



MASTER INTERNACIONAL EN GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS **Título intermedio Especialista en Mediación y Resolución de Conflictos Empresariales**

INICIO: Al momento de la inscripción o Marzo/ Agosto

MODALIDAD: A distancia o Presencial

Horas sincrónicas: Son aquellas en las que el docente tiene contacto con los estudiantes a través de clases, conferencias, observación de sesiones, feedback (corresponden al 80 % del Programa) Y Asincrónicas: No hay contacto entre docentes y estudiantes. Son tareas, practicas entre grupos de estudio, lecturas. Requieren observación posterior de los formadores por Plataforma educativa: (Campus Virtual) (corresponden al 20 % del programa)

DURACIÓN: 24 meses

Carga Horaria total: 725 horas

Director Académico.

Dr. Luis Boggiero Madrigal

Doctor en Economía por la North West London University

Licenciado en Ciencias Políticas, Dublin University.

Medalla de Plata y de la constancia de la Cruz Roja, Honor al Mérito de Protección Civil, Mérito al Trabajo, Gran Cruz al Mérito Humanitario y otras diversas condecoraciones internacionales.

Secretario de ANUV (Naciones Unidas en Venezuela)

Presidente del Centro UNESCO para la formación en DH.

Rector de Instituto Internacional de Estudios Globales para el Desarrollo Humano. España. Unión Europea

Coordinadora Técnico Pedagógica en Argentina:

Dra. María Gabriela González Vendrell

Abogada. Mediadora. Mgter. Mediación, Resolución de Conflictos y Justicia Restaurativa.

Directora de Formación Ejecutiva Instituto. (MJ y DHN)

Presidenta de la Asociación Argentina de Mediación Interdisciplinaria

Equipo Docente

Dr. Alejandro Andrade



Abogado- Mediador. Mgter. Mediación y Técnicas de Resolución de Conflictos

Mgter. en Mediación y técnicas de resolución de conflictos

Director de Mediación del

Colegio de Abogados de Pcia. La Pampa

Dr. Carlos Silva

Abogado. Mediador. Psicólogo Social

Director Institución Formadora en Mediación Ethikos. (MJyDHN)

Prof. Juan Manuel Iglesias

Politólogo. Lic.en Teología.Lic en Recursos Humanos

Lic. Romina Alves

Psicóloga. Mgter en Psicología Universidad de Lisboa

Prof. Edith Palandri

Integrante del CECIS y docente de la Entidad Formadora en mediación Fundación Leonardo Da Vinci. Córdoba.

Prof. Lucila Dáuria

Licenciada en Historia. UBA

Mgter. Ciencias de la Educación

Especialista en Mediación Escolar

Phone: +54 9 11 4371-0822/4523

Móvil: +54 9 11 2782-3495

E-mail: info@formacionejecutiva.com.ar
info@aami.org.ar

Website: www.formacionejecutiva.com.ar
www.aami.org.ar



DESCRIPCIÓN Y OBJETIVOS

La Maestría Internacional en Gestión de los Recursos Humanos es un programa académico de carácter interdisciplinario que tiene por Misión el desarrollo de capacidades, conocimientos e instrumentos para responder a las necesidades actuales en el vasto campo de la gestión del capital humano de las empresas. Sus objetivos son proporcionar al alumno la capacidad de diagnosticar problema emergente en el grupo, y proveer de nuevas técnicas para su solución proveer al maestrando de técnicas y habilidades específicas de manejo de los Recursos Humanos.

El Equipo Docente cuenta con calificados profesional, nacional e internacional además de contar con una intensa actividad de intercambio con docentes de universidades extranjeras

DESTINATARIOS

Todos aquellos interesados en adquirir técnicas y habilidades específicas de manejo de los Recursos Humanos.

Dirigido a toda persona interesada en incorporar técnicas para mejorar su desempeño en situaciones de comunicación interpersonal.

Y a todos aquellos líderes, directivos, responsables de RRHH, etc. que deseen incrementar la motivación y el compromiso de los miembros para alcanzar y superar los objetivos previstos.

TITULO

Magister en Gestión de Recursos Humanos Este Diploma de validez internacional se emite con la Apostilla de La Haya* (*Título intermedio Especialista en Mediación, Resolución de conflictos Empresariales*)

Apostilla de la Haya

A través de la denominada Apostilla de la Haya, un país firmante del XII Convenio de La Haya, suprimiendo la Exigencia de Legalización de los Documentos Públicos Extranjeros de 5 de octubre de 1961 (Convenio de Apostilla), reconoce la eficacia jurídica de un documento público emitido en otro país firmante de dicho Convenio.

