



FICHA IDENTIFICATIVA

DATOS DE LA ASIGNATURA

Código: 42764

Nombre: Dirección de los recursos humanos de las empresas de la economía social

Ciclo: Máster Universitario Oficial

Créditos ECTS: 3

Curso académico: 2026-27

TITULACIONES

| Titulación | Centro | Curso | Periodo |
|--|---------------------|-------|---------------------|
| 2204 - Máster Universitario en Economía Social (Cooperativas/Entidades no Lucrat.) | Facultat d'Economia | 1 | Primer cuatrimestre |

MATERIAS

| Titulación | Materia | Carácter |
|--|---|-------------|
| 2204 - Máster Universitario en Economía Social (Cooperativas/Entidades no Lucrat.) | Dirección de los recursos humanos de las empresas de la economía social | OBLIGATORIA |

COORDINACIÓN

GONZALEZ CRUZ TOMAS

RESUMEN

Las organizaciones, incluidas las de la economía social, requieren alinear el diseño de su estructura y sus políticas de **Recursos Humanos (RRHH)** con la consecución de sus objetivos estratégicos. Tradicionalmente, la relación entre fines y estructura se ha analizado desde el enfoque de configuraciones organizativas, identificando tipologías según su finalidad y las estructuras más adecuadas para alcanzarla. Sin embargo, en esta asignatura, el enfoque se centra en la **capacidad organizativa** y, especialmente, en el papel de los RRHH como motor clave para desarrollar y sostener esas capacidades.

El diseño de las políticas y sistemas de RRHH es fundamental para dotar a la entidad de las competencias y comportamientos que le permitan diferenciarse y competir con ventaja. Así, la estrategia de la organización se descompone en un conjunto de capacidades, muchas de las cuales dependen directamente de la gestión del talento, la formación, la motivación y el compromiso de las personas.

La dotación y organización de los recursos humanos condiciona la capacidad de la entidad para alcanzar sus objetivos. Por tanto, el diseño organizativo debe integrar de manera coherente la estructura, los sistemas de planificación y las políticas de RRHH, alineando la gestión de personas con la estrategia y las capacidades clave.

En consecuencia:



- El diseño de la organización y de los sistemas de RRHH debe ser coherente con la estrategia formulada y orientado a potenciar las capacidades necesarias para el propósito de la entidad.
- Además de facilitar la implementación eficiente de la estrategia, la gestión de RRHH debe fomentar el desarrollo de comportamientos y competencias que aseguren su ejecución exitosa.
- El diseño organizativo y de RRHH debe responder a factores como la tecnología, el entorno, la historia, el marco legal, la complejidad y la diversidad cultural, asegurando el ajuste externo.
- La eficacia de la organización depende de la coherencia entre estrategia, diseño organizativo y políticas de RRHH (ajuste estratégico e interno).

Para analizar la relación entre estrategia, diseño organizativo y gestión de RRHH desde un enfoque sistémico y operativo, se utilizará el modelo de Galbraith (2002), que permite visualizar las variables de diseño ¿incluyendo personas y recompensas¿ como palancas clave bajo la responsabilidad de los directivos de RRHH.

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

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

COMPETENCIAS / RESULTADOS DE APRENDIZAJE

2127 -

Comprender el funcionamiento de las entidades y empresas que conforman la Economía Social

Conocer y saber aplicar las estrategias de Recursos Humanos aplicadas a las empresas y entidades de la Economía Social.

Participar en debates y discusiones, dirigirlos y coordinarlos y ser capaces de resumirlos y extraer de ellos las conclusiones más relevantes y aceptadas por la mayoría.

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.

Proyectar sobre problemas concretos sus conocimientos y saber resumir y extraer los argumentos y las conclusiones más relevantes para su resolución.

Que los/las estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo

Que los/las 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.



Que los/las 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.

Que los/las 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.

Saber redactar y preparar presentaciones para posteriormente exponerlas y defenderlas.

Saber trabajar en equipo con eficacia y eficiencia.

Saber trabajar en equipos multidisciplinares reproduciendo contextos reales y aportando y coordinando los propios conocimientos con los de otras ramas e intervinientes.

Ser capaces de analizar de forma crítica tanto su trabajo como el de su compañeros.

Ser capaces de buscar, ordenar, analizar y sintetizar la información, seleccionando aquella que resulta pertinente para la toma de decisiones.

Ser capaces de integrar las nuevas tecnologías en su labor profesional y/o investigadora.

Ser capaces de integrarse en equipos, tanto en función de directivos o coordinadores como en funciones específicas acotadas y en funciones de apoyo al propio equipo o a otros.

Ser capaces de tomar decisiones tanto individuales como colectivas en su labor profesional y/o investigadora.

Tener una actitud proactiva ante los posibles cambios que se produzcan en su labor profesional y/o investigadora.

