

MEMORIA ANUAL DE ACTIVIDADES 2024

DEL
CENTRO DE INVESTIGACIÓN PARA LA EFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL
-TALENTO UAM-

Contenido

PRESENTACIÓN.....	2
PRINCIPALES ACTIVIDADES DESARROLLADAS	3
1.- INVESTIGACIÓN	3
1.1. Publicaciones	3
1.2. Tesis Doctorales defendidas.....	8
1.3. Tesis Doctorales en curso.....	10
1.4. Proyectos de Investigación	17
1.5. Contribuciones a Congresos, Jornadas y simposios.....	17
2.- ACTIVIDADES DE TRANSFERENCIA	19
2.1. Proyectos.....	19
2.2. Conferencias y ponencias de transferencia (por invitación).....	20
3.- ACTIVIDADES DE FORMACIÓN.....	22
3.1. Formación de posgrado y Títulos Propios	22
3.2. Otras colaboraciones	25
4.- OTROS.....	26
4.1. Premios y reconocimientos.....	26
4.2. Organizaciones e Instituciones colaboradoras durante 2024	26
LISTADO DE LOS MIEMBROS DEL CENTRO	28

PRESENTACIÓN

Existimos para servir a las personas, a las organizaciones y a la sociedad en la tarea de desarrollar conocimientos, técnicas, metodologías y herramientas orientadas a:

- generar valor en los procesos de gestión del talento y
- facilitar el desarrollo de la efectividad organizacional.

Fomentamos el desarrollo de personas libres en y para un mundo sostenible, saludable y responsable, en el marco de un nuevo paradigma organizacional: sostenibilidad, propósito y valor compartido. Lo hacemos a través de la investigación, la innovación y la formación de calidad, orientadas de forma práctica a las demandas actuales y futuras de las organizaciones empresariales y las instituciones sociales.

Formalmente, el Centro de Investigación para la Efectividad Organizacional - Talento UAM-, se constituye como Centro de investigación propio de la Universidad Autónoma de Madrid al amparo del Artículo 7 de la Ley Orgánica 6/2001, 21 de diciembre, de Universidades, y del Artículo 17 de los Estatutos de la UAM de 2009. El Centro de Investigación para la Efectividad Organización -Talento UAM- ha sido aprobado en el Consejo de Gobierno de la Universidad Autónoma de Madrid Celebrado el día 31 de marzo de 2017 y por su Consejo Social. (BOUAM de 30 de junio de 2017) y por el acuerdo 17/CG de 18-06-21 se aprueba la modificación del Reglamento de Régimen Interno del Centro (BOUAM de 21 de julio de 2021)

El Centro de Investigación para la Efectividad Organizacional -Talento UAM- lo conformamos un grupo de investigadores y profesionales con una clara vocación de aplicar y transformar el conocimiento en acciones útiles y que aporten valor. Ponemos nuestro foco en la efectividad porque, más allá del rendimiento o la eficacia en el logro de objetivos, nos interesan los “efectos” y el impacto que nuestras acciones, o el logro de metas, tienen en las personas, en las organizaciones, en la sociedad.

Conectamos diferentes disciplinas (psicología organizacional, economía, derecho, ingeniería, neurociencia, antropología) para desarrollar y apoyar iniciativas con gran potencial para conseguir objetivos de desarrollo sostenible.

El Centro desarrolla su actividad alrededor de tres líneas de acción diferenciadas:

- (1) Psicología de las organizaciones y gestión de recursos humanos. Nos interesan especialmente las estrategias para poner en valor a las personas y las métricas que analizan el impacto de tales estrategias en la efectividad.
- (2) Impacto de la tecnología en el Derecho del Trabajo y, en especial, en los derechos fundamentales laborales.
- (3) La responsabilidad social, nuevos informes de sostenibilidad y diseño de sistemas de Información para la Gestión corporativa.

PRINCIPALES ACTIVIDADES DESARROLLADAS

Fruto de la actividad desarrollada en estas líneas de acción, en el año 2024 se han conseguido resultados que reflejamos puntualizando las principales actividades desarrolladas. Las actividades se presentan en torno a la Investigación, la Transferencia y la Formación.

1.- INVESTIGACIÓN

Los trabajos de investigación, a lo largo del año 2024 han cristalizado diferentes publicaciones de los trabajos de investigación desarrollados desde el centro. Así mismo, se han finalizado también algunas de las Tesis Doctorales que están en desarrollo. A continuación, se presentan los artículos publicados, junto con las tesis doctorales defendidas y los proyectos de investigación desarrollados y en curso.

1.1. Publicaciones

Aguado, D. (2024). Gestión de personas en el mundo de las organizaciones dirigidas por datos. En Montes Piñeiro, Carlos (Coord.): Desafíos contemporáneos en los entornos laborales. Madrid: Pirámide. ISBN: 978-84-368-4977-6; Clasificación IBIC: JMH

Aguado, D., Durán, W.F., Pinies, T., & Capell, J. (2024). Capacidades Organizacionales y Management Diferencial para un Entorno Altamente Cambiante. Observatorio de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, 190, 30-38.

Aguado, D., De Miguel, J., Belizón, M.J., Lucía, B., Majarín, D., Delgado, A., y Raja, S. (2024) Técnicas, Predicciones y Adopción del HRA: Introducción al Número 3 de la Revista de Casos de Estudio en HR Analytics. Revista de Casos de Estudio en HR Analytics, 3, 6-8.

Artiñano, B., Aguado, D., García, P.E., & Estirado, S. (2024). Exploring the Reliability of Audio signals in Video Interviews for the Automatic Prediction of Psychological Characteristics. Communication presented at the International Test Commission Conference, Granada, Spain 2-5 July.

Aguado, D., Rico, R., Nieto-Cañaveras, M.D., Xiao-Yun, X., & Salas, E. (2024). Multicultural Adaptive Assessment of Teamwork Competencies. Communication presented at the International Test Commission Conference, Granada, Spain 2-5 July.

- Arranz, V., Rodríguez, S., Lucia, B., & Aguado, D. (2024). Design and development of a Gamified Test to assess Critical Thinking in Personnel Selection Contexts. Communication presented at the presented at the International Test Commission Conference Granada, Spain 2-5 July.
- Al-Mohareb, M., Gutiérrez- Ponce, H., Chamizo González, J. (2024). Factors affecting the quality of accounting disclosures provided in the annual reports for Jordanian firms *Revista: Corporate Social Responsibility and Environmental Management*,1-13. JCR-Q1- 9,8) Five year 10,6; SCOPUS, SJR-Q1-2,2
- De Dios Alija, T., Aguado, D., Martín-Sanz, N. (2024). Exploring the role of generic competencies in employability and academic performance of students of psychology. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 15(1), 21–37. DOI: 10.21153/jtlge2024vol15no1art1764
- De Miguel, J.M. (2024). La realidad decepcionada y sus oxímoron. *Revista de Investigación en Psicología*, 27 (1), 155-167.
- De Miguel, J. M. (2024). *Inteligencia emocional en procesos de coaching*. Documento de trabajo. Universidad Autónoma de Madrid.
- De Miguel, J. M. (2024). *Semiótica aplicada al coaching*. Documento de trabajo. Universidad Autónoma de Madrid.
- De Miguel, J. M. (2024). *Modelos de desarrollos de equipos para un coaching de equipos*. Documento de trabajo. Universidad Autónoma de Madrid.
- De Miguel, J. M. y Coello, I. (2024). *Inteligencia emocional en procesos de coaching. Casos prácticos*. Documento de trabajo. Universidad Autónoma de Madrid.
- De Miguel, J. M. y Coello, I. (2024). *Coaching para grupos y equipos. Casos prácticos*. Documento de trabajo. Universidad Autónoma de Madrid.
- De Miguel, J. M., Coello, I. y Sánchez, A. (2024). Aproximación conceptual al término objetivo en coaching. Documento de trabajo. Universidad Autónoma de Madrid.