El trámite de legalización única (denominada apostilla) consiste en colocar sobre el propio documento público, o una prolongación del mismo, una Apostilla o anotación que certificará la autenticidad de la firma de los documentos públicos expedidos en un país firmante del Convenio y que deban surtir efectos en otro país firmante del mismo. Los países firmantes del Convenio de Apostilla reconocen por consiguiente la autenticidad de los documentos que se han expedido en otros países y llevan la Apostilla.

La Apostilla de la Haya suprime el requisito de legalización diplomática y consular de los documentos públicos que se originen en un Estado firmante del Convenio y que se pretenda que tengan efectos en otro Estado también firmante. Los documentos emitidos en un país del Convenio que hayan sido certificados por una Apostilla deberán ser reconocidos en cualquier otro país del Convenio sin necesidad de cualquier otro tipo de autenticación.

INSTITUCIONES QUE LO OTORGAN

- Unesco Fundación Centro para la Formación en Derechos Humanos Ciudadanía Mundial y Cultura de Paz, Willemstad, Caribe Holandés.
- Asociación de las Naciones Unidas en Venezuela, ANUV. Miembro de la World Federation of United Nations Associations (WFUNA)
- Instituto Internacional de Estudios Globales para el Desarrollo Humano, España, Unión Europea.
- Plataforma Internacional para la Gestión Empresarial Ética, Nueva York, Usa.
- Instituto Universitario Europeo di Studi Sociali, Unión Europea.
- Master University, Panamá, Centroamérica.
- Asociación Argentina de Mediación Interdisciplinaria
- Formación Ejecutiva, Consultores en Capacitación & Desarrollo

ASISTENCIA

El alumno deberá cumplir con **un mínimo de 80%** de asistencias a las clases indicadas en la agenda de la última página.

NOTA DE CURSADA*

La calificación numérica de la “**NOTA DE CURSADA**” de la materia se ponderará en una escala de “1 a 10”. Dicha evaluación estará compuesta por los siguientes factores:

% incidencial en la “Nota de Coursada”

Participación en clase	20%
Trabajos Prácticos	20%
Lectura del material recomendado	20%
Exámenes parciales	20%
Tesis y defensa oral	20%

Participación en clases: El Profesor evaluará la participación activa en clase de cada alumno, su preparación previa y su actitud de contribución al aprendizaje grupal en una escala de 1 a 10.

Lectura del material recomendado: El docente a cargo evaluará la interpretación que ha desarrollado el alumno del material de lectura indicado.

□ **Exámenes Parciales y Trabajos Prácticos:** Los exámenes parciales serán cuatrimestrales y se realizarán de forma escrita u oral, grupal ó individual a determinar por el docente.

Trabajos Prácticos: Se presentan como cierre de cada módulo y su envío con la correspondiente devolución del docente a cargo será el indicador de lo aprendido a lo largo del desarrollo del mismo. La entrega será evaluada por el docente a cargo con una ponderación de 1 a 10. **Entrega del Trabajo Práctico:** El alumno descargará y subirá a la plataforma de estudios del Campus Virtual el TP para su corrección. El trabajo que sea enviado fuera del plazo indicado será considerado como **“Ausente”**. Y el alumno no podrá descargar los materiales de estudio del siguiente módulo hasta su aprobación.

□ **Todas las clases incluirán actividades/trabajos volcados a la práctica para la mejor incorporación de los conocimientos teóricos aprendidos.**

□ **Tesis Final**

Los alumnos/as determinarán potenciales temáticas sobre las cuales versará su escrito de tesis.

En base a las temáticas se les proporcionarán Profesionales Especializados para que uno de ellos sea seleccionado como Tutor de Tesis.

El tutor de Tesis acompañará, orientará y guiará a l alumno en el proceso de redacción del Escrito Final de Tesis

Una vez aprobado el Escrito Final el alumno defenderá su escrito oralmente en la fecha que el Instituto disponga.

Una vez aprobada la Tesis deberá defenderse de manera oral en fecha a confirmar

Resumen ejecutivo de capacitación y entrenamiento a distancia.

