

**FICHA IDENTIFICATIVA****DATOS DE LA ASIGNATURA**

Código: 46827
Nombre: Gestión de recursos humanos
Ciclo: Máster Universitario Oficial
Créditos ECTS: 2
Curso académico: 2025-26

TITULACIONES

Titulación	Centro	Curso	Periodo
2270 - Máster Universitario en Gestión Cultural	Facultat de Ciències Socials	1	Primer cuatrimestre

MATERIAS

Titulación	Materia	Carácter
2270 - Máster Universitario en Gestión Cultural	Gestión de recursos humanos	OBLIGATORIA

COORDINACIÓN

REDONDO CANO ANA MARIA

RESUMEN

Se puede afirmar que existen dos aspectos que determinan, en última instancia, el comportamiento de los gestores culturales y de las personas en las organizaciones. En primer lugar, sus percepciones, creencias, actitudes, valores, elaboración de la información, procesos de comunicación, toma de decisiones, experiencias y metas particulares; se trata de los procesos. Y, en segundo lugar, la influencia y limitaciones que la estructura de la empresa, dinámica, política y objetivos organizacionales ejercen mediante una acción catalizadora y modificadora de los primeros; se trata, ahora, de los universos sociales organizados. Ambas dimensiones se influyen recíprocamente.

¿De qué depende, entonces, la conducta de las personas -directivos, técnicos, jefes de sección y demás empleados- en el trabajo? Muchos son los autores y especialistas que insisten en la necesidad de sistematizar el estudio del comportamiento organizativo en tres niveles distintos de abstracción: individuo, grupo y organización. En consecuencia, el comportamiento en las empresas es el resultado de la interacción de estas tres dimensiones:

1. En primer lugar, los seres humanos se incorporan a una organización o empresa siguiendo un proceso de socialización, percepción, formación, aceptación de roles y asignación de un estatus. Además



desarrollan una conducta más o menos comprometida y tienen ciertas expectativas, que en función de sus habilidades y aprendizaje, permiten la obtención de sus objetivos y los de las empresas desempeñando una conducta, procesando información, tomando decisiones y solucionando problemas.

2. En segundo lugar, los seres humanos se integran en grupos de trabajo regido según unos parámetros empresariales y directivos, según un determinado tipo de liderazgo y con funciones y objetivos diferenciados.

3. Y, en tercer lugar, estos grupos conforman una estructura organizada que depende del tipo de empresa, su tamaño, su complejidad, su grado de normalización y de factores ambientales y tecnológicos. Además ciertos procesos empresariales internos, como la cultura, la comunicación, las relaciones de poder y autoridad, la toma de decisiones, el conflicto y el grado de participación tienen una gran importancia ya que modulan y catalizan la conducta de los grupos y las personas.

En definitiva, el comportamiento de los gestores culturales en las organizaciones para las que trabajan se produce dentro de unos márgenes, más o menos estrechos, derivados de la empresa y su modelo directivo que, a su vez, se encuentra directamente relacionado con las corrientes socioeconómicas y culturales del país o entorno próximo en el que se ubica. Existen una gran cantidad de trabajos que avalan esta tesis. Es oportuno -y, puede que, necesario- aceptar y asumir que el comportamiento laboral no es un fenómeno aislado, simple e individual. Lo cierto es que depende de otros factores de mayor amplitud y complejidad.

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 / RESULTADOS DE APRENDIZAJE

-

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

Conocer el manejo de las tecnologías de la información y la comunicación aplicadas al ámbito de la gestión cultural.

Conocer la aplicación de la información del mercado y del entorno del ámbito cultural y su implicación en la dirección estratégica y en la toma de decisiones como sistema de información.

Conocer los diferentes modelos de organización y estructuras organizativas presentes en la gestión cultural, así como los sistemas y técnicas para optimizarlos.

Contribuir en el diseño, desarrollo y ejecución de soluciones que den respuesta a demandas sociales, teniendo en cuenta como referente los Objetivos de Desarrollo Sostenible.



Demostrar razonamiento crítico y autocrítico en el ámbito de la titulación, considerando aspectos tales como la ética profesional, los valores morales y las implicaciones sociales de las diferentes actividades realizadas.

Planificar a corto, medio y largo plazo las necesidades materiales y humanas de un área, servicio o equipo de gestión en instituciones y organizaciones culturales.

Poseer las habilidades necesarias para dirigir proyectos de gestión cultural.

Poseer las habilidades necesarias para planificar proyectos integrales de gestión cultural.

Saber dirigir equipos humanos multidisciplinares que trabajen en el desarrollo de proyectos de gestión cultural en organizaciones e instituciones.

Saber estructurar un plan estratégico para una organización o institución cultural.

Saber organizar áreas y servicios en el seno de organizaciones relacionadas con la cultura.

DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS

1. Las Ciencias Sociales, la gestión de los Recursos Humanos y las teorías sobre el desempeño de las personas en las organizaciones

1. La Organización y su estructura. Papel de los recursos humanos
2. Evolución de los planteamientos sobre recursos humanos: Fundamentos terminológicos
3. La dirección de RRHH como actividad estratégica: el papel de la Dirección de RRHH en la Dirección estratégica
4. El diseño de puestos de trabajo: variables y su relación con la dirección de RRHH. El análisis de puestos. Descripción y especificación del puesto. Definición de las competencias genéricas y específicas asociadas al puesto

2. Componentes y funciones de la Gestión de los Recursos Humanos

1. Captación y selección de recursos humanos
 2. Motivación e implicación del personal
 3. Desarrollo profesional y calidad de vida laboral
 4. Planificación estratégica de los recursos humanos
-
1. Retener el talento y gestionar los conocimientos
 2. Impulsar el desarrollo personal y profesional
 3. Hacia una política de integración e implicación del capital humano
 4. Competencias y habilidades de los gestores culturales



3. Retos y desafíos de la gestión de los recursos humanos

1. Retener el talento y gestionar los conocimientos
2. Impulsar el desarrollo personal y profesional
5. Evaluación de rendimiento. Concepto de evaluación de rendimiento ¿Qué evaluar? Desempeño, actitudes y potencialidades. Proceso de evaluación de rendimiento. Herramientas de evaluación
4. Principios directivos, evolución de valores y de las culturas organizativas

4. Principios directivos, evolución de valores y de las culturas organizativas

1. Los principios en relación a la gestión de los RRHH que facilitan la emergencia de una cultura orientada hacia la implicación
2. De los imperativos de control a los imperativos de desarrollo
3. Hacia un nuevo esquema de valores y estilos de vida
4. Características de la sociedad red

5. Motivación y desarrollo personal

1. Un nuevo directivo, innovador y con conocimientos
2. Trabajo en equipo
3. La gestión del conocimiento
4. Gestionar e innovar en la complejidad y la incertidumbre

6. Innovación y creatividad

1. ¿Qué es el talento?
2. ¿Cómo se desarrolla el talento?
3. La inteligencia creadora: social, estructural y emocional
4. Políticas de RRHH que favorecen la innovación

VOLUMEN DE TRABAJO (HORAS)

ACTIVIDADES PRESENCIALES

Actividad	Horas
Teoría	8,00
Seminario	4,00
Total horas	12,00

ACTIVIDADES NO PRESENCIALES

Actividad	Horas
Asistencia a otras actividades	0,00
Elaboración de trabajos individuales o en grupo	0,00



Estudio y trabajo autónomo	21,00
Preparación de clases	15,00
Preparación de actividades de evaluación	2,00
Resolución de casos prácticos	0,00
Total horas	38,00

METODOLOGÍA DOCENTE

Different teaching methods will be used in the teaching-learning process of "Human Resource Management". The participative master class will be used to expose the student to the most complex concepts and give an overview of the subject. In any case, teaching methods will be used that seek the involvement of the student in the teaching-learning process. The choice of these methods is justified because they promote teacher-student interaction and student-student interaction and, more importantly, enable the development of social skills and abilities.

For each session, the students will have to do a preliminary work that will materialize by answering a series of questions related to the topic to be discussed in the session. This prior work, carried out by the student, will allow each of the theoretical and practical sessions to begin with a question to be solved that will encourage the participation of the students to then present the basic concepts that will be addressed in each of the topics. The topic will end with a short summary highlighting what are the objectives that must be met after studying the topic.

In each session, students will be encouraged to participate, so that they can apply the concepts presented to the specific context of cultural entities.

EVALUACIÓN

Por lo que respecta a la evaluación del aprendizaje de la asignatura, ésta se realizará de la siguiente forma: 70% trabajos individuales / 30% examen

BIBLIOGRAFÍA

- Albizu, E y Landeta, J. (2014): Dirección Estratégica de los Recursos Humanos: teoría y práctica. Editorial Pirámide 2º Edición. Byrnes, W. (2009): Management and the Arts. Fourth Edition. Elsevier Gómez-Mejía, L.R; Balkin, D., y Cardy, B. (2007): Gestión de los Recursos Humanos. Pearson. Prentice Hall Luna, R. (2017): Gestión del talento. De los recursos humanos a la dirección de personas basada en el talento (DTP). Editorial Pirámide
- Burack, E.H. (1990) Recursos humanos. Una orientación estratégica. Madrid: Díaz de Santos - Frankl, V.E. (1946; 2004) El hombre en busca de sentido. Barcelona: Herder -Maslow, A.H. (1968; 1998) El hombre autorrealizado. Barcelona. Ed. Kairos -McGregor, F (1960; 2006) El lado humano de la empresa. Madrid: MacGraw-Hill -Quintanilla, I. (1991) Recursos humanos y marketing



interno. Madrid: Pirámide. -Quintanilla, I y Bonavía, T. (1993) Dirección participativa. Madrid: Eudema -Quintanilla, I. (2002) Empresas y personas. La gestión de la complejidad en la sociedad relacional. Madrid: Díaz de Santos