



## FITXA IDENTIFICATIVA

### DADES DE L'ASSIGNATURA

**Codi:** 35133  
**Nom:** Disseny organitzatiu i recursos humans  
**Cicle:** Grau  
**Crèdits ECTS:** 6  
**Curs acadèmic:** 2026-27

### TITULACIONS

Titulació	Centre	Curs	Període
1317 - Grau Turisme	Facultat d'Economia	4	Primer quadrimestre
1926 - Doble Grau en Turisme i Administració i Direcció d'Empreses	Facultat d'Economia	5	Primer quadrimestre

### MATÈRIES

Titulació	Matèria	Caràcter
1317 - Grau Turisme	Direcció d'Empreses II	OPTATIVA
1926 - Doble Grau en Turisme i Administració i Direcció d'Empreses	Assignatures de quint curs	OBLIGATÒRIA

### COORDINACIÓ

LLORIA ARAMBURO MARIA BEGOÑA

## RESUM

L'assignatura de Disseny organitzatiu i recursos humans pretén analitzar la importància de les persones en les organitzacions a través del disseny i l'estructura organitzativa, i de la funció dels recursos humans i la gestió del talent. Per a això, s'analitzen les variables contingents que generen canvis i que condicionen les organitzacions i la manera de dirigir-les. Concretament, s'analitzen les variables de disseny organitzatiu i dels llocs de treball. En relació amb els recursos humans, s'aprofundix en la nova direcció de persones basada en la gestió del talent a través de tres eixos fonamentals i les seues corresponents variables: persones (marca d'ocupador i atracció del talent); aprenentatge (avaluació del rendiment i desenrotllament del talent); i equitat organitzativa (compensació total i desenrotllament de la carrera professional). Cada una d'estes variables s'estudia des de la perspectiva del model actual de gestió per competències.

## CONEXIMENTS PREVIS

### RELACIÓ AMB ALTRES ASSIGNATURES DE LA MATEIXA TITULACIÓ

No s'ha especificat restriccions de matrícula amb altres assignatures del pla d'estudis.



## ALTRES TIPUS DE REQUISITS

## COMPETÈNCIES / RESULTATS D' APRENENTATGE

### 1317 - Grau Turisme

Dirigir i gestionar (management) els distints tipus d'entitats turístiques.

Iniciativa i esperit emprenedor.

Motivació per qualitat.

Planificar i gestionar els recursos humans de les organitzacions turístiques.

## DESCRIPCIÓ DE CONTINGUTS

### 1. El disseny organitzatiu i l'estructura de l'empresa.

Concepte de disseny organitzatiu i estructura organitzativa. Parts de la organització. Complexitat organitzativa.

### 2. Diferenciació i integració d'activitats

Estudi de les variables que conformen la diferenciació d'activitats (horitzontal, vertical i espacial). Mecanismes d'integració estructurals, no estructurals i informals. La presa de decisions i la formalització a l'organització.

### 3. Factors de contingència i formes organitzatives

Concepte de factor de contingència i el seu impacte sobre les diverses variables de disseny. Estructura mecanicista i orgànica. Formes organitzatives comunes i altres formes organitzatives.



## 4. La gestió del talent i la gestió de competències

Principis bàsics de gestió del talent. La direcció de persones basada en el talent. Model GESTA de gestió del talent: persones, aprenentatge i equitat. La gestió per competències. Definició de competències genèriques i específiques associades al lloc.

## 5. Persones amb talent

Marca d'ocupador. L'atracció del talent en la gestió per competències. L'atracció i selecció de candidats per competències. L'acolliment del nou empleat.

## 6. Aprenentatge organitzatiu

L'avaluació del rendiment: del *feedback* al *feedforward*. Tècniques per a l'avaluació per competències. El mix del desenvolupament del talent: formació d'orientació, aprenentatge experiencial, *e-learning*, *mentoring* i *coaching executiu*, *outdoor training* i *shadowing*.

