Diplomatura en

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS, PEOPLE EXPERIENCE Y AGILIDAD CON IA



Estrategia, talento, experiencia de las personas y nuevas formas de trabajo con inteligencia artificial aplicada a la gestión.

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones necesitan áreas de Recursos Humanos capaces de comprender el negocio, acompañar a las personas y responder a cambios en el trabajo y en la tecnología. Gestionar personas requiere integrar decisiones estratégicas con prácticas cotidianas de selección, desarrollo, compensación, capacitación, comunicación y relaciones laborales.

La Diplomatura en Gestión de Recursos Humanos, People Experience y Agilidad con IA propone una formación integral y aplicada que conecta dirección estratégica, HR Business Partner, People Analytics, experiencia del colaborador, gestión del talento, agilidad y habilidades de liderazgo.

El programa aborda tanto los procesos del área como las herramientas para diagnosticar necesidades, fundamentar decisiones y llevar mejoras a la práctica. La inteligencia artificial se incorpora para apoyar el análisis de información, la elaboración de instrumentos y el diseño de flujos.

A través de HR Lab UB, los participantes trabajarán sobre un desafío propio o un caso provisto por el equipo docente. El recorrido permitirá construir una propuesta de mejora que articule necesidades del negocio, experiencia de las personas y viabilidad de implementación.

ESTRUCTURA ACADÉMICA

La diplomatura se organiza en cinco ejes articulados. HR Lab UB atraviesa el recorrido y conecta los aprendizajes con un proyecto de aplicación.

- Eje 1. Dirección Integral de RRHH: Estrategia, HR Business Partner, People Analytics e Inteligencia Artificial.
- Eje 2. People Experience y Marca Empleadora: Clima, Cultura y Bienestar Organizacional.
- Eje 3. Gestión y Desarrollo del Talento: Capacitación, Evaluación de Desempeño, Selección, Competencias y Compensaciones.
- Eje 4. Agilidad para RRHH: Herramientas Ágiles, Innovación y Nuevas Formas de Trabajo.
- Eje 5. Habilidades Blandas y Liderazgo: Negociación, Relaciones Laborales, Toma de Decisiones y Coaching de Equipos.

HERRAMIENTAS Y COMPETENCIAS QUE SE TRABAJARÁN

En esta diplomatura trabajarás herramientas y habilidades clave para gestionar integralmente Recursos Humanos, actualizar tus prácticas y potenciar tu desarrollo profesional, integrando estrategia, People Experience, agilidad e inteligencia artificial.

A lo largo del programa abordarás:

- Dirección estratégica y planificación de Recursos Humanos.
- Modelo de negocio y rol estratégico del área de RRHH.
- HR Business Partner: diagnóstico organizacional y consultoría interna.
- HR Analytics y People Analytics: indicadores y decisiones de gestión.
- Inteligencia artificial aplicada a los procesos de Recursos Humanos.
- Asistentes, agentes y workflows para apoyar el trabajo del área.

- People Experience y diseño del Employee Journey.
- Marca empleadora y propuesta de valor al empleado.
- Clima laboral, escucha y comunicación interna.
- Cultura organizacional, diversidad e inclusión.
- Bienestar organizacional, salud mental y seguridad psicológica.
- Atracción, reclutamiento, selección e incorporación de personas.
- Análisis de puestos y gestión por competencias.
- Evaluación de desempeño, objetivos y feedback.
- Capacitación y aprendizaje organizacional con apoyo de IA.
- Desarrollo del talento, planes de carrera y movilidad interna.
- Compensaciones, beneficios y reconocimiento.
- Agilidad para RRHH y nuevas formas de trabajo.
- Priorización, organización del trabajo y seguimiento de objetivos.
- Herramientas ágiles aplicadas.
- Innovación, experimentación y mejora de procesos de RRHH.
- Liderazgo y cultura ágil: autonomía, colaboración y aprendizaje continuo.
- Inteligencia emocional, comunicación y toma de decisiones.
- Negociación, influencia y manejo de conflictos.
- Relaciones laborales y negociación sindical.
- Coaching de equipos y gestión del cambio.
- Diseño de una propuesta de mejora mediante HR Lab UB.
- Intercambio de experiencias y networking profesional.

