Diplomatura en

COMPETENCIAS GERENCIALES, INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LIDERAZGO ÁGIL CON IA



Liderá equipos de alto rendimiento, decidí con criterio y conducí el cambio: inteligencia emocional, liderazgo ágil, comunicación y negociación, con IA aplicada a la gestión.

INTRODUCCIÓN

El programa busca que líderes, gerentes y directivos encuentren el mindset adecuado para liderar equipos y organizaciones en el contexto actual de incertidumbre. Para eso desarrolla el liderazgo ágil, la inteligencia emocional, el autoliderazgo, las habilidades conversacionales, la comunicación, el feedback, la negociación y la resolución de conflictos. También trabaja los equipos de alto rendimiento (con delegación, confianza y seguridad psicológica), la gestión del tiempo y la productividad, la gestión del cambio y la toma de decisiones con criterio y datos, para llegar a sus objetivos profesionales y personales.

La inteligencia artificial se incorpora como apoyo del líder: para preparar conversaciones, analizar información, planificar y decidir, siempre con verificación de los resultados, cuidado de la información y responsabilidad humana sobre las decisiones.

El programa brinda herramientas para actualizar, aplicar y desarrollar las aptitudes profesionales de cada participante, con el acompañamiento de especialistas de primer nivel.

ESTRUCTURA ACADÉMICA

La diplomatura se organiza en cuatro ejes:

Eje 1. Competencias gerenciales, inteligencia emocional y autoliderazgo.

Eje 2. Liderazgo ágil, equipos de alto rendimiento y team building.

Eje 3. Comunicación, feedback efectivo, coaching y negociación del líder.

Eje 4. Toma de decisiones, gestión del cambio, clima y liderazgo con IA.

HERRAMIENTAS Y HABILIDADES QUE DESARROLLARÁS Y ACTUALIZARÁS

En esta diplomatura trabajarás herramientas prácticas y habilidades clave para conducir personas, equipos y cambios, actualizarte como líder y usar la inteligencia artificial de manera responsable.

A lo largo del programa abordarás:

- Competencias Gerenciales, Rol del Líder y Estilos de Liderazgo.
- Inteligencia Emocional y Gestión Emocional: Neurociencias y PNL.
- Autoliderazgo, Propósito y Desarrollo de Carrera.
- Gestión del Tiempo, Productividad y Energía del Líder.
- Agile Mindset y Liderazgo Ágil.
- Equipos de Alto Rendimiento y Team Building. Coordinación de Acciones.
- Confianza y Seguridad Psicológica.
- Delegación, Empowerment y Equipos Remotos o Híbridos.
- Pensamiento Estratégico, Objetivos, OKR y Accountability.
- Comunicación Efectiva y Escucha. Habilidades Conversacionales de Alto Impacto.
- Feedback, Feedforward y Coaching del Líder. Conversaciones Difíciles.
- Negociación y Resolución de Conflictos.
- Influencia sin Autoridad Formal y Uso Responsable del Poder.

- Toma de Decisiones y Resolución de Problemas con Datos.
- Gestión del Cambio, Adaptabilidad y Resiliencia.
- Diagnóstico, Clima y Cultura Organizacional.
- Desarrollo de Colaboradores y Gestión del Talento.
- IA Aplicada a la Gestión: Asistentes, Automatización y Prompt Engineering.
- Liderar con IA: Verificación, Criterio y Responsabilidad.
- Uso Responsable de la IA: Privacidad, Sesgos y Supervisión Humana.
- Transformación Digital y Nuevos Paradigmas.

ACOMPAÑAMIENTO Y DESARROLLO PROFESIONAL

Valor agregado del programa	Beneficio	Descripción detallada
I. TRANSFORMACIÓN PERSONAL Y PROFESIONAL	Realización de test, Plan de Desarrollo Personal (PDP) y seguimiento	Durante la cursada los participantes van a tener la oportunidad de realizar diferentes test de liderazgo, inteligencia emocional y comunicación para conocer sus fortalezas y debilidades y realizar un Plan de Desarrollo Personal para potenciar su carrera, con feedback del equipo académico.
II. NETWORKING Y ALTO IMPACTO	Clínicas de Liderazgo y Comunidad Exclusiva	Incluye: Clínicas de Liderazgo (solución de desafíos reales con un experto) y Masterclass con referentes ejecutivos para facilitar un networking constante y de valor.
III. SEGUIMIENTO PERSONALIZADO	Seguimiento con Tutores y Equipo Académico	Los alumnos están acompañados con seguimiento por mensajería instantánea para el desarrollo de cada etapa y networking con el grupo.
IV. HERRAMIENTA EXCLUSIVA CON IA	NextStep UB: Asistente IA para Desafíos Gerenciales	Acceso a NextStep UB, una herramienta interactiva, dinámica y confidencial impulsada por Inteligencia Artificial que funciona como tu coach y asesor personal para tu liderazgo, desarrollo profesional y carrera.
V. PRESTIGIO INSTITUCIONAL	Ranking QS - TOP 100 América del Sur y Certificación UB	Certificado en Competencias Gerenciales, Inteligencia Emocional y Liderazgo Ágil en la UB. La Universidad de Belgrano, sinónimo de excelencia universitaria, es una de las mejores universidades privadas de Buenos Aires Argentina y se encuentra en el TOP 100 de mejores Universidades de América del Sur, según la calificación de QS World.

