|  |  |
| --- | --- |
| Número de RAE | 1 |
| Título | Perspectivas contemporáneas de la administración estratégica de recursos humanos |
| Autores | *Héctor L. Bermúdez* |
| Fuente | Allen, M., & Wright, P. (2007). Strategic management and HRM. In Boxall, P., Purcell, J., & Wright, P. (Eds.) *The Oxford handbook of human resource management* (pp. 88-107). New York, USA: Oxford University Press. Amable, B. (2005). *Les cinq capitalismes. Diversité des systèmes économiques et sociaux dans la mondialisation*. París, Francia: Seuil. Arthur, J. (1994). Effects of human resource systems on manufacturing performance. *Academy of Management Journal*, 37 (3), 670-687. Aubert, N. (2012). Le management à l'ère du capitalisme financier: un management hors sujet? *Nouvelle revue de psychosociologie*, 13 (1), 17-30. Barnard, C. (1968). *The functions of the executive*. Cambridge, USA: Harvard University. Bermúdez, H. (2010). ¿Es posible una gestión humana no funcionalista? Descripción de un modelo estratégico de gestión de personal. *Universidad & Empresa,* (18). Bermúdez, H. (2011). La inducción general en la empresa: Entre un proceso administrativo y un fenómeno sociológico. *Universidad & Empresa*, (21), 117-142. Bermúdez, H. (2012). ¿Socialización o individuación? Dos enfoques para examinar la inducción de los nuevos trabajadores. *Cuadernos de Administración*, 28 (48), 134-148. Bessire, D. (2002). Recherches "critiques" en contrôle de gestion: une typologie. *Comptabilité -Contrôle -Audit*, 8 (2), 5-28. Recuperado de <http://www.cairn.info/revuecomptabilite-controle-audit-2002-2-page-5.htm>Boxall, P., Purcell, J., & Wright, P. (2007). Human resource management: scope, analysis, and significance. In Boxall, P., Purcell, J., & Wright, P. (Eds.) *The Oxford handbook of human resource management* (pp. 1-16). New York, USA: Oxford University Press. Brewster, C. (1995): Towards a european model of human resource management. *Journal of International Business Studies*, 26 (1), 1-21. Brewster, C. (1999): Strategic Human Resource Management: The Value of Different Paradigms. *Management International Review*, 39 (3), 45-64. Burns, T., & Stalker, G. (1961). *The Management of Innovation*. Londres, UK: Tavistock. Burrell, G. & Morgan, G. (1979). *Sociological paradigms and organizational analysis*. Londres, UK: Heinemann Educational Books. Castells, M. (1998). *La société en réseaux*. París, Francia: Fayard. Chandler, A. (1962). *Strategy and Structure*. Cambridge, USA: The MIT Press. Castillo, I., y Portela, M. (2002). Tecnología y competitividad en la teoría de los recursos y las capacidades. *Economía Informa*, (308), 35-42. Collings, D., & Mellahi, K. (2009) Strategic talent management: a review and research agenda. *Human Resource Management Review,* 19 (4), 304-313. De Cieri, H. (2007). Transnational firms and cultural diversity. In Boxall, P., Purcell, J., & Wright, P. (Eds.) *The Oxford handbook of human resource management* (pp. 509-529). New York, USA: Oxford University Press. Delery, J., & Doty, H. (1996). Models of theorizing in strategic human resource management: Tests of universalistic, contingency, and configurational performance predictions. *Academy of Management Journal,* 39 (4), 802-835. Drucker, P. (1951). Labor in Industrial Society. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 274, 145-151. Drucker, P. (1955). Management Science and the Manager. *Management Science*, 1 (2), 115-126. Edwards, T., & Kuruvilla, S. (2005). International HRM: National Business Systems, Organizational Politics and the International Division of Labour in MNCs. *International Journal of Human Resource Management*, 16 (1), 1-21. Emery, F., & Trist, E. (1983). Les systèmes socio-techniques. In Séguin, F., & Chanlat, J. F., *L'analyse des organisations* (pp. 304-318). Montréal, Canadá: Gaëtan Morin. Fayol, H. (1956). *Administration industrielle et générale.* París, Francia: Dunod. Festing, M. (2012). Strategic Human Resource Management in Germany: Evidence of Convergence to the U.S. Model, the European Model, or a Distinctive National Model? *Academy of Management Perspectives,* 26 (2), 37-54. García, N., Martín, F,. y Sánchez, G. (2013). Una aproximación teórica a la valoración del doble ajuste en el diseño de la estrategia de recursos humanos. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, (19), 12-119. Gaulejac, V. (2005). *La société malade de la gestion. Idéologie gestionnaire, pouvoir managerial et harcèlement social.