

**FICHA IDENTIFICATIVA****Datos de la Asignatura**

Código	35133
Nombre	Diseño Organizativo y Recursos Humanos
Ciclo	Grado
Créditos ECTS	6.0
Curso académico	2020 - 2021

Titulación(es)

Titulación	Centro	Curso	Periodo
1317 - Grado de Turismo	Facultad de Economía	4	Primer cuatrimestre
1926 - Doble Grado en Turismo y ADE	Facultad de Economía	5	Primer cuatrimestre

Materias

Titulación	Materia	Caracter
1317 - Grado de Turismo	26 - Dirección de Empresas II	Optativa
1926 - Doble Grado en Turismo y ADE	7 - Asignaturas de quinto curso	Obligatoria

Coordinación

Nombre	Departamento
LLORIA ARAMBURO, MARIA BEGOÑA	105 - Dirección de Empresas 'Juan José Renau Piqueras'

RESUMEN

La asignatura de Diseño Organizativo y Recursos Humanos pretende analizar la importancia de las personas en las organizaciones y con ello el mejor modo de organizarlas a través del diseño y la estructura organizativa así como a través de la función de los recursos humanos y la gestión del talento. Para ello se analizan las variables contingentes que generan cambios y que condicionan a las organizaciones y con ello la manera de dirigir las. Así también se analizan las variables de diseño y la gestión por competencias. Y se profundiza en la nueva dirección de personas y recursos humanos basada en la gestión del talento con elementos sistémicos como la marca del empleador, la compensación total o la gestión del talento inteligente (GTI) así como variables estratégicas como la atracción, desarrollo y fidelización



del talento.

CONOCIMIENTOS PREVIOS

Relación con otras asignaturas de la misma titulación

No se han especificado restricciones de matrícula con otras asignaturas del plan de estudios.

Otros tipos de requisitos

COMPETENCIAS

1317 - Grado de Turismo

- Dirigir y gestionar (management) los distintos tipos de entidades turísticas.
- Planificar y gestionar los recursos humanos de las organizaciones turísticas.
- Iniciativa y espíritu emprendedor.
- Motivación por calidad.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Al final de la asignatura el alumno debería ser capaz de:

- Identifica y comprende las diferentes estructuras organizativas empresariales.
- Conocimiento de la terminología y los elementos básicos de la dirección de los recursos humanos.
- Evaluar las necesidades de dirección de personas de la empresa en función de su estrategia competitiva, de las capacidades clave que la conforman, de los factores contingentes y de las variables de diseño implicadas.
- Medir el nivel de ajuste entre estrategia y organización, así como entre los diferentes elementos que integran la misma.
- Utilizar las variables organizativas y de dirección de personas para definir organizaciones eficientes, eficaces e innovadoras.
- Analizar y gestionar los desajustes de diseño y estructura organizativa que requiere la intervención de un directivo en la dirección de personas.
- Establecer entornos de trabajo que permitan atraer y fidelizar a las personas compatibles con los objetivos y formas de actuación de la empresa.



- Diseñar estructuras de relación entre individuo y empresa que el engagement del empleado.
- Evaluar modelos de carrera capaces de dar respuesta a las nuevas necesidades organizativas.
- Analizar desde un enfoque sistémico la marca del empleador y su impacto en las personas.
- Analizar los sistemas de Compensación Total de la Organización para adaptarlos a las nuevas realidades organizativas.
- Comprender la Gestión del Talento Inteligente y su impacto en el conocimiento y aprendizaje organizativo.
- Diseñar estrategias de atracción, desarrollo y fidelización de empleados en la dirección de personas.

DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS

1. El diseño organizativo y la estructura de la empresa.

Concepto de diseño y estructura organizativa. Partes de la organización. Complejidad organizativa

2. Diferenciación e integración de actividades

Estudio de las variables que conforman la diferenciación de actividades (horizontal, vertical y espacial). Mecanismos de integración estructurales, no estructurales e informales. La toma de decisiones y la formalización en la organización

3. Factores de contingencia y formas organizativas

Concepto de factor de contingencia y su impacto sobre las distintas variables de diseño. Estructura mecanicista y orgánica. Formas organizativas más comunes y otras formas organizativas.

4. Recursos humanos y gestión del talento. Modelo base de gestión del talento

Principios básicos de gestión del talento. Aplicación de un programa de gestión del talento. La dirección de personas basada en el talento.

**5. Atracción, motivación y desarrollo del talento**

Criterios para la atracción del talento. La acogida al nuevo empleado. La motivación del empleado. La retribución monetaria y no monetaria. Desarrollo del talento y modelos de carrera. Estrategias de desarrollo del talento

6. Marca del empleador, fidelización del talento, valor del empleado y gestión del talento inteligente

Concepto de marca del empleador. Fidelización y bienestar del empleado. El valor del empleado y su experiencia. La gestión del talento inteligente y la gestión del conocimiento

VOLUMEN DE TRABAJO

ACTIVIDAD	Horas	% Presencial
Clases de teoría	30,00	100
Prácticas en aula	30,00	100
Asistencia a eventos y actividades externas	5,00	0
Elaboración de trabajos en grupo	25,00	0
Elaboración de trabajos individuales	30,00	0
Lecturas de material complementario	10,00	0
Resolución de casos prácticos	20,00	0
TOTAL	150,00	

METODOLOGÍA DOCENTE

La asignatura se apoya de forma importante en la presentación y debate de contenidos teóricos en el aula, así como en la preparación de los materiales bibliográficos indicados por el profesor. No obstante, dichos contenidos son considerados como herramientas conceptuales que el alumno debe de aprender a manejar en orden a diagnosticar y resolver problemas reales de las organizaciones actuales.

En consecuencia el objetivo del estudio de los materiales teóricos es adquirir las competencias de conocimiento necesarias para resolver los casos prácticos que se presentarán en la parte práctica de la asignatura.

Las clases prácticas se dedicarán a discutir las tareas propuestas y a establecer vínculos con los conocimientos teóricos impartidos. Se analizarán casos concretos y también se desarrollarán técnicas vivenciales y experienciales de resolución de casos para una mayor comprensión e interiorización de los contenidos y herramientas.

Dadas las características de la asignatura se considera muy importante asistir de forma regular a las clases, así como que el alumno se elabore sus materiales de estudio personalizado a partir de: las notas tomadas



en clase, los materiales adjuntados por el profesor y las referencias bibliográficas.

EVALUACIÓN

La evaluación y el control del aprendizaje se realizarán sobre los contenidos totales de la asignatura. La evaluación debe cumplir una función sumativa –acreditación del nivel de formación obtenido– y una función formativa –mecanismo de retroalimentación que mejora el proceso de enseñanza-aprendizaje–. La función sumativa se cumplirá con la evaluación final que permite asignar una nota en actas; por su parte, la función formativa se realizará a través de la evaluación continua, tal y como pasamos a exponer.

La evaluación de la asignatura de **Diseño Organizativo y Recursos Humanos** se realizará de la siguiente forma, y utilizando los siguientes instrumentos de recogida de información, repartidos en los dos siguientes bloques:

- **BLOQUE A:** Un **60% de la nota final** se derivará de la realización de pruebas escritas. Esta parte puede superarse aprobando un examen final, que consistirá en preguntas de desarrollo alrededor de un caso práctico. También se incluirán preguntas tipo test.
- **BLOQUE B (EVALUACIÓN CONTINUA):** Un **40% de la nota final** se deriva de la evaluación continua. Se evalúa a partir de los informes y comentarios escritos y orales realizados durante la resolución de las prácticas en las clases y/o en las tutorías. La evaluación de este segundo bloque es de carácter formativo, ya que permite un proceso de retroalimentación tanto para el profesor como para el alumno. El profesor, de manera discrecional recogerá el informe elaborado por los alumnos para la resolución de cada uno de las prácticas.

