# Máster en Dirección de Recursos Humanos y Gestión del Talento

## Guía del Programa

### MDRH 2205

#### Guía del programa

1. Carta del Director del Programa.
2. El Máster en Dirección de Recursos Humanos y Gestión del Talento.
	1. Objetivos y beneficios.
	2. Plan de estudios.
	3. Metodología.
	4. Modelo de evaluación.
3. Claustro docente.

#### 1. Carta del Director del programa

Estimados alumnos:

Muchas gracias por darnos unos minutos de vuestro tiempo en conocer un poco mejor el nuevo Máster en Dirección de Recursos Humanos y Gestión del Talento de OBS Business School. Para algunos, este será el primer paso de un largo viaje que hemos diseñado con cariño para ofrecer un programa con el objetivo de formar directivos del área de Recursos Humanos. Para otros, este será un paso más en su desarrollo profesional como directivos. En este curso encontraréis el entrenamiento competencial necesario para poder ejecutar cambios organizativos profundos. Estamos en una época donde las organizaciones tienen que dar una respuesta ***humana*** a nuevos retos tecnológicos como la robotización y la Inteligencia Artificial. Es un momento donde debemos superar viejos planteamientos de democracia industrial, satisfacción laboral y afrontar los verdaderos retos de la búsqueda de una **felicidad organizativa** que permita la integración de la diversidad y la conciliación del proyecto profesional con el proyecto personal.

En este contexto, este programa, del que tengo el honor de ser director, recorrerá, conjuntamente con un grupo de alumnos de diferentes perfiles y nacionalidades, diversas asignaturas, divididas en cuatro bloques:(I) La organización de los Recursos Humanos, (II) Los procesos clave en la gestión de los Recursos Humanos, (III) Herramientas complementarias para la gestión de los Recursos Humanos; y (IV) El proyecto final de mejora organizativa de Recursos Humanos. A través de la exposición de este conjunto de conocimientos científicos, nuestro papel consistirá en ayudar a nuestros alumnos en el desarrollo de las competencias de gestión, hasta el punto en que ellos sean capaces de llevar a cabo proyectos de mejora en diferentes organizaciones ubicadas en su entorno más próximo.

Por último, el papel de las TIC ha cambiado totalmente la forma en la que operan las organizaciones. Esto ha tenido un impacto transformacional positivo en el área de los Recursos Humanos. El carácter “online” del programa permite a los estudiantes absorber de modo natural estas nuevas tecnologías de comunicación a la vez que trabajan las competencias de comunicación a lo largo de todo el curso.

Sin otro particular, os agradezco de nuevo vuestro interés por conocernos un poco mejor y estamos todo el equipo del OBS Business School y del Máster en Dirección de Recursos Humanos y Gestión del Talento a vuestra disposición para solucionar o aclarar todas las dudas que tengas sobre el mismo.

Un cordial saludo,

Josep Lluís Bosch

Director del Máster en Dirección de Recursos Humanos y Gestión del Talento.

#### 2. El Máster en Dirección de Recursos Humanos y Gestión del Talento

Una de las principales ventajas competitivas de las organizaciones es el talento de las personas. Así, la correcta Dirección de estos Recursos Humanos se reconoce como la clave del éxito empresarial.

Hoy en día, la Dirección de Recursos Humanos debe afrontar muchos retos, entre ellos el cambio organizativo. La función de Recursos Humanos puede abordarlos desde muchas perspectivas. Este curso pretende mostrar todas estas posibilidades y dotar de una visión global al estudiante para poder dar respuesta a las necesidades y retos del mercado. En este máster, el estudiante verá cómo el desarrollo del talento y la interiorización del cambio hacen que las organizaciones crezcan.

Así, el **Director de Recursos Humanos** debe ser capaz de liderar un departamento interconectado con todas las actividades de negocio de la empresa, diseñando estrategias y políticas de gestión eficaces. El Director debe conseguir que las personas estén alineadas con la visión estratégica de la empresa y, a su vez, que la organización logre adaptarse, de manera continua, a los cambios humanos del entorno. Su principal herramienta será una comunicación eficaz y una pizca de coaching.

