

61770 - Gestión flexible de las organizaciones

Información del Plan Docente

Año académico	2018/19
Asignatura	61770 - Gestión flexible de las organizaciones
Centro académico	109 - Facultad de Economía y Empresa
Titulación	555 - Máster Universitario en Dirección, Estrategia y Marketing
Créditos	3.0
Curso	1
Periodo de impartición	Segundo Semestre
Clase de asignatura	Optativa
Módulo	---

1. Información Básica

1.1. Objetivos de la asignatura

La asignatura y sus resultados previstos responden a los siguientes planteamientos y objetivos:

El objetivo de esta asignatura es ofrecer una visión académica e investigadora sobre las distintas dimensiones de flexibilidad organizacional profundizando en las prácticas de gestión de recursos humanos relacionadas con la flexibilidad laboral y su incidencia en los resultados de la organización.

Partiendo de los conocimientos adquiridos en los cursos de grado relacionados con esta materia y con apoyo de la literatura académica especializada más reciente, se explorarán las distintas medidas de flexibilidad que actualmente las empresas ponen a disposición de sus empleados y se avanzará en las nuevas tendencias y oportunidades de la investigación sobre prácticas flexibles de recursos humanos.

De la relación entre los recursos humanos y las tecnologías de la información y comunicación surge el teletrabajo como forma de desarrollo de la actividad laboral que puede aportar a los trabajadores mayor flexibilidad. Se planteará el teletrabajo, así como otras prácticas de gestión flexible de recursos humanos, como medidas para ayudar a conciliar a los empleados la vida laboral con la vida personal y familiar.

1.2. Contexto y sentido de la asignatura en la titulación

Esta asignatura está adscrita a la línea de especialización en Organización de empresas. Se trata de una asignatura optativa de 3 créditos.

En cuanto a su contenido, aporta un desarrollo de los conocimientos de dirección estratégica de la empresa particularizándolos en el estudio de la flexibilidad que es una de las competencias dinámicas más importantes en la actualidad para las organizaciones. Además, el curso reúne aportaciones de distintos ámbitos de gestión empresarial, tanto del área de producción y tecnología como del área de los recursos humanos.

1.3. Recomendaciones para cursar la asignatura

Para un adecuado seguimiento de la asignatura, resulta aconsejable que el estudiante haya superado las asignaturas

obligatorias del máster. O que tenga conocimientos de dirección de empresas. Es necesario disponer además de un nivel adecuado de inglés puesto que la mayor parte de las lecturas que debe trabajar el alumno están escritas en dicha lengua.

2.Competencias y resultados de aprendizaje

2.1.Competencias

Al superar la asignatura, el estudiante será más competente para...

Competencias específicas de la asignatura para:

1. Planificar y gestionar los recursos humanos de la organización desde las principales corrientes de investigación.
2. Analizar, evaluar y decidir sobre las actividades de recursos humanos incluyendo su planificación, adaptación a los objetivos de la empresa y su encaje estructural.
3. Definir y desarrollar planes de mejora con las acciones correctivas pertinentes.
4. Interpretar y comunicar políticas y reglas a los miembros de la organización.

Competencias básicas y generales de la asignatura:

1. Capacidad de organización, planificación y aprendizaje.
2. Aprender a utilizar sus conocimientos y habilidades en diferentes contextos y aplicarlos a una realidad en constante movimiento como es la generada por las sociedades actuales.
3. Capacidad de tomar decisiones.
4. Capacidad para desarrollar una actividad internacional.
5. Capacidad para desarrollar su actividad de forma ética y respeto los derechos de las personas.
6. Capacidad de adaptación a entornos complejos y cambiantes.
7. Capacidad de utilización de herramientas informáticas y tecnologías de la comunicación.
8. Creatividad.
9. Poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación.
10. Que los estudiantes sepan aplicar los conocimientos adquiridos y su capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio.
11. Que los estudiantes sean capaces de integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de una información que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios.
12. Que los estudiantes sepan comunicar sus conclusiones y los conocimientos y razones últimas que las sustentan a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades.
13. Que los estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo.

Competencias transversales de la asignatura:

1. Capacidad para comunicar conocimientos y conclusiones y las razones últimas que las sustentan.
2. Habilidades de comunicación oral y escrita.
3. Habilidad para documentar y defender las propias ideas y decisiones.
4. Capacidad para evaluar la información recibida de forma crítica.
5. Capacidad para comprender conocimientos que amplían y mejoran los adquiridos en una titulación previa, especialmente para ser aplicados en el ámbito de la investigación.
6. Capacidad para definir y elaborar un trabajo de investigación académica riguroso y original.
7. Capacidad para realizar estudios, análisis y trabajos de investigación especializados, de interés para el desarrollo de la sociedad y capaces de procurar avance científico.

Competencia transversal de la asignatura:

1. Capacidad para analizar y medir los recursos de la organización (tangibles, intangibles y humanos).

2.2.Resultados de aprendizaje

El estudiante, para superar esta asignatura, deberá demostrar los siguientes resultados...

