UNIVERSIDADE DA CORUÑA

Guia docente					
Datos Identificativos					2018/19
Asignatura (*)	La Simulación como herramienta de diseño de políticas de RRHH		Código		760492015
Titulación	Mestrado Universitario en Xestión e Dirección Laboral (Plan 2011)				
Descriptores					
Ciclo	Periodo	Curso	Tipo	Créditos	
Máster Oficial	2º cuatrimestre	Primero	Optativa	3	
Idioma					
Modalidad docente	Presencial				
Prerrequisitos					
Departamento	EconomíaEmpresa				
Coordinador/a	Sánchez Fernández, Maria Dolores		Correo electrónico	maria.sanchezf@udc.es	
Profesorado	Sánchez Fernández, Maria Dolores		Correo electrónico	maria.sanchezf@udc.es	
Web	http://mariadoloressanchezfernandez.blogspot.com.es/p/recursos-humanos-20.html				
Descripción general	Contidos relacionados coa práctica realizada na empresa no entorno aos Recursos Humanos				

Competencias / Resultados del título	
Código	Competencias / Resultados del título
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.
B12	Seleccionar y confeccionar los contratos de trabajo adecuados la cada situación laboral.

Resultados de aprendizaje			
Resultados de aprendizaje	Competencias / Resultados del título		
Realizar de forma adecuada el proceso de gestión y selección en la organización	AP8 AP9 AP10 AP11	BP1 BP2 BP3 BP4 BP5 BP7 BP9 BP12	

Contenidos	
Tema	**Subtema**
1. Simulación. O CV 2. Simulación. Entrevista e presentación 3 Simulación. Políticas de RRHH	1. Simulación. O CV 2. Simulación. Entrevista e presentación 3 Simulación. Políticas de RRHH
1. Simulación. El CV 2. Simulación. Entrevista y presentación 3 Simulación. Políticas de RRHH	1. Simulación. El CV 2. Simulación. Entrevista y presentación 3 Simulación. Políticas de RRHH

Planificación				
Metodologías / pruebas	**Competencias / Resultados**	**Horas lectivas (presenciales y virtuales)**	**Horas trabajo autónomo**	**Horas totales**
Prácticas a través de TIC	A8 A9 A10 A11 B1 B2 B3 B4 B5 B7 B9 B12	9	15	24
Sesión magistral	A8 A10 A11 B1 B2	9	9	18
Juego de rol (role playing)	A9 A10 A11 B1 B7 B9 B12	10	10	20
Aprendizaje colaborativo	A8 A9 A10 A11 B7 B9	3	8	11
Atención personalizada		2	0	2
(*)Los datos que aparecen en la tabla de planificación són de carácter orientativo, considerando la heterogeneidad de los alumnos				

Metodologías	
Metodologías	**Descripción**
Prácticas a través de TIC	Se realizarán prácticas individuales mediante la utilización de las TIC`s: el moodle, la nube, etc
Sesión magistral	Se explicará la teoría de los principales conceptos
Aprendizaje colaborativo	Se realizará el trabajo en grupo mediante la utilización de las TICs de forma intensiva

Atención personalizada	
Metodologías	**Descripción**
Aprendizaje colaborativo Prácticas a través de TIC Juego de rol (role playing)	Prácticas simuladas en grupo y tutorias en grupo e individuales para toda tipología de alumnado

Evaluación			
Metodologías	**Competencias / Resultados**	**Descripción**	**Calificación**
Aprendizaje colaborativo	A8 A9 A10 A11 B7 B9	Practicas desarrolladas en subgrupos mediante la realización de diferentes tareas	20
Prácticas a través de TIC	A8 A9 A10 A11 B1 B2 B3 B4 B5 B7 B9 B12	Prácticas individuales a través de las TICS	50
Juego de rol (role playing)	A9 A10 A11 B1 B7 B9 B12	Prácticas desarrolladas en grupo mediante la realización de diferentes juegos de rol.	30

