MEMORIA ANUAL DE ACTIVIDADES

2025

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 6
1.3. Tesis Doctorales en curso 8
1.4. Proyectos de Investigación 12
1.5. Contribuciones a Congresos, Jornadas y simposios 13
1.6. Estancias de investigación. 14
2.1. Proyectos 15
2.2. Conferencias y ponencias de transferencia (por invitación) 17
3.- ACTIVIDADES DE FORMACIÓN 19
3.1. Formación de posgrado y Títulos Propios 19
3.2. Otras colaboraciones 20
4.- OTROS 21
4.1. Premios y reconocimientos 21
4.2. Organizaciones e Instituciones colaboradoras durante 2025 22
LISTADO DE LOS MIEMBROS DEL CENTRO 23

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

A lo largo del año 2025 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 estaban 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., Rico, R., Nieto, M.D., Xie, X., & Salas, E. (2025). Measuring Teamwork Competencies Cross-Culturally Through Computerized Adaptive Testing: Implications for Human Resource Management. *Human Resource Management Journal*: 1–14. https://doi.org/10.1111/1748-8583.70027

Aguado, D., Cantera, J., Peiró, J. M., Aranda, I., Cortijo, O., Remón, J., Gil, F., Munduate, L., y García-Vera, M. P. (2025). Desarrollo humanizado de la Inteligencia Artificial en las organizaciones. Recomendaciones del Think Tank de Psicología del Trabajo y las Organizaciones. *Papeles del Psicólogo/Psychologist Papers, 46*(1), 25-32. https://doi.org/10.70478/pap.psicol.2025.46.04

Aguado, D., Belizón, M.J., Raja, S., De Miguel, Lucía, B., J., Majarín, D. y Delgado, A. (2025 NLP, ONA y AI en el ámbito del HR Analytics. *Revista de Casos de Estudio en HR Analytics*, 4, 4-8.

Coello, I. y De Miguel, J.M. (2025). *Marco de competencias WISELOOK*. Documento de trabajo. Universidad Autónoma de Madrid.

De Miguel, J.M. y Coello, I. (2025) La integración de competencias EMCC e ICF, el modelo de la Universidad Autónoma de Madrid para alcanzar la excelencia en el coaching profesional. *Capital Humano, 410*.

De Miguel, J.M., Durán. W., García-Leal, O. y Garzón, A. (2025). *Informe avales de competencias del modelo WISELOOK*. Documento de trabajo. Universidad Autónoma de Madrid.

De Miguel, J.M., Durán. W., García-Leal, O. y Garzón, A. (2025). *Informe fichas vivas de las competencias del PMV de modelo WISELOOK*. Documento de trabajo. Universidad Autónoma de Madrid.

De Miguel, J.M., Durán. W., García-Leal, O. y Garzón, A. (2025). *Informe de validación y trazabilidad psicométrica del modelo de competencias del PMV de modelo WISELOOK*. Documento de trabajo. Universidad Autónoma de Madrid.

De Miguel, J.M., Durán. W., García-Leal, O. y Garzón, A. (2025). *Fundamentos de validación psicométrica del modelo WISELOOK*. Documento de trabajo. Universidad Autónoma de Madrid.

García-Izquierdo, A., Aguado, D., Belizón, M.J., Castaño, A.M., & Zuazua, M (2025). 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., Al-Mohareb, M., Chamizo González, J. (2025). Factors affecting the quality of accounting disclosures provided in the annual reports for Jordanian firms. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*,1-13. https://doi.org/10.1002/csr.3025

Gutiérrez-Ponce, Herenia. (2025). 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. (2025). 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

Nogueira Guastavino, M. (2025). Eficiencia digital y recurso de amparo. En *Derecho del trabajo, cambios económicos y nueva sociedad: homenaje a Jesús R. Mercader Uguina por sus 25 años de cátedra* (pp. 535-568).

Nogueira Guastavino, M. (2025). Metaverso laboral: riesgos reales en mundos virtuales. En Pérez del Prado, D. y Casas Baamonde, M. E. (dirs.), *Derecho y tecnologías* (pp. 579-624).

Nogueira Guastavino, M. (2025). The legal status of third-country nationals. En Casas Baamonde, M. E. et al. (dirs.), *EU Labour and Employment Law. Interpretation by the Court of Justice (ECJ)*, Vol. I (pp. 83-114).

