

1 TÍTULO ORIGINAL DE LA TESIS

Fusões e aquisições de empresas: Efeitos nas percepções e nas atitudes dos trabalhadores.

2 OTROS TÍTULOS

[ES] Fusiones y adquisiciones de empresas: Efectos en las percepciones y en las actitudes de los trabajadores.

[EN] Companies' Mergers and acquisitions: Effects on employees' perceptions and attitudes.

3 AUTOR

António Tavares Vieira

4 DIRECTORES

Alberto Enrique de la Torre García; Departamento de Psicología Social y Antropología; Universidad de Salamanca.

Jorge Alberto Conde Viéitez; Departamento de Psicología Social y Antropología; Universidad de Salamanca.

5 PALABRAS CLAVE

[ES] Fusiones y Adquisiciones (FyA); Cambio Organizacional; Cultura Organizacional; Gestión de Recursos Humanos; Ambiente de Trabajo; Condiciones de Trabajo; Satisfacción en el Trabajo.

[EN] Mergers and Acquisitions (M&A); Organizational Change; Organizational Culture; Human Resources Management; Working Environment; Work Conditions; Job Satisfaction.

6 RESUMEN [ES]

[ES] Las Fusiones y Adquisiciones (FyA) no han dejado de crecer a la escala mundial. Se bien tiendan a suceder en forma de olas, tanto en volumen como en importancia continúan en aumento batiendo registros sucesivos impensables. No siendo un fenómeno nuevo, no logran, sin embargo, con frecuencia los objetivos que les dieron origen, y defraudan las expectativas de resultados. Entre las razones más frecuentes y relevantes destacan las cuestiones humanas. Mientras tanto, sus repercusiones afectan a las vidas de millones de personas directa e indirectamente.

Efectivamente, la literatura revisada pone de manifiesto efectos psicológicos negativos relevantes originados por las FyA; y sugiere que las transformaciones introducidas por una Fusión o Adquisición (FoA) tienden a afectar al bienestar socio-psicológico y al comportamiento de los trabajadores. No obstante, la búsqueda realizada encontró pocos estudios empíricos sistemáticos y actualizados acerca del impacto de las FyA en las percepciones y en las actitudes de los trabajadores. Esta investigación extiende por lo tanto esta línea de pesquisa al explorar la posible influencia de estos eventos en la percepción de las Prácticas de Gestión y Dirección de Recursos Humanos (pPRH), en la percepción del Ambiente y Condiciones de Trabajo (pACT), y en la actitud frente al Empleo (aEMP); y utiliza como modelo teórico de referencia el modelo integrado de conducta de los trabajadores en los procesos de FyA, de Bourantas Nicandrou (1997).

Así, el propósito de esta investigación fue predecir los efectos de un FoA en la pPRH, en la pACT, y en la aEMP. Se cuestionó si la pPRH es más favorable (mejor) en el momento inmediatamente antes de la noticia de la operación (de FoA), que en el momento después de la operación (en el momento de la recogida de datos); se hipotetizó que la pACT es más favorable que antes de la operación que después de la operación; y se hipotetizó que la aEMP es más favorable antes de la operación que después de la operación.

La metodología utilizada se basó en un diseño ex post facto (comparativo) retrospectivo, según el tiempo (antes-después), de grupo único (intra-Sujetos), en ambiente natural. La variable independiente fue el momento temporal; y las variables dependientes fueron la pPRH, la pACT, y la aEMP. Se investigó el caso de una Fusión por incorporación de tres empresas Portuguesas de grandes dimensiones. A partir de una muestra dirigida por conveniencia se constituyó una muestra aleatoria de 134 Sujetos, estratificada por nivel profesional. Se aplicaron tres encuestas: una entrevista (semi-estructurada) para medir el impacto de la Fusión en la pPRH, a 124 Sujetos; un cuestionario para medir el impacto en la pACT, a 131 Sujetos; y un cuestionario para medir el impacto en la aEMP, a 131 Sujetos. La respuesta a la cuestión de investigación (pPRH) se comprobó mediante el análisis de contenido (análisis temática en profundidad y transversal) y la distribución de frecuencias; las hipótesis de investigación (pACT y aEMP) se sometieron, respectivamente, a la prueba de McNamer (X^2) y al Test de Independencia del X^2 , y al Análisis de Varianza Multivariable (MANOVA), Análisis de la Varianza (ANOVA), Prueba T, y a Gráficos de Perfiles de Medias.

Los resultados de la investigación empírica revelan efectos negativos considerables en la pPRH, efectos negativos significativos en la pACT, y efectos negativos significativos en la aEMP. A pesar de la opinión mayoritariamente favorable de los Sujetos a respecto del proceso de Fusión y Integración Organizacional, los resultados del **estudio de la pPRH** exponen diferencias de percepción considerables entre los momentos antes y después de la intervención (Fusión) en las variables centrales y complementarias de inferencia, explicadas por conjuntos más o menos expresivos de variables inferidas (descubiertas). En cuanto al **estudio de la pACT**, las hipótesis de efecto general y efectos específicos (variables laborales) fueron confirmadas en su gran mayoría revelando un impacto negativo significativo ($p \leq 0,05$) de la intervención; de las diecisiete hipótesis, sólo cuatro hipótesis de efectos específicos no fueron soportadas por evidencia estadística suficiente; las cuestiones de asociación de variables demográficas fueron desmentidas en su gran mayoría; y las cuestiones de asociación de variables profesionales fueron desmentidas en su mayoría. En cuanto al **estudio de la aEMP**, las hipótesis de efecto general y efectos específicos han sido confirmadas en su totalidad revelando un impacto negativo significativo ($p \leq 0,05$) de la intervención; las hipótesis de interacción de variables demográficas fueron desmentidas en su totalidad; y las hipótesis de interacción de variables profesionales fueron desmentidas en parte.

