FICHA IDENTIFICATIVA

DATOS DE LA ASIGNATURA

Código: 33568
Nombre: Estructura de la Organización y Diseño de Puestos de Trabajo
Ciclo: Grado
Créditos ECTS: 6
Curso académico: 2026-27

TITULACIONES

Titulación	Centro	Curso	Periodo
1309 - Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos	Facultat de Ciències Socials	2	Segundo cuatrimeste

MATERIAS

Titulación	Materia	Carácter
1309 - Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos	Diseño de la organización y dirección de recursos humanos	OBLIGATORIA

COORDINACIÓN

CANET GINER MARIA TERESA

RESUMEN

La asignatura *Estructura de la Organización y Diseño de los Puestos de Trabajo* tiene carácter de obligatoria de rama de sociales y se imparte en el segundo cuatrimestre del segundo curso del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Dicha asignatura cuenta con 6 créditos ECTS., considerando que cada crédito ECTS equivale a 25-30 horas de trabajo del alumno/a. El volumen total de trabajo que para el alumnado supone esta asignatura es de 150 horas, aproximadamente. El desglose de estas horas, así como el contenido de la asignatura aparece recogido en apartados posteriores de esta guía docente. *Estructura de la Organización y Diseño de los Puestos de Trabajo* es una asignatura que intenta profundizar en el conocimiento de los conceptos relacionados con las variables de diseño de la organización y la estructura de la empresas, y que permite al alumnado entender cómo actuar sobre la estructura para ajustarse a la estrategia, qué cambios se producen en la estructura y cómo estos influyen en la estrategia, y cómo el diseño de puestos debe ser acorde con la estructura de la empresa y con la política de recursos humanos de la misma, enlazando así con las materias de recursos humanos que se imparten en 3º y 4º curso, en el itinerario de especialidad en Recursos Humanos (itinerario B).
Enlaza con las asignaturas de *Introducción al funcionamiento de la empresa,* que permite abordar en profundidad el subsistema de administración, el cual es objeto de estudio en la asignatura *La dirección de la empresa* que se imparte en el primer semestre del segundo curso del Grado en Relaciones Laborales y RRHH.
En cualquier caso, si la elección del itinerario en cuarto curso no se centra en el área de conocimiento de dirección de empresas se garantiza en su formación una base mínima de conocimiento de la estructura y funcionamiento de la empresa.

El siguiente cuadro refleja las asignaturas del área de organización de empresas y su secuenciación en el grado:

Asignatura	Curso y semestre	Carácter
Introducción al funcionamiento de la empresa	1º curso (2º semestre)	Básica
La dirección de la empresa	2º curso (1º semestre)	Básica
Estructura de la organización y diseño de los puestos de trabajo	2º curso (2º semestre)	Obligatoria
La función de recursos humanos	3º curso (1º semestre)	Obligatoria
Dirección estratégica de la empresa	3º curso (2º semestre)	Obligatoria
Auditoría de la función de recursos humanos	4º curso	Optativa
Dirección de la calidad y recursos humanos	4º curso	Optativa
Políticas, estrategia y dirección de recursos humanos	4º curso	Optativa

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

Haber cursado las asignaturas previas relacionadas, en particular Introducción al Funcionamiento de la Empresa.

COMPETENCIAS / RESULTADOS DE APRENDIZAJE

1309 - Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Analizar, sintetizar y razonar críticamente.

Analizar y evaluar los factores que determinan las desigualdades en el mundo del trabajo.

Analizar y tomar decisiones en materia de estructura organizativa y organización del trabajo.

Aprender de forma autónoma y desarrollar la iniciativa y el espíritu emprendedor.

Asesorar y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos concernientes a la política retributiva, política de selección y desarrollo de personal y diseño de plantillas.

Colaborar eficazmente en equipos de trabajo, asumiendo responsabilidades y funciones de liderazgo y contribuyendo a la mejora y desarrollo colectivo.

Comprender los fundamentos de organización de las empresas.