Nogueira Guastavino, M. (2025). La tercera reforma constitucional (art. 49 CE): de la protección de los disminuidos a la de las personas con discapacidad. En Casas Baamonde, M. E. (coord.), *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Las claves de 2024*.

Nogueira Guastavino, M. (2025). La STC 148/2025: de los actos razonables a los cauces participativos: la expansión constitucional de la garantía de indemnidad y la necesidad de diferenciar las nulidades objetivas de las nulidades radicales. *Revista de Jurisprudencia Laboral*, 9. DOI: 10.55104/RJL_00682**.**

Nogueira Guastavino, M. (2025). El límite entre vigilar y escuchar: grabar lo que haces no es lo mismo que grabar lo que dices. El audio exige una información mucho más específica, no siendo suficiente con poner un cartel de videovigilancia. Revista de Jurisprudencia Laboral.

Nogueira Guastavino, M. (2025). Algoritmos opacos, sindicatos desarmados: la libertad sindical frente a la asignación automatizada de turnos. *Revista de Jurisprudencia Laboral*, 7.

Nogueira Guastavino, M. (2025). El dilema de la persona teletrabajadora: ¿dónde demandar? Centro de trabajo adscrito vs. lugar real de prestación de la actividad. *Revista de Jurisprudencia Laboral*, 5.

Nogueira Guastavino, M. (2025). Los servicios mínimos fijados en una huelga de transporte aéreo son "máximos" para la empresa: inexistencia de indemnización automática derivada de la lesión del derecho fundamental de huelga. *Revista de Jurisprudencia Laboral*, 2.

Nogueira Guastavino, M. (2025). Castigo laboral versus crimen empresarial: control empresarial de dispositivos electrónicos para uso laboral y su repercusión en los delitos contra la intimidad. *Anuario de Jurisprudencia Laboral 2024: estudio de 100 casos relevantes* (pp. 955-962).

Nogueira Guastavino, M. (2025). Las empresas contratistas no son empresas de trabajo temporal, pero lo pueden ser si incurren en cesión ilegal: comentario a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 24 de octubre de 2024 (asunto C-441/23). *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 485, 128-138.

Ahumada Ruiz, M. y Nogueira Guastavino, M. (coords.) (2025). *Estado de Derecho y división de poderes: XXX Jornadas de la Asociación de Letrados del Tribunal Constitucional*. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.

Nogueira Guastavino, M. y Mercader Uguina, J. R. (2000-actualidad). Crónica jurisprudencial del Tribunal Europeo de Derechos Humanos y del Tribunal Constitucional. *Revista Actum* (Francis Lefebvre).

1.2. Tesis Doctorales defendidas

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

Doctorando: Gloria Belén Espinoza Rosero

Directora: Herenia Gutiérrez Ponce

Presentada: octubre de 2025

Calificación: Sobresaliente Cum Laude

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

Doctorando: Christian Oswaldo Morán Montalvo

Directora: Herenia Gutiérrez Ponce

Presentada: noviembre de 2025

Calificación: Sobresaliente Cum Laude

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.

1.3. Tesis Doctorales en curso

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: "**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 cumplimento 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 posibiliten 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: **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 organizacion (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 TRANSFORMACIÓN DEL CONTENIDO Y EL SIGNIFICADO DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES A LA LUZ DE LOS NUEVOS CONTEXTOS SOCIALES Y POLÍTICOS
Referencia: PID2024-160433NB-I00
Entidad financiadora: Ministerio de Ciencia e Innovación
Entidad solicitante: Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED)
Centro: Facultad de Derecho
Duración: 4 años
Investigador Principal: Xabier Arzoz Santisteban
Participación: Investigadora del equipo de investigación.
Miembro del Centro: Prof. Magdalena Nogueira Guastavino. UAM

LA EVOLUCIÓN DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL Y LA CONSTRUCCIÓN DE SU IDENTIDAD INSTITUCIONAL (EVOLTC) 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 + ampliado 6 meses (2025)
Investigadora responsable: Maria Ángeles Ahumada
Miembro del Centro: Prof. Magdalena Nogueira Guastavino. UAM

E-COMPETENCIAS Y CAPITAL PSICOLOGICO COMO RECURSOS PERSONALES PROTECTORES ANTE EL IMPACTO DE LAS DEMANDAS TECNOLOGICAS EN EL BIENESTAR DE LOS PROFESIONALES DE LAS ORGANIZACIÓN.
Entidad financiadora: Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades. Convocatoria: Proyectos de Generación de Conocimiento 2023 Investigación No Orientada Tipo B. Cód. según financiadora: PID2023-149947NB-I00.
Duración: 3 años: 2024-2026
Investigadora responsable: Antonio León García Izquierdo
Miembro del Centro: David Aguado García.