El Directivo de Recursos Humanos debe estar preparado para detectar el talento dentro de la propia organización, seleccionar nuevos activos que se incorporen a la empresa y, sobre todo, aplicar las mejores políticas de retención de dichos talentos. En otras ocasiones, deberá adoptar el rol de consultor interno de la organización para desarrollar a las personas de su entorno que tomarán decisiones operativas. El Director de Recursos Humanos no está sólo, además de saber usar las distintas herramientas de gestión, deberá contratar y evaluar a consultores especialistas en algún aspecto de los Recursos Humanos, para lo cual necesitará conocer muchos detalles de su negocio.

La estructura y contenidos del Máster en Dirección de Recursos Humanos y Gestión del Talento de OBS Business School permite desarrollar aquellos **conocimientos técnicos, esenciales,** que debe dominar el responsable del departamento, **adquiriendo las habilidades** **directivas** necesarias que permitan **gestionar** con éxito **el equipo de personas.** A su vez, el programa contribuye a que los participantes configuren las posibles líneas de acción para obtener **resultados eficaces** desde tres perspectivas:

* **La gestión de personas dentro de la empresa,** liderandolos procesos de cambio y desarrollo organizacional.
* **La dirección de las personas dentro de la estructura de la organización,** implicando a toda la línea jerárquica deacuerdo con la estrategia de la empresa.
* **El uso de las técnicas y herramientas a nuestra disposición,** utilizando las diferentes técnicas de gestión y desarrollo de Recursos Humanos.

##### A. OBJETIVOS

**Objetivo general**

El objetivo general del **Máster en Dirección de Recursos Humanos y Gestión del Talento** de OBS Business School es proporcionar, a los estudiantes, todos aquellos conocimientos y habilidades, a la vez que desarrollar aquellas competencias, que le permitan responsabilizarse de un Departamento de Recursos Humanos, de cualquier empresa o grupo de empresas.

**Objetivos específicos**

El plan de estudios del Máster en Dirección de Recursos Humanos y Gestión del Talento está diseñado para alcanzar los siguientes objetivos específicos:

* Conocer, comprender y analizar la **visión estratégica** de los Recursos Humanos apoyándose en el análisis de las evidencias.
* Aprender a liderar el **cambio organizativo.**
* Adquirir los conocimientos necesarios para implantar las principales **políticas de Recursos Humanos**: selección, formación, plan de carrera y retribución.
* Desarrollar las **habilidades directivas** y las competencias necesarias para poder liderar los cambios necesarios dentro de la Organización.
* Potenciar las posibilidades que las TIC permiten.
* Aprender a **trabajar en equipo**.
* Saber detectar, hacer crecer y retener el **talento** presente en la organización.
* Aprender a analizar para desarrollar una **cultura organizativa** adecuada.
* **Conocer y dominar las técnicas de comunicación interna** adecuadas para mantener la cohesión interna y transmitir correctamente los objetivos estratégicos.
* Conocer los planteamientos éticos del departamento y poner en práctica las herramientas de **Responsabilidad Social Corporativa** correspondientes.
* Determinar las nuevas tendencias en la gestión de los Recursos Humanos para poder anticipar nuestra organización en el cambio organizativo.

##### B. COMPETENCIAS

El Máster en Dirección de Recursos Humanos y Gestión del Talento de OBS Business School permite, al estudiante, desarrollar las siguientes competencias:

**Competencias transversales**

**CT1.** Capacidad de trabajo en equipo.

**CT2.** Habilidades comunicativas.

**CT3.** Adaptación a nuevas situaciones.

**CT4.** Liderazgo, iniciativa y espíritu emprendedor.

**Competencias específicas**

**CE1.** Diferenciar el concepto de estrategia del de política para llevar a cabo una gestión óptima del departamento de recursos humanos.

