

PLAN DE INVESTIGACIÓN:

El impacto del contexto organizativo y las características personales en las transiciones profesionales

Doctoranda: Uxue Castaño Benito
Directora: Saioa Arando

Índice

- 1 Introducción y justificación
- 2 Contexto de investigación
- 3 Marco científico, objetivos e hipótesis
- 4 Metodología
- 5 Conclusiones, limitaciones y dudas a futuro

1

Introducción y justificación

Presentación de la
temática de
investigación

La Industria 5.0 busca humanizar las transformaciones tecnológicas, por lo que impactan en el mercado laboral, y en la mayoría de los trabajos:

Treviño-Elizondo & García-Reyes, 2023)



Dado que el número de personas que tendrán que pasar por este proceso incrementará, y existe muy poca investigación, se identifica como relevante indagar sobre los elementos que impulsan las transiciones profesionales.

(Akkermans, et.al., 2019; Li & Zhu, 2023)

1

Introducción y justificación

Justificación de la
investigación

Aportar conocimiento científico en el ámbito de las transiciones profesionales

Motivaciones prácticas

- Aportar a las organizaciones que afrontan transformaciones tecnológicas.
- Proporcionar información sobre los elementos y recursos a tener en cuenta en los procesos de transición profesional.
- Indagar sobre el apoyo que ofrecen las prácticas de RRHH y las personas líderes en este proceso.

(Van Der Heijde & Van der Heijden, 2006)

Motivaciones científicas

- Analizar si las características de las personas y las características del contexto, influyen en las transiciones profesionales.
- Investigar la validez del modelo Sociocultural Environment en diferentes contextos organizativos.

(Coppola & Young, 2022)

2

Contexto de investigación

Empresas de Gipuzkoa



Plan Territorial

Promueve lugares de trabajo transformadores y sostenibles



Sector Industrial

Máquina-herramienta, aeronáutica, automoción, biotecnología, energías renovables (González-Fernández et.al., 2020)



Cooperativas

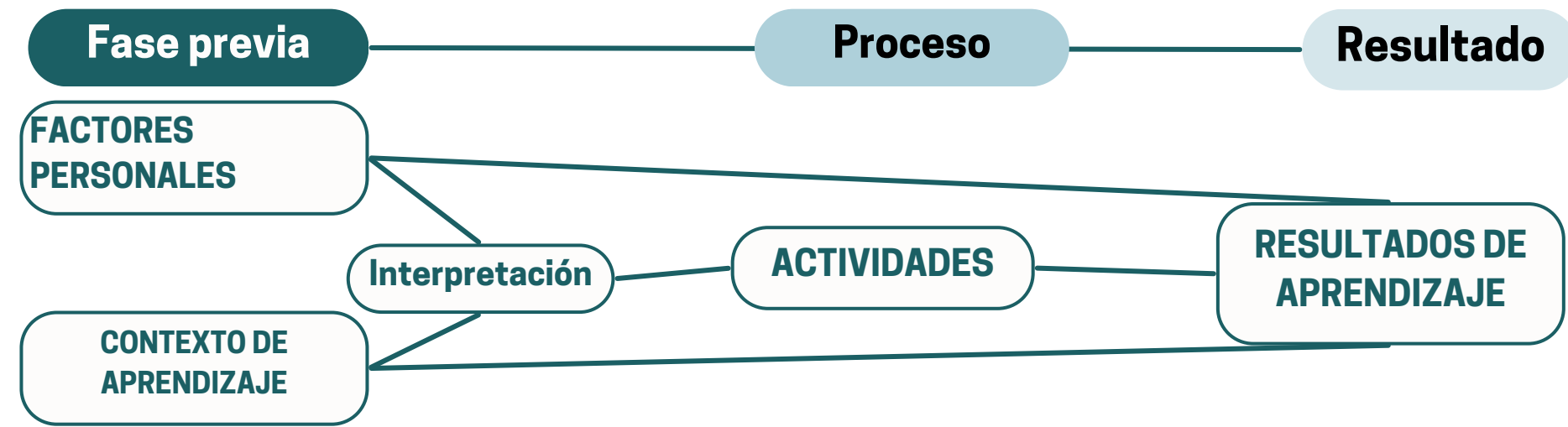
Mayor densidad de cooperativas en Europa (Bretos et al., 2020), con un enfoque en la educación y formación (Aguirre-Aramburu, et.al., 2023).