Certificate en Gestión de Recursos Humanos, People Experience y Agilidad con IA 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 University Rankings que evalúa a las 1500 mejores universidades del mundo.

Forma parte de un aprendizaje innovador:

- Metodología activa de enseñanza" con Método del Caso. Donde los participantes se sitúan en el rol de directivos, siendo protagonistas en la toma de decisiones.
- Diseño y armado de herramientas de RRHH con IA.
- Desarrollo de competencias con Coaches.
- Invitados y Personalidades reconocidas que contarán casos de éxito.
- Participación de especialistas, con diferentes enfoques.
- Desarrollo de nuevos paradigmas.
- Capacitación y coaching para #AprenderDelError.
- Técnicas lúdicas para el desarrollo de los conceptos.
- Realización de Clínicas de RRHH optativas, donde los participantes traen sus desafíos en temas de RRHH.
- Invitación a Masterclass exclusivas con Referentes de la Industria.
- Los instructores son consultores y líderes de Recursos Humanos en las principales empresas, que te acompañarán en el camino, brindando la experiencia y el arte del negocio.

METODOLOGÍA - HR LAB UB

La diplomatura propone una metodología de aprendizaje aplicada y orientada a la resolución de desafíos de gestión de personas. A través de HR Lab UB, cada participante o equipo trabajará sobre un reto de su organización o sobre un caso común, aplicando las herramientas desarrolladas a lo largo del programa.

La propuesta combina:

- Talleres de instrumentos de RRHH, interpretación de datos y uso de inteligencia artificial.
- Diseño y experimentación de mejoras de procesos y experiencias de las personas.
- Intercambio y networking profesional.

Algunos ejemplos de desafíos posibles:

- Dificultades para cubrir una vacante o acompañar la incorporación.
- Fricciones en la experiencia del colaborador o en la comunicación interna.
- Evaluaciones de desempeño poco claras o desconectadas del desarrollo.
- Necesidades de capacitación y brechas de capacidades.
- Procesos de RRHH con demoras, retrabajo o prioridades poco visibles.
- Oportunidades de incorporar IA a una tarea del área con controles definidos.

DESTINATARIOS

PERFIL PROFESIONAL

- Dirigido a todos aquellos que quieran entender o mejorar las habilidades en la gestión y dirección de Recursos Humanos.
- Directores, Gerentes, Jefes y Staff de Recursos Humanos.
- Profesionales de selección, capacitación, desarrollo, cultura, People Experience y áreas afines que buscan ampliar su mirada integral.
- Consultores y profesionales que acompañan procesos de gestión de personas.
- Líderes de equipos, emprendedores y responsables de organizaciones que participan en decisiones de talento.
- Personas interesadas en ingresar al área de RRHH o actualizar su trayectoria profesional.

OBJETIVOS

Desarrollar capacidades para diagnosticar, gestionar y potenciar Recursos Humanos, articulando estrategia de negocio, experiencia de las personas, procesos de talento, agilidad e inteligencia artificial con criterio profesional.

Específicos

- Comprender el modelo de negocio y traducir sus prioridades en una agenda de RRHH y planificación de personas.
- Incorporar herramientas de diagnóstico y consultoría interna para trabajar con líderes y áreas.
- Interpretar indicadores y comunicar hallazgos para fundamentar decisiones de gestión.
- Utilizar IA para apoyar tareas y diseñar flujos de trabajo, verificando sus resultados y cuidando la información.
- Diseñar mejoras en People Experience, propuesta de valor, marca empleadora, clima y comunicación interna.
- Reconocer prácticas culturales y condiciones de trabajo vinculadas con inclusión, bienestar y seguridad psicológica.
- Articular atracción, selección, incorporación, competencias, desempeño y desarrollo.
- Aplicar criterios de equidad a compensaciones, beneficios y reconocimiento.
- Organizar el trabajo del área y experimentar mejoras mediante prácticas ágiles.
- Fortalecer liderazgo, inteligencia emocional, negociación y gestión de vínculos laborales.
- Acompañar equipos y procesos de cambio con acuerdos, comunicación y seguimiento.
- Diseñar una propuesta integrada de mejora con responsables, recursos e indicadores.

