

**FITXA IDENTIFICATIVA****DADES DE L'ASSIGNATURA****Codi:** 42764**Nom:** Direcció dels recursos humans de les empreses de la economia social**Cicle:** Màster Universitari Oficial**Crèdits ECTS:** 3**Curs acadèmic:** 2025-26**TITULACIONS**

Titulació	Centre	Curs	Període
2204 - M.U. en Economia Social (Cooperatives i Entitats no Lucratives)	Facultat d'Economia	1	Primer quadrimestre

MATÈRIES

Titulació	Matèria	Caràcter
2204 - M.U. en Economia Social (Cooperatives i Entitats no Lucratives)	Direcció dels recursos humans de les empreses de la economia social	OBLIGATÒRIA

COORDINACIÓ

GONZALEZ CRUZ TOMAS

RESUM

Les organitzacions, incloses les de l'economia social, han d'alinejar el **disseny organitzatiu i les polítiques de Recursos Humans (RRHH)** amb l'assoliment dels seus objectius estratègics. Tradicionalment, la relació entre objectius i estructura s'ha analitzat mitjançant configuracions organitzatives, identificant tipologies segons la seva finalitat i les estructures més adequades per aconseguir-les. En aquesta assignatura, però, l'enfocament es centra en la **capacitat organitzativa** i en el paper clau dels RRHH per desenvolupar i sostenir aquestes capacitats.

El disseny de les polítiques i sistemes de RRHH és fonamental per dotar l'organització de les competències i comportaments necessaris per diferenciar-se i competir amb avantatge. L'estratègia de l'organització es descompon en un conjunt de capacitats, moltes de les quals depenen directament de la gestió del talent, la formació, la motivació i el compromís de les persones.

La dotació i organització dels recursos humans condiciona la capacitat de l'entitat per assolir els seus objectius. Per tant, el disseny organitzatiu ha d'integrar de manera coherent l'estructura, els sistemes de planificació i les polítiques de RRHH, alineant la gestió de persones amb l'estratègia i les capacitats clau.

En resum:



- El disseny de l'organització i dels sistemes de RRHH ha de ser coherent amb l'estratègia formulada i orientat a potenciar les capacitats necessàries per al propòsit de l'entitat.
- La gestió de RRHH ha de facilitar la implementació eficient de l'estratègia i fomentar el desenvolupament de comportaments i competències per a l'èxit.
- El disseny organitzatiu i de RRHH ha de respondre a factors com la tecnologia, l'entorn, la història, el marc legal, la complexitat i la diversitat cultural, assegurant-ne l'adequació externa.
- L'eficàcia de l'organització depèn de la coherència entre estratègia, disseny organitzatiu i polítiques de RRHH (ajust estratègic i intern).

Per analitzar la relació entre estratègia, disseny organitzatiu i gestió de RRHH des d'una perspectiva sistèmica i operativa, s'utilitza el model de Galbraith (2002), que destaca les variables de disseny i incloent persones i recompenses i com a palanques clau sota la responsabilitat dels directius de RRHH.

CONEIXEMENTS 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

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

COMPETÈNCIES / RESULTATS D' APRENENTATGE

-

Comprendre el funcionament de les entitats i empreses que conformen l'economia social.

Conèixer i saber aplicar les estratègies de recursos humans aplicades a les empreses i entitats de l'economia social.

Participar en debats i discussions, dirigir-los i coordinar-los i ser capaços de resumir i extreure'n les conclusions més rellevants i acceptades per la majoria.

Posseir i comprendre coneixements que aportin una base o oportunitat de ser originals en el desenvolupament i / o aplicació d'idees, sovint en un context de recerca.

Projectar sobre problemes concrets els seus coneixements i saber resumir i extractar els arguments i les conclusions més rellevants per a la seva resolució.

Que els estudiants posseïsquen les habilitats d'aprenentatge que els permeten continuar estudiant d'una forma que haurà de ser en gran manera autodirigida o autònoma.

Que els estudiants sàpiguen aplicar els coneixements adquirits i la seua capacitat de resolució de problemes en entorns nous o poc coneguts dins de contextos més amplis (o multidisciplinaris) relacionats amb la seua àrea d'estudi.



Que els estudiants sàpiguen comunicar les conclusions (i els coneixements i les raons últimes que les sustenten) a públics especialitzats i no especialitzats d'una manera clara i sense ambigüitats.

Que els estudiants siguen capaços d'integrar coneixements i afrontar la complexitat de formular judicis a partir d'una informació que, sent incompleta o limitada, incloga reflexions sobre les responsabilitats socials i ètiques vinculades a l'aplicació dels seus coneixements i judicis.

Saber redactar i preparar presentacions per posteriorment exposar-les i defensar-les.

Saber treballar en equip amb eficàcia i eficiència.

Saber treballar en equips multidisciplinaris reproduint contextos reals i aportant i coordinant els propis coneixements amb els d'altres branques i intervinents.