- García-Izquierdo, A., Aguado, D., Belizón, M.J., Castaño, A.M., & Zuazua, M (In press 2024). Human Resources Analytics in Theory and Practice. In Brian Murray, Dianna L. Stone, James Duhlebon (Eds.): Research in Human Resource Management: Future of HR. Information Age Publishing.
- Gutiérrez-Ponce, Herenia. (2024). Información corporativa en materia de sostenibilidad y el papel de las Administraciones Públicas. En UNA NUEVA GOBERNANZA PARA EL SIGLO XXI. Coord. Emilio Pajares Montolío, Mayte Salvador Crespo y Luis Herrera Díaz-Aguado. Editado por: Centro de estudios Políticos y Constitucionales (CEPC), <https://cpage.mpr.gob.es>, ISBN CEPC PDF: 978-84-259-2068-4, ISBN CEPC en papel: 978-84-259-2069-1.
- Gutiérrez-Ponce, Herenia. (2024). Determinants of corporate leverage and sustainability of small and medium-sized enterprises: The case of commercial companies in Ecuador. *Business Strategy and the Environment*, 33(8), 8319–8331. <https://doi.org/10.1002/bse.3924> (JCR- Q1-12.5), WoS Ranking: 5/302 (Business; Q1); 5/401 (Management, Q1); 5/182 (Environmental Studies; Q1), Five year 14, SCOPUS, SJR-Q1-3,76
- Gutiérrez-Ponce, Herenia; Espinosa Roreso, Gloria Belén. (2024). La estructura de endeudamiento de las pymes del sector comercial en Ecuador: un estudio empírico. *Innovar* 34(93), e98223. <https://doi.org/10.15446/innovar.v34n93.98223> Web of Science -JCR- Q4, SCOPUS, SJR-Q3
- Gutiérrez Ponce, Herenia, Espinoza Rosero, G. B., & Alcívar Gómez, B. A. A. G. (2024). Análisis de la estructura de financiamiento de las Pymes del Ecuador. *Revista San Gregorio*, 1(57), 43–55. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i57.2745>. Web of Science Emerging Sources Citation Index).
- Gutiérrez Ponce, H., Chamizo González, J. & Al-Mohareb, M. (2024). The moderating effect of corporate governance on readability of the chairman's statement: an analysis of Jordanian listed companies. *Environment, Development and Sustainability*. <https://doi.org/10.1007/s10668-024-04876-z>. Web of Science (JCR- Q2- 4,9), SCOPUS-Q1 (0,89)

- Gutiérrez- Ponce, Herenia, Chamizo. G. Julián, & Al-mohareb, M. M. A. (2024). Does corporate governance influence readability of the report by the chairman of the board of directors? The case of Jordanian listed companies. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 31(4), 3535–3550. <https://doi.org/10.1002/csr.2752>. Web of Science (JCR- Q1- 9,8) Five year 10,6; Category 26/22, SCOPUS-Q1 (2,13)
- Gutierrez Ponce, H., y Garrido Suazo, M. (2024). Análisis de la eficiencia del mercado de acciones chileno. *Revista Finanzas Y Política Económica*, 16(1), 17–45. <https://doi.org/10.14718/revfinanzpolitecon.v16.n1.2024.2>. Web of Science; SCOPUS-Q4 (0,173)
- Nogueira Guastavino M., (dir) Olga Fotinopoulou Basurko (dir.), José María Miranda Boto (dir.), *Lecciones de derecho social de la Unión Europea*. Tirant lo Blanch, 2024 (2ª edición). ISBN 9788410561205
- Nogueira Guastavino M., Castigo laboral 'versus' crimen empresarial. Control empresarial de dispositivos electrónicos para uso laboral y su repercusión en los delitos contra la intimidad. *Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL)*, ISSN-e 2659-787X, N°. 10, 2024
- Nogueira Guastavino M., Registro de jornada y alcance del derecho de información de los representantes de los trabajadores en relación con los datos personales de identificación de las personas trabajadoras. *Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL)*, ISSN-e 2659-787X, N°. 9, 2024
- Nogueira Guastavino M., Exigencia de periodo de consultas con los representantes de los trabajadores en caso de extinciones de contrato causadas por la jubilación del empresario persona física. *Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL)*, ISSN-e 2659-787X, N°. 7, 2024
- Nogueira Guastavino M., Indefensión por incorrecta dirección en la notificación imputable a un error del juzgado al confundir el código postal. *Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL)*, ISSN-e 2659-787X, N°. 5, 2024
- Nogueira Guastavino M., Las bajas voluntarias inducidas por la empresa computan en los despidos colectivos y activan la obligación empresarial de consultas con los

representantes de los trabajadores. *Revista de Jurisprudencia Laboral* (RJL), ISSN-e 2659-787X, N.º. 3, 2024

Nogueira Guastavino M., La obligación empresarial de establecer criterios de uso de los dispositivos digitales exige la participación de los representantes de los trabajadores siendo nula su elaboración unilateral por el empresario. *Revista de Jurisprudencia Laboral* (RJL), ISSN-e 2659-787X, N.º. 2, 2024

Nogueira Guastavino M., Eficiencia digital y procesal en la justicia (RDL 6/2023) y su impacto en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social: (RI §427027). *Iustel Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, ISSN-e 1696-9626, N.º. 67, 2024

Nogueira Guastavino M., La tercera reforma constitucional (art. 49 CE): De la protección de los disminuidos a la de las personas con discapacidad soslayando la diversidad funcional. *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Las claves de 2024* / coord. por María Emilia Casas Baamonde, 2025, ISBN 978-84-10167-43-8, págs. 131-13567, 2024

Nogueira Guastavino M., La nueva Directiva sobre permiso único (Directiva UE 2024/1233, de 24 de abril), *Blog Almacén de Derecho* publicado Jun 18, 2024

Nogueira Guastavino M., Las difíciles relaciones entre el Tribunal Constitucional y el Supremo en el periodo 2003 a 2013, *Blog Almacén de Derecho* publicado Abr 24, 2024

Nogueira Guastavino M., La progresiva política social de la Unión Europea Magdalena Nogueira Guastavino (dir.), Olga Fotinopoulou Basurko (dir.), José María Miranda Boto (dir.) *Lecciones de derecho social de la Unión Europea*. Tirant lo Blanch, 2024 (2ª edición). ISBN 9788410561205 Capítulo: (pp. 21-66)

Nogueira Guastavino M., Reestructuración empresarial: despidos colectivos, Magdalena Nogueira Guastavino (dir.), Olga Fotinopoulou Basurko (dir.), José María Miranda Boto (dir.) *Lecciones de derecho social de la Unión Europea*. Tirant lo Blanch, 2024 (2ª edición). ISBN 9788410561205 (pp. 473-493)

Rubio, V. J., Aguado, D., Toledano, D. T., & Fernández-Gallego, M. P. (2024). Feasibility of Big Data Analytics to Assess Personality Based on Voice Analysis. *Sensors*, 24(22), 7151. <https://doi.org/10.3390/s24227151>

1.2. Tesis Doctorales defendidas

Título: **La sostenibilidad en el contexto de la agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible en Indonesia.**

