

**FITXA IDENTIFICATIVA****DADES DE L'ASSIGNATURA**

**Codi:** 46827  
**Nom:** Gestió de Recursos Humans  
**Cicle:** Màster Universitari Oficial  
**Crèdits ECTS:** 2  
**Curs acadèmic:** 2025-26

**TITULACIONS**

Titulació	Centre	Curs	Període
2270 - Máster Universitari en Gestió Cultural	Facultat de Ciències Socials	1	Primer quadrimestre

**MATÈRIES**

Titulació	Matèria	Caràcter
2270 - Máster Universitari en Gestió Cultural	Gestió de recursos humans	OBLIGATÒRIA

**COORDINACIÓ**

REDONDO CANO ANA MARIA

**RESUM**

Es pot afirmar que hi ha dos aspectes que determinen, en última instància, el comportament dels gestors culturals i de les persones a les organitzacions. En primer lloc, les percepcions, creences, actituds, valors, elaboració de la informació, processos de comunicació, presa de decisions, experiències i metes particulars; es tracta dels processos. I, en segon lloc, la influència i les limitacions que l'estructura de l'empresa, la dinàmica, la política i els objectius organitzacionals exerceixen mitjançant una acció catalitzadora i modificadora dels primers; es tracta ara dels universos socials organitzats. Totes dues dimensions s'influeixen recíprocament.

De què depèn, doncs, la conducta de les persones -directius, tècnics, caps de secció i altres empleats- a la feina? Molts són els autors i els especialistes que insisteixen en la necessitat de sistematitzar l'estudi del comportament organitzatiu en tres nivells diferents d'abstracció: individu, grup i organització. En conseqüència, el comportament a les empreses és el resultat de la interacció d'aquestes tres dimensions:

1. En primer lloc, els éssers humans s'incorporen a una organització o una empresa seguint un procés de socialització, percepció, formació, acceptació de rols i assignació d'un estatus. A més, desenvolupen una conducta més o menys compromesa i tenen certes expectatives, que en funció de les seves habilitats i



aprenentatge, permeten l'obtenció dels seus objectius i els de les empreses exercint una conducta, processant informació, prenent decisions i solucionant problemes.

2. En segon lloc, els éssers humans s'integren en grups de treball regit segons uns paràmetres empresarials i directius, segons un determinat tipus de lideratge i amb funcions i objectius diferenciats.

3. I, en tercer lloc, aquests grups conformen una estructura organitzada que depèn del tipus d'empresa, la mida, la complexitat, el grau de normalització i de factors ambientals i tecnològics. A més, certs processos empresarials interns, com la cultura, la comunicació, les relacions de poder i autoritat, la presa de decisions, el conflicte i el grau de participació tenen una gran importància ja que modulen i catalitzen la conducta dels grups i les persones.

En definitiva, el comportament dels gestors culturals a les organitzacions per a les quals treballen es produeix dins d'uns marges, més o menys estrets, derivats de l'empresa i el seu model directiu que, alhora, està directament relacionat amb els corrents socioeconòmics i culturals del país o entorn proper on s'ubica. Hi ha una gran quantitat de treballs que avalen aquesta tesi. És oportú –i, potser, necessari– acceptar i assumir que el comportament laboral no és un fenomen aïllat, simple i individual. La veritat és que depèn d'altres factors de més amplitud i complexitat.

individual. La veritat és que depèn d'altres factors de més amplitud i complexitat.

## 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

## COMPETÈNCIES / RESULTATS D' APRENENTATGE

### 2270 - Máster Universitari en Gestió Cultural

Col·laborar eficaçment amb equips de treball, assumint responsabilitats i funcions de lideratge i contribuint a la millora i al desenvolupament col·lectiu.

Conèixer el maneig de les tecnologies de la informació i la comunicació aplicades a l'àmbit de la gestió cultural.

Conèixer els diferents models d'organització i estructures organitzatives presents en la gestió cultural, així com els sistemes i tècniques per a optimitzar-los.

Conèixer l'aplicació de la informació del mercat i de l'entorn de l'àmbit cultural i la seua implicació en la direcció estratègica i en la presa de decisions com a sistema d'informació.

Contribuir al disseny, desenvolupament i execució de solucions que donen resposta a demandes socials, tenint en compte com a referent els objectius de desenvolupament sostenible.



Demostrar raonament crític i autocrític en l'àmbit de la titulació, considerant aspectes com ara l'ètica professional, els valors morals i les implicacions socials de les diferents activitats realitzades.

