

CHRO

Maestría en
Dirección de Recursos Humanos

CHRO

Acerca de la Maestría

Una maestría con formación para la gestión integral del capital humano

La Maestría en Dirección de Recursos Humanos de UADE Business School ha sido concebida para brindar la más alta capacitación en la gestión estratégica del capital humano, además de complementar el aprendizaje con herramientas de gestión y management. De esta forma, buscamos constituir líderes de recursos humanos con una visión integral de los procesos claves de las organizaciones.

Destinatarios

Te acompañamos en tu camino de crecimiento

Dirigido a profesionales apasionados por la gestión que posean alto potencial de liderazgo además de capacidad de pensamiento estratégico para el mundo de los negocios. Buscamos Seniors, Jefes y Gerentes de Áreas de Recursos Humanos (o aquellas vinculadas con la gestión de personas) que quieran expandir su carrera. Es requisito poseer una experiencia superior a tres años en áreas afines.

Perfil del egresado

El egresado de la Maestría estará en condiciones de:

- Incorporar conocimientos y herramientas actualizadas en la disciplina de gestión del capital humano.
- Lograr comprensión del negocio, su estrategia y su vinculación con el área de Recursos Humanos.
- Realizar análisis, diagnóstico y diseño organizacional, además de conducir los procesos de cambio que la empresa precise.
- Desarrollar las competencias y habilidades directivas tanto para el ámbito interno de las organizaciones como para el externo (consultoría).

Formato

del plan de estudios

Inicio: en marzo de cada año

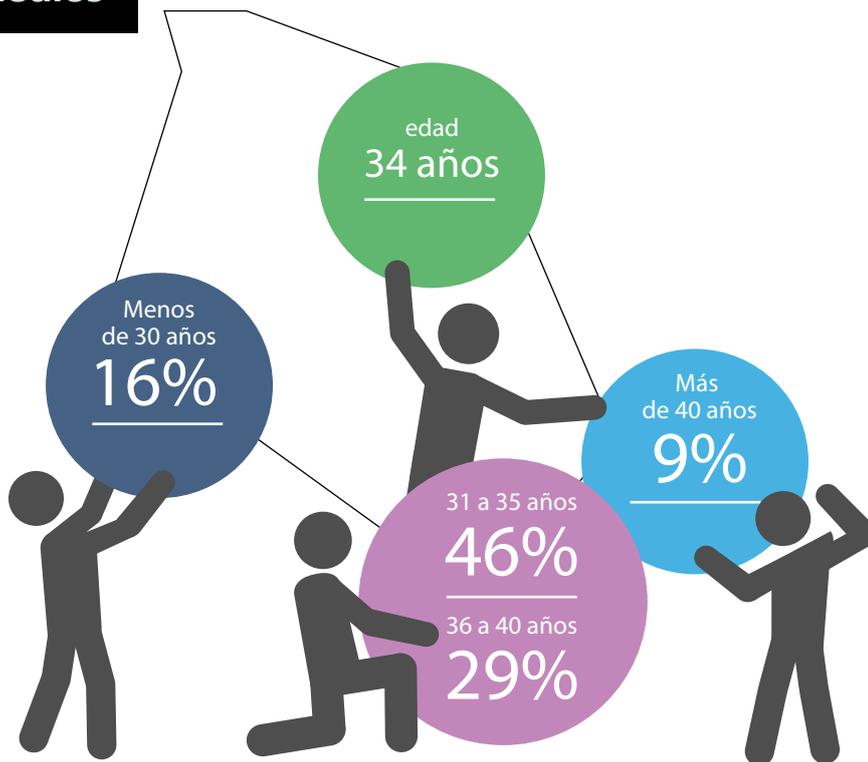
16 meses de duración
Lunes, miércoles y algunos viernes
de 19 a 22 hs.

Lugar de dictado:
Buenos Aires, Argentina.

CHRO

en cifras

Promedios



Áreas

40% *Dirección General*

60% *Recursos Humanos*

Responsabilidades

30%

Jefe

30%

Gerente

25%

Consultoría

15%

Analista

CHRO

¿Por qué elegirla?

Experiencia única en el aula

La experiencia del alumno en el aula tiene un elemento central: la metodología de aprendizaje-enseñanza de UADE Business School. Esta posee las características distintivas de aprender en un contexto formativo de excelencia y alta calidad, entrenar competencias directivas resolviendo problemas de negocios y desarrollar habilidades gerenciales a partir del trabajo colaborativo de los participantes.

