



60 Créditos ECTS

UA | UNIVERSIDAD DE ALICANTE
Master en Dirección
y Gestión de Recursos Humanos

MIRH

Máster en
Dirección y Gestión de
Recursos Humanos

www.doeua.es

MRH | Máster en Dirección y Gestión de Recursos Humanos

UA | UNIVERSIDAD DE ALICANTE
Master en Dirección
y Gestión de Recursos Humanos

 Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

PARTNERS



CUATRECASAS,
GONÇALVES PEREIRA

COLABORADORES



CAPITAL HUMANO



Partner GOLD de:



Wolters Kluwer | A3 Software

MRH

Máster en
Dirección y Gestión
de **Recursos Humanos**

Desarrollar, adaptar, trabajar...

Desarrollamos conocimientos para gestionar la gestión de personas desde la perspectiva global.

Adaptamos los contenidos y estructura de nuestros cursos para dar respuestas a las nuevas realidades del mercado, con una orientación ejecutiva y práctica, enfocada al saber hacer.

Formamos profesionales preparados para estos nuevos retos, con la mirada puesta en la gestión eficaz de un área de la empresa estratégica, las personas.

Trabajamos en poner la mirada estratégica más allá del aquí y ahora, orientando personas y sistemas de la compañía en la misma dirección.

ÍNDICE

- 5 Introducción
- 7 Objetivos Generales
- 8 Estructura
- 9 Metodología
- 10 Programa
- 17 Proyecto fin de Máster
- 18 Proyectos de Alumnos
- 21 Prácticas en empresas
- 22 Perfil del alumno: Infografía
- 23 Lugar y Calendario
- 24 Equipo Humano
- 25 Matrícula
- 26 Precio y Financiación
- 27 Contacto



INTRODUCCIÓN

MÁSTER EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

La composición de nuestro tejido empresarial, requiere más que nunca profesionales de los Recursos Humanos polifuncionales y preparados para los importantes cambios a que están sometidos las organizaciones.

Partiendo de este hecho adaptamos los contenidos y estructura de nuestros cursos para dar respuestas a las nuevas realidades del mercado, con una orientación ejecutiva y práctica, enfocada al saber hacer.

Formamos profesionales preparados para estos nuevos retos, con la mirada puesta en la gestión eficaz de un área de la empresa estratégica, las personas.

El máster que presentamos es fruto de varias

ediciones, contamos con un amplio panel de expertos que nos ha permitido elaborar un programa centrado en un el elemento esencial, el alumno, que al finalizar el mismo debe tener las competencias necesarias para abordar la función de la dirección de personas con eficiencia y rigor.

En este máster vamos a trabajar el área de la Dirección de Recursos Humanos orientada a 3 áreas específicas concretas:

1. La estrategia del negocio. Alinear el departamento de RRHH con los nuevos objetivos y necesidades de la empresa. Para ello será necesario el desarrollo de competencias técnicas orientadas a la estrategia.
2. La gestión de los procesos. Que permitan una implantación eficaz de herramientas para las políticas transversales de la gestión de las personas. Aquí el alumno deberá desarrollar las competencias técnicas orientadas a la optimización de la gestión y de los procesos.
3. La dirección a través de las personas. Si hay un área en la empresa, que consigue sus resultados a través de las personas, es esta. Por tanto, el gestor de Recursos Humanos debe desarrollar competencias relacionales y directivas orientadas a las personas para ejecutar con éxito la estrategia.



OBJETIVOS

OBJETIVOS GENERALES DEL MÁSTER

Nuestro objetivo es facilitar la adquisición y desarrollo de competencias y habilidades de aplicación práctica.



1

Comprender por qué son importantes los Recursos Humanos en las empresas actuales y qué papel desempeña la Dirección de Recursos Humanos en una empresa.

2

Conocer qué es la Dirección de Recursos Humanos, qué orientaciones se han dado a lo largo de la historia y cuáles son sus objetivos.

3

Saber planificar las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal, tanto a corto plazo como a largo plazo.

4

Saber **qué acciones se deben tomar para reclutar y seleccionar** empleados que tengan las competencias adecuadas realizar las actividades propias de un puesto.

5

Saber **diseñar un plan de formación adecuado** a las necesidades de la empresa.

6

Conocer y saber diseñar e implantar un **sistema retributivo**.

7

Facilitar la adquisición y desarrollo de competencias y habilidades de aplicación práctica, de tal forma que el alumno sea capaz de identificar las necesidades específicas de la organización y de ofrecer diagnósticos acertados y soluciones viables.

ESTRUCTURA



ESTRUCTURA DEL MÁSTER

El Master consta de **500 horas**.

Se subdivide en **dos cursos de Experto Universitario de 200 horas** cada uno y en un **proyecto final** de 100 horas.



Experto en Dirección y Gestión de Recursos Humanos

1. Introducción a la dirección de recursos humanos
2. Selección, formación y desarrollo
3. Relaciones laborales
4. Estrategia retributiva y políticas salariales
5. Dirección eficaz de personas en las organizaciones
6. Uso eficiente de las tecnologías de información en el departamento de recursos humanos
7. Negociación y negociación colectiva

200 HORAS

Experto en Técnicas Avanzadas de Gestión de Personas en Organizaciones

1. Dirección estratégica de la empresa
2. La gestión económica en el departamento de recursos humanos
3. Creación, estructura y organización del departamento de recursos humanos
4. Gestión por competencias
5. Comportamiento organizacional
6. Tendencias actuales en el área de recursos humanos
7. Auditoría de recursos humanos y cuadro de mando integral

200 HORAS

Proyecto Final del Máster

Consiste en la realización de un **trabajo de síntesis, integración y aplicación de los distintos contenidos** de los distintos módulos del Master, relevantes en la gestión de los recursos humanos. Para ello realizarán un **proceso de análisis de la gestión de los RR.HH.**, en una empresa, con propuestas de mejora. Para el desarrollo del trabajo, el alumno contará con el asesoramiento de un profesor tutor, que les será asignado.

El **objetivo** de este trabajo reside en **comprobar la adquisición de conocimientos, destrezas y competencias profesionales** que se requieren en el ejercicio de la práctica profesional y en el contexto empresarial.

