

Management international International Management Gestión Internacional

Palabras de la redacción

Franck Barès

Volume 28, numéro 3, 2024

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1112090ar>

DOI : <https://doi.org/10.59876/a-4pkz-cccm>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

HEC Montréal
Université Paris Dauphine

ISSN

1206-1697 (imprimé)
1918-9222 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce document

Barès, F. (2024). Palabras de la redacción. *Management international / International Management / Gestión Internacional*, 28(3), 8–9.
<https://doi.org/10.59876/a-4pkz-cccm>

Palabras de la redacción

Franck Barès

Profesor titular, Editor en Jefe, HEC Montréal

franck.bares@hec.ca

En este número de mayo, presentamos ocho artículos sobre diversos temas, con metodologías originales que conducen a resultados interesantes que, sin duda, interesarán a los lectores de la revista *Management internacional*.

El primer artículo se titula “La cuestión de la transparencia de precios para los consumidores: una aplicación a los productos de comercio justo”. Mohamed Akli Achabou y Sihem Dekhili abordan un tema poco explorado en la literatura: el efecto de la descomposición de los precios en las preferencias de los consumidores. La cuestión de la transparencia es especialmente importante en el caso de los productos sostenibles, dados los valores de responsabilidad que promueven. Se realizó una investigación empírica, combinando enfoques cualitativo y cuantitativo, sobre el chocolate de comercio justo. Los resultados confirman que, aunque en general los consumidores se muestran escépticos ante los precios elevados, el desglose de estos precios fomenta la preferencia y, por tanto, tiende a aumentar la aceptabilidad del chocolate de comercio justo de primera calidad. Además, un análisis de *clusters* destacó el papel de los valores pro-sociales y la experiencia con productos de comercio justo en la preferencia por la información detallada sobre los precios.

El segundo artículo, propuesto por Clotilde Coron, también tiene un título evocador: “Género y satisfacción laboral: un análisis europeo a través del prisma de los estereotipos de género”. Las relaciones entre el género y la satisfacción laboral son muy debatidas en la literatura académica. En particular, se ha criticado el énfasis en los países anglosajones y la escasa atención prestada a los estereotipos de género a escala nacional. Este artículo examina el papel moderador de los estereotipos de género en varios países europeos. Los estereotipos de género moderan la relación entre género y satisfacción laboral: en los países más igualitarios, la brecha de la satisfacción laboral entre géneros (en detrimento de las mujeres) es mayor que en los países menos igualitarios. Estos resultados permiten discutir la teoría de las expectativas y el carácter transitorio de la paradoja del género y la satisfacción laboral.

El tercer artículo, coescrito por Sophie Le Bris y Dominique Philippe Martin, se titula: “¿En qué condiciones las interacciones entre los distintos niveles jerárquicos de una organización de recursos humanos pueden ser fuentes de fiabilidad o, por el contrario, perturbar el proceso de toma de decisiones y, en última instancia, la fiabilidad de estas en una situación de CTI? Lo que nos enseña el testimonio del director de la Central Nuclear de Fukushima.” Los autores abordan cómo se toman decisiones en contextos donde es necesario actuar rápidamente y donde el menor error puede comprometer la integridad de una organización y sus miembros. También exploran qué ocurre si los actores de diferentes niveles jerárquicos no convergen rápidamente en la comprensión

de la situación y en la definición de las prioridades. El análisis de la catástrofe de la Central Nuclear de Fukushima Dai Ichi (Japón, 2011) revela que el recurso a las interacciones entre diferentes niveles jerárquicos puede conducir a resultados contrastantes en términos de fiabilidad, a diferencia de las propuestas del enfoque de *sensemaking* (Weick, 1993). El estudio detalla así diferentes procesos de decisión que permiten mejorar la fiabilidad de las interacciones.

El cuarto artículo es fruto de una colaboración entre Hadj Nekka, Sébastien Diné y Sihem Anne Essayah, y se titula: “La gestión de las personas de edad revisitada por la teoría de los regímenes de compromiso: el caso de la Seguridad Social francesa”. Los autores se centran en la complejidad que caracteriza la gestión de las personas de edad. Para realizar un análisis crítico de la literatura y formular propuestas de investigación que guíen la investigación empírica, han utilizado la teoría de los regímenes de compromiso desarrollada por Thévenot (2006). Los resultados obtenidos a través de un estudio de un caso único y longitudinal indican la capacidad de esta teoría para identificar los límites de los modelos de gestión de edades y contribuir al enriquecimiento del conocimiento en este campo.

