Guia docente				
Datos Identificativos				2022/23
Asignatura (*)	Gestión del conocimiento		Código	760492016
Titulación	Mestrado Universitario en Xestión e Dirección Laboral (Plan 2011)			
Descriptores				
Ciclo	Periodo	Curso	Tipo	Créditos
Máster Oficial	2º cuatrimestre	Primero	Optativa	3
Idioma	Castellano			
Modalidad docente	Presencial			
Prerrequisitos				
Departamento	EconomíaEmpresa			
Coordinador/a	Alonso Seoane, Maria Jesus	Correo electrónico	maria.alonso.seoane@udc.es	
Profesorado	Alonso Seoane, Maria Jesus	Correo electrónico	maria.alonso.seoane@udc.es	
Web				
Descripción general				

Competencias / Resultados del título	
Código	Competencias / Resultados del título
A2	Gestionar todas las cuestiones relativas al ámbito de las relaciones laborales.
A8	Adquirir conocimientos para una idónea organización laboral en los cuadros de personal.
A9	Tomar decisiones y buscar soluciones consensuadas a problemas complejos relativos a la situación socio-laboral de la empresa.
A10	Seleccionar las opciones estratégicas de Recursos Humanos más acomodadas al entorno multidisciplinar de la empresa.
A11	Elaborar planes de Recursos Humanos, coherentes con el objetivo a alcanzar.
B1	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.
B2	Que los 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.
B3	Que los 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.
B4	Que los 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.
B5	Que los estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo.
B7	Desarrollar los conocimientos, habilidades y aptitudes que permitan una idónea dirección y gestión laboral.
B9	Desarrollar la capacidad de organización, planificación y toma de decisiones.
C1	Expresarse correctamente, tanto de forma oral como escrita, en las lenguas oficiales de la comunidad autónoma.
C4	Desarrollarse para el ejercicio de una ciudadanía abierta, culta, crítica, comprometida, democrática y solidaria, capaz de analizar la realidad, diagnosticar problemas, formular e implantar soluciones basadas en el conocimiento y orientadas al bien común.
C5	Entender la importancia de la cultura emprendedora y conocer los medios al alcance de las personas emprendedoras.
C6	Valorar críticamente el conocimiento, la tecnología y la información disponible para resolver los problemas con los que deben enfrentarse.
C7	Asumir como profesional y ciudadano la importancia del aprendizaje a lo largo de la vida.
C8	Valorar la importancia que tiene la investigación, la innovación y el desarrollo tecnológico en el avance socioeconómico y cultural de la sociedad.

Resultados de aprendizaje	
Resultados de aprendizaje	Competencias / Resultados del título

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

Contenidos	
Tema	**Subtema**
Marco teórico	Marco histórico y justificación socio-económica de su aparición
Conceptos clave	Diferencia entre datos, información y conocimiento
Aportaciones de las distintas disciplinas a la gestión del conocimiento	Tratamiento da información e Big Data Métodos basados no Clima laboral e a Dirección de RRHH
Escuelas y Autores clásicos	Escuela oriental y occidental Autores clásicos: Drucker, Argyris, Seivy, Davenport, Takeuchi, Nonaka, etc.
Gestión de competencias como herramienta para ser una organización que aprende	Gestión de competencias como herramienta de ser una organización que aprende
El capitalismo de vigilancia	Recorrido histórico, oportunidades y amenazas.

Planificación				
Metodologías / pruebas	**Competencias / Resultados**	**Horas lectivas (presenciales y virtuales)**	**Horas trabajo autónomo**	**Horas totales**
Aprendizaje colaborativo	A8 A9 A10 B1 B2 B3 B4 B9 C1 C4 C5 C6 C7 C8	9	0	9
Presentación oral	B2 B5 C1 C4 C6	4	1	5
Lecturas	C5 C7	3	4	7
Discusión dirigida	B7 C8	9	2	11
Actividades iniciales	A8 A11	14	4	18
Prueba de ensayo/desarrollo	A8	2	2	4
Análisis de fuentes documentales	A2	7	4	11
Atención personalizada		10	0	10
(*)Los datos que aparecen en la tabla de planificación són de carácter orientativo, considerando la heterogeneidad de los alumnos				

