extremas de la crisis económica y de un reparto desigual de la riqueza en una sociedad desarrollada. Tal y como subraya la Comisión Europea en su proyecto «ImPRovE»¹, auspiciado por el programa europeo «Horizon 2020», en Europa todavía no se ha superado la crisis económica que ha generado una alta pobreza y exclusión social en la población. Actualmente Europa se enfrenta a enormes desafíos para reducir ese alto índice de pobreza que ha aparecido en algunas zonas geográficas (PIACENTINI, 2014).

La crisis económica no solo ha aumentado en valores absolutos el número de pobres, sino que además ha aumentado la variación regional de la pobreza que existe en diversos países (AYALA y JURADO, 2015; GÁBOS *et al.*, 2015; GARCÍA-LUQUE *et al.*, 2009; HERRERO *et al.*, 2013; KIS y GÁBOS, 2015). En este sentido, en el contexto español, HERRERO *et al.* (2013) y el Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (IVIE, 2014) evidencian que la disparidad entre las comunidades autónomas en el IPH es mucho mayor en la actualidad en comparación con el periodo previo a la crisis económica del año 2008, que aún no ha concluido. En ambos estudios se constata que las comunidades autónomas son en la actualidad más distintas en cuanto a pobreza humana. Así, las comunidades autónomas que estaban por encima (p. ej., Andalucía, Extremadura y Comunidad Valenciana) y por debajo de la media nacional de pobreza (p. ej., Navarra, Madrid y Aragón) antes de la crisis lo siguen estando después, pero con valores más alejados de la misma. Este nuevo entorno socioeconómico viene pues caracterizado por un mayor y desigual nivel de pobreza de las regiones españolas.

¹ Poverty Reduction in Europe: Social Policy and Innovation (ImPRovE) es un proyecto de investigación internacional que reúne a una amplia red de investigadores en un esfuerzo concertado para estudiar la pobreza y la política social en Europa (<http://improve-research.eu/>).

Por otra parte, la importancia de relacionar el entorno empresarial, sus factores sociales, económicos y políticos, con el sistema de gestión de los recursos humanos ha sido reconocida como un tema central de la Gestión Estratégica de los Recursos humanos (GERH) (p. ej., JACKSON *et al.*, 2014; KAUFMAN, 2012; WRIGHT y MCMAHAN, 1992). Generalmente, el término GERH se usa para transmitir la idea que la gestión de los recursos humanos contribuye de forma significativa a mejorar los resultados empresariales. Su campo de investigación abarca al conjunto de prácticas de gestión de los recursos humanos de una organización, así como sus interrelaciones con otros elementos internos y externos a la organización, evaluando su efecto sobre los resultados organizativos. Por lo tanto, una premisa básica de la GERH es entender a la empresa como un sistema abierto, en constante interacción con su entorno. Asimismo, en esta literatura un concepto básico es el modelo o conjunto de prácticas de gestión de los recursos humanos denominado como Compromiso Organizativo con los Empleados (COE). Básicamente, el modelo COE busca que las personas se conviertan en un elemento básico para la empresa, proporcionándoles los recursos y el apoyo organizativo necesario para ello. Por ello, las empresas comprometidas con sus empleados invierten más en educación y formación, en conseguir unas buenas condiciones de trabajo (p. ej., seguridad laboral) y en una remuneración relativamente elevada (HUSELID, 1995; MILLER y LEE, 2001; MUSE *et al.*, 2005; ROCA-PUIG *et al.*, 2012). Este conjunto de prácticas e inversiones en recursos humanos van orientadas a mejorar las habilidades y conocimientos de los empleados, su compromiso con la organización y, en consecuencia, su productividad laboral.

Si se articulan las consideraciones anteriores, sería revelador conocer si las empresas se benefician de la pobreza humana. En el contexto socioeconómico actual español aparece como relevante y novedoso examinar si el grado de pobreza de una comunidad autónoma afecta a la decisión empresarial de qué modelo de gestión de los recursos humanos implantar y a los resultados empresariales. En otras palabras, es oportuno examinar si el grado de COE de una empresa se ve influenciado por el grado del IPH de la región en la que desarrolla su actividad productiva, así como su posterior efecto sobre los resultados económicos de la organización. Por consiguiente, se plantean dos cuestiones básicas: ¿Afecta la pobreza humana de una comunidad autónoma al sistema de gestión de recursos humanos de las empresas, en particular, a su nivel de compromiso organizativo con los empleados? ¿Afecta la pobreza humana de una comunidad autónoma al desempeño laboral de los empleados y, por lo tanto, a los resultados económicos de las empresas? El propósito básico de este estudio es responder a estos interrogantes.

Para lo cual, se desarrolla de forma teórica y se contrasta empíricamente un modelo dinámico (longitudinal) que postula que el nivel de pobreza humana de una región influye en el nivel de compromiso organizativo con los empleados. A su vez, esta política de gestión de los recursos humanos repercute en la productividad laboral de las empresas. La unión de estas dos relaciones causales hace que la pobreza humana afecte indirectamente, vía la gestión de los recursos humanos, a los resultados empresariales. Adicionalmente, se plantea que la pobreza humana puede influir directamente sobre la productividad laboral. Se usa la metodología de ecuaciones estructurales para examinar estas tres relaciones causales de forma simultánea y a través del tiempo durante el periodo 2006-2011 mediante una muestra representativa de 2.192 empresas industriales localizadas en las 17 comunidades autónomas españolas. Este intervalo de tiempo comprende tanto años de crecimiento (años previos al 2008) como de crisis económica (años posteriores al 2008), lo cual

incrementa el rango de variabilidad observado de la pobreza humana, condición necesaria para el estudio y comprensión del impacto de la pobreza humana sobre otras variables. Este estudio recoge pues datos sobre la situación socioeconómica española actual, caracterizada por los efectos de una crisis económica, así como datos en el momento de mayor riqueza en España en los últimos años.

Diversas son las contribuciones que aporta este estudio a la gestión de los recursos humanos. Primera, como han advertido JACKSON *et al.* (2014) y KAUFMAN (2012), entre los retos actuales de la GERH sobresale la dependencia excesiva de las áreas de conocimiento relacionadas con la dimensión interna de las organizaciones y demasiado poca atención a las perspectivas teóricas que se ocupan de la dimensión externa. Según estos autores, es necesario desarrollar la GERH dentro de su entorno económico, social y político, dando un tratamiento equilibrado a los factores internos y externos a las organizaciones. Precisamente, esta investigación adopta este enfoque multidisciplinar e integra tres diferentes teorías identificadas por WRIGHT y MCMAHAN (1992) dentro del ámbito de la GERH, a saber, la Teoría basada en los Recursos, la Teoría Institucional y la Teoría del Comportamiento Organizativo. Estas tres perspectivas teóricas normalmente se han desarrollado por separado, prevaleciendo la primera de ellas por su mayor difusión entre los investigadores al estar centrada en examinar elementos internos a la organización. En este estudio las dos restantes teorías incorporan la dimensión externa y reconocen el impacto del entorno sobre la organización.

Segunda, como consecuencia de la anterior advertencia y de la actual problemática social originada por la crisis económica, recientemente en el ámbito de la GERH se está mostrando un renovado interés en incorporar características socioeconómicas del entorno empresarial. Un prueba concluyente son los diversos números monográficos que revistas de alto prestigio académico acaban de publicar –(p. ej., *Human Relations*, 2015, vol. 68, n.º 7; *Academy of Management Review*, 2016, vol. 41, n.º 2) o tienen previsto publicar en los próximos años (p. ej., *Journal of Management Studies*, 2017)– en los que se tratan elementos o atributos que caracterizan a la sociedad (p. ej., desigualdad social, bienestar social y desarrollo económico) y sus vínculos con elementos organizativos. A pesar de que la pobreza humana está inherentemente ligada con estos atributos, por ahora ningún estudio académico previo la ha introducido de forma explícita como objeto principal de análisis en el ámbito de la GERH. Como explica el conocido triángulo pobreza-crecimiento-desigualdad (BOURGUIGNON, 2004), la pobreza humana es el resultado final de la desigualdad social y del decrecimiento económico registrados en una sociedad, surgiendo pues como un factor fundamental que es imprescindible considerar y examinar en detalle.

Tercera, en este estudio se vincula la pobreza humana (nivel región) con el sistema de gestión de recursos humanos y los resultados económicos de las empresas (nivel organización). Después de una revisión de la literatura sobre GERH no se han encontrado estudios empíricos previos que integren estos dos niveles de análisis. Los escasos estudios que comprenden diferentes niveles de análisis suelen examinar diferencias entre países en cuanto a su nivel de crecimiento económico y su efecto sobre diferentes prácticas de gestión de los recursos humanos de las empresas localizadas en ellos (p. ej., OLLO-LÓPEZ *et al.*, 2011), o bien se enfocan en grandes empresas multinacionales y analizan cómo desarrollan diferentes prácticas de gestión de los recursos humanos en cada una de las sedes nacionales, en función de la cultura del país en el que se encuentran ubica-

das (p. ej., LI *et al.*, 2008). A diferencia de estos estudios, la articulación territorial de España en comunidades autónomas como base de su modelo económico y social, la intensa descentralización en la toma de decisiones políticas sobre componentes fundamentales de la pobreza humana como son la sanidad o la educación (CES, 2013; PÉREZ *et al.*, 2015) y las importantes disimilitudes en el grado de pobreza humana descubierto en esas diferentes áreas geográficas justifica la adopción de la perspectiva regional en los estudios relacionados con el bienestar y la pobreza social (GARCÍA-LUQUE *et al.*, 2009; IVIE, 2014; PIACENTINI, 2014,).

Cuarta, esta investigación reúne pues variables contextuales (sociedad) con variables organizativas (empresa), examinando sus interrelaciones. La compleja situación socioeconómica que acontece en España y las dificultades de supervivencia de las empresas refuerza la reflexión sobre la interdependencia entre esas variables. Aunque parece sensato y es comprensible defender la existencia de una relación entre ambos niveles de realidad, sin embargo, como ya se ha comentado anteriormente, no existen aún estudios empíricos que soporten de forma científica esa lógica. Esta paradoja es causada en parte por la dificultad del diseño empírico para llevarlos a cabo, dado que se necesita recurrir a fuentes estadísticas diversas y de muy diverso propósito y alcance. Esta investigación usa la Encuesta sobre Estrategias Empresariales (ESEE), patrocinada por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, y la base de datos sobre Desarrollo Humano elaborada por el IVIE. La combinación y análisis conjunto de estas dos bases de datos supone por sí misma una novedad.

Otra contribución metodológica de esta investigación es su carácter longitudinal. Como subrayan JACKSON *et al.* (2014), las prácticas e inversiones en recursos humanos no pueden ser entendidas sin examinar su interrelación con el entorno de la organización y esa interdependencia es inherentemente dinámica. A pesar de esta observación, en el campo de la GERH los estudios longitudinales siguen siendo muy escasos debido a su complejidad metodológica (DE MENEZES *et al.*, 2010; VAN IDDEKINGE *et al.*, 2009). Adicionalmente, el estudio longitudinal de la pobreza humana incrementa esta complejidad debido a la ausencia de bases de datos con información consistente y homogénea que incorporen en periodos prolongados de tiempo todos los diferentes componentes de este concepto (GARCÍA-LUQUE *et al.*, 2009; PIACENTINI, 2014), por lo que en la práctica se suele usar solo el componente de privación material (ingresos) y estar limitado a unos pocos años (p. ej. PAPADOPOULOS y TSAKLOGLOU, 2016; PIACENTINI, 2014). Esta investigación salva este inconveniente gracias al esfuerzo del IVIE durante los últimos años en el cálculo del IPH en España (p. ej., HERRERO *et al.*, 2013; IVIE, 2014). Por último, aunque no menos importante, en el campo de la GERH autores como HUSELID (1995) y VAN IDDEKINGE *et al.* (2009) enfatizan que la utilización de un diseño longitudinal es imprescindible para examinar con rigurosidad una hipótesis causal, pues para que una relación pueda ser considerada causa-efecto es necesario que exista una precedencia temporal de la causa sobre el efecto.

Este estudio se divide en los siguientes apartados. A continuación se realiza una breve explicación del concepto de pobreza humana y se describe su evolución en el contexto español, realizando un análisis regional de la pobreza humana en las diferentes comunidades autónomas. Asimismo, se define qué se entiende por una gestión de los recursos humanos orientada al compromiso con los empleados. Esta sección termina con el planteamiento de las hipótesis que conforman el modelo teó-

rico defendido en esta investigación. En el apartado empírico se describen las fuentes de información usadas, la muestra de empresas elegida, las medidas para definir las variables y, por último, el procedimiento estadístico desarrollado para el análisis de las hipótesis propuestas. Como derivación de este análisis, en el siguiente apartado se presentan e interpretan los resultados obtenidos. Finalmente, se exponen las conclusiones del estudio, sus implicaciones teóricas y prácticas, así como futuras líneas de investigación que contrasten y profundicen en las deducciones extraídas de este estudio.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. POBREZA HUMANA EN EL CONTEXTO ESPAÑOL

El término pobreza no es nuevo, aunque sí lo sean algunos de sus componentes actuales dado que han ido evolucionando con el tiempo. Este concepto tiene una larga tradición en la mayoría de sociedades y culturas, en cada una de las cuales se manifiesta de forma diferente. Esta arraigada y variada presencia obstaculiza deducir un concepto único de pobreza que tenga validez universal. El concepto de pobreza se define de acuerdo con el contexto socioeconómico de cada sociedad. Sin embargo, un denominador común dentro de esa variedad de significados es que la pobreza siempre hace referencia a determinadas privaciones o carencias que padecen las personas y ponen en peligro su bienestar (ATKINSON, 1998; SEN, 2002). En este sentido, una manera de definir la pobreza es establecer qué marca los límites que cada sociedad o colectivo humano considera inadmisibles para una persona. El PNUD (1997) concreta estas características al definir el concepto de pobreza humana en contraposición al concepto de desarrollo humano. Así, «si el desarrollo humano consiste en ampliar las opciones, la pobreza significa que se deniegan las oportunidades y las opciones más fundamentales del desarrollo humano: vivir una vida larga, sana y creativa y disfrutar de un nivel decente de vida, libertad, dignidad, respeto por sí mismo y de los demás» (PNUD, 1997; pág. 17). Desde la perspectiva al desarrollo humano (SEN, 2002), el contraste entre los conceptos de desarrollo y pobreza humanos refleja dos maneras diferentes de evaluar los avances de una sociedad. El primero se concentra en los adelantos de todos los grupos de la sociedad, el segundo juzga el bienestar por la falta de progreso en la reducción de las desventajas de las personas privadas de recursos.

