



**2026**

**CURSO DE**

# **Gestión de Estrategica del Capital Humano**

**Diseño, análisis y evaluación integral de proyectos para la  
toma de decisiones estratégicas.**

(\*) Como requisito general, los participantes deberán contar con estudios secundarios completos o encontrarse cursando los últimos años del nivel medio, garantizando así que dispongan de la formación básica necesaria para sostener procesos de aprendizaje en el marco de la educación continua universitaria, que requieren autonomía, reflexión crítica y aplicación práctica de los contenidos.



**Duración:** 64 horas.

## Días y horarios:

De Mayo a Agosto de 2026.

**Asincrónico + 1 encuentro mensual.**

**Modalidad:** 100% virtual.

## Aranceles:

### Externos:

Matrícula: \$40.000.-

Contado: \$300.000.- o 4 cuotas de: \$80.000.-

### Comunidad UAI\*/ADEEPRA/VANEDUC:

Matrícula: \$40.000.-

Contado: \$210.000.- o 4 cuotas de: \$56.000.-

### Club La Nación/Clarín 365\*\*:

Matrícula: \$40.000.-

Contado: \$220.000.- o 4 cuotas de: \$64.000.-

(\*) Alumnos, graduados, y/o familiares directos.

(\*\*) Suscriptores y/o familiares directos de los titulares de las credenciales.

## Dirigido a:

- Profesionales y mandos medios vinculados a la gestión de personas.
  - Emprendedores y responsables de pequeñas y medianas empresas.
  - Estudiantes y graduados de carreras de Ciencias Económicas, Administración, Relaciones Laborales o afines.
- Público en general interesado en adquirir o actualizar conocimientos en gestión de Recursos Humanos.
- No se requieren conocimientos previos específicos.

## Beneficios:

- Incorporación de herramientas prácticas de gestión de personas.
- Mejora en la toma de decisiones vinculadas al capital humano.
- Actualización profesional en gestión estratégica de RRHH.
- Aplicabilidad inmediata en contextos organizacionales diversos.
- Certificación universitaria UAI en gestión de Recursos Humanos.

## Objetivo general:

Desarrollar competencias fundamentales para planificar, implementar y gestionar eficazmente los procesos clave de Recursos Humanos, alineados a la estrategia y a la cultura organizacional.

## Objetivos específicos:

- Comprender el rol estratégico de la gestión de Recursos Humanos en las organizaciones.
- Analizar el comportamiento humano y su impacto en el desempeño organizacional.
- Conocer los procesos de reclutamiento, selección, incorporación e integración del personal.
- Aplicar herramientas de evaluación del desempeño y desarrollo de personas.
- Reconocer los sistemas de compensaciones, beneficios y calidad de vida laboral.
- Incorporar prácticas de gestión del talento, retención y desarrollo organizacional.

## Al finalizar el curso, el participante será capaz de:

- Comprender la gestión de Recursos Humanos como una función estratégica.
- Analizar el impacto del capital humano en los resultados organizacionales.
- Aplicar herramientas básicas de planeamiento, selección y desarrollo de personal.
- Interpretar sistemas de evaluación del desempeño y compensaciones.
- Proponer acciones orientadas al desarrollo, retención y bienestar de las personas.
- Reconocer la importancia de la cultura, la comunicación y el clima organizacional.

## Resultados esperados:

- Comprensión estratégica de la gestión de Recursos Humanos: dominio del rol de RR.HH. como socio estratégico del negocio, agente de cambio organizacional y facilitador del logro de objetivos organizacionales.
- Análisis del comportamiento humano en las organizaciones: conocimiento de los principales factores que influyen en la conducta de las personas en el trabajo y su impacto en el desempeño, la motivación y el clima organizacional.
- Conocimiento de los procesos clave de Recursos Humanos: comprensión integral de las etapas de reclutamiento, selección, incorporación e integración del personal, así como su vinculación con las necesidades organizacionales.
- Planificación de recursos humanos: capacidad para identificar necesidades de personal y colaborar en la planificación de dotaciones alineadas con la estrategia y los objetivos del negocio
- Aplicación de herramientas de evaluación y desarrollo: manejo de instrumentos para la evaluación del desempeño, la detección de necesidades de capacitación y el diseño de acciones de desarrollo de talento.
- Comprensión de sistemas de compensaciones y beneficios: conocimiento de los distintos esquemas de remuneración, incentivos y beneficios, así como su impacto en la motivación, retención y satisfacción del personal.

