

MDRH

Master en Dirección
de Recursos Humanos



— Escuela de —
Postgrados

ORT
UNIVERSIDAD ORT
Uruguay

“Tiempo después de haber realizado el postgrado en Recursos Humanos en la Universidad ORT, debo decir con total franqueza que valoro enormemente todos los aportes recibidos en ese año y medio. Esta formación me brindó acceso a un importante bagaje de conocimientos y herramientas imprescindibles en nuestra profesión. No puedo dejar de destacar también, la calidad profesional y humana del plantel docente, lo cual es probablemente uno de los puntos más sobresalientes de la propuesta; un equipo que reúne un excelente balance de formación y experiencia profesional. Ha sido muy gratificante además, ver como casi toda nuestra generación está hoy por hoy realizando aportes al desarrollo de personas y organizaciones en nuestro medio”.

Neker de la Llana, Licenciado en Psicología
Gerente de Servicios Profesionales, Manpower
Diploma en Recursos Humanos, 2006

“En primer lugar quiero transmitir que el postgrado ha superado todas mis expectativas, tanto por el alto nivel de calidad de sus cursos y el nivel de exigencia requerido como por la riqueza que surge de las modalidades de trabajo utilizadas en el mismo. Entiendo que el haberlo realizado ha representado una excelente inversión desde el punto de vista personal y profesional, brindándome la oportunidad de lograr una mejor comprensión del actual mundo de las organizaciones. Entiendo que es de aplicación para todo profesional o consultor que se desempeña en recursos humanos, no solamente para optimizar su performance sino para ayudarlo a contribuir con los procesos de cambio organizacional, que hoy por hoy son permanentes”.

María Cecilia Clara, Licenciada en Psicología
Analista de Recursos Humanos, Banco Central del Uruguay
Diploma en Recursos Humanos, 2007

“En el postgrado uno encuentra la posibilidad real de conjugar lo conceptual y lo práctico en términos de lo que es la gestión de recursos humanos. El mismo resulta ser un generador de herramientas que nos acompañan y ayudan en el trabajo diario, ya sea desde lo estratégico como también en lo estrictamente operativo. La experiencia me indica que en su curso visualizamos nuevas alternativas de trabajo, nos ayuda a repensar nuestro rol y nuestros métodos. Nos abre puertas”.

Alina Bidegain Ferrari, Licenciada en Psicología
Coordinadora de Capacitación y Desarrollo, PricewaterhouseCoopers
Diploma en Recursos Humanos, 2007

“Este postgrado me ayudó a tener un manejo global del área de Recursos Humanos, una visión integral del trabajo como profesional, apertura y conocimiento de las nuevas tendencias en el área específica. Un tema que considero muy importante, sobre todo en esta área de especialización, fue el apostar al autoconocimiento, crecimiento personal y exigencia de la visión como profesional. Sin dudas, el hecho de conocer e intercambiar experiencias con otros compañeros de diferentes secciones, áreas y cargos brinda un plus en el curso”.

Lucía Antuña, Licenciada en Administración - Contadora
Client Accountant, The Winterbotham Trust Co. Uruguay
Diploma en Recursos Humanos, 2009



Mensaje del Decano

Por intermedio del presente quisiera agradecer su interés en nuestros postgrados en Recursos Humanos.

Nuestro Master en Dirección de Recursos Humanos aspira a constituirse en un aporte significativo y en un referente obligado para la formación sistémica, estratégica y de valor para el aprendizaje de los distintos roles que debe desempeñar el profesional del área de recursos humanos. Forma en los aspectos de gestión y de conocimiento organizacional en el primer año – que pueden dar lugar al Diploma en Recursos Humanos-, para continuar y profundizar en los aspectos de dirección estratégica en el segundo año.

Nace como respuesta a la comunidad de profesionales y gerentes del país vinculados a la gestión del capital humano y a las nuevas necesidades de formación demandadas, tanto a nivel nacional como internacional. Dicha respuesta se funda en el prestigio y reconocimiento alcanzado por nuestro Diploma en Recursos Humanos, pionero en el país y con más de 15 promociones, actualizado con aspectos de negociación y relaciones laborales. El énfasis en la dirección y estrategia, a su vez, se refuerza con la trayectoria de nuestro Master en Administración de Empresas, único del país que ha sido sistemáticamente considerado entre los mejores treinta MBA latinoamericanos.

En un ambiente exigente y con profesores que combinan la formación de postgrado con la experiencia profesional, pretendemos que se desarrolle un clima de aprendizaje colectivo y permanente, que hoy se refuerza con los aportes de nuestra comunidad de graduados. La finalidad última es desarrollar el instrumental y el conocimiento gerencial y de dirección para dar a las personas y al capital humano el rol protagónico que efectivamente tienen en las organizaciones, y formar los líderes de los procesos de cambio necesarios para ese desarrollo en nuestro país.

Confiamos que el material aquí desarrollado transmita una idea adecuada de los atributos de nuestros postgrados, y quedamos a las órdenes, desde la Escuela de Postgrados, para brindar toda la información, asesoramiento y respaldo que pudiera Ud. necesitar para potenciar su desarrollo como profesional en esta área.