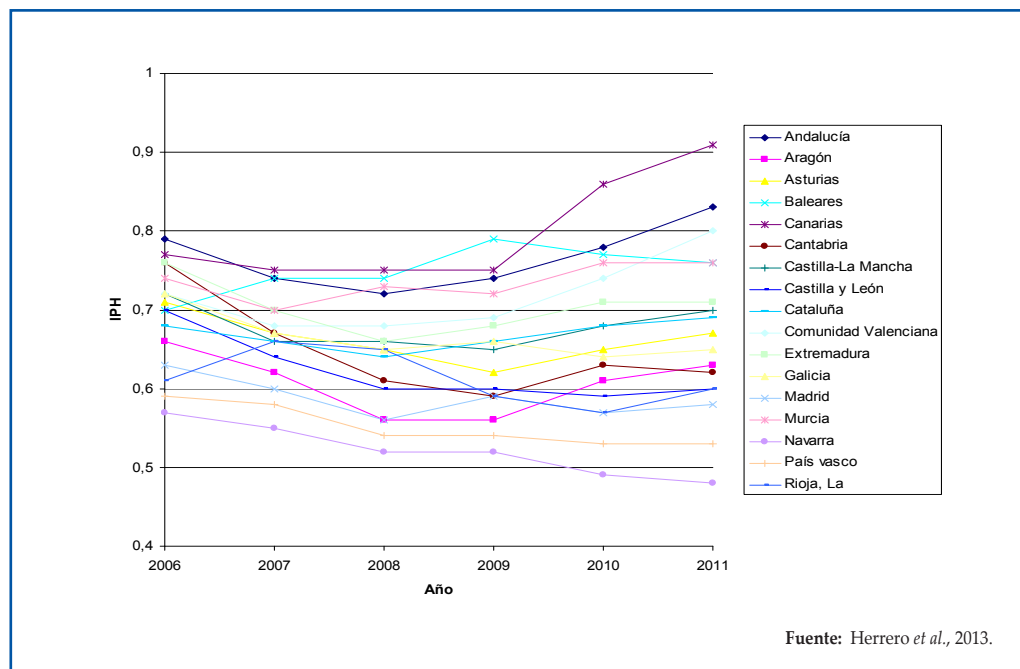
Por todo ello, la pobreza humana o carencia de desarrollo humano es un fenómeno complejo que tiene muchas facetas, tanto cuantitativas como cualitativas, siendo necesario abordar su definición y medición desde un enfoque multidimensional, aplicando principios similares a los del concepto de desarrollo humano, si bien poniendo el énfasis en las privaciones en lugar de en los logros de sus tres componentes básicos, a saber, una vida larga y saludable, un nivel educativo apropiado y un nivel de vida digno (PNUD, 1997; SEN, 2002). Tratando de captar la pobreza en su dimensión global, el PNUD (1997) elaboró el IPH para evaluar el grado de pobreza de una sociedad a partir no solamente de la insuficiencia de los ingresos monetarios sino de una serie de otros factores cualitativos. En particular, el PNUD (1997, 2010) considera que una persona es pobre cuando su nivel de ingresos es inferior a la línea de pobreza que se ha definido, no tiene acceso a los servicios básicos de salud y educación y carece de ciertas capacidades fundamentales para participar eficientemente en la vida de la comunidad.

Dado que la pobreza se plantea de forma relativa, como la situación de una persona cuyo grado de privación se halla por debajo del nivel que una determinada sociedad considera mínimo para mantener la dignidad, el PNUD (1997) considera que no es posible lograr una medida de pobreza humana que sea igualmente válida para todos los países y, por lo tanto, desde el informe de 1997 distingue entre la situación de los países subdesarrollados y las condiciones de vida de los países industrializados de la OCDE. En ambos contextos se enfoca en examinar los mismos tres componentes que definen la pobreza humana (salud, educación y bienestar material), no obstante, para el contexto de los países desarrollados se utilizan niveles más exigentes para determinar cuándo existe pobreza y se introduce la exclusión social como un nuevo criterio de la privación humana o fracaso en conseguir un nivel de vida digno y un desarrollo social satisfactorio.

Como detallan HERRERO *et al.* (2013) y el IVIE (2014), el IPH para países industrializados de la OCDE viene conformado por cuatro dimensiones y se define una línea de pobreza para cada una de esas dimensiones, identificándose como pobres en cada dimensión a quienes están por debajo de esa línea. En cuanto al nivel de salud, se considera que hay privación cuando se tiene una esperanza de vida inferior a los 60 años. Respecto al nivel educativo, existe pobreza cuando se ha abandonado de forma temprana los estudios y no se ha terminado el bachillerato. Respecto al bienestar material, se recoge el porcentaje de personas que viven por debajo del umbral de pobreza material, entendida esta como el grado de privación relativa en la renta o capacidad de consumo de familias o individuos, tomándose como línea de pobreza el 60% de la mediana de la renta. En cuanto a la exclusión social, se usa el desempleo de larga duración (12 meses o más) como un indicador del grado de insuficiencia en la integración social de una persona, dado que el trabajo es la principal fuente de renta de la mayor parte de la población y uno de los elementos clave en la articulación de las relaciones personales y sociales. Periodos prolongados de desempleo sacuden con fuerza los cimientos del bienestar de las personas y su entorno vital, además de reducir los ingresos. Los parados de larga duración se enfrentan con graves problemas no solo de mantenimiento de unos niveles de vida dignos, sino también de autoestima, relaciones familiares y posicionamiento social. La tasa de paro de larga duración es un indicador importante en España debido a su intensificación en los últimos años (HERRERO *et al.*, 2013).

HERRERO *et al.* (2013) examinan la evolución del IPH en España y sus comunidades autónomas en los últimos años. Como se deriva de este estudio (figura 1), hay comunidades autónomas que han visto reducir su IPH durante el periodo 2006-2011, mientras que en otras ha aumentado. Las comunidades que lo han visto incrementar de forma más significativa son Canarias, Comunidad Valenciana, Baleares, Andalucía y Murcia. En el extremo opuesto se encuentran Cantabria, Navarra, Castilla y León, Galicia y Madrid. Por otra parte, las diferencias en el IPH entre las regiones españolas se han ampliado durante este periodo de tiempo, abundando en la idea que en la actualidad las comunidades autónomas son más diversas en cuanto a pobreza. El coeficiente de variación regional ha crecido considerablemente, llegando casi a duplicarse, al pasar de un valor aproximado de 0,09 en 2006 a superar el 0,16 en 2011. Por último, se destaca que en el año 2006 las tres comunidades autónomas con un mayor IPH eran Andalucía, Canarias y Extremadura, mientras que en el 2011 son Canarias, Andalucía y Comunidad Valenciana. Por el contrario, las comunidades autónomas con un menor IPH en el año 2006 son Navarra, País Vasco y La Rioja, mientras que en el 2011 son Navarra, País Vasco y Madrid.

Figura 1. Evolución de la Pobreza Humana de las comunidades autónomas

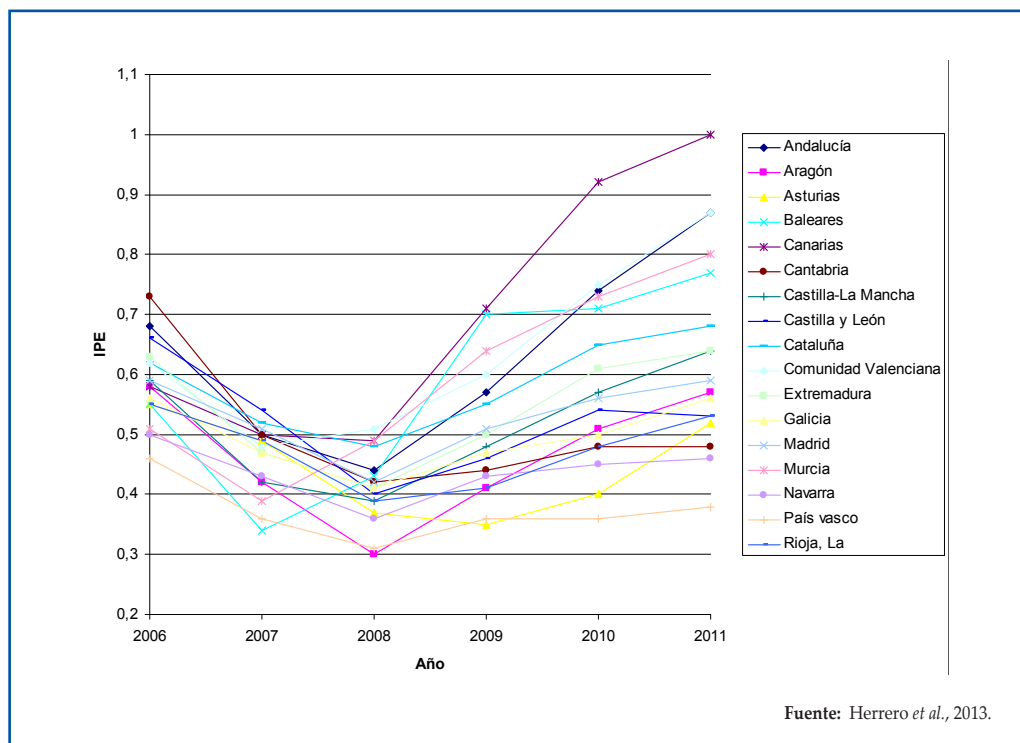


HERRERO *et al.* (2013) y el IVIE (2014) descomponen el IPH en dos subíndices: el Índice de Pobreza Económica (IPE) y el Índice de Pobreza de Capital Humano (IPCH). El IPE es una medida combinada de los indicadores de pobreza material y exclusión social, mientras que el IPCH combina los otros dos indicadores de esperanza de vida y tasa de abandono escolar. La razón de este desglose es que estos dos componentes tienen distinta sensibilidad al ciclo económico y conviene entender hasta qué punto el IPH se explica por comportamientos divergentes de sus componentes. Como se deriva del estudio de HERRERO *et al.* (2013) y del IVIE (2014), ambos componentes tienen una clara diferencia en su evolución en el periodo 2006-2011. El resultado global es que en España el IPH aumenta en el periodo de crisis económica pese a la evolución positiva del IPCH, lo cual refleja la importante evolución negativa del IPE, es decir, el importante menoscabo en el bienestar de la población en términos de renta y empleo (IVIE, 2014).

En la figura 2 se observa como el IPE aumenta de forma pronunciada por la acumulación del efecto de pérdida de renta e incremento del desempleo de larga duración. Ambos elementos, renta y empleo, son muy sensibles al ciclo económico. En este sentido conviene subrayar que el año 2006 es un año de crecimiento económico y el año 2008 empieza a sentirse fuertemente la crisis. Como muestra la figura 2, en este último año se aprecia un evidente punto de inflexión en la tendencia del IPE de la mayoría de regiones españolas, pasando de una dirección decreciente a una creciente, identificándose las comunidades autónomas de Canarias, Comunidad Valenciana-

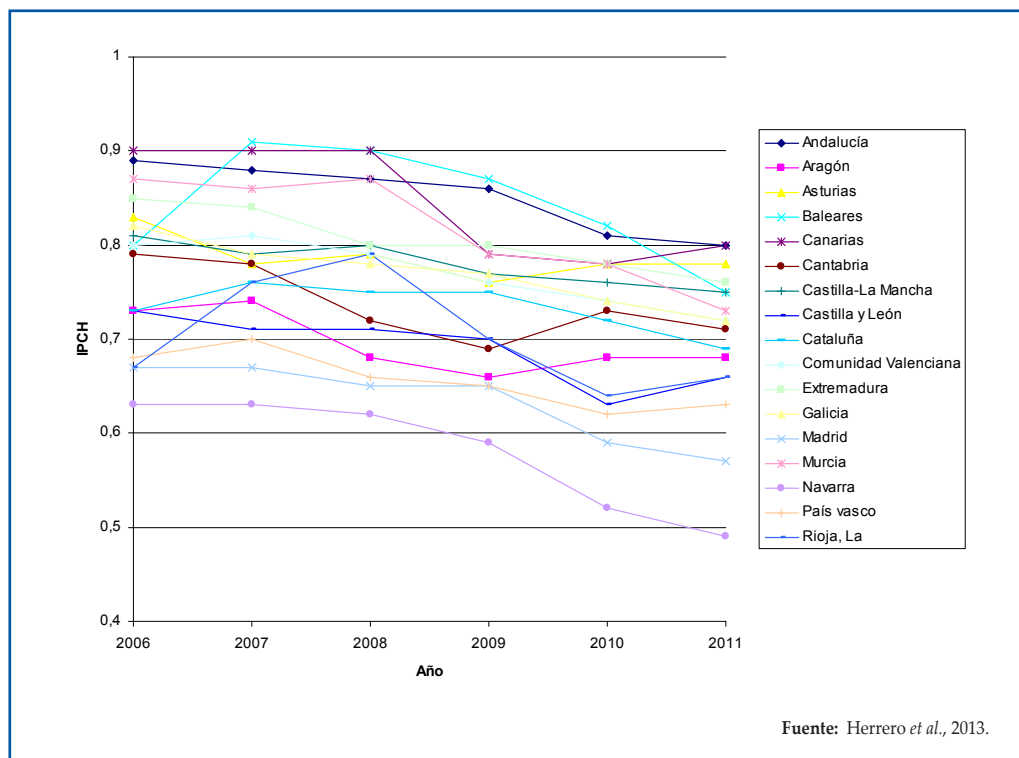
na, Andalucía y Murcia como aquellos territorios más característicos de esta tendencia, siendo menos pronunciada en Cantabria y País Vasco. Por lo que respecta al ranking de comunidades autónomas, en el año 2006 las tres regiones con un mayor IPE son Cantabria, Andalucía y Castilla y León, mientras que en el 2011 son Canarias, Andalucía y Comunidad Valenciana. Por el contrario, las comunidades autónomas con un menor IPE en el año 2006 son País Vasco, Navarra y Murcia, mientras que en el año 2011 son Navarra, País Vasco y Cantabria.

Figura 2. Evolución de la Pobreza Económica de las comunidades autónomas



En términos de salud y educación, como muestra la figura 3, el IPCH se reduce debido a la poca sensibilidad a corto plazo de la esperanza de vida y al carácter contra-cíclico de la tasa de abandono temprano de los estudios por la crisis económica. Existe una tendencia generalizada en todas las comunidades autónomas en su disminución, mejorando así el bienestar de la sociedad. Por lo que respecta al ranking de comunidades autónomas, en el año 2006 las tres comunidades autónomas con un mayor IPCH son Andalucía, Murcia y Extremadura, mientras que en el año 2011 son Andalucía, Canarias y Asturias. Por el contrario, las comunidades autónomas con un menor IPE son las mismas en el año 2006 que en el año 2011, a saber, Navarra, Madrid y País Vasco.

