



# Curso Online de Dirección y gestión de RRHH en Hospitales y Organizaciones sanitarias

*Políticas, estrategias y herramientas para el desempeño de la función directiva en organizaciones sanitarias.*

  
Iniciativas Empresariales  
*| estrategias de formación*

  
MANAGER  
BUSINESS  
SCHOOL

Tel. 900 670 400 - [attcliente@iniciativasempresariales.edu.es](mailto:attcliente@iniciativasempresariales.edu.es)  
[america.iniciativasempresariales.com](http://america.iniciativasempresariales.com)  
Sede Central: BARCELONA - MADRID



Llamada Whatsapp  
(34) 601615098

# Dirección y gestión de RRHH en Hospitales y Organizaciones sanitarias

## Presentación

En lo relativo a la gestión de personas existen organizaciones en las que la función se limita a los contenidos más básicos de administración (contratos, nóminas, turnos, horarios, relaciones laborales...), y otras en las que se han establecido estructuras escasamente jerarquizadas y que buscan ser organizaciones saludables para sus profesionales, implicadas con su impacto en la sociedad y comprometidas con el desarrollo y bienestar de sus integrantes.

La manera en que se organizan, se dirigen y se gestionan a las personas que forman una organización es uno de los elementos que define y determina cómo es una organización y cuáles son sus resultados. Las personas que asumen la responsabilidad de gestionar a otras personas en organizaciones sanitarias tienen que ser conscientes de la relevancia de su papel y de las consecuencias que sus decisiones tienen en los resultados, tanto asistenciales como económicos, así como para los profesionales que las forman.

Quienes gestionen, dirijan o lideren profesionales en las organizaciones sanitarias deben tener unos determinados planteamientos estratégicos en los que se incluyan la gestión de las personas, así como conocimientos sobre los aspectos más instrumentales de dicha gestión y de las herramientas que ayudan y facilitan llevar a la realidad esos planteamientos estratégicos. En este curso se recogen estos elementos con una orientación realista y práctica.

## La Educación On-line

Con más de 25 años de experiencia en la formación de directivos y profesionales, Iniciativas Empresariales y la Manager Business School presentan sus cursos e-learning. Diseñados por profesionales en activo, expertos en las materias impartidas, son cursos de corta duración y eminentemente prácticos, orientados a ofrecer herramientas de análisis y ejecución de aplicación inmediata en el puesto de trabajo.

Los cursos e-learning de Iniciativas Empresariales le permitirán:

1 La posibilidad de *escoger* el momento y lugar más adecuado.

2 *Interactuar* con otros estudiantes enriqueciendo la diversidad de visiones y opiniones y su aplicación en situaciones reales.

3 *Aumentar sus capacidades* y competencias en el puesto de trabajo en base al estudio de los casos reales planteados en este curso.

4 *Trabajar* con más y diversos recursos que ofrece el entorno on-line.

# Dirección y gestión de RRHH en Hospitales y Organizaciones sanitarias

## Método de Enseñanza

El curso se realiza on-line a través de la plataforma e-learning de Iniciativas Empresariales que permite, si así lo desea, descargarse los módulos didácticos junto con los ejercicios prácticos de forma que pueda servirle posteriormente como un efectivo manual de consulta.

A cada alumno se le asignará un tutor que le apoyará y dará seguimiento durante el curso, así como un consultor especializado que atenderá y resolverá todas las consultas que pueda tener sobre el material docente.

El curso incluye:



## Contenido y Duración del Curso

El curso tiene una duración de **120 horas** distribuidas en 16 módulos de formación práctica.

El material didáctico consta de:

### Manual de Estudio

Los 16 módulos contienen el temario que forma parte del curso y que ha sido elaborado por profesionales en activo expertos en la materia.

### Material Complementario

Cada uno de los módulos contiene material complementario que ayudará al alumno en la comprensión de los temas tratados. Encontrará también ejercicios de aprendizaje y pruebas de autoevaluación para la comprobación práctica de los conocimientos adquiridos.