3

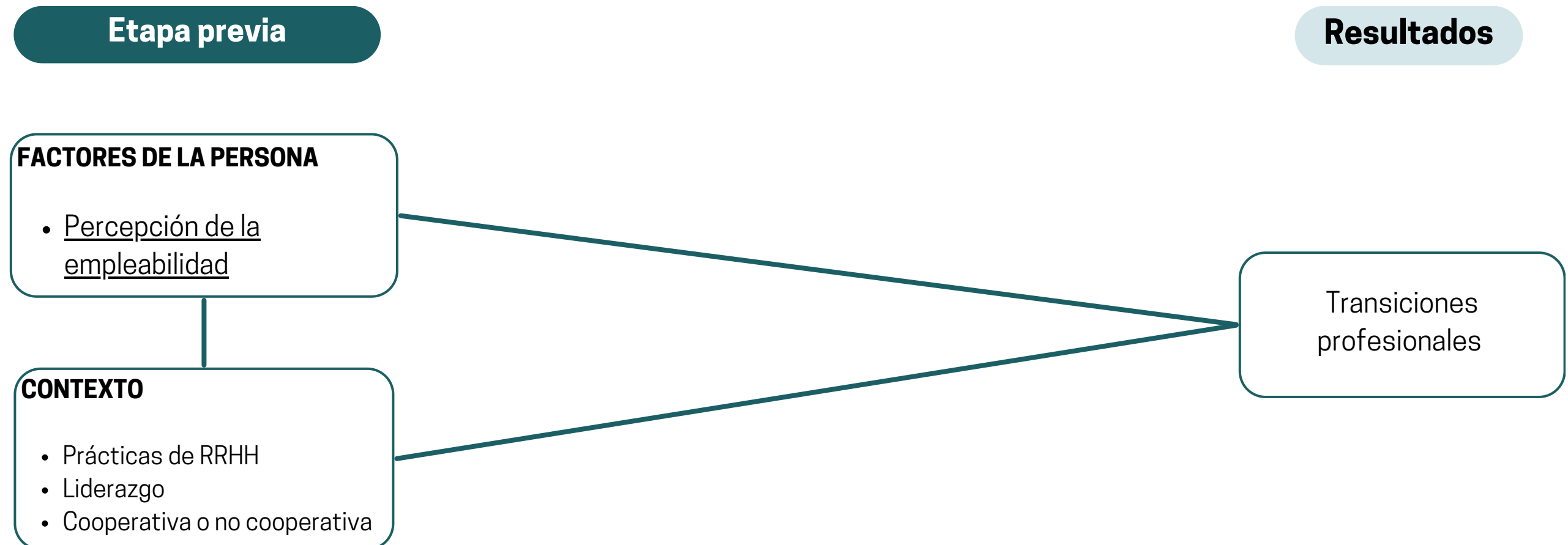
Marco científico e hipótesis

Modelo Sociocultural Environment

(Tynjälä, 2013)



Factores a analizar en esta propuesta de tesis:



3

Marco científico e hipótesis

CARACTERÍSTICAS PERSONALES: EMPLEABILIDAD

Autoconfianza es un factor complejo que puede ser medido a través de diferentes indicadores como la percepción de empleabilidad (Bargsted et al., 2021; DeVos & Soens, 2008)

Percepción de la empleabilidad

Capacidad autosuficiente de adecuarse al mercado laboral y de generar un empleo sostenible

Camps & Rodríguez, 2011; Van Der Heijde & Van der Heijden, 2018a)

CARACTERÍSTICAS DEL CONTEXTO: LIDERAZGO

Liderazgo Transformacional se ha visto como uno de los estilos más beneficiosos para apoyar y respaldar la estrategia organizacional.

(Tu, et.al., 2021)

Estos líderes invierten más en formación y aprendizaje.