Como hemos señalado, en esta asignatura se han establecido objetivos relativos a los conocimientos, a las destrezas y a las habilidades sociales; ahora bien, su obtención y, por tanto, su evaluación varía a lo largo del tiempo. En este sentido, consideramos que las destrezas y las habilidades sociales se van construyendo y obteniendo a lo largo del curso, por lo que la evaluación de las mismas incrementará su importancia a medida que vaya avanzando el curso.

La nota final se obtiene de la suma ponderada de las notas de cada parte de la evaluación, **siempre y cuando se haya superado la parte correspondiente a las pruebas escritas convocadas de forma oficial por la Facultat d’Economia**.

REFERENCIAS

Básicas

- Lloria, M.B. (2020): Estructura de la organización y diseño de puestos. Ed. Tirant lo Blanch
- Luna-Arocas, R. (2017). Gestión del Talento. De los Recursos Humanos a la Dirección de Personas basada en el Talento. Ed. Pirámide.



Complementarias

- Pardo, M. y Luna, R. (2011): Recursos humanos para turismo. Ed. Pearson Prentice hall
- Gomez Mejia, L. (2008). Gestión de Recursos Humanos. Prentice-Hall.
- Dolan, S., Valle, R., y López, A. (2014). La Gestión de Personas y del Talento. La gestión del RRHH en el siglo XXI. McGrawHill.
- Brunet; Vidal (2004): Empresa y recursos organizativos. Pirámide, Madrid.
- Galán, J. I. (2006): Diseño Organizativo. Thomson, Madrid.
- Daft, R.L. (2011). Teoría y Diseño Organizacional (11a Ed.) Cengage Learning. Mexico.

ADENDA COVID-19

Esta adenda solo se activará si la situación sanitaria lo requiere y previo acuerdo del Consejo de Gobierno

1. Contenidos

1. Se mantienen los contenidos inicialmente recogidos en la guía docente

2. Volumen de trabajo y planificación temporal de la docencia

2. Reducción del peso de unas actividades y sustitución por otras manteniendo el volumen de trabajo que marca la guía docente original.

3. Metodología docente

La docencia será online en las clases de teoría. Mientras que será presencial en las clases prácticas. La docencia online conlleva:

1. Subida de materiales al Aula virtual
2. Propuesta de actividades por aula virtual
3. Videoconferencia síncrona BBC (u otros sistemas como OBS-Youtube o Zoom)
4. Videoconferencia asíncrona BBC (u otros sistemas como OBS-Youtube o Zoom)
5. Transparencias locutadas
6. Debates en el fórum
7. Problemas/ejercicios resueltos (clases prácticas)
8. Desarrollo de proyectos
9. Tutorías mediante videoconferencia bajo sistemas diferentes para adaptarnos a los alumnos y sus preferencias (BBC, Webex, Skype, Team, Zoom, ...)
10. Forum en Aula Virtual

4. Evaluación



1. Adición de actividades de evaluación continua
2. Incremento del peso en la nota final de la evaluación continua: pasando del 40% al 60%, pasando la evaluación mediante prueba-examen de un 60% a un 40%
 1. Pruebas de evaluación mediante trabajos académicos
 2. Pruebas de evaluación mediante proyectos
 3. Pruebas objetivas (tipo test). En caso de no poder ser presencial se hará el examen en aula virtual mediante "Cuestionario".
 4. Prueba escrita abierta (examen tradicional). En caso de no poder ser presencial se hará el examen en aula virtual: preguntas abiertas mediante "Cuestionario".

5. Bibliografía

No hay modificaciones. Se han conseguido libros ebook en la Biblioteca de la bibliografía recomendada, así como acceso a bbdd que tienen los libros de la bibliografía.