- Gestión del talento y retención: capacidad para proponer acciones orientadas a atraer, desarrollar y retener talento, promoviendo el crecimiento profesional y el compromiso organizacional.
- Promoción del bienestar y la calidad de vida laboral: comprensión de la importancia del clima organizacional, la comunicación interna y las condiciones de trabajo en el desempeño y la satisfacción de las personas.
- Alineación entre estrategia, cultura y personas: habilidad para vincular las políticas y prácticas de Recursos Humanos con la cultura organizacional y los objetivos estratégicos.
- Aplicación práctica en contextos organizacionales diversos: capacidad para trasladar los conocimientos adquiridos a distintas realidades organizacionales, contribuyendo a una gestión de personas más eficiente, sostenible y orientada a resultados.

## Enfoque general:

El curso propone una formación integral orientada a comprender y aplicar los principales procesos de la gestión del capital humano desde una perspectiva estratégica, organizacional y operativa.

La propuesta se apoya en enfoques contemporáneos de la gestión de personas, destacando el rol de Recursos Humanos como socio estratégico del negocio, agente de cambio organizacional, gestor administrativo y promotor del desarrollo de las personas. En este sentido, el curso integra dimensiones vinculadas a la planificación de recursos humanos, la selección e incorporación de personal, la evaluación del desempeño, la capacitación, las compensaciones y la calidad de vida laboral.

El enfoque prioriza la articulación entre los objetivos organizacionales y las políticas de gestión de personas, promoviendo prácticas alineadas con la estrategia, la cultura organizacional y el desarrollo sostenible.

## Contenidos:

### Unidad 1. Planeamiento de Recursos Humanos

El factor humano en la organización.

Comportamiento humano, motivación, eficacia y eficiencia.

Interacción individuo–organización–entorno.

Objetivos, responsabilidades y políticas de Recursos Humanos.

Planeamiento estratégico de RRHH.

Descripción y análisis de puestos: métodos y etapas.

### Unidad 2. Selección, incorporación e integración del personal

El proceso de empleos en la organización.

Reclutamiento: fuentes, modalidades y búsquedas 2.0.

Elaboración de perfiles y criterios de tercerización.

Selección de personal: técnicas, entrevistas y evaluaciones.

Exámenes médicos e incorporación.

Socialización e integración organizacional.

### **Unidad 3. Evaluación del desempeño y desarrollo del personal**

Evaluación del desempeño: objetivos, métodos y tendencias actuales.

Análisis de resultados y gestión del desempeño.

Capacitación y desarrollo: detección de necesidades y planificación.

Evaluación de la capacitación.

Planeamiento de carrera y evaluación del potencial.

### **Unidad 4. Compensaciones y administración operativa de RRHH**

Composición y estructura salarial.

Políticas de remuneraciones y compensaciones.

Beneficios, remuneración variable y calidad de vida laboral.

Clima organizacional, liderazgo y comunicación interna.

Gestión del talento, retención, rotación y ausentismo.

Higiene y seguridad laboral.

Sistemas de información y auditoría de RRHH.

## **Metodología:**

El curso se estructura en unidades temáticas secuenciales que incluyen:

- Materiales teóricos digitales y recursos audiovisuales.
- Actividades prácticas individuales de aplicación conceptual.
- Foros de intercambio y reflexión asincrónicos.
- Análisis de casos organizacionales reales o simulados.
- La metodología favorece el aprendizaje autónomo, reflexivo y aplicado, con acompañamiento docente a través del aula virtual.

## **Evaluación:**

- Actividades prácticas por unidad.
- Participación en foros de intercambio.
- Trabajo final integrador, orientado al análisis y resolución de una situación real o simulada de gestión y liderazgo.
- La aprobación del curso requerirá la entrega y aprobación del trabajo final conforme a los criterios establecidos por el equipo docente.

## **Director:**

**Beltrán Malavé.** Director Licenciatura en Administración.