

DIPLOMADO EN GESTIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS EN SALUD

FUNDAMENTACIÓN:

Las organizaciones de salud atraviesan escenarios de creciente complejidad, marcados por altas exigencias asistenciales, transformaciones tecnológicas continuas y una fuerte demanda social de calidad, seguridad y humanización de la atención. En este contexto, la gestión de los Recursos Humanos adquiere un rol estratégico central, ya que el desempeño institucional depende, en gran medida, de las personas que integran los equipos de trabajo.

El Diplomado en Gestión Estratégica de Recursos Humanos en Salud – 2026 propone una mirada superadora de la función tradicional de RRHH, orientada no solo a la administración del personal, sino al desarrollo estratégico del talento, al fortalecimiento del liderazgo y a la construcción de culturas organizacionales saludables y sostenibles.

Como actualización relevante respecto de ediciones anteriores, el programa incorpora de manera explícita el abordaje del bienestar organizacional, la prevención del estrés y el burnout, y la gestión del cambio en instituciones sanitarias, reconociendo el impacto que estas dimensiones tienen en la calidad de vida laboral, la productividad y la calidad de atención.

Asimismo, se integra la inteligencia artificial aplicada a los Recursos Humanos como una herramienta emergente de apoyo a la gestión, al análisis de información y a la toma de decisiones, desde una perspectiva crítica, ética y contextualizada que preserve la centralidad de lo humano.

Desde un enfoque teórico-práctico, el diplomado se orienta a profesionales que se desempeñan o aspiran a desempeñarse en funciones de conducción y gestión en organizaciones de salud, brindando herramientas conceptuales y operativas para intervenir de manera estratégica, reflexiva y situada en contextos institucionales complejos.

DESTINATARIOS:

Directivos, Mandos Intermedios y personas que se desempeñen o aspiren a desempeñarse en organizaciones de salud o de otras áreas y que necesiten herramientas y nuevas competencias de gestión necesarias en las organizaciones actuales.

CONTENIDOS Y PROPÓSITOS FORMATIVOS:

Módulos	Contenidos	Propósitos
1. Gestión Estratégica de Recursos Humanos en Salud	Rol actual de Recursos Humanos en organizaciones sanitarias. Evolución desde la administración de personal hacia la gestión estratégica del talento. Particularidades del sector salud: complejidad organizacional, alta especialización profesional y centralidad del cuidado. Alineación entre la estrategia institucional, la cultura organizacional y la gestión de personas.	Comprender el rol actual de Recursos Humanos en las organizaciones sanitarias, reconociendo el pasaje de una lógica administrativa a una gestión estratégica del talento humano, y analizar las particularidades del sector salud para alinear la gestión de personas con la estrategia institucional.



2. Planificación estratégica del talento humano	Análisis de la situación actual de la organización y del contexto. Proyección de escenarios futuros. Planificación de dotaciones. Atracción y retención de talento en salud. Reclutamiento y selección por competencias. Procesos de inducción, acompañamiento e integración del personal.	Desarrollar capacidades para planificar estratégicamente el talento humano en organizaciones de salud, integrando el análisis de la situación actual, la proyección de escenarios futuros y la implementación de procesos de atracción, selección, inducción y retención del personal por competencias.
3. Liderazgo y gestión de equipos de trabajo en salud	Liderazgo en contextos sanitarios complejos. Estilos de liderazgo. Gestión de equipos interdisciplinarios. Delegación progresiva y seguimiento. Toma de decisiones compartidas. Rol del mando medio como articulador entre la estrategia institucional y la práctica cotidiana.	Fortalecer competencias de liderazgo y gestión de equipos interdisciplinarios en contextos sanitarios complejos, comprendiendo el rol del mando medio, promoviendo la delegación progresiva, el trabajo colaborativo y la toma de decisiones compartidas.
4. Inteligencia emocional aplicada a la gestión de RRHH	Autoconocimiento y regulación emocional. Empatía profesional. Manejo de conflictos y situaciones críticas. Impacto de las emociones en la comunicación, el clima laboral y el desempeño. Inteligencia emocional como competencia clave en la gestión de personas.	Reconocer la importancia de la inteligencia emocional en la gestión de personas, desarrollando habilidades de autoconocimiento, regulación emocional, empatía y manejo de conflictos, y comprender su impacto en el clima laboral y el desempeño de los equipos.
5. Comunicación organizacional y experiencia del colaborador	Comunicación interna efectiva. Feedback y evaluaciones constructivas. Comunicación en situaciones de crisis. Experiencia del colaborador (Employee Experience) en organizaciones de salud. Cultura organizacional, compromiso y sentido de pertenencia.	Analizar la comunicación organizacional como herramienta estratégica de gestión, fortaleciendo prácticas de comunicación interna, feedback y manejo de crisis, y comprendiendo la experiencia del colaborador como factor clave para la construcción de cultura organizacional y sentido de pertenencia.
6. Bienestar organizacional, estrés y burnout	Bienestar laboral en organizaciones de salud. Factores psicosociales de riesgo. Estrés, desgaste emocional y burnout. Estrategias de prevención y abordaje. Políticas institucionales de cuidado del personal. Impacto del bienestar en la productividad y la calidad de atención.	Identificar los factores psicosociales de riesgo presentes en las organizaciones de salud y adquirir herramientas para prevenir y gestionar el estrés, el desgaste emocional y el burnout, promoviendo políticas institucionales de cuidado del personal.
7. Procesos y procedimientos en Recursos Humanos	Identificación de procesos clave de Recursos Humanos. Documentación y estandarización. Manuales de procedimientos: estructura y utilidad. Gestión de la información del personal. Confidencialidad, ética y resguardo de datos sensibles en el ámbito sanitario.	Comprender la importancia de los procesos y procedimientos en la gestión de Recursos Humanos, desarrollando criterios para identificar procesos clave, documentarlos, estandarizarlos y gestionar la información del personal de manera ética y confidencial.
8. Evaluación de desempeño y gestión por indicadores	Sentido y objetivos de la evaluación de desempeño. Herramientas y metodologías de evaluación. Indicadores de gestión de Recursos Humanos. KPI y OKR aplicados al sector salud. Uso de la información para la toma de decisiones estratégicas.	Comprender el sentido de la evaluación de desempeño en las organizaciones y adquirir herramientas para diseñar e interpretar indicadores de gestión de RRHH, utilizando KPI y OKR para la toma de decisiones estratégicas.



