



Guía Docente

| Datos Identificativos | | | | | 2021/22 |
|---------------------------|--|--------------|---------------------------|---|---------|
| Asignatura (*) | Recursos Humanos e Habilidades de Xestión en Empresas de Moda | | Código | 710G03020 | |
| Titulación | Grao en Xestión Industrial da Moda | | | | |
| Descritores | | | | | |
| Ciclo | Período | Curso | Tipo | Créditos | |
| Grao | 1º cuadrimestre | Terceiro | Obrigatoria | 6 | |
| Idioma | Inglés | | | | |
| Modalidade docente | Presencial | | | | |
| Prerrequisitos | | | | | |
| Departamento | Empresa | | | | |
| Coordinación | Alonso Seoane, Maria Jesus | | Correo electrónico | maria.alonso.seoane@udc.es | |
| Profesorado | Alonso Seoane, Maria Jesus Mato Santiso, Vanessa | | Correo electrónico | maria.alonso.seoane@udc.es vanessa.mato@udc.es | |
| Web | | | | | |
| Descrición xeral | O obxectivo principal deste curso é ensinar aos estudantes os fundamentos dos recursos humanos e outras habilidades de xestión en empresas do sector da moda. Ademáis, os estudantes adquiren as ferramentas necesarias para a adecuada xestión do talento nas empresas, así como aprenden a resolver problemas xerais e globais relacionados coa dirección e xestión das persoas e a adoptar as decisións do equipo dun xeito creativo e innovador. | | | | |



| | |
|-----------------------------|---|
| Plan de continxencia | <p>1. Modificacións dos contidos Sen modificacións no contido</p> <p>2. Metodoloxías</p> <p>* Metodoloxías docentes que se manteñen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Clase maxistral - Discusión guiada - Traballo tutelado (contan na avaliación) - Atención personalizada <p>* Metodoloxías docentes que se modifican</p> <p>O proxecto cambiaríase por lecturas que se exporían en liña, gravando unha presentación ou empregando a ferramenta "Equipos". Estas lecturas teóricas substituirían ás prácticas: o proxecto, o perfil, os casos prácticos, etc. A puntuación manterá a mesma porcentaxe.</p> <p>3. Mecanismos de atención personalizada ao alumnado</p> <ul style="list-style-type: none"> - Correo electrónico: utilízase para facer consultas e solicitar reunións virtuais para resolver dúbidas. - Campus virtual: úsase para poñer os contidos da materia a disposición dos estudantes. Teñen "foros temáticos asociados aos módulos" da materia, para formular as consultas necesarias. Tamén hai "foros para actividades específicas" para desenvolver os "Debates dirixidos", a través dos cales se leva a práctica o desenvolvemento do contido teórico do tema. - Equipos: impartíranse as sesións e comprobarase o progreso dos contidos teóricos e do traballo supervisado dentro do tempo asignado á materia. <p>4. Cambios na avaliación Manterase a mesma porcentaxe.</p> <p>* Observacións de avaliación: As indicadas na guía didáctica.</p> <p>5. Modificacións da bibliografía ou webgrafía Manteríase a mesma bibliografía, pero é probable que se amplíe se fose necesario.</p> |
|-----------------------------|---|

| Competencias / Resultados do título | |
|-------------------------------------|---|
| Código | Competencias / Resultados do título |
| A1 | Coñecer os fundamentos básicos de xestión dunha empresa de téxtil/moda, tanto a nivel estratéxico como operativo e funcional. |
| A5 | Desenvolver as necesarias habilidades para a xeración de ideas creativas e innovadoras. |
| B2 | Que o estudantado saiba aplicar os seus coñecementos ao seu traballo ou vocación dun xeito profesional e posúa as competencias que adoitan demostrarse por medio da elaboración e defensa de argumentos e a resolución de problemas dentro da súa área de estudo. |
| B3 | Que o estudantado teña a capacidade de reunir e interpretar datos relevantes (normalmente dentro da súa área de estudo) para emitir xuízos que inclúan unha reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica ou ética. |
| B4 | Que o estudantado poida transmitir información, ideas, problemas e solucións a un público tanto especializado como non especializado. |
| B5 | Que o estudantado desenvolvera aquelas habilidades de aprendizaxe necesarias para emprender estudos posteriores cun alto grao de autonomía. |
| B6 | Capacidade para a cooperación, o traballo en equipo e a aprendizaxe colaborativa en contornos interdisciplinares. |