100 HORAS

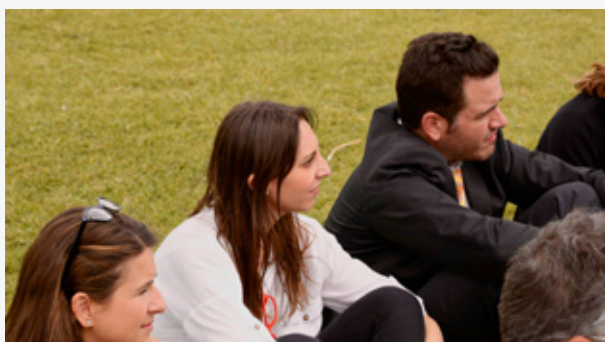
MÁSTER EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE EMPRESAS - 500 HORAS

METODOLOGÍA DEL MÁSTER

Las sesiones se basan en una metodología fundamentalmente activa, variada y participativa, distribuyéndose entre:



TALLERES Y “WORKSHOPS”



OUTDOOR TRAINING



SESIONES PRESENCIALES

METODOLOGÍA

MÉTODO DEL CASO

Discusión de casos prácticos.

SESIONES PRESENCIALES

Basadas en las experiencias de los profesores para la modalidad semipresencial o grabadas en vídeo para la modalidad online.

TALLERES Y “WORKSHOPS ”

Basados en la filosofía “learning by doing”.

FORMACIÓN VIRTUAL

A través de una plataforma que potencia el Social Learning, trabajaremos en la resolución de casos; para ello se facilitará un amplio contenido teórico.

MESAS REDONDAS

Organizadas en torno a temas específicos y con la participación de expertos de reconocido prestigio.

OUTDOOR TRAINING

Esta actividad que la podemos traducir como “entrenamiento al aire libre” es un complemento a la formación tradicional en el aula, estando especialmente indicada para profundizar en determinadas competencias directivas y gerenciales dado que su desarrollo evita la inhibición que en determinados entornos estructurados se produce en las personas. Trabajamos competencias críticas en las organizaciones como liderazgo, cooperación, comunicación e iniciativa.

PROGRAMA

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

El **Máster en Dirección y Gestión de Recursos Humanos** se subdivide en **dos cursos de Experto** y un **Proyecto fin de Máster**, cuyos objetivos específicos se exponen a continuación.

EXPERTO EN DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

INTRODUCCIÓN A LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

1. Conocer cómo se han tratado los temas de gestión de recursos humanos a lo largo de la historia.
2. Conocer el panorama actual de la dirección de recursos humanos.
3. Conocer los principios de los enfoques más actuales de dirección de recursos humanos y diferenciarlos de los enfoques tradicionales que se han venido utilizando.
4. Identificar qué objetivos debe marcarse un departamento de recursos humanos.
5. Saber los criterios a seguir respecto a las principales estrategias en el ámbito de recursos humanos.
6. Reconocer los principales condicionantes internos que pueden influir en la política de recursos humanos de una empresa.
7. Comprender los principales indicadores de gestión de recursos humanos.
8. Conocer el perfil actual del directivo de recursos humanos.

SELECCIÓN, FORMACIÓN Y DESARROLLO

1. Desarrollar una visión de conjunto del proceso de contratación de personal, profundizando en todas y cada una de las fases que lo componen.
2. Comprender la importancia del proceso de reclutamiento y selección dentro de la empresa, analizando los principales métodos.
3. Comprender la importancia de la formación del personal para la organización.
4. Analizar las distintas modalidades de formación y la mayor o menor conveniencia de cada una de ellas para la empresa.
5. Conocer las fases de desarrollo de un plan de formación empresarial y cómo llevarlas a cabo, valorando las herramientas de financiación de la formación.

PROGRAMA

OBJETIVOS ESPECÍFICOS



EXPERTO EN DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE EMPRESAS

RELACIONES LABORALES

1. Adquirir nociones generales del ordenamiento jurídico laboral y del sistema español de Seguridad Social para solucionar la problemática legal de las relaciones humanas en la empresa.
2. Actualizar los conocimientos sobre contratación laboral, nóminas y seguros sociales.
3. Conocer las áreas críticas del área laboral y la actuación de los diferentes organismos implicados en el control de las empresas.
4. Analizar los aspectos críticos en la gestión de la actividad preventiva en las empresas.
5. Entender la importancia de las relaciones entre sindicatos y empresa con especial incidencia en el ámbito de la negociación colectiva.

ESTRATEGIA RETRIBUTIVA Y POLÍTICAS SALARIALES

1. Ser capaz de identificar cuáles son los factores que afectan al rendimiento de un trabajador.
2. Identificar cuáles son los distintos mecanismos de que dispone la dirección de recursos humanos para solucionar problemas de bajo rendimiento.
3. Entender y justificar la necesidad de llevar a cabo un programa eficaz de valoración del rendimiento.
4. Diseñar un plan de valoración de personal adecuado a las necesidades de la empresa.
5. Ofrecer la retroalimentación adecuada a un empleado y utilizar el resultado de la evaluación para la mejora del desempeño futuro.
6. Comprender el concepto de retribución y la importancia que tiene para el desarrollo de los objetivos organizativos.
7. Diferenciar las distintas opciones de que se dispone al diseñar una estrategia retributiva.
8. Identificar los elementos críticos para implantar un sistema de retribución variable ligado al desempeño para los diferentes niveles organizativos.
9. Estudiar la valoración de puestos de trabajo como herramienta contrastada para ajustar el sistema retributivo a la aportación de valor de las personas a la organización.

PROGRAMA

OBJETIVOS ESPECÍFICOS



EXPERTO EN DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE EMPRESAS

DIRECCIÓN EFICAZ DE PERSONAS EN LAS ORGANIZACIONES

1. Comprender las razones del comportamiento humano en el puesto de trabajo.
2. Investigar el proceso de motivación en las personas.
3. Analizar las principales teorías sobre el comportamiento de sus colaboradores.
4. Estudiar algunas de las posibles herramientas de motivación que puede utilizar con sus colaboradores.
5. Entender la definición e identificar los componentes del liderazgo.
6. Distinguir los distintos estilos directivos.
7. Trabajar con competencias básicas las técnicas que debe manejar un directivo: Organización del tiempo y dirección de reuniones.