PROGRAMA ACADÉMICO

Cada módulo presenta su propósito con núcleos de contenidos. El recorrido combina una mirada general de los procesos con instrumentos aplicables.
La inteligencia artificial se incorpora en los módulos donde aporta al aprendizaje y a la tarea. Las herramientas específicas podrán actualizarse de acuerdo con su disponibilidad y pertinencia, preservando los objetivos del programa.

EJE 1-DIRECCIÓN INTEGRAL DE RRHH: ESTRATEGIA, HR BUSINESS PARTNER, PEOPLE ANALYTICS E INTELIGENCIA ARTIFICIAL

Conecta el rol de RRHH con las prioridades del negocio. Integra planificación, consultoría interna, lectura de datos e IA para construir diagnósticos y fundamentar decisiones. Los participantes aprenderán a traducir necesidades organizacionales en una agenda de personas, dialogar con líderes y utilizar información para priorizar. La IA se integrará como apoyo al análisis y al diseño de instrumentos, manteniendo la responsabilidad profesional sobre las decisiones.

MÓDULO 1

DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE RRHH: MODELO DE NEGOCIO Y PLANIFICACIÓN

El módulo propone comprender cómo funciona la organización y traducir sus prioridades en una agenda de People, considerando capacidades, recursos y organización del trabajo. Se analizará cómo priorizar iniciativas de RRHH y anticipar necesidades de dotación y capacidades. El trabajo con situaciones de organizaciones de distinta escala permitirá relacionar decisiones de personas con objetivos, recursos y resultados.

Contenidos

- Modelo de negocio, estrategia y contribución de RRHH a los resultados organizacionales.
- Funciones y modelos de servicio de RRHH; articulación con líderes y áreas.
- Planificación de personas: dotación, capacidades y escenarios de demanda.
- Organización del trabajo, roles y responsabilidades; impacto de la tecnología en las tareas.
- Agenda estratégica de RRHH: prioridades, recursos y criterios de valor para el negocio y las personas

MÓDULO 2

HR BUSINESS PARTNER: DIAGNÓSTICO Y CONSULTORÍA INTERNA

El módulo propone desarrollar una mirada consultiva para relevar necesidades, distinguir síntomas de problemas y construir propuestas con los referentes del negocio. Los participantes practicarán el relevamiento de información y la formulación de recomendaciones para líderes internos. Se distinguirán hechos, hipótesis y supuestos para construir propuestas con un alcance viable.

Contenidos

- Rol del HR Business Partner y vínculo con líderes, especialistas y equipos.
- Diagnóstico organizacional: entrevistas, relevamiento de procesos y fuentes de evidencia.
- Mapa de actores, necesidades e intereses; acuerdos de alcance de la intervención.
- Preguntas consultivas, hipótesis y alternativas; IA como apoyo para organizar información anonimizada.
- Propuesta de intervención.

MÓDULO 3

HR ANALYTICS Y PEOPLE ANALYTICS: INDICADORES Y DECISIONES DE GESTIÓN

El módulo propone formular preguntas relevantes y utilizar métricas para interpretar situaciones de gestión, sin requerir formación técnica avanzada en análisis de datos. Se trabajará con bases sencillas y tableros para reconocer tendencias, comparar segmentos y comunicar hallazgos. El foco estará en la calidad de las preguntas y de las decisiones que los datos permiten fundamentar.

Contenidos

- HR Analytics y People Analytics: alcance, preguntas y relación con decisiones de negocio.
- Indicadores de dotación, rotación, ausentismo, cobertura de vacantes y desarrollo.
- Calidad de datos, definiciones, denominadores y segmentación; sesgos y confidencialidad.
- Tableros de gestión y lectura de tendencias; distinción entre asociación y causalidad.
- Comunicación de hallazgos y recomendaciones; contraste de cálculos e interpretaciones asistidas por IA.

MÓDULO 4

IA APLICADA A RRHH: CRITERIOS DE USO, ASISTENTES, AGENTES Y WORKFLOWS

El módulo propone identificar aplicaciones viables de IA y diseñar un flujo sencillo de asistencia al trabajo de RRHH con revisión humana. Se explorarán las diferencias entre asistentes, agentes y flujos de trabajo, identificando tareas y controles.

Contenidos

- IA generativa en RRHH: oportunidades, límites y selección de casos de uso.
- Instrucciones y contexto: elaboración y revisión de documentos e instrumentos de gestión.
- Asistentes y agentes: funciones, permisos y puntos de intervención humana.
- Workflows: entradas, tareas, responsables, validaciones y salidas.
- Privacidad, sesgos y verificación; criterios para evaluar calidad, utilidad y errores.