Conocer los fundamentos de las políticas de la dirección de recursos humanos, así como los instrumentos para su gestión

Conocer los fundamentos sobre la organización del trabajo y la estructura organizativa

Conocer y aplicar las políticas de dirección de recursos humanos y los instrumentos para su gestión.

Conocer y aplicar los principios del código deontológico profesional.

Conocer y comprender, desde el propio ámbito de la titulación, las desigualdades por razón de sexo y género en la sociedad; integrar las diferentes necesidades y preferencias por razón de sexo y de género en el diseño de soluciones y resolución de problemas.

Desarrollar acciones de organización y planificación.

Desarrollar una visión interrelacionada sobre las distintas disciplinas académicas que analizan el ámbito laboral

Dirigir grupos de trabajo en el ámbito de las relaciones laborales y recursos humanos.

Elaborar y diseñar estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización.

Gestionar la información, redactar y formalizar informes y escritos.

Resolver problemas, aplicar el conocimiento a la práctica y desarrollar la motivación por la calidad.

Respetar y promocionar los derechos fundamentales, la igualdad entre hombres y mujeres, la igualdad de oportunidades y la no discriminación, los valores democráticos y la sostenibilidad.

Seleccionar y gestionar información y documentación sociolaboral.

Utilizar las tecnologías de la información y la comunicación.

DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS

Distinción entre estructura y diseño organizativo. Estructura formal e informal. Complejidad organizativa

1. El diseño de la organización y la estructura de la organización

Distinción entre estructura y diseño organizativo. Estructura formal e informal. Complejidad organizativa

2. Diferenciación de actividades

La diferenciación horizontal, vertical y espacial

3. Integración de actividades

Mecanismos de integración estructural, no estructural e informal. Centralización y descentralización. Formalización.

4. Factores de contingencia y formas organizativas

Los principales factores de contingencia. Estructuras mecanicistas y orgánicas. Formas organizativas comunes. La organización creadora de conocimiento.

5. El diseño de puestos

Variables de diseño de puestos. La relación entre diseño de puestos y la dirección de Recursos Humanos. El análisis de puestos. Descripción y especificación del puesto. Definición de las competencias genéricas y específicas asociadas al puesto

6. Eficiencia y motivación en el diseño del trabajo

La perspectiva de la eficiencia: estudio de métodos y tiempos. La perspectiva de la motivación: enriquecimiento del puesto.

7. Estudio y valoración de Puestos de trabajo

Concepto y utilidad de la valoración de puestos: la equidad salarial. Principales técnicas de valoración de puestos.

8. Evaluación de cumplimiento

Concepto de evaluación de cumplimiento. ¿Qué evaluar? Desempeño, actitudes y potencialidades. Proceso de evaluación de cumplimiento. Herramientas de evaluación.

VOLUMEN DE TRABAJO (HORAS)

ACTIVIDADES PRESENCIALES

Actividad	Horas
Teoría-Prácticas	60,00
Total horas	**60,00**

ACTIVIDADES NO PRESENCIALES

Actividad	Horas
Asistencia a otras actividades	8,00
Elaboración de trabajos individuales o en grupo	15,00
Estudio y trabajo autónomo	20,00
Preparación de clases	20,00
Preparación de actividades de evaluación	17,00
Resolución de casos prácticos	10,00
Total horas	**90,00**