USO EFICIENTE DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN EN EL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

1. Conocer las posibilidades que las TIC en general ofrecen a los profesionales de la gestión empresarial.
2. Analizar las bases de datos y software con mayor aceptación actual en el mundo de los recursos humanos.
3. Asimilar los conceptos y características de e-business, teletrabajo, Workflow, sistemas de control de presencia, protección de datos, etc.
4. Familiarizarse con el software de nóminas, seguros sociales y gestión de recursos humanos.
5. Analizar la aportación de valor de las TIC para el acceso a información y su aportación de valor al proceso de toma de decisiones empresariales en la gestión de personas.

NEGOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1. Fomentar el desarrollo de habilidades para el ejercicio de las funciones de mando.
2. Ofrecer técnicas para poder resolver los conflictos que puedan suceder alrededor del equipo de trabajo.
3. Concienciar de la importancia de una buena comunicación en el equipo.
4. Concienciar al alumno de la importancia de la negociación.
5. Proporcionar los conocimientos sobre protocolo empresarial y organización de eventos.
6. Mejorar nuestro conocimiento, a través del aprendizaje experiencial, de nuestros roles como líderes y miembros de un equipo de trabajo.

PROGRAMA

OBJETIVOS ESPECÍFICOS



EXPERTO EN TÉCNICAS AVANZADAS DE DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE RRHH

DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE LA EMPRESA

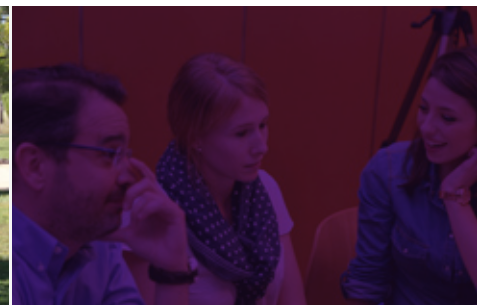
1. Examinar las diversas herramientas que puede utilizar una empresa para efectuar un análisis estratégico, tanto externo como interno.
2. Distinguir las distintas estrategias corporativas mediante las cuales una empresa puede determinar su ámbito o campo de actividad, incidiendo en la aportación de valor de recursos humanos como facilitador del negocio.
3. Conocer las vías alternativas para desarrollar las estrategias de recursos humanos.
4. Identificar los aspectos críticos de la relación del área de recursos humanos dentro del comité de dirección.

LA GESTIÓN ECONÓMICA EN EL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

1. Facilitar en el área de Recursos Humanos conocimientos financieros para su participación efectiva en los procesos de decisión de las compañías.
2. Compartir una base conceptual de lenguaje financiero para no financieros, mejorando la comprensión de esta área.
3. Entender los aspectos fundamentales de la cuenta de resultados de la compañía como fuente de información para la toma de decisiones empresariales.
4. Conocer herramientas aplicables para la mejora de la gestión económica de la empresa desde el departamento de Recursos Humanos.
5. Trabajar sobre el presupuesto anual del departamento de recursos humanos como herramienta crítica de gestión del capital humano.

PROGRAMA

OBJETIVOS ESPECÍFICOS



EXPERTO EN TÉCNICAS AVANZADAS DE DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE RRHH

CREACIÓN, ESTRUCTURA Y ORGANIZACIÓN DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

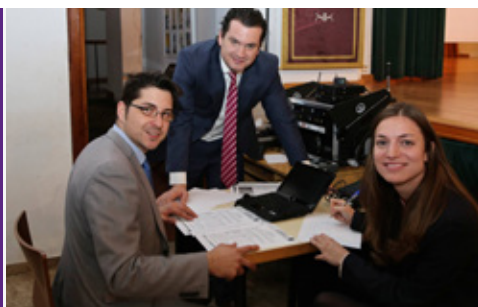
1. Examinar las diversas herramientas que puede utilizar una empresa para efectuar un análisis estratégico, tanto externo como interno.
2. Distinguir las distintas estrategias corporativas mediante las cuales una empresa puede determinar su ámbito o campo de actividad, incidiendo en la aportación de valor de recursos humanos como facilitador del negocio.
3. Conocer las vías alternativas para desarrollar las estrategias de recursos humanos.
4. Identificar los aspectos críticos de la relación del área de recursos humanos dentro del comité de dirección.
5. Conocer la comunicación en la empresa en las relaciones externas, especialmente la relacionada con situaciones de cambio y crisis como herramienta estratégica.
6. Entender las relaciones con los medios de comunicación y su utilización eficaz para mejorar la imagen y posicionamiento de la compañía.

GESTIÓN POR COMPETENCIAS

1. Identificar las posibilidades de la gestión por competencias en la empresa partiendo de lo general, la elección de las competencias nucleares, para llegar a lo más específico, los indicadores conductuales.
2. Presentar los elementos básicos de un sistema de gestión por competencias, así como las claves para su implantación en la organización.
3. Conocer los abordajes conceptuales y principales aplicaciones del enfoque por competencias en los subprocesos de la dirección de Recursos Humanos.
4. Identificar procedimientos e instrumentos de evaluación, autoevaluación y desarrollo de competencias.
5. Definir las necesidades y modalidades, así como los dispositivos de formación y aprendizaje permanente en la organización basados en las competencias.
6. Aplicar la gestión del desempeño utilizando el concepto de competencias.
7. Comprender la aplicación de las competencias en el desarrollo de los empleados.

PROGRAMA

OBJETIVOS ESPECÍFICOS



EXPERTO EN TÉCNICAS AVANZADAS DE DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE RRHH

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

1. Estudiar estrategias para controlar el acoso psicológico (mobbing) en el trabajo.
2. Profundizar en la gestión del cambio organizativo y sus consecuencias en las conductas en el trabajo.
3. Definir el absentismo en la empresa, valorar sus causas, consecuencias y posibles soluciones.
4. Entender el papel de las Mutuas de Trabajo en el proceso de baja laboral y su aportación en la mejora de la productividad.
5. Compartir la aplicación de herramientas de clima laboral como sistema de medición de la situación de los Recursos Humanos en la Organización.
6. Aplicar las estrategias más significativas para la entrevista de salida de la organización.
7. Conocer las políticas de desvinculación: Outplacement.

