

Máster en Gestión Humana



UNIVERSIDAD DE
MONTEVIDEO

25
AÑOS



Centro de Postgrados

Ec. Luis Francisco Brotóns Muró. Ph.D

- “La efectividad operativa y la estrategia son ambas esenciales para un desempeño superior..... pero funcionan de maneras muy diferentes” (M. Porter)
- Los procesos operativos de alto desempeño son necesarios pero no suficientes para el éxito organizativo” (M. Hammer)



“Las compañías suelen fracasar a la hora de implantar una estrategia o gestionar las operaciones porque carecen de un sistema de gestión integral capaz de integrar y alinear estos dos procesos vitales”



UNIVERSIDAD DE
MONTEVIDEO



«Las oportunidades de crear valor, están pasando de la gestión de activos materiales a la gestión de estrategias basadas en el conocimiento que despliegan los activos inmateriales de la organización: relaciones con los clientes, productos y servicios innovadores, procesos operativos eficaces de alta calidad, tecnología de la información y bases de datos y, también las habilidades y motivaciones de los empleados».

Kaplan y Norton



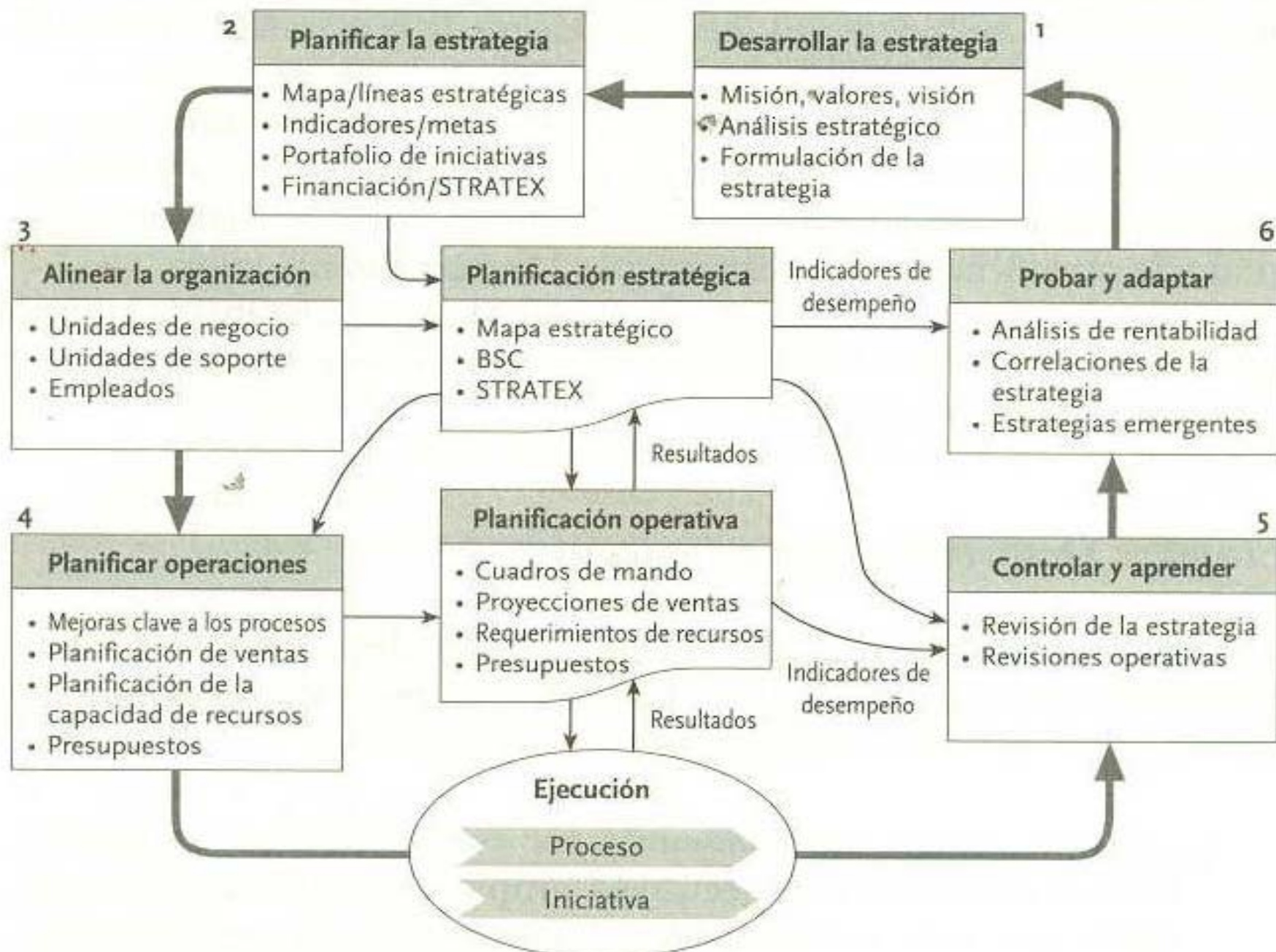
UNIVERSIDAD DE
MONTEVIDEO



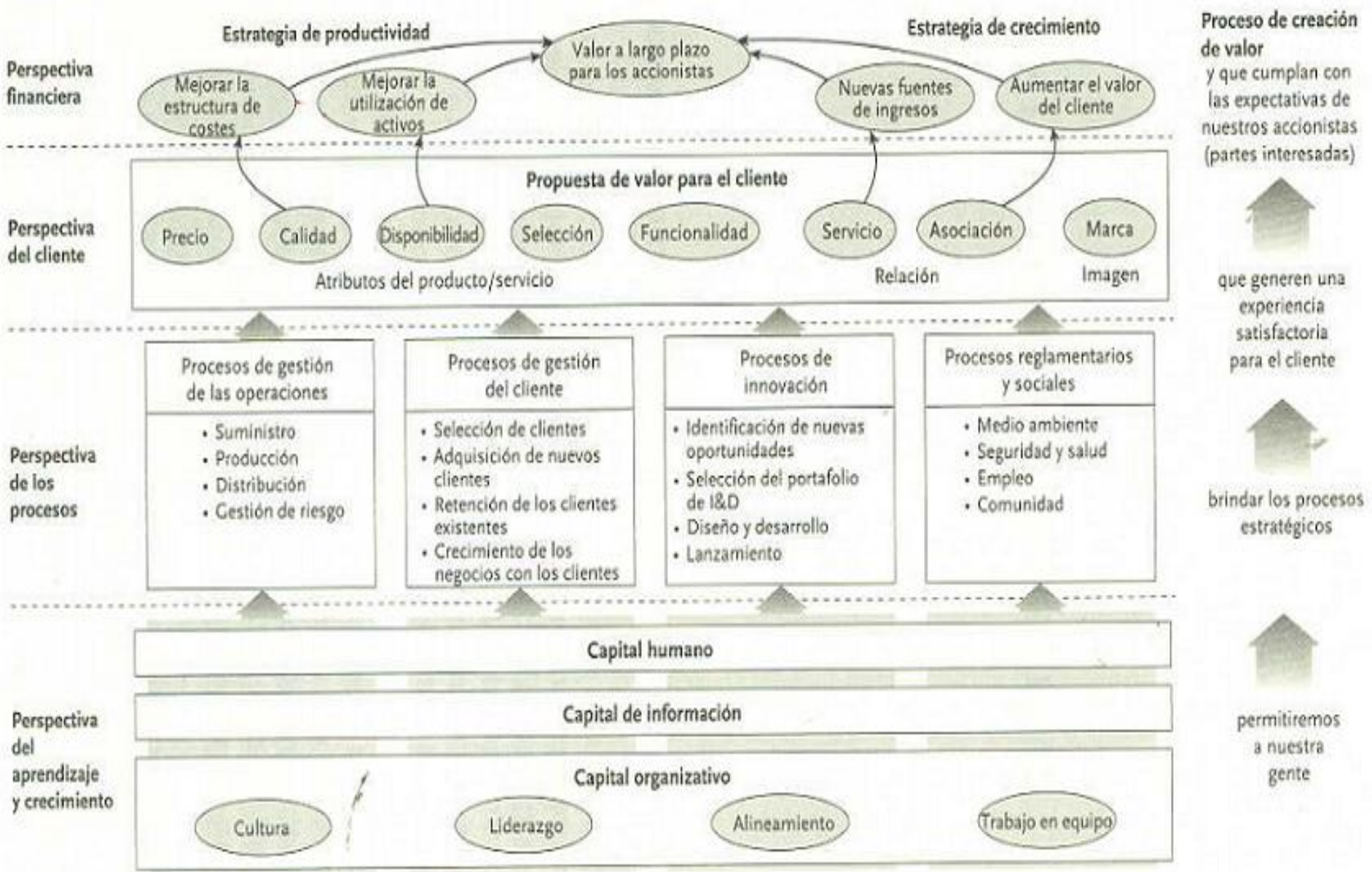
Desarrollar la estrategia



Sistema de gestión: integrando la estrategia y las operaciones



El mapa estratégico global describe cómo la organización se propone crear valor para sus partes interesadas



Alinear la Organización

“No se puede exigir responsabilidad a quien no se le haya dado información y que nadie a quien se le haya dado información puede eludir su responsabilidad”



UNIVERSIDAD DE
MONTEVIDEO

25
AÑOS



Es importante implicar a los colaboradores y empleados en el proceso de planificación operativa para incrementar su nivel de conocimientos y comprensión de los objetivos, y además, esta participación reducirá su resistencia a los cambios generados por los nuevos planes.



