

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

Codi: 46827
Nom: Gestió de Recursos Humans
Cicle: Màster Universitari Oficial
Crèdits ECTS: 2
Curs acadèmic: 2026-27

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
Total hores	12,00

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
Total hores	38,00

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 2ª 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