

Inicio:
7 de Abril
2026



CURSO

Gestión de RRHH y liderazgo en organizaciones de salud

Duración: 4 meses (7/4 al 31/7).

Días y horario: Martes y jueves | 19 a 21.

Modalidad: Virtual (sincrónico).

Organiza: Carrera de Licenciatura en Gestión de Recursos Humanos de UMAI.

Director y docente principal: Dr. Darío Siani. Consultor en gestión de capital humano y liderazgo, coach organizacional certificado. Director de la Lic. en Gestión de Recursos Humanos y docente de grado y posgrado en UMAI.

Docentes: *Mgr. Georgina Anghinetti.* Capacitadora en empresas. Coach Ontológica certificada. Docente de grado y posgrado en UMAI | *Mgr. Ricardo Vivardo.* Asesor de empresas en temas de liderazgo y conducción. Docente de grado y posgrado en UMAI | *Mgr. Emmanuel Beilmann.* Consultor Organizacional. Especialista en ciencia de datos. Docente de grado en UMAI | *Dr. Pablo Álvarez.* Especialista en Regulación y Gestión de los Servicios de Salud. Abogado del cuerpo de Abogados del Estado. Docente de grado y posgrado en UMAI.

Actividad arancelada.
Se entrega certificado de asistencia.

Dirigido a: profesionales de la salud que desempeñan roles de gestión en organizaciones sanitario asistenciales tanto públicas como privadas o se están preparando para asumir estos roles.

La gestión del capital humano es un proceso que impacta fuertemente en la productividad, clima organizacional y el bienestar del personal, la calidad y seguridad de las prestaciones, los costos, y el funcionamiento de los equipos de trabajo. Esto hace necesario asumir una actitud proactiva, profesional y de mejora continua respecto de la formación de quienes tienen la posibilidad y la responsabilidad de conducir y coordinar personas y equipos asistenciales. Este curso universitario contribuirá al desarrollo de las competencias requeridas por los gestores de organizaciones de salud tanto públicas como privadas para llevar adelante con éxito sus procesos de gestión de capital humano en el campo asistencial.

Se prevé que esta formación sea una experiencia compartida donde convivan profesionales de la salud con distintos niveles y funciones en organizaciones tanto privadas como públicas, lo que enriquecerá los debates y los intercambios de experiencias, fortaleciendo la comprensión empática entre los distintos actores que integran los equipos de salud.

Objetivos de aprendizaje:

- Valorar el impacto que tienen las competencias de liderazgo y gestión del capital humano en el funcionamiento de los equipos de salud, como así también en la calidad y seguridad de atención al paciente, tanto en instituciones públicas como privadas.
- Comprender y aplicar criterios y técnicas fundamentales que dan sustento a las buenas prácticas en materia de liderazgo, desarrollo del colaborador y equipos de trabajo.
- Desarrollar los conocimientos y habilidades del gestor para participar de modo seguro y fundamentado en acciones propias o compartidas con el Área de Recursos Humanos de la institución.
- Fortalecer las competencias de autoconocimiento del gestor. Identificar y desarrollar las nuevas competencias del liderazgo digital requeridas por el advenimiento de la Inteligencia Artificial al mundo del trabajo.

PROGRAMA

UNIDAD I: Gestión, Liderazgo y Habilidades Blandas.

- Liderazgo, gerenciamiento y gestión del capital humano. El valor técnico de las llamadas "competencias blandas" del gestor en salud. Competencias clínicas versus competencias blandas.
- Enfoques sobre el liderazgo. Su aplicación al campo de las organizaciones de salud.
- Inteligencia Artificial: el nuevo rol del gestor en relación al capital humano.

UNIDAD II: Participación del gestor en los procesos de capacitación al personal asistencial.

- Modelo de trabajo para el diagnóstico y detección de necesidades de capacitación.
- Proceso de diseño e implementación de actividades de capacitación.
- Efectividad de las actividades de capacitación. Indicadores para su medición.

UNIDAD III: Participación del gestor en los procesos de selección y onboarding del personal asistencial.

- Modelo de trabajo para la gestión de empleos.
- El rol del gestor en cada fase del proceso: su participación en la generación de la vacante, el diseño del perfil, la estrategia de reclutamiento, la estrategia de "filtros" para la selección, onboarding mediante procesos de inducción del personal recién ingresado.