**CE2.** Diseñar un departamento de RRHH, acorde a unas características determinadas, para poder gestionar cualquier empresa de acuerdo a la estrategia empresarial.

**CE3.**Analizar las dificultades vinculadas al desarrollo de una política de RRHH para plantear como superarlas o rediseñarla, en caso de ser necesario.

**CE4.** Diseñar un sistema mínimo de información, vinculado a la eficacia de las políticas de RRHH, para incrementar la eficiencia del funcionamiento del departamento de RRHH.

**CE5.** Identificar e interpretar cuál es el mejor método de análisis y descripción de los puestos de trabajo para aplicarlo en situaciones reales.

**CE6.** Identificar y diseñar políticas de RRHH idóneas, en función del tipo de organización, para poder mejorar la gestión del capital humano en cualquier empresa.

**CE7.** Implementar los conocimientos y competencias clave adquiridos en el programa para liderar un departamento de RRRHH.

##### C. PLAN DE ESTUDIOS

El plan de estudios se desarrolla durante doce meses, empezando en el mes de**mayo** o **noviembre** de cada año, con un esquema de **diez módulos**, que se corresponderán con las asignaturas, **un trabajo fin de máster** y **cuatro talleres** **voluntarios.**

En la siguiente tabla se detallan los módulos que integran el plan de estudios del Máster en Dirección de Recursos Humanos y Gestión del Talento:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Módulo | Asignatura | Profesor | ECTS |
| Módulo 1 | Estrategia, estructura y gestión de RR.HH | Josep Lluís Bosch | 5 |
| Módulo 2 | Clima, cultura y cambio organizativo | Jordi Colobrans | 5 |
| Módulo 3 | Planificación y gestión del cambio | Carles Adell | 5 |
| Módulo 4 | Presente y futuro de la selección de personal | Catalina Paya | 5 |
| Módulo 5 | Formación, gestión del conocimiento y tendencias en el aprendizaje | Lorenzo Muriel | 5 |
| Módulo 6 | Evaluación del desempeño y retención del talento | Josep Ginesta | 5 |
| Módulo 7 | Sistemas de retribución: fija, variable y emocional | Albert Pascual | 5 |
| Módulo 8 | Liderazgo y gestión de equipos diversos | Roser Santamaría | 5 |
| Módulo 9 | Comunicación organizativa y entorno digital | Fernando Fernández | 5 |
| Módulo 10 | Nuevas tendencias en la Dirección de RRHH | Rodolfo Álvarez | 5 |
| TFM | Trabajo Final de Máster | Josep Lluís Bosch | 10 |
| Total créditos | 60 |
| TALLERES VOLUNTARIOS |
| Taller de gestión del estrés y mindfulness | Gemma Segura |
| Taller de derecho laboral | Juan Pablo González |
| Taller de Competencias directivas | Lorenzo Muriel |
| Taller preparación examen HRCI | Eva Díez |

Los diez módulos detallados anteriormente, se reparten en **cuatro** bloques distintos sobre los que pivota el programa:

|  |  |
| --- | --- |
| BLOQUE | Módulo |
| BLOQUE I. LA ORGANIZACIÓN DE LOS RRHH |
| Estrategia, estructura y gestión de RR.HH | Módulo 1 |
| Clima, cultura y cambio organizativo | Módulo 2 |
| Nuevas tendencias en la Dirección de Recursos Humanos | Módulo 10 |
| BLOQUE II. LOS PROCESOS CLAVE EN LA GESTIÓN DE LOS RRHH |
| Presente y futuro de la selección de personal | Módulo 4 |
| Formación, gestión del conocimiento y tendencias en el aprendizaje | Módulo 5 |
| Evaluación del desempeño y retención del talento | Módulo 6 |
| Sistemas de retribución: fija, variable y emocional | Módulo 7 |
| BLOQUE III. HERRAMIENTAS COMPLEMENTARIAS PARA LA GESTIÓN DE RRHH |
| Planificación y gestión del cambio | Módulo 3 |
| Liderazgo y gestión de equipos diversos | Módulo 8 |
| Comunicación organizativa y entorno digital | Módulo 9 |
| BLOQUE IV. TRABAJO DE FINAL DE MÁSTER |