Observaciones evaluación
Se puede superar la asignatura por medio de dos vertientes: Opción 1: Superando la prueba de examen (calificación 100%) examen Opción 2: Superando las diferentes actividades de evaluación continua durante el período de clases presenciales con los plazos estipulados, no se realizan recuperaciones o entregas una vez dispuestos los plazos establecidos(en grupo, individuales, colaborativas, tics). Se establece un trabajo autónomo do 50% das prácticas fuera del aula y un trabajo autónomo y/o colaborativo que constituye el 50% de la nota desarrollando las actividades anunciadas en las plataformas online y en las clases presenciales. 100% evaluación contínua que constituye: 50% traballo autónomo no presencial - 50% traballo autónomo y/o en grupo mixto). A opción 1 se escoge realizar un examen extenso en que se evalúa toda la materia y todas las actividades del curso. Se puede obtener el 100% de la nota. La opción 2 se escoge hacer las actividades de evaluación contínua, correspondendo la nota a la suma da cualificación de todas as actividades. En el caso de que no supere esta evaluación contínua tiene que someterse a la opción 1 de superación de la asignatura (ver especificaciones). En el caso de superar la evaluación continua y optar por hacer el examen, como en el examen se establece todas las actividades y materia del curso, automáticamente se elimina la evaluación continua y la nota definitiva la nota del examen, siendo esta nota la que se incluye en las actas de la asignatura, se esta maior o menor que la nota da evaluación continua. El alumnado con reconocimiento de dedicación a tiempo parcial y dispensa académica de exención de asistencia deberá someterse a la opción 1 "superando la prueba de examen (calificación 100%) examen, en las convocatorias oficiales. La asignatura dispone de dos convocatorias, la primera convocatoria tendrá opción a poder desarrollar la evaluación continua (opción 2) (mediante la realización de las actividades en los plazos estipulados) o bien la prueba examen (opción 1), según se especifica en párrafos anteriores. En la segunda convocatoria el alumnado solo podrá tener opción a la prueba examen (opción 1) por superar los plazos establecidos para la realización adecuada de la evaluación continua. O bien en otras convocatorias extraordinarias establecidas en la universidad, que sean adicionales, en las cuales no se cumplan los plazos establecidos en la opción 2 sólo se podrá tener acceso a la opción 1 (examen).

Fuentes de información	
Básica	- William Rice, Susan Smith (2011). Técnicas de enseñanza con Moodle 2.0. Madrid: Anaya - Roldán Martínez, David. (2010). Moodle VS Sakai : Integración de Servicios y Aplicaciones. Madrid : Creaciones Copyright - William Rice, Susan Smith (2010). Moodle : desarrollo de cursos e-learning. Madrid : Anaya Multimedia - Rosaura Alastruey (2009). Empleo 2.0. Editorial UOC - Harvard Business School Publishing (2010). Leadership and Team Simulation: Everest facilitator´s guide. Harvard Business School Publishing - coordinadores, María González Menéndez, Rodolfo Gutiérrez Palacios, Miguel Martínez Lucio (2011). Gestión de recursos humanos : contexto y políticas. Navarra : Civitas - Fernández López, Javier. (2002). Gestionar la confianza un modelo integrador de las políticas de marketing y gestión de personas para alcanzar la excelencia. Madrid : Pearson Educación - Sánchez Fernández, María Dolores (2013). Gestion de recursos humanos. Madrid: Editorial CEP - Granjo Aguilar, Jesús (2009). Como hacer un plan estratégico de Recursos Humanos. Netbiblo - Caldas, María Eugenia, Lacalle Guillermo, Carrión Reyes (2012). Políticas de desarrollo de recursos humanos, promoción y control. Editex - Simon L. Dolan, Ramón Valle Cabrera, Susan E. Jackson y Randall S. Schuler (2007). La gestión de los recursos humanos. Madrid: McGRAW-HILL
Complementária	

Recomendaciones
Asignaturas que se recomienda haber cursado previamente
Asignaturas que se recomienda cursar simultáneamente
Asignaturas que continúan el temario

Otros comentarios
Para ayudar a lograr un entorno inmediato sostenible y cumplir con el objetivo de la acción número 5: "Docencia e investigación ambiental y social sana y sostenible" del "Plan de Acción del Campus Verde Ferrol" en este tema se deben tener en cuenta las siguientes recomendaciones: 1.- La entrega de los documentos llevados a cabo en los talleres de las sesiones de contacto que se llevan a cabo en este tema: 1.1. Se realizarán en formato virtual y / o soporte informático 1.2. Serán entregados a través del correo electrónico, en formato digital, sin necesidad de imprimirlos 2.- Si el alumno tiene la dispensación que contempla al alumno para no asistir a las sesiones, las producciones requeridas para la evaluación se agruparán en una sola entrega en papel y para hacer un uso sostenible de los recursos y la prevención de impactos negativos en el entorno natural para que no utilice plásticos ni impresiones a doble cara. 3.- En esta asignatura trabajaremos para incorporar la perspectiva de género e identificar y modificar los prejuicios y actitudes sexistas, e influir en el entorno para promover valores de respeto e igualdad. 4. También facilitará la plena integración de los estudiantes que, debido a la experiencia física, sensorial, mental o social-cultural, dificultades de acceso adecuada, equitativa y rentable la vida universitaria, adaptándose a vincular la metodología y la evaluación de enseñanza-aprendizaje en cada caso particular.

(*) 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