# MÁSTER EN INVESTIGACIÓN DE DIRECCIÓN DE EMPRESAS, MARKETING Y CONTABILIDAD

| Organización y Recursos Humanos | |
|---|---|
| Código | 608600 |
| Módulo | Fundamentos de Investigación en Dirección de Empresas, Marketing y Contabilidad |
| Materia | Fundamentos de Investigación en Dirección de Empresas |
| Carácter | Optativa |
| Créditos ECTS | 6 |
| Curso | 1º |
| Semestre | 2 |
| Departamento | Organización de Empresas |
| Coordinador/a | Isabel Sánchez Quirós |
| Correo | quiros@ccee.ucm.es |

## SINOPSIS

### DESCRIPTOR

Este curso tiene como objetivo analizar las principales cuestiones relativas a la teoría y práctica de la indagación científica en el área de Organización y Dirección de Recursos Humanos a partir del fundamento extraído de las sesiones correspondientes de la asignatura obligatoria de Fundamentos de Investigación en Dirección de Empresas.

### CONOCIMIENTOS PREVIOS RECOMENDADOS

Los obtenidos en las sesiones previas del Máster en Investigación de Dirección de Empresas correspondientes a metodología de investigación y fundamentos de investigación en Organización de Empresas. Así mismo, el conocimiento de los fundamentos de organización y dirección de empresas, así como de los conceptos básicos de dirección de recursos humanos son esenciales para afrontar la investigación en el área, centrando también el énfasis en su aplicación a las entidades no lucrativas.

### OBJETIVOS FORMATIVOS

Los objetivos específicos son:

1. Conocer las principales líneas de investigación en Organización y Recursos Humanos.
2. Identificar las corrientes de pensamiento que explican la influencia de las políticas y prácticas de recursos humanos sobre la actividad de la empresa y sus resultados.
3. Profundizar en tal relación desde la perspectiva de las mejores prácticas, conociendo cuáles son las características empresariales y de contexto que influyen en su adopción.
4. Conocer el efecto de políticas concretas de recursos humanos sobre los resultados empresariales.
5. Analizar el efecto contingente de la estrategia en la relación de las políticas de recursos humanos sobre los resultados.
6. Analizar el modo en que se diseñan las investigaciones en el área de Recursos Humanos.

7. Conocer las principales aportaciones en el nivel corporativo y de negocio, grupal e individual, en el área de organización con la finalidad de identificar las variables y relaciones más significativas en dichos niveles.
8. Conocer la relevancia de los tópicos de organización en la literatura relevante de organización de empresas y valorar su vigencia e importancia en la literatura de dirección de empresas.
9. Contrastar empíricamente, mediante el manejo de bibliografía relevante, algunas de las relaciones significativas con la finalidad de ser capaces de realizar un análisis integrado de algunas de las variables relevantes en el campo de conocimiento y su tratamiento en artículos de investigación.

Los principales resultados esperados del proceso de aprendizaje son los siguientes:

1. Los estudiantes obtendrán una visión panorámica de la investigación actual en Organización y Recursos Humanos familiarizándose con las principales revistas científicas en el área.
2. Los estudiantes conocerán explicaciones alternativas a la relación entre prácticas de recursos humanos, ya sean tomadas con carácter aislado como en forma de sistema, y resultados.
3. Los estudiantes identificarán diferentes variables que influyen en la adopción de prácticas de alto rendimiento.
5. Los estudiantes sabrán identificar tópicos de investigación en el área de Recursos Humanos, enfoques teóricos y metodologías empleadas.
6. Los estudiantes obtendrán una visión general de la investigación en diseño y comportamiento en el nivel organizativo y de negocio y serán capaces de identificar las relaciones significativas en el campo de estudio.
8. Los estudiantes conocerán las variables más significativas en el campo estructural y de comportamiento y serán capaces de vincularlas y analizarlas metodológicamente para adquirir una visión integrada.