## 7. L'equitat organitzativa

La compensació total: la compensació o retribució monetària i no monetària. El desenrotllament de la carrera professional

## VOLUM DE TREBALL (HORES)

### ACTIVITATS PRESENCIALS

Activitat	Hores
Teoria	30,00
Pràctiques a l'aula	30,00
<b>Total hores</b>	<b>60,00</b>

### ACTIVITATS NO PRESENCIALS



Activitat	Hores
Assistència a altres activitats	0,00
Elaboració de treballs individuals o en grup	55,00
Estudi i treball autònom	10,00
Preparació de classes	0,00
Preparació d'activitats d'avaluació	0,00
Resolució de casos pràctics	25,00
<b>Total hores</b>	<b>90,00</b>

## METODOLOGIA DOCENT

L'assignatura es recolza de forma important en la presentació i debat de continguts teòrics en l'aula, així com en la preparació dels materials bibliogràfics indicats pel professor. No obstant això, dites continguts són considerats com a ferramentes conceptuals que l'alumne deu d'aprendre a manejar amb vista a diagnosticar i resoldre problemes reals de les organitzacions actuals. En conseqüència l'objectiu de l'estudi dels materials teòrics és adquirir les competències de coneixement necessàries per a resoldre els casos pràctics que es presentaran en la part pràctica de l'assignatura. Les classes pràctiques es dedicaran a discutir les tasques proposades i a establir vincles amb els coneixements teòrics impartits. S'analitzaran casos concrets i també es desenrotllaran tècniques vivencials i experienciales de resolució de casos per a una major comprensió i interiorització dels continguts i ferramentes.

Donades les característiques de l'assignatura es considera molt important assistir de forma regular a les classes, així com que l'alumne s'elabore els seus materials d'estudi personalitzat a partir de: les notes preses en classe, els materials adjuntats pel professor i les referències bibliogràfiques.

;">

## AVALUACIÓ

L'avaluació i el control de l'aprenentatge es realitzaran sobre els continguts totals de l'assignatura. L'avaluació ha de complir una funció sumativa –acreditació del nivell de formació obtingut– i una funció formativa –mecanisme de retroalimentació que millora el procés d'ensenyament-aprenentatge–. La funció sumativa es complirà amb l'avaluació final que permet assignar una nota en actes; per part seua, la funció formativa es realitzarà a través de l'avaluació contínua, tal com passem a exposar.

L'avaluació de l'assignatura de Disseny organitzatiu i recursos humans es realitzarà de la manera següent a partir dels següents instruments de recollida d'informació, repartits en dos blocs.

**BLOC A:** Un 60% de la nota final es derivarà de la realització d'una prova escrita. Esta part se supera aprovant un examen final, que consistirà en preguntes de desenvolupament al voltant d'un cas pràctic. També s'inclouran preguntes tipus test.

**BLOC B (AVALUACIÓ CONTÍNUA):** Un 40% de la nota final es deriva de l'avaluació contínua. Un 35% s'avalua a partir dels informes i comentaris escrits i orals realitzats durant la resolució de les pràctiques en les classes. L'avaluació d'este segon bloc és de caràcter formatiu, ja que permet un procés de



retroalimentació tant per al professor com per a l'alumne. El professor, de manera discrecional arreglarà l'informe elaborat pels alumnes per a la resolució de cadascun de les pràctiques. Un 5% correspon a la participació a l'aula.

La nota final s'obté de la suma ponderada de les notes de cada part de l'avaluació, sempre que s'haja superat la part corresponent a les proves escrites convocades de manera oficial per la Facultat d'Economia.

El 35% de l'avaluació contínua serà recuperable en segona convocatòria mitjançant el lliurament al professor de pràctiques de similar contingut. El 5% es considera no recuperable. En este cas, no es guarda la nota de l'examen, encara que s'haja aprovat.

L'ús de la Intel·ligència Artificial, i qualsevol altre tipus de ferramenta similar, estarà permès per a ser aplicada, tant al treball en l'aula com a l'autònom, sempre i quan l'estudiant/ta incorpore a aquestes tasques una declaració d'ús responsable, indicant, en cada cas, la font i les parts del treball afectades

ió d'ús responsable, indicant, en cada cas, la font i les parts del treball afectades

## BIBLIOGRAFIA

- Daft, R.L. (2011). Teoría y Diseño Organizacional (11a Edición). Ed. Cengage Learning. Mexico.
- Dolan, S., Valle, R., y Lopez, 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.
- Lloria, M.B. (2020): Estructura de la organización y diseño de puestos. Ed. Tirant lo Blanch. Valencia.
- Lloria, M.B. (2025): Integración de las competencias en la gestión del talento. Ed. Tirant lo Blanch, Valencia (en prensa)
- 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.
- 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.