TENDENCIAS ACTUALES EN EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS

1. Conocer las posibilidades de la Gestión del conocimiento y el Capital Intelectual.
2. Presentar los aspectos diferenciales de los procesos de internacionalización de personas y sus consecuencias.
3. Integrar y aplicar herramientas de "recruiting 2.0 y redes sociales en general en la a estrategia de recursos humanos.
4. Identificar los elementos críticos de la marca interna en Recursos Humanos como herramienta altamente eficaz para la captación y fidelización del talento en las organizaciones.
5. Compartir las mejores prácticas de Recursos Humanos dentro de la función pública. Profundizan en la gestión y problemática del departamento de recursos humanos como herramienta de innovación en la Administración.

PROGRAMA

OBJETIVOS ESPECÍFICOS



EXPERTO EN TÉCNICAS AVANZADAS DE DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE RRHH

AUDITORÍA DE RECURSOS HUMANOS Y CUADRO DE MANDO INTEGRAL

1. Conocer el concepto de Auditoría en sus diversas vertientes e identificar los elementos que intervienen en su gestión.
2. Identificar las diferentes causas que justifican una auditoría, así como los procesos internos que pueden originarla.
3. Distinguir entre los distintos tipos de auditorías existentes y seleccionar la que mejor se adapte a cada situación.
4. Definir el esquema básico del proceso de aplicación del cuadro de mando integral.
5. Profundizar en los indicadores de gestión críticos en la dirección de Recursos Humanos para objetivar su actuación.
6. Presentar los elementos básicos de un sistema de dirección por proyectos, así como las claves para su implantación en la organización del departamento de Recursos Humanos.
7. Aplicar con herramientas informáticas las tecnologías de la información para obtener información relevante para la toma de decisiones empresariales.

PROYECTO FIN DE MÁSTER



PROYECTO FIN DE MÁSTER

La organización del **Máster en Dirección y Gestión de Recursos Humanos** incluye la realización de dos cursos de Experto Universitario que pueden realizarse y obtener su correspondiente titulación oficial. Para conseguir el título oficial de Máster el aprendizaje alcanzado en los diferentes módulos ha de verse materializado en la realización de un proyecto, donde el alumno ha de mostrar saber planificar y diseñar políticas de Recursos Humanos en consonancia con las necesidades estratégicas de la organización elegida para desarrollar el proyecto.

El **alumno debe de ser capaz de evaluar la aplicabilidad del proyecto** y, siempre que sea posible, de desarrollar total o parcialmente las

políticas diseñadas, utilizando para ello herramientas de gestión, seguimiento y evaluación de los recursos humanos que le sean de aplicación.

Para la elaboración del proyecto el alumno deberá desarrollar el mismo de manera autónoma con el asesoramiento del Coordinador de Proyectos y especialmente con el tutor asignado, que será preferiblemente un profesional del área de Recurso Humanos.

El **objetivo** final del proyecto debe ser **aportar valor en el área de Recursos Humanos de la Compañía donde se desarrolle el proyecto que el alumno presentará ante un tribunal.**



DURANTE EL CURSO

SE REALIZAN LAS SIGUIENTES ACTIVIDADES:

- Reunión inicial con el equipo de proyectos para establecer la metodología, cronograma y normativa.
- Reunión con el Director de Proyectos para buscar una opción a medida del alumno.
- Seguimiento por el Coordinador del proyecto para la correcta selección del tutor, resolución de incidencias y plazos.
- Sesiones de presentaciones eficaces. Se realizan al menos dos durante el curso para entrenar esta habilidad de cara a la presentación ante el tribunal.
- Reuniones de proyecto con el Tutor de proyecto asignado.

PROYECTOS DE ALUMNOS

Algunos proyectos que los alumnos han realizado en años anteriores:

Jesús Albertos San José | Implantación de un Modelo de Gestión de Recursos Humanos en la EFA EL CAMPICO

Miguel Ángel Calvo Piqueres | Definición del Perfil de Exigencias del Puesto de Orientador Laboral. Servicio de Orientación Profesional de CCOO-PV

Francisco Candela Jaén | Plan de Acogida para Personal de Nuevo Ingreso en la Universidad de Alicante

Nuria Carrasco Roldán | La Coordinación de Actividades Empresariales entre las empresas que desarrollan su actividad en los Estudios de Ciudad de la Luz de Alicante

Diego Daurech Martínez | Proyecto de Integración Cultural en un Proceso de Compra de una Compañía Uruguaya por una Empresa Española

Angélica Marie Díaz Narváez | Revisión y Actualización del Manual de Funciones en Chocolates Valor, S.A.

Eva Egea Pozo | Compensación Integral y Beneficios Sociales. Distribución de un Presupuesto y Elaboración de una Lista de Posibles Incentivos

Carmina Faura Zamora | Procedimientos de Recursos Humanos en Administración de Personal y Selección en Novaire Centros Residenciales

Asunción Fuentes Santamaría | La Evaluación del Desempeño, instrumento necesario para modernizar las Administraciones Públicas del Siglo XXI

Texenery García Arteaga | Análisis y Descripción de Puestos en la empresa Sucan, S.A.

Emma García Moreno | Selección de Director y Promotor de Negocio para la compañía Findland Bank Ltd.

Yolanda Gil Barranco | Plan de Acogida para Personal de Nuevo Ingreso en la Universidad de Alicante

Viviana González Reategui | Manual de Acogida en la empresa Pemarsa

María Luz Guerrero Peretou | Plan Estratégico de Modernización y Calidad en Recursos Humanos en el Ayuntamiento de Torrevieja

Esther Henarejos Orenes | Constitución y Desarrollo del Departamento de Recursos Humanos en Murali

Cristina Herranz Poyatos | El Absentismo Laboral. Análisis de Grupo Forte

Iván Huerta Rodríguez | Análisis y Descripción de Puestos de Trabajo en Cruz Roja. Delegación Novelda

José Antonio Jiménez Manzano | Análisis de la variable Absentismo en el Sector de Servicios de Limpieza Pública

María Jesús Juan Penalva | Creación, Comunicación e Implantación de Políticas y Procedimientos en Administración de Personal en el Grupo Mora

María Lafuente López | Análisis y Descripción de Puestos en el Centro Infanta Leonor

Tania Lafuente López | Diseño, Adaptación y Análisis de Puestos de las Personas con Discapacidad en el Ayuntamiento de Alicante