UNIVERSIDAD DE
MONTEVIDEO



El papel de los líderes

Etapa I: El gerente lidera la agenda del cambio y la impulsa de arriba para fortalecer la misión, los valores, y la visión.

Etapa II: El líder ejecutivo valida el mapa estratégico y plantea metas desafiantes que saca a sus empleados de su zona de comodidad.

Etapa III: Los líderes impulsan el alineamiento de las unidades organizativas y son esenciales para comunicar la visión, los valores y la estrategia a todos los empleados.



UNIVERSIDAD DE
MONTEVIDEO



Etapa IV: Los líderes respaldan las mejoras a los procesos de las unidades de toda la organización.

Etapa V: la apertura y habilidades de los líderes para la conducción de la reunión de revisión de la estrategia determinan efectividad a la hora de depurar la estrategia durante todo el año.

Etapa VI: Los líderes deben permitir que se cuestione incluso una estrategia bien formulada y ejecutada a la luz de las nuevas circunstancias externas, al desempeño de la actual, y a las nuevas sugerencias de los empleados de la organización.



UNIVERSIDAD DE
MONTEVIDEO



Máster en Gestión Humana

● Objetivos Generales:

Formar a profesionales en el campo de la gestión y dirección de empresas a través de las personas y desarrollar en ellos una visión integral de la organización empresarial.

Aprender a planificar y diseñar políticas de personal en consonancia con las necesidades estratégicas de la organización.



UNIVERSIDAD DE
MONTEVIDEO



Máster en Gestión Humana

- **Objetivos Específicos:**

Poner en VALOR el departamento de Recursos Humanos

JERARQUIZAR su papel dentro de las organizaciones en Uruguay



UNIVERSIDAD DE
MONTEVIDEO



Máster en Gestión Humana

● Perfil de Ingreso

El Máster está dirigido a profesionales que tengan la responsabilidad de dirigir y gestionar organizaciones, sean empresas privadas o administraciones públicas, integrando la dirección del capital humano en la consecución de las estrategias de la Institución.



UNIVERSIDAD DE
MONTEVIDEO



Máster en Gestión Humana

- **La estrategia de la empresa.** Alinear la Gestión Humana con los nuevos objetivos y necesidades de la empresa.
- **La gestión humana en los procesos.** Aplicar herramientas para la optimización de la gestión y de los procesos.
- **La dirección a través de las personas.** Desarrollar competencias relacionales y directivas orientadas a las personas para ejecutar con éxito la estrategia.



UNIVERSIDAD DE
MONTEVIDEO

25
AÑOS





Máster en Gestión Humana

- Plan de estudios.

 - **Área: La estrategia de la empresa.**

- Ética y Responsabilidad Social en las Organizaciones.
- Derecho y Relaciones Laborales
- Gestión y Planificación Estratégica de la Empresa
- Desarrollo Organizacional. Transformación efectiva de cambio.
- La Gestión Económica en el Departamento de Recursos Humanos
- Comunicación y RRHH



UNIVERSIDAD DE
MONTEVIDEO



Máster en Gestión Humana

Área: La gestión humana en los procesos.

- Gestión por Competencias.
- Las Tics en la Gestión de Recursos Humanos.
- Reclutamiento, Selección y Formación de personal.
- Técnicas de gestión a través de la evaluación de Desempeño y retribución.
- Innovación y Calidad en las Organizaciones Empresariales.
- Sistemas de remuneración y beneficios.
- Organizaciones saludables



UNIVERSIDAD DE
MONTEVIDEO



Máster en Gestión Humana

Área: La dirección a través de las personas.

- Coaching Ejecutivo
- Desarrollo de las Competencias Directivas para la Gestión Empresarial
- Resolución de Conflictos y Mediación. Taller de Negociación.
- Gestión de Carrera y sociabilización laboral



UNIVERSIDAD DE
MONTEVIDEO

25
AÑOS



Máster en Gestión Humana

- Metodología de Investigación
- Taller de Tesina de Máster.



UNIVERSIDAD DE
MONTEVIDEO

25
AÑOS



Máster en Gestión Humana

- **Método de impartición:**

El Máster tiene un sistema modular, impartándose un módulo por mes, todos los miércoles de 14,00 hs a 20,00 hs en este Centro de Postgrado.

Los módulos que dicten profesores extranjeros se realizarán en un régimen más concentrado.



UNIVERSIDAD DE
MONTEVIDEO



¡¡Gracias!!



UNIVERSIDAD DE
MONTEVIDEO

25
AÑOS

