

Título de la tesis doctoral: Especificación del modelo de habilidades, motivación y oportunidades (AMO) como multiplicativo o aditivo y comprobación de su validez en su aplicación a las prácticas de alta implicación de recursos humanos enfocadas a la mejora continua

Director: Dr. Juan Antonio Marín García

Doctorando: Juan Martínez Tomás

Resumen en castellano:

El modelo de habilidades, motivación y oportunidades (modelo AMO) ha sido ampliamente utilizado desde su aparición para investigar la relación entre las prácticas de alta implicación de recursos humanos y los resultados a nivel organizacional o individual. El modelo plantea que los trabajadores desempeñan bien su trabajo si cuentan con las habilidades apropiadas, la motivación adecuada, y las organizaciones les proporcionan las oportunidades necesarias para participar y desarrollar sus capacidades. El modelo articula un sistema que agrupa las prácticas en tres categorías en función de sus objetivos comunes y que aprovecha las sinergias positivas que se producen al implantar prácticas de cada una de las categorías en un mismo contexto.

El objetivo principal de la presente tesis es dilucidar los aspectos del modelo AMO que permitan determinar la relación que existe entre las prácticas de RRHH y la mejora de los resultados de las organizaciones. El objetivo se vehicula a través de preguntas de investigación específicas vinculadas con el planteamiento original de modelo, las conclusiones de los estudios previos, las prácticas de implicación y medidas de rendimiento utilizadas, los factores que afectan a la utilización y rendimiento de los sistemas de RRHH, y los distintos modelos de interacción entre las tres categorías del modelo. Además, a través de métodos estadísticos evaluamos el alcance y difusión de los sistemas de alta implicación en el contexto laboral español, que posee unas particularidades específicas. Finalmente, investigamos qué modelo de interacción predice mejor la satisfacción laboral a nivel individual, el sumativo o el multiplicativo, lo cual constituye una de las grandes cuestiones no resueltas hasta la fecha. La tesis se ha realizado por compendio de artículos. Esta modalidad permite construir el conocimiento de manera gradual mediante una colección de publicaciones independientes, sometidas a los procesos de revisión de revistas académicas, y que se articulan alrededor de un tema central de investigación.

De nuestra investigación se desprende que el modelo AMO proporciona una estructura apropiada para explorar la relación entre la gestión de RRHH y los resultados a distintos niveles. Muchas investigaciones articulan sus análisis en base a las agrupaciones de prácticas planteadas por el modelo, y numerosos estudios confirman los efectos positivos de los sistemas de alta implicación. Sin embargo, no existe un consenso claro que permita generalizar los resultados y establecer una metodología única. De acuerdo con nuestra investigación, existen dos razones. En primer lugar, hay una gran variedad de enfoques metodológicos, que conducen a resultados muy diversos. Por otro lado, el modelo AMO se integra en un sistema de relaciones complejo, donde además de los mecanismos que moderan las relaciones internas de los sistemas de RRHH y los resultados, operan otros factores organizacionales, personales y externos que moldean estas relaciones. Dichos factores son diferentes en cada situación particular y podrían explicar por qué organizaciones con los mismos recursos no obtienen idénticos resultados. Puesto que existen múltiples realidades, definir políticas que garanticen un modelo de gestión único que se

adapte a cualquier situación es complejo. Sin embargo, las evidencias demostradas en la literatura de RRHH juegan sin duda un papel relevante a la hora de tomar decisiones.

Con respecto a la difusión y grado de uso de los sistemas de RRHH en el contexto español, observamos diversos aspectos. Nuestros resultados indican que existe poca influencia de incentivos económicos basados en el rendimiento, quizás debido a la rigidez de la legislación laboral. Los modelos planteados, relacionados con la aplicación formal de sistemas de alta implicación tampoco predicen en gran medida los resultados individuales, aunque sí apuntan a que la categoría de habilidades, y en menor medida la de oportunidades tienen un efecto mayor sobre la satisfacción laboral. Sin embargo, observamos que muchos empleados tienen percepciones positivas en relación con la capacidad de participación, el trabajo en equipo, el intercambio de información, o la formación en el puesto de trabajo, que podrían no estar vinculadas con el diseño y la implantación formal de sistemas de RRHH. En este sentido, algunos estudios evidencian las diferencias entre España y otros países de referencia en relación con la utilización de prácticas de alta implicación.

Esta tesis ofrece diversas contribuciones. En primer lugar, realizamos una síntesis exhaustiva de las características del modelo AMO y sus implicaciones teóricas y prácticas, y señalamos los aspectos que dificultan la generalización de resultados. El conocimiento profundo del modelo actúa como guía de futuras investigaciones. En segundo lugar, analizamos el grado de uso de los sistemas de alta implicación en el contexto español, señalando las posibles carencias. Nuestras conclusiones pueden fomentar el desarrollo de medidas para incrementar la participación y autonomía de los empleados, la satisfacción laboral y la competitividad, así como para romper las barreras institucionales y culturales que ralentizan la implantación de los sistemas de alta implicación. Por último, evaluamos la validez de los enfoques sumativo y multiplicativo del modelo para predecir la satisfacción laboral. Contribuimos de este modo al creciente interés por las percepciones de los empleados y los resultados a nivel individual, así como a la conveniencia de explorar enfoques distintos al aditivo para confirmar las supuestas sinergias de los sistemas de alta implicación.

Palabras clave: Gestión de recursos humanos; participación; mejora continua; modelo AMO; habilidades; motivación; oportunidades; prácticas de alta implicación; sistemas de alta implicación; satisfacción en el trabajo; modelos multiplicativos y sumativos.