Planificar a curt, mitjà i llarg termini les necessitats materials i humanes d'una àrea, servei o equip de gestió en institucions i organitzacions culturals.

Posseir les habilitats necessàries per a dirigir projectes de gestió cultural.

Posseir les habilitats necessàries per a planificar projectes integrals de gestió cultural.

Saber dirigir equips humans multidisciplinaris que treballen en el desenvolupament de projectes de gestió cultural en organitzacions i institucions.

Saber estructurar un pla estratègic per a una organització o institució cultural.

Saber organitzar àrees i serveis en el si d'organitzacions relacionades amb la cultura.

## DESCRIPCIÓ DE CONTINGUTS

### 1. Les Ciències Socials, la gestió dels Recursos Humans i les teories sobre el desenvolupament personal en les organitzacions

1. L'organització i la seva estructura. Paper dels recursos humans
2. Evolució dels plantejaments sobre recursos humans: Fonaments terminològics
3. La direcció de RRHH com a activitat estratègica: el paper de la Direcció de RRHH a la Direcció estratègica
4. El disseny de llocs de treball: variables i la relació amb la direcció de RRHH. Lanàlisi de llocs. Descripció i especificació del lloc. Definició de les competències genèriques i específiques associades al lloc

### 2. Components i funcions de la Gestió dels Recursos Humans

1. Captació i selecció de recursos humans
2. Motivació i implicació del personal
3. Desenvolupament professional i qualitat de vida laboral
4. Planificació estratègica dels recursos humans

### 3. Reptes i desafiaments de la gestió dels recursos humans

1. Captació i selecció de recursos humans
2. Motivació i implicació del personal
3. Desenvolupament professional i qualitat de vida laboral
4. Planificació estratègica dels recursos humans



#### 4. Principis directius, evolució de valors i de les cultures organitzatives

1. Els principis en relació amb la gestió dels RRHH que faciliten l'emergència d'una cultura orientada cap a la implicació
2. Dels imperatius de control als imperatius de desenvolupament
3. Cap a un nou esquema de valors i estils de vida
4. Característiques de la societat xarxa

#### 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. Innovació i creativitat

1. Què és el talent?
2. Com es desenvolupa el talent?
3. La intel·ligència creadora: social, estructural i emocional
4. Polítiques de RRHH que afavoreixen la innovació

### VOLUM DE TREBALL (HORES)

#### ACTIVITATS PRESENCIALS

Activitat	Hores
Teoria	8,00
Seminari	4,00
<b>Total hores</b>	<b>12,00</b>

#### ACTIVITATS NO PRESENCIALS

Activitat	Hores
Assistència a altres activitats	0,00
Elaboració de treballs individuals o en grup	0,00
Estudi i treball autònom	21,00
Preparació de classes	15,00
Preparació d'activitats d'avaluació	2,00
Resolució de casos pràctics	0,00
<b>Total hores</b>	<b>38,00</b>

### METODOLOGIA DOCENT



En el procés d'ensenyament-aprenentatge de "Gestió de Recursos Humans" es faran servir diferents mètodes docents. Es farà ús de la classe magistral participativa per exposar a l'estudiant els conceptes més complexos i donar una visió general del tema. En qualsevol cas, s'utilitzaran mètodes docents que busquin la implicació de l'estudiant en el procés d'ensenyament-aprenentatge. L'elecció d'aquests mètodes es justifica perquè afavoreixen la interacció professor-estudiant i la interacció estudiant-estudiant i, el que és més important, possibiliten el desenvolupament de les destreses i les habilitats socials.

Per a cada sessió els/les alumnes hauran de realitzar un treball previ que es materialitzarà en contestar una sèrie de qüestions relacionades amb la temàtica a tractar a la sessió. Aquest treball previ, realitzat per l'alumne, permetrà començar cadascuna de les sessions teoricopràctiques amb una qüestió a resoldre que incitarà la participació dels/les estudiants per, a continuació, presentar els conceptes bàsics que s'abordaran en cadascun dels temes. S'acabarà el tema amb un petit resum destacant quins són els objectius que cal complir després de l'estudi del tema.

A cada sessió s'encoratjarà la participació dels estudiants, perquè així busquin l'aplicació dels conceptes exposats, al context específic de les entitats culturals.

s conceptes exposats, al context específic de les entitats culturals.

## AVALUACIÓ

Pel que fa a l'avaluació de l'aprenentatge de l'assignatura, aquesta es realitzarà de la manera següent: 70% treballs individuals / 30% examen

## BIBLIOGRAFIA

- 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