| | |
|-----|---|
| B8 | Capacidade de planificación, organización e xestión de recursos e operacións. |
| B9 | Capacidade de análise, diagnóstico e toma de decisións. |
| B10 | Capacidade de comprensión da dimensión social e histórico-artística do deseño e a industria da moda, vehículo para a creatividade e a busca de solucións novas e efectivas. |
| C1 | Expresarse correctamente, tanto de forma oral como escrita, nas linguas oficiais da comunidade autónoma. |
| C2 | Dominar a expresión e a comprensión de forma oral e escrita dun idioma estranxeiro. |
| C4 | Desenvolverse para o exercicio dunha cidadanía respectuosa coa cultura democrática, os dereitos humanos e a perspectiva de xénero. |
| C5 | Entender a importancia da cultura emprendedora e coñecer os medios ao alcance das persoas emprendedoras. |
| C7 | Desenvolver a capacidade de traballar en equipos interdisciplinares ou transdisciplinares, para ofrecer propostas que contribúan a un desenvolvemento sostible ambiental, económico, político e social. |
| C8 | Valorar a importancia que ten a investigación, a innovación e o desenvolvemento tecnolóxico no avance socioeconómico e cultural da sociedade. |
| C9 | Ter a capacidade de xestionar tempos e recursos: desenvolver plans, priorizar actividades, identificar as críticas, establecer prazos e cumprilos. |

| Resultados da aprendizaxe | | | |
|--|-------------------------------------|-----------------------------------|--|
| Resultados de aprendizaxe | Competencias / Resultados do título | | |
| Coñecer os fundamentos da xestión de recursos humanos e habilidades de xestión en empresas de moda. | A1 A5 | B2 B3 B4 B8 B9 B10 | |
| Ferramentas de análise de deseño e aplicación na xestión de recursos humanos no sector da moda. | A5 | B5 B6 B8 B9 B10 | C1 C2 C7 C9 |
| Ser capaz de traballar en equipo, dirixir equipos de traballo, desenvolver a capacidade de analizar e sintetizar información e razoamentos críticos e mellorar as habilidades de comunicación no campo dos recursos humanos e as habilidades de xestión en empresas de moda. | | B3 B4 B5 B6 B8 B9 | C1 C2 C4 C5 C7 C8 C9 |

| Contidos | |
|--------------------------------|---|
| Temas | Subtemas |
| Introducción á xestión de RRHH | Estratexias e funcións do Departamento de RRHH Principais formas de xestionar RRHH hoxe |
| Análise de postos de traballo | Cómo obter a información: Métodos de investigación Utilidades do perfil en DpO e en DpC Cómo presentar a información |
| Xestión por competencias | Versus xestión por obxetivos (diferenzas e vantaxes) Clases de competencias: core competencias e competencias técnicas Perfil de competencias: construción da ferramenta e utilidades |



| | |
|---------------------------------------|---|
| Recrutamento e Selección | <p>Concepto de recrutamento</p> <p>Fases e obxectivos do proceso de recrutamento</p> <p>Fontes de recrutamento: internas e externas</p> <p>Métodos de recrutamento</p> <p>Impacto das TIC no proceso de recrutamento</p> <p>Concepto de selección</p> <p>Importancia e consideracións básicas da selección</p> <p>Instrumentos e ferramentas de selección</p> <p>Decisión final</p> |
| Planificación da carreira profesional | <p>Concepto de carreira profesional</p> <p>Carreira profesional: planificación e xestión</p> <p>Formación e desenvolvemento de recursos humanos</p> <p>Programas de formación e adestramento</p> <p>Tendencias actuais en formación e desenvolvemento de recursos humanos</p> |
| Xestión da motivación | <p>Xestión da motivación</p> <p>Liderado efectivo</p> <p>Intelixencia emocional</p> <p>Adestrador</p> <p>Mentorización</p> |
| Recompensa e salario | <p>Concepto e obxectivos de recompensa</p> <p>Compoñentes da recompensa</p> <p>Tipos de incentivos</p> <p>Xestionar un sistema de recompensas</p> <p>Concepto e tipos de salario</p> |

