



Guía Docente				
Datos Identificativos				2020/21
Asignatura (*)	Xestión do coñecemento	Código	760492016	
Titulación	Mestrado Universitario en Xestión e Dirección Laboral (Plan 2011)			
Descritores				
Ciclo	Período	Curso	Tipo	Créditos
Mestrado Oficial	2º cuatrimestre	Primeiro	Optativa	3
Idioma	Castelán			
Modalidade docente	Presencial			
Prerrequisitos				
Departamento	EconomíaEmpresa			
Coordinación	Alonso Seoane, Maria Jesus	Correo electrónico	maria.alonso.seoane@udc.es	
Profesorado	Alonso Seoane, Maria Jesus	Correo electrónico	maria.alonso.seoane@udc.es	
Web				
Descrición xeral				
Plan de continxencia	<p>1. Modificacións nos contidos Non se modifican os contidos, agás na substitución da parte práctica por novas lecturas si non puidesen levarse a cabo as prácticas.</p> <p>2. Metodoloxías *Metodoloxías docentes que se manteñen Se manteñen as metodoloxías, pero as presentacións pasarían a ser online no caso de non poder asistir á aula. *Metodoloxías docentes que se modifican As exposicións, de non poder ser presenciais. As clases que pasarían a ser online usando Moodle.</p> <p>3. Mecanismos de atención personalizada ao alumnado - Mail: semanalmente - Teams para tutorías en horario establecido. - Moodle para clases, en horario establecido.</p> <p>4. Modificacións na avaliación - Non hai modificacións agás na supresión da parte práctica e a súa substitución por novas lecturas adicionais. *Observacións de avaliación:</p> <p>5. Modificacións da bibliografía ou webgrafía Se fose necesario podería ampliarse lixeiramente en lugar de a parte práctica.</p>			

Competencias / Resultados do título	
Código	Competencias / Resultados do título
A2	Xestionar todas as cuestións relativas ao ámbito das relacións laborais.
A8	Adquirir coñecementos para unha idónea organización laboral nos cadros de persoal.
A9	Tomar decisións e buscar solucións consensuadas a problemas complexos relativos á situación socio-laboral da empresa.
A10	Seleccionar as opcións estratéxicas de Recursos Humanos máis acomodadas á contorna multidisciplinar da empresa.
A11	Elaborar planes de Recursos Humanos, coherentes co obxectivo a acadar.
B1	Posuír e comprender coñecementos que acheguen unha base ou oportunidade de ser orixinais no desenvolvemento e/ou aplicación de ideas, a miúdo nun contexto de investigación.
B2	Que os estudantes saiban aplicar os coñecementos adquiridos e a súa capacidade de resolución de problemas en contornas novas ou pouco coñecidas dentro de contextos máis amplos (ou multidisciplinares) relacionados coa súa área de estudo.
B3	Que os estudantes sexan capaces de integrar coñecementos e enfrontarse á complexidade de formular xuízos a partir dunha información que, sendo incompleta ou limitada, inclúa reflexións sobre as responsabilidades sociais e éticas vencelladas á aplicación dos seus coñecementos e xuízos.



B4	Que os estudantes saiban comunicar as súas conclusións (e os coñecementos e razóns últimas que as sustentan) a públicos especializados e non especializados dun modo claro e sen ambigüidades.
B5	Que os estudantes posúan as habilidades de aprendizaxe que lles permitan continuar estudando dun modo que haberá de ser en gran medida autodirixido ou autónomo.
B7	Desenvolver os coñecementos, habilidades e aptitudes que permitan unha idónea dirección e xestión laboral.
B9	Desenvolver a capacidade de organización, planificación e toma de decisións.
C1	Expresarse correctamente, tanto de forma oral coma escrita, nas linguas oficiais da comunidade autónoma.
C4	Desenvolverse para o exercicio dunha cidadanía aberta, culta, crítica, comprometida, democrática e solidaria, capaz de analizar a realidade, diagnosticar problemas, formular e implantar solucións baseadas no coñecemento e orientadas ao ben común.
C5	Entender a importancia da cultura emprendedora e coñecer os medios ao alcance das persoas emprendedoras.
C6	Valorar criticamente o coñecemento, a tecnoloxía e a información dispoñible para resolver os problemas cos que deben enfrontarse.
C7	Asumir como profesional e cidadán a importancia da aprendizaxe ao longo da vida.
C8	Valorar a importancia que ten a investigación, a innovación e o desenvolvemento tecnolóxico no avance socioeconómico e cultural da sociedade.

Resultados da aprendizaxe			
Resultados de aprendizaxe	Competencias / Resultados do título		
A2, A8, A10, A11	AP2	BP1	CM1
	AP8	BP2	CM4
	AP9	BP3	CM5
	AP10	BP4	CM6
	AP11	BP5	CM7
		BP7	CM8
		BP9	
B1, B2, B3, B4, B5	AP2	BP1	CM1
	AP8	BP2	CM4
	AP9	BP3	CM5
	AP10	BP4	CM6
	AP11	BP5	CM7
		BP9	CM8
C1, C4, C5, C6, C7, C8			CM1
			CM4
			CM5
			CM6
			CM7
			CM8