EJE 2 -PEOPLE EXPERIENCE Y MARCA EMPLEADORA: CLIMA, CULTURA Y BIENESTAR ORGANIZACIONAL

Aborda la experiencia de las personas y la coherencia entre las promesas de la organización y sus prácticas. Articula escucha, diversidad, cultura y bienestar para orientar mejoras. Los participantes aprenderán a comprender cómo se vive el vínculo con la organización, reconocer fricciones y proponer acciones consistentes. Se trabajará sobre la experiencia real de las personas, la comunicación y las condiciones de trabajo.

MÓDULO 1

PEOPLE EXPERIENCE Y MARCA EMPLEADORA: PROPUESTA DE VALOR AL EMPLEADO, EMPLOYEE JOURNEY Y MOMENTOS CLAVE

El módulo propone diseñar una experiencia coherente a lo largo del vínculo laboral y una propuesta de valor.

Contenidos

- People Experience: necesidades, expectativas y experiencia en distintos colectivos.
- Propuesta de valor al empleado: atributos, evidencias y diferenciación.
- Employee Journey: puntos de contacto, momentos clave y fricciones.
- Marca empleadora: coherencia entre comunicación, experiencia interna y atracción.
- Mejoras de experiencias con apoyo de IA.

MÓDULO 2

CLIMA LABORAL Y COMUNICACIÓN INTERNA: ESCUCHA Y FIDELIZACIÓN DEL TALENTO

El módulo propone organizar la escucha y convertir sus resultados en acciones y comunicaciones que fortalezcan el vínculo con las personas. Se analizarán herramientas de relevamiento y criterios para interpretar resultados y comentarios.

Contenidos

- Clima, satisfacción y compromiso: diferencias y relaciones con la experiencia.
- Encuestas, entrevistas y grupos de escucha; segmentación y confidencialidad.
- Lectura de resultados y comentarios; clasificación asistida por IA con revisión humana.
- Comunicación interna: públicos, canales, mensajes y devolución de hallazgos.
- Fidelización del talento: prioridades de acción, responsables y seguimiento.

MÓDULO 3

CULTURA ORGANIZACIONAL, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN: DIAGNÓSTICO Y ADAPTABILIDAD

El módulo propone reconocer prácticas culturales y barreras de inclusión para proponer cambios consistentes con el contexto organizacional. Se observará la relación entre valores declarados y comportamientos cotidianos.

Contenidos

- Cultura declarada y vivida: valores, hábitos, símbolos y decisiones.
- Diagnóstico cultural mediante observación, relatos y prácticas de gestión.
- Diversidad, equidad, inclusión y accesibilidad en los procesos de personas.
- Sesgos en decisiones y herramientas digitales; revisión de criterios y lenguaje.
- Adaptabilidad cultural: comportamientos esperados, participación y seguimiento de cambios.

MÓDULO 4

BIENESTAR ORGANIZACIONAL, SALUD MENTAL Y SEGURIDAD PSICOLÓGICA

El módulo propone revisar condiciones de trabajo y prácticas de equipo que favorecen el bienestar, delimitando el rol organizacional de RRHH. Se abordarán las responsabilidades de RRHH y de los líderes sobre las condiciones organizacionales y las dinámicas de equipo.

Contenidos

- Bienestar organizacional: condiciones de trabajo, recursos y demandas.
- Factores psicosociales, sobrecarga y desconexión; detección de necesidades organizacionales.
- Seguridad psicológica: escucha, participación y posibilidad de expresar errores o desacuerdos.
- Prevención y acompañamiento: actuación de líderes, confidencialidad y articulación con profesionales.
- Diseño y evaluación de iniciativas de bienestar con indicadores de proceso y percepción.

EJE 3 - GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO: CAPACITACIÓN, EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO, SELECCIÓN, COMPETENCIAS Y COMPENSACIONES

Integra los principales procesos del ciclo de talento. Los instrumentos se diseñan en función de necesidades del puesto, capacidades y criterios de equidad. El recorrido conecta atracción e incorporación con desempeño, aprendizaje, carrera y recompensa.