Aprovecho para saludarle cordialmente, esperando tenerle entre nuestros participantes en el próximo año lectivo.

Dr. Gastón J. Labadie
Decano
Facultad de Administración y Ciencias Sociales

¿Por qué el Master en Dirección de Recursos Humanos de la Universidad ORT?

Forma profesionales que pueden desarrollar la gestión del capital humano en carácter de socio estratégico, como facilitadores del cambio, como consultores y como gestores de las distintas políticas y prácticas de recursos humanos.

Desarrolla competencias personales, interpersonales, técnicas y estratégicas claves en la función de recursos humanos, que permite asumir con éxito sus diversos roles actuales.



Promueve la actividad en equipos multidisciplinarios, utilizando una metodología de casos que expone en forma continua a los participantes a situaciones reales.

Cuenta con un sólido cuerpo docente integrado por destacados profesionales con experiencia académica y gerencial nacional e internacional.

Se funda en una extensa y exitosa historia que incluye más de 15 promociones del Diploma en Recursos Humanos.

“El Diploma en Recursos Humanos me aportó un excelente marco teórico para muchas de las actividades en las que trabajaba cotidianamente. Considero que es muy valioso para todos quienes deseen incursionar en este apasionante mundo de los recursos humanos. La estructura del mismo permite que se vean distintas áreas de actividad de la gestión de los recursos humanos, de manera que luego se pueda profundizar en las áreas de preferencia”.

Andrea Marcenaro
Gerente de Recursos Humanos, Ernst & Young Uruguay
Diploma en Recursos Humanos, 2002

Características generales

Master en Dirección de Recursos Humanos

El Master en Dirección de Recursos Humanos es un postgrado de dos años de duración, dirigido a profesionales universitarios interesados en la dirección estratégica del capital humano y la gerencia del cambio, complementando las competencias en materia de negociación, relaciones laborales y gestión de recursos humanos.

Diploma en Recursos Humanos

El Diploma en Recursos Humanos es un postgrado de un año de duración que capacita al profesional universitario para adquirir los conocimientos referidos a la administración de recursos humanos en organizaciones, estudiando su problemática y técnicas de gestión.



Organización por créditos

Como en muchos programas de postgrados ejecutivos a nivel internacional, los participantes del Master y del Diploma pueden realizar su postgrado cursando al menos dos materias por semestre. Esta flexibilidad permite adecuar los estudios a la actividad profesional, siendo especialmente atractivo para quienes desean continuar su formación sin tener que dejar de lado su carrera laboral.

Horarios

Los cursos se dictan de lunes a miércoles de 19 y 30 a 22 hs. Los seminarios y talleres tienen lugar los días jueves de 19 y 30 a 22 hs.

Fechas de comienzo

Las clases comienzan la tercera semana de abril. El Diploma culmina en abril y el Master en diciembre del siguiente año.

Metodología de aprendizaje

Distintas personas aprenden de diferente manera, por eso en el Master en Dirección de Recursos Humanos de la Universidad ORT, la metodología de aprendizaje es variada. Así, en función de la naturaleza de la asignatura, utilizamos tanto análisis de casos como clases magistrales, talleres, trabajos de campo y búsquedas bibliográficas, o una combinación de estas metodologías.

Trabajos de campo

Las intervenciones organizacionales son características en nuestros cursos y altamente valoradas por nuestros estudiantes y por los empleadores. Su aplicación cierra el ciclo de aprendizaje, sintetizando conocimientos teóricos y capacidades de análisis y diagnósticos, en proyectos y trabajos de campo.



Trabajo en equipo

Los participantes trabajan en grupos de estudio en múltiples actividades fuera del aula. La mayoría de los cursos suponen la realización de trabajos prácticos desarrollados en equipo y aplicados a la realidad nacional o regional. La constitución del grupo por profesionales de distinta formación y experiencia, permite desarrollar las habilidades para trabajar en equipos multidisciplinares y enriquece la calidad de la experiencia.

Experiencia exigente y transformadora

Los estándares de exigencia son elevados y rigurosos. Además de las horas de clase, los participantes dedican una cantidad sustancial de tiempo fuera del aula al estudio, en actividades de trabajo en equipo y discusión de casos. La contrapartida de este esfuerzo es un auténtico cambio en las formas de ver y pensar los problemas, y el desarrollo de habilidades gerenciales, de liderazgo, innovación y toma de decisiones.

Requisitos de admisión y de graduación

Requisitos y procedimientos de admisión

Los candidatos a realizar el Master en Dirección de Recursos Humanos o el Diploma en Recursos Humanos deben ser profesionales universitarios graduados.

Una vez realizado su registro, los candidatos son citados para mantener una o más entrevistas de admisión con el Comité Académico de Selección. El comité está compuesto por docentes de los postgrados, quienes evalúan a los candidatos inscriptos en función de su trayectoria académica previa, su experiencia profesional y potencialidad de desarrollo, su involucramiento profesional y social a través de sus actividades extra-curriculares y su contribución a la generación admitida.



Reválidas

Pueden revalidarse hasta el 25% de materias por estudios realizados en otros postgrados previa aprobación del Comité Académico y un número muy limitado de materias por estudios realizados en carreras de grado vinculadas a la temática.