9. Gestión del cambio organizacional en salud	Procesos de cambio en instituciones sanitarias. Identificación de necesidades de cambio. Resistencia al cambio: causas y abordajes. Planificación, implementación y evaluación del cambio. Comunicación del cambio y sostenibilidad de las transformaciones.	Desarrollar competencias para liderar y gestionar procesos de cambio organizacional en instituciones sanitarias, abordando la resistencia al cambio y promoviendo la sostenibilidad de las transformaciones.
10. Inteligencia artificial aplicada a Recursos Humanos en Salud	Introducción a la inteligencia artificial en la gestión de personas. Aplicaciones prácticas en Recursos Humanos: reclutamiento, análisis de datos, seguimiento del desempeño y organización del trabajo. Beneficios, límites y consideraciones éticas. La IA como herramienta de apoyo a la gestión humana.	Conocer las principales aplicaciones de la inteligencia artificial en la gestión de Recursos Humanos en salud, analizar sus beneficios y límites, y reflexionar sobre los aspectos éticos de su uso como herramienta de apoyo a la gestión humana.

METODOLOGIA DE TRABAJO:

El curso se realizará con una Modalidad de Enseñanza Semi-presencial centrada en aprendizajes de carácter comprensivo, participativo y articulado con trabajos prácticos pertinentes a cada módulo.

CARGA HORARIA TOTAL: 150 horas cátedra

REGIMEN DE EVALUACIÓN:

- ✓ 80% de asistencia a los encuentros presenciales
- ✓ Aprobación del 100% de las Actividades de Estudio Independiente
- ✓ Aprobación del examen final integrador con un mínimo de 7 puntos

DURACION: Marzo a Diciembre de 2026

HORARIOS PRESENCIALES: Viernes de 9 a 13.30 hs.

CRONOGRAMA:

27 de Marzo - 24 de Abril - 29 de Mayo - 26 de Junio - 24 de Julio - 21 de Agosto - 18 de Septiembre - 16 de Octubre - 13 de Noviembre - 04 de Diciembre.

LUGAR: Facultad de Filosofía y Letras de la UNT (Av. Benjamín Aráoz 800)

DIRECCIÓN ACADÉMICA:

Mg. Matías Sánchez - Lic. En Psicología. Especialista en RRHH - Programa Executive en Dirección de RRHH. Especialista en Indicadores ORH (Gestión de Organización y RRHH en Ámbitos Públicos). Docente de la



ACYST
ASOCIACION DE CLINICAS Y
SANATORIOS DE TUCUMAN



FACULTAD DE
PSICOLOGIA

Cátedra Administración de RRHH de la Facultad de Psicología en la UNSTA. Master en Administración de Empresas otorgado por la Universidad Politécnica de Cataluña.

COORDINACION GENERAL:

Prof. Marta Vistalli – Directora Académica del Departamento de Capacitación de ACYST. Profesora en Ciencias de la Educación. Posgrado en Educación Médica. Practitioner en PNL. Evaluadora de Proyectos Académicos y Sociales. Ex Profesora Asociada de la UNT. Ex Secretaria Académica de la Facultad de Filosofía y Letras y de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la UNT. Consultora en Educación.

INFORMES E INSCRPCION

Asociación de Clínicas y Sanatorios de Tucumán
Catamarca 431 (4000) Tucumán
Tel: (0381) 4306536 Int. 17
WhatsApp 3813374294
capacitacion@acyst.org.ar
www.acyst.org.ar