Diplomatura en

PEOPLE ANALYTICS CON POWER BI, HRBP Y DIGITAL HR TRANSFORMATION CON IA



Decisiones de RRHH con datos: People Analytics, Power BI, HRBP e IA para transformar el área de People

INTRODUCCIÓN

Hoy Recursos Humanos tiene como clave estar más cerca del negocio como socio, hackeando la cultura, midiendo la gestión con People Analytics e incorporando la inteligencia artificial y las tecnologías digitales que están transformando la forma de trabajar en el área de People.

People Analytics nos ayuda a tomar decisiones en RRHH basadas en el análisis y la interpretación de datos. Mejora la satisfacción de los empleados y puede aumentar la productividad en un 25 por ciento, reducir la rotación de personal hasta un 30%, mejora el proceso de reclutamiento, maximiza la inversión en capacitaciones y proporciona información en tiempo real.

La inteligencia artificial ya forma parte de la gestión del talento y cambia la forma de analizar información, preparar reportes y apoyar decisiones. La IA generativa, la analítica asistida y la automatización de reportes permiten trabajar con mayor rapidez, siempre que se verifiquen los resultados, se cuide la información de las personas y se mantenga el criterio profesional. Estas tecnologías ya impactan en los procesos de Gestión del Desempeño, Atracción y Selección de Talento, Satisfacción del Empleado, Comunicación Interna, Fidelización, Formación y Desarrollo dentro de las organizaciones.

A través de HR Analytics Lab UB, los participantes trabajarán sobre un desafío propio o un caso provisto por el equipo docente, con datos ficticios o anonimizados. El recorrido permitirá construir un tablero y una recomendación para la dirección que articulen indicadores, decisiones de negocio y viabilidad de implementación.

ESTRUCTURA ACADÉMICA

La diplomatura se organiza en cuatro ejes articulados:

- Eje 1. HR Business Partner: Socio Estratégico del Negocio, Consultoría Interna y Gestión del Cambio.
- Eje 2. People Analytics y HR Analytics: Métricas, KPIs y OKRs para Decidir con Datos.
- Eje 3. Power BI Aplicado a RRHH: Tableros, Reporting con Impacto, Storytelling con Datos y Big Data.
- Eje 4. Digital HR Transformation con IA: Tecnología, Automatización e IA Aplicada a RRHH.

HERRAMIENTAS Y COMPETENCIAS QUE SE TRABAJARÁN

En esta diplomatura trabajarás herramientas y habilidades clave para decidir con datos, actuar como socio estratégico del negocio y liderar la transformación digital de Recursos Humanos, integrando People Analytics, Power BI, HRBP e inteligencia artificial.

A lo largo del programa abordarás:

- A lo largo del programa abordarás:
- Gestión del talento y tendencias de la nueva agenda de RRHH.
- Modelo HR Business Partner: socio estratégico del negocio.
- Consultor interno en RRHH: modelo de consultoría organizacional, diagnóstico, intervenciones y recomendaciones.
- Conocimiento del cliente interno: mapa de empatía, necesidades y Journey Map.
- Desarrollo de estrategias y propuestas de valor.
- Cultura Hacking, agente de cambio y Change Management.
- Habilidades blandas y de gestión para liderar el cambio: inteligencia emocional, orientación al cliente, negociación y resolución de conflicto.

- Construcción de conversaciones efectivas y feedback efectivo.
- Técnicas de coaching para trabajar con el cliente interno.
- Manejo de crisis, gestión de stakeholders y construcción de alianzas.
- People Analytics y HR Analytics mindset: toma de decisiones con datos.
- Medición de la gestión de RRHH y del talento humano: análisis e interpretación de la información.
- Métricas de RRHH: KPIs y OKRs que impactan en el negocio.
- Talent Analytics y estadística básica para RRHH.
- Gobernanza de datos, privacidad y ética en People Analytics.
- Power BI: tableros interactivos de BI, pantallas y navegabilidad; aplicaciones a RRHH.
- Fuentes de datos, Power Query y transformación de datos.
- Modelado de datos y medidas (DAX) para RRHH.
- Reporting con impacto y storytelling con datos.
- Big Data aplicada a RRHH.
- Digital HR Tech: nuevas tecnologías, transformación digital y software para RRHH.
- Inteligencia artificial aplicada a RRHH: selección, desempeño, capacitación y desarrollo, fidelización y satisfacción del empleado.
- IA para People Analytics: analítica asistida, workflows y agentes sobre datos de RRHH.
- Automatización de reportes y gobernanza de IA.
- Diseño de una propuesta de mejora mediante HR Analytics Lab UB.
- Intercambio de experiencias y networking profesional.