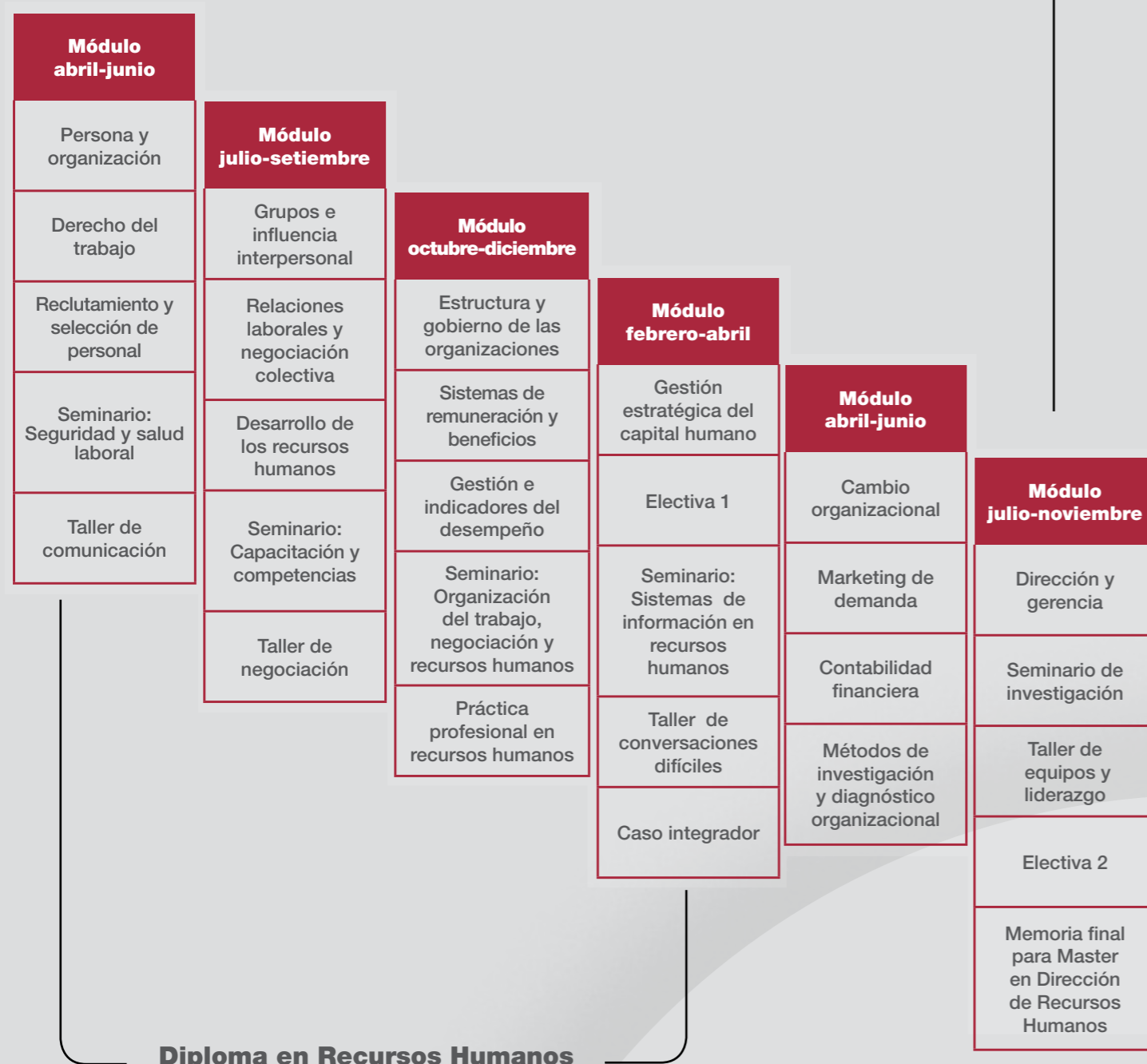
Requisitos de graduación

Para obtener el título de Master en Dirección de Recursos Humanos, los participantes deben cursar y aprobar 19 materias, cuatro talleres, cuatro seminarios y una memoria final.

Para obtener el título del Diploma en Recursos Humanos deben cursar y aprobar doce materias, tres talleres, cuatro seminarios y un caso integrador.

Adicionalmente el estudiante debe rendir un examen que acredite suficiencia en el conocimiento de herramientas informáticas (Power Point™, Excel™ y Word™).

Master en Dirección de Recursos Humanos



Diploma en Recursos Humanos

Materias y talleres

Relaciones laborales y negociación colectiva

Derecho del trabajo

Analiza los principios generales del derecho laboral y la normativa vigente en derechos y obligaciones de empleados y empleadores tanto a nivel individual como colectivo.

Relaciones laborales y negociación colectiva

Estudia los modelos conceptuales de las relaciones laborales, la participación de los diferentes actores del sistema de relaciones laborales, las negociaciones y convenios colectivos, así como las organizaciones sindicales y de empleadores y sus medios de acción, considerando el nuevo contexto de relaciones laborales uruguayas.