La estructura y duración del Máster en Dirección de Recursos Humanos y Gestión del Talento nos permite asegurar la consecución de los objetivos anteriormente detallados, así como adquirir las competencias especificadas. A continuación, se explica en detalle cada uno de los módulos de las que consta el programa:

**BLOQUE I. La organización de los RRHH**

**Estrategia, estructura y gestión de RRHH**

La gestión estratégica de los Recursos Humanos es el origen de cualquier cambio organizativo. El **objetivo** de este módulo es proporcionar, al estudiante, aquellos conocimientos que le permitan entender la importancia que el diseño estratégico de las políticas de Recursos Humanos tiene en la gestión organizacional. Para ello algunos de los temas que se abordarán son:

* El análisis interno y externo de la empresa.
* La definición de las diferentes estrategias y procesos para la toma de decisiones.
* El impacto de la estrategia en las formas organizativas.
* La subcontratación de personas o la externalización de servicios.
* El cuadro de mando integral del capital humano.
* El papel de la planificación estratégica como herramienta de cambio.

**Clima, cultura y cambio organizativo**

Conocer la cultura organizativa es conocer el ADN de la organización. Un buen análisis de la cultura organizativa es la mejor herramienta para un verdadero y profundo cambio. El propósito de la organización queda reflejado en la misión y la visión, pero estos elementos suelen ser parte de la historia de la organización. Alrededor de los valores iniciales de la organización se ha constituido un conjunto de prácticas y significado que son la cultura organizativa. Un verdadero cambio de la organización requiere un cambio de significados, rituales y narrativas. El clima organizativo surge en entornos culturales. En realidad, el clima es el resultado de las posibilidades que ofrece una determinada cultura organizativa. Es necesario tener un buen diagnóstico de cultura organizativa para poder hacer intervenciones efectivas en el clima organizativo.

Así, el **objetivo** de este módulo es introducir, al estudiante, los conceptos de clima, cultura y cambio organizativo, para ello algunos de los temas que se verán son:

* El marco conceptual de los términos clima y cultura organizativa.
* La planificación estratégica del cambio de clima y cultura en las organizaciones.
* El análisis del clima y la cultura en las organizaciones.
* El liderazgo y el cambio de clima y cultura.

**Nuevas tendencias en la dirección de Recursos Humanos**

El **objetivo** de esta asignatura es reflexionar sobre el rol que debe desempeñar el Director de Recursos Humanos en la empresa. Avanzar hacia una visión de la función directiva en Recursos Humanos desde ópticas tan diferentes como complementarias como son la de socio estratégico, promotor de transformaciones organizacionales, descubridor e impulsor del talento, facilitador de entrenamientos competenciales eficaces, definidor de indicadores de valor medibles y analizables financieramente. Para ello, los temas que se abordarán en esta asignatura son:

* Análisis de las nuevas tendencias de gestión y las modas organizativas.
* Caso práctico de integración de los conceptos desarrollados en el programa.

**BLOQUE II. Los procesos clave en la gestión de los RRHH**

**Presente y futuro de la selección de personal**

Con el análisis y descripción de puestos de trabajo se identifica, comprende, define y documenta el alcance e incidencia real de los puestos en las organizaciones. A través de la valoración de puestos, se establece su valor relativo en una organización. La gestión por competencias es una realidad en la mayoría de las organizaciones. Definir las competencias necesarias para un puesto de trabajo es imprescindible para detectar y atraer talento.