# Dirección y gestión de RRHH en Hospitales y Organizaciones sanitarias

## Este curso le permitirá saber y conocer:

---

- Cómo identificar las características fundamentales de los grupos profesionales en las organizaciones sanitarias.
- Cuáles son los fundamentos de la gestión por competencias. Cómo elaborar una descripción de competencias de los puestos de trabajo.
- Cuáles son las funcionalidades de la gestión operativa de RRHH y los ámbitos de transferencia de responsabilidades a los mandos intermedios.
- Qué características y tareas debe cumplir un directivo para ejercer con eficacia su rol de líder en una organización sanitaria.
- Cuáles son los principios fundamentales de la dirección por objetivos.
- Cómo planificar y controlar el proceso de incorporación de nuevos profesionales en las organizaciones sanitarias.
- Qué supone para los profesionales sanitarios participar en programas de formación continua.
- Qué es la ética de las empresas y cómo se puede aplicar en las organizaciones sanitarias.
- Cuáles son las aplicaciones actuales de las TIC en el sector salud.
- Cuáles son las principales tendencias de organización de los profesionales y de evolución estratégica de las organizaciones sanitarias para el futuro.

“ Domine las claves de gestión de los RRHH en hospitales y organizaciones sanitarias ”

## Dirigido a:

---

Directivos, Jefes de Servicio, Supervisores de Enfermería, Responsables de Departamentos de RRHH y, en general, a todas aquellas personas del sector sanitario interesadas en mejorar el funcionamiento de las organizaciones sanitarias (hospitales, clínicas, Atención Primaria, centros sociosanitarios) a través de un mejor ejercicio de la función de gestión de los profesionales que las componen.

# Dirección y gestión de RRHH en Hospitales y Organizaciones sanitarias

## Contenido del Curso

### MÓDULO 1. La dirección de personas en las organizaciones

18 horas

En todas las organizaciones, especialmente en las de servicios, los RRHH tienen un importante peso económico y un creciente valor estratégico. En las organizaciones sanitarias el valor de los RRHH es si cabe aún más relevante para los resultados obtenidos.

Para cualquier directivo de una organización sanitaria, la dirección y gestión de los profesionales de la organización debería ser una materia sobre la que tener los conocimientos y las competencias necesarias.

- 1.1. La función de dirección de personas.
- 1.2. El ámbito de actuación de la dirección de personas.
- 1.3. El plan estratégico de RRHH.
- 1.4. Sistemas de información para la gestión de RRHH:
  - 1.4.1. El Cuadro de Mando (Balanced Scorecard).
  - 1.4.2. Indicadores para la gestión de los RRHH.
- 1.5. Peculiaridades de las organizaciones sanitarias:
  - 1.5.1. El hospital, empresa de servicios.
  - 1.5.2. La configuración organizacional de Mitzberg.

### MÓDULO 2. Las profesiones sanitarias

6 horas

- 2.1. Definición y características de profesión.
- 2.2. La competencia profesional.
- 2.3. La responsabilidad profesional.
- 2.4. La percepción social de las profesiones sanitarias.
- 2.5. Las profesiones sanitarias:
  - 2.5.1. Los médicos.
  - 2.5.2. La enfermería.
  - 2.5.3. La psicología.
- 2.6. La regulación normativa de las profesiones sanitarias.
- 2.7. Desprofesionalización del sector sanitario.
- 2.8. Profesiones no sanitarias en las organizaciones sanitarias.

# Dirección y gestión de RRHH en Hospitales y Organizaciones sanitarias

## MÓDULO 3. La función directiva

6 horas

El liderazgo es una preocupación constante para todas aquellas personas que necesitan motivar, guiar e inspirar como consecuencia del desempeño de las funciones directivas que tiene asignadas. Los directivos y profesionales deben disponer de la información fundamental que necesitan conocer para desarrollar sus responsabilidades de manera competitiva en un entorno que se transforma con gran rapidez.