Figura 3. Evolución de la Pobreza de Capital Humano de las comunidades autónomas



2.2. COMPROMISO ORGANIZATIVO CON LOS EMPLEADOS

En la literatura de GERH normalmente se diferencian dos sistemas o modelos de gestión de los recursos humanos contrapuestos entre sí: la gestión por control y la gestión por compromiso (ROCA-PUIG *et al.*, 2012). En la gestión por control existe una escasa influencia de los empleados sobre las decisiones directivas, el nivel de intercambio de ideas y comunicación entre directivos y empleados es limitado, la cualificación de la plantilla no es un elemento esencial, las relaciones de empleo presentan una escasa seguridad en el trabajo, una formación limitada y salarios relativamente bajos. Por el contrario, en la gestión por compromiso, el denominado modelo COE (MILLER y LEE, 2001; MUSE *et al.*, 2005), se requiere un alto nivel de participación de los empleados en la toma de decisiones, se incentiva la comunicación continua entre directivos y empleados, una alta seguridad en el empleo y permanencia en el puesto de trabajo, un alto porcentaje de empleados cualificados y formados y una remuneración relativamente elevada.

Un diferente nivel de retribución, formación y seguridad en el empleo puede usarse para distinguir a ambos modelos y para evaluar el grado de implantación del modelo COE en una em-

presa (MILLER y LEE, 2001; MUSE *et al.*, 2005; ROCA-PUIG *et al.*, 2012). Un salario competitivo, incluyendo las aportaciones a sistemas de pensiones y otros gastos sociales a cargo de la empresa, es una de las variables más importantes a la hora de distinguir a aquellas empresas que poseen un alto nivel de COE. Un alto nivel de participación de los empleados en la toma de decisiones en una organización se verá reflejado en una elevada remuneración, ya que las empresas pueden utilizar una remuneración relativamente elevada para atraer y retener a aquellos empleados que posean habilidades superiores y se sientan motivados en su trabajo. Por otra parte, es generalmente aceptado que la formación permite desarrollar los conocimientos y habilidades de los empleados, aumenta su motivación a la hora de aplicar esos conocimientos en su puesto de trabajo y, por tanto, genera un clima social de colaboración en la empresa. Asimismo, la formación juega un papel clave como incentivo para evitar que trabajadores con habilidades críticas se marchen de la empresa. Por último, una de las actuaciones que puede mejorar el compromiso de la empresa con los empleados es la seguridad laboral. Dado que la inseguridad laboral se refiere a la probabilidad de que un empleado pierda su trabajo o tenga que cambiar de empresa, el uso de contratos temporales es un indicador clave. Por lo general, los empleados con contratos permanentes ostentan mayores niveles de implicación con el trabajo y colaboración con la organización que los empleados con contratos temporales, quienes se caracterizan por unas condiciones laborales peores. El modelo COE puede definirse pues en función del conjunto de prácticas de recursos humanos implantadas en una empresa o de las inversiones que realiza con el objetivo de desarrollar la educación y formación de sus empleados, mejorar la seguridad laboral y aportar una remuneración comparativamente elevada.

2.3. HIPÓTESIS DE ESTUDIO

La Teoría Institucional ha sido aplicada por diversos autores en el marco de la GERH para justificar el nexo entre entorno empresarial y gestión de los recursos humanos en las organizaciones (p. ej., FERNÁNDEZ ALLES y VALLE CABRERA, 1998; OLLO-LÓPEZ, 2011; WRIGHT y McMAHAN, 1992). Esta teoría adopta un punto de vista sociológico y considera a las organizaciones como entidades sociales que responden a las presiones ambientales con el fin de ganar legitimidad y asegurar su supervivencia. Puesto que estas presiones son homogéneas para todas las empresas ubicadas en un mismo entorno institucional, una proposición básica de esta teoría es que las empresas tienden a ser isomorfas entre sí, es decir, las organizaciones que operan en el mismo ámbito institucional tienden a adoptar las mismas prácticas de gestión de los recursos humanos. Diferentes entornos institucionales generan diferentes presiones y, por tanto, exigen diferentes respuestas de las empresas.

Al evaluar la incidencia del entorno sobre la organización se debe pues considerar las diferentes presiones institucionales, a saber, la coercitiva, la normativa y la mimética (FERNÁNDEZ ALLES y VALLE CABRERA, 1998; WRIGHT y McMAHAN, 1992). Cada una de ellas puede explicar los comportamientos y respuestas organizativas. La primera destaca el papel de las instituciones públicas y abarca las leyes y regulaciones existentes que promueven ciertos tipos de comportamientos organizativos y restringen otros. Esta presión es calificada de coercitiva en la medida que es ejercida a través del establecimiento de reglas de obligado cumplimiento, pudiendo una

empresa ser sancionada si algún control o inspección detecta su incumpliendo. En el ámbito de la gestión de los recursos humanos se incluye la legislación laboral (p. ej., salario mínimo). La segunda consiste en las normas, valores, creencias y suposiciones que son socialmente compartidos y utilizados por miembros de la sociedad. Este condicionamiento incluye lo que se prefiere o se considera correcto, cómo la gente siente que deben hacerse las cosas. En materia de gestión de los recursos humanos, está ligado por ejemplo a la presión profesional por desear ser o aparecer como socialmente responsable ante la sociedad, lo cual induce a la aplicación de ciertas prácticas de gestión de los recursos humanos relacionadas con mejorar las condiciones laborales de los empleados. La presión normativa también puede responder al deseo de ser reconocido o acreditado por un organismo o entidad de prestigio para lograr la aceptación social (p. ej., norma OSHAS 18001 sobre gestión de la seguridad y salud en el trabajo). Por último, la presión mimética explica la imitación entre organizaciones en entornos inciertos en un intento de lograr la legitimidad social y la supervivencia. Las actividades de gestión de los recursos humanos pueden ser adoptadas por una organización simplemente porque otras lo han hecho así. Cuantas más empresas adoptan una determinada práctica de gestión de los recursos humanos más empresas están dispuestas a implantarla. Por tanto, se justificarían las modas en gestión de los recursos humanos, en parte, porque unas pocas organizaciones líderes son imitadas por otras que ven a este tipo de clonación como una vía de bajo riesgo para lograr la aceptación de la sociedad.

La visión determinista de la Teoría Institucional en la relación entorno-organización implica que a continuación se argumente que la pobreza humana de la sociedad puede influir en el grado de implantación del modelo COE por las empresas. La pobreza humana ejerce una presión coercitiva dado que en una sociedad económicamente pobre se suelen realizar reformas legislativas que permiten o promueven la congelación de salarios e incentivan la temporalidad contractual. Ambos elementos son característicos del actual mercado laboral español (CES, 2013). Las últimas reformas laborales (2006, 2010 y 2012) en la práctica han permitido progresivamente a las empresas flexibilizar las relaciones de trabajo aumentando la precariedad laboral, mediante un incremento importante de la contratación temporal y sin contribuir de forma significativa a disminuir el dualismo existente en el mercado laboral entre contratos fijos y temporales. Igualmente, desde el comienzo de la crisis económica en el año 2008 la legislación ha favorecido la moderación salarial, reduciéndose los costes de personal en las empresas. En muchas ocasiones se han incorporado a las plantillas trabajadores temporales con sueldos más bajos. Por otra parte, también se ha reducido el apoyo de los organismos públicos a las políticas de formación de las empresas, por ejemplo, asignando menores ayudas y subvenciones a cursos de formación de los empleados.

Por lo que respecta a la presión normativa, debido a las connotaciones éticas o a la aprobación social del modelo COE, en contraposición al modelo de gestión de los recursos humanos por control, cabría esperar una mayor difusión de este modelo. No obstante, en una sociedad empobrecida esa conciencia ética se diluye o incluso puede invertirse llegando a aceptar y defender la aplicación de un sistema de gestión de los recursos humanos por control. La teoría social de la justificación del sistema sugiere que con el fin de minimizar la disonancia cognitiva, la gente justifica y apoya que el sistema es justo, natural e inevitable, incluso a expensas de los propios intereses personales

(JOST *et al.*, 2003). Las personas que sufren más de un determinado estado de cosas son paradójicamente las menos propensas a desafiarlo o rechazarlo. Como demuestran JOST *et al.* (2003), las personas con menor educación e ingresos (es decir, más pobres) son menos propensas a cuestionar o rechazar su propio *statu quo*. Por consiguiente, cuanto mayor sea la pobreza humana en una sociedad mayor será la presión normativa para aceptar el mercado laboral actual, caracterizado en España por una generalizada reducción salarial, menor inversión en formación y mayor temporalidad contractual. Un reflejo de esta aceptación social en España es la popularización de expresiones tales como «los empleados españoles no son productivos», o «hemos vivido por encima de nuestras posibilidades», etc.; las cuales ayudan a respaldar el actual contexto organizativo laboral. Por otra parte, los profesionales en la gestión de los recursos humanos no son inmunes a esta tolerancia en una sociedad empobrecida y, con un sentimiento más de resignación que de aprobación, generalmente reconocen de forma coloquial que en nuestros días «esto es lo que hay». Toda esta condescendencia social impacta negativamente en la implantación del modelo COE en las empresas.

En cuanto a la presión mimética, este factor incide especialmente en la proliferación de la contratación temporal. TOHARIA (2005) describe que históricamente en España ha habido una cultura de la temporalidad contractual. La acuciante situación de desempleo en la década de los 80 en España llevó a permitir la contratación temporal no causal con carácter muy general. Además, sus características de sencillez e inmediatez calaron entre el empresariado español y permanecen fuertemente arraigadas en la cultura empresarial. De tal modo, que incluso después de las reformas legislativas llevadas a cabo en 1994, 1997 y 2001 en las que se recupera totalmente el principio de causalidad y se restringe el uso de los contratos temporales, España sigue siendo el país europeo que más utiliza esta práctica de gestión de los recursos humanos. La generalización de este tipo de contrato en las grandes empresas ha sido imitada por las pequeñas y medianas empresas, divulgándose en todo el territorio español. Asimismo, se ha extendido el uso de los contratos temporales en todos los sectores de actividad y tipos de trabajos, sin atender a otros criterios racionales en su elección (p. ej., cualificación de los empleados). Aunque TOHARIA (2005) advierte de que esta moda puede ser perjudicial para las empresas, dado que es difícilmente compatible con otras prácticas que permitan el desarrollo y capacitación de los empleados, sin embargo los directivos están sucumbiendo a este hábito, sin plantearse otro tipo de gestión de los recursos humanos más equilibrado y racional. Desde el punto de vista de los empleados, esta cultura está siendo incluso ampliada por el aumento de la pobreza económica en la sociedad. Una alta tasa de desempleo y unos bajos niveles de renta les impulsa a aceptar con menos reticencias un contrato eventual.

Este conjunto de presiones puede llegar a ser interdependiente, de tal forma que unas potencien a las otras. Por ejemplo, en un contexto social de pobreza humana la cultura de contratos temporales se ve fomentada por la entrada en vigor de una legislación laboral que permite la precariedad laboral y por la creencia compartida que es normal esta modalidad contractual. Un caso ilustrativo se presenta en la sociedad española, puesto que la enorme difusión (moda) de la precariedad laboral hace que los trabajadores se hayan acostumbrado a esta modalidad contractual, percibiéndola a su vez como estándar. Todas estas presiones hacen que en España el riesgo de pobreza humana afecte de manera especial a los empleados, reduciéndose su formación, los

salarios y aumentando la temporalidad contractual, aspectos que configuran el modelo COE y que según el CES (2013) están en claro proceso de deterioro en los últimos años. En definitiva, cuanto mayor es el IPH de una sociedad, menor sea el grado de implantación del modelo COE en las empresas. Por lo tanto, cabe plantear la siguiente hipótesis:

H1. *La pobreza humana de la sociedad afecta negativamente al compromiso organizativo con los empleados.*

Para explicar la relación causal entre el modelo COE y los resultados empresariales, en la GERH suele ser habitual adoptar la Teoría basada en los Recursos (p. ej., HUSELID, 1995; MILLER y LEE, 2001). Desde esta aproximación económica a la GERH, se argumenta que el grado de compromiso organizativo que la organización muestra hacia sus empleados genera un clima o estructura social de colaboración y de atención que constituye un recurso estratégico para la organización que, en última instancia, mejorará sus resultados económicos. Las inversiones de una empresa dirigidas a mejorar la remuneración, la formación y la seguridad laboral de los empleados aumentan su bienestar y satisfacción laboral, creando una fuerza de trabajo específica a la empresa, que constituye un activo inimitable en forma de conocimiento, habilidades y relaciones sociales, que es solamente útil para esa empresa. Cuando los empleados reconocen que la organización toma en consideración su bienestar y valora su contribución a la organización, entonces en correspondencia son proclives a trabajar con un mayor esfuerzo y dedicación (MILLER y LEE, 2001). Ese ambiente interno de compromiso mutuo entre organización y empleados es un pilar fundamental sobre el que se asienta la ventaja competitiva sostenible en el tiempo de una empresa. Este recurso intangible permite a la empresa mantener su posición competitiva puesto que nace de un entramado de relaciones sociales difícilmente identificable e imitable por los competidores. Además, el mayor esfuerzo, iniciativa y colaboración que fomenta el COE pueden ayudar a la empresa a desarrollar su creatividad y capacidad de aprendizaje organizativa, permitiéndola innovar continuamente y responder de forma efectiva al incremento de la intensidad competitiva en los actuales mercados. En esta línea de investigación, son muchos los trabajos que han aportado evidencia empírica que cuanto mayor es la implantación del modelo COE en una empresa, mayor será su resultado económico (p. ej., DATTA *et al.*, 2005; HUSELID, 1995; MILLER y LEE, 2001; MUSE *et al.*, 2005). Por lo tanto, cabe plantear la siguiente hipótesis:

H2. *El compromiso organizativo con los empleados afecta positivamente a los resultados empresariales.*

La perspectiva psicológica de la Teoría del Comportamiento Organizacional permite examinar las actitudes y conductas de las personas en las organizaciones derivadas de factores del entorno empresarial (JOHNS, 2006; WRIGHT y MCMAHAN, 1992). Son esos comportamientos los que hacen a los trabajadores más o menos eficientes y, consecuentemente, afectarán a la productividad laboral de la empresa. Cuando una persona experimenta la desigualdad y pobreza en la sociedad en la que vive lleva sus efectos a todos los demás colectivos sociales a los que pertenece,

en especial a la organización en la que trabaja (BAPUJI, 2015). Los empleados no pueden aislarse en la empresa de la coyuntura social en la que se ven inmersos. Por lo tanto, el comportamiento de un empleado en una organización se verá influenciado por el grado de pobreza de la región en la que reside, llegando a influir directamente en los resultados empresariales.