(Serenko, et.al., 2023)

CARACTERÍSTICAS DEL CONTEXTO: PRÁCTICAS DE RRHH

Estudios académicos previos han analizado las prácticas de RRHH como elemento contextual. (Chow & Liu, 2009)

La formación y el desarrollo son una de las prácticas de RRHH más relevantes, porque contribuyen en la adquisición de conocimientos y habilidades necesarias para las personas y sus puestos de trabajo. (Serenko et.al., 2024; Le Blanc et.al., 2019)

En las empresas de propiedad compartida, las personas cuentan con mayores expectativas sobre las prácticas de RRHH. (Aguirre-Aramburu, et.al., 2023)

RESULTADOS DE APRENDIZAJE: TRANSICIONES PROFESIONALES

Un proceso de aprendizaje en el que se adquieren nuevas habilidades y se crean nuevas relaciones porque las personas adquieren un nuevo rol o cambia de orientación laboral.

(Hallqvist & Hydén, 2014)

La persona requiere de una adaptación:

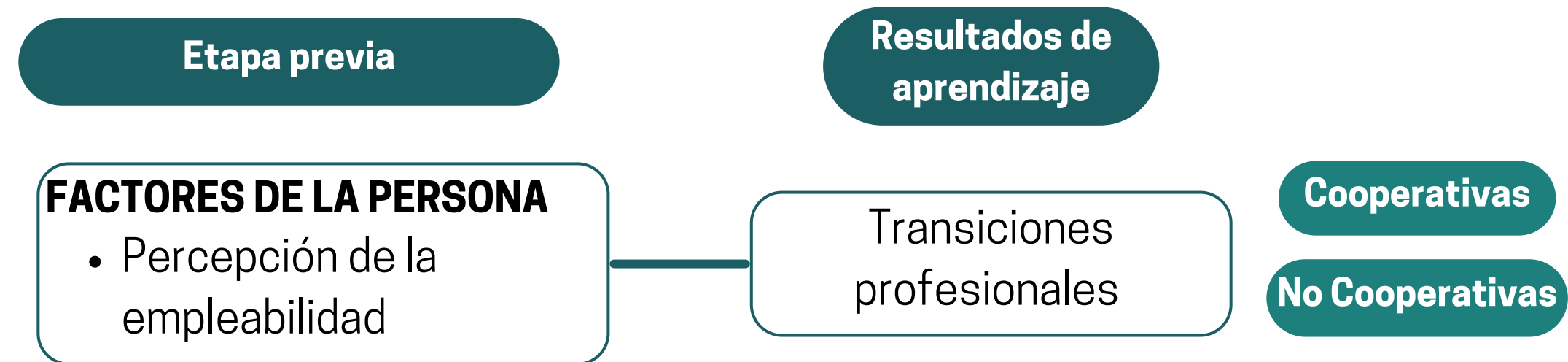
- La percepción sobre la transición
- Características del entorno
- Características del individuo

(Coppola & Young, 2022)

3

Marco científico e hipótesis

Primer artículo: El impacto de la percepción de la empleabilidad de las personas trabajadoras en las transiciones profesionales de cooperativas y empresas no cooperativas



H (1) = La percepción de la empleabilidad de las personas trabajadoras en las transiciones profesionales influye de manera positiva en cooperativas y no cooperativas

H (2) = La relación de la percepción de la empleabilidad de las personas trabajadoras en las transiciones profesionales en cooperativas se da en mayor medida que en empresas no cooperativas

3

Marco científico e hipótesis

Segundo artículo: Las prácticas de RRHH como factor del contexto que modera la relación de la percepción de la empleabilidad y las transiciones profesionales



H (3) = Las prácticas de RRHH son un factor del contexto que modera la relación entre la percepción de la empleabilidad de las personas trabajadoras y las transiciones profesionales

3

Marco científico e hipótesis

Tercer artículo: El liderazgo transformacional como factor del contexto que media la relación entre la percepción de la empleabilidad y las transiciones profesionales



H (4) = El liderazgo transformacional es un factor del contexto que modera la relación entre la percepción de la empleabilidad de las personas trabajadoras y las transiciones profesionales

OBJETIVOS E HIPÓTESIS

Conocer el impacto de las características personales (percepción de la empleabilidad), **y, el contexto de RRHH y el liderazgo transformacional, en las transiciones profesionales**