- 3.1. El liderazgo como función directiva.
- 3.2. Estilos de dirección.
- 3.3. Empowerment.
- 3.4. Liderazgo situacional.
- 3.5. El liderazgo consciente.
- 3.6. El síndrome de Procusto.
- 3.7. El foco.

## MÓDULO 4. La estructura organizativa

6 horas

La gestión de los RRHH en las organizaciones tiene aspectos estratégicos, tácticos y operativos. En las organizaciones sanitarias, debido a sus características, estas funciones operativas tienen algunos elementos específicos que difieren de las que se producen en organizaciones de otros sectores.

- 4.1. Partes que integran una organización.
- 4.2. La gestión operativa.
- 4.3. Las burocracias profesionales.
- 4.4. El organigrama.
- 4.5. La definición y descripción de los puestos de trabajo:
  - 4.5.1. Definición de puesto de trabajo.
  - 4.5.2. Especialización del puesto de trabajo.
  - 4.5.3. Descripción de puesto de trabajo.
- 4.6. La planificación de los RRHH:
  - 4.6.1. Concepto de planificación de RRHH.
  - 4.6.2. Planificación de los profesionales de la plantilla.
  - 4.6.3. Cálculo del número de efectivos de la plantilla.
- 4.7. La transferencia de responsabilidad en la gestión de personas a los mandos intermedios.

# Dirección y gestión de RRHH en Hospitales y Organizaciones sanitarias

## MÓDULO 5. El clima laboral

6 horas

Los directivos deben ser capaces de detectar el nivel de motivación que existe en su organización, en los grupos de trabajo y en los empleados, identificar cuáles son los factores que actúan sobre la satisfacción de las personas que componen la organización y actuar sobre ellos. Esto les permitirá obtener una mejora del rendimiento de las personas, de la productividad de la organización y, en consecuencia, de los beneficios.

### 5.1. Los esfuerzos discrecionales.

### 5.2. El clima laboral:

- 5.2.1. Factores que determinan el clima organizacional.
- 5.2.2. Responsabilidad del clima de la organización.
- 5.2.3. Estudios de clima organizacional.
- 5.2.4. Aplicación de herramientas para identificar el clima laboral.
- 5.2.5. Clima laboral y salud organizacional.

### 5.3. La conciliación de la vida familiar, laboral y personal:

- 5.3.1. Concepto.
- 5.3.2. Normativa.
- 5.3.3. Medidas en las organizaciones.

### 5.4. El modelo de experiencia de empleado:

- 5.4.1. Factores de la experiencia de empleado.
- 5.4.2. Objetivos del modelo de experiencia de empleado.
- 5.4.3. Resultados de la aplicación del modelo de experiencia de empleado.
- 5.4.4. Experiencia de empleado y experiencia de cliente.

## MÓDULO 6. Motivación

12 horas

Los directivos necesitan tener las habilidades técnicas y conceptuales que les permitan conocer los elementos de motivación e identificar en sus organizaciones y en las personas que las forman cuáles están presentes y cuáles deben incorporar para obtener resultados óptimos.

Este módulo está dedicado a la motivación, sobre los diversos enfoques y estudios que se han realizado para analizar las causas y los efectos de la motivación de las personas en el ámbito laboral.

### 6.1. Concepto de motivación.

### 6.2. Teorías sobre la motivación:

- 6.2.1. Teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow.
- 6.2.2. Teoría de las necesidades aprendidas de McClelland.
- 6.2.3. Teoría de motivación e higiene de Herzberg.