METODOLOGÍA - LABORATORIO DE LIDERAZGO UB

El principio del método: una habilidad de liderazgo no se instala escuchando una clase, se construye con práctica sobre el contexto real, reflexión, feedback y repetición.
A través del Laboratorio de Liderazgo UB, cada participante trabajará sobre un desafío propio o sobre un caso común, aplicando las herramientas desarrolladas a lo largo del programa y presentando al final su trabajo de aplicación.
Cada desafío se trabaja en tres planos:

- Identidad: ¿quién estoy siendo cuando lidero? Propósito, valores, supuestos, emociones y patrones propios.
- Práctica: ¿qué pruebo en mi contexto? Una acción concreta y acotada: una conversación, una decisión, una delegación, una negociación o un uso de inteligencia artificial con el equipo.
- Evidencia: ¿qué cambió y cómo lo sé? Comportamientos observables, respuestas del equipo, resultados y feedback recibido.

La propuesta combina:

- Talleres de práctica.
- Casos y ejercicios.
- Uso de inteligencia artificial con verificación de resultados y cuidado de la información.

Algunos ejemplos de desafíos posibles:

- Alinear los objetivos del área con la estrategia de la organización, con OKR y accountability.
- Liderar un proceso de cambio en el área: diagnóstico de clima y cultura, resistencias y acompañamiento del equipo.
- Negociar un acuerdo estratégico o un presupuesto con otra gerencia, un cliente, un socio o el directorio.
- Tomar una decisión estratégica con información incompleta, con datos y evaluación de riesgos.
- Definir con el equipo directivo un marco de uso de la inteligencia artificial: criterios, límites, verificación y responsabilidades.
- Mejorar la adopción de la inteligencia artificial o de nuevas herramientas en el propio equipo.
- Construir seguridad psicológica en un equipo que no habla, no disiente o no aprende.

A través del Laboratorio, los participantes podrán:

- Diagnosticar el propio desafío desde distintos marcos: conversacional, de equipo, cultural y de decisión.
- Diseñar una intervención real y acotada, y probarla en el propio contexto de gestión.
- Incorporar criterio para decidir y delegar con IA sin tercerizar el juicio propio.
- Sostener conversaciones difíciles con más claridad.
- Convertir la reflexión en evidencia observable de cambio en su liderazgo.

OBJETIVOS

Que los participantes consoliden su rol de líderes estratégicos y ágiles, con inteligencia emocional y autoliderazgo: que conduzcan equipos de alto rendimiento con comunicación y feedback efectivos, tomen decisiones con información incompleta, negocien y resuelvan conflictos de alto impacto, y lideren el cambio y la inteligencia artificial en sus organizaciones con criterio, verificación y responsabilidad.

Específicos

Que los participantes adquieran las competencias, habilidades y herramientas que figuran en el programa para:

- Liderar equipos y organizaciones en el contexto actual, con un estilo propio y consciente.
- Desarrollar el autoliderazgo y proyectar la propia carrera.
- Comprender el cambio de paradigma y el rol del líder en la transformación ágil, con Agile Mindset.
- Conocer y gestionar emociones a través de las Neurociencias y la Inteligencia Emocional.
- Obtener mejores resultados en el día a día con comunicación efectiva y escucha activa.
- Dar feedback, sostener conversaciones difíciles y acompañar el desarrollo de las personas con herramientas de coaching.
- Construir equipos de alto rendimiento, con confianza, seguridad psicológica, delegación y coordinación de acciones.
- Negociar y resolver conflictos en el rol gerencial.

- Tomar decisiones con criterio, datos e incertidumbre, y resolver problemas.
- Liderar el cambio, con adaptabilidad, resiliencia y diagnóstico de la cultura y el clima organizacional.
- Planificar con pensamiento estratégico, objetivos, OKR y accountability, y gestionar el tiempo, la productividad y la energía.
- Usar la inteligencia artificial en la gestión con criterio: asistentes, automatización, verificación y responsabilidad del líder.
- Movilizar y transformar positivamente su entorno.