- H (1) = La percepción de la empleabilidad de las personas trabajadoras en las transiciones profesionales influye de manera positiva en cooperativas y no cooperativas
- H (2) = La relación de la percepción de la empleabilidad de las personas trabajadoras en las transiciones profesionales en cooperativas se da en mayor medida que en empresas no cooperativas
- H (3) = Las prácticas de RRHH son un factor del contexto que modera la relación entre la percepción de la empleabilidad de las personas trabajadoras y las transiciones profesionales
- H (4) = El liderazgo transformacional es un factor del contexto que modera la relación entre la percepción de la empleabilidad de las personas trabajadoras y las transiciones profesionales

4

Metodología

Adopta un enfoque cuantitativo con diseño experimental para investigar las relaciones entre con la percepción de empleabilidad y las transiciones profesionales.

(Vizcaíno, et.al., 2023)

Se utilizarán variables de control como **género, edad, nivel educativo, personalidad jurídica de la empresa, tipología de contrato y antigüedad** en la empresa debido a su impacto conocido en las transiciones profesionales.

(Chutgai, 2018)

También se ha reflexionado sobre incorporar las variables de **diversidad**, si se consigue una muestra grande.

Percepción de empleabilidad

Cuestionario de empleabilidad de Van Der Heijde y Van Der Heijden (2006).

Liderazgo

Se utilizará el Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ-5X) de Bass y Avolio (1995)

Prácticas de RRHH

Se medirá la percepción de estas prácticas a través de una escala validada por Ahmad Wani and Ahmad Ganaie (2023), y concretamente la formación mediante el cuestionario de Demo, et.al., 2012.

Transiciones profesionales

Career Transitions Inventory (CTI), lo que ayudará a examinar la preparación para el cambio de carrera y los posibles obstáculos durante este proceso.

Muestra

La elección de la muestra en este estudio se realizará a través de un muestreo no probabilístico (León y Montero, 2020).

Análisis de los datos

Modelo de Ecuaciones Estructurales (MES).

Además, se optará por la regresión de mínimos cuadrados parciales (PLS), un método no paramétrico ideal para minimizar la varianza de las variables, proporcionando estimaciones fiables incluso con muestras pequeñas, adecuado para modelos predictivos y complejos.

4

Conclusiones, limitaciones e implicaciones futuras

1

CONCLUSIONES

- Aportará conocimiento sobre cómo la percepción de la empleabilidad influye en las transiciones profesionales con una estructura de propiedad compartida, además de compararla con otros contextos empresariales

2

LIMITACIONES

- Contar con empresas que tengan un departamento de RRHH
- Enfoque cuantitativo

3

DUDAS A FUTURO

- ¿Verdaderamente conseguiremos resultados distintos en las cooperativas y las empresas no cooperativas?
- ¿El modelo Sociocultural Environment (modelo de aprendizaje), ofrece un marco teórico adecuado para las transiciones profesionales?

Bibliografía

- Agirre-Aramburu, I., Blázquez-Díaz, T., & Freundlich, F. (2023). Managers' assessment of organizational performance. The role of perceived organizational commitment and HPWS in different ownership contexts. *Cogent Business and Management*, 10(3). <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2264002>
- Akkermans, J., Tims, M., Beijer, S., & De Cuyper, N. (2019). Should employers invest in employability? Examining employability as a mediator in the HRM - commitment relationship. *Frontiers in Psychology*, 10(APR), 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00717>
- Awang-Hashim, R., Kaur, A., Yusof, N., Shanmugam, S. K. a/p S., Manaf, N. A. A., Zubairi, A. M., Voon, A. Y. S., & Malek, M. A. (2022). Reflective and integrative learning and the role of instructors and institutions—evidence from Malaysia. *Higher Education*, 83(3), 635–654. <https://doi.org/10.1007/s10734-021-00689-5>
- Bargsted, M., Yeves, J., Merino, C., & Venegas-Muggli, J. I. (2021). Career success is not always an outcome: its mediating role between competence employability model and perceived employability. *Career Development International*, 26(2), 119–139. <https://doi.org/10.1108/CDI-06-2020-0141>
- Bretos, I., & Errasti, A. (2018). The challenges of managing across borders in worker cooperatives: Insights from the Mondragon cooperative group. *Journal of Co-Operative Organization and Management*, 6(1), 34–42. <https://doi.org/10.1016/j.jcom.2018.04.001>
- Camps, J., & Rodríguez, H. (2011). Transformational leadership, learning, and employability: Effects on performance among faculty members. *Personnel Review*, 40(4), 423–442. <https://doi.org/10.1108/00483481111133327>
- Chow, I. H. S., & Liu, S. S. (2009). The effect of aligning organizational culture and business strategy with HR systems on firm performance in Chinese enterprises. *International Journal of Human Resource Management*, 20(11), 2292–2310. <https://doi.org/10.1080/09585190903239666>
- Chughtai, A. (2018). Authentic leadership, career self-efficacy and career success: a cross-sectional study. *Career Development International*, 23(6–7), 595–607. <https://doi.org/10.1108/CDI-05-2018-0160>

