

CAMBIOS Y RETOS EN LA NUEVA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

PRÁCTICA 1: Modelos Esping-Andersen: Apogeo- éxito de un modelo (fordismo) que trascendió la organización productiva para englobar también una forma de organización de los modelos de relaciones laborales (REE).

Pero, el fordismo pronto empezó a mostrar sus ineficacias:
Factores: Intensificación competencia, aparición NTIC, países emergentes, terciarización de la economía; etc.

Estos retos también han sido decisivos para los sistemas de relaciones laborales. **Os planteaba en la práctica que estamos ante el cambio permanente:**

Las instituciones, las antiguas reglas "parece que se tambalean" pero ¿debemos analizar hasta qué punto esto es así?:

TEXTOS R. HYMAN Y A. MARTÍN ARTILES

- Gestión de RRHH como factor clave en la empresa. (“trabajadores son el principal activo”. Trabajadores son un elemento estratégico - Jaime Bonache)
- Empresa como centro (autopoiesis)
- Nuevas RRLL (énfasis cooperación; mejora constante; entorno cooperativo).
- Para ello: Una batería cada vez más importante de técnicas de RRHH que persiguen atraer, motivar, retener a los empleados.

TEXTOS R. HYMAN Y A. MARTÍN ARTILES

- R. HYMAN (Economía moral/ Sociedad riesgo/ Governance/ Rigidez flexible)
Son los cuatro vectores por los que el autor pivota para poder articular los sistemas de RRLL.
- MARTÍN ARTILES (Coord. Prof. Blanch)
El conflicto es algo inherente en los sistemas de RRLL-
Teorías vistas en las clases teóricas-

- **Postfordismo: Nuevos elementos.**
 1. Cambio en la concepción de la organización empresarial.
 2. Nuevas formas de organización trabajo.
 3. Cambio contenido del trabajo
 4. Búsqueda de una mayor implicación de los trabajadores
 5. Cooperación (Stakeholders)
 6. Diversificación contratación (no sólo REE)

TEXTOS R. HYMAN Y A. MARTÍN ARTILES

- Teoría convergencia:
 - “ *Modelo único guiado por patrones que son independientes de la cultura y tradición local*”.

Ejemplo: FORD (Multinacional) operará igual en Alemania, Francia o EEUU o la importancia de los modelos influirá en su estrategia de RRLL.

TEXTOS R. HYMAN Y A. MARTÍN ARTILES

- Teoría de la geometría variable:
 - “ *Tradición sindical, corrientes ideológicas, nivel de participación*”.

Entonces, de ambos textos puede deducirse las críticas, más o menos veladas, a las técnicas de RRHH.

Os planteó:

- **Emergencia constante y decidida de estas técnicas ¿A qué obedecen? ¿Tienen base teórica?**

TEXTOS R. HYMAN Y A. MARTÍN ARTILES

- **¿Se va hacia un único modelo de RRLL, vertebrado sobre HRM?**
- **El papel del conflicto en los RRHH.**
Potencian la cooperación entre los trabajadores y la empresa pero eliminan el conflicto.
- **Empresa- Centro ¿dónde quedan las instituciones, la regulación?**
- **Tesis unitaristas VS tesis pluralistas (normalidad del conflicto)**