El efecto negativo de unas deficientes condiciones sociales, en especial la falta de salud y educación en la sociedad, sobre el bienestar laboral y la eficacia de la organización ha sido reconocido desde hace mucho tiempo (BAPUJI, 2015). Cuanto más generalizada sea la carencia en salud en una sociedad, más enfermedades aparecerán y mayor será la probabilidad que un empleado se vea directa o indirectamente (p. ej., un familiar) afectado por algún problema sanitario, acrecentándose su nivel de absentismo o estrés psicológico en el trabajo. Igualmente, el efecto negativo de una baja cualificación y altos índices de fracaso escolar en el desempeño laboral de los trabajadores es bastante intuitivo y ha sido reconocido en múltiples estudios (p. ej., CES, 2013). La realización adecuada del trabajo se ve obstaculizada por unas habilidades cognitivas reducidas. Un nivel mínimo de comprensión lectora, vocabulario, conceptos matemáticos y habilidad en la resolución de problemas es necesario para que las personas realicen eficientemente su trabajo. Al mismo tiempo, una carencia de habilidades no cognitivas, tales como la disciplina, la organización y la confianza en sí mismo, que se desarrollan con la educación básica, también afecta negativamente al desempeño del trabajo. Además de afectar al propio rendimiento de los empleados en el trabajo, un reducido nivel de salud en la sociedad también podría aumentar los costes de atención médica para una organización, que tendría que actuar como agente sustituto de esa insuficiente atención médica a la población, entre cuyos miembros se encuentran sus empleados. Por último, para contrarrestar los efectos de una mala educación básica, las organizaciones tendrían que invertir no solo en formación específica de los trabajadores para su puesto de trabajo, sino también realizar inversiones considerables en formación genérica que permitan mejorar las habilidades cognitivas y no cognitivas de esos trabajadores.

Por otra parte, la pobreza humana en una sociedad ha sido vinculada con sentimientos de despreocupación y falta de control en el trabajo, especialmente agravados por la desigualdad social inherente a la pobreza² que agranda la brecha entre personas ricas y pobres. Los empleados al verse inmersos en un entorno social empobrecido trasladan ese escenario de conflictividad a su propio trabajo y limitan su colaboración e implicación con la organización, reduciéndose así el clima social de confianza y cooperación tan necesario para el buen funcionamiento de una organización. Esta deficiencia se presenta tanto en empleados con alto (ricos) y bajo (pobres) estatus socioeconómico, aunque de forma diferente (BAPUJI, 2015). Los empleados ricos tienden a priorizar sus propios intereses sobre el bienestar de los otros empleados y de la organización en general, se desentienden del presente y adoptan una visión complaciente sobre el futuro. Este comportamiento narcisista puede inducirles incluso a sobrepasar ciertos límites éticos, llegando a violar procedimientos organizativos establecidos o normas laborales porque se creen «en

² En una sociedad desarrollada la pobreza humana es el resultado final de un proceso de desigualdad social y de retroceso económico (BOURGUIGNON, 2004).

su derecho». Por su parte, los empleados pobres sufren de estrés y ansiedad, lo cual afecta a su vida cotidiana y revierte negativamente en su desempeño laboral. Estos trabajadores tienden a desarrollar una visión cortoplacista y prestan atención solo a lo inmediato. Sufren de una falta de aspiraciones laborales y, por lo tanto, retiran sus esfuerzos, lo cual genera un bajo desempeño laboral, una reducida remuneración y, como consecuencia, vuelven a reducir sus aspiraciones laborales. Este círculo vicioso es difícil de romper, lo cual les puede llegar incluso a generar comportamientos no éticos para realizar sus tareas o para intentar mejorar su compensación (p. ej., pequeños hurtos).

Por último, existe una correlación positiva entre pobreza humana y delincuencia en una región (BAPUJI, 2015). La delincuencia puede afectar al rendimiento de una organización a través de su efecto sobre los empleados o a través de acciones para protegerles contra el crimen. Por una parte, las empresas encuentran más dificultad en atraer y retener a los empleados con talento a trabajar en zonas con una alta inseguridad ciudadana. Asimismo, los empleados pueden ser víctimas de agresiones o robos y tienen que hacer frente a sus consecuencias, como la hospitalización, el absentismo o el estrés, todo lo cual repercutirá finalmente en el ámbito organizativo en una disminución de su rendimiento laboral. Por último, además de que las organizaciones podrían tener que incentivar a los empleados con mayores recompensas para compensar tales riesgos, en una sociedad con un alto índice de delincuencia las organizaciones tienden a gastar más en vigilancia y protección, por ejemplo, contratando los servicios de empresas de seguridad.

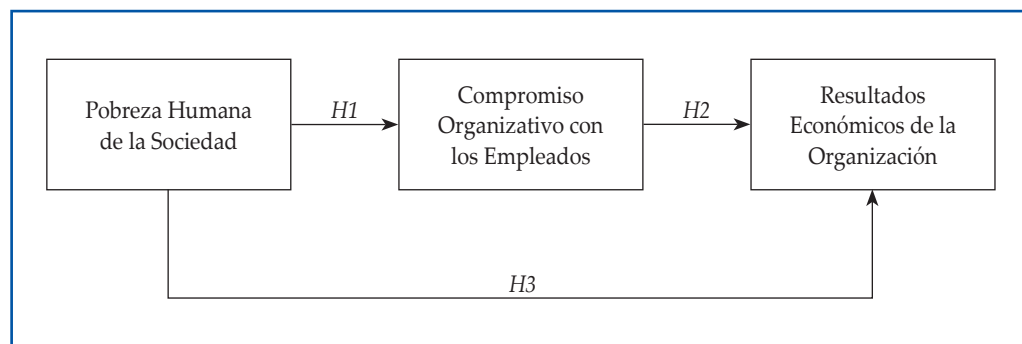
La confluencia de todos los argumentos esgrimidos con anterioridad hace que cuanto mayor es el IPH de una sociedad, menor sea el resultado económico de las empresas. Por lo tanto, cabe plantear la siguiente hipótesis:

H3. *La pobreza humana de la sociedad afecta negativamente a los resultados empresariales.*

En la figura 4 se representan las tres hipótesis teóricas propuestas. Mientras que la *H2* se centra en la dimensión interna de las organizaciones y justifica la relación causal COE-resultados económicos, las dos restantes se centran en las relaciones de las organizaciones con su entorno social, de tal forma que la *H1* explica la relación causal IPH-COE y la *H3* defiende la relación causal IPH-resultados económicos. En esta figura se observa claramente como los resultados económicos de una organización vienen explicados por dos factores: su modelo de gestión de los recursos humanos y por la pobreza humana de la sociedad en la que se ubica. El modelo COE crea un clima social en la organización que incentiva unas conductas y comportamientos de colaboración y cooperación en los empleados que contribuyen a mejorar los resultados empresariales (*H2*). Por el contrario, la pobreza humana genera unos comportamientos de apatía y desinterés entre los empleados que repercuten de forma negativa sobre los resultados empresariales (*H3*). Al mismo tiempo, la pobreza humana puede influir indirectamente sobre los resultados económicos, puesto que también afecta al modelo COE (*H1*). La unión de las dos relaciones causales defendidas en las hipótesis *H1* y *H2* descubre pues la existencia de un efecto indirecto negativo de la pobreza humana en los resultados económicos. Estas tres relaciones deben ser examinadas

simultáneamente para no tener una visión sesgada o parcial de la realidad que nos impida estimar con rigurosidad el impacto de la pobreza sobre los resultados empresariales.

Figura 4. Modelo teórico planteado



3. METODOLOGÍA

3.1. FUENTES DE INFORMACIÓN Y MEDIDAS

Para contrastar las hipótesis anteriores se fusionaron los datos de dos fuentes de información básicas en el ámbito español, la Encuesta sobre Estrategias Empresariales (ESEE)³ elaborada por la Fundación SEPI (Sociedad Estatal de Participaciones Industriales), adscrita al Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, y la base de datos de Desarrollo Humano⁴ elaborada por el IVIE en la que se calcula el IPH para las diferentes comunidades autónomas españolas durante el periodo de tiempo 2006-2011. Esta información sobre el IPH ha sido expuesta también en el trabajo de HERRERO *et al.* (2013).

La población de referencia de la ESEE son las empresas industriales españolas con 10 o más trabajadores, excluyendo las actividades industriales relacionadas con refino de petróleo y tratamiento de combustibles. La representatividad de esta fuente de información ha hecho que múltiples investigaciones la hayan usado para examinar cuestiones relativas al comportamiento estratégico de las empresas industriales españolas. El diseño longitudinal de esta encuesta permite conocer y analizar en profundidad la evolución temporal de las empresas a través de múltiples datos sobre sus actividades, inversiones y resultados. Todas las variables incluidas en la ESEE tienen una re-

³ Más información acerca de la ESEE puede obtenerse en: http://www.funep.es/esee/sp/sinfo_que_es.asp.

⁴ Más información acerca de esta base de datos puede obtenerse en: http://www.ivie.es/es/banco/desarrollo_humano.php.

ferencia temporal anual. En este estudio se usan los datos de la ESEE para el periodo de tiempo 2006-2011. La elección de estos seis años viene dada principalmente por dos motivos. Primero, la tradicional y compleja problemática asociada a la medición del concepto de pobreza humana ha originado la aparición de múltiples y distintos índices de pobreza a lo largo del tiempo, lo cual obstaculiza la realización de estudios longitudinales, dado que incorporan diferentes indicadores y cálculos para su agregación (GARCÍA-LUQUE *et al.*, 2009). A este respecto, el IVIE ha calculado de forma consistente en el periodo de tiempo 2006-2011 una medida homogénea del IPH para las diferentes comunidades autónomas españolas. Por lo tanto, esta investigación se limita a examinar este periodo de tiempo en el que existen datos fiables. Segundo, durante este intervalo de seis años en España se ha producido una alta variabilidad del IPH entre las diversas comunidades autónomas (HERRERO *et al.*, 2013). Esta diversidad es básica para poder efectuar este estudio, dado que si hubiese una alta uniformidad en el IPH no sería aconsejable realizar un estudio a nivel regional.

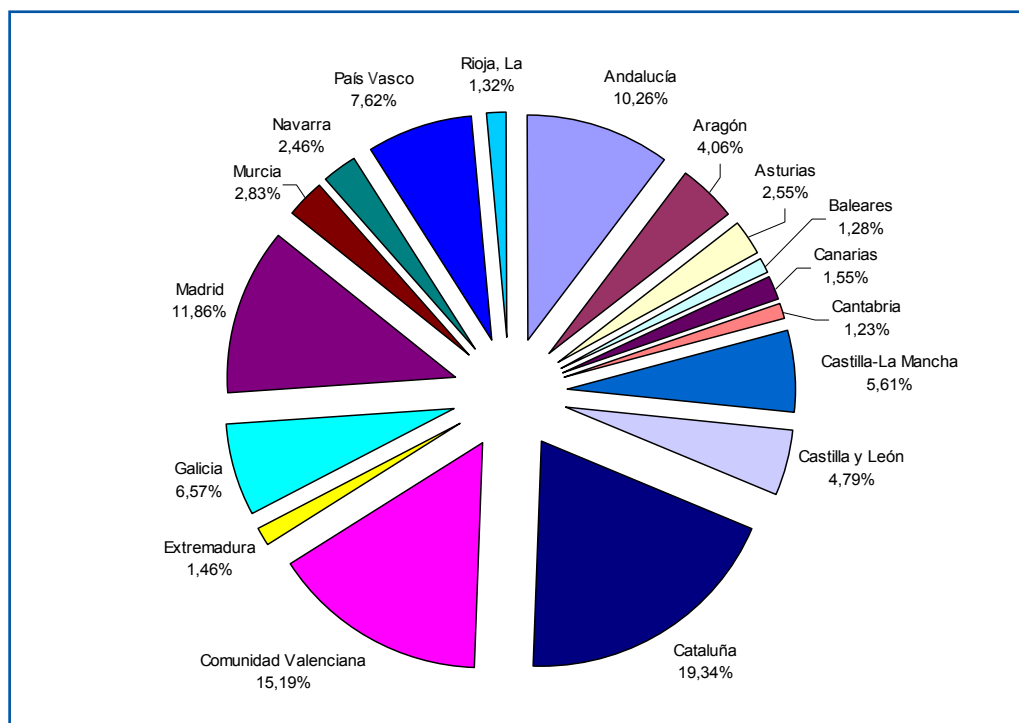
De la muestra de empresas original de la ESEE en el periodo 2006-2011, se eliminaron los casos irregulares que podían desvirtuar la información proporcionada en este intervalo de tiempo. En primer lugar, se eliminaron aquellas empresas afectadas por procesos de absorción, escisión o fusión. Estos cambios extraordinarios en la vida de una empresa impiden la comparabilidad en el tiempo de sus datos. A continuación, se seleccionaron solo aquellas empresas cuyos establecimientos industriales estaban ubicados en una única comunidad autónoma y que no cambiaron de localización durante este periodo de tiempo. Por lo tanto, se excluyeron del análisis aquellas empresas con establecimientos industriales en diferentes comunidades autónomas o en el extranjero⁵. Por último, se excluyeron también del análisis aquellos casos en los que existía algún dato atípico en alguna de las variables objeto de estudio. La muestra final objeto de análisis es de 2.192 empresas, cuya distribución porcentual por comunidades autónomas puede observarse en la figura 5. A continuación, en función de su ubicación geográfica en una determinada comunidad autónoma, a cada empresa se le asignó sus respectivo IPH para cada uno de los años en los que se disponía de información en la ESSE⁶, tomando para ello la información proporcionada

⁵ Este filtrado es básico para el propósito de esta investigación. La ESEE permite identificar dónde están situados los establecimientos industriales de una empresa, distinguiendo cuatro categorías: 1) aquellas empresas que los tienen ubicados en la misma provincia; 2) las que los tienen en la misma comunidad autónoma; 3) aquellas empresas que poseen establecimientos industriales en diferentes comunidades autónomas, es decir, desarrollan su actividad productiva a nivel nacional; 4) aquellas empresas en las que al menos un establecimiento industrial está en el extranjero, fuera de España. En este trabajo solo se incluyen aquellas empresas catalogadas en las dos primeras categorías, es decir, a nivel de comunidad autónoma. Esta circunstancia hace que la muestra esté compuesta mayoritariamente de pequeñas y medianas empresas.