La selección de personal es la principal herramienta que tiene el director de Recursos humanos para moldear la organización adaptándola a la estrategia a medio plazo. La selección de personal es la operación más compleja que debe realizar el departamento para atraer, captar y seleccionar el mejor talento disponible en el mercado. Esta función a menudo es externalizada de modo que se enseñará de un modo que pueda ser aplicado en una organización final o en una empresa de consultoría en selección. Para ello se realizarán una serie de ejercicio experienciales de entrevista on-line. El uso de las redes sociales ha cambiado de un modo profundo las operaciones que se hacían de modo tradicional.

En este contexto, el **objetivo** de este módulo es que el estudiante aprenda a utilizar, de forma eficaz, todas las ventajas que ofrecen las nuevas tecnologías en la gestión del capital humano. Algunos de los temas que se abordan son:

* Las tecnologías de RRHH.
* Las bases de un proceso de selección.
* La entrevista de selección.

**Formación, gestión del conocimiento y tendencias en aprendizaje**

En la actualidad, las empresas son conscientes de que su éxito depende, en gran medida, de contar con profesionales altamente cualificados y competitivos en su sector, capaces de adaptarse rápidamente a las nuevas situaciones del mercado y ofrecer una respuesta eficiente ante las nuevas exigencias. En este entorno, la formación y la gestión del conocimiento, a través de los planes de formación, se convierte en una de las principales herramientas de gestión de los Recursos Humanos. Gestionar correctamente la formación implica tener un buen plan de formación.

El **objetivo** de esta asignatura es proporcionar, al estudiante, aquellos conocimientos vinculados a las nuevas tendencias personalizadas en aprendizaje. Algunos de los temas que se trataran son:

* La detección de necesidades.
* El diseño de acciones formativas.
* La calendarización del plan.
* La realización del plan.
* El seguimiento.
* La evaluación.

**Evaluación del desempeño y retención del talento**

Realizar un buen análisis de competencias, de toda la organización, ofrece la posibilidad de adecuar los objetivos de ésta a cada puesto de trabajo. A partir del resultado de este análisis podemos medir el rendimiento y el desempeño.

El **objetivo** de este módulo es que el estudiante comprenda las estrategias, métodos e instrumentos que existen para la gestión del talento en diferentes tipos de organización, así como aprenda a desarrollar modelos de competencias. Algunos de los temas que se abordaran son:

* Metodologías más habituales en la evaluación del rendimiento y el desempeño.
* El plan de carrera.
* La gestión por competencias.
* Interrelación entre el plan de carrera y los planes de crecimiento personales.

**Sistemas de retribución: fija, variable y emocional**

La gestión de la compensación ha cambiado de modo paulatino en los últimos 20 años. Pasando de los tiempos de la administración salarial, donde la existencia de comisiones y bonos ya era toda una innovación, a los de la compensación total, incluyendo el salario emocional, donde la clave es definir bien una propuesta de valor para cada empleado que satisfaga todas sus motivaciones: financieras, sociales, familiares, profesionales, etc.

El **objetivo** de esta asignatura es que el estudiante entienda el concepto de salario emocional, dentro de la compensación y beneficios, así como su función en el reclutamiento de personal.

A través de los contenidos de este módulo se muestra cómo debe enfocarse hoy la gestión de la compensación de los empleados, diversificando cada vez más el paquete retributivo, e incluyendo también elementos fundamentales como la conciliación, la gestión del desempeño y el reconocimiento, y las oportunidades de desarrollo y carrera. De este modo, algunos de los temas que se verán son:

* Remuneraciones variables.
* Valoración de los puestos de trabajo.
* La demanda laboral emocional.
* La inteligencia emocional.
* El presupuesto de RRHH.