Seminario: Organización del trabajo, negociación y recursos humanos

Aborda la necesaria interacción entre organización del trabajo y gestión de recursos humanos, el impacto de la negociación colectiva en la organización del trabajo, y las estrategias de manejo gerencial sobre organización del trabajo y negociación colectiva a la luz de una gestión de los recursos humanos.

Taller de negociación

Estudia aspectos conceptuales y prácticos de la negociación interpersonal. Entrena en los elementos conceptuales necesarios para comprender el rol y la importancia de las instancias de negociación. Desarrolla el proceso de comunicación y el manejo de las diversas técnicas de presentación personal y colectiva. Profundiza en la preparación y realización de negociaciones a nivel de los recursos humanos, utilizando juegos de negociación, simulación de situaciones y estudio de diversos modelos de negociación. Aborda el rol del negociador desde lo experiencial y conductual, con un gran énfasis en negociaciones colectivas laborales y su encuadre legal.

Taller de conversaciones difíciles

Analiza, mediante un modelo sencillo, cómo hacer para tener una conversación por más difícil que sea, sin perder de vista el objetivo y cuidando a la vez la relación; cómo hacer que las emociones jueguen a favor; cómo terminar una conversación difícil con una sensación de autoestima mejorada, con el respeto intacto. Decodifica la estructura profunda de las conversaciones difíciles, brindando herramientas para mejorar la capacidad de manejar constructivamente estas situaciones.

Gestión de recursos humanos

Reclutamiento y selección de personal

Analiza crítica y estratégicamente los procesos de reclutamiento y selección de personal. Presenta en forma teórica y práctica las diferentes etapas y alternativas que componen un proceso de selección, desde la previsión de la oferta y demanda de los recursos humanos hasta las diferentes modalidades de contratación, tanto desde la óptica de un gerente de línea como de un consultor o seleccionador independiente.

Desarrollo de los recursos humanos

Estudia los componentes de gestión de recursos humanos en sus aspectos prácticos y conceptuales, con el objetivo de profundizar en la gestión del desempeño, la capacitación y la planificación de la carrera laboral.



Seminario: Capacitación y competencias

Permite conceptualizar y aplicar un sistema de definición de roles basado en competencias, analizando su vínculo con la capacitación laboral y ligándolo con las demás herramientas de gestión, en particular con la selección y la evaluación del desempeño.

Gestión e indicadores del desempeño

Desarrolla un enfoque integrado para la medición y monitoreo de la contribución de la función de los recursos humanos a la creación de valor. Presenta y analiza distintos enfoques de medición, con casos prácticos que permiten entender los distintos pasos a seguir para el diseño de un sistema de medición efectivo.

Sistemas de remuneración y beneficios

Estudia las vinculaciones de los sistemas de remuneración y beneficios con las demás políticas y herramientas técnicas de la gestión de recursos humanos. Profundiza en el estudio de las diferentes formas de compensación tales como remuneraciones fijas, variables, participación en utilidades, pago por habilidades y/o competencias, y planes de retribución por productividad.

Práctica profesional en recursos humanos

Proporciona una visión aplicada de las prácticas más destacadas y usuales en la gestión de recursos humanos en nuestro medio, desde la óptica de un gerente de línea y de un consultor. Define la participación de la función recursos humanos y/o del departamento de recursos humanos dentro de la estructura de la organización, y capacita en las prácticas habituales de administración de personal. Analiza aspectos tales como la participación de los consultores en la gestión empresarial, el abordaje del cliente, la presentación de proyectos de consultoría, la implementación de los

proyectos, el manejo de los tiempos, y la relación con los clientes y con el personal de las empresas en que se desarrollan los procesos de consultoría.

Gestión estratégica del capital humano

Para que el capital humano sea administrado como un activo estratégico, el área de recursos humanos debe aprender a medir su contribución estratégica y su aporte a la generación de valor. El curso utiliza modelos conceptuales de gestión de recursos humanos, con el objetivo de diseñar un Mapa Estratégico de Recursos Humanos y descubrir cómo constituir una propuesta de valor alineada a la estrategia de la organización.

Seminario: Seguridad y salud laboral

Introduce al conocimiento de las diferentes temáticas que en materia de seguridad y salud afectan a los individuos en el ámbito de su entorno laboral.



Seminario: Sistemas de información en recursos humanos (HRIS)

Aborda los aspectos que debe de considerar el profesional de recursos humanos a la hora de decidir adquirir un HRIS: tecnologías, requerimientos, barreras organizacionales al cambio, costos y beneficios, y pasos previos a la adquisición.

Organización

Persona y organización

Brinda conocimientos sobre la función y aportes desarrollados por la Psicología Laboral para la comprensión y análisis del comportamiento humano en el trabajo. Aborda el estudio de los fenómenos psicológicos configurados por la peculiar interacción dinámica existente entre la persona y la organización, considerando los principales atributos de la personalidad que influyen en el comportamiento, la satisfacción, la motivación y desempeño laboral, y la subjetividad del perceptor y sus efectos en la dinámica cotidiana de la organización.