Ser capaços d'analitzar de forma crítica tant el seu treball com el del seu companys.

Ser capaços d'integrar les noves tecnologies en la seva tasca professional i / o investigadora.

Ser capaços d'integrar-se en equips, tant en funció de directius o coordinadors com a funcions específiques acotades i en funcions de suport al propi equip o altres.

Ser capaços de buscar, ordenar, analitzar i sintetitzar la informació, seleccionant la que resulta pertinent per a la presa de decisions.

Ser capaços de prendre decisions tant individuals com col·lectives en la seva tasca professional i / o investigadora.

Tenir una actitud proactiva davant dels possibles canvis que es produeixen en la seva tasca professional i / o investigadora.

Utilitzar les diferents tècniques d'exposició-oral, escrita, presentacions, panells, etc-per comunicar els seus coneixements, propostes i posicions.

DESCRIPCIÓ DE CONTINGUTS

1. Estratègia competitiva y Disseny Organitzatiu en RRHH

- 1.1. Presentació de la assignatura i objectius d'aprenentatge
- 1.2. Evolució històrica de l'anàlisi propòsit-estructura i el seu vincle amb els RRHH
- 1.3. Enfocaments clàssics i limitacions de l'estructuralisme en la gestió de persones
- 1.4. Introducció a l'enfocament de capacitats organitzatives i el paper dels RRHH
- 1.5. El paper de la gestió de RRHH en l'avantatge competitiu



2. Elements del Disseny Organitzatiu i el Model de Galbraith aplicats als RRHH

- 2.1. Visió sistèmica del disseny organitzatiu i de RRHH
- 2.2. El model Star de Galbraith: persones i recompenses com a variables clau
- 2.3. Factors externs i interns que condicionen el disseny de RRHH
- 2.4. Coherència i ajust estratègic en la gestió de persones

3. Agilitat Organitzativa i RRHH

- 3.1. Cocepte d'agilitat organitzativa i la seva importància en la gestió del talent
- 3.2. Eines i criteris d'avaluació de l'agilitat en RRHH
- 3.3. Anàlisi de casos: identificació de capacitats clau i barreres en la gestió de persones
- 3.4. Propostes de millora en el disseny de RRHH per fomentar l'agilitat

4. Aplicació Pràctica i Avaluació

- 4.1 Resolució de casos pràctics complexos sobre RRHH
- 4.2 Integració de coneixements teòrics i pràctics en la gestió de persones
- 4.3 Presentació i debat de solucions en equip
- 4.4 Avaluació de la coherència entre estratègia, capacitats i polítiques de RRHH
- 4.5 Síntesi final i recomanacions per a la millora contínua en RRHH

VOLUM DE TREBALL (HORES)

ACTIVITATS PRESENCIALS

Activitat	Hores
Teoria-Pràctiques	30,00
Total hores	30,00

ACTIVITATS NO PRESENCIALS

Activitat	Hores
Assistència a altres activitats	0,00
Elaboració de treballs individuals o en grup	25,00
Estudi i treball autònom	5,00
Preparació de classes	15,00
Preparació d'activitats d'avaluació	0,00



Resolució de casos pràctics	0,00
Total hores	45,00

METODOLOGIA DOCENT

L'assignatura combina sessions teòriques amb sessions teòrico-pràctiques, utilitzant el mètode del cas per analitzar situacions reals de gestió de RRHH i extreure aprenentatges aplicats.

AVALUACIÓ

- 40%: Avaluació d'informes de resolució de casos pràctics de RRHH.
- 60%: Avaluació del cas-examen proposat pel professor.
- Tots els treballs seran sotmesos a control anti-plagi i hauran d'incloure una declaració sobre l'ús d'Intel·ligència Artificial, segons la normativa vigent.

Política d'ús d'Intel·ligència Artificial (IA). S'ha d'incloure un paràgraf al final de qualsevol tasca que utilitze Intel·ligència Artificial, explicant per què s'ha fet servir i quines instruccions s'han aplicat per obtenir els resultats. Si això no es fa, s'estarà infringint la política d'honestedat acadèmica i serà considerat plagi. Concretament, segons l'article 11.g de la Llei 3/2022, de 24 de febrer, de convivència universitària, quant al ChatGPT, es considerarà falta molt greu plagiar totalment o parcialment una obra, o cometre frau acadèmic en l'elaboració de qualsevol treball o activitat que se sol·licite a l'alumnat. S'entendrà com a frau acadèmic qualsevol comportament premeditat tendent a falsejar els resultats d'un examen o treball, propi o alié (inclòs l'ús indegut de la intel·ligència artificial com ChatGPT), realitzat com a requisit per a superar una assignatura o acreditar el rendiment acadèmic.

per a superar una assignatura o acreditar el rendiment acadèmic.

BIBLIOGRAFIA

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.