

**FITXA IDENTIFICATIVA****Dades de l'Assignatura**

Codi	43409
Nom	Gestió de recursos humans
Cicle	Màster
Crèdits ECTS	2.0
Curs acadèmic	2023 - 2024

Titulació/titulacions

Titulació	Centre	Curs	Període
2155 - M.U. Gestió Cultural 12-V.2	Facultat de Ciències Socials	1	Primer quadrimestre

Matèries

Titulació	Matèria	Caràcter
2155 - M.U. Gestió Cultural 12-V.2	5 - Gestió de recursos humans	Obligatòria

Coordinació

Nom	Departament
REDONDO CANO, ANA MARIA	105 - Direcció d'Empreses 'Juan José Renau Piqueras'

RESUM

Es pot afirmar que hi ha dos aspectes que determinen, en última instància, el comportament dels gestors culturals i de les persones en les organitzacions. En primer lloc, les seues 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 limitacions que l'estructura de l'empresa, dinàmica, política i objectius organitzacionals exercixen per mitjà d'una acció catalitzadora i modificadora dels primers; es tracta, ara, dels universos socials organitzats. Ambdós dimensions s'influïxen recíprocament.

1. En primer lloc, els sers humans s'incorporen a una organització o empresa seguint un procés de socialització, percepció, formació, acceptació de rols i assignació d'un estatus. A més desenrotllen una conducta més o menys compromesa i tenen certes expectatives, que en funció de les seues 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 sers 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, estos grups conformen una estructura organitzada que depén del tipus d'empresa, la seua dimensió, la seua complexitat, el seu 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 en les organitzacions per a les que treballen es produïx dins d'uns marges, més o menys estrets, derivats de l'empresa i el seu model directiu que, al seu torn, es troba directament relacionat amb els corrents socioeconòmiques i culturals del país o entorn pròxim en què s'ubica. Hi ha una gran quantitat de treballs que avalen esta 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 depén d'altres factors de major amplitud i complexitat.

De què depén, llavors, la conducta de les persones -directius, tècnics, caps de secció i la resta d'empleats- en el treball? Molts són els autors i especialistes que insistixen en la necessitat sistematitzar l'estudi del comportament organitzatiu en tres nivells diferents d'abstracció: individu, grup i organització. En conseqüència, el comportament en les empreses és el resultat de la interacció d'estes tres dimensions:

CONEIXEMENTS PREVIS

Relació amb altres assignatures de la mateixa titulació

No heu especificat les restriccions de matrícula amb altres assignatures del pla d'estudis.

Altres tipus de requisits

COMPETÈNCIES

2155 - M.U. Gestió Cultural 12-V.2

- Que els estudiants sàpiguen aplicar els coneixements adquirits i la seua capacitat de resolució de problemes en entorns nous o poc coneguts dins de contextos més amplis (o multidisciplinaris) relacionats amb la seua àrea d'estudi.
- Que els estudiants siguen capaços d'integrar coneixements i afrontar la complexitat de formular judicis a partir d'una informació que, sent incompleta o limitada, incloga reflexions sobre les responsabilitats socials i ètiques vinculades a l'aplicació dels seus coneixements i judicis.



- Que els estudiants sàpiguen comunicar les conclusions (i els coneixements i les raons últimes que les sustenten) a públics especialitzats i no especialitzats d'una manera clara i sense ambigüitats.
- Posseir i comprendre coneixements que aportin una base o oportunitat de ser originals en el desenvolupament i / o aplicació d'idees, sovint en un context de recerca.
- Saber dirigir un equip humà per a la consecució d'objectius fixats en organitzacions i institucions del sector cultural.
- Planificar a curt, mitjà i llarg termini les necessitats materials i humanes d'una àrea, servici o equip de gestió en institucions i organitzacions culturals.
- Posseir les habilitats necessàries per a idear projectes integrals de gestió cultural.
- Posseir les habilitats necessàries per a planificar projectes integrals de gestió cultural.
- Posseir les habilitats necessàries per a dirigir projectes en gestió cultural.
- Saber estructurar un pla estratègic per a una organització o institució cultural.