Grupos e influencia interpersonal

El comportamiento de las organizaciones es algo más que el conjunto de los comportamientos individuales. El curso analiza el comportamiento de los grupos que interactúan, sus conflictos como fuerzas positivas o disfuncionales, sus manejos y resolución; el poder, sus fuentes y sus aplicaciones a la hora de alcanzar las metas organizacionales; el liderazgo, formal e informal, diagnosticando su eficacia a la luz de diversas teorías modernas.

Estructura y gobierno de las organizaciones

Las decisiones que toman los gerentes están influidas por factores del diseño organizacional. El curso profundiza en el análisis de los atributos estructurales de las organizaciones, su vínculo con la estrategia y la incertidumbre ambiental; la autoridad, delegación y control, y las posibles formas de órganos de gobiernos. Estudia en particular la empresa familiar como organización, analizando el tipo de procesos que suceden en estas empresas con el correr del tiempo y propiciando la búsqueda de intervenciones prácticas y de generación de soluciones para los conflictos específicos en empresas de estas características.

Cambio organizacional

Proporciona una visión global del cambio y del desarrollo organizacional. Aborda diferentes tendencias del cambio en reingeniería, calidad total, organización del trabajo, administración del cambio en sus componentes estructurales y culturales, diversas técnicas de desarrollo organizacional y manejo de las diferentes resistencias al cambio.

Economía del mercado de trabajo (electiva 1)

Explica el funcionamiento del mercado de trabajo y los elementos de índole microeconómica que en él participan: oferta y demanda de trabajo, empleo, desempleo,



salario, intervenciones del Estado y decisiones de la empresa, contratación de trabajo o uso de tecnología y capital. Examina los efectos económicos de las instituciones laborales y los costos salariales.

Psicología laboral (electiva 1)

Analiza los diferentes aspectos psicológicos de la gestión de recursos humanos. Estudia, entre otros, los procesos de comunicación, el análisis psicológico del proceso de toma de decisiones gerenciales, la seguridad y la fatiga en el ambiente de trabajo, y las adicciones.

Gerencia

Marketing de demanda

Comprende los aspectos relacionados con la identificación de oportunidades en el mercado y su caracterización, para luego guiar la confección del producto o servicio a ofrecer. Estudia distintos modelos de comportamiento del consumidor, así como técnicas prácticas para la identificación de *insights* poderosos. Enfatiza en la segmentación del mercado, la decisión de posicionamiento, y la investigación de mercado como guía de trabajo en la toma de decisiones estratégicas de marketing.

Contabilidad financiera

Introduce a la disciplina contable y su importancia para la toma de decisiones. Analiza los conceptos contables básicos, los principales rubros de activo y pasivo, y pérdidas y ganancias. Presenta los conceptos fundamentales para la elaboración e interpretación de los estados contables básicos. Introduce las técnicas contables más utilizadas para el análisis financiero: estudio de estados contables, identificación de usos y fuentes de fondos, análisis de ratios financieros y análisis de costos-volumen-utilidad.

Dirección y gerencia

A partir del concepto de emprendimiento y emprendedor, examina el ciclo de vida de las empresas, concepto y dimensiones de la organización, función del líder, y los roles de la dirección y la gerencia en las empresas locales y globales. Presenta el papel de la dirección en el diseño de su estrategia y estructura, el modelaje de su cultura, y las dificultades y dilemas de la toma de decisiones.

Taller de equipos y liderazgo

Brinda la oportunidad a los participantes y grupos de descubrir sus actitudes y patrones de comportamiento, su manera de ver, ser y hacer las cosas que los han llevado a los resultados que han tenido hasta el momento. Reconocer esas actitudes



y patrones permite descubrir qué es lo que impide su modificación, y así reconocidos, superarlos, desarrollando la capacidad de reflexión, cooperación, trabajo en equipo y el potencial de liderazgo.

Taller de comunicación

Capacita para identificar los factores que puedan dificultar una comunicación efectiva y aplica conductas y técnicas que permitan su resolución. Desarrolla con énfasis la capacidad de comprender los principios y técnicas de la comunicación eficaz, reconocer la presencia de factores que la impiden y cómo actuar de forma proactiva, de escuchar y comprender, hacer preguntas para liderar la comunicación, manejar los componentes no verbales, dar retroalimentación y realizar presentaciones orales efectivas.

Marketing de oferta (electiva 2)

Examina la información estratégica del análisis de la demanda y de la decisión de posicionamiento, configurando el producto y sus componentes comerciales. Analiza los elementos que permiten la construcción de una marca, la fijación de su precio, las alternativas de distribución existentes y las distintas formas de impulsar el producto a través de la comunicación, las promociones y el manejo de la relación con el cliente a lo largo de su ciclo de vida.

Empresa, sociedad y ética (electiva 2)

Integra la responsabilidad social con la estrategia corporativa, explorando las consecuencias políticas de la decisión de inversión. Capacita para mejorar el desempeño económico y al mismo tiempo contribuir a la sociedad.