## COMPETENCIAS

Generales: CG
Transversales: CT
Específicas: CE
Ver descripción de competencias

## METODOLOGÍA DOCENTE

Las actividades con la presencia del profesor permitirán al estudiante conocer en profundidad los contenidos de la materia para reflexionar y debatir sobre ellos con el/la profesor/a y con el resto de compañeros. Así el estudiante analizará y discutirá artículos e investigaciones académicas específicos de la materia, que previamente habrá preparado individualmente y/o en grupo. El objetivo es ver las principales teorías, variables que conformen cada modelo específico de análisis, la metodología y los resultados empíricos obtenidos, con sus consiguientes contribuciones y líneas futuras de investigación.
Las actividades sin la presencia del profesor serán: Los estudiantes habrán de estudiar, analizar y resumir artículos o investigaciones académicas sobre contenidos de la materia. Los alumnos deberán trabajar individualmente y/o en grupo para aplicar los aspectos analizados en teoría y ser capaz de generar una síntesis de los tópicos objeto de estudio. Todo ello para permitir al estudiante aprender los conceptos básicos de la materia.

## CONTENIDO TEMÁTICO

Fundamentos de Investigación en Organización de Empresas.

- Tópicos en organización de empresas y relevancia cuantitativa y cualitativa de la investigación en el área
- Tópicos estrella en organización de empresas
- Hacia la organización que aprende: afrontando la flexibilidad organizativa.
- Afrontando el análisis de la flexibilidad: trabajo individual.
- Hacia un modelo de estudio de la flexibilidad organizativa: trabajo en grupo.

Fundamentos de Investigación en Recursos Humanos.

- Grandes tópicos en la Dirección de Recursos Humanos (DRH)
- Dirección de Recursos Humanos y resultados de la organización.
- Enfoques para el estudio de la relación DRH-resultados: universalismo frente a enfoque contingente.
- Prácticas individuales frente a sistemas, el enfoque configuracional.
- Los modelos de gestión de puestos y los modelos de gestión por competencias.

## ACTIVIDADES DOCENTES

| Actividad | % del total de horas* | Presencialidad |
|---|---|---|
| Clases teóricas | 14% | 100% |
| Discusión y presentación de artículos e investigaciones | 14% | 100% |
| Seminarios | 1% | 100% |
| Tutorías | 2% | 100% |
| Actividades de evaluación | 1% | 100% |
| Análisis y resumen de artículos e investigaciones académicas | 45% | 0% |
| Estudio personal | 23% | 0% |

*1ECTS=25 horas

## SISTEMA DE EVALUACIÓN

| | |
|---|---|
| Participación activa en el aula | 15% |
| Participación y discusión en el aula de los tópicos analizados. | |
| Análisis y resumen de investigaciones académicas | 35% |
| Análisis y resumen de artículos e investigaciones académicas y revisión bibliográfica. | |
| Discusión y presentación de artículos | 50% |
| Presentación de investigaciones y participación en las actividades prácticas, intervenciones del alumno resolviendo problemas, planteando dudas y discusiones sobre los artículos presentados por él mismo o por otros alumnos. | |

## CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Se prestará especial atención a la discusión y presentación de artículos e investigaciones: el estudiante analizará y discutirá artículos e investigaciones académicas específicos de la materia, que previamente habrá preparado individualmente y/o en grupo. El objetivo es que el estudiante trabaje con ejemplos reales de investigación que le permitan ver las principales teorías, variables que conformen cada modelo específico de análisis, la metodología y los resultados empíricos obtenidos, con sus consiguientes contribuciones y líneas futuras de investigación.

En la convocatoria extraordinaria, los elementos de evaluación a recuperar (exámenes, análisis y resumen de artículos y/o discusión y presentación oral de artículos) supondrán al menos un 50% de la calificación final. Para el porcentaje restante de la calificación final, se considerará el máximo entre la calificación obtenida en la convocatoria ordinaria en los elementos de evaluación no recuperados y la calificación final ordinaria.

