

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

Código	35133
Nombre	Diseño Organizativo y Recursos Humanos
Ciclo	Grado
Créditos ECTS	6.0
Curso académico	2024 - 2025

Titulación(es)

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

Materias

Titulación	Materia	Carácter
1317 - Grado en Turismo	26 - Dirección de Empresas II	Optativa
1926 - Doble Grado en Turismo y Administración y Dirección de Empresas	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 a las organizaciones a través del diseño y la estructura organizativa, y 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 las organizaciones y la manera de dirigir las. Concretamente, se analizan las variables de diseño organizativo y de puestos de trabajo. Con relación a los recursos humanos, se profundiza en la nueva dirección de personas basada en la gestión del talento con elementos sistémicos como la marca del empleador, la compensación total así como variables estratégicas como la atracción, el desarrollo y la 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 (RD 1393/2007) // RESULTADOS DEL APRENDIZAJE (RD 822/2021)

1317 - Grado en 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 (RD 1393/2007) // SIN CONTENIDO (RD 822/2021)

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

- Identificar y comprender 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 comunes y otras formas organizativas.

4. Los recursos humanos y la gestión del talento. Modelo GESTA de gestión del talento

Principios básicos de gestión del talento. La dirección de personas basada en el talento. Modelo GESTA de gestión del talento: personas, aprendizaje y equidad. La gestión por competencias. Definición de competencias genéricas y específicas asociadas al puesto.



5. Personas con talento

Marca de empleador. Criterios y técnicas para la atracción y selección de candidatos. La acogida del nuevo empleado.

6. Aprendizaje organizativo

El mix del desarrollo del talento: formación de orientación, formación experiencial, e-learning, coaching, mentoring, outdoor training y shadowing. Evaluación del rendimiento: del feedback al feedforward. Evaluación por competencias.

7. La equidad organizativa

La compensación total: la compensación directa e indirecta. La fidelización del talento y el bienestar del empleado

VOLUMEN DE TRABAJO

ACTIVIDAD	Horas	% Presencial
Clases de teoría	30,00	100
Prácticas en aula	30,00	100
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	25,00	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 tiene que 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 como pasamos a exponer.

La evaluación de la asignatura de Diseño organizativo y recursos humanos se realizará de la manera siguiente a partir de los siguientes instrumentos de recogida de información, repartidos en dos bloques.

BLOQUE A: Un 60% de la nota final se derivará de la realización de una prueba escrita. Esta parte se supera 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. Un 35% se evalúa a partir de los informes y comentarios escritos y orales realizados durante la resolución de las prácticas en las clases. La evaluación de este segundo bloque es de carácter formativo, puesto 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. Un 5% corresponde a la participación en el aula.

La nota final se obtiene de la suma ponderada de las notas de cada parte de la evaluación, siempre que se haya superado la parte correspondiente a las pruebas escritas convocadas de manera oficial por la Facultad de Economía.

El 35% de la evaluación continua será recuperable en segunda convocatoria mediante la entrega al profesor de prácticas de similar contenido. El 5% se considera no recuperable. En este caso, no se guarda la nota del examen, aunque se haya aprobado.

El uso de la Inteligencia Artificial, y cualquier otro tipo de herramienta similar, estará permitido, tanto para el trabajo en el aula como el autónomo, siempre y cuando el estudiante incorpore a estas tareas una declaración de uso responsable, indicando, en cada caso, la fuente y las partes del trabajo afectadas

REFERENCIAS



Básicas

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

Complementarias

- Daft, R.L. (2011). Teoría y Diseño Organizacional (11a Edición). Ed. Cengage Learning. Mexico.
- Dolan, S., Valle, R., y López, A. (2022). La Gestión de Personas y del Talento. La gestión del RRHH en el siglo XXI. Ed. McGrawHill.
- Gómez Mejía, L. (2008). Gestión de Recursos Humanos. Ed. Prentice-Hall.
- Hodge, B. J., Anthony, W. P. y Gales, L. (2003): Teoría de la organización. Un enfoque estratégico (6ª Edición). Ed. Pearson. Madrid.
- Luna.-Arocas, R. (2024): La gestión del talento en 3 pasos. Ed. Roberto Luna
- Pardo, M. y Luna, R. (2011): Recursos humanos para turismo. Ed. Pearson Prentice hall.
- Pereda, S., Berrocal, F. y Alonso, M.A. (2011): Técnicas de gestión de recursos humanos por competencias (3ª Edición). Ed. Universitaria Ramón Areces. Madrid.
- Wagner, J. R. y Holienbeck, J. R. (2004): Comportamiento organizativo (4ª Edición). Ed. Thomson. Madrid.