

RESEÑA

La reciente reforma en España del Sistema de Formación Profesional para el Empleo ha traído a la actualidad el debate y la importancia de la formación para la competitividad y mejora del desempeño de las organizaciones. Las actividades de formación son cada vez más frecuentes tanto en el ámbito empresarial como en las Administraciones Públicas (Hoyt, 2013). En particular, la formación ha de ser considerada como un elemento clave de la Administración Pública para adaptarse a los rápidos cambios que se están sucediendo en la sociedad (Bossaert, 2008). La crisis económica ha obligado a las diversas Administraciones Públicas a preocuparse por la evaluación de la formación y su eficacia (Quesada-Pallares et al., 2015). Lo novedoso de esta investigación es que se abandona el análisis de la formación y su influencia en el desempeño desde una perspectiva tradicional y se aplica el enfoque de las Capacidades Dinámicas como base conceptual clave: la verdadera relación entre la formación y el desempeño está mediada por las capacidades dinámicas de absorción y de innovación. Asimismo, destaca la utilización de tres métodos de análisis, lo que supone por sí mismo una gran contribución metodológica.

RESUMEN

La formación de los recursos humanos mejora el desempeño empresarial, ¿mito o realidad? A pesar de que la literatura ha tratado ampliamente esta cuestión, todavía no está resuelto cómo ocurre ese proceso de transformación de la formación en desempeño. Esta investigación resuelve este *gap*, proponiendo un modelo de mediación múltiple de la formación desde el enfoque de las capacidades dinámicas.

El problema de la transferencia de la formación ha preocupado tanto a académicos como profesionales. Sin embargo, un porcentaje muy pequeño de lo que se aprende en la formación se aplica en última instancia en el trabajo (T. T. Baldwin y Ford, 1988). Como resultado, hay una paradoja sobre las expectativas de la organización en cuanto a sus intervenciones de formación mejorarán los resultados empresariales. Sorprendentemente, la investigación no ha prestado mucha atención a esta paradoja (Saks y Burke-Smalley, 2014). Sin transferencia, los esfuerzos en formación no pueden contribuir a la efectividad de la organización (Kozlowski, Brown, Weissbein, Cannon-Bowers, y Salas, 2000). Respondiendo a estas llamadas de estos autores y de otros que reivindican la existencia

de una brecha explicativa en la relación entre formación y desempeño (Barba et al., 2014; Barba y Sanz, 2013; Tharenou et al., 2007), este trabajo contribuye, pues, a dotar de contenido un vacío en la literatura que tendrá consecuencias e implicaciones tanto para la investigación y la teoría como para la práctica de las empresas. Por tanto, el objetivo principal de esta Tesis Doctoral busca llenar un vacío en la literatura arrojando luz sobre cómo o por qué mecanismo la formación se transfiere al desempeño. Esta conexión se revela a través de las capacidades dinámicas de absorción y de innovación, las cuales juegan un papel mediador. Para entender mejor este efecto mediador, podemos establecer una analogía con el paradigmático modelo de mediación Estímulo–Organismo–Respuesta de Woodworth (1928), que reconoce que un Organismo activo interviene entre Estímulo y Respuesta. Planteamos que las capacidades dinámicas intervienen de manera activa entre formación y desempeño. Sin ánimo pretencioso, sino todo lo contrario, a los efectos pedagógicos, del mismo modo que Woodworth denominó a su enfoque “Psicología Dinámica”, nuestra propuesta la podemos denominar “Formación Dinámica”, “Visión Dinámica de la Formación” o “Enfoque de la Formación basado en las Capacidades Dinámicas”.

Se obtiene así una aportación de primera magnitud con implicaciones teóricas para la literatura sobre formación y capacidades dinámicas, e implicaciones prácticas para las empresas en la toma de decisiones de directivos y administradores: la verdadera relación entre la formación y el desempeño está mediada por las capacidades dinámicas de absorción y de innovación, precediendo la capacidad de absorción a la capacidad de innovación, secuencialmente en ese orden. Los esfuerzos en formación no se traducirán en beneficios tangibles si no median estas capacidades dinámicas. De esta manera, se desentraña el proceso por el cual la formación se traslada al desempeño, ayudando a entender el mecanismo exacto de este proceso a través de la visión basada en las capacidades dinámicas.