Con base en los resultados obtenidos, se concluye que las FyA tienden a impactar negativamente tanto en las percepciones como en las actitudes de los trabajadores. Se confirma la proposición central (tesis) de esta investigación de que **"las FyA tienden a afectar negativamente a los trabajadores de las organizaciones implicadas en este tipo de operaciones de concentración empresarial, influyendo en su pPRH, en su pACT, y en su aEMP"**. Y se extrae como implicación práctica principal la necesidad de una gestión preventiva y integrada de las cuestiones humanas (en particular, de la pPRH, de la pACT, y de la aEMP) y de las expectativas de los trabajadores, desde el momento de las *"due diligence"* hasta el ajustamiento organizacional propiamente dicho.

7 RESUMEN [EN]

[EN] Mergers and Acquisitions (M&A) have not stopped growing worldwide. Although they tend to occur in waves, they continue to rise both in volume and importance hitting unthinkable successive records. Not a new phenomenon, they fail frequently, however, in achieving the objectives that gave rise to them and defraud the results' expectations. Among the most frequent and relevant reasons, stands out human affairs. Meanwhile, their direct and indirect repercussion affects the lives of millions of people.

Effectively, the revised literature reports significant negative psychological effects originated by M&A; and it suggests that the changes introduced by a Merger or Acquisition (MoA) tend to affect the socio-psychological well-being and behaviour of employees. Nevertheless, the search conducted found few systematic and updated empirical studies about the impact of M&A on employees' perceptions and attitudes. This research extends therefore this line of research as it explores the potential influence of these events on the perception of Human Resources Management and Direction Practices (pHRP), on the perception of Working Environment and Working Conditions (pWEC), and on the attitude towards Employment (aEMP); and uses the integrated model of employee behaviour in M&A processes, of Bourantas and Nicandrou (1997), as theoretical reference model.

Thus, the purpose of this research consists of predicting the effects of a MoA in pHRP, in pWEC, and in aEMP. It was questioned whether the pHRP is more favourable (better) at the time immediately before the news of the operation (of MoA), than at the time after the operation (at the time of data collection); it was hypothesized that the pACT is more favourable before the operation than after the operation; and it was hypothesized that the aEMP is more favourable before the operation than after the operation.

The methodology adopted was based on a retrospective ex-post facto (comparative) design, according to time (before-after), of single group (intra-Subjects), in natural setting. The independent variable was the point in time; and the dependent variables were pHRP, pWEC, and aEMP. The study considered the case of a Merger by incorporation of three large Portuguese companies. From a targeted sample, for convenience, it was formed a random sample of 134 Subjects, stratified by professional level. Three surveys were applied: an interview (semi-structured) to measure the impact of the merger on pHRP, to 124 Subjects; a questionnaire to measure the impact on pWEC, to 131 Subjects; and a questionnaire to measure the impact on aEMP, to 131 Subjects. The answer to the research question (pHRP) was checked using the content analysis (in-depth thematic and transversal analysis) and frequency distribution; the research hypotheses (pWEC and aEMP) were tested using, respectively, McNamer Test (X^2) and the X^2 Independence Test, and Multivariate Analysis of Variance (MANOVA), Analysis of Variance (ANOVA), t Test and main effects and interaction line graphics.

The results of the empirical research show considerable negative effects on pHRP, significant negative effects on pWEC, and significant negative effects on aEMP. Despite the majority of the subjects' opinions about the Merger and the Organizational Integration process being favourable, the results of **the study of pHRP** exposes considerable differences of perception between the moments before and after the intervention (Merger) in the central and complementary variables of inference, explained by sets of more or less expressive inferred variables (findings). As for **the study of pWEC**, the hypothesis of general and specific effects (labour variables) were mostly confirmed, revealing a significant negative impact ($p \leq 0.05$) of the intervention; for the seventeen hypothesis, only four hypothesis of specific effects were not supported by sufficient statistical evidence; the questions of association of demographic variables were overwhelmingly infirmed; and the questions of association of professional variables were mostly infirmed. As for **the study of aEMP**, the hypothesis of general and specific effects have been confirmed in their entirety revealing a significant negative impact ($p \leq 0.05$) of the intervention; the hypothesis of interaction of demographic variables were infirmed in its entirety; and the hypothesis of interaction of professional variables were partly infirmed.

Based on the results, it is concluded that M&A tend to impact negatively both the perceptions and the attitudes of employees. The central research proposition (thesis) that **"M&A' tend to affect negatively the employees of the organizations involved in this type of operations of companies' concentration, affecting their pHRP, their pWEC, and their aEMP"** is confirmed. As the main implication for practice, it was identified the need for a preventive and integrated management of human affairs (particularly, pHRP, pWEC, and aEMP) and employees' expectations, from the moment of due diligence to the organizational adjustment itself.