Doctorando: Sigit Arie Wibowo

Directora: Herenia Gutiérrez Ponce

Calificación: SOBRESALIENTE CUM-LAUDE

Resumen: El gobierno indonesio ha tomado varias medidas para reducir la contaminación en el país. La primera iniciativa fue organizada en 1990 por el Ministerio del Medio Ambiente para reducir la contaminación en los ríos. Debido a la debilidad del sistema de aplicación de la ley, desde 1995 el programa se diseñó para evaluar y publicar el desempeño de las aguas residuales de las empresas. Luego, desde 2002, la evaluación se desarrolló para incluir los tres medios: agua, aire y suelo, donde en 2010 había 1,000 compañías que participaron voluntariamente para ser evaluadas, clasificadas y publicadas al público sobre sus logros ambientales. El esfuerzo en términos de establecer una ley adecuada había tenido lugar en 2001 cuando se emitió la Ley no 22 sobre petróleo y gas. La Ley exige que las empresas de la industria del petróleo y el gas eviten y gestionen la contaminación y recuperen cualquier daño ambiental, incluida la operación posterior a la minería. Para extender la cobertura de la regulación ambiental, en 2007, el Gobierno emitió una nueva Ley de Sociedad Limitada conocida como UU no. 40 años 2007, que requiere que cualquier empresa que utilice recursos naturales, por ejemplo, la minería o cualquier empresa que no utilice directamente los recursos naturales pero su funcionamiento tenga efectos sobre el medio ambiente, para llevar a cabo actividades de responsabilidad social y ambiental. Otro paso fue cuando el Gobierno emitió la Ley no 32 del año 2009 sobre Protección y Gestión Ambiental, que dice que cualquier persona o entidad que cause que la calidad ambiental del aire, el agua, el agua de mar o el daño ambiental exceda los estándares, tendrá cierto rango de número de años en la cárcel o cierta cantidad de sanción basada en su intención y grado de efectos en las personas. Más tarde, en 2012, el Gobierno de Indonesia emitió un Reglamento del Gobierno, Peraturan Pemerintah (PP) no. 47/2012 sobre responsabilidad social y ambiental. Este Reglamento del Gobierno es el primero que exige que las empresas informen sus actividades sociales y medioambientales en su informe anual. El gobierno, en su introducción al PP 47 año 2012, dijo que es un seguimiento de la Ley de sociedades anónimas 40/2007 en relación con el asunto de la responsabilidad social corporativa (RSE). El estudio de Utama (2011) previo a la política de divulgación obligatoria 40/2012 concluyó que el nivel y la cantidad de informes de responsabilidad corporativa en Indonesia eran relativamente bajos. Sugirió que la Ley de Sociedades Limitadas 40/2007, que exige que las empresas realicen actividades de responsabilidad social y ambiental, necesita un seguimiento en términos de decreto gubernamental, para que la ley pueda ser operativa. Teniendo un cambio en el contexto de

la regulación, se espera que las empresas de Indonesia puedan cambiar las prácticas de divulgación ambiental. La introducción de la regulación es oportuna dado el hecho de que las industrias han sido identificadas como uno de los mayores contribuyentes de emisiones de carbono en el mundo (PricewaterhouseCoopers, 2013). Sin embargo, no se sabe mucho sobre su impacto, particularmente en el resultado en términos de desempeño ambiental. Teniendo en cuenta esta brecha, el presente estudio intenta proporcionar una imagen de referencia de los cambios que han ocurrido en Indonesia, particularmente en términos de divulgación ambiental. Dicha exposición sería un punto de partida importante para los responsables políticos al elaborar futuras medidas de control para diferentes tipos de industrias.

Título: Annual Reports' level of Complexity and Earnings Management

Doctorando: Manar Moffadi Awad Al-Mohareb

Directora: Herenia Gutiérrez Ponce

Codirector: Julián Chamizo González

Calificación: SOBRESALIENTE CUM-LAUDE

Resumen: Annual reports are a conventional means of communication between management and stockholders. However, managers may use complex disclosures to hide information from investors (Ajina et al., 2016), where some managers adopt some accounting standards and rules that create a high level of complex disclosures to hide information of their incentives that maximize their utility to the detriment of shareholders wealth. This is confirmed by Jensen and Meckling (1976), where they indicate that there is a conflict of interests between owners and managers. This conflict paved the way to existence an interpretive bias into annual reports, according to Adelberg (1979). Thus, the critical! question is: Has management used a high complexity level of disclosures overrides the legal framework to hide financial! information from investors?

Sometimes, over-regulations could be killing off good reporting. Therefore, companies have given up trying to make their annual reports readable, according to Christodoulou's troubling article published on Accountancy Age periodical in 2009.

The business environment and economic conditions have created a stated custom that management prepares annual financial! reports that inflate or "smooth" earnings so that contributes to escalating out the annual reports' level of complexity. Therefore, the readability may be affected by with earnings management (Lo et al, 2017).

Through above background, which many researchers depended on it to build the relationship between readability and earnings management. The designed relationship between the main factors in this research built by conceptual framework constructed from prior studies.

Based on the theoretical framework of this study, hypotheses are developed as follows:

H1: Jordanian firms with low (high) managing earnings are likely to provide more (less) readable annual reports.

H1.a: Jordanian firms with zero or slightly positive earnings will have less annual report disclosures, ceteris paribus.

H1.b: Jordanian firms with positive earnings will have less annual report readable disclosures, ceteris paribus.

H1.c: Jordanian firms with high positive earnings will have less readable annual report disclosures, ceteris paribus.

H2: There is a significant relationship between financial factors and the readability of annual reports.

1.3. Tesis Doctorales en curso

Título: **La financiación de las MIPYMES en Ecuador mediante instrumentos no convencionales.**

Doctorando: Gloria Belén Espinoza Rosero

Directora: Herenia Gutiérrez Ponce

Presentada: no procede

Calificación: favorable

Resumen: Las Micro, Pequeñas y Medianas empresas - MYPIMES- constituyen una importante participación en la masa empresarial de los países latinoamericanos. Concretamente en Ecuador representan el 99o/o por lo que desempeñan un papel determinante en la economía de un país y en su impulso económico. Además de ser la fuente de generación de empleo más importante y un gran impulsor en la distribución de la riqueza.

La realidad de la región indica que las MiPymes se financian principalmente con recursos propios y a través del crédito con instituciones financieras, sin embargo, la mayoría de las instituciones financieras destinan los créditos a las grandes empresas y en menos proporción a las pequeñas empresas.

Entre los aspectos que inciden negativamente en las instituciones financieras tanto públicas como privadas para financiar a las Pymes Ecuatorianas están: la informalidad de dichos negocios, su escasa información financiera, la falta de activos fijos que sirvan de garantía, el historial crediticio insuficiente debido a que son empresas jóvenes o los elevados costos de financiamiento que requiere el crédito a corto plazo y que son la vía de financiación que se otorga a las pequeñas empresas dada sus limitaciones y escasas garantías. Aspecto este que difiere de la realidad de las grandes empresas, a las que los Bancos y otras instituciones Financieras le otorgan financiamiento a largo plazo.

La presente investigación busca demostrar que existen otras alternativas de financiamiento "no tradicionales" como la emisión de títulos valores de renta fija o variable que están

disponibles en el Mercado de Valores, a las que pueden recurrir las MiPymes, en el momento que necesiten fondos frescos para proyectos de inversión, necesidades operativas, u otro tipo de requerimiento de liquidez.