## Dirección y gestión de RRHH en Hospitales y Organizaciones sanitarias

- 6.2.4. La teoría X y la teoría Y de McGregor.
  - 6.2.5. Teoría de la existencia, relación y progreso (ERC) de Alderfer.
  - 6.2.6. Teoría de expectativas de Vroom.
  - 6.2.7. Teoría de expectativas de Porter y Lawler.
  - 6.2.8. Teoría del establecimiento de metas de Locke.
  - 6.2.9. La teoría de la equidad de Adams.
  - 6.2.10. La teoría del refuerzo de Skinner.
- 6.3. La Inteligencia Emocional.**
- 6.4. Motivación y resultados.**

### MÓDULO 7. Seguridad y salud laboral

6 horas

Los directivos de una organización deben proteger la seguridad y salud de los trabajadores con todos los medios a su alcance y en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

- 7.1. Prevención de los riesgos laborales:**
- 7.1.1. Qué es la prevención de riesgos laborales.
  - 7.1.2. Derechos y obligaciones de los trabajadores.
  - 7.1.3. Derechos y obligaciones del empresario.
  - 7.1.4. Recurso preventivo.
  - 7.1.5. Coordinación de actividades empresariales.
  - 7.1.6. Delegados de prevención.
  - 7.1.7. Comité de Seguridad y Salud.
  - 7.1.8. Servicios de prevención.
  - 7.1.9. Los servicios sanitarios de los servicios de prevención (SSSP).
  - 7.1.10. Modalidades preventivas.
- 7.2. Las especialidades preventivas:**
- 7.2.1. Seguridad en el trabajo.
  - 7.2.2. Higiene industrial.
  - 7.2.3. Medicina del trabajo.
  - 7.2.4. Ergonomía.
  - 7.2.5. Psicosociología aplicada.
- 7.3. Gestión de la prevención.**
- 7.4. Salud laboral.**
- 7.5. Organizaciones saludables.**

# Dirección y gestión de RRHH en Hospitales y Organizaciones sanitarias

## MÓDULO 8. Administración de RRHH y relaciones laborales

6 horas

La creciente importancia y trascendencia de los aspectos jurídico-laborales para las organizaciones en la gestión de los RRHH hace necesario proporcionar una visión global de la legislación laboral, con información básica de los aspectos que se plantean con mayor frecuencia en la práctica diaria.

### 8.1. La función de administración de RRHH.

### 8.2. La función de retribuciones o de compensación y beneficios:

#### 8.2.1. Las retribuciones:

##### 8.2.1.1. El salario en especie.

##### 8.2.1.2. Retribuciones extrasalariales.

##### 8.2.1.3. El salario.

#### 8.2.2. Modelos y sistemas retributivos:

##### 8.2.2.1. Tipos de retribuciones.

##### 8.2.2.2. Características clave de un sistema retributivo.

##### 8.2.3. Modelos tradicionales.

### 8.3. Tareas de administración de RRHH.

### 8.4. La función de relaciones laborales:

#### 8.4.1. Relaciones laborales individuales.

#### 8.4.2. La Representación Legal de los Trabajadores. Relaciones laborales colectivas.

#### 8.4.3. Los profesionales de las relaciones laborales.

### 8.5. La regulación jurídico-laboral de los profesionales sanitarios.

## MÓDULO 9. La gestión por competencias

12 horas

La gestión por competencias crece en importancia en el mundo de las organizaciones. Su aplicación ofrece la novedad de un estilo de dirección donde prima el factor humano, en el que cada persona, empezando por los propios directivos, debe aportar a la organización sus mejores cualidades profesionales.

### 9.1. Concepto de competencia.

### 9.2. Componentes de las competencias.

### 9.3. Evaluación de competencias.

### 9.4. El plan de desarrollo individual.

### 9.5. El plan de desarrollo colectivo.

### 9.6. Aplicaciones de la gestión por competencias en las políticas de gestión de personas.

# Dirección y gestión de RRHH en Hospitales y Organizaciones sanitarias

## MÓDULO 10. La dirección por objetivos

6 horas

Este modelo de dirección está centrado en conseguir unos objetivos marcados previamente, por ello, es de vital importancia que todo el personal de la organización, sea cual sea el lugar que ocupe en el organigrama, esté totalmente informado y concienciado de cuáles son dichos objetivos y orientar las tareas para lograrlo.