UNIDAD IV - El gestor y sus prácticas de comunicación.

- Prácticas de comunicación a partir de las habilidades interpersonales.
- Prácticas de comunicación a partir del empleo de medios y canales de comunicación.
- Impacto de la gestión de la comunicación en la calidad y seguridad de atención al paciente.
- El Hospital como una "Red conversacional". Prácticas de comunicación tomadas del coaching ontológico para desarrollar conversaciones responsables y seguras.

UNIDAD V: Diseño de puestos de trabajo y rediseño de la estructura del sector o servicio.

- Modelo para el análisis y posicionamiento estratégico de un sector o servicio. Identificación de su oferta de valor y contribución a la misión y metas de la institución.
- Modelo para el análisis crítico de los puestos de trabajo: racional de puesto. Mapa de vínculos de los puestos de trabajo de un sector o servicio.

UNIDAD VI : Fundamentos de Relaciones Laborales.

- Principios de la normativa laboral que hacen a la relación individual con el colaborador aplicables tanto a instituciones públicas como privadas, que el gestor debe conocer para manejarse en forma segura.
- Principios de la normativa laboral que hacen a la relación con el actor sindical aplicables tanto a instituciones públicas como privadas, que el gestor debe conocer para manejarse en forma segura.

UNIDAD VII: Herramientas de Coaching Ontológico.

- Qué es y que no es Coaching Ontológico. Postulados y principios de la Ontología del Lenguaje. Fundamentos

- teóricos y consecuencias prácticas.
- El individuo como observador particular de la realidad. Su coherencia entre 3 dominios: cuerpo, emoción y lenguaje. Implicancias en el rol del gestor.
- Actos del habla descriptivos y generativos. Su aplicación al rol de gestor.
- Tipos de conversaciones desde la teoría del Coaching Ontológico. Pasos para el diseño de conversaciones efectivas.
- La coordinación de acciones en el equipo de salud mediante los recursos del Coaching Ontológico.

UNIDAD VIII : El gestor como líder administrador.

- La racionalidad administrativa como base de una gestión ordenada.
- Las funciones de la administración general y su aplicación específica al rol del gestor de instituciones de salud.
- Las conexiones del planeamiento estratégico con el planeamiento operativo.
- Análisis FODA del medio ambiente operativo del sector/-servicio.

UNIDAD IX : Gestión y desarrollo del equipo de trabajo.

- Modelo de Configuraciones Grupales Dinámicas. Su aplicación al rol del gestor.
- Principios de funcionamiento de los Equipos Ágiles aplicables al campo asistencial.
- Diagnóstico del equipo de trabajo y plan de mejoras.
- La IA como nuevo integrante no humano del equipo.
- La gestión del conflicto como fuente de oportunidades de desarrollo del equipo.
- La delegación y el empowerment como de desarrollo del equipo.
- Sistema de delegación, empowerment y control. Diseño de estrategias de control efectivas.

UNIDAD X : Inteligencia Artificial en el rol de Gestor.

- ¿Qué es IA y qué NO es IA? Limitaciones, sesgos y riesgos de la IA
- Machine Learning, Deep Learning y IA Generativa: diferencias y aplicaciones
- Nuevas competencias a desarrollar en el personal asistencial y en el gestor con el advenimiento de la IA.
- Diseño de Prompts para interactuar con la IA. Cómo "hablar" efectivamente con la IA para que me entregue lo que necesito. El proceso de iteración y co-creación con la IA.
- La gestión diaria del capital humano mediante la IA. Indicadores de capital humano y funcionamiento del equipo mediante IA.
- Herramientas de visualización de datos para la comunicación del gestor con el equipo: Power BI, Tableau, dashboards.

UNIDAD XI: Motivación, clima y cultura organizacional en el equipo de trabajo.

- Diferencias entre clima y cultura organizacional.
- La cultura y el clima del hospital y las subculturas y subclimas de los sectores /servicios.
- Las subculturas y los subclimas como factores identitarios del equipo de trabajo.
- Estrategias del gestor para generar entornos de trabajo motivacionales.
- Diseño de acciones de reconocimientos de alto poder motivacional.