Conocimiento sobre estructuras flexibles en las organizaciones, especialmente las referidas a los recursos humanos, la vinculación con la tecnología y el desarrollo de la actividad laboral.

2.3.Importancia de los resultados de aprendizaje

Actualmente, la flexibilidad es una de las competencias dinámicas más buscadas por las organizaciones para poder desarrollar ventajas competitivas sostenibles. Por otra parte, la investigación en temas de flexibilidad organizativa se encuentra poco desarrollada en determinados ámbitos, dado su carácter polimórfico y multidimensional. Existen distintos gaps en la literatura teórica y empírica de flexibilidad que necesita de la aportación de estudios y conocimientos para valorar los efectos de la flexibilidad en el desempeño y resultados organizativos.

Así pues, es importante que el alumno conozca y comprenda las diferentes herramientas de flexibilidad que las empresas utilizan para conseguir dichas ventajas competitivas.

3.Evaluación

3.1.Tipo de pruebas y su valor sobre la nota final y criterios de evaluación para cada prueba

El estudiante deberá demostrar que ha alcanzado los resultados de aprendizaje previstos mediante las siguientes actividades de evaluación.

1. Evaluación continua

1. Participación en las sesiones de presentación de contenidos teóricos y de trabajos empíricos, exponiendo sus puntos de vista y defendiendo sus planteamientos de modo coherente (10% de la calificación total).
2. Presentación y debate de los trabajos asignados. Los estudiantes trabajarán el material recomendado, en horas distintas a los horarios establecidos de clase, para su exposición y debate posterior (30% de la calificación total).
3. Propuesta de un trabajo, de alrededor de 10 páginas, sobre alguno de los temas tratados en las diferentes sesiones, en el que se realice una revisión de la literatura y se hagan unas propuestas de estudio sobre dicho (60% de la calificación total).

2. Evaluación global

Todo alumno que no haya podido asistir a las clases o no haya seguido la evaluación continua, deberá realizar un examen final de la asignatura de acuerdo con el programa de la misma.

Asimismo, todo alumno que lo desee puede emplear los dos sistemas de evaluación y se le asignará la mejor nota obtenida.

En Septiembre tendrá lugar la segunda convocatoria que consistirá en un examen de acuerdo con el programa de la asignatura.

4.Metodología, actividades de aprendizaje, programa y recursos

4.1.Presentación metodológica general

61770 - Gestión flexible de las organizaciones

El proceso de aprendizaje que se ha diseñado para esta asignatura se basa en lo siguiente:

En el conocimiento de las dimensiones de flexibilidad en las organizaciones, su medición y análisis de impacto en el desempeño organizativo, así como en el diseño e implementación de prácticas flexibles en la organización del trabajo.

4.2.Actividades de aprendizaje

El programa que se ofrece al estudiante para ayudarle a lograr los resultados previstos comprende las siguientes actividades...

Clases magistrales interactivas

En las clases magistrales interactivas se proporcionará al alumnado las bases necesarias para conocer y comprender la importancia de las distintas dimensiones de flexibilidad organizativa. Las actividades a realizar con participación de los alumnos durante cada sesión se establecerán al principio de cada clase.

Análisis de literatura relacionada

A través del ADD, se proporcionará al estudiante literatura relacionada con el objeto de estudio de las diferentes sesiones. Los alumnos analizarán y debatirán el contenido de estos trabajos en relación con las distintas dimensiones de flexibilidad.

Desarrollo de un proyecto

Los estudiantes desarrollarán de forma individual un proyecto relacionado con alguno de los temas objeto de estudio, utilizando alguna de las metodologías vistas en clase.

Dicho trabajo será presentado en clase por el estudiante ante sus compañeros que podrán, posteriormente, debatir y aportar ideas al mismo.

4.3.Programa

1. La flexibilidad en las organizaciones
2. Organización flexible del trabajo y flexibilidad de los recursos humanos
3. Flexibilidad y tecnologías de la información
4. El teletrabajo en las organizaciones
5. Flexibilidad organizativa: conflicto y conciliación laboral-familiar-personal
6. El liderazgo de las organizaciones flexibles y la Teoría U

4.4.Planificación de las actividades de aprendizaje y calendario de fechas clave

Calendario de sesiones presenciales y presentación de trabajos

61770 - Gestión flexible de las organizaciones

La carga lectiva asignada al curso es de 3 créditos ECTS (aproximadamente 75 horas de dedicación del estudiante), distribuidos del siguiente modo:

- Presentación del curso y avance del mismo (2 horas).
- Sesiones expositivas: 10 horas. El profesorado presentará, con un formato de seminario en el que se incentivará la participación y debate de los estudiantes, el contenido de cada tema.
- Presentación y debate de los trabajos asignados: 12 horas. Los estudiantes trabajarán el material recomendado, en horas distintas a los horarios establecidos de clase, para su exposición y debate posterior.
- Prácticas con ordenador (2 horas).
- Presentación de las propuestas de investigación y discusión en grupo de las propuestas presentadas (4 horas).
- Tiempo de horas de trabajo y estudio individual efectivo (45 horas).
- Comienzo del curso: Febrero
- Finalización sesiones presenciales: Mayo
- Presentación de propuestas de investigación: finales de Mayo
- Convocatoria de prueba global: en la fechas establecidas por el centro

4.5. Bibliografía y recursos recomendados

Anderson, A.J.; Kaplan, S.A. y Vega, R.P. (2014): "The impact of telework on emotional experience: When, and for whom, does telework improve daily affective well-being?". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, DOI: 10.1080/1359432X.2014.966086.

