

Título: *Los Programas de Alto Rendimiento (HIWP) como respuesta a los retos de los responsables de Gestión de Recursos Humanos, y su impacto en resultados. Comprobación de un modelo de medida formativo.*

Autor: Amable Juárez Tárraga

Director: Dr. Juan A. Marín García

Resumen

En el marco de las investigaciones en Sistemas de Gestión de Recursos Humanos, y más concretamente en las relacionadas con el uso de Programas de Alto Rendimiento/Implicación (HIWP - High Involvement Work Programs en inglés), uno de los aspectos más analizados es entender cómo estos afectan a los resultados de la empresa (Becker y Huselid, 2006; Bowen y Ostroff, 2004; Huselid, 1995) y conseguir descifrar lo que se ha identificado como “The black box”(Jiang et al., 2013).

En esta tesis doctoral se aborda el análisis de los HIWP y su repercusión en los resultados de la empresa desde una triple perspectiva. En primer lugar, y con el foco centrado en el ámbito profesional, nos planteamos identificar en qué medida la implantación y el uso de los HIWP forma parte de las prioridades que se plantean los directivos de recursos humanos en las empresa, y si el uso de estos programas contribuye a resolver los desafíos y retos a los que se enfrentan los profesionales en su trabajo diario. En segundo lugar, y más centrados en el ámbito académico, nos planteamos identificar cómo los investigadores del área de recursos humanos han abordado en los últimos años la evaluación de los resultados de las empresas cuando abordan el análisis de esta “black box”, distinguiendo entre los resultados financieros y operativos, y entre los resultados objetivos y subjetivos, con objeto de analizarlos, compararlos, y, en el caso concreto de los indicadores financieros, detectar los más ampliamente utilizados. Finalmente, una vez identificados los intereses de los profesionales y la forma en la que se pueden medir los resultados de las empresas, nos planteamos comprobar el modelo de medida de uno de los cuestionarios que en el ámbito de los Sistemas de Gestión de Recursos Humanos ha sido más ampliamente utilizado por los investigadores para evaluar el uso y la repercusión de los HIWP, el cuestionario desarrollado por Lawler (1986). Este cuestionario plantea un modelo de caracterización de los HIWP conformado por cuatro constructos: Comunicación, Formación, Remuneración y Participación. Para comprobar la validez de esta herramienta se ha utilizado un software de ecuaciones estructurales por mínimos cuadrados parciales (PLS-SEM) utilizando los datos de tres muestras de diferentes años y países, aplicando un enfoque formativo.

Este triple enfoque nos permite analizar desde diferentes perspectivas el complejo entramado que configura esta “black box” con el objetivo de aportar datos que consideramos relevantes tanto para el ámbito académico como para el profesional, así como identificar líneas de investigación que permitan en el futuro avanzar en el conocimiento de las relaciones entre los HIWP y los resultados de las empresas, y disminuir la brecha que en este ámbito existe entre académicos y profesionales.