Estrategia y competencia (electiva 2)

Examina el concepto de creación de valor como objetivo estratégico de la empresa. Presenta los tres enfoques conceptuales más aceptados actualmente para la formulación de la estrategia empresarial: enfoque de las cinco fuerzas de Porter para el análisis del entorno, enfoque de la estrategia basada en los recursos y las habilidades distintivas de la empresa (*core competencies*) y enfoque de evolución de las industrias, desarrollado por McGahan. Desarrolla la capacidad de aplicar estos enfoques a casos concretos. A través del análisis intensivo de casos reales de estudio, uruguayos y del exterior, el estudiante desarrolla habilidades analíticas en la formulación de estrategias viables y sostenibles en el tiempo.



Dirección financiera de empresas (electiva 2)

Introduce a las finanzas corporativas desarrollando las herramientas fundamentales para la dirección financiera de empresas y el rol de las finanzas en los objetivos de una empresa. Brinda las herramientas necesarias como análisis de estados contables, cálculos financieros considerando el valor tiempo del dinero, valuación de activos financieros, estudio de la relación riesgo-retorno y planificación financiera, que permiten analizar los diferentes tipos de decisiones financieras que enfrenta una empresa.

Dirección de empresas familiares (electiva 2)

Presenta las características distintivas de las empresas familiares, de extrema importancia en las economías regionales. Examina las fortalezas y debilidades de este tipo de empresa, cuándo pueden caracterizarse como tales, y las acciones correctivas y preventivas en materia de sucesión y gobierno para potenciar las fortalezas y administrar las debilidades. Enfatiza en los aspectos de dirección y gerenciamiento de las peculiaridades de este tipo de empresa.

Comunicaciones integradas (electiva 2)

Prepara al directivo para encargar y evaluar campañas de comunicación integrales alineadas con objetivos y estrategias de marketing. Trabaja en la definición de objetivos de comunicación, selección de públicos meta, diseño y evaluación de mensajes, análisis de medios y técnicas de evaluación de la eficacia de la comunicación.

Habilidades de investigación

Caso integrador

Con la coordinación de un tutor, el estudiante tiene un período aproximado de un mes para estudiar y analizar exhaustivamente y presentar un informe, de un caso que presenta desafíos y problemáticas en todas las temáticas vistas en el Diploma.

Métodos de investigación y diagnóstico organizacional

Brinda el instrumental metodológico necesario para el estudio de la realidad vinculado con las técnicas y conceptos del diagnóstico sobre el funcionamiento de las organizaciones. Presenta aspectos de metodología investigativa que se desarrollan en conexión con las diversas técnicas del análisis organizacional: métodos cuantitativos y cualitativos, muestreo, encuestas y codificación de datos.

Seminario de investigación

Presenta las diferentes etapas correspondientes al diseño de un proyecto de investigación y las características de los distintos tipos de diseños. Brinda las herramientas necesarias para que los estudiantes sean capaces de generar su propio plan de desarrollo de memoria final de maestría.

Memoria final para Master en Dirección de Recursos Humanos

El estudiante desarrolla un trabajo de campo sobre la realidad de una empresa, en el cual integra los conocimientos recibidos, con la coordinación de un tutor. El trabajo puede consistir en un diagnóstico organizacional con especial énfasis en la gestión de recursos humanos, a partir del cual se relevan problemas de dicha gestión. Analiza posibles mejoras y mecanismos idóneos para implementarlas, finalizando con un pronóstico acerca del funcionamiento de la organización luego de realizados tales cambios.

"Para mí el Diploma representó una experiencia muy positiva ya que me permitió acrecentar y consolidar los conocimientos de recursos humanos adquiridos en el campo laboral, proporcionándome herramientas para desempeñarme con mayor idoneidad en mi trabajo, y permitiéndome comprender el rol estratégico de la Administración de Recursos Humanos dentro de las organizaciones. La modalidad de trabajo en equipo resultó muy enriquecedora en todos sus aspectos, el análisis de casos fomentó el intercambio y confrontación de ideas dentro de equipos multidisciplinarios, así como la toma de decisiones por consenso grupal. El cuerpo docente estuvo integrado por profesionales de buen nivel y con vasta experiencia en la disciplina, quienes supieron compartir con nosotros los aciertos y errores de su carrera como profesionales de recursos humanos".

Dominique Danrée

Responsable de Recursos Humanos, Ares Trading Uruguay (Merck-Serono)

Diploma en Recursos Humanos, 2006

Cuerpo docente

El cuerpo docente está integrado por destacados profesionales con formación avanzada en universidades de reconocido prestigio y amplia experiencia empresarial.

Elías Adler

Psicólogo. Gestor Internacional de Recursos Humanos, Medea. Asesor en Recursos Humanos.

Héctor Bajac

Doctorando en Administración, Universidad Politécnica de Madrid, España. MBA y MSc en Marketing, *Texas A&M University*. Contador Público. Gerente General, Alcoholes del Uruguay (ALUR). Ex Gerente Comercial, Diageo Uruguay. Ex Gerente Senior de Consultoría, KPMG. Catedrático de Marketing.

Anahir Benelli

Diploma en Gestión de Recursos Humanos, Universidad ORT/ Universidad de Chile. Certificado en Docencia Universitaria, Universidad ORT. Directora, Equipos Capital Humano. Ex Coordinadora Académica de Recursos Humanos. Catedrática Asociada de Empresas Familiares.



