

<b>TITULACIÓN:</b>	Master Universitario en Dirección de los Recursos Humanos (Cód. 1565)		
<b>MÓDULO:</b>	Módulo Específico		
<b>CURSO:</b>	NUEVAS TENDENCIAS EN LA DIRECCIÓN DE LOS RRHH (Cód. 1565011)		
<b>COORDINACIÓN</b>	Susana Fernández Pérez de la Lastra		
<b>RESULTADOS DE APRENDIZAJE</b>	<p>Al finalizar el curso el estudiante será capaz de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Abordar el carácter dinámico de los nuevos contenidos que van surgiendo en el campo de la Dirección de Recursos Humanos.</li> <li>• Adelantarse a las nuevas tendencias en políticas y prácticas de recursos humanos.</li> <li>• Incorporar los nuevos objetivos de la Dirección de Recursos Humanos al ámbito estratégico de la dirección de empresas.</li> </ul>		
<b>RELACIÓN DE ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE</b>	<b>Sesión</b>	<b>ACTIVIDADES y CONTENIDOS</b>	<b>PROFESOR</b>
	<b>S1</b>	Presentación 21/04/2021; Hora: de 16.00 h. a 18.00 h.	Prof <sup>a</sup> Dra. D <sup>a</sup> Susana Fernández Pérez de la Lastra Universidad de Cádiz
	<b>S2</b>	Líneas futuras en el área de RRHH 21/04/2021; Hora: de 18.30 h. a 20.30 h.	Prof <sup>a</sup> Dra. D <sup>a</sup> Susana Fernández Pérez de la Lastra Universidad de Cádiz
	<b>S3</b>	Big data en la Dirección de los Recursos Humanos: tratamiento, privacidad y protección de datos 22/04/2021; Hora: de 16.00 h. a 18.00 h.	Dña. M <sup>a</sup> José Grande Brihuega Legal Advisor Compliance & Data Protect Department Dominion Global
	<b>S4</b>	Big data en la Dirección de los Recursos Humanos: tratamiento, privacidad y protección de datos 22/04/2021; Hora: de 18.30 h. a 20.30 h.	Dña. M <sup>a</sup> José Grande Brihuega Legal Advisor Compliance & Data Protect Department Dominion Global
	<b>S5</b>	Gestión sostenible de los RRHH (I) 26/04/2021; Hora: de 16.00 h. a 18.00 h.	Prof <sup>a</sup> Dra. D <sup>a</sup> Rosalía Díaz Carrión Universidad de Sevilla

<b>S6</b>	Gestión sostenible de los RRHH (II) 26/04/2021; Hora: de 18.30 h. a 20.30 h.	Profª Dra. Dª Rosalía Díaz Carrión Universidad de Sevilla	
	<b>S7</b>	Nuevas tendencias de Reclutamiento en grandes empresas tecnológicas 28/04/2021; Hora: de 16.00 h. a 18.00 h.	Don Juan Luis Naveiro Amezaga Key Account Manager en Telefónica
		Nuevas tendencias de Reclutamiento en grandes empresas tecnológicas 28/04/2021; Hora: de 18.30 h. a 20.30 h.	Don Juan Luis Naveiro Amezaga Key Account Manager en Telefónica
	<b>S9</b>	Hacia una cultura organizativa de alto rendimiento 29/04/2021; Hora: de 16.00 h. a 18.00 h.	Don Alejandro Muñoz Macho Culture Evolution Manager Spain en Airbus
		Hacia una cultura organizativa de alto rendimiento 29/04/2021; Hora: de 18.30 h. a 20.30 h.	Don Alejandro Muñoz Macho Culture Evolution Manager Spain en Airbus
	<b>S11</b>	Nuevas tendencias en Gestión de RRHH 03/05/2021; Hora: de 16.00 h. a 18.00 h.	Profª Dra. Dª Susana Fernández Pérez de la Lastra Universidad de Cádiz
	<b>S12</b>	Evaluación del Rendimiento 03/05/2021; Hora: de 18:30 h. - 20:30 h.	Profª Dra. Dª Susana Fernández Pérez de la Lastra Universidad de Cádiz
<b>COMPETENCIAS</b>	<p><b>CB7</b> 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.</p> <p><b>CB8</b> Que los estudiantes sean capaces de aplicar e integrar conocimientos adquiridos en el ámbito de la Dirección de Recursos Humanos, 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.</p> <p><b>B.10</b> Conocer, comprender y ser capaz de desarrollar los esfuerzos necesarios para una permanente puesta al día de los últimos avances en el ámbito de la Dirección de Recursos Humanos.</p>		
<b>ACTIVIDADES FORMATIVAS</b>	<p><b>Horas de trabajo no presenciales:</b> En las que el alumno desarrollará su capacidad de aprendizaje autónomo a través del estudio y la solución de casos (53 horas) (<b>PRESENCIALIDAD: 0%</b>)</p> <p><b>Exposiciones teórico-prácticas:</b> Exposición por parte del profesor sobre los conceptos fundamentales de los contenidos de la sesión, con el apoyo de presentaciones audiovisuales, y la promoción de debates en el aula con el objetivo de despertar la curiosidad y el interés del alumnado (12 horas) (<b>PRESENCIALIDAD: 100%</b>)</p>		