MÓDULO 1

ATRACCIÓN, SELECCIÓN E INCORPORACIÓN: GESTIÓN DEL PROCESO

El módulo propone planificar un proceso de selección e incorporación con criterios claros, responsabilidades y una experiencia consistente para candidatos e ingresantes. Se recorrerán las etapas desde el relevamiento de la necesidad hasta el acompañamiento inicial de la persona incorporada. Los participantes elaborarán criterios e instrumentos para tomar decisiones consistentes y mejorar la experiencia del proceso.

Contenidos

- Relevamiento de necesidades, perfil y criterios de selección vinculados al puesto.
- Fuentes de reclutamiento y atracción; articulación con la marca empleadora.
- Entrevistas estructuradas, evidencias y matrices comparativas; decisiones fundamentadas.
- IA en borradores de avisos y guías: revisión de sesgos y supervisión de decisiones.
- Onboarding: etapas, responsables, integración al equipo y seguimiento inicial.

MÓDULO 2

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO: PUESTOS, OBJETIVOS Y FEEDBACK

El módulo propone relacionar responsabilidades, comportamientos y resultados para diseñar una evaluación útil y conversaciones de desarrollo. Se trabajará sobre competencias observables, objetivos y evidencias para reducir ambigüedades y sesgos. Los instrumentos se conectarán con conversaciones de feedback y planes de mejora y desarrollo.

Contenidos

- Análisis de puestos y competencias: definiciones e indicadores observables.
- Objetivos y criterios de desempeño alineados con responsabilidades y contexto.
- Métodos e instrumentos de evaluación; sesgos, calibración y calidad de evidencias.
- Feedback y conversaciones de desempeño: acuerdos y planes de mejora.
- Seguimiento de compromisos; IA para preparar instrumentos y ensayar conversaciones ficticias.

MÓDULO 3

CAPACITACIÓN, DESARROLLO DE TALENTO Y PLANES DE CARRERA

El módulo propone diseñar respuestas de aprendizaje y desarrollo conectadas con brechas de capacidades y oportunidades de crecimiento. Los participantes reconocerán necesidades de aprendizaje y seleccionarán alternativas para abordarlas. Se vincularán capacitación, transferencia al puesto, movilidad interna y oportunidades de carrera.

Contenidos

- Detección de necesidades de capacitación y priorización de brechas.
- Diseño de objetivos, experiencias y recursos de aprendizaje para el trabajo.
- Aprendizaje entre pares, mentoring y acompañamiento de líderes.
- Planes de desarrollo, carrera, movilidad interna y criterios de sucesión.
- Evaluación de transferencia al puesto; IA como apoyo para diseñar recursos y actividades.

MÓDULO 4

COMPENSACIONES, BENEFICIOS Y RECONOCIMIENTO: EQUIDAD Y PROPUESTA DE RECOMPENSA

El módulo propone analizar alternativas de recompensa considerando puestos, presupuesto y expectativas, desde el alcance de la gestión generalista. Se revisará la relación entre equidad, competitividad, presupuesto y expectativas de las personas. Los participantes compararán alternativas de compensación y reconocimiento, identificando cuándo se requiere asesoramiento especializado.

Contenidos

- Compensación total y relación con la propuesta de valor al empleado.
- Equidad interna, valoración de puestos y referencias externas verificables.
- Beneficios y flexibilidad: necesidades de colectivos y restricciones presupuestarias.
- Reconocimiento monetario y no monetario; criterios, consistencia y comunicación.
- Comparación de alternativas y revisión de brechas con planillas; articulación con especialistas.

EJE 4 - AGILIDAD PARA RRHH: HERRAMIENTAS ÁGILES, INNOVACIÓN Y NUEVAS FORMAS DE TRABAJO

Desarrolla capacidades para organizar el trabajo del área, probar soluciones y mejorar procesos. La agilidad se aplica a desafíos concretos de gestión y coordinación. A través de herramientas de priorización, coordinación y experimentación, los participantes aprenderán a convertir una necesidad en una mejora comprobable. El eje se centra en cómo trabaja RRHH y cómo facilita formas de trabajo más adaptables.

