

**COURSE DATA****Data Subject**

Code	43409
Name	Human resources management
Cycle	Master's degree
ECTS Credits	2.0
Academic year	2022 - 2023

Study (s)

Degree	Center	Acad. year	Period
2155 - M.U. en Gestión Cultural 12-V.2	Faculty of Social Sciences	1	First term

Subject-matter

Degree	Subject-matter	Character
2155 - M.U. en Gestión Cultural 12-V.2	5 - Human resources management	Obligatory

Coordination

Name	Department
REDONDO CANO, ANA MARIA	105 - Business Administration 'Juan José Renau Piqueras'

SUMMARY

English version is not available

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.

PREVIOUS KNOWLEDGE

Relationship to other subjects of the same degree

There are no specified enrollment restrictions with other subjects of the curriculum.

Other requirements

OUTCOMES

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

- Students should apply acquired knowledge to solve problems in unfamiliar contexts within their field of study, including multidisciplinary scenarios.
- Students should be able to integrate knowledge and address the complexity of making informed judgments based on incomplete or limited information, including reflections on the social and ethical responsibilities associated with the application of their knowledge and judgments.



- Students should communicate conclusions and underlying knowledge clearly and unambiguously to both specialized and non-specialized audiences.
- Students should possess and understand foundational knowledge that enables original thinking and research in the field.
- 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.

LEARNING OUTCOMES**English version is not available****WORKLOAD**

ACTIVITY	Hours	% To be attended
Theory classes	10,00	100
Seminars	4,00	100
Development of group work	10,00	0
Development of individual work	10,00	0
Preparing lectures	16,00	0
TOTAL	50,00	

TEACHING METHODOLOGY**English version is not available****EVALUATION****English version is not available**



REFERENCES

Basic

- 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

Additional

- 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