Título: La implementación de las NICSP en el sector público ecuatoriano: un análisis costo-beneficio dentro de las universidades públicas del Ecuador

Doctorando: Pincay Sancan, David

Directora: Herenia Gutiérrez Ponce

Presentada: no procede

Calificación: favorable

Resumen: En Ecuador la aplicación de las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) en el sector privado, se realiza de manera obligatoria partir del año 2006. La aplicación de las NIIF, deja insubsistente las Normas Ecuatorianas de Contabilidad, suprime los principios contables utilizados, deja atrás la base simplista del método del efectivo y prevalece la aplicación del principio del devengo. Raimondi (1974) en su investigación propone el cambio del principio de "equidad" debido a falta de un sustento teórico y exige la aplicación del "devengo" por su uniformidad y aplicabilidad en la emisión de estados financieros contables independiente del área. Sugiere también que el devengo sea el principio básico de la contabilidad. El criterio del devengo ha tomado fuerza con la implementación de normas contables estandarizada a nivel mundial, se trata del registro de los hechos económicos una vez que ocurran, independiente si existe o no el movimiento de dinero. Las empresas privadas adoptaron ya las Normas Internacionales de Contabilidad (NIC), y ahora es el paso del sector público, quien a través de la Junta de Normas Internacionales para el Sector Público (IPSASB) busca implementar y transparentar la información financiera en cada país que se acoja a las Normas Internacionales de Contabilidad para el Sector Público (NICSP). Este concepto es aplicado como principio, y en su elaboración el criterio de devengo es ampliamente utilizado a nivel internacional: Government Public Finance Statistics System (GPFS) del Fondo Monetario Internacional (FMI) y Sistema de Cuentas Nacionales (SNA) de las Naciones Unidas. El sector público no financiero del Ecuador está conformado por: El estado, los organismos seccionales, empresas públicas, consejos provinciales, municipios y juntas parroquiales. Este sector adopta mediante acuerdo # 0067 del Registro Oficial # 755 del 16 de mayo del 2016, la aplicación del principio del devengo. Sin embargo, Government Public Finance Statistics System (GPFS) apoyado por el Fondo Monetario Internacional (FMI), demostró la resistencia al sistema y defendió la utilización de la base del efectivo, como una herramienta más adecuada para los flujos y stock en el Sector público. El IPSASB ha publicado 42 NICSP con el fin de armonizar la información financiera y mejorar la rendición de cuentas de las instituciones que conforman el sector público. Estas normas han sido aplicadas, adaptadas o modificadas por diferentes países. Sin embargo, es notorio que muchos países de Latinoamérica solo aplican la base de acumulación acorde a su gestión pública y estructura

política por interés propio de cada nación, creando manuales propios y normas técnicas basados en las NICSP.

Título: Factores de decisión de Ángeles Inversionistas en proyectos de inversión en el Ecuador

Doctorando: Christian Oswaldo Morán Montalvo

Directora: Herenia Gutiérrez Ponce

Presentada: no procede

Calificación: favorable

Resumen: En la tesis plantean si los factores estudiados por la literatura como: Rendimiento, el emprendedor, el modelo de negocios y el producto/servicio, inciden en las decisiones de inversión de los ángeles inversionistas en países en vías de desarrollo. El diseño de la investigación se realiza con un enfoque cuantitativo con una lógica deductiva, bajo paradigma positivista y de corte transversal. Con el Software SPSS en versión 28, se realizó un diseño ortogonal, en donde se dibujaron perfiles de tipos de proyectos a invertir (10 perfiles en total) con dos niveles, (alto, bajo), estos perfiles fueron validados con expertos, académicos, ángeles inversionistas y demás empresarios, adicional, se usó una variable de control que ayudará a seleccionar los escenarios en donde los ángeles inversionistas invertirían. Los perfiles se aplicarán a un grupo focal de un fondo de inversión ángel en el Ecuador. La propuesta de investigación tiene un enfoque cuantitativo, que comprobó bajo una lógica deductiva con un pensamiento epistemológico positivista, luego realizó un análisis de conjunto para medir las preferencias o atributos de factores que inciden en la toma de decisión del ángel. También se configuró la encuesta con una escala de likert de 11 puntos en la cual se mostró a los entrevistados una combinación de preguntas resaltadas en la encuesta, en donde los participantes hicieron sus evaluaciones con respecto a los factores que inciden en su decisión de inversión sobre los proyectos ubicados en los sectores de sus preferencias entre proyectos de uso de tecnologías y proyectos de productos /servicios no tradicionales.

Título: "Hacia la mejora en la gestión universitaria en Ecuador: Evaluación del impacto de los sistemas de costes"

Doctorando: Jazmín Elsa Sánchez Astudillo

Directora: Herenia Gutiérrez Ponce

Codirector: Julián Chamizo González

Presentada: no procede

Calificación: favorable

Resumen: Ecuador muestra altos índices de mejora en la ejecución presupuestaria, especialmente en el año 2016- 2017, gracias a la implementación de los procesos de autoevaluación y acreditación impuestos por el Consejo de Evaluación-Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior. Los procesos de evaluación promovían la búsqueda de una mejor categorización de las 30 IES públicas de Ecuador, siendo las categorías más elevadas las "A, B, C". La investigación, la tecnología y el desarrollo deben ser reflejados en documentos, que permitan medir el cumplimiento de los objetivos planificados (CEAACES, 2015). El Ministerio de Economía y Finanzas ente rector de las finanzas públicas en Ecuador regula el presupuesto de las universidades públicas basados en la Ley de Educación Superior (LOES), quien destina un porcentaje de lo recaudado en el Impuesto a la Renta, al Fondo Permanente de Desarrollo Universitario y Politécnico (FOPEDEUPO), este bajo una formula de costo distribuye a las universidades sus asignaciones tomando en cuenta, la academia, gestión, investigación y la vinculación. La propuesta del estudio es profundizar en la aplicación de sistemas de costes, especialmente los Costos Basados en Actividades (ABC), como una herramienta en el proceso de toma de decisiones de las IES, particularmente en Latinoamérica y Ecuador. Según la teoría de ABC, que es utilizada por empresarios, gerentes y contadores de empresas, para mejor desarrollo de la organización es imprescindible encontrar relaciones causa-efecto, que permitan supervisar eficientemente las actividades, obtener productos/servicios de calidad y conseguir los objetivos propuestos.

Esta investigación está enfocada en la necesidad de mejorar la gestión universitaria mediante la aplicación de los sistemas de costos en las IES ya que es un sector altamente competitivo, cada vez más sujeto a procesos de evaluación y acreditación dedicado a la transferencia de conocimiento y cambio de la matriz productiva en Ecuador.

Título: Efectos de la motivación por el control en el cambio organizacional

Doctorando: Alba Cecilia Martínez Rangel

Director: Jesús María de Miguel Calvo

Presentada: no procede

Calificación: favorable

Resumen: Toda organización es una construcción humana y, como tal, regida por parámetros de naturaleza social. Toda organización establece unos mecanismos de relación y coordinación entre sus miembros con la intención de modular el conocimiento y guiar la actitud y conducta de los mismos. Toda organización se articula como un instrumento que, diseñado sobre la base de una función, una estructura y una tensión teleológica, sigue unas estrategias y moviliza unos recursos para satisfacer las necesidades y expectativas de sus partícipes sociales. Toda organización actúa como un sistema en continuo proceso de adaptación a su entorno (De Miguel, 1999). Ahora bien, no es posible tal proceso de adaptación sin los consecuentes cambios en el sistema (Schein, 1988), cambios que abarcan

desde su naturaleza social hasta su diseño instrumental (Balogun y Johnson, 2004; Grant, Fried y Juillerat, 2010).

Por ello, los procesos de cambio afectan a las relaciones y formas de coordinación de los miembros de la organización y, consecuentemente, a los procesos cognitivos, actitudes y conductas de los mismos. Por lo tanto, las personas podrán aceptar o resistirse al cambio propuesto. Además de la propuesta de cambio, hipotéticamente, esta aceptación o rechazo pudiera estar condicionada por diversas variables de índole psicológico y psicosocial. Los estudios que aquí se presentan tienen como objeto fundamental estudiar la influencia que la necesidad de control y otras variables relacionadas (e.g., locus de control inducido, apego al lugar de trabajo, poder, autonomía y libertad en la toma de decisiones) pudiera tener en la respuesta de los miembros de una organización ante ciertas propuestas de cambio organizacional. Los resultados de estos estudios pudieran ser útiles a gerentes y directivos cuando planifican y proyectan dichas propuestas de cambio.