ANÁLISIS PORMENORIZADO DE CASOS CONDENADOS POR DELITOS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL
Organismo Coordinador: Ministerio del Interior. Secretaría de Estado de Seguridad. Dirección General de Coordinación y Estudios. Área de Violencia de Género, Estudios y Formación.
Duración: 1/05/2025 29/12/2025
Instituciones Participantes: Universidad Autónoma de Madrid. Centro de Investigación para la Efectividad Organizacional. Universidad de Granada. Universidad de Valencia
Investigadora responsable: María José Garrido
Coordinador Equipo de la UAM: Jesús María de Miguel Calvo
Miembro del Centro: Jesús María de Miguel Calvo

1.5. Contribuciones a Congresos, Jornadas y simposios

Autores: Herenia Gutiérrez Ponce (2025)
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 2025
Entidad organizadora: Universidad de Valladolid y la Asociación Española de Profesores Universitarios de Contabilidad (ASEPUC).

Autores: Herenia Gutiérrez Ponce (2025)
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 2025.
Entidad organizadora: European Business Ethics Network-España y la Universidad de Extremadura

XXVIII SEMINARIO “Carlos cubillo Valverde” PRESENTE Y FUTURO DE LA CONTABILIDAD Y LA AUDITORÍA EN LA ERA DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y LA SOSTENIBILIDAD
Tipo de actividad: Responsable del Comité Organizador, del Comité Científico y de relaciones con los patrocinios que financian el Seminario (Empresas, Instituciones Públicas y privadas).
Ámbito: Nacional e internacional. Lugar de celebración: La Cristalera”, Madrid. Fecha 11-12 de junio de 2025

Autores: Magdalena Nogueira Guastavino (2025)
Título del trabajo: Nuevas tecnologías: cómo cerrar la brecha digital que sufren las mujeres
Nombre del congreso: Seminario “Trabajo y Género: Construyendo un mercado laboral de

calidad y en igualdad para las mujeres"
Tipo de participación: Ponencia
Ciudad de celebración: León
Fecha de celebración: 20 de marzo de 2025
Entidad organizadora: Universidad de León

Autores: Magdalena Nogueira Guastavino (2026)
Título del trabajo: Metaverso y trabajo de las mujeres
Nombre del congreso: Seminario Científico "Tejiendo Equidad de Género en la Era Digital"
Tipo de participación: Ponencia
Ciudad de celebración: Madrid
Fecha de celebración: 15 de enero de 2026
Entidad organizadora: Universidad Rey Juan Carlos

1.6. Estancias de investigación.

Beneficiario: Jesús María de Miguel Calvo
Destino: Ministerio del Interior. Secretaría de Estado de Seguridad. Dirección General de
Fechas: 01/04/2025 – 29/06/2025
Entidad organizadora: Universidad de Valladolid y la Asociación Española de Profesores Universitarios de Contabilidad (ASEPUC).

2.- ACTIVIDADES DE TRANSFERENCIA

2.1. Proyectos

Proyecto Wiselook

Destinatario: Wiselook Talent Lab S.L.

Objetivo: generar un sistema de evaluación de las competencias con garantías psicométricas que lo avalen en un entorno de entendimiento entre la inteligencia humana y la inteligencia artificial.