**BLOQUE III. Herramientas complementarias para la gestión de RRHH**

**Planificación y gestión del cambio**

El cambio organizativo es algo planificado. Además, es algo que debe promover el equipo directivo. La mejor herramienta para gestionar el cambio es tener una buena gestión de proyecto. El departamento de Recursos Humanos, a menudo, debe generar proyectos y seguir su gestión en el día a día. Los recientes cambios en los modelos de gestión de personas conducen a una dirección por objetivos y por proyectos. Incluso la estructura de la organización debe poder adaptarse al trabajo en equipo partiendo de grupos de trabajo. Este tránsito, en muchas ocasiones, se denomina desarrollo organizativo.

El **objetivo** de este módulo no es adentrarse estrictamente al concepto de cambio, ya que no se trata de una asignatura filosófica, sino que pretende enseñar las herramientas de gestión de proyectos, que al mismo tiempo exigen la construcción de equipos a partir de grupos. Algunos de los temas que se verán son:

* La planificación.
* La gestión del cambio.

**Comunicación organizativa y entorno digital**

Conocer a los stakeholders de la organización, a través de las herramientas tradicionales de marketing, permite al Director de Recursos Humanos preparar los mensajes, segmentar con eficacia las audiencias y elegir los canales de comunicación más eficaces. Tener bien comunicados los objetivos estratégicos permite evaluarlos mejor, así como desarrollar una cultura propia.

El **objetivo** de esta asignatura es que el estudiante aprenda a desarrollar un Plan de Comunicación Interna coherente con la estrategia, capaz de cohesionar a todos los *stakeholders*. Para ello, los estudiantes aprovecharan la oportunidad para desarrollar las capacidades de comunicación escrita y de presentación personal (*personal branding*) de los alumnos. Todo ello se hará efectivo en el transcurso de los siguientes módulos:

* El Marketing en el departamento de Recursos Humanos.
* Técnicas de selección de personal.
* Marketing interno y la gestión de Recursos Humanos.
* La comunicación interna en los Recursos Humanos.
* El employer branding.
* La imagen de marca.

**Liderazgo y gestión de equipos diversos**

La Responsabilidad Social Corporativa (RSC) se ha configurado como un elemento integrante de la estrategia de las organizaciones, tanto a nivel corporativo como de negocio, incorporando en sus consideraciones a todos los grupos de interés. Al mismo tiempo la RSC se ha constituido como un potente dinamizador del cambio y la orientación a la creatividad organizativa. La RSC impacta sobre múltiples áreas en las organizaciones por ello, muy a menudo, se sitúa bajo la Dirección de Recursos Humanos.

Este programa ofrece una visión integrada de la RSC, de sus estrategias y actuaciones en las organizaciones, a partir de diferentes modelos implantados. Entre ellas enfatiza la herramienta más básica: la gestión de la diversidad. Esta asignatura también aborda el *coaching* como una herramienta de gestión del cambio orientada a entender a la persona de una forma global.

**BLOQUE IV. Trabajo Fin de Máster**

El Trabajo Fin de Máster en Dirección de Recursos Humanos y Gestión del Talento tiene como **objetivo** la aplicación práctica de todos los conocimientos adquiridos a lo largo del programa, a través de la realización de un trabajo grupal.

Se desarrollará desde una metodología de aprendizaje transversal, para conseguir la consolidación, de una manera práctica, de las competencias adquiridas, en la plasmación de una realidad específica de la empresa.

Los alumnos buscarán una organización que colabore en la realización del proyecto, ajustarán el proyecto a sus necesidades y harán una reflexión académica entorno al proyecto. Se pondrán en práctica las habilidades adquiridas gestión del cambio en proyectos, desarrolladas a lo largo del programa. Serán proyectos enfocados en el diseño y puesta en marcha de una política, proyecto o plan de acción en materia de Recursos Humanos, de acuerdo con las necesidades expresadas por una organización (empresa, administración pública, o una *non- profit organization*). El proyecto será guiado por un tutor y se presentará ante un tribunal de profesionales de los Recurso Humanos.

