



CERTIFICADO EN GESTIÓN ESTRATÉGICA DE LOS RECURSOS HUMANOS

- **Duración:** 4 meses (1 curso por mes).
- **Nivel:** Intermedio.
- **Modalidad:** 100% Online - Autogestión.
- **Dedicación estimada:** 6/8 horas semanales.

OBJETIVO

Desarrollar en el participante las capacidades para poder analizar las distintas decisiones de recursos humanos según el impacto ecológico que conlleva cada una de ellas, y competencia Técnico- Funcional para llevar adelante el ingreso de recursos a la organización.

¿POR QUÉ ESTE CERTIFICADO?

- La gestión del talento, el bienestar y el cuidado requieren una mirada profesional, humana y cada vez más estratégica.
- El certificado integra marcos conceptuales, herramientas de intervención y criterios de implementación.
- Fortalece capacidades para actuar con mayor solvencia en contextos organizacionales, comunitarios o de servicio.
- Su enfoque práctico facilita la aplicación en escenarios reales.

¿A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDO?

- Profesionales de RRHH y a quienes estén interesados en adquirir las herramientas para gestionar Recursos Humanos, tanto en posiciones ejecutivas, como en el rol de emprendedores o profesionales de diversas carreras.

QUÉ VA A LOGRAR EL ALUMNO

- Poder analizar las distintas decisiones de recursos humanos según el impacto ecológico que conlleva cada una de ellas.
- Competencia Técnico- Funcional para llevar adelante el ingreso de recursos a la organización.
- Competencia Técnico- Funcional para llevar adelante el desarrollo de recursos humanos en la organización.
- Imaginar escenarios futuros y formular acciones y estrategias orientadas a mejorar el posicionamiento del área dentro de la empresa o de la empresa en el mercado.

PLAN DE ESTUDIOS

Incorporando el Capital Humano

MÓDULO 1: Tendencias del Capital Humano y de Atracción y Selección

MÓDULO 2: Flujo Organizacional

MÓDULO 3: Entrevistas de selección de personal

MÓDULO 4: Propuesta de valor al empleado (PVE) y la socialización del nuevo empleado

Desarrollando el Capital Humano

MÓDULO 1: Gestión del Capital humano en el siglo XXI

MÓDULO 2: Liderazgo y desarrollo del Capital humano

MÓDULO 3: Feedback - conversaciones para el desarrollo

MÓDULO 4: Planeamiento de la gestión del talento

Planeamiento del Capital Humano y la Gestión Estratégica de las Compensaciones

MÓDULO 1: Diseño Organizacional, contexto estratégico para el planeamiento del capital humano

MÓDULO 2: Marco General de análisis de la gestión de las compensaciones

MÓDULO 3: Implementación de un sistema de compensaciones

MÓDULO 4: De las Herramientas al Negocio

COMPETENCIAS QUE SE VAN A DESARROLLAR

Competencias transversales

- Capacidad de integrarse con sus compañeros para lograr objetivos compartidos y generar sinergias de trabajo efectivas.
- Capacidad de examinar metódicamente una realidad o situación y asumir una valoración fundada frente a ella.
- Capacidad para diseñar nuevas alternativas de solución a problemas existentes basadas en conocimiento formal y aplicación práctica.

Competencias específicas

- Poder analizar las distintas decisiones de recursos humanos según el impacto ecológico que conlleva cada una de ellas
- Competencia Técnico- Funcional para llevar adelante el ingreso de recursos a la organización
- Competencia Técnico- Funcional para llevar adelante el desarrollo de recursos humanos en la organización
- Imaginar escenarios futuros y formular acciones y estrategias orientadas a mejorar el posicionamiento del área dentro de la empresa o de la empresa en el mercado

PERFIL DEL EGRESADO

A partir del presente CERTIFICADO, el alumno estará en condiciones de: desarrollar una visión estratégica sobre el rol del área de Gestión de RRHH, en lo referente a estrategias de manejo del capital humano.

Comprender y Relacionar la estrategia de negocios de la compañía, las decisiones más importantes de un área de gestión de recursos humanos: reclutamiento, selección de las personas, la formación de los recursos, el desarrollo de la gente, cómo facilitar que el liderazgo de la empresa pueda gestionar sus equipos de trabajo, cómo compensar y reconocer a los talentos, manejo de costos, retorno de la inversión.

Generar una propia caja de herramientas y un modelo de operación que le permita manejarse en distintos ámbitos de acción dentro de un área de gestión de recursos humanos y contribuir de manera general a la misión del área.