- 10.1. Qué es la dirección por objetivos.
- 10.2. Fases de la dirección por objetivos.
- 10.3. Ventajas de la dirección por objetivos.
- 10.4. Objetivos SMART.
- 10.5. Comunicación y dirección por objetivos.
- 10.6. Dirección por objetivos y cambio de cultura corporativa.
- 10.7. Aspectos retributivos de la dirección por objetivos.

## MÓDULO 11. La selección y la acogida

6 horas

Entre las acciones establecidas en un plan de RRHH están los planes de reclutamiento y selección, planes que deben ser revisados periódicamente mediante el correspondiente seguimiento con los responsables de cada una de las acciones para verificar su cumplimiento en plazos y contenidos. Sin un correcto proceso de selección de personal la organización no tendrá a las personas adecuadas y de nada servirá plantear una buena cultura de empresa si no se tienen a las personas que la soporten y que la lleven a la práctica.

- 11.1. Reclutamiento y selección.
- 11.2. Análisis de necesidades (análisis y valoración de puestos).
- 11.3. Reclutamiento.
- 11.4. La selección.
- 11.5. La incorporación a la organización: la acogida (onboarding)
  - 11.5.1. El proceso de acogida.
  - 11.5.2. El plan de acogida. Manual de acogida.
  - 11.5.3. Acogida y formación.
  - 11.5.4. Mentoring.
  - 11.5.5. Evaluación del proceso de acogida.

# Dirección y gestión de RRHH en Hospitales y Organizaciones sanitarias

## MÓDULO 12. Formación y desarrollo profesional

6 horas

La formación es un pilar imprescindible para seguir avanzando en la gestión, investigación y mejora de la atención sanitaria de las personas. La formación especializada es imprescindible para asegurar una correcta gestión de las organizaciones sanitarias y una rápida adaptación de sus profesionales a las nuevas necesidades y expectativas de la sociedad.

- 12.1. La formación continua.
- 12.2. La dimensión estratégica de la formación.
- 12.3. Planificación y organización de la formación. El plan de formación.
- 12.4. La evaluación de la formación.
- 12.5. Formación y procesos de cambio.
- 12.6. El desarrollo profesional.
- 12.7. Universidades corporativas.
- 12.8. La formación en las organizaciones sanitarias.
- 12.9. Evolución de la formación.

## MÓDULO 13. Comunicación

6 horas

La comunicación es una herramienta de gestión orientada a la consecución de los objetivos estratégicos de la organización. Los directivos de las organizaciones sanitarias deben tener habilidades en comunicación porque éstas, bien planificadas y gestionadas, se pueden convertir en herramientas muy útiles de gestión.

- 13.1. La comunicación en las organizaciones:
  - 13.1.1. La comunicación.
  - 13.1.2. Tipos de comunicación.
  - 13.1.3. La comunicación corporativa.
- 13.2. El plan de comunicación:
  - 13.2.1. Estructura del plan de comunicación.
  - 13.2.2. La comunicación de crisis.
- 13.3. La comunicación interna:
  - 13.3.1. RRHH y comunicación interna.
  - 13.3.2. Los empleados como embajadores de marca.
  - 13.3.3. La comunicación como competencia. Comunicación y liderazgo.
- 13.4. La comunicación en las organizaciones sanitarias.

# Dirección y gestión de RRHH en Hospitales y Organizaciones sanitarias

## 13.5. Tendencias en la comunicación:

13.5.1. Comunicación de intangibles.

## 13.6. La negociación:

13.6.1. El concepto de negociación.

13.6.2. Tipos de negociación.

13.6.3. El proceso de negociación.

13.6.4. Los actores de la negociación.

13.6. 5. Tipos de negociadores.