DESTINATARIOS

PERFIL PROFESIONAL

Dirigido a todos aquellos que quieran desarrollarse y actualizarse en competencias gerenciales, inteligencia emocional y liderazgo ágil para conducir personas, equipos y cambios.

- Líderes, Mandos Medios, Directores, Gerentes, Jefes, Emprendedores y personas que tengan equipos a cargo o aquellas que quieran encontrar el camino para llegar a sus metas exitosamente, desarrollando sus competencias y habilidades.
- Profesionales y líderes que buscan herramientas para ser más efectivos en su actividad y necesitan actualizarse en los procesos actuales de gestión, de cambio y de uso de la inteligencia artificial para optimizar la toma de decisiones.
- Profesionales de marketing, finanzas, recursos humanos y de las diferentes áreas de la organización.
- Profesionales técnicos o de staff próximos a asumir un rol de conducción.

PROGRAMA ACADÉMICO

Cada módulo presenta su propósito con núcleos de contenidos. El recorrido combina una mirada general de la gestión con herramientas aplicables.

EJE 1-COMPETENCIAS GERENCIALES, INTELIGENCIA EMOCIONAL Y AUTOLIDERAZGO

Parte de la persona del líder: cómo ejerce su liderazgo, cómo gestiona sus emociones, hacia dónde se desarrolla y cómo cuida su tiempo y su energía. Es la base sobre la que se apoyan los demás ejes.

MÓDULO 1

EL ROL GERENCIAL Y MI ESTILO DE LIDERAZGO: DE LA TAREA A LA CONDUCCIÓN

El módulo recorre el paso de la tarea a la conducción: qué cambia en el rol y cómo cada persona ejerce su liderazgo. Ofrece un mapa de las competencias que se trabajan en el programa.

Contenidos

- Del aporte individual a la conducción de otros: qué cambia en el rol, en las expectativas y en la autoridad.
- Mapa de competencias gerenciales del programa y autodiagnóstico inicial.
- Estilos de liderazgo: fortalezas, puntos ciegos y cuándo ajustar el propio estilo según la situación y el equipo.
- Identidad de liderazgo: quién soy como líder, quién creo que debo ser y qué esperan de mí los demás.
- Lo que la organización espera de un gerente y lo que el equipo espera de su líder.

MÓDULO 2

INTELIGENCIA EMOCIONAL Y GESTIÓN EMOCIONAL: NEUROCIENCIAS Y PNL DEL LÍDER

El módulo presenta cómo surgen las emociones y qué aportan las neurociencias y la inteligencia emocional al liderazgo, con sus alcances y límites. Suma herramientas de PNL para revisar los modelos mentales y comunicar mejor.

Contenidos

- Inteligencia emocional aplicada al liderazgo: autoconciencia, autorregulación, empatía y habilidades sociales.
- Cómo surgen las emociones y qué aportan las neurociencias al liderazgo, con los alcances y límites de la evidencia.
- Gestión emocional bajo presión: reconocer el patrón propio y las formas de intervenir (pausa, cuerpo, lenguaje).
- Modelos mentales: columna izquierda, escalera de inferencias y reencuadre.
- Herramientas de PNL para comunicar y liderar (rapport, reencuadre, posiciones perceptuales).

MÓDULO 3

AUTOLIDERAZGO Y DESARROLLO DE CARRERA

El módulo trabaja el liderazgo hacia adentro: el propósito, los valores y la coherencia como criterios para decidir y crecer. Incluye el desarrollo de carrera y la construcción de una red de apoyo.

Contenidos

- Propósito, valores y fortalezas como criterios para decidir y para elegir qué proyectos asumir.
- Autoliderazgo: coherencia entre lo que digo y lo que hago, límites personales y poder personal.
- Desarrollo de carrera: del rol actual al siguiente, con un mapa de competencias, brechas y oportunidades.
- Marca profesional, visibilidad y red de apoyo dentro de la organización: mentores, pares y sponsors.
- Plan personal de desarrollo, con metas, acciones y formas de pedir feedback.

MÓDULO 4

GESTIÓN DEL TIEMPO, PRODUCTIVIDAD, PRIORIDADES Y ENERGÍA DEL LÍDER

El módulo presenta métodos para ordenar el tiempo, las prioridades y la energía del líder. Pone el foco en la productividad personal, la delegación y en sostener el rol sin agotarse.