## CRONOGRAMA ORIENTATIVO

| Semana | Contenidos y actividades |
|---|---|
| 1ª | Introducción al curso.<br>Fundamentos de Investigación en Organización de Empresas<br>• Presentación de la asignatura.<br>• Exposición de los Fundamentos de Investigación en Organización de Empresas |
| 2ª | Fundamentos de Investigación en Organización de Empresas<br>• Exposición de investigaciones relativas a Organización de Empresas y discusión de las mismas |
| 3ª | Fundamentos de Investigación en Organización de Empresas<br>• Exposición de investigaciones relativas a Organización de Empresas y discusión de las mismas |
| 4ª | Fundamentos de Investigación en Organización de Empresas<br>• Exposición de marcos integradores relativos a Organización de Empresas y discusión de las mismas |
| 5ª | Fundamentos de Investigación en Dirección de Recursos Humanos<br>• Exposición de los Fundamentos de Investigación en Recursos Humanos<br>• Análisis y discusión de las investigaciones asignadas |
| 6ª | Fundamentos de Investigación en Dirección de Recursos Humanos<br>• Exposición de los Fundamentos de Investigación en Recursos Humanos<br>• Análisis y discusión de las investigaciones asignadas |
| 7ª | Fundamentos de Investigación en Dirección de Recursos Humanos<br>• Exposición de los Fundamentos de Investigación en Recursos Humanos<br>• Análisis y discusión de las investigaciones asignadas |
| 8ª | Fundamentos de Investigación en Dirección de Recursos Humanos<br>• Exposición de los Fundamentos de Investigación en Recursos Humanos<br>• Análisis y discusión de las investigaciones asignadas |
| 9ª | Fundamentos de Investigación en Dirección de Recursos Humanos<br>• Exposición de los Fundamentos de Investigación en Recursos Humanos<br>• Análisis y discusión de las investigaciones asignadas |

| Semana | Contenidos y actividades |
|---|---|
| 10ª | Fundamentos de Investigación en Dirección de Recursos Humanos<br>• Exposición de los Fundamentos de Investigación en Recursos Humanos<br>• Análisis y discusión de las investigaciones asignadas |
| 11ª | Fundamentos de Investigación en Dirección de Recursos Humanos<br>• Exposición de los Fundamentos de Investigación en Recursos Humanos<br>• Análisis y discusión de las investigaciones asignadas |
| 12ª | Fundamentos de Investigación en Dirección de Recursos Humanos<br>• Exposición de los Fundamentos de Investigación en Recursos Humanos<br>• Análisis y discusión de las investigaciones asignadas |

NOTA: Cada sesión son cuatro horas lectivas. Este calendario es orientativo puesto que las fiestas laborales, los periodos no lectivos y el normal desarrollo de la clase puede alterar el desarrollo planificado de los temas.

## RECURSOS

### BIBLIOGRAFÍA BÁSICA


Aragón, A.; Barba, M.I.; Y Sanz, R. (2003) "Effects of training on business results", The International Journal of Human Resource Management, Vol. 14, No. 6, pp. 956-980.

Boudreau J.W. (2004). "Organizational Behavior, Strategy, Performance, and Design in Management Science", Management Science Vol. 50, No. 11, pp. 1463-1476.

Collings, D.G.; Scullion, H.; Y Vaiman, V. (2015). "Talent management: Progress and prospects", Human Resource Management Review, Vol. 25, pp. 233–235.

Delery, J.E.; y Doty, D.H. (1996). "Models of Theorizing in Strategic Human Resource Management: Tests of Universalistic Contingency, and Configurational Performance Predictions", Academy of Management Journal, Vol. 39, No. 4, pp. 802-835.

Dunbar, R.L.M.; y Starbuck W.H. (2006). "Learning to Design Organizations and Learning from Designing Them", Organization Science, Vol. 17, No. 2, pp. 171-178.

Duriau, V.J; Reger, R.K; y Pfarrer, M.D. (2007). "A Content Analysis of the Content Analysis Literature in Organization Studies: Research Themes, Data Sources and Methodological Refinements", Organizational Research Methods, Vol. 10, No. 1, pp. 5-34.