Contidos	
Temas	Subtemas
Marco teórico	Marco histórico e xustificación socio-económica da súa aparición
Autores Escolos	Escola oriental e occidental Autores clásicos: Drucker, Argyris, Seivy, Davenport, Takeuchi, Nonaka, etc.
Conceptos clave	Diferencia entredatos, información y conocimiento
Aportacións das distintas disciplinas á xestión do coñecemento	Tratamento da información e Big Data Métodos baseados no Clima laboral e a Dirección de RRHH
Xestión de competencias como ferramenta de ser unha organización que aprende	Tipos de competencias Perfis Operativización



## Planificación

Metodoloxías / probas	Competencias / Resultados	Horas lectivas (presenciais e virtuais)	Horas traballo autónomo	Horas totais
Aprendizaxe colaborativa	A8 A9 A10 B1 B3 B4	4	0	4
Presentación oral	B5 B2 C1 C4 C6	1	1	2
Lecturas	C5 C7	1	2	3
Discusión dirixida	C8	5	10	15
Actividades iniciais	A8	6	4	10
Investigación (Proxecto de investigación)	A11 B7 B9	4	20	24
Proba de ensaio	A8	2	0	2
Análise de fontes documentais	A2	1	4	5
Atención personalizada		10	0	10

\*Os datos que aparecen na táboa de planificación son de carácter orientativo, considerando a heteroxeneidade do alumnado

## Metodoloxías

Metodoloxías	Descrición
Aprendizaxe colaborativa	Traballos en grupos pequenos
Presentación oral	Presentación e defensa pública dos traballos
Lecturas	Lecturas recomendadas de capítulos de libro
Discusión dirixida	Debate na clase sobre cada tema exposto
Actividades iniciais	Explicacións previas sobre qué facer y cómo
Investigación (Proxecto de investigación)	Elaboración dun proxecto
Proba de ensaio	Exame de preguntas longas, dependendo do tamaño do grupo. Si o tamaño do grupo levaráse a cabo avaliación continua, si supera os 25 alumnos a avaliación será unha proba de ensaio na data marcada oficialmente.
Análise de fontes documentais	Lecturas de artigos e libros

## Atención personalizada

Metodoloxías	Descrición
Investigación (Proxecto de investigación) Aprendizaxe colaborativa	Explicación na clase, elaboración e redacción dos alumnos dun caso práctico Reparto de tarefas e recolección de datos

## Avaliación

Metodoloxías	Competencias / Resultados	Descrición	Cualificación
Proba de ensaio	A8	Examen de resposta longa no caso de haber modalidade B de avaliación	100

## Observacións avaliación



As porcentaxes non coinciden porque inclúen as dúas posibilidades de puntuación, acorde coa avaliación que se leve a cabo en función do traballo do grupo.

Opción A: (Con menos de 25 alumnos matriculados): A avaliación será continúa na convocatoria de maio.

Observación:

Restaránse dous puntos da seguinte convocatoria a aqueles alumnos que mostren falta de competencia: honestidade; visibilizada en accións como copiar nun exame, entregar traballos de anos anteriores, copiarse ou non citar fontes. Esta, ao igual que todas as competencias derivadas de actitudes serán expostas aos alumnos de forma detallada, por non caber nesta aplicación: respecto polo profesor e os compañeiros; presionar (directa ou indirectamente) ao profesor para ter unha avaliación favorable con respecto ao resto da clase, etc.

OPCIÓN B: (Con mais de 25 alumnos matriculados)

- 100% da nota provirá dun examen teórico, suxeito ás mesas observacións anteriores.

Ambas opcións están suxeitas ás mesmas condicións xerais e observacións, tanto en maio como en xullo.

## Fontes de información

<b>Bibliografía básica</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Varios (2003). Gestión del Conocimiento. Harvard Business Review (Deusto)</li> <li>- Fernández, G. (coord) (2005). Las competencias: clave para una gestión integrada de los RRHH. Hay Group (Deusto)</li> <li>- Leonard y Sensiper (1998). The role of tacit knowlwdge in group innovation. California management review</li> <li>- (). Sacado de El Bulli Historia de un suelo. <a href="https://www.youtube.com/watch?v=Po3l-gB9Vzc">https://www.youtube.com/watch?v=Po3l-gB9Vzc</a></li> <li>- (). Entrevista a Ferrán Adriá. <a href="https://www.youtube.com/watch?v=2gqRVPZGiq8">https://www.youtube.com/watch?v=2gqRVPZGiq8</a></li> <li>- (). Conferencia en Argentina. <a href="https://www.youtube.com/watch?v=Wzo8q2GAnCI">https://www.youtube.com/watch?v=Wzo8q2GAnCI</a></li> <li>- (). Auditando la creatividad. <a href="https://www.youtube.com/watch?v=APsnqAX7QY8">https://www.youtube.com/watch?v=APsnqAX7QY8</a></li> </ul>
<b>Bibliografía complementaria</b>	

## Recomendacións

### Materias que se recomenda ter cursado previamente

Dirección Estratéxica de RRHH/760492014

Liderazgo e Habilidades Directivas/760492017

### Materias que se recomenda cursar simultaneamente

Iniciativa Emprendedora/760492020

Medidas de solución de conflictos/760492024

### Materias que continúan o temario

Prácticas externas/760492026

Traballo de fin de Mestrado/760492027

## Observacións

&lt;p&gt;Ter cursado técnicas de investigación social para a parte do traballo de&amp;nbsp;campo.&lt;/p&gt;

(\*A Guía docente é o documento onde se visualiza a proposta académica da UDC. Este documento é público e non se pode modificar, salvo casos excepcionais baixo a revisión do órgano competente dacordo coa normativa vixente que establece o proceso de elaboración de guías