| Planificación | | | | |
|---|---------------------------|---|-------------------------|--------------|
| Metodoloxías / probas | Competencias / Resultados | Horas lectivas (presenciais e virtuais) | Horas traballo autónomo | Horas totais |
| Sesión maxistral | A1 B10 C4 C5 C8 | 30 | 0 | 30 |
| Proba de ensaio | A1 B2 B3 B4 C1 C2 | 6 | 0 | 6 |
| Aprendizaxe colaborativa | A19 B6 B8 B9 C7 | 2 | 6 | 8 |
| Investigación (Proxecto de investigación) | B2 B3 C9 | 8 | 32 | 40 |
| Presentación oral | B4 | 4 | 4 | 8 |
| Estudo de casos | B2 B5 | 5 | 35 | 40 |
| Lecturas | A3 A5 | 1 | 2 | 3 |
| Atención personalizada | | 15 | 0 | 15 |

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

| Metodoloxías | |
|---|--|
| Metodoloxías | Descrición |
| Sesión maxistral | Explicación de conceptos e prácticas na clase |
| Proba de ensaio | Examen da parte teórica con preguntas de desenvolvemento medio ou longo |
| Aprendizaxe colaborativa | Traballo en grupo Desenvolvemento de perfís de competencia |
| Investigación (Proxecto de investigación) | Análise de postos de traballo |
| Presentación oral | Presentación pública na clase do seu traballo de campo e das ferramentas elaboradas para xestionar os Recursos Humanos |
| Estudo de casos | Actividades realizadas na aula e discusión de estudos de caso |



| | |
|----------|---------------------------------------|
| Lecturas | Lecturas complementarias recomendadas |
|----------|---------------------------------------|

Atención personalizada

| Metodoloxías | Descrición |
|--|--|
| Investigación (Proxecto de investigación) Aprendizaxe colaborativa | Prestarase apoio a cada equipo de traballo para sentar as bases para traballar de forma eficiente. Cada equipo tamén será tutelado individualmente no deseño dos seus traballos de campo e presentacións. |

Avaliación

| Metodoloxías | Competencias / Resultados | Descrición | Cualificación |
|--|---------------------------|--|---------------|
| Investigación (Proxecto de investigación) | B2 B3 C9 | Diseño dun cuestionario ou entrevista para recoller información, traballo de campo e presentación do resultado para o seu uso. Forma parte da mesma nota de prácticas xunto coa aprendizaxe colaborativa. | 15 |
| Aprendizaxe colaborativa | A19 B6 B8 B9 C7 | Realización de casos prácticos | 5 |
| Proba de ensaio | A1 B2 B3 B4 C1 C2 | Proba de resposta media ou longa a desenvolver no exame. Tamen pode misturar preguntas longas e curtas. | 60 |
| Estudo de casos | B2 B5 | Avaliación das actividades e estudos de casos propostos e realizados individualmente. No estudo de caso avaliarase a coherencia e adecuación das respostas ás preguntas formuladas, a presentación formal e a expresión escrita, a consulta das fontes bibliográficas adecuadas, etc. | 20 |

Observacións avaliación

- Segunda oportunidade: os criterios de avaliación aplicaranse tanto á primeira como á segunda oportunidade, incluídos os estudantes Erasmus e de intercambio.
- Convocatoria anticipada: na primeira convocatoria de decembro aplicarase un criterio de avaliación diferente á primeira e segunda oportunidades. A nota media desta convocatoria será a nota final do exame (100%).
- Nota de non presentación: a nota de non presentación só se outorgará aos alumnos que só participaron en menos do 20% das actividades do curso.
- Estudantes con recoñecemento de dedicación a tempo parcial e exención académica de exención de asistencia: os estudantes con "recoñecemento de dedicación a tempo parcial e exención académica de exención de asistencia" terán as seguintes ponderacións: o 60% procederá do exame, o 20% procederá da realización do proxecto en equipo e o 20% procederá da realización de casos prácticos e outras actividades requiridas nas clases. Neste caso, a asistencia ás clases non será un requisito, pero estes alumnos deberán entregar as actividades realizadas na aula e a súa nota será a mesma que a do resto de estudantes.
- Outras observacións de avaliación:
CUALIFICACIÓN MÍNIMA: Os estudantes deben obter unha nota mínima de 4 puntos sobre 10 na proba de ensaio/desenvolvemento (exame final); doutro xeito, a nota final será "Suspenso" (tendo como nota da materia a obtida no exame final), aínda cando a nota media dea unha puntuación igual ou superior a 5 puntos.
As cualificacións obtidas polos estudantes na avaliación continua só serán válidas durante o curso académico en cuestión.
Está prohibido o acceso ás salas de exames con calquera dispositivo de transmisión e/ou almacenamento de datos (teléfonos móbiles, reloxos intelixentes, etc.).
Un comportamento fraudulento (trampas nos exames, plaxio en traballos, etc.) nalgunha das seccións sometidas a avaliación dará como resultado a cualificación de "Suspenso (0)" na avaliación final. O profesorado pode sancionar este tipo de comportamentos en futuras convocatorias con ata 1 punto da nota global da materia.