Etzion, D. (2007). "Research on Organizations and the Natural Environment, 1992-Present: A Review", Journal of Management, Vol. 33, No 4, pp. 637-664.

Feldman, D.C. (2004): "The Devil is in the Details: Converting Good ls: Converting Good Research into Publishable Articles", Journal of Management, Vol. 30, No 1, pp.1-6.

Gallardo-Gallardo, E.; Nijs, S.; Dries, N.; y Gallo, P. (2015). "Towards an understanding of talent management as a phenomenon-driven field using bibliometric and content analysis", Human Resource Management Review, Vol. 25, pp. 264–279.

Luna-Arocas, R.; y Morley, M.J. (2015). "Talent management, talent mindset competency and job performance: the mediating role of job satisfaction", European Journal of International Management, Vol. 9, No. 1, pp. 28-51.

Tzafrir, S.S. (2006). "A universalistic perspective for explaining the relationship between hrm practices and firm performance at different points of time", Journal of Managerial Psychology, Vol. 21, No. 1/2; pp. 109-130.

## BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA


Ali M., Kulik C.T. y Metz, I. (2011). "The gender-diversity performance relationship in services and manufacturing organizations". International Journal of Human Resource Management, Vol. 2, No. 7, pp. 1464-1485.

Bayo Moriones, A.; y Merino Díaz de Cerio, J. (2002). "Las Prácticas de Recursos Humanos de Alto Compromiso: un Estudio de los Factores que influyen sobre su adopción en la Industria Española", Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa, Núm. 12, Mayo/agosto, pp. 227-246.

Brewster, Ch. (1999). "Strategic Human Resource Management: the value of different paradigms", Management International Review, Vol. 39, pp. 45-64.

Cao, Q.; Gedajlovic, E.y Zhang, H. (2009). "Unpacking Organizational Ambidexterity: Dimensions, Contingencies, and Synergistic Effects", Organization Science, Vol. 20, No. 4, July–August 2009, pp. 781–796.

Chang, W.J.; y Huang, T.CH. (2005). "Relationship between strategic human resource management and firm performance. A contingent perspective". International Journal of Manpower, Vol. 26, No. 5, pp. 434-449.

Chikoto, G. L. y D. G. Neely (2014): "Building nonprofit financial capacity: The impact of revenue concentration and overhead costs." Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly,Vol. 43, No 3, pp. 570-588.

Combs, J.; Liu, Y.; May, A.; y Ketchen, D. (2006). "How Much do High-Performance Work Practices Matter? A Meta-Analysis of their Effects on Organizational Performance", Personnel Psychology, Vol. 59, No. 3, pp. 501-528.

Delery, J.E.; y Doty, D.H. (1996). "Models of Theorizing in Strategic Human Resource Management: Tests of Universalistic Contingency, and Configurational Performance Predictions", Academy of Management Journal, Vol. 39, No. 4, pp. 802-835.

Dunbar, R.L.M.; y Starbuck W.H. (2006). "Learning to Design Organizations and Learning from Designing Them", Organization Science, Vol. 17, No. 2, pp. 171-178.

Duriau, V.J; Reger, R.K; y Pfarrer, M.D. (2007). "A Content Analysis of the Content Analysis Literature in Organization Studies: Research Themes, Data Sources and Methodological Refinements", Organizational Research Methods, Vol. 10, No. 1, pp. 5-34.

Gibson, C.B. y Birkenshaw, J. (2004). "The antecedents, consequences, and mediating role of organizational ambidexterity", Academy of Management Journal, Vol. 47, pp. 209-226.

Handy, F. y Mook, L. (2011): "Volunteering and Volunteers: Benefit-Cost Analyses", Research on Social Work Practice, Vol. 21, No 4, pp. 412-420.

He, Z. y Wong, P. (2004). "Exploration vs. exploitation: An empirical test of ambidexterity", Organization Science, Vol. 15, pp. 481-494.