RESULTATS DE L'APRENENTATGE

Esta matèria/assignatura té per objectiu que els estudiants acaben el procés d'ensenyança-aprenentatge aconseguint:

1. Pensar i situar la gestió dels recursos humans des del context general de la gestió i administració d'empreses i, en particular, de les organitzacions relacionades amb els servicis culturals.
2. Distingir els reptes i desafiaments de la gestió dels recursos humans en la societat xarxa (també coneguda com a societat de la informació i el coneixement), proposant un acostament basat en el compromís compartit en la "empresa cultural".
4. Contextualitzar en una primera aproximació, el paper i funcions del gestor cultural des de l'administració d'empreses, els recursos humans, la gestió de la complexitat i la incertesa.
5. Reflexionar sobre les grans escoles de pensament i els diferents models i principis directius proposats per a explicar la conducta organitzacional i les diferents perspectives en la gestió dels recursos humans.
6. Conèixer l'evolució dels valors i principis directius, analitzant l'aparició i emergència de les diferents escoles relacionades amb la gestió dels recursos humans. En particular, l'administració científica del treball, l'orientació sociològic i l'èmfasi en el factor humà.
7. Agarrar els principals models d'organització i estructures organitzatives inherents a la gestió d'organitzacions i/o esdeveniments culturals, així com les competències i categories professionals de la gestió cultural.



9. Associar l'anterior amb la planificació dels recursos humana i l'anàlisi i sistematització de les competències personals i les categories professionals.
10. Posar en pràctica les variables psicosocials més rellevants associades a la conducta participativa i l'exercici laboral.
11. Considerar els diferents estils directius i la seua incidència sobre l'exercici i el treball en equip, així com sobre el desenvolupament professional i la qualitat de vida laboral.
12. Delimitar les actuals tendències en la gestió dels recursos humans, en particular la gestió del coneixement i del capital humà.
8. Conèixer els diferents models d'organització i estructures organitzatives presents en la gestió cultural, així com els sistemes i tècniques per al seu optimització.
3. Saber com s'integra allò que s'ha exposat en un espai teòric, investigador, interventivo i professional.

DESCRIPCIÓ DE CONTINGUTS

1. Les Ciències Socials, la gestió dels Recursos Humans i les teories sobre l'acompliment de les persones a les organitzacions

1. L'Organització i la seua 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 seua relació amb la direcció de RRHH. L'anàlisi 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. Retindre el talent i gestionar els coneixements
2. Impulsar el desenvolupament personal i professional
3. Cap a una política d'integració i implicació del capital humà
4. Competències i habilitats dels gestors culturals
5. Avaluació de rendiment. Concepte d'avaluació de rendiment. Què avaluar? Acompliment, actituds i potencialitats. Procés d'avaluació de rendiment. Ferramentes d'avaluació

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

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

5. Motivació i desenrotllament personal

1. Un nou directiu, innovador i amb coneixements
2. Treball en equip
3. La gestió del coneixement
4. Gestionar i innovar en la complexitat i la incertesa

6. Innovació i creativitat

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

**VOLUM DE TREBALL**

ACTIVITAT	Hores	% Presencial
Classes de teoria	10,00	100
Seminaris	4,00	100
Elaboració de treballs en grup	10,00	0
Elaboració de treballs individuals	10,00	0
Preparació de classes de teoria	16,00	0
TOTAL	50,00	

METODOLOGIA DOCENT

En el procés d'ensenyament-aprenentatge de Gestió de Recursos Humans s'utilitzaran 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 busquen la implicació de l'estudiant en el seu 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 habilitats socials.

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

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

AVALUACIÓ

Pel que fa a l'avaluació de l'aprenentatge de l'assignatura, aquesta es realitzarà de la següent manera:

- 1ª Convocatòria:

a) Una primera part d'avaluació contínua (25%). En aquesta part es considerarà l'assistència i participació activa en les sessions (5%); així com proves de caràcter objectiu que es desenvoluparan a classe, les quals aniran referides als conceptes teòrics discutits a classe o pràctiques treballades a classe (20%).

b) Realització d'un projecte grupal o resolució de cas pràctic final vinculat amb la temàtica de recursos humans. S'haurà de lliurar en la data que indique la professora. Aquesta part suposa un 75% de la nota.



• 2ª Convocatòria:

Es realitzarà o bé un projecte sobre la temàtica de recursos humans o la resolució d'un cas pràctic (la professora en el seu moment indicarà les activitats a realitzar).

Respecte a l'avaluació contínua, es considera recuperable la part referida a la realització de proves de caràcter objectiu (20%). La recuperació es realitzarà durant el període d'exàmens.

REFERÈNCIES

Bàsiques

- 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

Complementàries

- 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