Aprende con los mejores

Nuestros profesores cuentan con credenciales académicas provenientes de prestigiosas escuelas de negocios internacionales, capacidades para la enseñanza de ejecutivos, una alta exposición en el mundo de los negocios y experiencias directivas en empresas internacionales. Así, aseguramos la transmisión de conocimientos, habilidades directivas y experiencias en el arte de la dirección de empresas.

Metodología de cursada mixta

Contamos con un formato que se adapta a las necesidades de los profesionales del siglo XXI. La Maestría ha desarrollado una modalidad mixta que complementa la tradicional cursada presencial con la online, logrando de esta manera reducir la carga horaria en el aula para dar espacio a la flexibilidad que otorga la educación virtual. Así, el alumno podrá generar networking y enriquecerse formativamente con el trabajo en grupo además de conciliar su tiempo entre vida laboral y académica.

Formación integral

El CHRO pretende que el estudiante adquiera una visión integral de la dirección del capital humano pero a su vez que complemente su formación con herramientas indispensables del management y la gestión. De esta forma, nuestros egresados cuentan con un perfil técnico actualizado en el área y habilidades que permiten comprender críticamente la organización, entender el negocio y gestionar estratégicamente.

Cercanía con el docente

Consideramos el papel del profesor determinante dentro del proceso de aprendizaje y un diferencial de nuestra Maestría. Su labor no se limita a la evaluación de resultados, sino al constante feedback que permite al estudiante conocer en todo momento sus puntos de mejora y fortalezas. El verdadero objetivo del CHRO no es solo que logren finalizarlo, sino conseguir que el esfuerzo realizado le sirva para alcanzar las metas de su carrera profesional.

Aulas interdisciplinarias

Desde el punto de vista académico, la metodología activa de trabajo desarrollada en UADE Business School está basada en el Método del Caso. Consideramos que una formación eminentemente práctica es la mejor base para que el estudiante adquiera los conocimientos, aptitudes y experiencias que la organización precisa. Así es como en determinadas asignaturas compartidas con otras Maestrías se conforman equipos interdisciplinarios, logrando una amplitud de perspectivas y enriqueciendo el debate.

CHRO

Plan de estudios

Primer Ciclo	Segundo Ciclo
Análisis de Decisiones de Negocios	Gestión del Desempeño
Formulación e Implementación Estratégica	Compensaciones y Beneficios
Herramientas Cuantitativas para la Toma de Decisiones	Capacitación y Desarrollo Organizacional y del Talento Humano
Contabilidad Financiera	Gestión de Conflicto y Negociación Laboral
Finanzas Operativas	Cambio y Transformación Organizacional
Comportamiento Humano	Liderazgo y Conducción de Equipos Multiculturales
Ética, Responsabilidad Empresarial y Desarrollo Sustentable	Dirección Estratégica de RR. HH.
Gestión Estratégica de la Comunicación Interna y Externa	Gestión Internacional de los Recursos Humanos
Economía Laboral	Taller de Negociación
Política y Estrategia Laboral y de Recursos Humanos	Taller de Práctica Profesional y Decisiones de Negocios
Gestión de Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo	Taller de Elaboración de Trabajo Final
Diseño Organizacional e Integración del Capital Humano	Tutorías
Integración de la Empresa	
Tutorías	

Primer Ciclo

Análisis de Decisiones de Negocios

Fundamentos y utilidad de la casuística. El estudio de un caso. Los procesos racionales e interpersonales en la toma de decisiones. Identificación de los hechos relevantes. Definición del problema, causas y consecuencias visibles. Cursos posibles de acción. Criterios relevantes para seleccionar la mejor alternativa. La toma de decisión. El plan de acción en el tiempo.

Formulación e Implementación Estratégica

El pensamiento estratégico. Formulación de la estrategia. Análisis de la industria. Cadena de valor. Competencias centrales. Actividades y recursos. Integración vertical y horizontal. Diversificación. Alianzas estratégicas. Creación de ventas competitivas. Dinámica competitiva. Flexibilidad y compromiso estratégico. Implementación y mantenimiento de ventajas competitivas. La estructura organizativa. Tipos de estructura que mejor se adaptan a las empresas. Organización funcional. Organización matricial. Organización por equipos. Estrategia, estructura y cultura organizacional.

Herramientas Cuantitativas para la Toma de Decisiones

Estadística descriptiva, funciones de distribución y correlación lineal. Evaluación de inversiones en bienes de capital: problemas a tener en cuenta. Evaluación de proyectos con vidas útiles distintas. Tratamiento de riesgo en la evaluación de proyectos de inversión.

Contabilidad Financiera

Los estados contables y la toma de decisiones. Forma y contenido de los estados contables de presentación externa. Ubicación de la contabilidad en el sistema de información y control. Índices para el análisis de los estados contables. Auditorías contables.