MÓDULO 1

AGILIDAD ORGANIZACIONAL Y NUEVAS FORMAS DE TRABAJO: ADAPTACIÓN Y RESPUESTA DESDE RRHH

El módulo propone comprender cómo responder a cambios en las necesidades del negocio y de las personas mediante ciclos de trabajo y aprendizaje. Se analizarán cambios en la coordinación, la distribución de tareas y las expectativas de los equipos. Los participantes identificarán cómo RRHH puede facilitar respuestas oportunas y revisar sus propios servicios.

Contenidos

- Agilidad organizacional: valor, adaptación, colaboración y aprendizaje.
- Nuevas formas de trabajo: coordinación presencial, remota e híbrida.
- Rol de RRHH ante cambios de estructura, tareas y capacidades.
- Necesidades de usuarios internos, respuesta y acuerdos de servicio.
- Identificación de un desafío de agilidad y criterios para evaluar su mejora.

MÓDULO 2

HERRAMIENTAS PARA LA GESTIÓN ÁGIL DE RRHH: PRIORIZACIÓN, ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y SEGUIMIENTO DE OBJETIVOS

El módulo propone utilizar herramientas sencillas para hacer visible el trabajo y coordinar prioridades y compromisos del área. Se utilizarán tableros, criterios de priorización y objetivos para coordinar el trabajo del área.

Contenidos

- Priorización de iniciativas según valor, esfuerzo, dependencias y capacidad disponible.
- Tableros visuales y Kanban: flujo, límites al trabajo en curso y bloqueos.
- Elementos de Scrum aplicables a proyectos de RRHH: ciclos breves, revisión y retrospectiva.
- OKRs: objetivos y resultados clave; relación con indicadores operativos.
- Reuniones de seguimiento y acuerdos de equipo; ajuste de prioridades con evidencia.

MÓDULO 3

INNOVACIÓN Y MEJORA DE PROCESOS DE RRHH: DISEÑO Y EXPERIMENTACIÓN DE SOLUCIONES CENTRADAS EN LAS PERSONAS

El módulo propone revisar los procesos y diseñar una mejora que pueda probarse antes de ampliar su implementación.

Contenidos

- Mapa del proceso actual: usuarios, pasos, responsables y puntos de fricción.
- Exploración de necesidades y generación de alternativas de solución.
- Simplificación de tareas, traspasos y tiempos; oportunidades de asistencia y automatización.
- Prototipos y pilotos: hipótesis, alcance, criterios de éxito y devolución de usuarios.
- Evaluación de resultados y decisiones de ajuste, escalamiento o cierre.

MÓDULO 4

LIDERAZGO Y CULTURA ÁGIL: AUTONOMÍA, COLABORACIÓN Y APRENDIZAJE CONTINUO

El módulo propone promover acuerdos y hábitos de equipo que permitan distribuir decisiones y aprender de la práctica. Se trabajará sobre acuerdos de autonomía, coordinación y revisión de la práctica. El foco estará en los hábitos y condiciones de trabajo que permiten a los equipos colaborar y aprender de sus resultados.

Contenidos

- Autonomía con responsabilidad: límites, decisiones y acuerdos explícitos.
- Colaboración entre áreas y equipos con capacidades complementarias.
- Delegación y facilitación del trabajo; visibilidad de compromisos y obstáculos.
- Retrospectivas y aprendizaje continuo: revisión de prácticas y experimentos.
- Cultura ágil: coherencia entre incentivos, comportamientos y formas de coordinación.

EJE 5 -HABILIDADES BLANDAS Y LIDERAZGO: NEGOCIACIÓN, RELACIONES LABORALES, TOMA DE DECISIONES Y COACHING DE EQUIPOS

Fortalece las habilidades para conducir conversaciones y acompañar personas y equipos. Integra decisiones, acuerdos y relaciones laborales con el sostenimiento del cambio.

MÓDULO 1

LIDERAZGO Y TOMA DE DECISIONES: COMUNICACIÓN Y CRITERIO DE GESTIÓN

El módulo propone construir criterios para decidir y comunicar en situaciones de gestión que combinan información incompleta e intereses diversos. Se analizarán situaciones que requieren integrar información, emociones y consecuencias para distintas personas. Las prácticas permitirán preparar mensajes, escuchar perspectivas y justificar decisiones con criterio profesional.