Breve descripción:

El sistema de evaluación WISELOOK ofrece una herramienta avanzada, validada teórica y empíricamente, para medir de forma rigurosa las competencias profesionales transversales a cualquier profesión, integrando evidencias en cinco dimensiones. Este sistema se fundamenta en un marco de competencias previamente validado sobre la base de una revisión exhaustiva de estudios académicos e informes internacionales de referencia. En particular, su formulación se apoya en el marco de competencias WISELOOK, resultado del trabajo conjunto de WISELOOK con el Centro de Investigación para la Efectividad Organizacional de la UAM (Talento UAM). Este marco integra aportaciones de organismos multilaterales (OCDE, OIT), consultoras con impacto internacional (McKinsey, PwC, BCG) y resultados de la investigación científica, ofreciendo un respaldo empírico y conceptual robusto.

Investigador Principal: Jesús María de Miguel Calvo

Investigadores: William Fernando Durán, Oscar García Leal y Angélica Garzón Umerenkova

Equipo Asesor: Ricardo Olmos Albacete, Miren Idoia Alarcón Rodríguez, Magdalena Nogueira Guastavino, Herenia Gutierrez Ponce.

Proyecto: Intervención derivada del análisis pormenorizado de casos condenados por delitos contra la libertad sexual.

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

Objetivo: conocer los motivos que influyen en el comportamiento de personas condenadas por delitos contra la libertad sexual para transitar del comportamiento sexual delictivo *online* al mundo real *offline*

Breve descripción:

El propósito principal de este proyecto es revisar pormenorizadamente una muestra significativa de agresores sexuales (N =77). Tratará de comprender los motivos por los cuales los ciberagresores sexuales han delinquido y, analizar aquellos comportamientos y/o actitudes que han facilitado el paso del mundo *online* al mundo real (*offline*). Este punto de

vista resulta fundamental para desarrollar un enfoque efectivo en la prevención, reinserción y en la propia protección de mujeres y niñas. Normalmente, el paso de la agresión cibernética a la agresión *offline* no ocurre de manera automática o por casualidad, sino que responde a una combinación de factores psicológicos, sociales y tecnológicos.

Las instituciones que participarán:

- Gabinete de Coordinación y Estudios de la Secretaría de Estado de Seguridad. Actuará como órgano coordinador y receptor de la información solicitada. También formará parte del equipo de analistas que tendrá que revisar la bibliografía, componer la base de datos, analizar los resultados obtenidos y elaborar los informes y manuales.
- Instituciones Penitenciarias. Secretaria General de Instituciones Penitenciarias.
- Universidades: UAM, UGR y UV

CEI: 2025-CRIDER-3867942 (Universidad de Valencia), 12/05/2025

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

Coordinador proyecto en la UAM: Jesús María de Miguel Calvo

Investigadores del Centro: Jesús María de Miguel Calvo, William Fernando Durán, Laura Sánchez Morón

Estudiantes en prácticas: Alicia Martín Domingo, Ainhara Gallego Hernández y Gabriela Arroyo Casado

Proyecto: Contrato menor para la realización de un estudio integral sobre la ciberviolencia de género denunciada en España

Destinatario: Ministerio del Interior, Secretaría de Estado de Seguridad.

Objetivo: a) Comprender la victimización: Analizar cómo ocurren los hechos delictivos, identificando variables sociodemográficas y su relación con la victimización. Esto permitirá una mejor comprensión del problema y b) Prevenir la violencia de género: Proponer acciones específicas para la protección de las víctimas, facilitando así la intervención de las autoridades competentes y contribuyendo a argumentar y desarrollar legislación al respecto.

Investigador Principal: Jesús María de Miguel Calvo

Investigadores: William Fernando Durán, Laura Morón

Proyecto. Tecnología Aplicada para la Evaluación de Personas y la Analítica de Recursos Humanos en Contextos Organizacionales

Destinatario. Asociación para el Desarrollo de la Ingeniería del Conocimiento (ADIC)

Objetivo: Proporcionar asesoría basada en la evidencia para la aplicación de tecnología aplicada para el desarrollo de soluciones informatizadas para la evaluación de personas en contextos de selección de personal y evaluación interna.

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.

De Miguel, J.M. (2025). ¿Qué tengo que saber sobre el valor del talento y del propósito dentro de las organizaciones modernas? Invitación como orador principal en la *jornada de evaluación curricular 2024, UAM Celera - Ciclo de charlas de inspiración y tendencias*. Universidad Autónoma de Madrid.