⁶ La ESEE es una muestra viva de empresas en la que, por diferentes motivos, cada año desaparecen y se introducen empresas. Por consiguiente, durante ese periodo de seis años son numerosos los casos que entran y salen del panel de empresas entrevistadas, habiendo casos completos (empresas con información los seis años) y también casos incompletos (empresas con información en alguno/s de esos años). El criterio que se asume en esta investigación para fusionar ambas bases de datos es que en aquellos años en los que una empresa es entrevistada, se le asigna su respectivo IPH para cada uno de esos años. En aquellos otros años en los que una empresa no es entrevistada (p. ej., porque ha desaparecido o empezó a entrevistarse en algún año en medio de ese periodo de tiempo) no se le asigna el IPH para esos años.

por la base de datos del IVIE. De este modo, la pobreza humana se convierte en una variable que caracteriza a una empresa, con la particularidad de que todas las empresas ubicadas en una determinada comunidad autónoma tienen el mismo valor en esta variable.

Figura 5. Distribución del número de empresas (N = 2.192) por comunidad autónoma



A continuación se describen en detalle las variables utilizadas en la investigación empírica. Por lo que respecta a las variables del entorno, como ya se ha explicado, se elige el IPH calculado por el IVIE para cada comunidad autónoma. Siguiendo el trabajo de HERRERO *et al.* (2013)⁷, este índice se calcula como la media generalizada de los valores tipificados de cuatro indicadores, a saber, la probabilidad al nacer de no sobrevivir hasta los 60 años, el porcentaje de población que ha abandonado los estudios tempranamente, el porcentaje de población por debajo del 60% de la mediana del ingreso familiar disponible y la tasa de desempleo de larga duración (12 meses o más). Para medir la pobreza económica (IPE) se usa la misma fórmula matemática de agregación que en el cálculo del IPH, pero ahora limitada solo a los dos indicadores de tasa de pobreza material y de paro de larga duración. De forma similar, para el cálculo

⁷ Para una explicación exhaustiva del cálculo del índice de pobreza humana puede consultarse este trabajo.

de la pobreza de capital humano (IPCH) se combinan mediante la media generalizada los valores de carencia en salud (probabilidad al nacer de no sobrevivir hasta los 60 años) y en educación (porcentaje de población que ha abandonado los estudios tempranamente).

Por lo que respecta a las variables organizativas (COE, resultados económicos y variables de control), esta investigación se basa en los datos anuales que proporciona la ESEE. Siguiendo los trabajos de MUSE *et al.* (2005), MILLER y LEE (2001) y ROCA-PUIG *et al.* (2012), la variable COE se calcula como la media aritmética de los valores tipificados de la remuneración media de los empleados, la inversión en formación y la seguridad en el empleo. La remuneración media se calcula como el ratio entre el coste laboral y el número total de empleados. El coste laboral incluye sueldos y salarios, indemnizaciones, cotizaciones sociales, aportaciones al sistema de pensiones y otros gastos sociales. La inversión en formación se calcula como el ratio entre el gasto en formación y el número total de empleados de la empresa. Por último, la seguridad en el empleo se calcula como el porcentaje de empleados con contrato permanente con respecto al número total de empleados en la empresa.

En cuanto a los resultados económicos, autores como DATTA *et al.* (2005), HUSELID (1995), MUSE *et al.* (2005) y DE MENEZES *et al.* (2010) recomiendan seleccionar la productividad laboral como indicador clave puesto que refleja el nivel de eficiencia laboral de los empleados. La productividad laboral es generalmente reconocida como una medida de los resultados organizativos que refleja los esfuerzos de los empleados. Como en estudios previos (p. ej., DE MENEZES *et al.*, 2010) se adopta el valor añadido como una medida de la productividad laboral. El valor añadido es un importante indicador de la producción de una empresa ya que evalúa su eficiencia al considerar los ingresos en relación con los costes de explotación y, por consiguiente, recoge tanto las ganancias como los gastos asociados a la productividad de los empleados. Por último, de forma similar a DE MENEZES *et al.* (2010) y HUSELID (1995), se usa el ratio entre el valor añadido y el número de empleados de la empresa y se realiza una transformación logarítmica de este ratio.

Investigaciones previas (p. ej., DATTA *et al.*, 2005; HUSELID, 1995; MUSE *et al.*, 2005; ORDIZ-FUERTES y FERNÁNDEZ-SÁNCHEZ, 2003) han identificado al tamaño organizativo, la intensidad de capital de la empresa, su estrategia de innovación y al sector industrial en el que desarrolla su actividad como variables organizativas que pueden afectar tanto al compromiso organizativo con los empleados como a la productividad laboral. Por lo tanto, es oportuno introducir estas cuatro características como variables de control, de tal forma que se incluye su efecto sobre estas dos variables dependientes del modelo de ecuaciones estructurales que se explicará en el apartado siguiente. El tamaño organizativo se mide por el logaritmo del número total de empleados de la empresa. La intensidad de capital se calcula por el logaritmo del ratio entre el activo inmovilizado neto y el número total de empleados. El nivel de innovación empresarial se calcula mediante el ratio entre el coste de la inversión en actividades de I+D y las ventas de la empresa. Por último, a partir del sistema de Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) se identifican 13 diferentes sectores de actividad. Al ser pues una variable categórica, se precisa identificar una

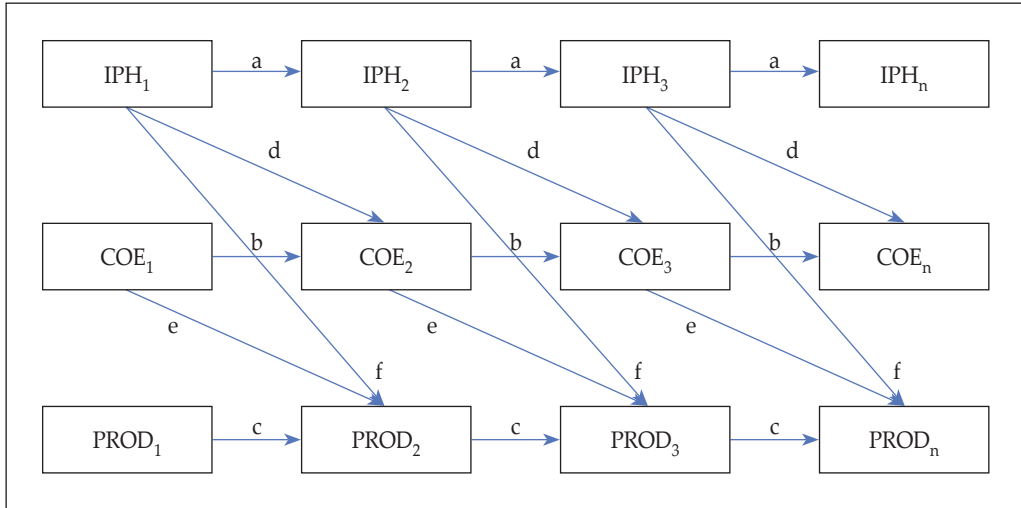
categoría de referencia, la cual no se incluirá en el modelo de ecuaciones estructurales. En este estudio se elige al sector de metalurgia y fabricación de productos metálicos. Las otras categorías del sector industrial se introducen como variables ficticias, tomando los valores de 1 cuando la empresa pertenece al sector correspondiente y 0 en el caso contrario.

3.2. PROCEDIMIENTO ESTADÍSTICO

Con el objetivo de contrastar empíricamente el modelo teórico propuesto, se confecciona un diseño longitudinal de ecuaciones estructurales con las siguientes características (véase figura 6). En primer lugar, se observa el principio de «causalidad de Granger» para series temporales, el cual propone que para asegurar la precedencia de la causa sobre el efecto en el tiempo hay que controlar los efectos que una variable, correspondiente a un periodo de tiempo, tiene sobre los valores de la misma variable en periodos sucesivos. En términos de modelización estadística, la causalidad de Granger implica introducir una relación autorregresiva de las variables incluidas en el modelo (representados por los parámetros «a», «b» y «c» en la figura 6). En segundo lugar, es importante destacar que en el diseño dinámico elaborado todas las relaciones causales substantivas planteadas acordes con las hipótesis de este estudio (parámetros «d», «e» y «f» en la figura 6) asumen un retardo temporal de un año, respetando así el principio básico de causalidad, el cual postula que para que una relación pueda ser considerada causa-efecto es necesario que exista una precedencia temporal de la causa sobre el efecto. Por último, para simplificar el diseño longitudinal de ecuaciones estructurales y facilitar la interpretación de los resultados, se especifica que estas relaciones causales substantivas no sean dependientes del momento de medida y, por lo tanto, permanezcan constantes en el tiempo. En otras palabras, se estimará el mismo valor en los parámetros «d», «e» y «f» para todos los años del intervalo de tiempo analizado. Solamente los parámetros autorregresivos tendrán una variación anual, dado que no se les impone esta restricción de igualdad.

Para evaluar el grado de ajuste del modelo longitudinal de ecuaciones estructurales planteado a los datos observados se usa el software estadístico EQS 6.3. Se calculará el estadístico de bondad del ajuste de la chi-cuadrado (χ^2), junto a sus correspondientes grados de libertad (gl), así como otros índices de ajuste habitualmente utilizados en los modelos de ecuaciones estructurales como el índice de ajuste normalizado (NFI), el índice de ajuste no normalizado ($NNFI$) y el índice de ajuste comparativo (CFI). La complejidad del modelo y el elevado tamaño muestral sugieren utilizar sobre todo dichos índices para decidir si se acepta o, por el contrario, se rechaza el modelo. Por lo general, para su aceptación se contemplan valores de estos índices superiores a 0,9. Para la presentación de los resultados se mostrará el valor de los parámetros no tipificados de las relaciones substantivas del modelo examinado, con su respectivo valor de significación (p). De forma similar a OLLO-LÓPEZ *et al.* (2011), con el fin de evitar el sesgo en este test estadístico de significatividad (en particular, en los errores estándar estimados) que se produce al combinar dos diferentes niveles de análisis en los datos, se usa la corrección estadística que reconoce que los casos (empresas) analizados en esta investigación están anidados en grupos (regiones).

Figura 6. Diseño longitudinal mediante ecuaciones estructurales del modelo teórico⁸



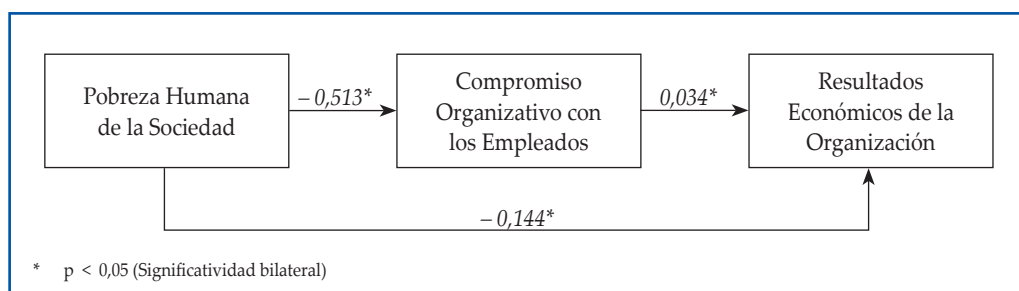
El último lugar, recordar que el panel de datos analizado cubre un periodo de tiempo durante el cual cada año desaparecen y se introducen empresas. Para considerar este escenario, se considera conveniente la utilización del procedimiento de «análisis de datos ausentes» con el objetivo de aprovechar toda la información disponible y no sesgar las estimaciones de los parámetros del modelo que la aplicación de procedimientos clásicos de eliminación de casos incompletos podría suponer. En esta investigación se adopta pues el supuesto de datos ausentes aleatorios que considera que la probabilidad de que un valor sea no observado depende de los otros valores observados en la muestra. En otras palabras, se asume que los mecanismos que generan la aparición de valores ausentes pueden ser explicados en términos de las variables de la muestra. Este supuesto es compatible con la situación de entradas y salidas aleatorias del panel y también con la desaparición de empresas de la base de datos que por su mala situación económica cesan su actividad. El procedimiento adoptado ha sido la estimación de datos ausentes por máxima verosimilitud. Por consiguiente, este procedimiento de análisis permite analizar la información de todas las 2.192 empresas que han sido entrevistadas al menos un año durante el periodo 2006-2011 en la ESEE.

⁸ La complejidad del diseño longitudinal completo limita plasmarlo en su totalidad en una ilustración. Así, para facilitar su comprensión, en esta figura no se representan las relaciones causales de las variables de control sobre las variables COE y PROD (productividad laboral). A estas relaciones causales se les aplica también el principio de causalidad de GRANGER, el principio básico de causalidad y se especifica que no sean dependientes del momento de medida. Esta ilustración aparece simplificada al dibujarse solamente las relaciones correspondientes a cuatro momentos de tiempo (1, 2, 3, ..., n). El patrón de relaciones dibujado se extiende hasta alcanzar las seis anualidades examinadas en este estudio.

4. RESULTADOS

Atendiendo a los criterios habituales para evaluar la bondad del ajuste de un modelo a los datos, se observan valores con un nivel satisfactorio. Aunque presenta un estadístico chi-cuadrado elevado ($\chi^2 = 4.071,069$; $gl. = 735$), los índices de ajuste son aceptables ($NFI = 0,943$; $NNFI = 0,940$; $CFI = 0,953$), todos superiores al nivel mínimo exigido. En cuanto a las relaciones sustantivas que conforman el modelo teórico, se observa que las tres relaciones causales propuestas son estadísticamente significativas. Los coeficientes no tipificados de estas relaciones y su nivel de significatividad estadística se presentan en la figura 7. Su equivalencia con la anterior figura 6 sería la siguiente: el valor del parámetro «d» es $-0,513$, el valor del parámetro «e» es $0,034$ y el valor del parámetro «f» es $-0,144$. Por consiguiente, el valor negativo del parámetro «d» avala la hipótesis 1, que postulaba que un aumento de la pobreza humana en una sociedad disminuirá el compromiso de las organizaciones con los empleados. Asimismo, el valor positivo del parámetro «e» confirma la hipótesis 2, dado que un aumento en el grado de compromiso organizativo con los empleados acrecentará los resultados económicos de la organización. El producto de ambos efectos permite evaluar la existencia de un efecto indirecto negativo, vía gestión de los recursos humanos, de la pobreza humana sobre los resultados empresariales, medidos por la productividad laboral de los empleados. En otras palabras, el modelo COE actúa como variable mediadora entre la pobreza humana y los resultados empresariales. Por último, también se confirma la hipótesis 3, dado que el parámetro negativo «f» respalda que cuanto mayor sea la pobreza humana de la sociedad, menor será la productividad laboral de las empresas. En definitiva, todas las hipótesis teóricas planteadas en esta investigación se corroboran empíricamente. La pobreza humana de una sociedad se manifiesta como un factor explicativo significativo de los resultados económicos de las empresas circunscritas dentro de ese ámbito geográfico, siendo una parte de ese efecto ejercida de forma directa y otra de forma indirecta por medio de la gestión de los recursos humanos.