No conocemos estudios que hayan relacionado la necesidad de control con la respuesta a las propuestas de cambio organizacional. No obstante, se podría hipotetizar una relación entre ambos constructos. El control de los eventos y situaciones que afectan a la vida de las personas es una necesidad básica (Burger y Cooper, 1979) y un motivo que ejerce una influencia especialmente importante sobre el afecto, la cognición y el comportamiento humanos. El ser humano busca este control y responde energéticamente a su pérdida. Aunque el constructo de control se ha estudiado y definido desde múltiples perspectivas (Skinner, 1996 para una revisión) en este contexto se va a entender como la percepción que tiene una persona de que puede alterar eventos (Strube, Hanson & Newman, 2003). Tener control sobre las circunstancias que rodean a las personas se ha asociado al correcto funcionamiento psicológico y a estados saludables (Langer, 1983; Miller, Combs y Stoddard, 1986; Rodin, 1986). De hecho, la falta de control es considerada un factor de riesgo ya que induce a la pérdida de la salud, bien sea a nivel psicológico, social o biológico (Karasek, 1979; Woodward y Wallston, 1987). La motivación para controlar las propias conductas se ha considerado uno de los mecanismos centrales para comprender y explicar la acción humana. Aunque la investigación previa ha dejado constancia de que el control es un motivo que alcanza a todas las personas, se ha planteado que pueden existir diferencias individuales en la medida que este motivo impulsa a la acción (Gebhardt y Brosschot, 2002). El control, además de ser una necesidad para las personas es una necesidad para las organizaciones. El control aparece omnipresentemente ligado a las dimensiones de la gestión organizacional. Por ejemplo, Mintzberg (1984) identifica los sistemas de planificación y control como uno de los parámetros de diseño de la estructura. Fayol (1916) identifica al control como uno de los elementos de la función administrativa. Los elementos de la función administrativa se tradujeron más tarde como procesos organizacionales, uno de ellos sigue siendo el control (Likert y Likert, 1984). En todo caso, Likert y Likert abrieron una puerta para la adecuación entre la necesidad de control de las personas y la función de control de las organizaciones. De hecho, todas las organizaciones sin importar su naturaleza o su actividad, están llamadas a consolidar esfuerzos humanos para alcanzar objetivos organizacionales. Con lo cual, y para sus propósitos formales, deben tener presente que dichas organizaciones están

conformadas por seres humanos con intereses personales que deben ser tenidos en cuenta para ser encaminados dentro de un marco específico que les permita interactuar y lograr lo que se propone. Así, las organizaciones deben influir o controlar los comportamientos si desea llevar a cabo sus planes y alcanzar sus metas (Flamholtz, 1996).

Título: Una aproximación teórica y aplicada de HR Analytics y de su impacto estratégico en las organizaciones.

Doctorando: Delia Majarín Zacarías

Director: David Aguado García

Presentada: no procede

Calificación: favorable

Resumen: En el contexto más amplio del Big Data, la "ciencia de datos moderna" ha generado avances extraordinarios en una amplia gama de disciplinas como la ciencia de la salud, las finanzas, el marketing, el internet de las cosas (IoT), las ciudades inteligentes y así sucesivamente (McKinsey Global Institute, 2016). En este contexto, Recursos Humanos (RRHH), hasta cierto punto, se ha rezagado ya que no se ha acostumbrado al uso de datos de recursos humanos para la toma de decisiones. Sin embargo, la toma de decisiones de recursos humanos según los datos informados ha crecido sustancialmente en los últimos años (Marler y Boudreau, 2017; Minbaeva, 2018; Huselid, 2018).

Se observa cierto escepticismo en relación con el uso de análisis de recursos humanos (HR Analytics) y su potencial impacto significativo en las prácticas y procesos de recursos humanos (Angrave et al. 2016; Capelli, 2017), precisamente por la falta de fundamentos teóricos y pruebas empíricas que se ha puesto en evidencia en la investigación sobre HR Analytics (HRA) en los últimos diez años (Van der Laken et al., 2018). HR Analytics alude a una práctica de Recursos Humanos capacitada por las tecnologías de la información, usando análisis descriptivos, visuales y estadísticos sobre los datos de los procesos de RRHH, capital humano, desempeño organizacional y benchmarks económicos externos para establecer impacto en el negocio y capacitar la toma de decisiones (Marler y Boudreau, 2017). Probablemente esta atención desde el campo de los Recursos Humanos es fruto tanto de una cuestión de oportunidad como de un estado de necesidad (Bassi, Carpenter, y McMurrer, 2010). Y, en este contexto, HR Analytics se presenta, así como una herramienta imprescindible para el cambio (Harris, Craig, y Light, 2011). A medida que RRHH tiende a alinearse con el negocio, la analítica aplicada a los hechos relevantes relativos al comportamiento de las personas en la organización se incrementa y las metodologías y principios del HRA se tornan cada vez más importantes (Boudreau y Ramstad, 2007).

Hay tres preguntas primarias relevantes que es común que la investigación aborde cuando un nuevo campo comienza a florecer: ¿Qué, ¿cómo y por qué? En el campo de HR Analytics: (i) ¿qué es HRA? (ii) ¿Cómo llevamos a cabo HRA? y (iii) ¿por qué es importante HRA? (Marler y Boudreau, 2017). Ya se han detectado capacidades relacionadas con HR Analytics que

vienen de las funciones de RRHH y que se han trasladado a otras partes del negocio, posiblemente como consecuencia de una persistente falta de conocimiento, impulso e interés en las funciones de RRHH (Boudreau y Cascio, 2017). Los componentes cognitivos en torno a HRA, en particular sobre el "cómo" de los procesos de HRA, no se han interpelado dentro de un proceso de investigación basado en la teoría (Boudreau y Cascio, 2017; Minvabeva, 2018; Huselid, 2018). Cómo se hace HRA y cómo HRA afecta la toma de decisiones de RRHH y la estrategia de negocio son preguntas que aún no se han respondido (Angrave et al. 2016; Capelli, 2017; Huselid, 2018).

Por tanto, aunque la analítica en recursos humanos no es un fenómeno nuevo (Davenport et al. 2010; Kaufman, 2015) en la actualidad se producen dos cuestiones cuya confluencia motivan el desarrollo de investigación en el campo. De un lado, la enorme atención a la que aludíamos al principio y que ha despertado en los profesionales de RRHH (y en los consultores del campo) una extraordinaria actividad. De otro, esta enorme atención no se ha visto acompañada de investigación aplicada que permita orientar con claridad a los profesionales sobre cómo desarrollar su función desde esta aproximación analítica o incluso si la aplicación de estas prácticas tiene un impacto positivo en la organización o son más bien una moda (Rasmussen y Ulrich, 2015). Como ejemplo la reciente revisión de Marler y Boudreau (2017) en la que para el período comprendido entre los años 2000 - 2016 únicamente 14 trabajos académicos han sido desarrollados explorando y profundizando sobre la disciplina de HR Analytics declarando los autores que ésta se encuentra todavía en la infancia y es necesaria una investigación rigurosa al respecto. En otro reciente estudio, Greasley y Thomas (2020) hacen un llamamiento a la necesidad de realizar análisis empíricos a los proyectos analíticos, centrados en el desarrollo del proyecto además de en sus resultados de cara a que los investigadores de RRHH alcancen una comprensión mayor del proceso.