Yamandú Bermúdez

MBA, Universidad Politécnica de Madrid. Programa de Alta Gerencia, INCAE, Costa Rica. Director, *Performance Plus Group*.

Carlos Casares

MBA, Universidad Austral, Argentina. Contador Público. Consultor de Empresas. Profesor del MBA Ejecutivo, Universidad Austral. Catedrático de Dirección de Empresas Familiares.

Andrés Copelmayer

Diploma en Gestión de Recursos Humanos, Universidad ORT / Universidad de Chile. Diploma en Análisis de Información Sociodemográfica aplicada a Gestión, Universidad de la República, Psicólogo. Psicólogo, Colegio Alemán. Consultor en Recursos Humanos. Asesor en Gestión de Recursos Humanos del Presidente de la Cámara de Representantes. Ex miembro de la Comisión Técnica Permanente del Programa Nacional de Salud Mental, Ministerio de Salud Pública.

Gerardo Cedrola

Master en Ciencias del Trabajo, *Université Catholique de Louvain*, Bélgica. Doctor en Derecho y Ciencias Sociales. Licenciado en Relaciones Laborales. Director de Recursos Humanos, Medios y Asuntos Legales, Banco Bilbao Vizcaya Argentaria. Ex Asesor Laboral, Asociación de Bancos del Uruguay.

Enrique Chadicov

MBA, Universidad Católica del Uruguay. Psicólogo. Gerente de Recursos Humanos, I.F.E. *Merrill Lynch Bank Uruguay*. Ex Jefe de Desarrollo Organizacional, Montevideo Refrescos. Ex integrante del equipo de Recursos Humanos, *PriceWaterhouseCoopers*.

Sergio Chanes

Especialista en Gestión de Recursos Humanos, Universidad Politécnica de Madrid. Licenciado en Psicología. Gerente de Recursos Humanos, *UyGroup Consulting & Technology*. Consultor Asociado a Equipos Capital Humano para el área de Reclutamiento y Selección de Personal.

Diego Chapuis

Master en Dirección de Marketing en la Empresa, CEPADE, Universidad Politécnica de Madrid. Ingeniero Civil. Gerente de Marketing, Conaprole. Ex Gerente de Marketing y Trade Marketing, Unilever Uruguay. Premio 2007 a la Excelencia Docente de Pregrados, Facultad de Administración y Ciencias Sociales.

Graciela Evia

Psicóloga. Directora de Recursos Humanos *Sudamérica Group RCI*. Ex Jefe de Equipo en Consultoría Organizacional, KPMG.

Ximena Fernández Delucchi

PhD. (Cand.) en Métodos de Investigación en Educación, Universidad Complutense de Madrid, Licenciada en Sociología. Directora de Investigación, Marketing Tech.

Milton Fornella

Maestría en Administración de Servicios de Salud, Universidad de la República. Doctor en Medicina. Director, Laboratorio de Análisis Clínicos, Siembrasur. Ex Responsable de Salud Ocupacional, Pinturas Inca.

Richard Griesser

Master en Pedagogía, *Esslingen University of Applied Sciences*, Alemania. Psicólogo Clínico y Educacional, *University of Fribourg*, Alemania. Consultor y *Coach* Internacional, R. Griesser & Asociados. Co-Director, Kettgen Equipo Consultor, Stuttgart, Alemania.

Gonzalo Icasuriaga

MBA, Instituto de Estudios Empresariales de Montevideo (IEEM). Postgrado en Marketing, Universidad Católica del Uruguay. Contador Público. Gerente Senior, CPA/ FERRERE. Ex Consultor-Senior, Soluziona, Grupo Unión Fenosa.

Gonzalo Kmaid

PhD. en Sociología, *Cornell University*, Nueva York. MSc en Sociología del Desarrollo, *Cornell University*. Ingeniero Agrónomo. Director de Proyectos e Investigador Senior, Cifra/ Gonzalez, Raga y Asociados.

Enrique Kramer

MBA, Universidad de Navarra (IESE). Contador Público y Licenciado en Administración. Ex Gerente de Servicios de Asesoramiento a la Gerencia, *Price Waterhouse*. Coordinador Académico de Gerencia. Catedrático de Dirección Estratégica. Premio 2007 a la Excelencia Docente, Postgrados y Ejecutivos, Facultad de Administración y Ciencias Sociales.

Gaston J. Labadie

PhD. en Sociología, *Michigan State University*. Catedrático de Comportamiento Organizacional y Recursos Humanos. Decano e Investigador, Facultad de Administración y Ciencias Sociales.

Eduardo López de Leo

Master en Educación, Universidad ORT. Licenciado en Administración de Recursos Humanos, Universidad de Belgrano, Argentina. Certificado en Docencia Universitaria, Universidad ORT. Consultor Independiente. Ex Consultor en Recursos Humanos, Programa Projovent, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) - Instituto Nacional de la Juventud (INJU). Ex Gerente de Recursos Humanos, Sanatorio Otamendi, Buenos Aires.

Laura López Fuentes

Contadora Pública. Gerente de Consultoría en Capital Humano, Tea Deloitte & Touche.