Estos resultados han sido corroborados por la aplicación de tres métodos de análisis: 1) el método de estudio de casos, a partir de una muestra teórica de 3 y 6 casos de grandes empresas familiares españolas; 2) el método *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM), para una muestra representativa de empresas españolas de todo el territorio nacional, con 50 o más trabajadores, multisectorial (112 casos); y 3) la metodología *fuzzy set Comparative Qualitative Analysis* (fsQCA), para un grupo al azar

ilustrativo de 25 casos (es decir, empresas) en el conjunto de datos para probar las hipótesis. La utilización de estos tres métodos de análisis en un mismo trabajo de investigación supone en sí misma una gran contribución metodológica, permitiendo superar las deficiencias propias de cada método, incluso encontrar nuevos hallazgos que no hubieran sido posibles aplicando un único enfoque metodológico. Por ejemplo, fsQCA ha permitido matizar que la combinación de todas las condiciones de formación que plantea esta investigación son necesarias para alcanzar la capacidad de absorción y la aplicabilidad de la formación al trabajo destaca como condición especialmente importante para la capacidad de innovación. Asimismo, la capacidad de explotación, junto con las capacidades de innovación técnica y administrativa, son condiciones necesarias para conseguir un buen nivel de desempeño organizativo.

La formación de los recursos humanos sigue centrando el interés de académicos, empresarios y profesionales, aunque es necesario analizarla más allá de su contenido clásico o tradicional. Inmersos en la “era del conocimiento o de los intangibles” (Bueno, 2013) cobra aún más importancia prestar atención a los procesos formación y sus resultados. A pesar de que la formación ha recibido una considerable atención conceptual y empírica en la literatura empresarial, todavía no está claro cómo es el proceso que transforma dicha formación en una mejora del desempeño empresarial, puesto que se trata de un conjunto de complejas interconexiones, algunas de las cuales son muy indirectas y no son percibidas directamente por los individuos.

Por otra parte, en las dos últimas décadas ha crecido considerablemente el interés académico en la capacidad dinámica de absorción. Autores como Brettel, Greve y Flatten (2011), al igual que estudios previos, sugieren la importancia de la capacidad de absorción (en adelante, ACAP –del acrónimo en inglés *Absorptive Capacity*–) para mejorar el rendimiento y la generación de ventajas competitivas. Como punto de partida para la mejora del rendimiento a través de la implementación de la ACAP, las empresas deben evaluar sus capacidades actuales con respecto a las cuatro dimensiones de la ACAP y luego decidir qué recursos pueden ser asignados para cada dimensión. Estas cuatro dimensiones de la ACAP son: adquisición, asimilación, transferencia y explotación (Zahra y George, 2002).

La creación de capacidad de absorción ha sido desarrollada de forma indirecta y parcial a lo largo de la historia. Como introducción a su trabajo, Cohen y Levinthal (1990)

exponen algunas de estas formas más significativas: a) como subproducto de la investigación del departamento de investigación y desarrollo de una empresa; b) como subproducto de las actividades de producción; c) directamente, a través de la formación avanzada de sus empleados. Luego, la formación de recursos humanos representa una forma directa de desarrollo de la ACAP que, por ende, mejorará el desempeño en la empresa.

En los orígenes del concepto de ACAP podemos encontrar la primera conexión entre formación y ACAP, que proviene del campo de la educación: “*el concepto de ACAP se desarrolla mejor a través de un examen de las estructuras cognitivas que subyacen en el aprendizaje*” (W. M. Cohen y Levinthal, 1990).

Por su parte, algunos autores afirman que la ACAP y procesos similares de absorción y gestión del conocimiento influyen positivamente en la innovación y esta última, a su vez, ejerce un efecto positivo sobre el desempeño (Darroch, 2005; Tsai, 2001; Z. Wang y Wang, 2012). También encontramos trabajos que han sugerido la posibilidad de que el vínculo entre la formación y el desempeño se establece en parte a través de la innovación (Dostie, 2014; Laplagne y Bensted, 1999).