Contenidos

- Liderazgo en RRHH: credibilidad, responsabilidad y coherencia de las decisiones.
- Inteligencia emocional: autoconocimiento, autorregulación y empatía.
- Comunicación y escucha activa; claridad de mensajes y expectativas.
- Toma de decisiones: alternativas, sesgos, consecuencias y criterios éticos.
- Simulación de conversaciones y decisiones con IA; revisión crítica de recomendaciones.

MÓDULO 2

NEGOCIACIÓN E INFLUENCIA: CONVERSACIONES DIFÍCILES Y ACUERDOS ENTRE ÁREAS

El módulo propone preparar negociaciones y conversaciones para construir acuerdos viables ante prioridades o intereses diferentes.

Contenidos

- Preparación de negociaciones: actores, intereses, posiciones y alternativas.
- Influencia sin autoridad formal y construcción de argumentos.
- Conversaciones difíciles: hechos, interpretaciones, emociones y pedidos.
- Manejo de objeciones, desacuerdos y escalamiento de conflictos.
- Registro de acuerdos, responsables y seguimiento de compromisos.

MÓDULO 3

RELACIONES LABORALES Y NEGOCIACIÓN SINDICAL: GESTIÓN DE VÍNCULOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS

El módulo propone reconocer actores y responsabilidades para abordar relaciones de trabajo y coordinar con asesoramiento especializado. Se abordará el vínculo con colaboradores, representantes sindicales y asesores en situaciones individuales y colectivas. Las prácticas se concentrarán en preparar conversaciones y acuerdos, reconociendo el alcance de RRHH y la necesidad de consulta especializada.

Contenidos

- Relaciones individuales y colectivas: actores, representación y responsabilidades.
- Marco laboral y convenios colectivos: criterios de consulta y actualización con especialistas.
- Vínculo con representantes sindicales y canales de diálogo.
- Preparación de negociaciones laborales: información, escenarios y límites de actuación.
- Prevención de conflictos, documentación de acuerdos y articulación con asesoramiento jurídico.

MÓDULO 4

RELACIONES LABORALES Y NEGOCIACIÓN SINDICAL: GESTIÓN DE VÍNCULOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS

El módulo propone aplicar recursos de acompañamiento para que los equipos construyan compromisos y sostengan cambios en sus prácticas. Se incorporarán herramientas de conversación, observación y seguimiento para acompañar el desarrollo de equipos.

Contenidos

- Coaching de equipos: alcance, preguntas y acuerdos de desarrollo.
- Propósito compartido, roles y patrones de interacción del equipo.
- Gestión del cambio: actores, impacto, disposición y barreras de adopción.
- Comunicación del cambio y acompañamiento de líderes y referentes.
- Plan de implementación: compromisos, recursos, indicadores y sostenimiento de avances.

INTEGRACIÓN

Al finalizar, los participantes podrán comprender necesidades organizacionales, formular un diagnóstico de RRHH y diseñar una mejora que conecte resultados y experiencia de las personas. Contarán con instrumentos para intervenir en procesos de talento, interpretar indicadores y organizar el trabajo del área.
Podrán utilizar IA para apoyar tareas y revisar alternativas, reconociendo sus límites y manteniendo la supervisión profesional. También podrán preparar conversaciones, construir acuerdos y acompañar la implementación de cambios con líderes, equipos y especialistas.

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.

CUERPO ACADÉMICO

Luciana Andreoli

TOP 1 HR Influencer en 2025. Especialista en Desarrollo Organizacional y Gestión del Talento
Se desempeñó como Head of Training- Capital Humano en Compañía Financiera Argentina - Grupo Galeno para 1000 colaboradores, desarrollo organizacional, comunicación interna y capacitación para todos los niveles y puestos de la compañía.
Scrum Master. Agile Grand Coach. Master en Programación Neurolingüística- Licenciada en Psicopedagogía. Chief Happiness Officer. Coach Ontológico. Practitioner en Programación Neurolingüística. Certificación en PDA.
Más de 10 años de experiencia como consultora organizacional. Especialista en Recursos Humanos.