	<p><b>Resolución de estudios de caso:</b> ya sea individual y/o en grupo con objeto de que el alumno adquiriera las destrezas, competencias, transversales y específicas propuestas para el curso, en función de los contenidos expuestos en las sesiones teóricas (10 horas) <b>(PRESENCIALIDAD: 100%)</b></p> <p><b>Total:</b> 75 h.</p>	
<b>IDIOMAS EN QUE SE IMPARTE</b>	<p>El idioma en que se impartirán las sesiones será el ESPAÑOL. En cualquier caso, el material de trabajo podrá estar tanto en lengua española como en lengua inglesa.</p>	
<b>METODOLOGÍA DOCENTE UTILIZADA</b>	<p><b>Docencia presencial/participativa teórica:</b> La docencia en este curso se desarrollará de manera presencial en sesiones tanto teóricas como prácticas. En las sesiones teóricas se estimulará la participación del alumno a través del debate y la reflexión conjunta.</p> <p><b>Actividad presencial práctica:</b> Para cada uno de los bloques temáticos se desarrollarán actividad práctica al objeto que el alumno perciba la aplicabilidad de los conocimientos transmitidos.</p> <p><b>Trabajo cooperativo y en equipo:</b> Dentro de estas actividades se propone la resolución de mini-casos en grupo, el análisis de noticias relacionadas con el desarrollo o el éxito de estrategias empresariales y la resolución de problemas simulados sobre decisiones estratégicas.</p> <p><b>Sesiones colectivas de debate:</b> Al igual que en las sesiones teóricas se estimulará el trabajo cooperativo y en equipo de los alumnos y se pondrán en común en sesiones colectivas de debate.</p>	
<b>MÉTODOS DE EVALUACION</b>	Criterios de evaluación	Ponderación máxima (%)
	Participación activa e interés del alumno en las actividades colectivas programadas	20%
	Resolución y defensa de trabajos individuales y/o en grupos en los que se apliquen los contenidos impartidos	40%
	Examen escrito de conocimientos	40%
	<p>CRITERIOS DE APLICACIÓN:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El criterio de participación activa e interés no debe confundirse con el requisito de presencialidad.</li> <li>• Para superar el curso debe alcanzarse, al menos una calificación en el examen de cuatro puntos (4) sobre diez (10).</li> </ul>	
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<p><u>Artículos académicos</u></p> <p>Aust, I., Muller-Camen, M., &amp; Poutsma, E. (2018). Sustainable HRM: A comparative and international perspective. In C. Brewster, E. Farndale, &amp; W. Mayrhofer (Eds.), Handbook of Research in Comparative Human Resource Management (2nd ed.) (pp. 358–369). Cheltenham: Edward Elgar Publishing.</p>	

- Barrena-Martínez, J., López-Fernández, M., & Romero-Fernández, P. M. (2017). Towards a configuration of socially responsible human resource management policies and practices: Findings from an academic consensus. *The International Journal of Human Resource Management*, 0, 1–37.
- Brown, D., et al. "Global Human Capital Trends 2015: Leading in the new world of work." (2015).
- Covey, S. R. (1989). *The 7 habits of highly effective people: Powerful lessons in personal change* (Vol. 247). New York: Simon & Schuster.
- Díaz-Carrion, R., López-Fernández, M., & Romero-Fernandez, P. M. (2018). Developing a sustainable HRM system from a contextual perspective. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 1–11.
- Dickmann, M., Brewster, C., & Sparrow, P. (2016). *International human resource management: Contemporary HR issues in Europe*. Oxford: Routledge.
- Duke II, J., & Udono, E. N. (2012). A New Paradigm in Traditional Human Resource Management Practices. *Journal of Management and Sustainability*, 2(2), 158.
- Dupont, C., Ferauge, P., & Giuliano, R. (2013). The impact of corporate social responsibility on human resource management: GDF SUEZ's case. *International Business Research*, 6(12), 145–163.
- Ehnert, I., Parsa, S., Roper, I., Wagner, M., & Muller-Camen, M. (2016). Reporting on sustainability and HRM: A comparative study of sustainability reporting practices by the world's largest companies. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(1), 88–108.
- Fernandez-Alles, M., & Ramos-Rodríguez, A. (2009). Intellectual structure of human resources management research: A bibliometric analysis of the journal *Human Resource Management*, 1985–2005. *Journal of the American Society for Information Science and Technology*, 60(1), 161-175.
- Pollock, R. V., Jefferson, A., & Wick, C. W. (2015). *The six disciplines of breakthrough learning: How to turn training and development into business results*. John Wiley & Sons.
- Ready, D. A., & Conger, J. A. (2007). Make your company a talent factory. *Harvard business review*, 85(6), 68.

### Informes

Encuesta informe Addecco Tendencias formación para el Empleo.

Estudio de Prioridades y Pendencias en RRHH Garrigues Human capital services.

Informe de tendencias de Formación – Ranstad.

Informe internacional de tendencias en RRHH – Randstad

Informe RSC foretica: [http://foretica.org/informe\\_foretica\\_2015.pdf](http://foretica.org/informe_foretica_2015.pdf)

Tendencias 2016: retos y novedades en Formación y Desarrollo Grupo P&A Consultores. Es un e-boock que se pueden descargar en nuestra Web.

	Tendencias y Exigencias de F&D para el 2020 Observatorio de RRHH
<b>NOTAS DE INTERÉS</b>	La presencialidad es obligatoria al 100% de las sesiones. Se exige una presencialidad mínima del 80% de las sesiones para que el alumno pueda ser evaluado, el 20% de las ausencias solo serán aceptadas por causa justificada.