* París, Francia: Seuil. Guthrie, J. (2007). Remuneration: Pay Effects at Work. In Boxall, P., Purcell, J., & Wright, P. (Eds.) *The oxford handbook of human resource management* (pp. 344-363). New York, USA: Oxford University Press. Hollensbe, E., & Guthrie, J. (2000). Group pay-for-performance plans: the role of spontaneous goal setting. *Academy of Management Review*, 25 (4), 864-872. Huault, I. (1998). *Le management international*. París, Francia: La Découverte. Huselid, M. (1995). The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance. *Academy of Management Journal*, 38 (3), 635Jackson, S., Schuler, R., & Rivero, J. (1989). Organizational characteristics as predictors of personnel practices. *Personnel Psychology*, 42 (4), 727-786. Kast, E., & Rosenzweig, E. (1973). *Contingency views of organization and management*. Chicago, USA: Science Research Associates. Katz, D., & Kahn, R. (1978a). Organizations and the System Concept. In Katz, D., & Kahn, R. (Aut.) *The social psychology of organizations* (2a ed., pp. 17-34). New York, USA: John Wiley. Katz, D., & Kahn, R. (1978b). Defining characteristics of social organizations. In Katz, D., & Kahn, R. (Aut.) *The social psychology of organizations* (2a ed., pp. 35-68). New York, USA: John Wiley. Kaufman, B. (2007). The Development of HRM in historical and international perspective. In Boxall, P., Purcell, J., & Wright, P. (Eds.) *The Oxford handbook of human resource management* (pp. 19-47). New York, USA: Oxford University Press. Kaufman, B. (2012). Strategic human resource management in the United States: a failing grade after 30 years? *Academy of Management Perspectives,* 26 (2), 12-36. Kepes, S., & Delery, J. (2007). HRM systems and the problem of internal fit. In Boxall, P., Purcell, J., & Wright, P. (Eds.) *The Oxford handbook of human resource management* (pp. 385404). New York, USA: Oxford University Press. Kirkpatrick, D. (1967). Evaluation of Training. In Craig, R., & Bittel, L. (Eds.) *Training and development handbook* (pp. 35-56). New York, USA: McGraw-Hill. Krueger, A., & Yoo, J. (2002). *Chaebol* capitalism and the currency-financial crisis. In Edwards, S., & Frankel, J. (Eds.) *Preventing currency crises in emerging markets* (pp. 601-661). Recuperado 11/04/2014 de <http://www.nber.org/chapters/c10645.pdf?new_window=1>Lasswell, H. (1948). Structure and function of communication in society. In Bryson, L. (Ed.) *The communication of ideas* (pp. 37-51). New York, USA: Institute for Religious and Social Studies. Lawrence, P., & Lorsch, J. (1967). *Organization and environment: managing differentiation and integration*. Cambridge, USA: Harvard Graduate School of Business Administration. Lengnick-Hall, C., & Lengnick-Hall, M. (1988). Strategic human resource management: a review of the literature and a proposed typology. *Academy of Management Review,* 13 (3), 454-470. Lewis, R., & Heckman, R. (2006). Talent management: a critical review. *Human Resource Management Review*, 16 (2), 139Liang, X., Marler, J., & Cui, Z. (2012). Strategic human resource management in China: east meets west. *Academy of Management Perspectives,* 26 (2), 55-70. Londoño, D., y Bermúdez, H. (2013). Tres enfoques sobre los estudios críticos del discurso en el examen de la dominación. *Palabra Clave*, 16 (2), 491-519. Malm, F. (1954). Recruiting patterns and the functioning of labor markets. *Industrial and Labor Relations Review*, 7 (4), 507-525. Malm, F. (1961). Personnel policies and European management. *Management International*, 1 (3), 102-113. Marler, J. (2012). Strategic human resource management in context: a historical and global perspective. *Academy of Management Perspectives,* 26 (2), 6-11. Martín, F., Romero, P., & Sánchez, G. (2004). Integración de las perspectivas universalista, contingente, configuracional y contextual en la investigación en dirección estratégica de los recursos humanos. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa,* 10 (2), 29-54. Martín, F., Romero, P., & Sánchez, G. (2005). Strategic human resource management: integrating the universalistic, contingent, configurational and contextual perspectives. *International Journal of Resource Management,* 16 (5), 633-659. Martín, F., Romero, P., & Sánchez, G. (2006). Modelo explicativo de la influencia de la diversidad sobre el desempeño de los grupos de trabajo. El efecto moderador de la dirección estratégica de recursos humanos. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa,* 12 (1), 225-250. Martín, F., Romero, P., & Sánchez, G. (2009). La investigación en dirección de recursos humanos: análisis empírico de los procesos de construcción y comprobación de la teoría. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa,* 18 (3), 37-63. Maturana, H., & Varela, F. (1980). *Autopoiesis and cognition: the realization of the living*. Londres, UK: Reidl. Mayo, E. (1960). *The human problems of an industrial civilization*. New York, USA: The Viking Press. Metcalfe, B., & Rees, C. (2005). Theorizing advances in international human resource development. *Human Resource Development International*, 8 (4), 449-465. Mintzberg, H. (1982). *Structure & dynamique des organisations*. París, Francia: Éditions d'Organisation. Morgan, G. (1999). *Images de l'organisation.* Québec, Canadá: Les Presses de l'Université Laval. Muñoz, R. (2002). Paradigmas organizacionales y gestión humana: por una nueva ética de la relación laboral. *Revista Universidad Eafit*, (127), 9-17. Paauwe, J., & Boselie, P. (2007). HRM and societal embeddedness. In Boxall, P., Purcell, J., & Wright, P. (Eds.) *The Oxford handbook of human resource management* (pp. 166-184). New York, USA: Oxford University Press. Pérez, M. (1998). Problemas vinculados con la diversificación empresarial: la medición de la estrategia de la empresa. *Cuadernos de Estudios Empresariales*, (8), 195-213. Roethlisberger, F., & Dickson, W. (1976). *Management and the Worker.* Cambridge, USA: Harvard University Press. Saint-Exupéry, A. (1987). *Le Petit Prince*. París, Francia: Gallimard. Spychalski, A., Quiñones, M., Gaugler, B., & Pohley, K. (1997). A survey of assessment center practices in organizations in the United States. *Personnel Psychology*, 50 (1), 71-90. Woodward, J. (1965). *Industrial Organization: theory and practice*. Londres, UK: Oxford University Press. Wright, P., & McMahan, G. (1992). Theoretical perspectives for strategic human resource management. *Journal of Management,* 18 (2), 295-320. Zidan, S. (2001). The role of HRD in economic development. *Human Resource Development Quarterly*, 12 (4), 437-443. |
| Año | 2014 |
| Referencia bilbliográfica (APA) | Bermudez,H.(2014) Perspectivas contemporáneas de la administración estratégica de recursos humanos. *Cuadernos de admistracion.Recuperado* el 10 de Febrero de 2017 <http://cuadernosdeadministracion.univalle.edu.co/index.php/cuadernosadmin/article/view/2853/3205>  |
| Resumen | “La revisión de la literatura de la Administración de Recursos Humanos (ARH), permite inferir que desde finales de la década de 1970, emerge el interés por alinear los procesos de administración de personal con la estrategia de negocios. Con esta nueva práctica emerge igualmente un nuevo campo de estudio: la Administración Estratégica de Recursos Humanos (AERH). Pudo comprobarse que, desde el último cuarto de siglo, la tendencia mundial en la práctica ejecutiva, es la aplicación de Modelos Estratégicos de Recursos Humanos (MERH). Estos, han sido clasificados por este nuevo campo de estudio a partir de los aportes teóricos de cada uno de ellos. Así, es posible encontrar actualmente en el mundo, cuatro perspectivas teóricas dominantes: la universalista, la contingente, la configuracional y la contextual. Este artículo presenta una sucinta descripción de estas perspectivas y critica el hecho de que, a pesar de la enorme acumulación teórica, en esta visión estratégica de administración de personal, los aspectos éticos son bastante problemáticos. Se deja planteada la necesidad de formular investigaciones locales tendientes a mejorar el estado del arte y se concluye que con este tipo de enfoques teóricos, no es posible llevar a cabo una gestión humana stricto sensu.”  |
| Palabras claves | administración estratégica de recursos humanos, alineación horizontal, alineación vertical, estrategia |
| Contenidos |  |
| Problema de investigación |  |
| Objetivo general |  |
| Objetivos específicos |  |
| Principales referentes teóricos y conceptuales | Referente | Comentario |
| Conclusiones |  “Para terminar, se invita a entender, con un toque de ironía, la dialéctica entre lo teórico y lo empírico en AERH. De hecho, en *management*, las prescripciones son cuasi tautológicas y parecen irremediablemente sometidas a un círculo vicioso que impide romper, de manera efectiva el paradigma establecido e imaginar una gestión, *realmente* humana. Muchos académicos, enseñan en sus cursos básicos y de MBA en las escuelas de *management* (y proponen a los ejecutivos) cómo aplicar este tipo de modelos, porque a su vez, estos académicos han logrado sus esquemas teóricos a partir del inventario de hallazgos de sus estudios de terreno llevados a cabo en las empresas "exitosas". Se asiste con ello, para decirlo con el lenguaje de la teoría de sistemas de Maturana y Varela (1980), a una especie de *autopoiesis* entre el sistema teórico y la práctica de la AERH, la cual se reproduce, se fortalece y se blinda para crear su propia organización e identidad y evitar, en paralelo, la transformación de sus estructuras.” |
| Elaborado por | Mearion Tatiana Riaño Cardozo |
| Revisado por |  |