



## Guía Docente

Datos Identificativos					2024/25
Asignatura (*)	Recursos Humanos e Habilidades de Xestión en Empresas de Moda		Código	710G03020	
Titulación					
Descritores					
Ciclo	Período	Curso	Tipo	Créditos	
Grao	1º cuatrimestre	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	Correo electrónico	maria.alonso.seoane@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. Ademais, 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.				

## Competencias / Resultados do título

Código	Competencias / Resultados do título

## 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	Concepto de recrutamento Fases e obxectivos do proceso de recrutamento Fontes de recrutamento: internas e externas Métodos de recrutamento Impacto das TIC no proceso de recrutamento Concepto de selección Importancia e consideracións básicas da selección Instrumentos e ferramentas de selección Decisión final
Planificación da carreira profesional	Concepto de carreira profesional Carreira profesional: planificación e xestión Formación e desenvolvemento de recursos humanos Programas de formación e adestramento Tendencias actuais en formación e desenvolvemento de recursos humanos
Avaliación do desempeño	Xestión e avaliación do desempeño O proceso de avaliación do desempeño Quen debe facer a avaliación Métodos A entrevista de avaliación
Xestión da motivación	Xestión da motivación Liderado efectivo
Recompensa e salario	Concepto e obxectivos de recompensa Compoñentes da recompensa Tipos de incentivos Xestionar un sistema de recompensas Concepto e tipos de salario

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
Aprendizaxe colaborativa	A19 B6 B8 B9 C7	2	6	8
Investigación (Proxecto de investigación)	B2 B3 C9	4	20	24
Presentación oral	B4	4	4	8
Estudo de casos	B2 B5	7	49	56
Proba mixta	A1 A5 B2 B3 B4 C1 C2	4	2	6
Lecturas	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
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
Proba mixta	Exame que poderá combinar diferentes tipoloxías de preguntas (preguntas de resposta breve, preguntas de ensaio, exercicios prácticos e preguntas obxectivas ou tipo test).
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. Puntúase xunto coa aprendizaxe colaborativa.	15
Aprendizaxe colaborativa	A19 B6 B8 B9 C7	Realización de casos prácticos derivados do proxecto de investigación: avaliacións de postos, perfís competenciales.	5
Estudo de casos	B2 B5	Avaliación dun ou dous estudos de caso propostos e realizados en grupo. No estudo de caso avaliarase a coherencia e adecuación das respostas, a presentación formal e a expresión escrita, a consulta das fontes bibliográficas adecuadas, etc.	10
Proba mixta	A1 A5 B2 B3 B4 C1 C2	Exame que poderá combinar diferentes tipoloxías de preguntas (preguntas de resposta breve, preguntas de ensaio, exercicios prácticos e preguntas obxectivas ou tipo test).	70

### Observacións avaliación



1. Segunda oportunidade: os criterios de avaliación aplicaranse tanto á primeira como á segunda oportunidade, incluídos os estudantes Erasmus e de intercambio.
2. 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%).
3. 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.
4. Estudantes con recoñecemento de dedicación a tempo parcial e exención académica de asistencia: os estudantes con "recoñecemento de dedicación a tempo parcial e exención académica de asistencia" terán as seguintes ponderacións: o 70% procederá do exame, o 20% procederá da realización do proxecto en equipo e o 10% procederá da realización de casos prácticos. 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.
5. 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 convocatoria correspondente do curso académico, tanto se a comisión da falta se produce na primeira oportunidade como na segunda. O profesorado pode sancionar este tipo de comportamentos en futuras convocatorias con ata 1 punto da nota global da materia.

Fontes de información



<b>Bibliografía básica</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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</li> <li>- Arengo, E (2019). Future of Fashion. Worker-Led Strategies for corporate accountability in the global apparel industry. International Labor Rights Forum</li> <li>- Barney, J. B. &amp; Wright, P. M. (1997). On becoming a strategic partner: The role of human resources in gaining competitive advantage. CAHRS Working Paper 97-09</li> <li>- Dunford, B. B., Snell, S. A. &amp; Wright, P. M (2001). Human resources and the resource based view of the firm . CAHRS Working Paper 01-03</li> <li>- Goleman, D. Boyatzis, R and McKee, A. (2004). Primal lidership: learning to lead with emotional intelligence. Harvard Bussiness school press</li> <li>- Hay Group (). Core Competencies Projetc: Competency Dictionary. . Hay Group</li> <li>- Kasahara, Tamiko (). Issues of IHRM in japanese multinational corporations: from a perspective of HRM system reform. IFEAMA SPSCP vol 2</li> <li>- Keeley, T.D. (2001). International Human Resource Management in Japanese Firms. Palgrave Mac Millan.</li> <li>- Lado, A. A., &amp; Wilson, M. C (1994). Human Resource Systems and Sustained Competitive Advantage: A Competency-based Perspective.. Academy of Management Review, 19(4),</li> <li>- 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</li> <li>- Sandford, G (2011). Cambridge English for Human Resources. Cambridge Profesional English</li> <li>- Soleas, E. (2020). Leader strategies for motivating innovation in individuals: a systematic review. Journal of innovation and entrepreneurship, 9 (1)</li> <li>- Sumetzberger, W (2005). Managing human resources in a multinational context. Journal of European Industrial Training, Vol. 29 No. 8</li> <li>- 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</li> <li>- Monje-Amor, A. (2023). Reinventing Human Resources Through Digitalization.. In Managing Technology Integration for Human Resources in Industry 5.0 (pp. 115?130). IGI Global. ht</li> <li>- Monje-Amor, A. (2023). Contributions of Motivation Theories to the Design and Implementation of Employee Reward Policies. . In Examining Applied Multicultural Industrial and Organizational Psychology (pp. 255?269). IGI Globa</li> </ul>
<b>Bibliografía complementaria</b>	

## 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, non ás expositivas. 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