Finanzas Operativas

Análisis, diagnóstico y proyecciones financieras. Ratios. Estimación de las necesidades operativas de fondos. Determinación del fondo de maniobra. Gestión de los recursos espontáneos. Estimación de flujos de fondos para proyectos. Flujos de fondos diferenciales.

Comportamiento Humano

Las bases del comportamiento humano en las organizaciones. Teorías motivacionales. Modelos motivacionales. Políticas de incentivos. Dimensiones de la organización. Vínculo individuo-organización. El contrato psicológico. Análisis del entorno económico, tecnológico y social. Alineamiento de la organización humana. Alineando el capital humano a los objetivos del negocio. El rol de Recursos Humanos en la creación de valor y en los resultados de la organización. El desarrollo de las personas como competencia estratégica de la organización. La gestión estratégica de las competencias individuales y organizacionales. Análisis de la cultura organizacional. Desarrollo de equipos de trabajo. Poder e influencia. La organización formal y la organización informal. La valoración del rendimiento: la evaluación de desempeño y del potencial humano.

Ética, Responsabilidad Empresarial y Desarrollo Sustentable

La ética en las ciencias empresariales. La connotación ética del comportamiento humano. Aspectos éticos de los negocios y desarrollo personal. Cuestiones éticas en torno a la dirección de las empresas, al mercado y al manejo de dinero. La ética y el entorno de la empresa. Actuación y responsabilidad social de la empresa. Los efectos secundarios de las decisiones empresariales en la sociedad. La importancia de los criterios éticos en la dirección.

Gestión Estratégica de la Comunicación Interna y Externa

Hacia una visión estratégica e integrada de la comunicación interna. El papel del Director de Recursos Humanos en la comunicación interna y externa. La comunicación interna en la dinámica organizacional. Comunicación y cultura. Alineación de la comunicación con: visión, misión, valores y objetivos de negocio. Principales componentes del plan de comunicaciones internas. Red de medios y acciones. Modalidades de evaluación.

Economía Laboral

El funcionamiento de los mercados de trabajo y la teoría del capital humano. La fuerza de trabajo en una sociedad global. Economía del mercado de trabajo: dinámica de su demanda y oferta, ocupación y desocupación. Movilidad laboral y organización del mercado de trabajo. La estructura nacional de salarios. La determinación de los salarios por actividad, empresa y establecimiento. Productividad, salarios reales y participación de la fuerza de trabajo en el ingreso nacional. Ingresos, desigualdad y pobreza.

Diseño Organizacional e Integración del Capital Humano

La planificación de Recursos Humanos. Análisis del puesto de trabajo: descripción de puestos y especificación de requisitos. Identificación de las necesidades de capital humano por parte de la organización. Análisis comparativo cuanti y cualitativo entre la dotación existente y la requerida. Relación entre oferta y demanda de los recursos humanos en relación a la estructura organizacional. Planificación del proceso de reclutamiento y selección; identificación de las fuentes de reclutamiento. Reclutamiento externo vs. Reclutamiento interno. Métodos y técnicas a utilizar. Selección por competencias en el siglo XXI. Integración de los recursos humanos. Evaluación de los resultados y su verificación respecto de la estrategia de recursos humanos y de la organización.

Gestión de Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo

Seguridad e higiene en el trabajo. Aspectos normativos, legales y éticos. Prevención de riesgos laborales. Riesgos profesionales. La administración de la higiene, la seguridad y la salud en el trabajo. Condiciones de higiene. Accidentes de trabajo. Enfermedades profesionales. Riesgos laborales. Ergonomía. Las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral.

Política y Estrategia Laboral y de Recursos Humanos

Alineamiento, organización y estrategia. Alineamiento de las decisiones de Recursos Humanos. Responsabilidades de Recursos Humanos. Factores que afectan el contexto y el entorno de los recursos humanos: características generales del negocio, industria, mercado, nivel de sindicalización del país. Modelos comparados de relaciones laborales. Normativa laboral. Gestión de riesgos laborales. Relaciones laborales y derecho del trabajo individual y colectivo. Conflictos y negociación colectiva.

Integración de la Empresa

La integración de las distintas áreas de la empresa. La interacción entre áreas como producto de la toma de decisiones. La integración desde las finanzas, las operaciones, los recursos humanos, el marketing, la tecnología y el control. Toma de decisiones integrales a partir del contexto macroeconómico, político y de la industria.