Nuestra metodología de capacitación a distancia tiene como eje central **priorizar el intercambio humano en el proceso de capacitación, ya que consideramos que es dentro de ese vínculo donde se produce el aprendizaje y el enriquecimiento intelectual y personal.**

Es por ello que el estilo de implementación elegido por nuestra consultora, incorpora la **tutoría personalizada** como su mayor diferencial.

En la capacitación destinada a adultos, no basta con incorporar conceptos estándar a través de aulas virtuales, que si bien son efectivas para la adquisición de conocimientos operativos, a nuestro criterio no son suficientes para lograr llevar ese conocimiento a la acción o, dicho de

otra manera, ponerlos en práctica en las actividades que cada uno realiza.

PLAN DE ESTUDIOS

Asignaturas Cuatrimestrales

1.er- CUATRIMESTRE: Unidad 1 a 4 **GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

- 1.- Nuevos paradigmas en recursos humanos
- 2.- Nueva dimensión humana en la organización
- 3.- Siglo XXI y papel del factor humano
- 4.- Involucrar al empleado para el éxito de la organización.
- 5.- Auditoría en recursos humanos
- 6.- Como manejar empleados disgustados
- 7.- Entre la capacidad y el alto rendimiento
- 8.- Evaluación del desempeño
- 9.- Gestión del talento
- 10.- Implementando un programa de crecimiento del personal
- 11.- RRHH como constructores de cambio
- 12.- Insourcing
- 13.- Outplacement y downsizing
- 14.- Papel actual de la gestión de recursos humanos
- 15.- El capital humano
- 16.- El sistema integral de gestión humana
- 17.- Construyendo la ventaja competitiva a través de las personas
- 18.- El capital humano en las organizaciones

19.-Mundialización y tendencias de trabajo

20.- Administración de RRHH

21.-Intangibles en la empresa

22.- Praxis: audiovisuales (videos) relacionados con la materia de la Maestria

2do. Cuatrimestre Unidad 5 a 8 PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL.- - Nueva Dimensión Humana en la Organización

1. Psicología organizacional

2. Conceptos y antecedentes históricos

3. Funciones del psicólogo organizacional

4. Origen e importancia de la psicología organizacional

5. Psicología organizacional e industrial

6. Psicología organizacional y empresas

7. Psicología organizacional y recursos humanos

8. Psicología positiva organizacional

9. Motivación liderazgo y psicología organizacional

10. Percepción y cognición social

11. Psicología de las organizaciones

12. El concepto de organización y la conducta organizacional

13. La comunicación en las organizaciones

14. Poder autoridad y jerarquía

15.El liderazgo

16. La participación en las organizaciones

17. El proceso de comparación social

18.-La filosofía de los derechos humanos y su aplicación al trabajo del psicólogo en organizaciones

19.-Prejuicios estereotipos y discriminación

3er. Cuatrimestre. Unidad 9 a 12 MOBBING O ACOSO LABORAL

- 1.-Diferencias entre Acoso laboral y Estrés (Síndrome de Burnout).
- 2.- Distintas aproximaciones el fenómeno: Mobbing, Bullying, Harasment.
- 3.- Características de las víctimas de acoso moral
- 4.- Características de los acosadores
- 5.- Los métodos de acoso
- 6.- Especificidades del Mobbing de acuerdo al sector productivo.-
- 7.- Consecuencias para la salud.
- 8.- El Estrés Postraumático
- 9.- Consecuencias específicas del acoso moral
- 10.- Los contextos favorecedores
- 11.- ¿Cómo intervenir? En el interior y en el exterior
- 12.- Estrategias de Prevención
- 13.- Mediación Empresarial

4to.-Cuatrimestre. Unidad 13 a 18 **PSICOLOGIA INDUSTRIAL.-** Involucrar al empleado para el éxito de la organización

1. Psicología industrial
- 2.Evolución de la psicología industrial
- 3.Necesidad de la psicología industrial
- 4.Influencia de la psicología industrial en las organizaciones

5. Psicología industrial organizacional
6. Psicología industrial y decisiones estratégicas
7. Diversidad y conflicto en las organizaciones
8. Desarrollo de competencias profesionales en la actualidad
9. Incorporación de nuevos empleados
10. Pnl y estrés laboral
11. Los paradigmas de la psicología industrial
12. Principios conceptos y problemas de la psicología industrial
13. Psicología industrial organizacional

5to Cuatrimestre. Unidad 19 a 24 **TALLER DE PREPARACIÓN DE TESIS**