METODOLOGÍA DOCENTE

En el proceso de enseñanza-aprendizaje de Estructura de la organización y diseño de los puestos de trabajo se utilizarán diferentes métodos docentes. Se hará uso de la clase magistral participativa para exponer al alumnado los conceptos más complejos y dar una visión general del tema. En cualquier caso, se utilizarán métodos docentes que busquen la implicación del alumno/a en su proceso de enseñanza-aprendizaje. La elección de estos métodos se justifica porque favorecen la interacción profesorado-estudiantado y la interacción estudiante-estudiante y lo que es más importante, posibilitan el desarrollo de las destrezas y habilidades sociales que se han recogido en el epígrafe anterior.
Con todo ello, el conjunto de métodos docentes, distinguiendo entre clases teóricas y prácticas, es el siguiente:
A) Clases teóricas: se hará uso, fundamentalmente, de la lección magistral para presentar los contenidos de la asignatura especificados en el epígrafe siguiente de esta guía. Para ello se iniciará cada sesión con un esquema de los contenidos que se van a abordar, y se finalizará resaltando los aspectos más relevantes contemplados. Esto facilitará el desarrollo de la clase y que el alumno/a tenga claro cuáles son los aspectos más relevantes que considerar. Los esquemas, en PowerPoint, estarán disponibles con suficiente antelación en la plataforma Aula Virtual.
Con el ánimo de superar las posibles deficiencias de este método tradicional -lección magistral-, nos proponemos que en el desarrollo de las clases el alumnado participe de una manera más activa, por lo que haremos uso de la lección magistral participativa, ya que permite realizar un diálogo crítico, modificando el ritmo de la clase y dinamizándola. Concretando este método docente "lección magistral participativa" señalaremos que, para cada sesión, el alumnado deberá realizar un trabajo previo que se materializará en contestar una serie de cuestiones relacionadas con la temática a tratar. Este trabajo previo realizado por el alumnado permitirá empezar cada una de las sesiones teórico-prácticas con una cuestión a resolver que incitará la participación del alumnado para, a continuación, presentar los conceptos básicos que se abordarán en cada uno de los temas. Se acabará el tema con un pequeño resumen destacando cuáles son los objetivos que deben cumplirse tras el estudio de dicho tema.
Considerando que el alumnado de este grupo va a tener un papel más activo en su proceso de enseñanza-aprendizaje y que debemos facilitar la autonomía en tal proceso, para cada tema se facilitará al alumnado un esquema-guía que le permitirá, a través de la consulta de la bibliografía, la construcción de sus propios materiales de estudio.
B) Tutorías: El objetivo que se persigue con estas tutorías es trabajar y aclarar los conceptos que han sido tratados en las sesiones teóricas/prácticas.
C) Clases prácticas: La principal finalidad de éstas es, por un lado, poder aplicar, a un caso real o ficticio, los conceptos que se abordan en las clases teóricas; y por otro lado, poner de manifiesto la capacidad para trabajar en grupo y las habilidades de comunicación interpersonal. Para el desarrollo de las clases prácticas se utilizará el trabajo en grupo para la resolución de las prácticas. Dada su eficacia, para algunas temáticas del curso utilizaremos el grupo puzzle, lo que permite empezar a trabajar el aprendizaje cooperativo. Además del trabajo sobre casos también se analizarán y discutirán lecturas en clase. Asimismo, se utilizará el vídeo para la presentación de algunas prácticas concretas.
El uso de la Inteligencia Artificial, y cualquier otro tipo de herramienta similar, estará permitido para ser aplicado, tanto al trabajo en el aula como al autónomo, siempre y cuando el/la estudiante incorpore a estas tareas una declaración de uso responsable, indicando, en cada caso, la fuente y las partes del trabajo

afectadas.

EVALUACIÓN

La evaluación y el control del aprendizaje se realizarán sobre todos los contenidos que incluye 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-, así como mediante la prueba o examen parcial, cuya corrección o revisión se desarrollará para el conjunto de la clase.
De este modo, la evaluación de la asignatura **Estructura de la Organización y Diseño de los Puestos de Trabajo** se realizará combinando diferentes instrumentos de recogida de información que pretenden obtener información sobre el aprendizaje del alumnado. A continuación, se detalla el desglose de la evaluación del alumnado.