Figura 7. Resultados del modelo teórico



Aunque sea de forma suplementaria, es conveniente mostrar los parámetros no tipificados del sistema de ecuaciones estructurales del modelo teórico, introduciendo no solo las relaciones causales ya recogidas previamente en la figura 7, sino también los parámetros correspondientes a los efectos autorregresivos de las variables dependientes COE y PROD, así como los respectivos

efectos de las variables de control sobre ambas variables (véase tabla 1)⁹. Ello permite tener una visión más completa de este modelo dinámico, descrita en el apartado de procedimiento operativo. Asimismo, puede servir de referencia a investigaciones previas enfocadas en identificar los determinantes de un modelo de gestión de los recursos humanos comprometido con los empleados (p. ej., ORDIZ-FUERTES y FERNÁNDEZ-SÁNCHEZ, 2003). En este sentido, se aprecia un impacto positivo significativo del tamaño organizativo sobre el COE (0,090) y la PROD (0,042). Igualmente, la intensidad de capital ejerce un impacto positivo sobre ambas variables (COE: 0,035; PROD: 0,057). El sector de actividad también es una variable que impacta de forma significativa en ambas variables, dado que diferentes industrias presentan efectos diferenciados tanto en COE como en PROD. Por el contrario, se observa como la estrategia de innovación no presenta un efecto significativo sobre ninguna de estas dos variables.

Tabla 1. Resultados del sistema de ecuaciones estructurales del modelo teórico

Variabes	COE _{t+1}	PROD _{t+1}
Tamaño de la organización _t	0,090*	0,042*
Industria de la alimentación, bebidas y tabaco	-0,082*	-0,012
Industria textil y de la confección	-0,057*	-0,068*
Industria del cuero y del calzado	-0,105*	-0,034*
Industria de la madera y del corcho	-0,047	-0,048*
Industria del papel	0,048*	0,014
Industria química	0,117*	0,021
Industria de la transformación de caucho y materias plásticas	0,029	-0,030*
Industrias de otros productos minerales no metálicos	0,001	-0,038*
Industria de maquinaria y equipo eléctrico	0,046*	0,012
Industria de material y equipo eléctrico, electrónico y óptico	0,035	-0,001
Industria de fabricación de material de transporte	0,103*	-0,009
Industrias manufactureras diversas	-0,014	0,048*
Estrategia de innovación _t	0,004	0,001
Intensidad de capital _t	0,035*	0,057*
PROD _t	-	(0,511-0,686)*
COE _t	(0,700-0,762)*	0,034*
		.../...

⁹ En esta tabla se presenta solo el patrón de relaciones correspondiente a dos años o momentos de tiempo consecutivos (*t* y *t*+1). Dado que este patrón dinámico se repite para el resto de años del periodo examinado y los valores de estos parámetros son siempre iguales (a excepción de los valores de los parámetros de autorregresion), sería redundante exponerlos. El rango de variación, mínimo y máximo, de los valores de estos coeficientes de autorregresion en los diferentes años aparece entre paréntesis en la tabla 1. Asimismo, se presenta entre paréntesis el rango de variación de la varianza explicada (*R*²) de las dos ecuaciones simultáneas en los diferentes años.

Variables	COE _{t+1}	PROD _{t+1}
.../...		
Pobreza Humana (IPH)	- 0,513*	- 0,144*
R ²	(0,584-0,733)	(0,426-0,554)
* $p < 0,05$ (Significatividad bilateral)		

4.1. ANÁLISIS EXPLORATORIO DE LOS RESULTADOS A NIVEL DESAGREGADO

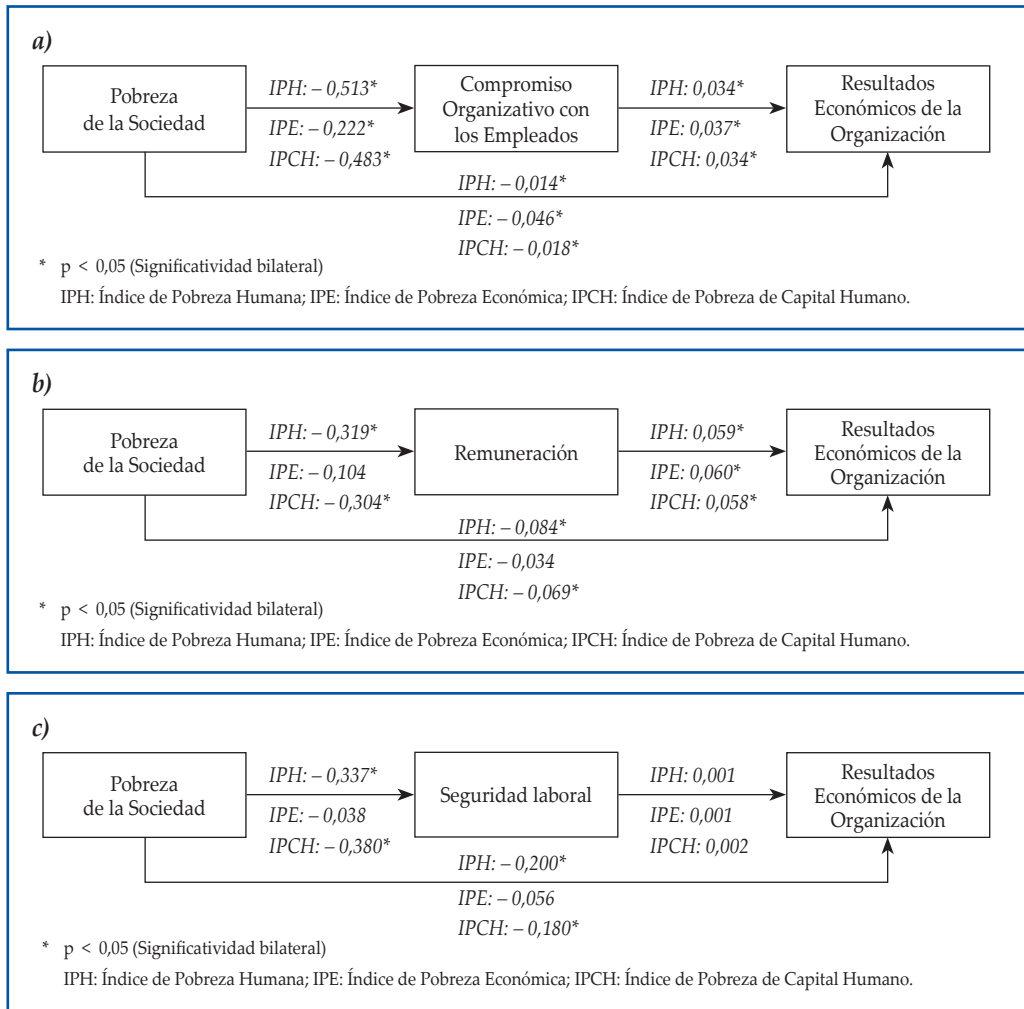
En la literatura sobre pobreza humana autores como KIS y GÁBOS (2015) subrayan la importancia e interés que suscita el examinar de forma separada los diferentes componentes del concepto de pobreza. El concepto de pobreza humana abarca componentes de muy distinta naturaleza y cuando se incorpora este concepto dentro de un modelo de relaciones sustantivas, relacionándolo con otros conceptos, cada uno de esos componentes puede tener una relación significativamente diferente. De forma similar, en el campo de la GERH algunos investigadores (p. ej., OLLO-LÓPEZ *et al.*, 2011; VAN IDEKINGE *et al.*, 2009) recomiendan, además de examinar de forma agregada las prácticas de recursos humanos que configuran el modelo COE para recoger su efecto conjunto sobre los resultados empresariales, analizar individualmente esas prácticas, dado que pueden tener relaciones diferentes con los resultados empresariales. Por consiguiente, estas recomendaciones inducen a examinar desde un punto de vista exploratorio todas las posibles relaciones causales entre los diferentes elementos que componen el modelo COE (remuneración, seguridad laboral, formación) y el IPH (IPE, IPCH). De este modo, se puede determinar si se aprecian diferentes patrones de inversión en esas tres diferentes prácticas del modelo COE en función de los dos componentes de la pobreza humana, así como cuál es el impacto final de cada uno de esos elementos sobre la productividad laboral de las empresas.

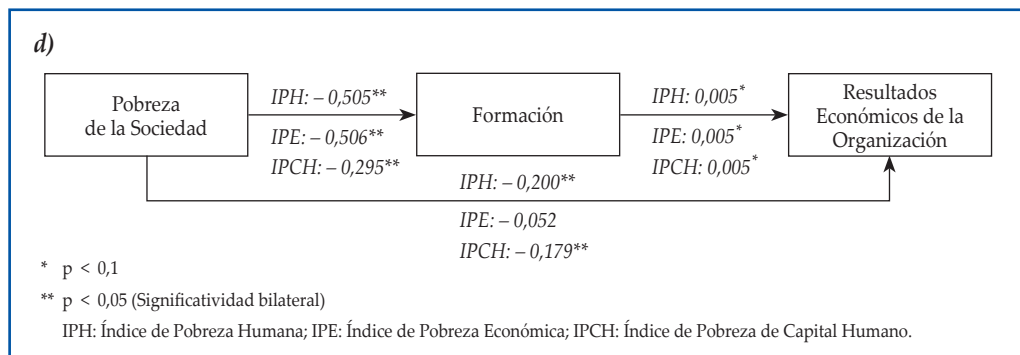
Los resultados de este estudio exploratorio, analizando todas las posibles combinaciones, se muestran en la figura 8. En la figura 8 a) se selecciona la variable agregada COE y se estiman los parámetros del modelo teórico con cada uno de los tres índices de pobreza calculados. El mismo procedimiento se realiza a nivel desagregado con cada uno de los tres indicadores que conforman el concepto de compromiso organizativo con los empleados, es decir, con la remuneración [figura 8 b)], con la seguridad laboral [figura 8 c)] y con la formación [figura 8 d)]. Obviamente, los resultados de la figura 8 a) para la variable IPH se corresponden con los ya mostrados con anterioridad en la figura 7, dado que es el mismo modelo básico a nivel agregado utilizado para corroborar las hipótesis teóricas del estudio.

A continuación se destacan algunos resultados interesantes a nivel desagregado. Primero, el modelo teórico planteado usando el COE [figura 8 a)] se confirma también cuando se selecciona solo el componente de pobreza de capital humano (IPCH), dado que las tres relaciones causales son significativas y en el signo argumentado teóricamente (- 0,483; - 0,128; 0,034). No

obstante, se corrobora solo de forma parcial para la pobreza económica (IPE), dado que esta solo afecta indirectamente a los resultados económicos de la organización, pero no de forma directa [- 0,046; figura 8 a)]. Es más, en ninguno de los otros modelos estimados aparece un parámetro estadísticamente significativo en esta relación causal, observándose un rango de valores de un mínimo de - 0,034 [figura 8 b)] hasta un máximo de - 0,056 [figura 8 c)]. La pobreza de capital humano se manifiesta como el principal componente a través del cual la pobreza de la sociedad afecta de forma negativa a la productividad laboral de la empresa, dado que en todos los modelos se manifiesta una relación causal significativa, con un rango de valores entre - 0,069 [figura 8 b)] y - 0,180 [figura 8 c)]. Por consiguiente, la productividad laboral viene explicada de forma directa sobre todo en términos de salud y educación, más que en términos de renta y desempleo.

Figura 8. Resultados a nivel agregado y desagregado del modelo teórico





Segundo, la pobreza económica no afecta de forma significativa ni a la remuneración [$-0,104$; figura 8 b)] ni a la seguridad laboral [$-0,038$; figura 8 c)], solo afecta de forma significativa y negativa a la inversión en formación [$-0,506$; figura 8 d)]. Por lo tanto, la pobreza económica considerada de forma individual solo parece ejercer una influencia indirecta significativa sobre la productividad laboral vía formación. Tercera, como se manifiesta en la figura 8 c), la seguridad laboral no ejerce un efecto significativo sobre la productividad laboral, por el contrario, la remuneración [figura 8 b)] y la formación [figura 8 d)] sí que ejercen un efecto positivo estadísticamente significativo sobre los resultados económicos de la organización. Por lo tanto, vía seguridad laboral la pobreza de la sociedad tendrá limitada su influencia sobre la productividad laboral. Asimismo, se observa como la remuneración es el componente del COE con un mayor impacto sobre la productividad laboral, ya que alcanza un nivel de significatividad bilateral del 5 % mientras que la formación solo llega al 10 %. Una reducción (aumento) de la remuneración causa una disminución (incremento) substancial de la productividad laboral.

5. CONCLUSIÓN

La pobreza humana está pasando a ocupar una posición central en nuestros días, surgiendo como un factor relevante en los países desarrollados que precisa de un estudio pormenorizado. En los últimos años el interés por la pobreza humana ha sido considerable y se ha reavivado su investigación, tanto desde instancias académicas como por organismos internacionales (p. ej., PNUD, Comisión Europea). Además de aumentar el nivel de pobreza humana durante la crisis económica en la mayoría de países desarrollados, también ha crecido significativamente la disparidad entre regiones dentro de un mismo país. España es un ejemplo representativo de esta circunstancia. Esta divergencia en los niveles de pobreza de las regiones probablemente tenga consecuencias disímiles para las organizaciones ubicadas en una determinada región, en comparación con otras. Esta reciente coyuntura induce a plantearse esta investigación, surgiendo como unidad de análisis básica para examinar la pobreza humana no ya los diferentes países, como ha sido tradicionalmente la norma, sino las regiones dentro de los mismos. Al mismo tiempo, es clave examinar la interrelación existente entre la sociedad y las organizaciones, integrando ambos elementos en la misma investigación. Todo ello conlleva a

plantearse cómo responden las empresas, en relación con su sistema de gestión de los recursos humanos, a diferentes grados de pobreza humana de la sociedad en la que se localizan, así como su repercusión sobre la productividad laboral. Aunque la interdependencia sociedad-organización es una idea genérica compartida por los profesionales de la GERH y es comúnmente aceptada la convención que «la pobreza de la sociedad afecta a la eficiencia de los empleados en las organizaciones», aún no existen datos contrastables que permitan avalar (o rechazar) dicha proposición. Esta investigación contribuye a paliar esta carencia, realizando un estudio empírico para el ámbito español.