Contenidos

- Auditoría del propio tiempo: en qué se va la agenda y qué es importante frente a lo urgente.
- Productividad personal y prioridades: métodos y técnicas (matriz, bloques de foco, ciclos de energía) y cómo elegir los que sirven.
- Delegar para ganar tiempo: qué soltar, cómo hacerlo y cómo seguir sin microgestión.
- Reuniones eficaces y manejo de interrupciones, con la tecnología al servicio de la agenda.
- Energía, estrés y límites del líder: hábitos y acuerdos para sostener el rol.

EJE 2 - TALENT ACQUISITION PARTNER: ATRACCIÓN Y FIDELIZACIÓN DEL TALENTO

Pasa de la persona al equipo: cómo se lidera con agilidad, cómo se arma y se sostiene un equipo de alto rendimiento, cómo se delega y cómo se ordenan los objetivos del área.

MÓDULO 1

LIDERAZGO ÁGIL: MINDSET, PRINCIPIOS Y ROL DEL LÍDER

El módulo introduce el Agile Mindset y los principios del Manifiesto Ágil aplicados a la conducción de personas. Presenta el rol del líder ágil frente a la incertidumbre y las herramientas que puede usar con su equipo.

Contenidos

- Agile Mindset frente a Fixed Mindset, y principios del Manifiesto Ágil aplicados a la gestión de personas.
- Rol del líder ágil: influir, servir y transformar; equipos autoorganizados.
- Desafíos técnicos y desafíos adaptativos: liderar en contextos BANI (fragilidad, ansiedad, no linealidad e incomprensibilidad).
- Herramientas del líder: tableros, reuniones de seguimiento y retrospectivas.
- Cultura de experimentación: pequeños pilotos, hipótesis, feedback y aprendizaje rápido.

MÓDULO 2

EQUIPOS DE ALTO RENDIMIENTO: COORDINACIÓN, ROLES, MOTIVACIÓN, CONFIANZA Y SEGURIDAD PSICOLÓGICA

El módulo explica cómo se forma y se sostiene un equipo de alto rendimiento, con foco en la coordinación, la motivación y la confianza. Incluye la seguridad psicológica y el team building.

Contenidos

- Cómo se forma y se desarrolla un equipo: etapas, roles y acuerdos de trabajo.
- Coordinación y supervisión: ejecución ágil y efectiva, con autonomía y sin microgestión.
- Motivación y compromiso: motivación intrínseca y extrínseca, participación y responsabilidad compartida.
- Confianza y seguridad psicológica: que el equipo hable, disienta y aprenda sin temor; cómo la construye y la repara el líder.
- Team building: integración del equipo, diagnóstico de los conflictos y fracasos más comunes, y formas de evaluar si funciona.

MÓDULO 3

DELEGACIÓN, EMPOWERMENT Y EQUIPOS REMOTOS O HÍBRIDOS

El módulo enseña a delegar con criterio y a dar autonomía sin perder el seguimiento. Incluye las particularidades de los equipos remotos o híbridos.

Contenidos

- Qué delegar, a quién y cómo: especificar el problema, el contexto y el criterio de lo bien hecho.
- Acuerdos de delegación y seguimiento: autonomía con puntos de control, sin quitarle la tarea a la persona.
- Empowerment: dar poder y responsabilidad con límites claros y apoyo del líder.
- Equipos remotos e híbridos: reglas de trabajo, comunicación asincrónica, presencia y reuniones.
- Diversidad generacional y cognitiva en el equipo, y cómo aprovecharla al asignar tareas.

MÓDULO 4

PENSAMIENTO ESTRATÉGICO, OBJETIVOS Y PRIORIDADES DEL ÁREA: OKR Y ACCOUNTABILITY

El módulo conecta la estrategia con los objetivos de la organización y del área: cómo pensar estratégicamente, fijar prioridades y medir resultados. Incluye OKR y la rendición de cuentas.

Contenidos

- Pensamiento estratégico: leer el entorno y la propia unidad, y definir hacia dónde ir (visión, misión y objetivos).
- De la estrategia a los objetivos del área o proyecto: indicadores operativos, estratégicos y de desempeño.
- OKR: cómo definirlos, revisarlos y evitar los errores más comunes.
- Accountability: acuerdos claros, seguimiento y rendición de cuentas sin buscar culpables.
- Prioridades del área: qué se hace, qué se posterga y qué se deja, y cómo comunicarlo al equipo.

EJE 3 - COMUNICACIÓN, FEEDBACK EFECTIVO, COACHING Y NEGOCIACIÓN DEL LÍDER

Trabaja las conversaciones del líder: escuchar, pedir y comprometerse, dar feedback, negociar e influir.

