



UNIBE

EDUCACIÓN
CONTINUA



Diplomado

Subsistemas de Gestión Humana y Estrategia Organizacional

 **Modalidad: Semipresencial**

 **Duración: 57 horas**

La **Universidad Iberoamericana (UNIBE)**, a través de su Departamento de Educación Continua, ofrece un amplio portafolio de programas orientados a la actualización y especialización de profesionales en diversas áreas del conocimiento. Desarrolla propuestas académicas innovadoras, alineadas con la demanda del mercado laboral nacional y global, enfocadas en el fortalecimiento de competencias para el desarrollo profesional y personal que promuevan la empleabilidad.

Ofrecemos un Aprendizaje a lo Largo de la Vida, con programas Ejecutivos y de Actualización, Salud, formación Preuniversitaria, Capacitaciones Corporativas diseñados a la medida, Microcredenciales Universitarias, Soft Skills Academy y cursos para Adultos Mayores. La integración de metodologías activas, docentes expertos y el uso de ecosistemas de aprendizaje, garantiza una experiencia formativa práctica y transformadora.



Principales Líneas Temáticas



Ejes Clave

Diplomado Subsistemas de Gestión Humana y Estrategia Organizacional



Descripción

El Diplomado Subsistemas de Gestión Humana y Estrategia Organizacional desarrolla una visión integral y estratégica de los subsistemas de Gestión Humana, conectando estructura, cultura, experiencia del colaborador, clima organizacional, procesos y métricas para la toma de decisiones y la ejecución coherente de la estrategia organizacional. La formación combina análisis de casos, herramientas aplicadas, simulaciones y un proyecto final colaborativo que integra los subsistemas en una propuesta ejecutable en contextos reales.

Objetivo

Fortalecer las capacidades técnicas y estratégicas para diseñar, integrar y gestionar los subsistemas de Gestión Humana de manera alineada a la estrategia organizacional, favoreciendo la efectividad, la experiencia del colaborador y el desarrollo sostenible del talento.

Dirigido a

Profesionales de Recursos Humanos, analistas y coordinadores de gestión humana, supervisores, gerentes y líderes de equipos, administradores de empresas, psicólogos y consultores organizacionales, así como a profesionales y emprendedores interesados en desarrollar competencias para la Gestión Humana alineada a los objetivos organizacionales.

Beneficios

Al finalizar este programa el egresado estará capacitado para:

- **Analizar** el rol estratégico de la Gestión Humana dentro de la organización.
- **Diseñar** perfiles de puestos y estructuras organizacionales basadas en competencias.
- **Implementar** procesos de reclutamiento, selección e inducción alineados a la estrategia organizacional.
- **Aplicar** modelos de gestión del desempeño y retroalimentación continua.
- **Diseñar** planes de capacitación, desarrollo, carrera y sucesión del talento humano.
- **Interpretar** indicadores y utilizar herramientas básicas de analítica de Gestión Humana para la toma de decisiones.
- **Comprender** los fundamentos de compensación, beneficios y equidad salarial.
- **Gestionar** relaciones laborales y procesos disciplinarios conforme al marco legal laboral.
- **Integrar** los subsistemas de Gestión Humana en una propuesta estratégica alineada a los objetivos organizacionales.

Contenido

Módulo I:

Estrategia Organizacional y Rol estratégico de GH

- Fundamentos de la estrategia organizacional (Misión, visión y objetivos estratégicos).
- Alineación estratégica de Gestión Humana (Cómo GH conecta prioridades del negocio con decisiones de talento y capacidades claves).
- Cultura organizacional como habilitador estratégico (Cultura como soporte o barrera de la estrategia y Coherencia entre “lo que se declara” y “lo que se practica”).
- Rol estratégico de Gestión Humana (Evolución del rol y creación de valor desde GH)
- Integración general de los subsistemas (Visión sistémica (Cómo evitar gestión fragmentada))
- **Conferencia 1:**

Módulo II:

Análisis y Descripción de Puestos

- Conceptos básicos del análisis de puestos
- Metodologías de análisis de puestos
- Componentes del puesto
- Identificación de competencias del puesto
- Elaboración del perfil del puesto y del ocupante
- Redacción de la descripción de puestos
- Identificación de puestos críticos
- Estructura organizacional y relación entre puestos

Módulo III:

Reclutamiento y Selección por competencia

- Fundamentos del reclutamiento y selección por competencias.
- Identificación de competencias clave según el perfil del puesto.
- Diseño del perfil del candidato ideal (hard skills, soft skills y ajuste cultural).
- Estrategias de atracción y fuentes de reclutamiento.
- Entrevista estructurada por competencias (STAR).
- Pruebas técnicas y psicométricas como herramientas complementarias.
- Integración de resultados y toma de decisión basada en matriz de competencias.
- Validación final: referencias, expectativa salarial y ajuste al rol.
- Principios de experiencia del candidato y comunicación efectiva durante el proceso.
- **Conferencia 2:**

Módulo IV:

