

**FICHA IDENTIFICATIVA****Datos de la Asignatura**

Código	43409
Nombre	Gestión de recursos humanos
Ciclo	Máster
Créditos ECTS	2.0
Curso académico	2022 - 2023

Titulación(es)

Titulación	Centro	Curso	Periodo
2155 - M.U. en Gestión Cultural 12-V.2	Facultad de Ciencias Sociales	1	Primer cuatrimestre

Materias

Titulación	Materia	Caracter
2155 - M.U. en Gestión Cultural 12-V.2	5 - Gestión de recursos humanos	Obligatoria

Coordinación

Nombre	Departamento
REDONDO CANO, ANA MARIA	105 - Dirección de Empresas 'Juan José Renau Piqueras'

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

2155 - M.U. en Gestión Cultural 12-V.2

- 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 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 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.
- 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.
- Saber dirigir un equipo humano para la consecución de objetivos fijados en organizaciones e instituciones del sector cultural.
- 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 idear proyectos integrales de gestión cultural.
- Poseer las habilidades necesarias para planificar proyectos integrales de gestión cultural.
- Poseer las habilidades necesarias para dirigir proyectos en gestión cultural.
- Saber estructurar un plan estratégico para una organización o institución cultural.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Esta materia/asignatura tiene por objetivo que los estudiantes terminen el proceso de enseñanza-aprendizaje logrando:

1. Pensar y situar la gestión de los recursos humanos desde el contexto general de la gestión y administración de empresas y, en particular, de las organizaciones relacionadas con los servicios culturales.
2. Distinguir los retos y desafíos de la gestión de los recursos humanos en la sociedad red (también conocida como sociedad de la información y el conocimiento), proponiendo un acercamiento basado en el compromiso compartido en la “empresa cultural”.
3. Saber cómo se integra lo expuesto en un espacio teórico, investigador, interventivo y profesional.
4. Contextualizar en una primera aproximación, el papel y funciones del gestor cultural desde la administración de empresas, los recursos humanos, la gestión de la complejidad y la incertidumbre.
5. Reflexionar sobre las grandes escuelas de pensamiento y los diferentes modelos y principios directivos propuestos para explicar la conducta organizacional y las diferentes perspectivas en la gestión de los recursos humanos.
6. Conocer la evolución de los valores y principios directivos, analizando la aparición y emergencia de las diferentes escuelas relacionadas con la gestión de los recursos humanos. En particular, la administración científica del trabajo, la orientación sociológica y el énfasis en el factor humano.
7. Aprender los principales modelos de organización y estructuras organizativas inherentes a la gestión



de organizaciones y/o eventos culturales, así como las competencias y categorías profesionales de la gestión cultural.

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

9. Asociar lo anterior con la planificación de los recursos humanos y el análisis y sistematización de las competencias personales y las categorías profesionales.

10. Poner en práctica las variables psicosociales más relevantes asociadas a la conducta participativa y el desempeño laboral.

11. Considerar los diferentes estilos directivos y su incidencia sobre el desempeño y el trabajo en equipo, así como sobre el desarrollo profesional y la calidad de vida laboral.

12. Delimitar las actuales tendencias en la gestión de los recursos humanos, en particular la gestión del conocimiento y del capital humano.

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

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
3. Hacia una política de integración e implicación del capital humano
4. Competencias y habilidades de los gestores culturales
5. Evaluación de rendimiento. Concepto de evaluación de rendimiento ¿Qué evaluar? Desempeño,



actitudes y pontencialidades. Proceso de evaluación de rendimiento. Herramientas de evaluación

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

ACTIVIDAD	Horas	% Presencial
Clases de teoría	10,00	100
Seminarios	4,00	100
Elaboración de trabajos en grupo	10,00	0
Elaboración de trabajos individuales	10,00	0
Preparación de clases de teoría	16,00	0
TOTAL	50,00	

METODOLOGÍA DOCENTE

En el proceso de enseñanza-aprendizaje de “Gestión de Recursos Humanos” se utilizarán diferentes métodos docentes. Se hará uso de la clase magistral participativa para exponer al estudiante los conceptos más complejos y dar una visión general del tema. En cualquier caso se utilizarán métodos docentes que busquen la implicación del estudiante en su proceso de enseñanza-aprendizaje. La elección de estos métodos se justifica porque favorecen la interacción profesor-estudiante y la interacción estudiante-estudiante y, lo que es más importante, posibilitan el desarrollo de las destrezas y habilidades sociales.



Para cada sesión los alumnos/as deberán realizar un trabajo previo que se materializará en contestar una serie de cuestiones relacionadas con la temática a tratar en la sesión. Este trabajo previo, realizado por el alumno, permitirá empezar cada una de las sesiones teórico-prácticas con una cuestión a resolver que incitará la participación de los/las estudiantes para, a continuación, presentar los conceptos básicos que se abordarán en cada uno de los temas. Se acabará el tema con un pequeño resumen destacando cuáles son los objetivos que deben cumplirse tras el estudio de dicho tema.

En cada sesión se alentará la participación de los estudiantes, para que así busquen la aplicación de los conceptos expuestos, al contexto específico de las entidades culturales.

EVALUACIÓN

Por lo que respecta a la evaluación del aprendizaje de la asignatura, ésta se realizará de la siguiente forma:

- 1ª Convocatoria:

- a) Una primera parte de evaluación continua (25%). En esta parte se considerará la asistencia y la participación activa en las sesiones (5%); así como pruebas de carácter objetivo que se desarrollarán en clase, las cuales irán referidas a los conceptos teóricos discutidos en clase o prácticas trabajadas en clase (20%).
- b) Realización de un proyecto grupal o resolución de caso práctico final vinculado con la temática de recursos humanos. Se deberá entregar en la fecha que indique la profesora. Esta parte supone un 75% de la nota.

- 2ª Convocatoria:

Se realizará o bien un proyecto sobre la temática de recursos humanos o la resolución de un caso práctico (en su momento la profesora indicará las actividades a realizar).

Respecto a la evaluación continua, se considera recuperable la parte referida a la realización de pruebas de carácter objetivo (20%). la recuperación se realiza durante el periodo de exámenes.

REFERENCIAS

Básicas

- 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



Complementarias

- 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