**TALLERES**

**Taller de desarrollo competencial**

Este taller está diseñado con el fin de complementar el contenido de los bloques temáticos con el entrenamiento necesario para conseguir la interiorización del rol directivo. Al formar parte de un programa que enseña a usar estas herramientas, también se pretende tomar una distancia para saber aplicar estos conocimientos y técnicas sobre terceras personas.

El entrenamiento estará concebido desde una triple vertiente: partirá de la ayuda técnica, dará apoyo personal al participante y, al final, planteará, de modo reflexivo, los desafíos individuales y grupales que sean necesarios para conseguir los objetivos fijados. A lo largo del taller, se irá midiendo el grado de avance en el desarrollo de recursos y potencial en la gestión de los recursos humanos y practicando las medidas de mejora que sean necesarias.

**Taller de gestión de estrés y mindfulness**

Este taller experiencial está orientado a sensibilizar sobre los problemas que genera el estrés y desarrollar unas propuestas efectivas de afrontación para combatirlo. Para ello, los alumnos realizarán una reflexión personal sobre el origen de la problemática asociada al estrés, al mismo tiempo que realizarán una serie de pruebas con diversas herramientas para lograr la relajación y el flujo correcto de las emociones. Todo este trabajo personal revisará la aplicación de las técnicas de mindfulness a temas clave para la empresa como el desarrollo de capacidades para la creatividad, la innovación y el cambio. La aplicación de estas técnicas de mindfulness servirá para desarrollar competencias clave para los expertos en recursos humanos relacionadas con la inteligencia emocional. Este taller se impartirá durante un mes en paralelo al módulo 1 del curso para que el alumno pueda practicar y utilizar las competencias adquiridas durante el transcurso del año académico.

**Taller de derecho laboral**

Este taller es un espacio dónde el docente supervisará la adquisición de conocimientos mínimos sobre legislación laboral básica del entrono dónde se desarrolla profesionalmente el alumno. No es un espacio de asesoría laboral ni un curso de derecho laboral. Es un espacio que permite, de una forma tutorizada, la puesta al día del alumno en aspectos de derecho.

**Taller preparación examen HRCI y complemento de formación SHRM**

Nuestro programa está acreditado por la Society for Humna Resource Management (SHRM) como Recertification Provider dada la calidad de nuestro programa formativo. Este taller complementa algunos aspectos que SHRM exige para lograr el nivel competencial óptimo en un entorno internacional. Como muchos contenidos son comunes a los exigidos para la acreditación aPHR de HRCI aprovechamos este taller para desarrollar estas temáticas que complementan los contenidos centrales de nuestro programa.

Este taller va destinado a aquellos estudiantes que quieran presentarse al examen aPHR y PHRi de HRCI, institución encargada de certificar a los profesionales de Recursos Humanos. En él se repasarán los temas objeto de evaluación de ambos exámenes, así como se la darán al estudiante las pautas de realización del examen a la vez que realizarán ejemplos de examen para evaluar sus conocimientos. En este taller el estudiante trabajará de forma autónoma los materiales y recursos audiovisuales, con el apoyo de un tutor para la resolución de cualquier duda.

##### D. ACTIVIDADES ADICIONALES

El Máster en Dirección de Recursos Humanos y Gestión del Talento se complementa con conferencias y seminarios que se impartirán en cada uno de los bloques. Estas actividades adicionales se realizan por profesionales reconocidos en el sector de los Recursos Humanos quienes mediante videoconferencias expondrán a los alumnos sus experiencias y casos prácticos.

**‘Case studies’: Método del caso.**

La componente práctica del programa es indispensable y completa la formación teórica. Para ello, durante el curso se realizarán debates de temas de actualidad e interés en cada una de las asignaturas, simulaciones para la toma de decisiones aplicadas a situaciones reales o casos prácticos donde se analizarán, desde un punto de vista académico, los problemas planteados y las soluciones propuestas, así como los criterios tenidos en cuenta para llevarlas a cabo.