En este contexto, el campo necesita tanto de análisis descriptivos que permitan dar respuesta a cuestiones tales como ¿cómo se lleva a cabo un proceso o proyecto de HR Analytics? ¿cómo se analizan los diferentes datos y con qué tecnología? ¿cómo se demuestra el impacto de los resultados sobre otros indicadores organizacionales? Como de estudios empíricos que puedan aportar evidencia acerca de la efectividad de la aproximación analítica, de la utilización de nuevos datos acerca del comportamiento organizacional, de nuevas medidas para expresar la efectividad de las organizaciones (Ben-Gal, 2019) o del impacto y retorno que HR Analytics tiene sobre la organización.

Por tanto, aunque HR Analytics es una disciplina en crecimiento que recibe gran interés por el mundo académico y aplicado, hay todavía escasez de literatura sobre dos cuestiones fundamentales que es necesario responder para avanzar en el desarrollo de programas efectivos de HR Analytics que sumen a los objetivos estratégicos de las organizaciones: ¿Cómo se hace HR Analytics? Y ¿Cómo impacta HR Analytics en la efectividad de las organizaciones? La primera cuestión nos lleva a tratar de delimitar cuáles son las prácticas, técnicas, herramientas, procedimientos que se emplean en el desarrollo de proyectos HR Analytics y la diferencia de otras prácticas de HR. Marler y Boudreau (2017) establecieron

una definición comprehensiva de los diferentes elementos en los que se sustenta un proyecto de HR Analytics.

Sin embargo, poco sabemos acerca de “cómo” se desarrollan de forma operativa estos elementos. Cuestiones cómo ¿qué técnicas analíticas se emplean?, ¿qué datos se utilizan y como se tratan?, o ¿cómo se evalúan y utilizan los resultados de los proyectos HRA? Permanecen aún sin aclarar. Dar respuesta a estas cuestiones permitirá que tanto académicos como profesionales tengan un marco de referencia del que partir y mejorar a la hora de desarrollar proyectos HR Analytics.

La segunda cuestión nos lleva directamente al análisis de la utilidad del HR Analytics. ¿Cómo impacta HR Analytics en la efectividad de la organización en términos estratégicos? Con el notable crecimiento del reconocimiento del potencial impacto de HRA en el éxito de la organización (Huselid, 2018) y la necesidad de demostrar un vínculo real entre las prácticas de HR y los indicadores de desempeño (Harley, 2015) un aspecto clave es identificar qué evidencia existe de que los proyectos de HRA generen impacto en la efectividad de la organización. La respuesta a esta pregunta posibilitará la delimitación de los diferentes efectos que HR Analytics tiene en la organización y, por tanto, nos acercará a la valoración de la utilidad del HR Analytics.

1.4. Proyectos de Investigación

LA EVOLUCIÓN DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL Y LA CONSTRUCCIÓN DE SU IDENTIDAD INSTITUCIONAL (EVLTC) PID2021-124370NB-I00

Entidad financiadora: «Proyectos de Generación de Conocimiento” en el marco del Plan Estatal de Investigación Científica, Técnica y de Innovación 2021-2023.
El Identificador de la convocatoria en la BDNS (ID BDNS) es: 590214 Cofinanciado FSE

Duración: 3 años: 2022-2024

Investigadora responsable: Maria Angeles Ahumada

Miembro del Centro: Prof. Magdalena Nogueira Guastavino. UAM

1.5. Contribuciones a Congresos, Jornadas y simposios

Congreso Internacional

Autores: Herenia Gutiérrez Ponce (2024)

Nombre del congreso: 20° Simposio Regional de Investigación Contable, 30° Encuentro Nacional de Investigadores Universitarios del Área Contable.

Tipo de participación: Comunicación

Ciudad de celebración: Argentina

Fecha de celebración: 3-5 de diciembre del 2024

Entidad organizadora: El Instituto de Investigaciones y Estudios Contables de la Facultad de Ciencias

Económicas de la Universidad Nacional de La Plata, (Argentina)

Congreso Internacional

Autores: Herenia Gutiérrez Ponce (2024)

Título del trabajo: *El papel del conservadurismo contable y la sostenibilidad en el riesgo corporativo: Un análisis para los mercados emergentes*

Nombre del congreso: II congreso Internacional de Finanzas, Economía y Contabilidad

Tipo de participación: Comunicación

Ciudad de celebración: Bogotá (Colombia)

Fecha de celebración: 17-18 de octubre de 2024

Entidad organizadora: ENEX - Escuela de Negocios de la Universidad Central de Bogotá y o Facultad de Ciencias Empresariales Corporación Universitaria Iberoamericana

Congreso Internacional

Autores: Herenia Gutiérrez Ponce (2024)

Título del trabajo: *Decodificando las decisiones de inversión: revisión bibliométrica de los factores claves para la decisión de los ángeles inversionistas*

Nombre del congreso: XXI Encuentro ASEPUC,

Tipo de participación: Comunicación

Ciudad de celebración: Soria

Fecha de celebración: 19, 20 y 21 de junio de 2024

Entidad organizadora: Universidad de Valladolid y la Asociación Española de Profesores Universitarios de Contabilidad (ASEPUC)

Congreso Internacional

Autores: Herenia Gutiérrez Ponce (2024)

Título del trabajo: *CORPORATE GOVERNANCE IN EMERGING MARKETS: THE CASE OF ECUADORIAN COMPANIES*

Nombre del congreso: XXXI Congreso Internacional European Business Ethics Network,

Tipo de participación: Comunicación

Ciudad de celebración: Cáceres

Fecha de celebración: los días 3 y 4 de junio de 2024.

Entidad organizadora: European Business Ethics Network-España y la Universidad de Extremadura

2.- ACTIVIDADES DE TRANSFERENCIA

2.1. Proyectos

Talengo-UAM

Objetivo: desarrollo de un estudio para analizar las garantías psicométricas de DATA (Digital Assessment by Talengo).

Breve descripción:

Talengo ayuda a sus clientes a encontrar a los directivos que lideren la transformación de sus negocios para asumir los retos de un mundo globalizado e hiper-competitivo. Talengo, para cumplir con su promesa y generar confianza en sus soluciones, desea aportar avales que garanticen la objetividad y fiabilidad de las herramientas que las soportan.

Desde el Centro de Investigación para la Efectividad Organizacional se exploraron las garantías psicométricas que pudieran sustentar la utilización de las pruebas del proyecto DA-TA Digital Assessment by Talengo.

Investigador Principal: Jesús de Miguel

Investigadores: William Fernando Durán

Ministerio del Interior, Secretaría de estado de Seguridad, Área de Estudios.

Objetivo: Apoyo técnico-científico en las acciones propuestas por la Secretaria de Estado de seguridad para reducir la cifra oculta en Violencia de Género.

Breve descripción:

La propuesta de investigación presentada contribuye al logro de este objetivo identificando, describiendo y explicando los motivos por los que las mujeres no acuden a denunciar su situación, este es el primer objetivo específico de la propuesta.

Investigadora Principal: María José Garrido. Jefa del Área de Estudios y miembro del Comité de Asesoramiento Científico del Centro.

Investigadores del Centro: Jesús de Miguel, William Durán, Paulina Badowicz y Leire Villalón,.

Estudiantes en prácticas: Laura Sánchez Morón, Lidia Alonso Corona y Mara O'Halloran Fernández

Asociación para el Desarrollo de la Ingeniería del Conocimiento.

Objetivo: Desarrollo del Proyecto de Investigación "Tecnología Aplicada para la Evaluación de Personas y la Analítica de Recursos Humanos en Contextos Organizacionales".