Bibliografía

Coppola, P. J., & Young, A. F. (2022). Making the difficult career transition: Writing the next chapter during the great resignation or in the future. *Frontiers in Psychology*, 13(October), 1–9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.905813>

De Vos, A., & Soens, N. (2008). Protean attitude and career success: The mediating role of self-management. *Journal of Vocational Behavior*, 73(3), 449–456. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.08.007>

Demo, G., Neiva, E. R., Nunes, I., & Rozzett, K. (2012). Human resources management policies and practices scale (HRMPPS): exploratory and confirmatory factor analysis. *BAR - Brazilian Administration Review*, 9(4), 395–420. <https://doi.org/10.1590/s1807-76922012005000006>

González-Fernández, R., López-Gómez, E., Khampirat, B., & Silfa Senci3n, H. O. (2020). Evidence of pedagogical leadership of principals, directors of studies and teachers by stakeholders' perspective. *Estudios Sobre Educacion*, 39, 207–228. <https://doi.org/10.15581/004.39.207-228>

Hallqvist, A., & Hyd3n, L. C. (2014). End of journey, end of story? A longitudinal study of involuntary work transitions among laid-off workers. *Studies in Continuing Education*, 36(2), 201–217. <https://doi.org/10.1080/0158037X.2014.904778>

Le Blanc, P. M., Peeters, M. C. W., Van der Heijden, B. I. J. M., & van Zyl, L. E. (2019). To Leave or Not to Leave? A Multi-Sample Study on Individual, Job-Related, and Organizational Antecedents of Employability and Retirement Intentions. *Frontiers in Psychology*, 10(September). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02057>

Le3n, O.G. & Montero, I. (2020). *M3todos de investigaci3n en Psicolog3a y Educaci3n. Las tradiciones cuantitativa y cualitativa. (5).* McGrawHill

Li, X., & Zhu, W. (2023). The influence factors of students' transferable skills development in Blended-Project-Based Learning environment: a new 3P model. *Education and Information Technologies*. <https://doi.org/10.1007/s10639-023-11892-5>

Serenko, A., Abubakar, A. M., & Bontis, N. (2024). Understanding the drivers of organizational business performance from the human capital perspective. *Knowledge and Process Management*, 31(1), 48–59. <https://doi.org/10.1002/kpm.1763>

Bibliografía

Treviño-Elizondo, B. L., & García-Reyes, H. (2023). An Employee Competency Development Maturity Model for Industry 4.0 Adoption. *Sustainability (Switzerland)*, 15(14). <https://doi.org/10.3390/su151411371>

Tu, Y., Jiang, L., Long, L., & Wang, L. (2022). Leader secure-base support and organizational learning culture: synergetic effects on employee state promotion focus and approach job crafting. *Career Development International*, 27(5), 547–561. <https://doi.org/10.1108/CDI-09-2021-0235>

Tynjälä, P. (2013). Toward a 3-P Model of Workplace Learning: A Literature Review. In *Vocations and Learning* (Vol. 6, Issue 1, pp. 11–36). Kluwer Academic Publishers. <https://doi.org/10.1007/s12186-012-9091-z>

Van Der Heijde, C. M., & Van Der Heijden, B. I. J. M. (2006). A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human Resource Management*, 45(3), 449–476. <https://doi.org/10.1002/hrm.20119>

Uxue Castaño Benito
ucastano@mondragon.edu



Eskerrik asko