Capacitación, Desarrollo y Sucesión

- Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC) estratégico
- Diseño de programas de capacitación alineados a objetivos organizacionales
- Modelos de aprendizaje y transferencia al puesto
- Identificación de talento y potencial
- Matriz 9-box: evaluación de desempeño vs potencial
- Planes de desarrollo individual (PDI)
- Planes de carrera y movilidad interna
- Planes de sucesión y puestos críticos
- Experiencia del colaborador (EX) dentro del ciclo de vida del talento
- Estrategias para fortalecer compromiso, crecimiento y retención

Módulo V:

Gestión del desempeño y retroalimentación

- Conceptos esenciales de la gestión del desempeño
- Modelos de gestión del desempeño (tradicional, continuo y basado en OKRs)
- Componentes del ciclo de desempeño
- Establecimiento de metas y expectativas claras
- Evaluación objetiva: criterios, escalas y reducción de sesgos
- Retroalimentación efectiva basada en evidencias (métodos y técnicas)
- Conversaciones difíciles y orientación al desarrollo
- Rol del líder en el proceso de evaluación
- Integración entre cultura organizacional y desempeño
- Uso responsable de los resultados del desempeño para decisiones de talento
- **Conferencia 3:**

Módulo VI:

Compensación y beneficios

- Principios básicos de compensación y equidad interna
- Métodos de valoración de puestos (puntuación, factores, clasificación)
- Criterios para definir bandas y escalas salariales
- Análisis de equidad interna y externa
- Componentes de la compensación total (fija, variable, beneficios)
- Beneficios monetarios y no monetarios (salario emocional)
- Consideraciones legales y de buenas prácticas en compensación
- Políticas de compensación alineadas a la estrategia organizacional
- Comunicación de la compensación y transparencia interna

Módulo VII:

Relaciones Laborales y Marco Legal RD

- Marco legal básico del Código de Trabajo de la República Dominicana
- Derechos y deberes del empleador y del colaborador
- Tipos de contratos laborales y sus requisitos
- Documentación laboral esencial (expediente, notificaciones, actas, recibos, reglamentos)
- Manejo adecuado de medidas disciplinarias y disciplina progresiva
- Procedimientos disciplinarios: advertencias, suspensiones y despidos con causa
- Gestión de conflictos laborales en el entorno organizacional
- Clima laboral: conceptos, factores y señales de deterioro
- Estrategias de prevención de conflictos y bienestar laboral
- Rol de Gestión Humana como mediador y garante del cumplimiento legal

Módulo VIII:

Analítica y Digitalización de GH

- Fundamentos de People Analytics y niveles de madurez
- Ciclo de analítica en Gestión Humana (pregunta → datos → análisis → decisiones)
- Fuentes de datos en GH y principios de gobernanza (calidad, privacidad y ética)
- Indicadores y KPIs clave por subsistema (atracción, desempeño, clima, EX, desarrollo, rotación)
- Interpretación básica de datos y lectura de tendencias
- Construcción de dashboards esenciales para GH (sin herramientas avanzadas)
- Digitalización de procesos de GH: automatización, flujos y quick wins
- Herramientas digitales comunes (ATS, LMS, HCM) – visión general sin marcas
- Analítica aplicada a clima organizacional y experiencia del colaborador
- Toma de decisiones basada en datos y comunicación de hallazgos





Saida Ruth Fernández
Javier de Gutiérrez
Coordinadora

Profesional de Recursos Humanos con más de 20 años de experiencia liderando procesos de transformación organizacional en sectores como banca, seguros, educación y sector público. Su trayectoria se ha enfocado en la gestión estratégica del talento, el desarrollo de personas y la implementación de modelos innovadores de liderazgo, especialmente el liderazgo generativo. Actualmente se desempeña como Directora de Recursos Humanos del Ministerio de Hacienda y Economía de la República Dominicana y, en el ámbito académico, como Directora de Recursos Humanos de la Universidad Iberoamericana (UNIBE), donde ha liderado iniciativas de fortalecimiento institucional, desarrollo organizacional y gestión del talento en el sector educativo. Ha ocupado posiciones de alta dirección, incluyendo la Vicepresidencia de Recursos Humanos en el Banco López de Haro y la Dirección General de Recursos Humanos en Banreservas. Posee un Doctorado (PhD) en Didáctica y Organización de Instituciones Educativas (Cum Laude), maestrías en Administración de Empresas y en Transformación Digital, además de certificaciones internacionales en coaching, liderazgo y gestión estratégica de Recursos Humanos. Su experiencia como docente universitaria y facilitadora de programas ejecutivos respalda su capacidad para diseñar y liderar procesos de aprendizaje y transformación organizacional de alto impacto.

UNIBE

EDUCACIÓN
CONTINUA



¡Adquiere las **herramientas clave** para destacar en esta apasionante industria!



Para más información
Contáctanos

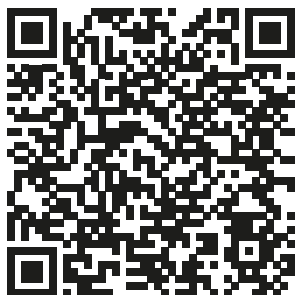


809-689-4111
Exts.: 2203 y 2407



e.continua@unibe.edu.do

educacioncontinua.unibe.edu.do



¡Escanea y comienza hoy!