Fontes de información



| | |
|------------------------------------|--|
| Bibliografía básica | <ul style="list-style-type: none"> - Marcus Adam (2018). The Role of Human Resources Management (HRM) for the implementation of Sustainable Product- Service System (PSS) ? An análisis of Fashion Retailers. Sustainability, 10 - Arengo, E (2019). Future of Fashion. Worker-Led Strategies for corporate accountability in the global apparel industry. International Labor Rights Forum - Barney, J. B. & Wright, P. M. (1997). On becoming a strategic partner: The role of human resources in gaining competitive advantage. CAHRS Working Paper 97-09 - Dunford, B. B., Snell, S. A. & Wright, P. M (2001). Human resources and the resource based view of the firm . CAHRS Working Paper 01-03 - Goleman, D. Boyatzis, R and McKee, A. (2004). Primal lidership: learning to lead with emotional intelligence. Harvard Bussiness school press - Hay Group (). Core Competencies Projetc: Competency Dictionary. . Hay Group - Kasahara, Tamiko (). Issues of IHRM in japanese multinational corporations: from a perspective of HRM system reform. IFEAMA SPSCP vol 2 - Keeley, T.D. (2001). International Human Resource Management in Japanese Firms. Palgrave Mac Millan. - Lado, A. A., & Wilson, M. C (1994). Human Resource Systems and Sustained Competitive Advantage: A Competency-based Perspective.. Academy of Management Review, 19(4), - Preece, D. Iles, P. and Chuai Xin (2010). Talent management as a management fashion in HRD: Towards a research agenda.. Human Resource Developmen , Vol 13, No, 2 - Sandford, G (2011). Cambridge English for Human Resources. Cambridge Profesional English - Soleas, E. (2020). Leader strategies for motivating innovation in individuals: a systematic review. Journal of innovation and entrepreneurship, 9 (1) - Sumetzberger, W (2005). Managing human resources in a multinational context. Journal of European Industrial Training, Vol. 29 No. 8 - Vuletich, C. (2011). We are disruptive: New practices for textile/ fashion designers in the supply chain. 10th European Academy of Design Conference - Crafting the future |
| Bibliografía complementaria | |

Recomendacións

Materias que se recomenda ter cursado previamente

- Fundamentos de Xestión da Empresa de Moda/710G03004
- Ética e Deontoloxía Profesional da Industria da Moda/710G03011
- Antropoloxía da Moda/710G03007
- Fundamentos de Economía: Industria da Moda/710G03003

Materias que se recomenda cursar simultaneamente

- Internacionalización da Empresa de Moda/710G03025
- Modelos e Técnicas de Simulación Empresarial: Xogo de Empresa/710G03026
- Planificación e Control de Xestión en Empresas de Moda/710G03022

Materias que continúan o temario

- Prácticas Externas/710G03037
- Traballo Fin de Grao/710G03038
- Dirección Estratéxica da Empresa de Moda/710G03030
- Taller 1: Plan de Empresa de Moda/710G03032

Observacións

Recoméndase revisar e supervisar o curso da materia no campus virtual, onde se informará das actividades a realizar. Tamén se recomenda levar un portátil ou tableta electrónica ás sesións interactivas.Os traballos da materia entregaranse a través do campus virtual, en formato dixital, a non ser que se solicite expresamente en formato papel.

(*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