MÓDULO 1

COMUNICACIÓN EFECTIVA Y ESCUCHA: PEDIDOS, PROMESAS Y COMPROMISOS

El módulo propone mirar la comunicación como una práctica del líder: cómo se escucha, cómo se pide y cómo se coordinan acciones con otros. Parte del lenguaje como acción.

Contenidos

- El fenómeno de la escucha: escucha activa y profunda, preguntas y curiosidad como competencias del líder.
- Dos modalidades del habla, alegar e indagar, y cuándo conviene cada una.
- El lenguaje como acción: declaraciones, juicios, pedidos, ofertas y promesas.
- Compromisos conversacionales y recompromisos: pedidos efectivos, reclamos y disculpas.
- Observaciones y juicios, y diseño de conversaciones para coordinar acciones con el equipo.

MÓDULO 2

FEEDBACK, FEEDFORWARD Y COACHING DEL LÍDER: CONFIANZA Y CONVERSACIONES DIFÍCILES QUE TRANSFORMAN.

El módulo presenta cómo dar y recibir feedback, cómo preparar las conversaciones difíciles y cómo acompañar el desarrollo de las personas con herramientas de coaching. La confianza atraviesa todo el recorrido.

Contenidos

- Feedback integrativo y de desarrollo: cómo darlo y recibirlo, y feedforward para mirar hacia adelante.
- Preparar y sostener una conversación difícil: desempeño, límites, desacuerdos e incumplimientos.
- Intervenir la propia mirada antes de intervenir al otro: columna izquierda y juicios propios.
- El líder como coach: preguntas, escucha y acompañamiento para desarrollar a cada persona; qué es coaching y qué no.
- Confianza como construcción relacional: cómo se construye y se repara en el día a día.

MÓDULO 3

NEGOCIACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

El módulo ofrece una estructura para preparar y conducir una negociación, y para resolver conflictos en el equipo y entre áreas. Se trabaja la negociación desde el rol gerencial.

Contenidos

- Estructura de una negociación: preparación, intereses, posiciones y alternativas.
- Negociación distributiva e integrativa, y cómo crear valor además de repartirlo.
- Negociación con varios actores: stakeholders con intereses divergentes.
- Conflictos en el equipo: tipos, diagnóstico y resolución, y cómo pasar del conflicto evitado al conflicto productivo.
- Negociación en el rol gerencial: acuerdos con pares, superiores, clientes y proveedores.

MÓDULO 4

INFLUENCIA Y USO RESPONSABLE DEL PODER

El módulo explora cómo se construye influencia cuando no alcanza el cargo y cómo se usa el poder con responsabilidad.

Contenidos

- Fuentes del poder organizacional: posición, relaciones, expertise, información y legitimidad.
- Influencia sin autoridad formal: construir credibilidad, aliados y apoyo para una propuesta.
- Redes de colaboración y ruptura de silos entre áreas.
- Uso responsable del poder: impacto, límites, ética y accountability.
- Persuadir y construir acuerdos con pares y superiores.

EJE 4 - TOMA DE DECISIONES, GESTIÓN DEL CAMBIO, CLIMA Y LIDERAZGO CON IA

Lleva lo aprendido a las decisiones, al cambio y a la inteligencia artificial: cómo decide el líder, cómo moviliza una transformación y cómo trabaja con asistentes de IA sin ceder su criterio.

MÓDULO 1

TOMA DE DECISIONES Y RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS: CRITERIO, DATOS, SESGOS E INCERTIDUMBRE

El módulo ofrece un método para definir problemas y decidir con criterio, datos e incertidumbre. Se revisan los sesgos que afectan al decisor en la práctica gerencial.

Contenidos

- Definir el problema antes de resolverlo: calidad de las preguntas y de las alternativas.
- Criterio de decisión y sesgos del decisor: cómo se decide en la práctica gerencial y cómo reducir los errores más comunes.

- Datos e indicadores para decidir: leer tableros y hacerle buenas preguntas a los datos, sin ser analista.
- Decidir con información incompleta: riesgos, escenarios y plan B.
- Decisiones en equipo: cuándo decidir solo y cuándo con otros, y cómo registrar y revisar las decisiones tomadas.

MÓDULO 2

GESTIÓN DEL CAMBIO, ADAPTABILIDAD Y RESILIENCIA: DIAGNÓSTICO, CLIMA Y CULTURA

El módulo explica cómo se gestiona un cambio y cómo acompañar a las personas durante la transición. Incluye el diagnóstico de la cultura y el clima, con apoyo de la IA.