Los resultados demuestran que las empresas españolas, en relación con su sistema de gestión de los recursos humanos, responden a los cambios en el nivel de pobreza humana de la sociedad en la que se localizan. Se constata que la pobreza humana de una comunidad autónoma afecta al sistema de gestión de recursos humanos de las empresas, en particular, cuanto mayor es el IPH de una región menor es el COE de las empresas ubicadas en esa región. Asimismo, se confirma que la pobreza humana de una comunidad autónoma impacta de forma significativa en los resultados económicos de las empresas que desarrollan su actividad industrial en ese territorio. En concreto, cuanto mayor es el IPH de una región menor es la productividad laboral de las empresas ubicadas en esa región. El desempeño laboral de los empleados se ve afectado negativamente por un mayor IPH de la sociedad. Esta investigación nos permite destacar algunas implicaciones teóricas y dar respuesta a diversas cuestiones prácticas en la gestión de recursos humanos.

5.1. IMPLICACIONES TEÓRICAS Y PRÁCTICAS

Desde el ámbito académico, FERNÁNDEZ ALLES y VALLE CABRERA (1998) y WRIGHT y McMAHAN (1992) enfatizan la conveniencia de interpretar la gestión de recursos humanos a través de una perspectiva teórica múltiple. Siguiendo esta recomendación, el modelo teórico planteado integra tres perspectivas que normalmente se han examinado de forma separada: la perspectiva sociológica de la Teoría Institucional, la perspectiva económica de la Teoría basada en los Recursos y la perspectiva psicológica de la Teoría del Comportamiento Organizativo. El modelo conceptual de esta investigación ya estaba parcialmente delineado en el clásico trabajo de WRIGHT y McMAHAN (1992), cuando indican que los factores institucionales tienen un impacto sobre las prácticas o inversiones de recursos humanos y estas a su vez sobre los resultados empresariales. A este marco se le incorpora la relación directa entre pobreza humana y resultados empresariales, avalada recientemente por autores como BAPUJI (2015), al interpretar que las conductas de los individuos en las organizaciones se ven influenciadas por factores de la sociedad, como la desigualdad y la pobreza social. De este modo, como sostiene JOHNS (2006), se reconoce el contexto externo como un elemento esencial de la Teoría del Comportamiento Organizativo.

La Teoría basada en los Recursos es un enfoque importante que ha otorgado la categoría de recurso estratégico a los empleados superando la concepción de estos como meros factores de producción, sin embargo presenta la limitación de dar exclusivamente una visión de racionalidad económica en cuanto a la toma de decisiones sobre qué prácticas de gestión de los recursos humanos implantar (p. ej., en qué grado implantar el modelo COE). Por esta razón es necesario

completarla con otra de carácter más social, la Teoría Institucional, ya que si bien los directivos tratan de optimizar las elecciones económicas disponibles, también es cierto que poseen otras motivaciones que descansan en las presiones sociales externas que conducen a la implantación de prácticas de gestión de los recursos humanos que vienen a satisfacer un objetivo de legitimidad (FERNÁNDEZ ALLES y VALLE CABRERA, 1998). Por lo tanto, los actores decisorios (directivos) tienen que equilibrar ambas fuerzas, dado que en ocasiones se contraponen.

La Teoría basada en los Recursos y la Teoría del Comportamiento Organizativo coinciden en identificar a la actitud y conducta de los empleados como el factor decisivo de los resultados empresariales y, por tanto, son líneas de argumentaciones esenciales dentro del ámbito de la GERH. Frente a la Teoría basada en los Recursos, que enfatiza el clima social interno de la organización, originado a partir de las decisiones de los directivos en cuanto a la gestión de los recursos humanos, en el que se enmarca la conducta de los empleados y la creación de ventajas competitivas (resultados empresariales), también merece destacarse el contexto social externo como origen de las conductas y actitudes para mejorar la ventaja competitiva de una empresa, tal y como avala la Teoría del Comportamiento Organizativo. En otras palabras, la Teoría basada en los Recursos explica el comportamiento de los empleados en función de las decisiones que toman los directivos, mientras que la Teoría del Comportamiento Organizativo explica el comportamiento de los empleados en función de factores del entorno. La confluencia de ambos aspectos permite tener la visión completa y real de su repercusión sobre los resultados empresariales. La evidencia empírica extraída en esta investigación confirma que ambos efectos son significativos, por lo que la ausencia de cualquiera de ellos dibujaría una visión parcial de la realidad.

En segundo lugar, siguiendo las propuestas de BAPUJI (2015), HITT *et al.* (2007), JOHNS (2006) y MARTI y SCHERER (2016), este estudio vincula e integra los niveles de análisis sociedad-organizaciones. Los resultados confirman la importancia de este vínculo, dado que el atributo de pobreza de la sociedad presenta una relación causal significativa sobre el sistema de gestión de los recursos humanos y los resultados económicos de las empresas localizadas en esa sociedad. Por consiguiente, esta investigación brinda una visión más holista y exacta de la realidad al asociar atributos clave situados a diferentes niveles de análisis que normalmente son examinados de forma separada por investigadores encuadrados en diferentes ámbitos científicos. Como indican HITT *et al.* (2007), suele ser habitual que los investigadores del ámbito de la macroeconomía se centren en examinar características a nivel nacional o regional, ignorando a las organizaciones empresariales y, de forma viceversa, investigadores del ámbito de la microeconomía (gestión empresarial) se centren en examinar aspectos concernientes a las organizaciones, marginando aspectos del entorno macroeconómico. En la práctica todos estos aspectos están relacionados entre sí. Por lo tanto, la omisión de esta interrelación puede llevar también a una visión sesgada de la realidad y a una falta de comprensión de la misma. En definitiva, son básicos estudios que vinculen el funcionamiento de las organizaciones con las características de la sociedad en la que desarrollan su actividad productiva. A este respecto, en el ámbito de la GERH, JACKSON *et al.* (2014) hacen hincapié en recordar que las organizaciones son entidades que deben intentar equilibrar en el tiempo las a menudo competitivas demandas o presiones del entorno externo con los desafíos en mantener una adecuada coherencia interna y estabilidad en su política de gestión de los recursos humanos. Los sistemas de gestión de los recursos humanos están indisolublemente unidos al

entorno externo de la organización. Por lo tanto, la GERH es inherentemente dependiente de su entorno y evoluciona en el tiempo en función de los cambios que acontecen en el mismo. Constantemente en movimiento, la organización y la sociedad crean un contexto dinámico para el desarrollo (o retirada) de determinadas prácticas o sistemas de gestión de los recursos humanos.

Por otra parte, la Teoría Institucional normalmente ha sido usada en el ámbito de la GERH para justificar las diferencias en la gestión de recursos humanos en empresas situadas en diferentes países (p. ej., OLLO-LÓPEZ *et al.*, 2011), así como examinar esas diferencias en empresas multinacionales que desarrollan su actividad en diferentes países (p. ej., LI *et al.*, 2008). Esta argumentación a nivel de país se puede extrapolar a nivel de región, en la medida que existan diferencias institucionales entre ellas. A este respecto, España es un país cuasi federal, formado por comunidades autónomas con notables diferencias entre sí, no solo en cuanto a su tamaño sino también en cuanto al despliegue del sector público en sus territorios (PÉREZ *et al.*, 2015). La importante descentralización de los servicios públicos básicos (salud, educación y protección social) en las comunidades autónomas es un rasgo muy relevante para el análisis regional de la pobreza humana en España.

Vinculado con el punto anterior, esta investigación tiene repercusiones importantes en el ámbito de la economía regional en España. Este enfoque defiende que un determinado espacio geográfico, una región o comunidad autónoma, puede ser objeto de análisis siempre que tenga características políticas, económicas o sociales que lo diferencien de otras regiones vecinas con unos límites definidos y estables. Dentro de esta línea se diferencian dos tipos de estudios. En primer lugar, aquellos que examinan la desigualdad y pobreza social en las diferentes comunidades autónomas, analizándolas en relación con otras variables situadas todas ellas a nivel macroeconómico (nivel regional), sin considerar a las empresas (nivel organizativo) como agentes básicos dentro de cualquier sistema económico (p. ej., AYALA y JURADO, 2015). Los resultados de esta investigación complementan a estos estudios incorporando las relaciones de la pobreza regional con variables a nivel organizativo. En segundo lugar se encuentran aquellos otros estudios que sí reconocen el efecto de las características de la región sobre la competitividad de las empresas ubicadas en ella (p. ej., MOLINA-MORALES y MARTÍNEZ-FERNÁNDEZ, 2010). La localización de las empresas en diferentes áreas geográficas aparece como un factor prioritario de identificación y estudio a la hora de evaluar un área como más o menos atractiva para el desarrollo de la actividad empresarial y mejora de su competitividad. Por lo tanto, esta investigación comparte con estos estudios que la localización geográfica de una empresa es una variable importante a la hora de explicar sus resultados económicos. La diferencia estriba en las variables a estudiar de la zona geográfica. Por lo general, mientras que la economía regional se concentra en aspectos como el capital social o las redes inter-empresariales establecidas en un determinado territorio, los resultados de esta investigación identifican a la pobreza humana de un territorio como una variable fundamental, con un impacto significativo sobre los resultados empresariales. Su incorporación ampliará el abanico de variables importantes que caracterizan a un determinado territorio y que pueden ser analizadas desde la perspectiva de la economía regional.

En cuanto a las implicaciones prácticas de los resultados de este estudio, en primer lugar cabe considerar que en España existe la percepción de que las empresas se están beneficiando de un mayor grado de pobreza humana de la sociedad. Esta idea, más o menos compartida por diferentes segmentos

de la población, hace que sea oportuno en estos momentos examinar si realmente las empresas obtienen unos mejores resultados económicos cuanto mayor es el nivel de pobreza de la sociedad en la que desarrollan su actividad productiva. Tal y como se deriva de los resultados de esta investigación, una posible explicación a esta percepción es la diferente evolución y efecto de los dos componentes de la pobreza humana sobre los resultados empresariales. Así, mientras que la pobreza de capital humano ha disminuido durante el periodo de tiempo analizado, por el contrario, la pobreza económica ha aumentado. Por su parte, se evidencia que la pobreza de capital humano tiene un efecto negativo sobre los resultados empresariales mayor que la pobreza económica. Por lo que si la pobreza en capital humano ha evolucionado favorablemente (disminuye) desde el año 2006 hasta el 2011 (HERRERO *et al.*, 2013), entonces ello repercute de forma positiva sobre los resultados económicos. Esta situación se acentúa especialmente en aquellas regiones en las que durante este periodo de tiempo ha disminuido sustancialmente la pobreza de capital humano. No obstante, esta circunstancia no debería ocultar que, como demuestran los resultados de esta investigación, una mayor pobreza humana disminuye la inversión de la empresa en los empleados, provocando a su vez en una menor productividad laboral de los empleados. En definitiva, cabe concluir que la anterior percepción es engañosa, en términos globales una mayor pobreza humana menoscaba el beneficio económico de las empresas.

En segundo lugar, de este estudio se desprende que la pobreza económica no afecta directamente a los resultados empresariales, puesto que esta relación causal no es significativa. Ello podría deberse a dos efectos opuestos que se contrarrestan entre sí, dando lugar a esta relación nula. Por un lado, un mayor riesgo de exclusión social, derivado del desempleo de larga duración, hace que los empleados se esfuercen más, haya menor absentismo y, por consiguiente, aumente su productividad laboral. Igualmente, una alta tasa de desempleo afecta a la rotación de los empleados en una empresa. En condiciones de alto desempleo, la escasez de trabajo restringe las oportunidades de cambiar de empresa. Puesto que la relación convencional entre rotación y productividad laboral es negativa, entonces cuanto mayor sea el desempleo en la sociedad la productividad laboral puede aumentar. De forma inversa, el clima de malestar social por el descenso de la renta disponible (pobreza material) hace que los empleados se desanimen y se esfuercen menos en su trabajo, disminuyendo así su eficiencia productiva. Por otra parte, el que se reduzca el grado de absentismo o aumente la presencia del empleado en el lugar de trabajo puede que no se traduzca en un aumento de su productividad laboral, sino todo lo contrario, puede empeorar a medio plazo la salud del empleado e incrementar la sensación de estrés laboral, menoscabando en último término la eficiencia laboral.

Tercero, como se ha explicado anteriormente, la integración de la Teoría basada en los Recursos con la Teoría Institucional supone combinar dos visiones diferentes sobre cómo los directivos toman las decisiones referentes a qué prácticas o modelo de gestión de los recursos humanos van a implantar en sus organizaciones. La primera se basa en el criterio de racionalidad económica y la segunda en el criterio de aceptación social. Por lo tanto, la Teoría Institucional defiende una visión determinista sobre la dirección a la hora de establecer un determinado sistema de gestión de los recursos humanos, mientras que la teoría en los recursos defiende una visión más discrecional. El dilema aparece porque estos criterios pueden ser contradictorios y cuando ello acontece los responsables de la gestión empresarial se encuentran en una interesante encrucijada. La aparición de una crisis económica es uno de esos momentos problemáticos, dado que por un lado

los directivos se ven presionados a amoldarse a las nuevas condiciones del entorno institucional (mayor pobreza humana) en el que las organizaciones se desenvuelven, lo cual hace que se vean inducidos a disminuir su política de COE. Sin embargo, al mismo tiempo son conscientes de que una reducción en la implantación del modelo COE repercutirá negativamente en los resultados económicos de esas organizaciones, tal y como se demuestra en este estudio. Innegablemente esta coyuntura complica la toma de decisiones de los responsables de la gestión de los recursos humanos. Esta paradoja tiene difícil resolución. Los resultados de esta investigación ayudan a entender que los directivos han intentado equilibrar ambas fuerzas. La corroboración de la hipótesis 1 avala que la pobreza humana ha restringido el grado de discrecionalidad empresarial a la hora de implantar el modelo COE, no obstante, la intensidad moderada de este efecto manifiesta que los responsables de la gestión de los recursos humanos tienen aún cierto grado de discrecionalidad a la hora de implantar COE. En otras palabras, la intensidad de este efecto, aunque significativa, ha dejado cierto margen de maniobra a los directivos para mantener el modelo COE.

Por último, este estudio de la pobreza social supone la consideración de las instituciones públicas, especialmente en la España de las Administraciones territoriales, como actores básicos en la competitividad empresarial, con una influencia significativa en la gestión de los recursos humanos y en la productividad laboral. De los resultados de este estudio se comprueba que precisamente es la pobreza en capital humano (educación y sanidad) el factor explicativo más relevante, con un impacto negativo mayor sobre la implantación del modelo COE y sobre la productividad laboral. El gasto en salud y educación es gestionado casi en su totalidad por las comunidades autónomas. Esta situación cobra especial relevancia dado que las diferencias en los niveles de gasto per cápita en estos servicios públicos básicos entre las diferentes comunidades autónomas son tan importantes que cabe afirmar que se trata del rasgo más destacado de la situación española (PÉREZ *et al.*, 2015). Cualquier disminución de los recursos asignados a educación y sanidad en una región incrementará a corto o medio plazo su grado de pobreza humana, lo cual, según los resultados de este estudio, tendrá consecuencias perjudiciales sobre la inversión de las empresas en los empleados (su compromiso organizativo con los empleados) y, como consecuencia, sobre la competitividad empresarial. En el actual e intenso debate sobre cómo reducir el déficit público de las instituciones autonómicas cobran especial relevancia los resultados de este estudio. Como afirma PIACENTINI (2014), el grado en el que la pobreza evoluciona y varía dentro de los países entre sus diferentes regiones es muy relevante para las decisiones políticas y de supervisión de las instituciones públicas.