13.6.6. La reunión de negociación.

13.6.7. El mediador.

## 13.7. La asertividad.

## MÓDULO 14. RRHH, ética y responsabilidad social corporativa

6 horas

### 14.1. Introducción.

### 14.2. Ética y management de las organizaciones.

### 14.3. La ética de la empresa:

14.3.1. Sistema de management para el desarrollo de la ética de las empresas.

14.3.2. Ética y organizaciones sanitarias.

### 14.4. Ética y Responsabilidad Social en las Relaciones Laborales.

### 14.5. La dirección por valores.

### 14.6. La Responsabilidad Social Corporativa (RSC):

14.6.1. Concepto y definición de RSC.

14.6.2. Las dos dimensiones de la RSC.

14.6.3. La RSC como cultura corporativa.

# Dirección y gestión de RRHH en Hospitales y Organizaciones sanitarias

## MÓDULO 15. La transformación digital

6 horas

Las organizaciones, en este siglo XXI tecnológico, veloz, cambiante e incierto, están obligadas a cambiar y adaptarse continuamente si quieren sobrevivir. El sector salud ha adoptado la transformación digital como uno de sus motores para llegar más lejos en los últimos tiempos. El aumento de la productividad, la reducción de costes y la oportunidad de ofrecer un mejor servicio al paciente se han convertido en algunos de los beneficios de la adopción tecnológica.

### 15.1. El reto de la transformación digital para las organizaciones.

### 15.2. La cultura de la innovación y la gestión del cambio:

15.2.1. Tecnologías que están transformando la forma de trabajar.

15.2.2. La gestión del cambio.

### 15.3. Gestión de RRHH y transformación digital:

15.3.1. El plan de transformación digital.

15.3.2. La transformación pasa por las personas.

15.3.3. Las personas como elemento clave del cambio.

15.3.4. Esfuerzo continuo y compromiso a largo plazo.

15.3.5. Gestión del área de RRHH en entornos VUCA.

### 15.4. Competencias digitales:

15.4.1. Las competencias digitales esenciales para el empleo y la inclusión social.

15.4.2. Competencias digitales para el éxito profesional.

15.4.3. La digitalización impulsa la igualdad.

### 15.5. eSalud. Aplicaciones y tendencias:

15.5.1. La transformación digital en el sector salud.

15.5.2. Salud digital y práctica asistencial.

15.5.3. La importancia de la formación en salud digital.

15.5.4. Competencias digitales clave de los profesionales sanitarios.

### 15.6. Mapa del viaje a la transformación digital.

## MÓDULO 16. Las organizaciones sanitarias del futuro

6 horas

### 16.1. Nuevos modelos organizativos:

16.1.1. El futuro del mercado laboral.

### 16.2. Procesos de transformación del sector sanitario:

16.2.1. El hospital del futuro.

16.2.2. El futuro del hospital como centro del sistema sanitario.

16.2.3. Tendencias en la gestión de las organizaciones sanitarias.

## **Dirección y gestión de RRHH en Hospitales y Organizaciones sanitarias**

16.2.4. Transformación de los sistemas de salud.

16.3. La profesionalización de los directivos de la salud.

16.4. Tendencias en la gestión de personas.

# Dirección y gestión de RRHH en Hospitales y Organizaciones sanitarias

## Autor

El contenido y las herramientas pedagógicas del curso han sido elaboradas por un equipo de especialistas dirigidos por:



### Carlos Hermoso

Licenciado en Derecho. Máster en Responsabilidad Social Corporativa. Programa de Dirección Económica y Administrativa de Hospitales y especialización en Dirección y Gestión de RRHH, cuenta con más de 25 años de experiencia como directivo de organizaciones sanitarias públicas y privadas gestionando procesos de cambio y de transformación.

El autor y el equipo de tutores estarán a disposición de los alumnos para resolver sus dudas y ayudarles en el seguimiento del curso y el logro de objetivos.

## Titulación

Una vez finalizado el curso de forma satisfactoria, el alumno recibirá un diploma acreditando la realización del curso **DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE RRHH EN HOSPITALES Y ORGANIZACIONES SANITARIAS**.