Contenidos

- Gestión del cambio: de comunicar un cambio a movilizar nuevas formas de trabajar, y cómo tratar las resistencias.
- Diagnóstico de cultura y clima: supuestos, prácticas y conversaciones; herramientas de diagnóstico con apoyo de IA.
- Intervenciones culturales acotadas y sostenibles: el líder como modelador de la cultura con sus decisiones cotidianas.
- Adaptabilidad y resiliencia: aprender mientras se actúa y sostener al equipo durante la transición.
- Aprendizaje organizacional y cultura de experimentación: qué se aprende de cada intento y cómo se comparte.

MÓDULO 3

IA APLICADA A LA GESTIÓN: ASISTENTES, AUTOMATIZACIÓN Y HERRAMIENTAS

El módulo presenta los usos de la IA en la gestión: asistentes, automatización y herramientas, y cómo cambia el trabajo del líder y de su equipo.

Contenidos

- Conceptos clave de IA y qué cambia en el trabajo del líder y del equipo.
- Asistentes de IA para el trabajo diario: preparar conversaciones, informes y planificación, y analizar información.
- Prompt Engineering y uso estratégico de la IA generativa: análisis de sesgos, mapeo de stakeholders y diseño de tareas.
- Tareas y puestos: qué se automatiza, qué se aumenta y qué sigue siendo responsabilidad humana.
- Automatización simple de tareas del equipo y datos para decidir.

MÓDULO 4

LIDERAR CON IA: DELEGAR, VERIFICAR Y ASUMIR LA RESPONSABILIDAD

El módulo trabaja la responsabilidad del líder cuando delega en sistemas de IA: cómo especificar, verificar y supervisar. Incluye los acuerdos de equipo sobre su uso.

Contenidos

- Delegar a un sistema: especificar el problema, el contexto y el criterio de lo bien hecho.
- Criterio y verificación: sesgo de automatización, respuestas plausibles pero erróneas y contraste de fuentes.
- Aprender y decidir con IA presente: descarga cognitiva y cómo proteger el pensamiento propio.
- Supervisión y responsabilidad: el líder sigue siendo responsable de la decisión; trazabilidad y puntos de control humano.
- Acuerdo de equipo sobre cómo se trabaja con IA: roles, límites, validación, ética y privacidad.

DIRECCIÓN ACADÉMICA Y CUERPO DOCENTE

FLAVIO BERCERUELO · Director Académico

Especialista en Desarrollo Organizacional, Inteligencia Artificial aplicada al trabajo y Educación Ejecutiva. Director de BA Educación Ejecutiva. Experto en Estrategia y Desarrollo Organizacional. TOP HR Influencer 2025.
Como Director de BA Educación Ejecutiva, ha catalizado el desarrollo profesional de más de 7.000 líderes regionales, impactando directamente en la formación de equipos de alto rendimiento.
Licenciado en Administración (Universidad de Buenos Aires), cursó la Maestría en Psicología Organizacional y Empresarial en la Universidad de Belgrano.
Director de los Posgrados de Dirección de Recursos Humanos, HRBP y Metodologías Ágiles con IA; Diplomatura en Psicología Laboral, Talent Acquisition Partner y Bienestar Organizacional con IA; Diplomatura en Competencias Gerenciales, Inteligencia Emocional y Liderazgo Ágil con IA; Diplomatura Eneagrama, Neurociencias y Coaching para el Desarrollo Organizacional y el Liderazgo, Diplomatura en Inteligencia Artificial Práctica, Automatización y Productividad para el Trabajo y los Negocios. UB.
Se desarrolló en empresas privadas líderes en puestos directivos y en ONG's, como también en el Estado. Consultor y asesor de empresas y organizaciones en cámaras empresariales (IDEA, APYME, Escuela Española de Negocios), capacitando a más de 300 empresas de Argentina y del Exterior.
Se desempeñó en diversas universidades (UBA, UCES, UB, IUEAN) en materias como Gestión del Conocimiento y Desarrollo Organizacional, Psicología Organizacional, Selección de Personal, Dirección General, Técnicas Gerenciales, Estrategias de Negocios, Diseño y Gestión de Procesos Administrativos e Información Gerencial.
Coautor del libro "La Dirección de las Organizaciones: De la Teoría a la Práctica", presentado en la Universidad de Buenos Aires. Investigador en Proyectos Científicos de la Facultad de Ciencias Económicas (UBA – UBACYT). Conferencista Internacional.