**Webinars**

La mayor parte de la formación se realiza de forma asíncrona, es decir, el intercambio de conocimiento se realiza a través de una plataforma que permite compartir textos escritos sin necesidad de que las personas estén conectadas al mismo tiempo.

Adicionalmente, en cada uno de los módulos, se organizan sesiones síncronas o ‘webinars’, es decir, sesiones en que todos los participantes están conectados al mismo tiempo, a través de una aplicación, permitiendo el intercambio de conocimiento en ‘tiempo real’.

##### E. METODOLOGÍA

En OBS Business School orientamos nuestra metodología al desarrollo de competencias, conocimientos y habilidades. Promovemos la comunicación flexible e inmediata, incentivamos la discusión efectiva, fomentamos el trabajo en equipo y facilitamos la interacción entre todos los participantes, sean alumnos, profesores o profesionales invitados.

**La experiencia del aprendizaje compartido**

Una de las claves de la formación en OBS Business School es el valor del aprendizaje compartido, donde los participantes son el eje central. En nuestro campus virtual acceden a todo el material pedagógico y tecnológico, hablan con profesores e interactúan con personas de diferentes sectores, debatiendo casos prácticos junto a profesionales con experiencias y puntos de vista distintos. Así, ante un mismo caso, la diversidad de enfoques, capacidades y experiencias te aportan una perspectiva más amplia.

**Participación práctica y activa**

Nuestra metodología se fundamenta en la combinación de aprendizaje práctico y teórico, exigiendo la participación activa de los alumnos con sus opiniones y puntos de vista. Los participantes, además de trabajar la documentación que se les entrega, deben analizar y resolver casos prácticos que están basados en situaciones empresariales reales y simuladas.

Así, utilizando los documentos de referencia, casos de estudio y simulaciones que te ofrecemos a diario se genera una experiencia rica de aprendizaje, conectada a la realidad. En OBS Business School no eres tan sólo un espectador, eres un actor esencial.

**La experiencia de estudiar en OBS Business School**

La conexión de nuestros alumnos con OBS Business School se basa en una amplia red de personas formada por profesionales, expertos, profesores, empresarios y emprendedores que se definen como inquietos, participativos, abiertos a preguntar y responder. Personas acostumbradas a plantear y sugerir, muy involucradas con el entorno empresarial y social en el que desarrollan su labor.

Así, la conexión que consigues estudiando con nosotros te mantiene despierto y conectado a todo lo que está pasando a tu alrededor. Estudiar en OBS Business School supone estar al día en todo lo relacionado con tu área de interés, sobre todo en los contenidos prácticos que el equipo docente te irá suministrando día a día. Este es el valor que aporta OBS Business School.

Nuestros alumnos profundizan en las últimas tendencias relacionadas con su área de trabajo, formando parte de conversaciones dirigidas por profesionales en activo que seleccionan las fuentes, reflexionan con nosotros y finalmente las llevan a la práctica.

##### F. MODELO DE EVALUACIÓN

El modelo de evaluación tiene como ejes clave:

* Contribuir a un seguimiento constante del programa.
* Asegurar el aprendizaje y uso de los conceptos y procedimientos presentados.
* Valorar el grado de consecución de los objetivos del programa que deberán traducirse en habilidades y competencias profesionales.

La evaluación **se realiza de forma continuada,** a lo largo de todo el programa, existiendo para cada una de las asignaturas una serie de **actividades que el alumno deberá realizar** y que serán evaluadas por el profesor, quien informará al alumno de la calificación obtenida en cada una de ellas, así como de los aspectos a mejorar en caso necesario.

El esfuerzo adicional realizado por los alumnos en su participación en actividades voluntarias y el progreso positivo continuado a lo largo de cada asignatura también son aspectos considerados por los profesores en el momento de establecer una calificación numérica como resultado global del aprovechamiento de la asignatura.

La evaluación global del programa resulta de la media de las distintas asignaturas que lo constituyen, siendo condición indispensable que la media de las calificaciones obtenidas en las distintas asignaturas sea positiva.