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

Especialista en Dirección Estratégica de Recursos Humanos.
Se desempeñó como Gerente General de Recursos Humanos 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.
Obtuvo el grado de Doctor en Ciencia Política y es Licenciado en Recursos Humanos graduado en la Universidad de Buenos Aires.
Se desempeña como Profesor Titular en distintas universidades nacionales e internacionales. Co- autor de "Recursos Humanos", editorial Pearson. Autor de "Recursos Humanos: lo que sobra es el talento", editorial Universidad Libros. Co-autor de "El Perfecto Garçon. Servir es un arte, pero también un negocio" en Ediciones Macchi. Co Autor de Pocket & Petit, Ciencias Políticas - Editorial Temas. Publicó Múltiples trabajos de su especialidad en Latinoamérica. Disertante internacional.

Gonzalo de Torres

Especialista en Gestión Regional de RRHH y Transformación de Procesos.
Más de 14 años de experiencia en diferentes puestos de Recursos Humanos en compañías líderes como Siemens, SC Johnson, Starwoods y Top Consulting Groups. Desde 2008, Gonzalo ha estado trabajando en CH2M, con enfoque en la coordinación de diferentes áreas de recursos humanos. En 2010, asumió el rol de Gerente de Recursos Humanos en Argentina, y luego agregó, en 2011, el liderazgo de la misma área para Perú. En Perú, creó el área y desarrolló todos los procesos relacionados con la gestión de personas. Años más tarde, agregó diferentes países en la Región, hasta 2014, cuando asumió el rol de Director de Recursos Humanos en América Latina.
A nivel mundial, ha participado en diferentes proyectos internacionales, con énfasis en la implementación de nuevas herramientas y la optimización de los procesos de recursos humanos. En 2012, co-lideró el proceso de armonización de recursos humanos para MENA (Medio Oriente del Norte de África) durante la adquisición Halcrow, desde la Oficina de Dubái.

Liliana Cardenes

Especialista en Relaciones Laborales y Transformación Cultural.
Se desempeñó como Socia en PwC, HR & Labor Relations Director en PepsiCo, Directora de Consultoría en Estudio De Diego y Asociados. Se especializa en Comportamiento Humano Organizacional, Desarrollo de Talento y Liderazgo, Cultura y ADN Organizacional, Experience Management, Transformación cultural (Digitalización, Agilismo), Profesionalización de las Relaciones Laborales.
Es Abogada, Posgrado en Neurociencias – ITBA, Posgrado en Dirección de RRHH – UB, Coach y Mentora Ejecutiva - PEP University, Gobierno y Cumplimiento Corporativo - BDO / ACFE. Asesoro a empresas como Acindar Argentina, Unilever de Argentina, Johnson & Johnson, Laboratorios Bayer, Danone, Cargill, Mercado Abierto Electrónico – MAE, PepsiCo, Mondelez, Edenred, Emerson Process Management, Bodegas Chandon.

Cecilia Del Valle

Especialista en Agilidad, Cultura y Aprendizaje Organizacional.
Cecilia es especialista en transformación cultural, aprendizaje organizacional y HR desde una mirada ágil, innovadora y sistémica. Ayuda a las organizaciones a acelerar la transformación del negocio a través del diseño de culturas y sistemas de aprendizaje ágiles. TOP HR Influencers 2023.
Se formó en Sociología y Gestión del Talento y ha realizado estudios de posgrado en Gestión Educativa e Innovación Educativa. Además, es Agile Coach y trabaja con agilidad hace más de 10 años.
Posee más de 15 años de experiencia en HR y consultoría estratégica. En su trayectoria laboral trabajó como Chief Innovation Officer, Gerente de Consultoría y Gerente de HR con el desafío de diseñar soluciones tecnológicas y ágiles para HR, diseñar y coordinar universidades corporativas y liderar proyectos de transformación organizacional a nivel global.

Actualmente es la Directora de The Breaking Lab, una consultora especializada en cultura organizacional ágil y docente universitaria en la Universidad de Buenos Aires, la Universidad de San Andrés y la Universidad de Belgrano.

Maximiliano Eggers

Especialista en People Analytics y Power BI.
TOP 10 HR Influencers 2023. People Analytics Global Manager en Softtek. Maximiliano es People Analytics expert. Power BI expert. Apasionado por la gestión de RRHH basado en datos.
Magister en Negocios en la Universidad Nacional de la Plata, Licenciado en Administración. Profesor en Data Analytics en Digital House, profesor de People Analytics en ITBA, consultor en People Analytics en Slik. Especialista RRHH en Accenture.

**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
17 de Mayo de 2027	6 de Diciembre de 2027	Lunes 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