Claudia Agüero · Coordinadora Académica

President de ICF. Federación Internacional de Coaching. Capítulo Argentina 2018 - 2020. Coordinadora de regionalización de ICF, Argentina 2016 - 2018.
Coach Certificada - programa ACTP ICF -, certificado y expedido por Escuela de Formación de Líderes. Master en Coaching y PNL certificado y expedido por Escuela de Formación de Líderes. Master en Coaching Skills, dictado por la Dra. Elena G. Espinal, certificado emitido por el ICP; Instituto de Capacitación Profesional.
Coach Sistémico, certificado por el MCC Lic. Alain Cardón, habiendo cursado el Sistemic Coaching Fundamentals I, avalado por Metasysteme Coaching.
Coach Ejecutiva. Programa certificado por ICF, dictado por el Lic. Damián Goldvarg, expedido por Goldvarg Consulting Group.
Coach de equipos. Programa certificado por ICF, dictado por el Lic. Horacio Cortese, expedido por Nexi Global.
Entrenadora certificada por TTI Success Insights en el uso de la herramienta DISC R4 Profile.
Docente Coordinadora del Programa de Capacitación en Coaching Ontológico en la Universidad Tecnológica Nacional Regional Delta.
Miembro del equipo de coaches del programa Docente Coach del Ministerio de Educación del Gobierno de México.
Coach mentora Senior del programa de formación de coaching dictado por Leonardo Wolk - Leading Group en Argentina.
Disertante Internacional en temáticas de liderazgo, Coaching y bienestar organizacional "Felicidad en las Empresas".
Participante como parte de grupos de líderes de ICF, Latinoamérica en el Foro Internacional de líderes realizado en Dublín en marzo de 2019.

Ricardo Javier Mayer · Coordinador Académico

Se desarrolló como Presidente de la ICF y fue durante 2 años el Coordinador del Consejo de Presidentes de Latinoamérica.
Graduado en Derecho de la Universidad de Buenos Aires, Argentina, con un posgrado en Dirección en Recursos Humanos del Instituto de Desarrollo Empresarial Argentino. En el IAE Business School de la Universidad Austral realizó el programa de Alta Dirección - PAE.
En el año 2000 obtuvo su certificación oficial como Coach, en ICP. En el año 2005 realizó en Newfield Internacional un programa de Especialización para Coaches Graduados.
Es Master Coach certificado por la Asociación Argentina de Coaches Ontológicos Profesionales y Professional Certified Coach de la ICF.
Es miembro permanente del The Executive Coaching Forum. Es socio fundador del Grupo Voyer International, que es un grupo de empresas radicadas en distintos países de Latinoamérica dedicadas a la Consultoría en el Desarrollo, Selección y Evaluación del Capital Humano en las organizaciones.
En su trayectoria profesional como Ejecutivo ha desempeñado múltiples funciones corporativas de Recursos Humanos en empresas multinacionales, principalmente en Siemens, NEC y la petrolera Pérez Companc.
Profesor Universitario, ha dictado programas en la Universidad del Salvador, en la Universidad Argentina de la Empresa, en la Pontificia Universidad Católica Argentina y en la Universidad de la República en Uruguay.
Ha dictado distintos cursos, conferencias, seminarios de su especialidad y ha trabajado como Executive Coach en Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, México, Perú, Uruguay y USA. Su experiencia de más de 15 años como Coach la ha realizado en diferentes tipos de organizaciones e industrias, ya sean Corporaciones Nacionales o Multinacionales. También ha tenido experiencia de trabajar en Empresas Públicas y Organismos Gubernamentales.

CUERPO ACADÉMICO

Dr. Pablo Román-Lüscher

Especialista en Neurociencia Aplicada. Posee un Doctorado Honoris Causa por el Claustro Doctoral de la Universidad CEVER Siglo 21 México, por sus contribuciones a través de las Neurociencias Cognitivas en la promoción de la educación, la paz y el desarrollo profesional.
Creador del Coaching Neurocognitivo. Referente en temas de IA y Neurociencias en medios de prensa, radio, TV y plataformas de streaming.
En los últimos años ha formado a más de 3.000 profesionales en inteligencia artificial en Argentina, México, Colombia, Costa Rica y Puerto Rico (USA), dictando programas donde integra IA con neurociencia cognitiva aplicada. Como formador/capacitador ha formado a profesionales de América, Europa y Asia.
Especializado en la intersección IA – Neurociencia Cognitiva, ha desarrollado un modelo sistémico de interacción Humano-IA y propone el concepto de co-significaciones generadas a partir del diálogo entre personas y sistemas de IA, orientado a optimizar procesos neurocognitivos, de aprendizaje y de toma de decisiones en entornos educativos y organizacionales.
Es autor de modelos aplicados como el Modelo SET de Liderazgo Neurocognitivo y el Modelo de Coaching Neurocognitivo basado en evidencia científica, así como del libro Neuromitos en el Aprendizaje y su Influencia en Latinoamérica y el Caribe. Distinguido por la Cámara de Representantes del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, USA, por la destacada labor en la difusión y divulgación de las Neurociencias Cognitivas en Latinoamérica. Distinguido con la Presea Internacional Alas de Excelencia 2023 en México.