Segundo Ciclo

Gestión del Desempeño

Visión sistémica de la gestión del desempeño y su relación dentro del sistema de Recursos Humanos. Diferentes métodos vinculados al desempeño pasado y futuro. Evaluación individual y grupal. Métodos específicos: administración por objetivos, gestión de competencia, autoevaluación. Mejora del desempeño. Procesos especiales: coaching, counseling, mentoring. Programas de retroalimentación de 360°. Relaciones con la compensación y capacitación. Alineación con la estrategia de recursos humanos y de la organización.

Gestión Internacional de los Recursos Humanos

La organización de la empresa internacional. Mecanismos de coordinación y control en la empresa multinacional. La cultura desde una perspectiva internacional. Concepto y característica. Diferencias culturales entre países. La gestión internacional de Recursos Humanos. La gestión de los expatriados. La retribución en el contexto internacional. La retribución del personal expatriado. Derecho laboral aplicable al expatriado. Aspectos impositivos y de la seguridad social.

Cambio y Transformación Organizacional

Introducción al proceso de cambio organizacional. Identificación del caso de negocio. Personas claves (stakeholders), su involucramiento y compromiso con el proceso de cambio. Fuerzas aceleradoras y bloqueadoras. Estrategia y plan de comunicación. Monitoreo y sustentabilidad del proceso de transformación. El plan de cambio a nivel individual, interpersonal y organizacional.

Capacitación y Desarrollo Organizacional y del Talento Humano

Capacitación: concepto y proceso. Diagnóstico de necesidades y plan de capacitación. Formación de instructores. Métodos de aprendizaje centrados en el participante y gestión del diseño. Aprendizaje individual y aprendizaje colectivo. Estilos de aprendizaje. Modalidades: presenciales y a distancia. Transferencia de la capacitación al trabajo. Evaluación de la capacitación. Desafíos del desarrollo de competencias desde el punto de vista de las empresas. Aprendizaje organizacional. Concepto de carrera. Modelos actuales de carrera. Plan de desarrollo. Requerimientos actuales de las organizaciones.

Gestión del Conflicto y Negociación Laboral

La negociación: estrategia, metodología y tácticas. Estilos, actores y elementos. Planificación y desarrollo. Procesos de negociación. El conflicto: su manejo y consecuencias. La crisis. Otras formas de solución para el conflicto. Particularidades de la negociación laboral.

Compensaciones y Beneficios

Contexto mundial y regional. Impacto de la situación económica en el mercado de empleo y en las compensaciones de las organizaciones. Compensaciones como respuesta al negocio. Compensación intrínseca y extrínseca. Descripciones de funciones: objetivo, usos y razones para su implementación. Aspectos claves. Métodos de investigación: la entrevista. Evaluación de puestos: finalidad. Estructuras salariales: diseño y elementos; amplitud, progresión, solapamiento, punto medio, etc. Administración salarial: filosofía de pago; pautas; matriz de mérito. Encuesta de remuneraciones: objetivos. Análisis previo: definición de aspectos cualitativos (propósito, contexto). Etapas: elección de puestos, muestra. Información a relevar. Criterios de cuantificación. Niveles de análisis de la información. Relación entre desempeño, resultados y pago: desarrollo de un programa de objetivos. Método para su diseño. Pago variable. Prácticas de reconocimiento monetario y no monetario. Pago tradicional y nuevas prácticas de pago. Remuneración variable: diversidad de percepciones. Filosofía de la remuneración variable: algunos principios. Práctica ideal: pago por competencias y por desempeño variables. Beneficios: criterios para su fijación dentro de las empresas. Beneficios flexibles. Programa de Work & Life Balance. Comunicación de los programas de compensaciones. Prácticas de comunicación y entrenamiento de compensaciones. Principales criterios a tener en cuenta.

Dirección Estratégica de RR. HH.

Dirección de Recursos Humanos y su impacto en la organización. Administración de Recursos Humanos: planificación, evaluación de necesidades, plan de carrera, empleo y desvinculación, gestión del desempeño y del desarrollo, compensaciones, remuneraciones y beneficios. Administración de procesos de cambio organizacional. Derecho laboral: modalidades de contratación, negociación colectiva.

Taller de Práctica Profesional y Decisiones e Negocios

Introducción al simulador. Recursos Humanos como socio estratégico. El business plan para Recursos Humanos. Análisis de resultados y toma de decisión. El balance scorecard en la gestión de Recursos Humanos.

Liderazgo y Conducción de Equipos Multiculturales

Las personalidades. El autoliderazgo y el autoconocimiento. Estilos de gerenciamiento. La dinámica del estilo de gerenciamiento. Personalidad y psicología. Bases de poder. El liderazgo y el modelo de dirección. Liderazgo situacional efectivo. El liderazgo en ambientes multiculturales. Gestión de expatriados.