Jansen, J.J.P.; Jansen, J.J.P.; y Volberda H.W. (2006). "ExploratoryInnovation, Exploitative Innovation, and Performance: Effects of Organizational Antecedents and environmental moderators", Management Science, Vol. 52, No.11, pp.1661-1674.

Jansen, J.J.P.; Tempelaar, M.P.; Van den Bosch, F.A.J.; y VolberdaH.W. (2009). "Structural Differentiation and Ambidexterity: The Mediating Role of Integration Mechanisms", Organization Science, Vol. 20, No. 4, pp. 797–811.

Lubatkin, M.H.; Simsek, Z.; Ling, Y. y Veiga, J.F. (2006). "Ambidexterity and performance in small-to medium-sized firms: The pivotal role of TMT behavioral integration", Journal of Management, Vol. 32, pp. 1-27.

Mom, T.J.M.; Van den Bosch, F.A.J.; y Volberda, H.W. (2009).“Understanding Variation in Managers’ Ambidexterity: Investigating Direct and Interaction Effects of Formal Structural and Personal Coordination Mechanisms”, Organization Science, Vol. 20, No. 4, pp.812–828.

Ordiz Fuertes, M. (2002). “Prácticas de Alto Rendimiento en Recursos Humanos: Concepto y Factores que motivan su adopción”, Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa, Núm. 12, Mayo/agosto, pp. 247-265.

Panayotopoulou, L.; y Papalexandris, N. (2004). “Examining the link between human resource management orientation and firm performance”, Personnel Review, Vol. 33, No. 5/6, pp. 499-520.

Pil, F.K.; y McDuffie, J.P. (1996). “The Adoption of High-Involvement Work Practices”, Industrial Relations, Vol. 35, No. 3, pp. 423-455.

Roca-Puig, V.; Beltrán-Martín,I.; Escrig-Tena, A.; y and Bou-Llusar, J. C. (2007). “Organizational commitment to employees and organizational performance. A simultaneous test of configurative and universalistic propositions”, Personnel Review, Vol. 36, No. 6, pp.867-886.

Shih, H.; Chiang, Y; y Hsu, Ch. (2006). “Can high performance work systems really lead to better performance?”, International Journal of Manpower, Vol. 27, No. 8, pp. 741-763.

Simsek, Z.; Heavey, C.; Veiga J.F. y Souder, D. (2009). “A Typology for Aligning Organizational Ambidexterity’s Conceptualizations, Antecedents, and Outcomes”, Journal of Management Studies, Vol. 46, No. 5, pp. 864-894.

Smith, W.;y Tushman, M.L. (2005). “Managing strategic contradictions: A top management model for managing innovation streams”, Organization Science, Vol. 16, pp. 522-536.

Tushman, M.L.; y O’Reilly, C.A. (1996). “The ambidextrous organization: managing evolutionary and revolutionary change”, California Management Review, Vol. 38, pp. 1- 23.

Tzafrir, S.S. (2006). “A universalistic perspective for explaining the relationship between hrm practices and firm performance at different points of time”, Journal of Managerial Psychology, Vol. 21, No. 1/2; pp. 109-130.

Venkatraman, N.; Lee, C.; y Iyer, B. (2006). “Strategic ambidexterity and sales growth: A longitudinal test in the software sector”, Paper presented at the Annual Meetings of the Academy of Management, Honolulu, Hawaii, August.

Verburg, R.M.; Den Hartog, N.D.; y Koopman, P.L. (2007).“Configurations of Human Resource Management Practices: A Model and Test of Internal Fit”, International Journal of Human Resource Management, Vol. 18, No. 2, pp. 184-208.

Walsh, J.P.; Meyer, A.D.; y Schoonhoven, C.B. (2006). “A Future for Organization Theory: Living in and Living with Changing Organizations”, Organization Science, Vol. 17, No. 5, pp. 657–671.

## OTROS RECURSOS

- Materiales docentes disponibles para el alumno a través del “Campus Virtual”.