El quinto artículo, coescrito por Samy Mansouri, Joseph Kaswengi y Janine Hobeika, se titula: “Investigación de los resultados de exportación de las empresas africanas: el papel de adaptación al marketing y las condiciones institucionales”. La literatura sobre la internacionalización se ha centrado en gran medida en las operaciones de las empresas multinacionales en África, mientras que las actividades empresariales internacionales de las empresas africanas han sido poco estudiadas. La manera en que los recursos de la empresa interactúan con las condiciones ambientales en términos de adaptación al marketing y desempeño en exportación aún no está clara. Basándose en la visión basada en recursos y en la perspectiva institucional, este estudio utiliza datos de encuestas de 308 empresas en Nigeria y Ghana para evaluar las relaciones entre estos conceptos. Los resultados revelan que la capacidad de establecer redes y la disponibilidad de recursos financieros influyen positivamente en la adaptación al marketing, lo que sirve de mediador en la relación entre los recursos de la empresa y el desempeño en exportación. Esto indica que estos efectos dependen de las condiciones institucionales, con implicaciones significativas para la internacionalización de las empresas africanas.

Pierre El Haddad y Véronique Zardet son los autores del sexto artículo, titulado: “Explorando el campo de la cooperación entre ONG en el Líbano: una visión general del terreno”. Las organizaciones no gubernamentales (ONG) en el Líbano enfrentan desafíos de supervivencia que las obligan a cooperar. Este artículo explora los fallos que han impedido que varios intentos de cooperación entre ONG alcancen sus objetivos. Se adoptó un método de

investigación-intervención para acompañar a quince organizaciones en la identificación de fallos de cooperación y la elaboración de soluciones. Los autores identificaron fallos interorganizacionales importantes agrupados en los ejes de estrategia, toma de decisiones, procedimientos y lenguaje. Luego acompañaron a las organizaciones en el diseño colectivo de soluciones para mejorar su cooperación. Los resultados señalan una relación moderada entre las mejoras intra e interorganizacionales, y una transferencia directa de los fallos intraorganizacionales omnipresentes al nivel de la cooperación interorganizacional.

El séptimo artículo, coescrito por Pedro Gonzalo y Domitille Bonneton, se titula: “Los beneficios del codesarrollo para la gestión del talento: un estudio de caso en el sector bancario”. Los autores consideran la gestión del talento como crucial para las organizaciones y, sin embargo, uno de sus componentes -el desarrollo del talento- sigue siendo poco estudiado. Exploran la relevancia de un método de aprendizaje experiencial, el codesarrollo, como nueva práctica de desarrollo del talento. El codesarrollo pretende mejorar la propia práctica profesional ayudando a compañeros a mejorar a su vez la suya. Basándose en un estudio de caso en un banco multinacional, sus resultados muestran que el codesarrollo proporciona un espacio paralelo de renovación que permite compensar ciertas presiones organizativas, ofreciendo

beneficios individuales, grupales y organizativos. Como práctica original de desarrollo del talento, el codesarrollo también puede ayudar a contrarrestar algunos de los efectos negativos de la gestión del talento.

El octavo y último artículo de este número tiene como autores a Fabrice Hervé, Ibtissem Rouine, Mohamed Firas Thraya y Mohamed ZOUAOUI. Abordan “El impacto del sentimiento de los inversores en las primas de adquisición”. Más específicamente, este artículo estudia el impacto del sentimiento de los inversores en las primas de adquisición pagadas durante las operaciones de fusiones y adquisiciones (F&A). El estudio abarca una muestra internacional que cubre operaciones iniciadas en 54 países durante el periodo 2000-2021. Se concluye que el sentimiento de los inversores del país del adquirente influye positivamente en la prima de oferta. El efecto del sentimiento del inversor en la prima de adquisición es más pronunciado en los países más culturalmente inclinados a comportamientos de sobrerreacción y/o gregarios. Este efecto es más débil en los países que se caracterizan por un marco institucional eficiente y para las empresas que ya han realizado adquisiciones sucesivas. Los resultados se mantienen estables al utilizar varias pruebas de robustez.

¡Buena lectura y, de antemano, excelente periodo estival!