Lorena Díaz Quijano

N.º 1 en el Ranking Mundial de creadoras de contenido sobre IA en español.
Especialista en transformación digital con más de 26 años de experiencia. Instructora en LinkedIn Learning con más de 2.500.000 alumnos en cursos de IA y Transformación Digital.
Como consultora de negocios digitales y transformación digital, ha asesorado y capacitado a organizaciones líderes como: Toyota, Visa, YPF, Telefónica, Siemens, VW, Bagó, Claro, PWC, Itaú, Quilmes, Philips, E&Y, entre otras.
Se desarrolló como Directora Ejecutiva de la Cámara Argentina de Comercio Electrónico (CACE), donde tuvo a su cargo la campaña de lanzamiento y posicionamiento de la marca Cybermonday.
Consultora del BID para el Programa de Desarrollo de Talento Digital para la Argentina. Junto al eCommerce Institute, con el financiamiento del Departamento de Estado de los Estados Unidos, coordinó el Programa de Desarrollo de Capacidades de Comercio Electrónico para Centroamérica.
Miembro del Board de Vital Voices Global Partnership y parte del grupo VV100, conformado por las 100 mujeres líderes más visionarias. Seleccionada por su impacto en la inclusión de mujeres en la tecnología.

Roberto Vola-Luhrs

Se desempeñó como Gerente General de Recursos Humanos en Arcor, Gerente de Recursos Humanos en Pecom Nec, Joint-Venture entre las empresas y Nec, Gerente de Política Social de Recursos Humanos en la empresa Siemens. Se desempeña como Profesor Titular en distintas universidades nacionales e internacionales.
Obtuvo el grado de Doctor en Ciencia Política y es Licenciado en Recursos Humanos, graduado en la Universidad de Buenos Aires.
Coautor de "Recursos Humanos", editorial Pearson. Autor de "Recursos Humanos: lo que sobra es el talento", editorial Universidad Libros. Coautor de "El Perfecto Garçon. Servir es un arte, pero también un negocio", Ediciones Macchi. Coautor de Pocket & Petit, Ciencias Políticas - Editorial Temas. Publicó múltiples trabajos de su especialidad en Latinoamérica. Disertante internacional.

Maximiliano Hapes

Se desempeñó en IBM Argentina como Gerente de Desarrollo de Talento. Conferencista y capacitador empresarial en temas de Liderazgo e Inteligencia Emocional con más de 15 años de experiencia en el mercado. TEDx Speaker. Autor del libro "Ponerse en Marcha", una obra que trata sobre cómo combatir la procrastinación.
Licenciado en Economía de la Universidad de Buenos Aires. Master en Administración de Negocios (MBA) de la Universidad de San Andrés, finalizado con intercambio en Columbia Business School de New York, USA.

**Los módulos podrán ser dictados por uno o varios de los docentes mencionados, sin un orden específico.*
La Universidad se reserva el derecho de modificar el cuerpo docente según lo considere necesario.

CONSIDERACIONES GENERALES

FECHAS, MODALIDAD, APROBACIÓN Y CERTIFICACIÓN

Inicia	Finaliza	Cursada	Duración
12 de Mayo de 2027	17 de Noviembre de 2027	Miércoles de 19 a 21:30 h.	64 horas

Modalidad

Clases online y sincrónicas, por la plataforma Zoom.

Aprobación

Los requisitos para la aprobación son los siguientes:

- Asistencia mínima: 75 % de las clases.
- Realización de un trabajo de aplicación.

Proceso de Admisión

- Ficha de inscripción
- Copia del título de grado (si posee)
- Copia del documento de identidad

Calendario

- Se contemplan 2 semanas de vacaciones de invierno en el mes de julio 2027.
- El calendario académico puede variar en caso de coincidir con algún feriado.

CERTIFICACIÓN

La Universidad de Belgrano extenderá el respectivo certificado de aprobación, a quienes cumplan con las evaluaciones y/o trabajos finales. Caso contrario solo se emitirá un certificado de asistencia.

**Los certificados correspondientes serán emitidos en formato digital, previa verificación de la asistencia, la aprobación y el pago total de la capacitación.*

**Todos nuestros programas requieren un cupo mínimo de alumnos matriculados para su apertura. La Universidad se reserva el derecho de posponer o cancelar el inicio de la actividad si no se alcanza el número mínimo de inscripciones al cierre del período de matriculación.*

Educación Continua
y Formación Ejecutiva

011-2273-2893

educacion_continua.ub

DECFE.UB

educacion.continua@ub.edu.ar