Metodologías	
Metodologías	**Descripción**

Aprendizaje colaborativo	Trabajos en grupo
Presentación oral	Exposición de trabajos al resto de la clase
Lecturas	Lectura de un capítulos de libro
Discusión dirigida	Debates en el aula sobre los materiales indicados: lecturas o vídeos
Actividades iniciales	Preparación para el funcionamiento de los grupos Contextualización de la materia. Marco teórico.
Prueba de ensayo/desarrollo	Examen de preguntas largas, dependiendo del tamaño del grupo. Si el tamaño del grupo es menor de 20 alumnos se llevará a cabo evaluación continua, si los supera se evaluará con una prueba de ensayo en la fecha marcada.
Análisis de fuentes documentales	Análisis de casos y debates sobre las lecturas y vídeos

Atención personalizada	
Metodologías	**Descripción**
Aprendizaje colaborativo	Formación y guía a los grupos para su funcionamiento y correcto desarrollo.

Evaluación			
Metodologías	**Competencias / Resultados**	**Descripción**	**Calificación**
Prueba de ensayo/desarrollo	A8	Solo en el caso de que el tamaño del grupo supere los 25 alumnos	100

Observaciones evaluación
Opción A: (Hasta 20 alumnos matriculados): La evaluación es continua en la convocatoria de mayo y una prueba de respuesta larga para quien no haga evaluación continua, no la supere o en la segunda oportunidad. OPCIÓN B: (Con más de 21 alumnos matriculados) - 100% de nota provendrá de un examen teórico, sujeto a las observaciones anteriores. Tanto si la prueba fuese un examen de desarrollo como entregables de trabajos, los CRITERIOS de valoración son: originalidad, capacidad de síntesis, capacidad de análisis, estructuración y juicio crítico, entre otras, como competencias más importantes. Por imperativo rectoral, se elimina la evaluación de competencias derivadas de la actitud recogidas en la titulación como la B6, quedando supeditadas al Articulo 14º.- Comisión de fraude e responsabilidades disciplinarias de las normas de avaliación, revisión e reclamación da cualificación dos estudos de Grao e mestrado universitario. Sin perjuicio UCC 1-308

Fuentes de información	
Básica	- Varios (2003). Gestión del Conocimiento. Harvard Business Review (Deusto) - Fernández, G. (coord) (2005). Las competencias: clave para una gestión integrada de los RRHH. Hay Group (Deusto) - Leonard y Sensiper (1998). The role of tacit knowlwdge in group innovation. California management review - (). Sacado de El Bulli Historia de un suelo. https://www.youtube.com/watch?v=Po3I-gB9Vzc - (). Entrevista a Ferrán Adriá. https://www.youtube.com/watch?v=2gqRVPZGiq8 - (). Conferencia en Argentina. https://www.youtube.com/watch?v=Wzo8q2GAnCI - (). Auditando la creatividad. https://www.youtube.com/watch?v=APsnqAX7QY8 - Suzanne Zubbof (2020). La era del capitalismo de vigilancia.
Complementária	

Recomendaciones
Asignaturas que se recomienda haber cursado previamente

Dirección Estratégica de RRHH/760492014 Liderazgo y Habilidades Directivas/760492017
Asignaturas que se recomienda cursar simultáneamente
Iniciativa Emprendedora/760492020 Medidas de solución de conflictos/760492024
Asignaturas que continúan el temario
Prácticas externas/760492026 Trabajo de fin de Máster/760492027
Otros comentarios
Se recomienda formar los grupos lo antes posible, ya que van a estar funcionando todo el curso.

(*) La Guía Docente es el documento donde se visualiza la propuesta académica de la UDC. Este documento es público y no se puede modificar, salvo cosas excepcionales bajo la revisión del órgano competente de acuerdo a la normativa vigente que establece el proceso de elaboración de guías