Dada la ausencia de estudios similares, este trabajo busca llenar un vacío en la literatura arrojando luz sobre cómo la formación se transfiere al desempeño. En este sentido, proponemos el enfoque de las capacidades de dinámicas como base conceptual adecuada para determinar la conexión entre formación y desempeño empresarial. Esta conexión se revela a través de las capacidades de absorción y de innovación, las cuales juegan un papel mediador. Esto es, probamos si las capacidades dinámicas de absorción e innovación secuencialmente median la relación entre formación y desempeño empresarial.

Precisamente, por el embrionario estado del arte en la cuestión planteada, en un primer momento de la investigación se lleva a cabo un estudio preliminar usando el método de estudio de caso, puesto que es un método apropiado para investigaciones exploratorias (Chetty, 1996). Este método cualitativo se aplica primero a tres casos y, a continuación, a fin de validar el punto de redundancia de este método, se completa hasta llegar a seis casos de grandes empresas familiares españolas.

Sin embargo, el método de estudio de casos presenta problemas de generalización y sesgo muestral, por lo que se revela insuficiente para extrapolar sus resultados al universo de empresas. Por este motivo, posteriormente esta investigación realiza un análisis cuantitativo tradicionalmente basado en una muestra de empresas representativa multisectorial, de empresas familiares y no familiares de toda España, y el contraste de las proposiciones originarias de mediación simple e hipótesis de mediación múltiple de las capacidades dinámicas de absorción y de innovación de la investigación a través de la técnica Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) o modelización de ecuaciones estructurales estimadas mediante el método de mínimos cuadrados parciales. Este método es adecuado en el análisis de variables de mediación.

Finalmente, para superar las limitaciones derivadas de PLS-SEM y el método de estudio de casos y complementar la información obtenida a partir de los dos métodos anteriores, así como matizar sus resultados, esta investigación lleva a cabo un “nuevo método para el estudio de casos” (Kvist, 2007), implementando el fuzzy-set qualitative comparative analysis (fsQCA) o análisis comparativo cualitativo (QCA) en su versión de conjuntos difusos (fsQCA). Se aplica a partir de un grupo ilustrativo de 25 casos extraídos al azar de la base de datos utilizada en el análisis PLS-SEM, para probar las hipótesis.

Este “viaje metodológico” de lo nítido (estudio de casos) a lo difuso (fsQCA), pasando por el PLS-SEM, es uno de los puntos fuertes de este trabajo. Diversos autores sostienen que la integración de metodologías cualitativa y cuantitativa, exploratoria, confirmatoria y predictiva, combinándolas en una misma investigación, ha obtenido buenos resultados, y el contraste de hipótesis de investigación a través de diferentes metodologías permite la complementariedad entre métodos, refinando y creando teoría y aumentando la confiabilidad y validez de la misma (Bericat, 1998; Lozano, 2010; Vasilachis de Gialdino, 1992).

Este triple análisis es una de las contribuciones más relevantes de esta investigación, en la que se combinan e integran las tres metodologías y se demuestra el valor del fsQCA frente al método de estudio de casos y métodos tradicionales de correlación, superando las limitaciones de cada uno de ellos cuando se utilizan de manera individual.

La segunda contribución más relevante de este trabajo es un hallazgo de primera magnitud para las empresas, directivos y administradores: los esfuerzos en formación no se

traducirán en beneficios tangibles si no median las capacidades dinámicas de absorción, en primer lugar, y, a continuación, de innovación, siendo la capacidad de explotación y la innovación técnica y administrativa las condiciones necesarias para que se produzca ese efecto mediador (conclusiones obtenidas gracias al fsQCA).

Los resultados de esta investigación también constituyen una aportación novedosa para la literatura en el campo de estudio de las capacidades dinámicas, dando una evidencia empírica de la relación entre las capacidades de absorción y de innovación, tanto desde el punto de vista de la formación, como input, y del desempeño organizacional, como output de éstas. Y, por otro lado, contribuye al desarrollo de un nuevo enfoque de la formación más eficaz, como práctica de recursos humanos, basado en las capacidades dinámicas como estrategia.