



Guía docente				
Datos Identificativos				2020/21
Asignatura (*)	Recursos Humanos y Habilidades de Gestión en Empresas de Moda		Código	710G03020
Titulación	Grao en Xestión Industrial da Moda			
Descriptor				
Ciclo	Periodo	Curso	Tipo	Créditos
Grado	1º cuatrimestre	Tercero	Obligatoria	6
Idioma	Inglés			
Modalidad docente	Presencial			
Prerrequisitos				
Departamento	Empresa			
Coordinador/a	Alonso Seoane, María Jesus	Correo electrónico	maria.alonso.seoane@udc.es	
Profesorado	Alonso Seoane, María Jesus	Correo electrónico	maria.alonso.seoane@udc.es	
	Mato Santiso, Vanessa		vanessa.mato@udc.es	
Web				
Descripción general				
Plan de contingencia	1. Modificaciones en los contenidos Sin modificación en los contenidos 2. Metodologías *Metodologías docentes que se mantienen - Case magistral - Discusión guiada - Trabajos tutorizados (cuentan en la evaluación) -Atención personalizada. *Metodologías docentes que se modifican El proyecto se cambiaría por lecturas que se expondrían en línea, grabando una presentación o utilizando la herramienta "teams". Estas lecturas teóricas sustituirían las prácticas: el proyecto, el perfil, etc. La puntuación mantendrá el mismo porcentaje. 3. Mecanismos de atención personalizada al alumnado Correo electrónico: días de clase. Se utiliza para realizar consultas, solicitar reuniones virtuales para resolver dudas. - Moodle: clases semanales según programa. Cuentan con "foros temáticos asociados a los módulos" de la asignatura, para formular las consultas necesarias. También hay "foros de actividades específicas" para desarrollar las "Discusiones Dirigidas", a través de las cuales se pone en práctica el desarrollo de los contenidos teóricos del tema. - Teams: 1 sesión semanal en grupo grande para ver el avance de los contenidos teóricos y los trabajos supervisados. ??En horario asignado a la asignatura. 4. Modificaciones en la evaluación Se mantendrá el mismo porcentaje. (50% para el examen y 50% para el tipo de práctica que es posible) *Observaciones de evaluación: 5. Modificaciones de la bibliografía o webgrafía Se mantendría la misma bibliografía, pero es probable que se amplifique si es necesario, dependiendo del momento de la sustitución.			

Competencias del título	
Código	Competencias del título
A3	Desarrollar destrezas para las relaciones interpersonales y la interacción con agentes del entorno e interno (clientes, proveedores, medios, colaboradores, ...)
A5	Desarrollar las necesarias habilidades para la generación de ideas creativas e innovadoras.
A12	Ter os coñecementos básicos de inglés necesarios para as relacións internacionais de negocio (acreditando nivel mínimo B1).



A14	Ter unha perspectiva clara do papel das persoas na organización, e coñecer as ferramentas de xestión de recursos humanos necesarias para conseguir delas a máxima implicación e rendemento.
A15	Coñecer e asumir a perspectiva ética e os valores imprescindibles en que debe descansar o mundo da moda e as súas empresas.
A16	Incorporar criterios de sostibilidade nos procesos de toma de decisión da empresa (e por extensión aos mercados de moda).
A19	Capacidade para a recollida, selección e análise de fluxos de información, integración destes nos sistemas e procesos de xestión da información da empresa, e aplicación á toma de decisións estratéxicas e operativas, sempre desde unha perspectiva ética.
B2	Que los estudiantes sepan aplicar sus conocimientos a su trabajo o vocación de una forma profesional y posean las competencias que suelen demostrarse por medio de la elaboración y defensa de argumentos y la resolución de problemas dentro de su área de estudio
B3	Que los estudiantes tengan la capacidad de reunir e interpretar datos relevantes (normalmente dentro de su área de estudio) para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética
B4	Que los estudiantes puedan transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado
B5	Que los estudiantes hayan desarrollado aquellas habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía
B6	Capacidad para la cooperación, el trabajo en equipo y el aprendizaje colaborativo en entornos interdisciplinares
B8	Capacidad de planificación, organización y gestión de recursos y operaciones
B9	Capacidad de análisis, diagnóstico y toma de decisiones
B10	Capacidad de comprensión de la dimensión social e histórico-artística del diseño y la industria de la moda, vehículo para la creatividad y la búsqueda de soluciones nuevas y efectivas.
C1	Expresarse correctamente, tanto de forma oral como escrita, en las lenguas oficiales de la comunidad autónoma.
C2	Dominar la expresión y la comprensión de forma oral y escrita de un idioma extranjero.
C4	Desarrollarse para el ejercicio de una ciudadanía respetuosa con la cultura democrática, los derechos humanos y la perspectiva de género.
C5	Entender la importancia de la cultura emprendedora y conocer los medios al alcance de las personas emprendedoras.
C7	Desarrollar la capacidad de trabajar en equipos interdisciplinares o transdisciplinares, para ofrecer propuestas que contribuyan a un desarrollo sostenible ambiental, económico, político y social.
C9	Tener la capacidad de gestionar tiempos y recursos: desarrollar planes, priorizar actividades, identificar las críticas, establecer plazos y cumplirlos.