Verónica Olivella

Master en Administración de Recursos Humanos, *Webster University*, Ginebra. Contadora Pública y Licenciada en Administración. Traductora Pública. Gerente de Recursos Humanos, SABRE Holdings.

Mauricio Oppenheimer

Master en Marketing y Dirección Comercial, Escuela Superior de Marketing y Administración, Barcelona. Economista. Gerente General, Punta Carretas Shopping. Ex Gerente de Marketing, Pepsi Interamericana. Catedrático Asociado de Marketing.

Norma Pontet

Doctora en Contabilidad, Universidad de Valencia. Master en Finanzas y Control de Gestión, Universidad de Valencia. Master en Gestión Portuaria y Transporte Intermodal, Universidad de Comillas. Contadora Pública. Asesora en Area Portuaria, Constructora Santa María. Coordinadora Académica de Contabilidad e Impuestos, Facultad de Administración y Ciencias Sociales.

Raúl Prego

Diploma en Gestión de Recursos Humanos, Universidad ORT/ Universidad de Chile. Consultor Regional en Recursos Humanos y Organizaciones. Ex Gerente de Recursos Humanos, Banco Surinvest. Ex Gerente de Recursos Humanos, Nuevo Banco Comercial.

Rodrigo Ribeiro

MBA, *Georgia State University*. Contador Público. Director, Departamento de Consultoría Financiera, KPMG Uruguay.

Jorge Rosenbaum

Doctor en Derecho y Ciencias Sociales. Abogado, Estudio Jurídico Rosenbaum, Díaz & Rosenbaum. Ex Consultor, Organización Internacional del Trabajo (OIT). Ex Director Académico de Postgrado, Instituto de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Ex Abogado Asesor, PriceWaterhouseCoopers.

Máximo Rossi

PhD. (Cand.) en Economía, *Gotenburg University*, Suecia. Economista. Profesor, Departamento de Economía, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República.

Gustavo Rubinsztein

Doctorando en Administración, Universidad Politécnica de Madrid, España. MBA, ESADE, Barcelona. Certificado en Docencia Universitaria, Universidad ORT. Ingeniero. Ex Gerente de Comunicación e Imagen, Terra Networks Uruguay. Coordinador Académico de Marketing. Premio 2005 a la Excelencia Docente, Facultad de Administración y Ciencias Sociales.

Hermes Ruiz

MBA y Licenciado en Economía, Universidad del Valle, Colombia. Director General de JP VAL, firma española especializada en el desarrollo e implantación de soluciones tecnológicas en el ámbito de los Recursos Humanos.

Elizabeth Saravia

Master de Dirección y Planificación de Recursos Humanos, Universidad Politécnica de Madrid. Diploma en Recursos Humanos, Universidad ORT. Licenciada en Psicología. Gerente de Recursos Humanos, Unidad Coronaria Movil. Ex Gerente de Recursos Humanos, Motociclo.

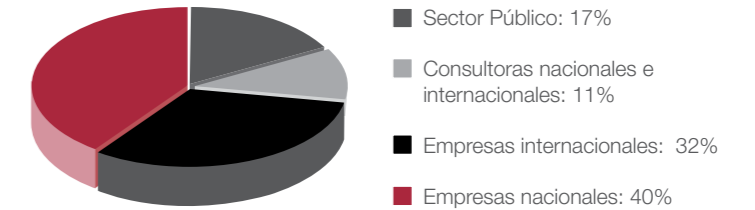
Moriana Siri

Master en Trabajo y Recursos Humanos, *Ohio State University*. Diploma en Recursos Humanos, Universidad ORT. Licenciada en Sociología. Directora de Recursos Humanos Latinoamérica y Caribe, SABRE Holdings.

Perfil de los participantes

Edad promedio al ingresar (2005 - 2009): 30 años

Posición actual de los graduados:



Áreas profesionales a las que pertenecen los participantes (promedios 2005 - 2009):



Perfil del graduado

El graduado del programa de Master en Dirección de Recursos Humanos tiene un perfil integrado por los siguientes roles:

Rol de socio estratégico

Brinda enfoques y crea soluciones innovadoras en los sistemas de gestión de personas, con el objetivo de mejorar la productividad y el éxito de la organización mediante la mejora en las decisiones que dependen e impactan en el capital humano.

Rol de consultor

Apoya a las gerencias de línea en el diagnóstico de los problemas y les provee de las políticas y prácticas más efectivas y de los servicios específicos de la función de recursos humanos para resolverlos.

Rol de facilitador del cambio

Es capaz de anticiparse a las necesidades de cambio y preparar a sus organizaciones para gestionarlo, mediante el fortalecimiento de la capacidad de aprendizaje y adaptación y del desarrollo de una cultura organizacional requerida y deseada.

Rol de cuidado de personas

Cuida la adecuada coherencia entre los intereses de las personas y el respectivo actuar de la organización, siendo una voz que representa e interpreta a las personas ante la gerencia, y que ayuda a la gerencias a cumplir su propio rol como gestores de personas.



Facultad de Administración y Ciencias Sociales
Bvar. España 2633, CP: 11.300
Montevideo, Uruguay
Tel.: 707 1806
infopostgrados@ort.edu.uy - www.ort.edu.uy/facs/mdrh