



Discurso de investidura como Doctor Honoris Causa del Prof. D. Luis ; 𐄂𐄃 Yn'A Y𐄄U

Excelentísimo Rector Magnífico de la Universidad, autoridades académicas, profesores y profesoras. Deseo expresamente que mis primeras palabras sean para manifestar mi agradecimiento más sincero a la Universidad Carlos III, a su departamento de Economía de la empresa y a su consejo de Gobierno por haber acordado por unanimidad mi nombramiento como Doctor Honoris Causa por esta Universidad. Para mí representa un gran honor recibir este máximo reconocimiento académico por parte de la Carlos III y espero dar la talla en el futuro. Las palabras que la Vicerrectora d la Carlos III, Isabel Gutiérrez, ha hecho expresamente mención, revisten para mí un significado especial, ya que me han obligado a mirar hacia atrás en mi trayectoria profesional para ver hasta que punto son ciertas dichas palabras u obedecen a una exageración amistosa de quienes me han otorgado el honor que estoy a punto de recibir. El enfoque de mi investigación y docencia durante los últimos 30 años es la gestión de recursos humanos, con una visión ecléctica que integra a varias disciplinas, sobretodo ciencias económicas, psicología, y sociología. Y es que los problemas en el área de recursos humanos no se pueden entender de otra manera. El análisis de la selección de empleados, los sistemas de incentivos, la motivación, la gestión de carreras y demás requieren una óptica que considere el contexto social y cultural en el cual funciona la empresa (y aquí nos aporta mucho la economía con su análisis de costes y beneficios), y la reacción o percepción de equidad de los empleados cuando se adoptan ciertas prácticas de recursos humanos como sería el caso de incentivos por rendimiento (y en este sentido la psicología, sobretodo psicología industrial, tiene mucho que aportar).

Dentro de este marco multidisciplinar mi investigación ha sido más sesgada por una orientación económica, abordando sobre todo temas de remuneración de equipos directivos, el uso de incentivos para fomentar la innovación dentro de la empresa, múltiples relaciones de agencia y cómo el alienamiento de incentivos sirve como mecanismo de control, por ejemplo, entre CEO y el equipo directivo (top management team), entre los científicos de I+D y la empresa, entre profesores y la universidad, entre presidentes de la empresa o CEO y accionistas, y entre el consejo delegado y accionistas, entre otros.

Francamente, con toda sinceridad, que me siento que no merezco este premio cuando me comparo con mucho otros académicos cuyos méritos superan los míos. Al fin y al cabo los logros de uno casi siempre dependen de la colaboración de muchas otras personas. Y en ese sentido he tenido una suerte tremenda y me considero el hombre más afortunado del planeta por haber conocido tanta gente que ha contribuido enormemente al desarrollo de mi carrera profesional en el campo de recursos humanos. Mi trayectoria profesional se inició en la Universidad de Minnesota, en donde obtuve mi licenciatura, masteres y doctorado. Mi carrera empezó no en el mundo académico, sino en la empresa, resolviendo problemas de día a día como administrador de personal (ahora se le llama de recursos humanos) en Control Data Corporation. Por mi propia cuenta sentía curiosidad acerca de cuáles prácticas funcionaban mejor o peor y comencé a realizar estudios de, por ejemplo, cuáles sistemas de incentivo mejoraban el desempeño, de cuáles métodos de evaluación eran más fiables que otros, de técnicas de selección que mejor distinguían peores y mejores empleados, etc. Y en ese proceso, aun trabajando en la empresa, envié algunos artículos a revistas académicas como Academy of Management Journal, Personnel Psychology y otras. Para mi sorpresa aceptaron varios de esos artículos. Y entonces decidí que quizás sería interesante entrar dentro del mundo académico y cambiar de rumbo, pasando de un enfoque muy práctico a un enfoque que nos explique el por qué las cosas funcionan o no funcionan de cierta manera.