Resultados de aprendizaje			
Resultados de aprendizaje		Competencias del título	
	A3		
	A5		
	A12		
	A14		
	A15		
	A16		
	A19		
		B2	
		B3	
		B4	
		B5	
		B6	
		B8	
		B9	
		B10	
			C1
			C2
			C5
			C4



			C7
			C9

Contenidos	
Tema	Subtema
Introducción a la gestión de RRHH	Estrategias y funciones del Departamento de RRHH Principales formas de gestionar RRHH hoy
Gestión por competencias	versus gestión por objetivos (diferencias y ventajas) Clases de competencias: core competencias y competencias técnicas. Perfil de competencias: construcción de la herramienta y utilidades.
Análisis de puestos de trabajo	Cómo obtener la información: Métodos de investigación Utilidades del perfil en DpO y en DpC Cómo presentar la información
Reclutamiento y Selección	Vías Métodos Proceso
Planificación de la carrera profesional	Planificación y sus herramientas Formación y desarrollo Promoción basada en competencias y su evaluación
Gestión de la motivación	Liderazgo efectivo Inteligencia emocional Coaching y mentoring
Recompensa y salario	Racionalización y diseño de salarios basado en APT Tipos de recompensa

Planificación				
Metodologías / pruebas	Competencias	Horas presenciales	Horas no presenciales / trabajo autónomo	Horas totales
Sesión magistral	A14 A15 A16	21	0	21
Aprendizaje colaborativo	A19 B6 B8 B9 C7	5	10	15
Prueba de ensayo/desarrollo	C1 C2	4	0	4
Investigación (Proyecto de investigación)	B2 B3 C9	8	32	40
Discusión dirigida	B10 C4 C5	2	2	4
Presentación oral	B4	2	2	4
Análisis de fuentes documentales	B5	3	9	12
Prueba de completar	A12	5	0	5
Lecturas	A3 A5	6	24	30
Atención personalizada		15	0	15

(*) Los datos que aparecen en la tabla de planificación són de carácter orientativo, considerando la heterogeneidad de los alumnos

Metodologías	
Metodologías	Descripción
Sesión magistral	Explicación de conceptos y prácticas en la clase



Aprendizaje colaborativo	Trabajo en grupo Elaboración de perfiles de competencias
Prueba de ensayo/desarrollo	Examen de la parte teórica con preguntas de desarrollo medio o largo
Investigación (Proyecto de investigación)	Análisis de puestos de trabajo
Discusión dirigida	Discusión acerca de las lecturas y/o los trabajos prácticos
Presentación oral	Presentación pública a la clase de su trabajo de campo y de las herramientas elaboradas para gestionar Recursos Humanos.
Análisis de fuentes documentales	Ejercicios y estudios de caso
Prueba de completar	Ejercicios de inglés específico para Recursos Humanos. La parte de speaking se relaciona con la de discusión dirigida.
Lecturas	Lecturas complementarias recomendadas.

Atención personalizada

Metodologías	Descripción
Investigación (Proyecto de investigación) Aprendizaje colaborativo Discusión dirigida	Se dará apoyo a cada equipo de trabajo para que sienta las bases para trabajar eficientemente lo antes posible. También se tutorizará a cada equipo individualmente en el diseño de sus trabajos de campo y presentaciones.

Evaluación

Metodologías	Competencias	Descripción	Calificación
Investigación (Proyecto de investigación)	B2 B3 C9	Diseño de un cuestionario o entrevista para recoger información, trabajo de campo y presentación del resultado para su uso. Forma parte de la misma nota de prácticas entregables descrita en aprendizaje colaborativo. (50% en total es la calificación de trabajos prácticos y todas sus partes)	25
Aprendizaje colaborativo	A19 B6 B8 B9 C7	Trabajos prácticos realizados en grupo: proyecto de análisis de puestos, de perfiles de competencias, etc.	25
Prueba de ensayo/desarrollo	C1 C2	Prueba de ensayo con preguntas de extensión media o larga a desarrollar en el examen.	50

Observaciones evaluación

Fuentes de información



Básica	- 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
Complementária	

Recomendaciones	
Asignaturas que se recomienda haber cursado previamente	
Dirección Estratégica de la Empresa de Moda/710G03030	
Ética y Deontología Profesional de la Industria de la Moda/710G03011	
Marketing e Investigación de Mercados de Moda/710G03012	
Fundamentos de Economía: Industria de la Moda/710G03003	
Asignaturas que se recomienda cursar simultáneamente	
Taller 1: Plan de Empresa de Moda/710G03032	
Internacionalización de la Empresa de Moda/710G03025	
Gestión Sostenible de la Cadena de Valor de la Moda/710G03018	
Estrategias de Promoción en Moda I: Comunicación/710G03021	
Asignaturas que continúan el temario	
Prácticas Externas/710G03037	
Trabajo Fin de Grado/710G03038	
Otros comentarios	

(*) 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