Taller de Procesos de Negociación

Negociación Laboral. Negociación laboral individual. Negociación laboral colectiva. Estrategia, metodología y tácticas. Contextos posibles. Maniobras a implementar. Componentes de la negociación: estilos, actores y elementos. Desarrollo del proceso de negociación. Etapas. Modelos negociacionales. Planificación de la acción. El conflicto, su manejo y consecuencias.

Taller de Elaboración de Trabajo Final

Criterios y pautas metodológicas para la elaboración de los distintos componentes del Trabajo Final: definición de objetivos; diseño metodológico; marco teórico; obtención de información; elaboración de conclusiones; producción de gráficos, tablas y anexos; uso y cita de bibliografía.



CHRO

CHRO

Metodología de enseñanza

Alineadas con las prácticas de reconocidas escuelas internacionales, UADE Business School dicta sus programas a través del método del caso. Esta metodología responde a una demanda planteada por los líderes empresarios quienes solicitan, en los profesionales que incorporan a sus firmas, las habilidades para el análisis, la toma de decisiones y la resolución de problemas.

La obligación de poner en práctica frente a hechos concretos la teoría aprendida; la necesidad de fundamentar las propuestas y decisiones; la argumentación para defender frente a profesionales de distinta formación las ventajas de su propuesta o decisión; y la demostración de los resultados esperados con la aplicación de simulaciones o métodos cuantitativos constituyen un ejercicio no solo intelectual, sino de destrezas expositivas, de tácticas de convencimiento y negociación que, repetidas cientos de veces en igual número de empresas de bienes y servicios, otorgan una competencia destacada para ocupar cargos de responsabilidad en los más altos niveles o para integrar el equipo de asesoramiento con soltura e idoneidad.

Metodologías integradas con un propósito

- Casos de estudio internacionales a través de acuerdos con Harvard Business School y otras escuelas de renombrado prestigio; y casos nacionales y regionales producidos por el cuerpo docente de UADE Business School y supervisados por destacados académicos, con los más elevados estándares internacionales.
- Simuladores de negocios que reproducen diversos entornos sectoriales, situaciones empresariales y problemas concretos, la que permite a los alumnos poner en práctica sus conocimientos y desarrollar nuevas capacidades directivas.
- Ejecutivos testimoniantes, que ocupan o han ocupado en el pasado reciente posiciones de alta responsabilidad, participan en las clases del MBA y vuelcan toda su experiencia. Estas actividades permiten reconocer de qué manera los fundamentos teóricos, analizados y discutidos en aula, logran implementarse en las actuales problemáticas empresariales.
- Ciclos de actualización directiva complementan la capacitación recibida con otras visiones de gran actualidad y relevancia práctica.
- Seminarios internacionales de excelencia preparados principalmente para alumnos de reconocidas universidades como: Duke University, University of Michigan's Ross School of Business, Northwestern University, Florida International University, Universidad Pompeu Fabra, entre otras.



CHRO

Intercambio con escuelas del exterior

Contamos con una amplia red de intercambio de alumnos a partir de acuerdos con prestigiosas instituciones de todo el mundo. La Universidad recibe por año alrededor de 500 alumnos extranjeros.

Entre las opciones disponibles con reciprocidad de aranceles para vivir una experiencia multicultural y ampliar la red de vínculos, nuestros alumnos pueden:

- Cursar un semestre en el exterior.
- Cursar un año en el exterior.
- Homologar materias cursadas en el exterior.



Reconocimiento a la calidad y a los resultados del aprendizaje

La Accreditation Council for Business Schools and Programs (ACBSP) es la principal agencia acreditadora privada norteamericana, especializada en la evaluación y acreditación de programas académicos de negocios. Fue fundada en 1988 en Kansas City, tiene 1051 universidades miembros, 157 de las cuales se encuentran fuera de los Estados Unidos. De los miembros, 541 han logrado la acreditación.



UADE Business School está acreditada por la ACBSP; compromiso con la calidad de la enseñanza y los resultados del aprendizaje.

Los títulos de UADE Business School cuentan con el reconocimiento oficial de la Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria (CONEAU) y del Ministerio de Educación.



Tel.: (54-11) 4000-7666
posgrados@uade.edu.ar

Sede Recoleta

Libertad 1340 (Buenos Aires, Argentina)

Campus Monserrat

Lima 775 (Buenos Aires, Argentina)

Campus UADE Costa Argentina

Av. Intermédanos Sur 776 (Pinamar,
Buenos Aires, Argentina)