Jubal López Méndez | Elaboración del Manual de Acogida en la empresa Gabinete Asesor

Estrella López Ruiz | Desarrollo de Valores en Grupo Lam

Asunción López Salvador-Rabaza | Funciones y Competencias de los Puestos Clave de Suma Gestión Tributaria

Juan José Linares Mayor | El Proceso de Acogida de Nuevos Colaboradores en el Parque Temático Terra Natura Benidorm

Asunción Martínez Antón | Manual de Acogida en el Instituto de Ecología Litoral

Olga Morente Pérez | Manual de Descripción y Valoración de Puestos de Trabajo en Euroserv

Irene Nadal Calafat | Modelo de Contratación, Reclutamiento de Candidatos y Selección de Personal en Clínica Dental Barrachina

Ricardo Navarro Gervan | Motivación de Recursos Humanos a través de la Evaluación y la Retribución en la Clínica Dental

María José Ozaeta Moya | Proyecto Plan de Acogida en el Grupo Crafol

Carlos Peláez Arroyo | Desarrollo de Política Salarial en Goldcar Europa

Isaias Perez Corral | La Integración del Departamento de RRHH en la estrategia de la empresa. Creación del Departamento de Organización y RRHH. Caso Acerma.

PROYECTOS DE ALUMNOS

Algunos proyectos que los alumnos han realizado en años anteriores:

Vicente Pérez Lozano | La Importancia de la Medición en Recursos Humanos. Índices de Gestión en la empresa Disgramar

María Mabel Quiles Cremades | Auditoría del Sistema General de Formación de Aquagest Levante S.A.

Nicolás Salazar Oliver | Manual de Política de Recursos Humanos en una Cadena Hotelera

Paula Andrea Sánchez Berrio | Diseño de Selección, Evaluación y Manual de Funciones de los Recursos Humanos de Suramericana De Guantes Ltda.

Antonio Sancho Goñi | Creación del Programa Formativo para los Directores de Centro Asistencial de Asepeyo en el marco del Centro de Desarrollo Directivo de la Universidad Corporativa

Eric Selfa Boyal | Implantación del Teletrabajo como forma de Organización del Trabajo y Estrategia Empresarial, que permitan ventajas competitivas a través de los Recursos Humanos de Tabimed, S.A.

Mariano Tarí Serrano | Responsabilidad Social Corporativa En Pikolinos

Mª Teresa Bañón Martínez | Aplicación práctica del Assessment Center

Igor Cacho Marín | Proceso y Análisis de la Encuesta de Satisfacción Laboral

Eva Calvo Carbonell | Plan de Prevención de Riesgos Laborales

Julián Capilla Tobajas | Itinerarios Formativos: el Camino hacia el Desarrollo Profesional.

Mª Elena Cervera Alberola | Plan de Igualdad. Proyecto Aequálitas

Inmaculada Devesa Grau | Inventario de Personal y Manual de Acogida como Instrumentos de Mejora Continua en el área de RRHH

Cathleen Dick | La Diversidad Cultural en los Recursos Humanos – una riqueza a explorar.

Jorge Díez Bofarull | Retribución Flexible. No pagar más, sino pagar mejor

Nuria Espinosa Giner | Igual es más. Plan de Igualdad

Grupo INAER

Laura Fernández Crespo | El Diccionario de Competencias del personal base de Aquagest Levante

Cristina Fernández Estarlich | Evaluación del Rendimiento

Beatriz García Gil | Análisis y Descripción de Puestos de Trabajo

Jorge Antonio García Sánchez | Responsabilidad Social Corporativa

José Ángel Gómez Almansa | Evaluación del Desempeño

Judith Hernández Marín | Gestión del Potencial: Evaluación 360º

Cipriano Ibarra Coves | Plan Estratégico de la empresa y confección de un Cuadro de Mando Integral como herramienta de control

Susana López Samaniego | Coaching como herramienta estratégica en el Departamento de Recursos Humanos

Isabel Maestre Ruíz | Análisis y Descripción de Puestos de Trabajo

Guzmán Martínez Griñán | Proyecto Unicornio: Gestión por Competencias conectada a la Evaluación del Desempeño

Beatriz Nomdedeu González | Propuesta del Plan de Igualdad para el Ayuntamiento de Alicante

José Luis Ortiz Menarguez | Vertebración de un Plan Estratégico. La delegación de Recursos Humanos en Expansión

Ana Pau Cantó | Elaboración e Implantación de un Manual de Acogida para el Grupo Gesfinmed

Jesús Pérez Maestre | De la Gestión de Nómina al Departamento de Administración de Personal

Ildelfonso Prats Cadiñanos | Ingeniería de Procesos: Desarrollo, Evaluación y Diseño de una Nueva Empresa

Ignacio Rico Cruzado | Manual de Acogida

Lorena Rodríguez Criado | Implantación del plan de Igualdad

Ana Ruíz Chico | El Plan de Formación como Estrategia Competitiva

PROYECTOS DE ALUMNOS

Algunos proyectos que los alumnos han realizado en años anteriores:

Ana M^a Sánchez Aguilar | Plan de Igualdad de Oportunidades

Francisco Sánchez Ayela | Propuesta de Dirección por Valores

Isabel Sánchez Sánchez | Como llevar a cabo una Entrevista de Selección por Competencias sin ser un experto en la materia (Guía)

M^a del Carmen Uceda Oliver | El Proceso de Outplacement en la Fábrica de Tabacos de Alicante

Sara Valero Pacheco | Tarjetas de Empleado. Control Horario.

Laura Varó Pastor | Ventajas del Outplacement al alcance de las PYMES

Ivonne Vitola Bernal | Análisis y Evaluación del Clima Laboral en los Parkings y Bingos del Grupo Covés de Alicante

Ana Caballé Hernández | Propuesta de Programa de Acogida para los Nuevos Empleados del Parque de Atracciones Aqualandia

José María Catalá Gómez | Plan de Acogida en la empresa. Caja de Ahorros del Mediterráneo (CAM)

Vicente Antonio Cortés Ferrer | Externalización de la Gestión de RRHH en las PYMES a través de la figura del consultor, como Nueva Línea de Negocio

Juan Ignacio Díaz García | Absentismo laboral en España. Síntesis de su problemática y claves de reducción como propuesta de valor tangible

Ana Teresa Fernández Escudero | Plan de Comunicación Interna (CAM)

Iciar Fernández Martínez | Diseño de un Sistema de Gestión por Competencias. ECISA Corporación Empresarial, S.L.