De los resultados de este estudio se deriva que una empresa, simplemente por el hecho de estar localizada en una determinada comunidad autónoma, en función de su nivel de pobreza humana, tendrá una ventaja competitiva con respecto a otras empresas situadas en otras regiones. Si se mantuviesen constantes todos los demás factores explicativos de la productividad laboral de una empresa, esta podría variar en función del nivel de pobreza humana de la sociedad en la que desarrollase su actividad productiva. Por lo tanto, la pobreza humana pasa a ser un factor competitivo importante a considerar por los directivos. La pobreza humana de una región genera un clima social hostil y menos colaborativo en las organizaciones, que las hace menos competitivas y puede llegar a expulsarlas hacia otras regiones en busca de un mayor bienestar social. En el caso de la creación de nuevas empresas puede llegar a ser un factor decisivo determinante, o como mínimo a tener en consideración, a la hora de localizar una empresa en una determinada región. Aunque esta desventa-

ja competitiva puede ser difícil de salvar para las pequeñas empresas, que están bastante limitadas a un determinado espacio geográfico, sin embargo, no lo es para las medianas y grandes empresas que pueden incluir el grado de pobreza humana de una región como un aspecto a analizar a la hora de decidir dónde situar un establecimiento industrial, llegando a fijarlo como una prioridad estratégica.

5.2. LIMITACIONES Y FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

La medición de la pobreza humana de una sociedad sigue siendo objeto de un amplio debate y discusión entre los investigadores. Aun no existe un consenso sobre qué medir y cómo medirlo, habiendo multitud de trabajos centrados en examinar esta problemática (p. ej., KIS y GÁBOS, 2015; PAPAPOULOS y TSAKLOGLOU 2016). Como reconocen estos estudios, en parte es porque el concepto multidimensional de pobreza es inherentemente inestable, ya que depende del contexto sociocultural (geográfico) y temporal examinado. Este estudio no pretende entrar en este debate, por lo que se ha optado por elegir el concepto y la operativización propuesta por el PNUD, que ha sido recientemente adaptada por el IVIE para el ámbito español. Por consiguiente, es una medida especialmente apropiada para analizar el ámbito español. Sin menoscabo de esta apreciación, estudio futuros podrían usar otra serie de índices o medidas de pobreza, de tal forma que se podrían realizar estudios comparativos sobre si el efecto de la pobreza humana sobre la competitividad empresarial varía en función de la medida elegida.

Dado que el propio concepto de pobreza humana y su medición ha ido evolucionando en el tiempo, ello conlleva la aparición y desaparición en el tiempo de diversas medidas. Actualmente existe una amplia gama de diferentes medidas de la pobreza que no son homogéneas en el tiempo (bien porque se han cambiado algunos indicadores o porque se ha modificado el cálculo a la hora de reunir esos indicadores para conformar el concepto global). Esta coyuntura obstaculiza la realización de estudios longitudinales que abarquen periodos de tiempo prolongados. Esta investigación acusa este problema y se ve limitada a examinar seis años (2006-2011), periodo de tiempo durante el cual existe una medida uniforme de pobreza humana elaborada por el IVIE. No obstante, por restricciones presupuestarias, el IVIE dejó de elaborar este índice y en estos momentos no se dispone de información más actualizada. A este respecto, sería muy importante la colaboración del IVIE para ampliar el cálculo de este índice de pobreza humana a otros años posteriores al 2011, de tal forma que investigaciones futuras pudiesen incorporar estos datos. Informes recientes (p. ej., CES, 2013; IVIE, 2014) indican que la intensidad y variabilidad de la pobreza humana entre las diversas comunidades autónomas españolas ha ido aumentando en los últimos años, por lo que sería un contexto ideal para su estudio, aportando sin duda información relevante. La desigual distribución territorial de la pobreza en España constituye un campo fundamental de investigación apenas explorado, debido a la escasez de información estadística al respecto (GARCÍA-LUQUE *et al.*, 2009).

Esta investigación representa el primer estudio empírico que integra pobreza humana (nivel región) con el sistema de gestión de recursos humanos y los resultados económicos de las empresas (nivel organización). Aunque está realizada en España, puede ser extrapolable a otros países desarrollados en los que exista un desequilibrio regional en el IPH. Un contexto social de creciente pobreza y alta variabilidad entre regiones no es privativa de España. Por lo general, suele

darse en países en los que las regiones que los conforman tienen cierta capacidad y autonomía a la hora de tomar decisiones políticas que afecten a alguno de los componentes que configuran la pobreza humana. Por lo tanto, investigaciones futuras podrían usar este modelo teórico y examinarlo empíricamente en otros países con una estructura política federal (p. ej., Estados Unidos, Alemania). Asimismo, ello permitiría realizar estudios internacionales comparativos.

Por último, el modelo teórico planteado podría ampliarse mediante la introducción de nuevas variables. Este estudio se ha centrado en examinar el concepto de pobreza humana de la sociedad, no obstante, existen otra serie de atributos a nivel de la sociedad estrechamente vinculados con el de pobreza humana que podrían incorporarse al modelo teórico propuesto. Por ejemplo, el concepto de desigualdad social está cobrando relevancia en los últimos tiempos. De forma similar, a nivel de empresa, estudios futuros podrían incorporar datos sobre las actitudes y conductas de los empleados para examinar de forma manifiesta su comportamiento organizativo. El comportamiento de los empleados es una variable subyacente al modelo, pero no se mide de forma explícita. Esta limitación, denominada por los investigadores como la «caja negra» de la gestión de los recursos humanos, es común en el área de la GERH. En la actualidad se están haciendo esfuerzos en incorporar a los estudios sobre GERH esa visión desde el punto de vista de los empleados. Con la incorporación de esta información se obtendría una visión más completa, a tres niveles de estudio: sociedad-organización-empleados. Sin duda, planteamientos empíricos de este tipo son mucho más complejos y difíciles de llevar a la práctica, no obstante, las sustanciales relaciones que proporcionarán compensarán ese mayor esfuerzo.

En definitiva, el modelo planteado en esta investigación debe considerarse como un primer paso en la dirección de explorar cómo el entorno social de las empresas influye en su sistema de gestión de los recursos humanos y en sus resultados económicos. Para lo cual, es necesario diseñar estudios que integren dos niveles de análisis: la sociedad y las organizaciones que desarrollan su actividad dentro de la misma. El análisis de la interrelación entre sociedad-organización es básico para entender y explicar muchas de las decisiones estratégicas tomadas en las empresas, así como las consecuencias sobre su competitividad. La investigación existente en el campo de la GERH ha obviado el tema de la pobreza humana, lo cual, como explican MARTI y SCHERER (2016), hace que sea más difícil introducir nuevas argumentaciones en el discurso normativo de un determinado campo de estudio y se tenga que recurrir en algunas ocasiones al lenguaje cotidiano, que nos expone a la crítica de que solo se pone de manifiesto una idea general que está fuera de lugar en el ámbito académico. Abordar temas como la pobreza humana no debería ser solo considerado como una cuestión de justicia social, sino también una cuestión de relevancia competitiva para las organizaciones, objetivo último de la GERH.

Bibliografía

- ATKINSON, A. [1998]: *Poverty in Europe*, Oxford: Blackwell Publishers.
- AYALA, L. y JURADO, A. [2015]: «Pro-poor economic growth, inequality and fiscal policy: The case of Spanish regions», *Regional Studies*, 45, págs. 103-121.
- BAPUJI, H. [2015]: «Individuals, interactions and institutions: How economic inequality affects organizations», *Human Relations*, 68, págs. 1.059-1.083.
- BOURGUIGNON, F. [2004]: *The poverty-growth-inequality triangle*, París: Agence Française de Développement.
- CES (CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL) [2013]: *Distribución de la renta en España: Desigualdad, cambios estructurales y ciclos*, Colección Informes, 03/2013, Madrid.
- DATTA, D. K.; GUTHRIE, J. P. y WRIGHT, P. M. [2005]: «Human resource management and labor productivity: Does industry matter?», *Academy of Management Journal*, 48, págs. 135-145.
- FERNÁNDEZ ALLES, M. y VALLE CABRERA, R. [1998]: «El enfoque neoinstitucional como marco teórico explicativo de la gestión de recursos humanos», *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, 4(3), págs. 93-112.
- GÁBOS, A.; BRANYICZKI, R.; LANGE, B. y TÓTH, I. [2015]: *Employment and poverty dynamics in the EU countries before, during and after the crisis*, ImPROvE Working Paper N.º 15/06, University of Antwerp.
- GARCÍA-LUQUE, O.; LAFUENTE, M. y FAURA, U. [2009]: «Disparidad territorial de la pobreza dinámica en España», *Estudios de Economía Aplicada*, 27, págs. 417-436.
- HERRERO, C.; SOLER, A. y VILLAR, A. [2013]: *La pobreza en España y sus comunidades autónomas: 2006-2011*, Valencia: IVIE, 38, http://dx.doi.org/10.12842/poverty_2012.
- HITT, M. A.; BEAMISH, P. W.; JACKSON, S. E. y MATHIEU, J. E. [2007]: «Building theoretical and empirical bridges across levels: Multilevel research in management», *Academy of Management Journal*, 50, págs. 1.385-1.399.
- HUSELID, M. A. [1995]: «The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance», *Academy of Management Journal*, 38, págs. 635-672.
- IVIE (INSTITUTO VALENCIANO DE INVESTIGACIONES ECONÓMICAS) [2014]: «Pobreza en un periodo de crisis económica», *Capital Humano*, 145, pág. 8, <http://www.ivie.es/downloads/docs/ch/ch145.pdf>.
- JACKSON, S. E.; SCHULER, R. S. y JIANG, K. [2014]: «An aspirational framework for strategic human resource management», *Academy of Management Annals*, 8, págs. 1-56.
- JOHNS, G. [2006]: «The essential impact of context on organizational behavior», *Academy of Management Review*, 31, págs. 386-408.
- JOST, J. T.; PELHAM, B. W.; SHELDON, O. y NI SULLIVAN, B. [2003]: «Social inequality and the reduction of ideological dissonance on behalf of the system: Evidence of enhanced system justification among the disadvantaged», *European Journal of Social Psychology*, 33, págs. 13-36.
- KAUFMAN, B. E. [2012]: «Strategic human resource management research in the United States: A failing grade after 30 years?», *Academy of Management Perspectives*, 26, págs. 12-36.

- KIS, A. B. y GÁBOS, A. [2015]: *Consistent poverty across the EU*, ImPRovE working paper N.º 15/22, University of Antwerp.
- LI, J.; LAM, K.; SUN, J. J. y LIU, S. X. [2008]: «Strategic human resource management, institutionalization, and employment modes: An empirical study in China», *Strategic Management Journal*, 29, págs. 337-342.
- MARTI, E. Y SCHERER, A. [2016]: «Financial regulation and social welfare: The critical contribution of management theory», *Academy of Management Review*, 41, págs. 298-323.
- MENEZES, L. M. DE; WOOD, S. Y GELADE, G. [2010]: «The integration of human resource and operation management practices and its link with performance: A longitudinal latent class study», *Journal of Operation Management*, 28, págs. 455-471.
- MILLER, D. Y LEE, J. [2001]: «The people make the process: Commitment to employees, decision making, and performance», *Journal of Management*, 27, págs. 163-189.
- MOLINA-MORALES, F. X. Y MARTÍNEZ-FERNÁNDEZ, M. T. [2010]: «Social networks: Effects of social capital on firm innovation», *Journal of Small Business Management*, 48, págs. 258-279.
- MUSE, L. A.; RUTHERFORD, M. W.; OSWALD, S. L. Y RAYMOND, J. E. [2005]: «Commitment to employees: Does it help or hinder small firm performance?», *Small Business Economics*, 24, págs. 97-111.
- OLLO-LÓPEZ, A.; BAYO-MORIONES, A. Y LARRAZA-KINTANA, M. [2011]: «The impact of country-level factors on the use of new work practices», *Journal of World Business*, 46, págs. 394-403.
- ORDIZ-FUERTES, M. Y FERNÁNDEZ-SÁNCHEZ, E. [2003]: «High-involvement practices in human resource management: Concept and factors that motivate their adoption», *International Journal of Human Resource Management*, 14, págs. 511-529.
- PAPADOPOULOS, F. Y TSAKLOGLOU, P. [2016]: *Chronic material deprivation and long-term poverty in Europe in the pre-crisis period*, Institute for the Study of Labor (IZA) discussion papers, 9751, University of Bonn.
- PÉREZ, F.; CUCARELLA, V. Y HERNÁNDEZ, L. [2015]: *Servicios públicos, diferencias territoriales e igualdad de oportunidades*, Bilbao: Fundación BBVA.
- PIACENTINI, M. [2014]: «Measuring income inequality and poverty at the regional level in OECD countries», *Statistics Working Papers*, 2014/03, OECD Publishing, <http://dx.doi.org/10.1787/5jxz5j5khtg9t-en>.
- PNUD (PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO) [1997]: *Informe sobre desarrollo humano 1997*, Madrid: Ediciones Mundi-Prensa.
- [2010]: *Informe sobre desarrollo humano 2010*, Madrid: Ediciones Mundi-Prensa.
- ROCA-PUIG, V.; BELTRÁN-MARTÍN, I. Y SEGARRA-CIPRÉS, M. [2012]: «Commitment to employees, labor intensity, and labor productivity in small firms», *International Journal of Manpower*, 33, págs. 938-954.
- SEN, A. [2002]: *Nueva economía del bienestar*, Valencia: Universitat de Valencia, Servei de Publicacions.
- TOHARIA, L. [2005]: *El problema de la temporalidad en España: Un diagnóstico*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- VAN IDDEKINGE, C. H.; FERRIS, G. R.; PERREWÉ, P. L.; PERRYMAN, A. A.; BLASS, F. R. Y HEETDERKS, T. D. [2009]: «Effects of selection and training on unit-level performance over time: A latent growth modelling approach», *Journal of Applied Psychology*, 94, págs. 829-843.
- WRIGHT, P. M. Y MCMAHAN, G. C. [1992]: «Theoretical perspectives for strategic human resource management», *Journal of Management*, 18, págs. 295-320.