Nogueira Guastavino (2025) El Reglamento de Inteligencia Artificial: análisis general y repercusión específica en las relaciones laborales
Nombre del congreso: XXV Congreso de la Asociación Nacional de Abogados Laboralistas (ASNALA)
Tipo de participación: Ponencia invitada
Ciudad de celebración: Sevilla
Fecha de celebración: 25 de octubre de 2025
Entidad organizadora: Asociación Nacional de Abogados Laboralistas (ASNALA) Foro estrictamente profesional

Magdalena Nogueira Guastavino (2025)
Título del trabajo: Implicaciones del metaverso para las relaciones laborales
Nombre del congreso: Seminario de trabajo “Libro blanco sobre la implementación de la Carta de Derechos Digitales en el Metaverso”
Tipo de participación: Ponencia y posterior incorporación del contenido en un Libro Blanco dentro de un proyecto financiado por RED.ES que será presentado públicamente en 2026
Ciudad de celebración: Alicante
Fecha de celebración: 18 de septiembre de 2025
Entidad organizadora: Universidad de Alicante, Facultad de Derecho. RED.ES

2.3. Participación en comités y representaciones nacionales e internacionales

Gutiérrez Ponce, Herenia. Miembro del comité en la especialidad Auditoria y Contabilidad para el proceso selectivo y evaluador del personal funcionario del Cuerpo Superior de Interventores y Auditores de la Administración de la Seguridad Social y del Cuerpo de Gestión de la Administración de la Seguridad Social

Título del comité: *Cuerpo Superior de Interventores y Auditores de la Administración de la Seguridad Social.*

Entidad de la que depende: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Secretaría de Estado de la Seguridad Social/ Intervención General de la Seguridad Social.

Fecha: desde abril de 2002, hasta 2025.

Nogueira Guastavino, M. (2025) Participación como evaluadora en el proceso de selección del programa Doctoral INPhINIT Fellowships – Fundación La Caixa. Barcelona, 11-12 de junio de 2025.

3.- ACTIVIDADES DE FORMACIÓN

A lo largo del año 2025 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

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 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

Premio HR Innovation Summit (2025). El proyecto Wiselook, en el que participamos desde el Centro de Investigación para la Efectividad Organizacional, ha sido galardonada con el un reconocimiento que distingue las iniciativas más transformadoras en el ámbito de los recursos humanos y la inteligencia del talento.

Este logro representa también un reconocimiento a la transferencia de conocimiento que desde la UAM venimos impulsando, uniendo la rigurosidad científica con la aplicación tecnológica en entornos organizacionales reales. Desde nuestro Centro, hemos contribuido al diseño conceptual y metodológico de los modelos de evaluación de competencias sobre los que se construye esta innovación, integrando la ciencia psicológica con la inteligencia artificial.

Este reconocimiento muestra cómo la investigación universitaria cobra verdadero sentido cuando se traduce en impacto social y organizacional, reafirmando el papel de la UAM como referente en la generación de conocimiento útil, ético y transformador.

4.2. Organizaciones e Instituciones colaboradoras durante 2025

CÍRCULO DE EMPRESARIOS

INSTITUTO DE INGENIERIA DEL CONOCIMIENTO

SECRETARIA DE ESTADO DE SEGURIDAD, MINISTERIO DEL INTERIOR

TALENGO

WISELOOK TALENT LAB

LISTADO DE LOS MIEMBROS DEL CENTRO

Consejo de Centro

Director/a: Jesús María de Miguel Calvo

Vicedirector/a: Magdalena Nogueira Guastavino

Secretario/a: Herenia Gutiérrez Ponce

Presidente/a del Comité de Asesoramiento Científico: David Aguado García

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

Lissette Murcia Rincón

Laura Morón

LIQUIDACION 2025

CONCEPTO	IMPORTE (€)
Remanente cuenta FUAM 2024 (a fecha 1-10-2024)	5.353,82
Ingresos por actividades de transferencia y formación	122.668,50
Ayuda a Institutos	2.000,00
TOTAL INGRESOS	**130.022,32**
Gastos de apoyo a la investigación	2.500,00
Gastos por actividades de transferencia y formación	122.668,50
Gastos Relaciones Públicas	500,00
Gastos transporte	150,00
Material informático y de soporte	4.000,00
Reprografía	100,00
TOTAL GASTOS	**129.918,50**
BALANCE	**103,82**