Noelia Ferrer Jiménez | Análisis de Puestos de Trabajo. Grupo Jupesa

Mónica Figuerola Belda | Análisis y Descripción de Puestos de Trabajo. Ayuntamiento de Cocentaina

Mireia Gallego Córdoba | Proyecto Eureka: Análisis y Descripción de Puestos de Trabajo

Joaquín García Valls | Valoración Puestos de Trabajo

Laura Heredia Fernández | Comunicación Interna

Moisés Hernández Gomis | Análisis y Descripción de Puestos de Trabajo

Alejandro Marcos Serrano | Innovar en la empresa mediante los RRHH: Inserción Laboral de Doctores Universitarios

Pilar Martínez Aparicio | Igualdad de Trato y Dignidad Humana: dos derechos inalienables en Productos Dame!

María Teresa Martínez Rubio | Análisis y Descripción de Puestos de Trabajo

José Agustín Ruíz Casa | Externalización de la Gestión de RRHH en las PYMES a través de la figura del consultor, como Nueva Línea de Negocio

Ana Belén Asensio Montonya | Sistema de Valoración del Desempeño

Jaime Bonmatí Bonmatí | La Optimización Retributiva en el Proceso de Expansión empresarial

Anna Covés Penalva | Implantación del Portal del Voluntariado Corporativo en INAER: "Volunteer flig!"

Silvia Escobar Caler | Análisis y Descripción de Puestos de Trabajo

Horacio García Sempere | Integración del Departamento de Recursos Humanos en una empresa

Emilio Vicente Juan de Merlo | Medición de la Productividad Comercial en las entidades financieras

Sara Monllor Asensi | Evaluación de la Formación: factores que influyen en la transferencia al Puesto de Trabajo

Natalia Ortiz Martínez | Plan de Acogida

Miguel Pérez Valero | Cuadro de Mando del Capital Humano

Enrique Plaza Lucas | Formación para Desempleados

Rafael Soler Calabuig | Valoración de Cargas de Trabajo

Lourdes Tomás Inglés | Análisis y Descripción de Puestos de Trabajo

PRÁCTICAS EN EMPRESAS

Nuestro alumnado es diverso, ya que contamos con profesionales y directivos en activo que desarrollan el proyecto fin de máster en sus empresas o compañías objetivo.

Para los alumnos recién titulados y las personas que no trabajan en la actualidad, las prácticas, bien planificadas, organizadas y orientadas, son un excelente apoyo para su carrera profesional, además del lugar donde se va a desarrollar el proyecto fin de máster.

Entre nuestros objetivos fundamentales para el desarrollo de las prácticas en empresa está el realizar el "traje a medida" a las necesidades del alumno en este sentido tenemos una serie de fases:

1. Entrevista inicial con el alumno. Estudiar necesidades y expectativas ajustándolas a la realidad nos permite buscar alternativas.
2. Entrevista con las empresas. Es importante su selección valorando su nivel de implicación, intereses y necesidades frente al perfil del alumno. Si no encontramos un equilibrio entre aprendizaje de alumno y desempeño de funciones en la empresa preferimos no desarrollar la práctica.
3. Contacto empresa y candidato. Previamente a la realización de las prácticas realizamos un encuentro y se acuerdan horarios, duración, compromisos, etc. Si ambas partes están de acuerdo, se suscribe el Convenio de Prácticas.
4. Seguimiento. Siempre establecemos un compromiso de buenas prácticas por ambas partes y establecemos un contacto periódico para evaluar la evolución.
5. Valoración. Al finalizar las prácticas pedimos una evaluación tanto a la empresa como al alumno sobre el desarrollo de la práctica.



En la empresa combinamos un "training" inicial donde el alumno obtiene un conocimiento de la compañía, especialmente en el departamento de Recursos Humanos, para posteriormente abordar el desarrollo de un proyecto fin de máster en el área de la gestión de las personas.