Breve descripción:

La propuesta de investigación presentada contribuye al logro del objetivo de la Asociación para el Desarrollo de la Ingeniería del Conocimiento de desarrollar capacidades analíticas soportadas sobre los procesos de investigación. Ello con el objetivo de generar innovaciones de valor para el sector productivo en el ámbito de la gestión de recursos humanos y, especialmente, en el de la selección de personal.

Investigadora Principal: David Aguado.

2.2. Conferencias y ponencias de transferencia (por invitación)

Incluimos como actividades de transferencias los siguientes cursos de Formación in Company al tratarse de programas desarrollados tras una primera fase de investigación.

Aguado, D. (2024). La IA en el mundo del trabajo. Conferencia invitada en la jornada Utilización de la IA para la captación y retención del talento. 14 de noviembre de 2024, celebrada en el C.D. Valdelasfuentes. Organizada por el Ayuntamiento de Alcobendas. (Madrid).

Aguado, D. (2024). Nuevas tecnologías en Recursos Humanos. Ponencia invitada en la *IV Jornada de Psicología Militar "Psicología y RRHH"*. Celebrada el día 12 de diciembre de 2024. Organizada por la Inspección de Sanidad General de la Defensa (Ministerio de Defensa).

Aguado, D. (2024). Inteligencia Artificial en Gestión de Recursos Humanos. Ponencia invitada en la mesa Inteligencia Artificial y CX/EX. Celebrada en el 27 Edición de Expo Relación Cliente 2024. 6 de noviembre de 2024. Organizada por IFAES.

Aguado, D. (2024). Retos y consecuencias de la Inteligencia Artificial en las Organizaciones y la Gestión de Personas. Conferencia invitada en el *II Ciclo de Conferencias de Psicología del Trabajo, las Organizaciones y los RRHH*. Organizado por el Col·legi Oficial de Psicologia de la Comunitat Valenciana con la colaboración de la Fundació per a la Investigació, Desenvolupament i Aplicació de la Psicologia de la Comunitat Valenciana (FIDAP) el día 10 de diciembre de 2024.

De Miguel, J.M. (2024). Desafíos para la psicología organizacional en un mundo cambiante: Dimensiones disciplinares, académicas y profesionales. Invitación como orador principal en la *jornada de evaluación curricular 2024, Actualización del Plan de Estudios de la EP de Psicología Organizacional y de la Gestión Humana*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

3.- ACTIVIDADES DE FORMACIÓN

A lo largo del año 2024 desde el centro hemos continuado con la formación de posgrado mediante diferentes títulos propios y, también, mediante el desarrollo de acciones de formación In-Company Incluidos como actividades de transferencia. A continuación, presentamos un breve resumen de las mismas.

3.1. Formación de posgrado y Títulos Propios

Máster en Coaching Profesional

Tipo: Máster título propio de la UAM

Duración: 60 ECTS

Directores: Jesús de Miguel e Irene Coello

Breve descripción:

El Máster en Coaching Profesional se propone proporcionar un adecuado nivel de formación teórico-práctico que capacite para desempeñar eficazmente, y con carácter general, la profesión de Coach. El coaching profesional consiste en un proceso de mejora, desarrollo y aprendizaje continuo en una relación de acompañamiento para alcanzar la excelencia en las metas vitales, profesionales o emprendedoras de las personas. En el proceso de coaching se establece una relación profesional entre coach y coachee (cliente). Mediante esta relación el coachee profundiza en su conocimiento, incrementa sustancialmente su eficacia en el logro de metas y mejora su calidad de vida.

El coaching, lejos de ser una moda, es una profesión, una profesión de futuro que responde a las demandas y necesidades de servicio en un mundo cada vez más complejo. Una profesión que se nutre del conocimiento producido en distintas disciplinas científicas y se encuentra enraizado en la sabiduría filosófica y en las humanidades. Una profesión que aporta soluciones al mejorar a) la comprensión de uno mismo y de su realidad, b) el manejo de las emociones, c) la gestión de las relaciones y d) el desarrollo de un modelo personal de orientación y guía de conducta. En definitiva, un mecanismo de adaptación a las difíciles condiciones del entorno y una herramienta que mejora significativamente el logro de metas, el bienestar y la calidad de vida de las personas. En este contexto surge la profesión del coach.

El ejercicio del coaching se ha manifestado a nivel social y empresarial como una potente fuente de empleo y autoempleo. A pesar del gran número de profesionales que se ocupan en esta tarea, la profesión del coaching no está regulada institucionalmente, tampoco lo está la formación que acredite la adquisición de competencias necesarias para su desempeño. Parece necesario que la universidad pública española asuma la responsabilidad de dotar a las personas de conocimiento y competencias en las nuevas profesiones que el mercado está demandando. Profesiones que requieren de formación en el Espacio Europeo de

Educación Superior, el único espacio que puede garantizar la incorporación al mercado laboral y un correcto desempeño profesional con suficientes avales.

Podemos concluir, con base en estos datos y referencias, que la demanda de Coaches en España se está elevando de forma importante. Por lo tanto, es relevante que, ante esta demanda y necesidad social, la universidad oferte una formación en el desarrollo de las habilidades y competencias necesarias para garantizar un ejercicio profesional de calidad. Este es nuestro reto, nuestro objetivo. Por ello, ofrecemos una oferta docente con el máximo nivel académico en la formación de profesionales: el Máster, el Máster en Coaching Profesional de la Universidad Autónoma de Madrid.

https://www.uam.es/CentroFormacionContinua/MT_Coaching_Profesional/1446784742842.htm?language=es_ES&nDept=7&pid=1446755564845&pidDept=1446779407245

Experto en HR Analytics.

Tipo: Experto

Duración: 20 ECTS

Directores: David Aguado y Ricardo Olmos.

Breve descripción:

La cuestión de la tecnología aplicada a la gestión de personas es un tema que aparece recurrentemente en la agenda de los principales foros sobre gestión de recursos humanos, que es señalada sistemáticamente dentro de las principales tendencias y retos a los que habrán de enfrentarse los profesionales de recursos humanos a corto plazo y que, en definitiva, ha sido uno de los principales elementos sobre los que se está desarrollando un importante cambio en la función de recursos humanos. El fenómeno no es ni nuevo, la tecnología en sus diferentes modalidades ha estado en la base de las profundas transformaciones que en las últimas décadas se han producido en los procesos de gestión de recursos humanos; ni exclusivo, la tecnología ha sido el motor de cambio en sectores tan diferentes como el marketing, el comportamiento del consumidor, el suministro energético o el campo médico.

En este contexto, apoyado por el auge de los modelos y prácticas provenientes del desarrollo del Big Data, el HR Analytics se ha convertido en una de las principales tendencias de actuación en Gestión de Recursos Humanos (ver por ejemplo los diferentes informes de tendencias desarrollados por las principales consultoras internacionales). Sin embargo, lejos de estar preparados para ello, los profesionales de la función de recursos humanos tienen importantes lagunas de conocimiento técnico y metodológico para poder desarrollar con efectividad este reto.

Así, el programa formativo propuesto pretende capacitar suficientemente a los profesionales actuales y futuros de la función de recursos humanos para que puedan incorporar efectivamente la práctica del HR Analytics en su función.

https://www.uam.es/CentroFormacionContinua/EX_HR_Analytics/1446785546218.htm?language=es_ES&nDept=7&pid=1446755564845&pidDept=1446779407245

Experto en Organización y Recursos Humanos (Programa de Cooperación Educativa de la Facultad de Psicología). **-hasta abril de 2024-**

Tipo: Experto (estudiantes de grado de la Facultad de Psicología)

Duración: 20 ECTS

Directores: Jesús de Miguel y David Aguado (hasta abril de 2024)

Breve descripción:

Este título se orienta a la formación de carácter técnico complementada con el desarrollo de prácticas profesionales en organizaciones empresariales de los estudiantes de último curso del Grado de Psicología de la Universidad Autónoma de Madrid que se encuentran matriculados en el último curso de grado interesados en el ámbito de las organizaciones y los recursos humanos.

