

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	Al finalizar el curso el estudiante será capaz de: - 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 06/04/2026; Hora: de 16.00 h. a 18.00 h.
	S2	Líneas futuras en el área de RRHH 06/04/2026; Hora: de 18.30 h. a 20.30 h.
	S3	Gestión sostenible de los RRHH (I) 08/04/2026; Hora: de 16.00 h. a 18.00 h.
	S4	Gestión sostenible de los RRHH (I) 08/04/2026; Hora: de 18.30 h. a 20.30 h.
	S5	Hacia una cultura organizativa de alto rendimiento 09/04/2026; Hora: de 16.00 h. a 18.00 h.
	S6	Hacia una cultura organizativa de alto rendimiento 09/04/2026; Hora: de 18.30 h. a 20.30 h.
	S7	Big data en la Dirección de los Recursos Humanos: tratamiento, privacidad y protección de datos
		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 Alejandro Muñoz Macho India Business Operations Manager en Airbus
		Don Alejandro Muñoz Macho India Business Operations Manager en Airbus
		Dña. M ^a José Grande Brihuega Legal Advisor

		13/04/2026; Hora: de 16.00 h. a 18.00 h.	Compliance & Data Protect Department Pepa Bandera-Privē
	S8	Big data en la Dirección de los Recursos Humanos: tratamiento, privacidad y protección de datos 13/04/2026; Hora: de 18.30 h. a 20.30 h.	Dña. M ^a José Grande Brihuega Legal Advisor Compliance & Data Protect Department Pepa Bandera-Privē
	S9	Nuevas tendencias de Reclutamiento en grandes empresas tecnológicas 15/04/2026; Hora: de 16.00 h. a 18.00 h.	Don Juan Luis Naveiro Amezaga Consultor de Telecomunicaciones para Grandes Empresas
	S10	Nuevas tendencias de Reclutamiento en grandes empresas tecnológicas 15/04/2026; Hora: de 18.30 h. a 20.30 h.	Don Juan Luis Naveiro Amezaga Consultor de Telecomunicaciones para Grandes Empresas
	S11	Nuevas tendencias en Gestión de RRHH 16/04/2026; 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 16/04/2026; Hora: de 18:30 h. - 20:30 h.	Prof ^a Dra. D ^a Susana Fernández Pérez de la Lastra Universidad de Cádiz
COMPETENCIAS	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. 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. 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.		
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%)		

	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%) 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%) Total: 75 h.	
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	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. 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. 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. 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.	
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%
	CRITERIOS DE APLICACIÓN: - 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). - Indicaciones sobre los sistemas de evaluación ante el uso de inteligencia artificial en trabajos o informes:	

Con la incorporación de herramientas de Inteligencia Artificial Generativa (IAG), como asistentes de redacción o análisis de datos, es preciso adoptar criterios y estrategias específicas para garantizar que la evaluación refleje fielmente la adquisición de competencias por parte del alumnado. En este sentido, se establecen las siguientes indicaciones:

1. Claridad en las normas de uso: El profesorado comunicará de manera explícita si el uso de herramientas de IAG está permitido, en qué condiciones, y cómo debe declararse su uso en los trabajos. En caso de autorizarse, el alumnado deberá indicar qué partes del trabajo han sido generadas o asistidas por una IAG, especificando la/s herramienta/s utilizada/s (modelo y versión) y su función concreta.

2. Instrumentos complementarios: En aquellos casos en los que no se cumplan las normas anteriores de uso de la IAG, el profesorado podrá aplicar instrumentos de evaluación complementarios recogidos en la memoria del título, tales como:

- o Pruebas orales de defensa del trabajo.
- o Preguntas de control en clase relacionadas con el contenido del informe.
- o Entrevistas individuales para profundizar en el conocimiento demostrado.
- o Actividades presenciales vinculadas al mismo contenido evaluado.

3. Criterios de evaluación adaptados: Los criterios se centrarán en indicadores como:

- o Coherencia y pertinencia del contenido.
- o Capacidad para integrar y contextualizar la información.
- o Discurso Propio, reflexión y juicio crítico.
- o Nivel de dominio de las competencias específicas de la materia.

- Atendiendo a lo establecido en el artículo 11 del Reglamento de Evaluación, los estudiantes con alguna necesidad especial que quieran ejercer su derecho a adaptaciones en la evaluación, deberán solicitarlas al Servicio de Atención a la Discapacidad al inicio del semestre. Así, pues, quienes precisen de estas adaptaciones deberán hacer la solicitud de las mismas en las dos primeras semanas del calendario de clases de la asignatura, como máximo (a través de la dirección <https://cau-diversidad.uca.es/cau/index.do>). Con posterioridad a ese plazo, solo se admitirán solicitudes por circunstancias sobrevenidas.

BIBLIOGRAFÍA

Artículos académicos

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).

Diaz-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.

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

NOTAS DE INTERÉS

- La presencialidad es obligatoria al 100% de las sesiones. Se exige una presencialidad mínima del 80% de las sesiones.
- 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.