ALGUNAS EMPRESAS DONDE NUESTROS ALUMNOS DESARROLLAN PROGRAMAS DE PRÁCTICAS

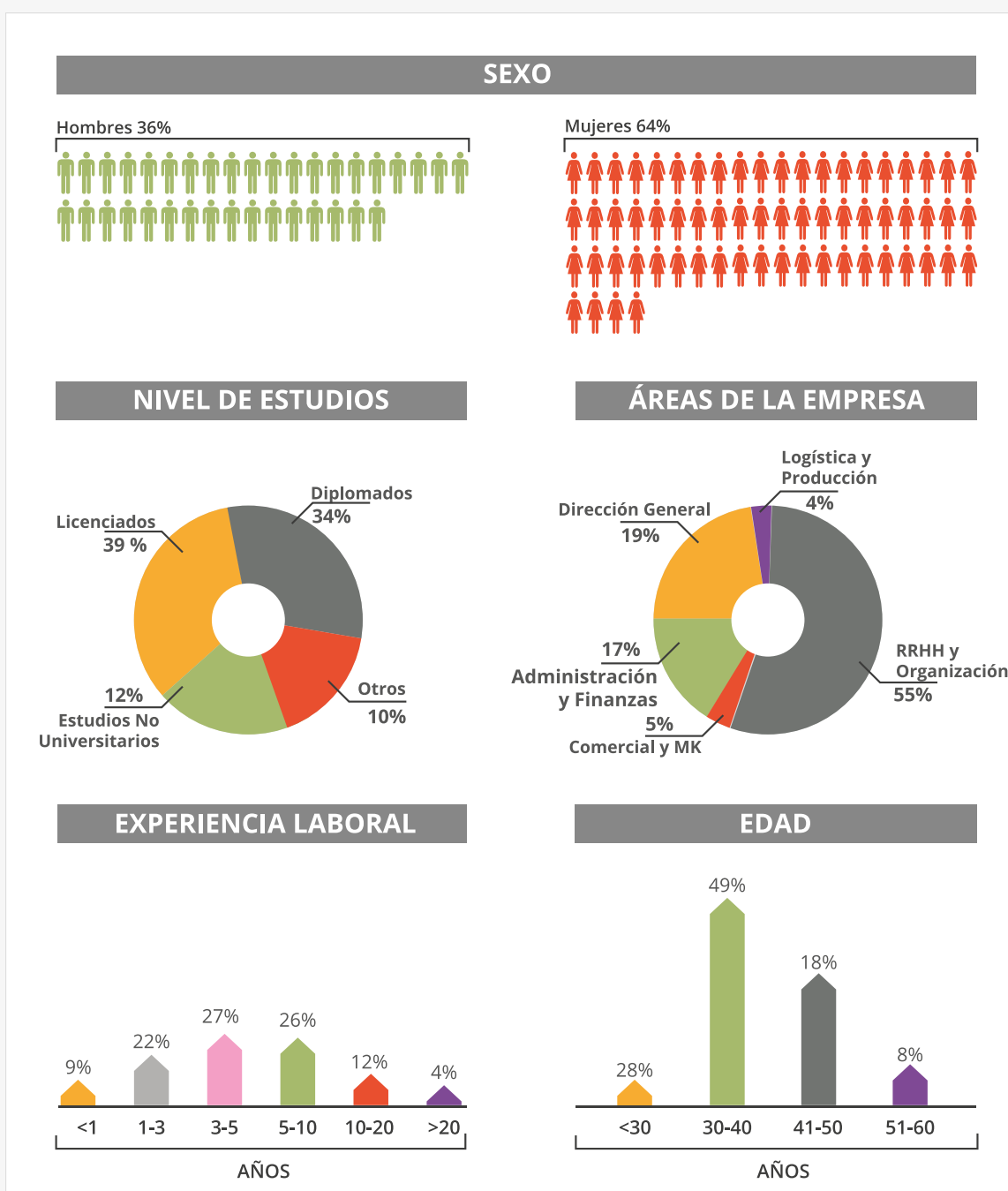
- Adecco.
- Alcoa.
- Aquagest Levante (grupo Agbar).
- Asepeyo.
- Ayuntamiento de Alicante.
- Ayuntamiento de Torrevieja.
- Balearia.
- Blinker.
- Carrefour.
- Chocolates Valor.
- Ecisa Corporación.
- Esatur.
- Forte.
- Fundeun.
- Grupo CHM.
- Grupo LAM.
- Grupo Soledad.
- GTT.
- Inaer.
- Miniland.
- Musgrave.
- Pemarsa.
- Pikolinos.
- Randstad.
- Servigroup.
- Soc. de Rel. Internacionales.
- Suma.
- TEA Cegos.
- Terra Natura.
- Universidad de Alicante.
- USP Hospitales.

PERFIL DEL ALUMNO

INFOGRAFÍA DEL PERFIL DEL ALUMNO DEL MÁSTER EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

El **Máster en Dirección y Gestión de Recursos Humanos (MRH)** se dirige a profesionales de diversos perfiles pero siempre ligados a puestos de responsabilidad y enfocados a la gerencia, la dirección de departamentos y personas.

Nuestro programa da respuesta a profesionales que presentan la necesidad de tener una visión estratégica de la gestión de la empresa, de explorar nuevas áreas y mercados, de liderar equipos de trabajo y/o de afrontar nuevos retos profesionales.



LUGAR DE CELEBRACIÓN Y CALENDARIO



UBICACIÓN Y HORARIO

El curso se imparte en la **Universidad de Alicante**, en horario de tarde de 16 a 21 horas los viernes y de 9 a 14 horas los sábados señalados en el calendario.

Nota: Calendario provisional, puede experimentar modificaciones.

Octubre 2015

LM	XJ	VS	D
		1 2 3	4
5 6 7 8 9 10			11
12 13 14 15 16 17			18
19 20 21 22	23 24		25
26 27 28 29 30 31			

Noviembre 2015

LM	XJ	VS	D
			1
2 3 4 5	6 7		8
9 10 11 12 13 14			15
16 17 18 19	20 21		22
23 24 25 26	27 28		29
30			

Diciembre 2015

LM	XJ	VS	D
	1 2 3 4 5		6
7 8 9 10	11 12		13
14 15 16 17 18 19			20
21 22 23 24 25 26			27
28 29 30 31			

Enero 2016

LM	XJ	VS	D
		1 2	3
4 5 6 7	8 9		10
11 12 13 14 15 16			17
18 19 20 21	22 23		24
25 26 27 28 29 30			31

Febrero 2016

LM	XJ	VS	D
1 2 3 4	5 6		7
8 9 10 11 12 13			14
15 16 17 18	19 20		21
22 23 24 25 26 27			28
29			

Marzo 2016

LM	XJ	VS	D
	1 2 3	4 5	6
7 8 9 10	11 12		13
14 15 16 17 18 19			20
21 22 23 24 25 26			27
28 29 30 31			

Abril 2016

LM	XJ	VS	D
		1 2	3
4 5 6 7 8 9			10
11 12 13 14	15 16		17
18 19 20 21 22 23			24
25 26 27 28	29 30		

Mayo 2016

LM	XJ	VS	D
			1
2 3 4 5 6 7			8
9 10 11 12	13 14		15
16 17 18 19 20 21			22
23 24 25 26	27 28		29
30 31			

Junio 2016

LM	XJ	VS	D
	1 2 3 4		5
6 7 8 9	10 11		12
13 14 15 16 17 18			19
20 21 22 23 24 25			26
27 28 29 30			

EQUIPO HUMANO

EQUIPO DIRECTIVO DE LOS PROGRAMAS DE POSTGRADO



José Luis Gascó Gascó
Director



Reyes González Ramírez
Directora



Juan Llopis Taverner
Director



Israel Pastor Sánchez
Subdirector



Ximo García Valls
Subdirector



José Antonio Carrión López
Subdirector

PROFESORADO

El equipo de profesores está compuesto por selección de profesionales con amplia experiencia en el área de dirección y gestión de organizaciones, con experiencia en entornos locales, nacionales e internacionales. Además de su formación académica hay que destacar en ellos su dilatada experiencia y capacidad de pedagógica.

[Descubre nuestro equipo de profesores](#)

MATRÍCULA



PROCESO DE MATRÍCULA

Para la reserva de plaza, debes seguir los siguientes pasos:



1

Solicitar información a través del siguiente **formulario**.