Beltrán Martín, I.; Escrig Tena, A.B; Bou Llusar, J.C. y Roca Puig, V. (2013): "Influencia de las prácticas de recursos humanos en la flexibilidad de los empleados". *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*, 16, pp. 221-237.

Fernández Pérez de la Lastra, S.; Martín Alcázar, F. y Sánchez Gardey, G. (2015): "Flexibilidad funcional en la dirección estratégica de los recursos humanos". *Revista de Ciencias Sociales*, Vol. XXI, nº 3, pp. 321-331.

Gordon, C.E. (2014): *Flexible Workplace Practices: Employees' Experiences in Small IT Firms*. *Relations Industrielles*, Université Laval, Vol. 69, nº 4, pp. 766-784.

Llórens Montes, F.J.; Ortega Egea, M.T. y Ruíz Moreno, A. (2013): "The effects of employment externalization on the climate of flexibility. Evidence from Spanish firms". *International Journal of Manpower*, Vol 34, nº 7, pp. 813-828.

Martínez Sánchez, A.; Pérez Pérez, M.; De Luis Carnicer, M. P. y Vela Jiménez, M.J. (2007): "Telework, human resource flexibility and firm performance". *New Technology, Work and Employment*, Vol 22, nº 3, pp. 208-223.

Martínez Sánchez, A.; Pérez Pérez, M.; De Luis Carnicer, M. P. y Vela Jiménez, M.J. (2007): "Teleworking and workplace flexibility: a study of impact on firm performance". *Personnel Review*, Vol. 36, nº 1, pp. 42-64

Martínez Sánchez, A.; Vela Jiménez, M.J.; De Luis Carnicer, M.P. y Pérez Pérez, M. (2010): "Externalización, flexibilidad laboral y resultados en la empresa española". *Economía Industrial*, nº 375, pp. 217-225.

Martínez Sánchez, A.; Vela Jiménez, M.J.; Pérez Pérez, M. y De Luis Carnicer, M. P. (2011): "The Dynamics of Labour Flexibility: Relationships between Employment Type and Innovativeness". *Journal of Management Studies*, vo. 48, nº 4, pp. 715-736.

61770 - Gestión flexible de las organizaciones

Martínez Sánchez, A.; Vela Jiménez, M.J.; Pérez Pérez, M. y De Luis Carnicer, M. P. (2009): "Inter-organizational Cooperation and Environmental Change: Moderating Effects between Flexibility and Innovation Performance". *British Journal of Management*, Vol. 20, pp. 537-561.

Pérez Pérez, M.; Vela Jiménez, M.J. y Abella Garcés, S. (2014): "Relación de las prácticas flexibles de recursos humanos con la satisfacción laboral y el compromiso organizacional". *Revista de Gestión Pública y Privada*, nº 19, pp. 21-35.

Pérez Pérez, M.; Vela Jiménez, M.J.; Abella Garcés, S. y Martínez Sánchez, A. (2015): "El enriquecimiento trabajo-familia: nuevo enfoque en el estudio de la conciliación y la satisfacción laboral de los empleados". *Universia Business Review*, nº. 45, pp. 16-33.

Silva, J. (2014): "Flexibility and **telework**: A study about scientific production analysis". *Perspectivas em Ciencia da Informacao*, Vol. 19, nº 2, pp. 159-173

Torres, C.C. (2015): "La conciliación trabajo-familia y la comunicación supervisor-supervisado". *Debates IESA*, Vol XX, nº 4, pp. 36-41.

Vela Jiménez, M.J.; Martínez Sánchez, A.; Pérez Pérez, M. y Abella Garcés, S. (2014): "How environmental changes and cooperation moderate labour flexibility and firm performance". *Personnel Review*, Vol. 43, nº 6, pp. 915-936.

Vela Jiménez, M.J.; Martínez Sánchez, A.; De Luis Carnicer, M.P. y Pérez Pérez, M. (2011): "Impacto del dinamismo del entorno y de la cooperación externa de la empresa en la relación entre la flexibilidad laboral y los resultados empresariales". *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, Vol. 20, nº 4, pp. 6-25.

Way, S.; Fay, C.; Wright, P.; Snell, S. y Gong, Y. (2015): "Validation of a Multidimensional HR Flexibility Measure". *Journal of Management*, Vol. 41, nº 4, pp. 1098-1131