En ese momento tuve la gran suerte de que Henry Tosi, quien era director del Departamento de Empresas en la Universidad de Florida, se interesara en mi trabajo y me ofreció una plaza allí, la cual no pude resistir (en parte por motivos familiares porque mi familia vivía en Florida, en Miami). Tosi ha sido mi gran maestro y de él he aprendido casi todo lo que sé acerca de la investigación. Él me ayudó a pasar de la práctica a la teoría, conectándome con los campos de teoría organizativa, conducta organizacional, gobierno corporativo y demás. Por lo tanto, gracias a Henry mis trabajos en el área de recursos humanos tomaron una visión mucho más macro, considerando el contexto organizacional, y enfocados a la toma de decisiones por parte de los altos ejecutivos. Esto conllevó a una serie de trabajos en el área de remuneración de ejecutivos, toma de riesgo, el efecto de la estructura de la propiedad, etc., sobre las prácticas de recursos humanos. Después de estar casi seis años en la Florida trabajando con Henry pasé a la Universidad de Colorado en Boulder en donde conocí a varias otras personas que trabajaban en el área de innovación (por ejemplo Mike Lawless) y allí comencé a hacer trabajos de investigación acerca de prácticas y políticas de recursos

humanos que estimulan la innovación, sobre todo en empresas de alta tecnología.

Desde Colorado pasé a Arizona, en donde tenemos el grupo de investigadores en el área de estrategias empresarial que es uno de los mejores en el mundo con profesores que han sido editores de las mejores revistas de management tal como Mike Hitt, Bob Hoskisson, Amy Hillman, Brian Boyd y Blake Asforth, entre otros. En Arizona State inicié una serie de trabajos acerca de la toma de riesgo en la empresa, vinculando las prácticas de recursos humanos sobre todo el uso de incentivos) a la toma de riesgo, y cómo esos riesgos repercutían sobre el rendimiento de la empresa. En todo ese proceso, gracias al input de muchas personas, logré integrar aún más conceptos, teorías y metodología de varias disciplinas, sobre todo economía (con su énfasis en la eficiencia), psicología (con su énfasis en la conducta humana) y sociología (con su énfasis en el contexto en que se desenvuelve una empresa).

A todo esto, un momento crítico de mi carrera fue una carta que recibí en USA por parte de Isabel Gutiérrez de la Carlos III, en castellano, a principios del año 1993. En esa carta, Isabel me decía que estaba interesada en mi línea de investigación y que si en algún momento estaría interesado en venir a visitar la Carlos III. Tanto Isabel como la Carlos III eran desconocidas para mí. Así que, entre tantas ocupaciones que tenemos día a día (en ese momento yo era director de departamento), la carta de Isabel se perdió entre muchos otros papeles. Un año más tarde había un congreso acerca de remuneración de ejecutivos en Berlín, y allí tuve la gran suerte de conocer a Vicente Salas y Pedro Ortiz (en aquel entonces ayudante de Salas). Justo antes de salir para Berlín, me llamó David Balkin (mi co-autor principal en los últimos 30 años) para decirme que Simón Dolan (mi estimado amigo, compañero de doctorado en Minnesota y en aquel entonces profesor de la Universidad de Montreal) organizaba un workshop en Barcelona, y en vista de que venía a Europa debería asistir al congreso. David y Simón terminaron convenciéndome de visitar España, y por suerte me encontré con la carta de Isabel.

Para hacer la historia corta, Isabel y su marido Salvador Carmona se portaron de tal manera conmigo que yo me dije a mí mismo, aquí me quedo!! Y así fue, efectivamente, con una relación que ha perdurado a través de los años. Durante estos años aprendí varias cosas:

Primero, que uno puede investigar y disfrutar de la vida al mismo tiempo.

Segundo, el valor de tener amigos que son leales y cuya relación permanece inalterable a través del tiempo. Unos de ellos so mis vecinos de Villaviciosa y Pinto, aquí presentes, quienes me han ayudado a integrar mi vida personal y la de mi familia a las costumbres españolas.