- **BLOQUE A:** Un 60% de la nota final se derivará de la realización de una prueba escrita que se realizará al finalizar el semestre. La prueba escrita será coherente con la metodología activa puesta en práctica a lo largo del curso; en particular, consiste en la descripción de un caso de empresa sobre el que el alumno/a deberá contestar una serie de preguntas aplicadas a dicho caso. También se incluirán preguntas tipo test.
- **BLOQUE B (EVALUACIÓN CONTINUA):** Un 40% de la nota final se deriva de la evaluación continua. Esta evaluación consta de dos partes, la primera (Bloque B1: 10% de la nota final) se evalúa a partir de la participación activa e interés en clase; la segunda (Bloque B2: 30% de la nota final) se evalúa a partir de:
    - los informes y comentarios escritos y orales realizados durante el curso en las clases de prácticas y/o en las tutorías colectivas o individuales
    - las diferentes actividades realizadas en las sesiones teóricas

Esta parte de la evaluación continua es de carácter formativo, ya que permite un proceso de retroalimentación tanto para el profesorado como para el alumnado. El 10% de la evaluación continua que depende de la asistencia y participación se considera no recuperable. El restante 30% de la evaluación continua será recuperable únicamente en la segunda convocatoria. Después del examen de la segunda convocatoria el alumnado que haya suspendido la evaluación continua podrá realizar una prueba escrita que consistirá en un caso práctico amplio en el que el/la estudiante tendrá que resolver cuestiones que tienen que ver con el diagnóstico de un problema y el planteamiento de diferentes soluciones, desde una perspectiva aplicada.
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 del examen escrito convocado de forma oficial por la Facultat de Ciències Socials. De un modo esquemático, la evaluación del aprendizaje se recoge en la siguiente tabla.

Evaluación continua	**40%**
- Asistencia y participación.	10%
- Entrega de trabajos/cuestionarios sobre trabajo personal.	30%
Examen escrito: será necesario superarlo para	

tomar en cuenta la evaluación continua.	**60%**
Total	100%

Siguiendo el artículo 28 del Reglamento de usos lingüísticos de la Universitat de València (ACGUV 167/2014, de 30 de septiembre, modificado por ACGUV 146/2023), los enunciados de los exámenes y ejercicios se presentarán en la lengua en que se haya ofrecido oficialmente la asignatura.

BIBLIOGRAFÍA

Gibson, James; Ivancevich, John y Donelly, James (2011): Organizaciones. Comportamiento, Estructura y Procesos, McGraw Hill, 13ª edición.
Hodge, B.J., Anthony, W.P. y Gales, L.M. (2003): Teoría de la Organización. Un enfoque estratégico. Editorial Pearson, Prentice Hall, 6ª edición
Iborra, María; Dasí, Angels; Dolz, Consuelo y Ferrer, Carmen (2014): Fundamentos de Dirección de empresas. Conceptos y habilidades directivas. Segunda Edición. Thomson. Capítulo 11.
Lloria, María Begoña (2020): Estructura de la organización y diseño de puestos. Ed. Tirant Lo Blanch, Valencia
Lloria, María Begoña y Mohedano-Suanes, Antonia (2017): Introducción a la dirección de empresas. Casos prácticos. Ed. Pearson, Madrid
Robbins, Stephen P. y Coulter, Mary K. (2014): Administración, México, Pearson.

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

De la Fuente Sabaté, Juan Manuel; García-Tenorio Ronda, Jesús; Guerras Martín, Luis Ángel y Hernangómez Barahona, Juan José (1997): Diseño Organizativo de la Empresa. Editorial Civitas, Madrid.
Fernández, Rafael (coord.) y otros (1998): Organización y Métodos de trabajo, Ed. Cívitas, Madrid.
Mintzberg, Henry (1979): TheStructuring of Organizations, Prentice Hall, EnglewoodCliffs, NJ. Versión castellana de 1984: La estructuración de las organizaciones. Ariel.
Moreno-Luzón, María Dolores; Peris, Fernando Juan y González, Tomás (2001): Gestión de la calidad y diseño de organizaciones, Prentice-Hall.
Triadó, Xavier y otros (2011): Administración de la empresa, Teoría y práctica, Mc GrawHill, 1ª edición, capítulos 5 y 6.