Utilizar las distintas técnicas de exposición -oral, escrita, presentaciones, paneles, etc- para comunicar sus conocimientos, propuestas y posiciones.

DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS

1. Estrategia competitiva y Diseño Organizativo en RRHH

1.1. Presentación de la asignatura y objetivos de aprendizaje

1.2. Evolución histórica del análisis propósito-estructura y su vinculación con RRHH

1.3. Enfoques clásicos y limitaciones del estructuralismo en la gestión de personas

1.4 Introducción al enfoque de capacidades organizativas y su relación con RRHH

1.5 El papel de la gestión de RRHH en la ventaja competitiva



2. El modelo de Hanna: elementos del Diseño Organizativo y de dirección de RRHH

- 2.1. Visión sistémica del diseño organizativo y de RRHH
- 2.2. El modelo Hanna: personas y recompensas como variables clave
- 2.3. Factores externos e internos que condicionan el diseño de RRHH
- 2.4. Coherencia y ajuste estratégico en la gestión de personas

3. Agilidad Organizativa y RRHH

- 3.1. Concepto de agilidad organizativa y su importancia en la gestión del talento
- 3.2. Herramientas y criterios de evaluación de la agilidad en RRHH
- 3.3. Análisis de casos: identificación de capacidades clave y barreras en la gestión de personas
- 3.4. Propuestas de mejora en el diseño de RRHH para fomentar la agilidad

4. Aplicación Práctica y Evaluación

- 4.1. Resolución de casos prácticos complejos sobre RRHH
- 4.2. Integración de conocimientos teóricos y prácticos en la gestión de personas
- 4.3. Presentación y debate de soluciones en equipo
- 4.4. Evaluación de la coherencia entre estrategia, capacidades y políticas de RRHH
- 4.5 Síntesis final y recomendaciones para la mejora continua en RRHH

VOLUMEN DE TRABAJO (HORAS)

ACTIVIDADES PRESENCIALES

| Actividad | Horas |
|--------------------|--------------|
| Teoría-Prácticas | 30,00 |
| Total horas | 30,00 |

ACTIVIDADES NO PRESENCIALES

| Actividad | Horas |
|---|-------|
| Asistencia a otras actividades | 0,00 |
| Elaboración de trabajos individuales o en grupo | 25,00 |
| Estudio y trabajo autónomo | 5,00 |



| | |
|--|--------------|
| Preparación de clases | 15,00 |
| Preparación de actividades de evaluación | 0,00 |
| Resolución de casos prácticos | 0,00 |
| Total horas | 45,00 |

METODOLOGÍA DOCENTE

Esta asignatura combina sesiones teóricas basadas en la clase magistral con sesiones teórico-prácticas en las que, de forma inductiva y a través del método del caso, se irán extrayendo conclusiones que transformaremos en conocimiento estructurado alrededor de un marco teórico de referencia.

EVALUACIÓN

La evaluación de la asignatura se compone de lo siguiente:

- 40%: Evaluación de memorias de resolución de casos prácticos de RRHH.
- 60%: Evaluación del caso-examen propuesto por el profesor.
- Todos los trabajos serán sometidos a control anti-plagio y deberán incluir declaración sobre el uso de Inteligencia Artificial, conforme a la normativa vigente.

Política de uso de Inteligencia Artificial (IA). Debe incluirse un párrafo al final de cualquier tarea que utilice Inteligencia Artificial, explicando para qué se ha utilizado y qué instrucciones se han aplicado para obtener los resultados. Si no se hace esto, se estará infringiendo la política de honestidad académica y será considerado plagio. En concreto, según el artículo 11.g de la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria, en lo relativo al ChatGPT, se considerará falta muy grave plagiar total o parcialmente una obra, o cometer fraude académico en la elaboración de cualquier trabajo o actividad que se solicite al alumnado. Se entenderá como fraude académico cualquier comportamiento premeditado tendente a falsear los resultados de un examen o trabajo, propio o ajeno (incluido el uso indebido de la inteligencia artificial como ChatGPT), realizado como requisito para superar una asignatura o acreditar el rendimiento académico.

BIBLIOGRAFÍA

Ackoff, R.L. (2000): *Recreación de las corporaciones. Un diseño organizacional para el siglo XXI*. Editorial OXFORD University Press.

Amy Kates, Jay R. Galbraith (2007): *Designing your organization: using the star model to solve 5 critical design challenges*. San Francisco: Jossey-Bass.

Donald L. Anderson (2019): *Organization Design. Creating Strategic & Agile Organizations*. SAGE, London. Chapters 5; 6; 7; 8



Jay Galbraith, Diane Downey, Amy Kates (2002) Designing dynamic organizations [Recurs electrònic] : a hands-on guide for leaders at all levels. New York : AMACOM

Pfeffer, J. (2000): Nuevos rumbos en la teoría de la organización. Problemas y posibilidades". Editorial OXFORD University Press.