La formación es impartida por profesores/as universitarios/as y profesionales expertos/as en el campo de los Recursos Humanos.

La formación optativa del Grado de Psicología no parece suficiente para abarcar el dominio de técnicas específicas ni el entrenamiento en competencias que son exigidas en la actualidad a los profesionales de los Recursos Humanos. Este título pretende cubrir dichas necesidades de formación con una cualificación adecuada para responder a la demanda de este tipo de profesionales en su primera toma de contacto con el mundo laboral. La formación impartida dota al estudiante de competencias profesionales básicas para enfrentarse a los nuevos retos en organización, dirección y gestión de personas.

La creciente demanda de formación especializada en el área de los Recursos Humanos (RRHH, en adelante) queda reflejada en el número de estudiantes que se decantan por este perfil. La Facultad de Psicología lleva desde 1987 ofreciendo, de manera exitosa, esta formación. En su transcurso, ha logrado colocar en el mercado laboral a cerca de 1500 egresados de la UAM. Este es uno de los activos más importantes con los que cuenta la Facultad de Psicología.

Aunque estos estudios no pretenden una formación especializada que puedan obtener a través de un máster, los alumnos obtienen una formación apropiada para un primer contacto con el mundo laboral

https://www.uam.es/CentroFormacionContinua/EX_Organización_y_Recursos_Humanos/1446784733452.htm?language=es_ES&nDept=7&pid=1446755564845&pidDept=1446779407245

Diploma especialización en Relaciones laborales

Tipo: Diploma especialización en Relaciones laborales

Duración: 20 ECTS

Directores: Ana de la Puebla.

Participación en ambos semestres: Magdalena Nogueira Guastavino

Breve descripción:

[Título de Especialización en Relaciones Laborales – Universidad Autónoma de Madrid](#)

El título ofrece la oportunidad de adquirir una especialización en Derecho Laboral y de Seguridad Social a través de una docencia de altísima calidad, impartida por investigadores expertos, abogados con dilatada experiencia, profesionales de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, representantes de sindicatos y organizaciones empresariales o, en fin, miembros de la carrera judicial.

La metodología, basada en la intensa participación de los estudiantes, a través de clases prácticas, talleres y simulación de juicios, permitirá a los estudiantes adquirir las competencias y habilidades imprescindibles para afrontar su incorporación al ejercicio profesional en la rama social del derecho.

3.2. Otras colaboraciones

En programas de doctorado de otras universidades

- Programa de Doctorado en Psicología. Universidad San Buenaventura. Medellín

En el programa de formación del profesorado de la Universidad Autónoma de Madrid.

- Autoridad y liderazgo. Comunicación en el aula (3 ediciones)

En programas de Máster de diferentes universidades para la formación de Abogados y profesionales de Gestión de Recursos Humanos.

- Programa de Magíster en Derecho Laboral y de Seguridad Social de la Universidad Adolfo Ibañez Suárez, Santiago de Chile (El derecho de huelga en la UE luego de Viking y Laval, 24 marzo 2024).
- Conflictos Colectivos en el Programa Executive de Relaciones Laborales del Centro de Estudios Garrigues
- Derecho de huelga en el Programa Executive de Relaciones Laborales del Centro de Estudios Garrigues
- El derecho comunitario social, impartida en la Barcelona School of Management

En el programa de los cursos UAM empleabilidad

- Comunicación y Trabajo en Equipo
- Liderazgo en las Organizaciones

En el Máster de Psicología de la Actividad Física y el Deporte.

- Teoría de grupos aplicada a la actividad física y el deporte

4.- OTROS

4.1. Premios y reconocimientos

El Premio Nacional Victoria Kent 2024 para el fomento de la investigación multidisciplinar en materia penitenciaria. El Ministerio del Interior ha otorgado el Premio Victoria Kent al informe elaborado por el Área de Estudios en Violencia de Género de la Secretaría de Estado de Seguridad en el que ha participado el Centro de Investigación para la Efectividad Organizacional. Este trabajo contó con la dirección de María José Garrido, jefa del Área de Investigación en Violencia de Género de la Secretaría de Estado de Seguridad, quien es también miembro del Comité de Asesoramiento Científico del Centro de Investigación. Desde 2022, el Centro de Investigación colabora con la Secretaría de Estado de Seguridad en la dirección y asesoramiento científico de investigaciones clave en el ámbito de la violencia de género. La dedicación de las investigadoras del Centro Paulina Badowicz y Leire Villalón Arenas ha sido fundamental para este reconocimiento.

4.2. Organizaciones e Instituciones colaboradoras durante 2024

BBVA

CÍRCULO DE EMPRESARIOS

CUATRECASAS GONÇALVES PEREIRA S.L.P

ESTEYCO S.A

EXCELTIC S.L

EYEE ESTUDIOS EMPRESARIALES, A.I.E

FUNDACIÓN UNIVERSIDAD EMPRESA

GARRIGUES WALKER

GMS MANAGEMENT SOLUTIONS

INETUM ESPAÑA S.A

INSTITUTO DE INGENIERIA DEL CONOCIMIENTO

KPMG S.A

MAPFRE

MUSHIN CONSULTORES

PM&S RECURSOS, SLU (DELOITTE)

SECRETARIA DE ESTADO DE SEGURIDAD, MINISTERIO DEL INTERIOR

TALENGO

VIEWNEXT S.A

LISTADO DE LOS MIEMBROS DEL CENTRO

Consejo de Centro

Se mantienen los cargos del Consejo de Centro:

Director/a: Jesús María de Miguel Calvo

Vicedirector/a: David Aguado García

Secretario/a: Herenia Gutiérrez Ponce

Presidente/a del Comité de Asesoramiento Científico: Magdalena Nogueira Guastavino

Miembros del Centro:

Nombre y Apellidos del miembro	Departamento/Universidad
Magdalena Nogueira Guastavino	Derecho Privado Social y Económico
Yolanda Valdeolivas García	Derecho Privado Social y Económico
Manuel Fernández Ríos	Psicología Social y Metodología
Flor Sánchez	Psicología Social y Metodología
Herenia Gutiérrez Ponce	Contabilidad
Jesús María de Miguel Calvo	Psicología Social y Metodología
Julián Chamizo González	Contabilidad
Yolanda Bueno Hernández	Organización de Empresas
David Aguado García	Psicología Social y Metodología
Antonio Delgado Calvo	Psicología Social y Metodología
José Carlos Andrés García	Organización de Empresas
José Manuel de Haro García	Psicología Evolutiva y Didáctica
Teresa de Dios Alija	Universidad Francisco Vitoria
Elisa Isabel Cano Montero	Contabilidad (universidad Castilla La Mancha)
Willian Durán	Pontificia Universidad Javeriana (Colombia)
Mildred Paredes Tarazona	Universidad Nacional Mayor de San Marcos (Perú)
Nora Helena Londoño Arredondo	Universidad San Buenaventura (Colombia)
Lucila Cardenas Niño	Universidad San Buenaventura (Colombia)

Alba Cecilia Rodríguez Rangel	Universidad Externado (Colombia)
Carolina Zuñiga Ortega	Universidad Politécnica Salesiana (Ecuador)
Angélica Garzón Umerenkova	Fundación Universitaria Konrad Lorenz.
Oscar García-Leal	Universidad Europea de Madrid

Miembros no permanentes de instituciones no universitarias

Irene Coello Aller

Isabel Fuente Camacho

Sandra Camargo

Paulina Badowicz

Leire Villalón

Lisette Murcia Rincón