Tercero, en cuanto a investigación, he aprendido con mis estudiantes de doctorado acerca del papel fundamental que juega la empresa familiar en la mayoría del mundo, y en España por supuesto, y que sin embargo era un tema prácticamente ausente en las revistas académicas. Eso conllevó a una serie de trabajos que todavía continuamos acerca de la práctica de recursos humanos en empresas familiares.

En la Carlos III encontré a unos excelentes estudiantes, extraordinariamente formados en estadística y finanzas porque el programa de doctorado se apoya fuertemente en las disciplinas instrumentales que actualmente son necesarias para realizar una investigación de calidad.

En cuanto a los logros que hemos alcanzado en España desde mediados de los 90 me gustaría resaltar lo siguiente:

- En primer lugar, decenas de artículos y proyectos de investigación, muchos de los cuales han aparecido en las mejores revistas académicas, con personas como Isabel Gutiérrez, Martín Larraza, Tolo Denya, Manuel Núñez, Gregorio Sánchez, Pascual Berrone, Cristina Cruz, Ángel Cabrera, José Moyano, Margarita Mayo, Juan Carlos Pastor, Manuel Berra, Gloria Cuevas, Carmelo ¿Cenvano? y muchos otros. Casi todos estos trabajo han sido realizados con datos españoles, muchos de ellos acerca de empresas familiares, lo cual representa una importante contribución en vista del sesgo anglosajón de las mejores revistas de empresa.

- En segundo lugar, alrededor de 25 académicos españoles, incluyendo estudiantes de doctorado, han pasado una estancia como profesores visitantes en la Arizona State University y otras universidades norteamericanas, y han hecho una contribución muy importante a esas instituciones.

- En tercer lugar, establecimiento de un Dual Degree a nivel de MBA entre la Carlos III y ASU, con un programa de intercambio de estudiantes a nivel de licenciatura.

- En cuarto lugar, España ha pasado de ser un país poco conocido en el ámbito de la economía de la empresa, a ser uno de los países con mayor nivel de actividad investigadora en ese rubro. Por ejemplo, en el congreso más reciente del Academy of Management (el cual es muy competitivo con una tasa de aceptación de artículos de un 30%), España contó con la participación de 120 académicos, más que ningún otro país europeo, y según recuerdo solamente Canadá está por delante de España (hace 12 años no pasaban de dos españoles).

- En quinto lugar, la fundación del Iberoamerican Academy of Management, la cual es ampliamente reconocida como una de las asociaciones líderes en el campo de gestión, y afiliada con al Academy of Management. Esto se ha logrado gracias al gran esfuerzo de Isabel Gutiérrez (quien fue vicepresidenta y además fundadora y editora de la revista Management Research) y de muchos otros como Manuel Berra (quien fue editor de Revista de Empresa, co-sponsorizada entre el Instituto de Empresa y el Iberoamerican Academy), Julio de Castro (jefe de investigación del Instituto de Empresa y actual presidente del Iberoamerican Academy), Martín Lazarra de Universidad Pública de Navarra (uno de los vicepresidentes y tesorero), Joan Ricart del IESE, Simón Dolan (Director de Investigación de ESADE), Emilio Huerta (Universidad Pública de Navarra), Ramón Valle (Pablo de Olavide), Mónica Franco (Cranfield) y muchos otros cuyos nombres no los puedo mencionar todos.

- En sexto lugar, la creación de redes internacionales de investigadores que no existían previamente. Hemos visto gran

intercambio de profesores extranjeros quienes han venido a la Carlos III y otras universidades españolas, como por ejemplo la participación repetida en España de Mike Hitt, Shaker Zhara, Paul Osterman, Henry Tod, Angelo Denisi y en dirección opuesta tenemos al caso de Ángel Cabrera (quien fue decano del Instituto de Empresa y ahora es Presidente del Thunderbird en Phoenix), entre muchos otros.

En fin, y para terminar, este galardón representa para mi la culminación de muchos años de esfuerzo por muchas personas y yo he tenido la gran suerte de estar en el sitio apropiado en el momento apropiado. Y aunque repito que no creo que no lo merezco, les aseguro que mi corazón está plenamente aquí con ustedes.