2

Nos pondremos en contacto para mantener una **entrevista personal**.

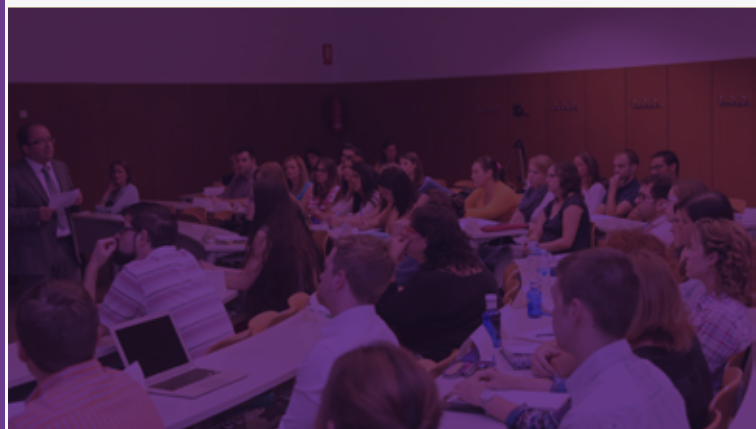
3

Tras la entrevista, contactaremos para solicitar la **documentación necesaria y el ingreso de 100€**, en concepto de fianza, que será devuelta tras el abono de las tasas.

LOS DERECHOS ECONÓMICOS DEL MÁSTER ASCIENDEN A 4.900€

El pago de la tasa de matrícula podrá abonarse en un solo pago o en tres. Si se paga en tres plazos, deberá abonarse un 33% en los 10 días siguientes a realizar la matrícula. El 10 de enero del año siguiente deberá abonarse un 33%, y el restante 34% se abonará el 10 de marzo del siguiente año

PRECIO Y FORMA DE PAGO



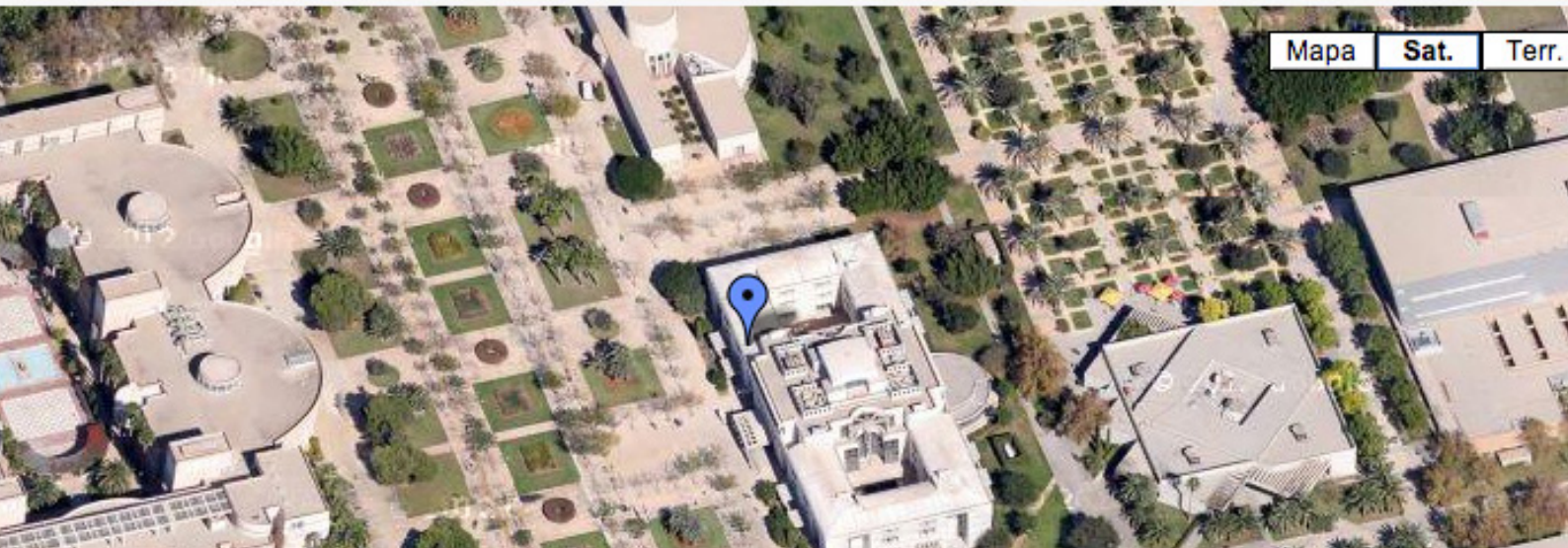
FINANCIACIÓN: FUNDACIÓN TRIPARTITA

El curso podrá resultar gratuito a través del sistema de bonificaciones de la **Fundación Tripartita para la Formación y el Empleo**.

Si tienes interés en bonificarte los costes de formación ponte en contacto con Marga Ruiz **96 590 38 33** o escribiendo un e-mail a marga.ruiz@ua.es.

Es importante recordar que, deberá entregarse la siguiente documentación en los 10 días siguientes a realizar la matrícula:

- Estudiantes españoles: DNI y copia y original del título de licenciado, diplomado para los que se matriculen del master
- Estudiantes extranjeros: Pasaporte, NIE o DNI y Copia y original de estudios universitarios y certificación académica de las notas o título homologado



CONTACTO

Imágenes ©2013 Google, basado en BCN IGN España - Tér

¿DÓNDE ESTAMOS?

Departamento de Organización
de Empresas de la Universidad de
Alicante.

[Ver en GoogleMaps](#)

CONTACTA CON NOSOTROS

Dirección y Gestión de
Recursos Humanos:

Teléfono **966 26 30 27**

Email: masterrrh@ua.es

www.doeua.es

MRH | Máster en Dirección y
Gestión de **Recursos Humanos**

MRH | Máster en Dirección y Gestión de Recursos Humanos

UA | UNIVERSIDAD DE ALICANTE
Master en Dirección
y Gestión de Recursos Humanos

 Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

PARTNERS



CUATRECASAS,
GONÇALVES PEREIRA

COLABORADORES



CAPITAL HUMANO



Partner GOLD de:



Wolters Kluwer | A3 Software