

TITULACIÓN:	Master Universitario en Dirección de los Recursos Humanos (Cód. 1565)	
MÓDULO:	Módulo Específico	
CURSO:	NUEVAS TENDENCIAS EN LA DIRECCIÓN DE LOS RRHH (Cód. 1565011)	
COORDINACIÓN	Susana Fernández Pérez de la Lastra	
RESULTADOS DE APRENDIZAJE	<p>Al finalizar el curso el estudiante será capaz de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Abordar el carácter dinámico de los nuevos contenidos que van surgiendo en el campo de la Dirección de Recursos Humanos. • Adelantarse a las nuevas tendencias en políticas y prácticas de recursos humanos. • Incorporar los nuevos objetivos de la Dirección de Recursos Humanos al ámbito estratégico de la dirección de empresas. 	
RELACIÓN DE ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE	Sesión	ACTIVIDADES y CONTENIDOS
	S1	Presentación 31/03/2025; Hora: de 16.00 h. a 18.00 h.
	S2	Líneas futuras en el área de RRHH 31/03/2025; Hora: de 18.30 h. a 20.30 h.
	S3	Gestión sostenible de los RRHH (I) 02/04/2025; Hora: de 16.00 h. a 18.00 h.
	S4	Gestión sostenible de los RRHH (I) 02/04/2025; Hora: de 18.30 h. a 20.30 h.
	S5	Nuevas tendencias de Reclutamiento en grandes empresas tecnológicas 03/04/2025; Hora: de 16.00 h. a 18.00 h.
	S6	Nuevas tendencias de Reclutamiento en grandes empresas tecnológicas 03/04/2025; Hora: de 18.30 h. a 20.30 h.
		PROFESOR
		Prof ^a Dra. D ^a Susana Fernández Pérez de la Lastra Universidad de Cádiz
		Prof ^a Dra. D ^a Susana Fernández Pérez de la Lastra Universidad de Cádiz
		Prof ^a Dra. D ^a Rosalía Díaz Carrión Universidad de Sevilla
		Prof ^a Dra. D ^a Rosalía Díaz Carrión Universidad de Sevilla
		Don Juan Luis Naveiro Amezaga Consultor de Telecomunicaciones para Grandes Empresas
		Don Juan Luis Naveiro Amezaga Consultor de Telecomunicaciones para Grandes Empresas

S7	Big data en la Dirección de los Recursos Humanos: tratamiento, privacidad y protección de datos 07/04/2025; Hora: de 16.00 h. a 18.00 h.	Dña. M ^a José Grande Brihuega Legal Advisor Compliance & Data Protect Department Dominion Global	
	S8	Big data en la Dirección de los Recursos Humanos: tratamiento, privacidad y protección de datos 07/04/2025; Hora: de 18.30 h. a 20.30 h.	Dña. M ^a José Grande Brihuega Legal Advisor Compliance & Data Protect Department Dominion Global
		S9	Hacia una cultura organizativa de alto rendimiento 09/04/2025; Hora: de 16.00 h. a 18.00 h.
	S10	Hacia una cultura organizativa de alto rendimiento 09/04/2025; Hora: de 18.30 h. a 20.30 h.	Don Alejandro Muñoz Macho India Business Operations Manager en Airbus
	S11	Nuevas tendencias en Gestión de RRHH 10/04/2025; Hora: de 16.00 h. a 18.00 h.	Prof ^a Dra. D ^a Susana Fernández Pérez de la Lastra Universidad de Cádiz
	S12	Evaluación del Rendimiento 10/04/2025; Hora: de 18:30 h. - 20:30 h.	Prof ^a Dra. D ^a Susana Fernández Pérez de la Lastra Universidad de Cádiz
COMPETENCIAS	<p>CB7 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>CB8 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.10 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>		
ACTIVIDADES FORMATIVAS	Horas de trabajo no presenciales: En las que el alumno desarrollará su capacidad de aprendizaje autónomo a través del estudio y la solución de casos (53 horas) (PRESENCIALIDAD: 0%)		

	<p>Exposiciones teórico-prácticas: 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) (PRESENCIALIDAD: 100%)</p> <p>Resolución de estudios de caso: ya sea individual y/o en grupo con objeto de que el alumno adquiera las destrezas, competencias, transversales y específicas propuestas para el curso, en función de los contenidos expuestos en las sesiones teóricas (10 horas) (PRESENCIALIDAD: 100%)</p> <p>Total: 75 h.</p>	
IDIOMAS EN QUE SE IMPARTE	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.	
METODOLOGÍA DOCENTE UTILIZADA	<p>Docencia presencial/participativa teórica: 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>Actividad presencial práctica: 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>Trabajo cooperativo y en equipo: 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>Sesiones colectivas de debate: 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>	
METODOS DE EVALUACION	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"> • El criterio de participación activa e interés no debe confundirse con el requisito de presencialidad. • Para superar el curso debe alcanzarse, al menos una calificación en el examen de cuatro puntos (4) sobre diez (10). 	
BIBLIOGRAFÍA	<i>Artículos académicos</i>	

- Aust, I., Muller-Camen, M., & Poutsma, E. (2018). Sustainable HRM: A comparative and international perspective. In C. Brewster, E. Farndale, & W. Mayrhofer (Eds.), *Handbook of Research in Comparative Human Resource Management* (2nd ed.) (pp. 358–369). Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- 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 Adecco 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

	<p>Informe RSC foretica: http://foretica.org/informe_foretica_2015.pdf</p> <p>Tendencias 2016: retos y novedades en Formación y Desarrollo Grupo P&A Consultores. Es un e-book que se pueden descargar en nuestra Web.</p> <p>Tendencias y Exigencias de F&D para el 2020 Observatorio de RRHH</p>
NOTAS DE INTERÉS	<ul style="list-style-type: none">- 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 por el sistema de evaluación continua, el 20% de las ausencias solo serán aceptadas por causa justificada.- Algunas de las sesiones, cuando el profesor invitado, que proceda de universidades no españolas, no domine el español, podrán ser impartidas en inglés. El material de trabajo podrá utilizarse indistintamente en lengua española e inglesa.