Certificado en People Analytics con Power BI, HRBP y Digital HR Transformation 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 decidir con datos. A través de HR Analytics 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 indicadores, tableros y análisis de datos de RRHH.
- Laboratorios prácticos de Power BI con datos ficticios o anonimizados.
- Casos y proyectos aplicados.
- Uso de inteligencia artificial con verificación de resultados y cuidado de la información.
- Intercambio y networking profesional.

Algunos ejemplos de desafíos posibles:

- Un análisis de rotación con recomendaciones para la dirección.
- Un seguimiento de resultados de clima y engagement.
- Un reporte para la dirección con storytelling con datos.
- Un conjunto de KPIs y OKRs para un área de RRHH.
- Un tablero de Headcount y Attrition para una organización.
- Un caso de uso de IA sobre datos de RRHH con controles definidos.

DESTINATARIOS

PERFIL PROFESIONAL

Dirigido a Profesionales de Recursos Humanos, Directores, Gerentes, Jefes, Staff, Reclutadores y Consultores.
Toda persona que quiera desarrollarse como Partner del Negocio, conocer técnicas de hackeo de la Cultura Organizacional, Liderar el Cambio, aprender a medir la gestión con People Analytics y aplicar las nuevas tecnologías digitales y softwares para aumentar la productividad, la satisfacción de los empleados y el éxito del negocio.
La diplomatura está abierta, entre otros, a:

- HR Business Partners y analistas de RRHH.
- Responsables de People Analytics, HR Operations y reporting de personas.
- Analistas de datos o de Business Intelligence que trabajan o quieren trabajar en RRHH.
- Responsables de compensaciones y beneficios, capacitación y desarrollo, selección, clima y comunicación interna.
- Líderes de otras áreas, emprendedores y dueños de PyMEs que toman decisiones de talento.
- Consultores y profesionales independientes que acompañan procesos de gestión de personas.
- Personas que se inician en RRHH o en el análisis de datos de personas, y quienes buscan actualizarse o cambiar de rol.

No se requiere experiencia previa en Power BI o en Inteligencia Artificial.

OBJETIVOS

Desarrollar capacidades para decidir con datos y actuar como socio estratégico del negocio, articulando HR Business Partner, People Analytics, Power BI e inteligencia artificial con criterio profesional y cuidado de la información de las personas.

Específicos

Que los participantes:

- Obtengan herramientas para desarrollar estrategias y propuestas de valor como HR Business Partner.
- Desarrollen metodologías como Consultor interno en RRHH para realizar diagnósticos, intervenciones y recomendaciones.
- Incorporen técnicas de Cultura Hacking y Change Management para acompañar procesos de cambio.
- Adquieran habilidades blandas y de gestión para liderar el cambio.
- Tomen decisiones y midan la gestión con People Analytics, KPIs y OKRs.
- Interpreten indicadores de rotación, engagement, desempeño y aprendizaje, y formulen recomendaciones.
- Apliquen criterios de gobernanza de datos, privacidad y ética en el análisis de datos de personas.
- Construyan modelos de datos, medidas y tableros en Power BI aplicados a RRHH.
- Realicen presentaciones de impacto e informes con datos y Power BI, transformando tableros en recomendaciones.
- Conozcan las tecnologías digitales y el software que están transformando el área de People, y criterios para evaluarlos e integrarlos.
- Utilicen IA para apoyar tareas del área y el análisis de datos de personas, verificando sus resultados y cuidando la información.
- Diseñen flujos y automatizaciones de reportes con controles y gobernanza de IA.
- Diseñen una propuesta integrada en HR Analytics Lab UB, con indicadores, responsables y recursos, para mejorar el desempeño de los equipos, fidelizar el talento, reducir la rotación y contribuir a los objetivos de la empresa como socio del negocio.

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.

EJE 1 - HR BUSINESS PARTNER: SOCIO ESTRATÉGICO DEL NEGOCIO, CONSULTORÍA INTERNA Y GESTIÓN DEL CAMBIO

Posiciona a RRHH como socio estratégico del negocio. Integra el modelo HR Business Partner, la consultoría interna, la gestión del cambio y las habilidades de influencia para traducir necesidades de las áreas en propuestas de intervención. Los participantes aprenderán a dialogar con líderes, diagnosticar demandas y acompañar procesos de cambio con datos como respaldo. La IA se incorpora como apoyo para analizar información y preparar propuestas, manteniendo la responsabilidad profesional.

MÓDULO 1

MODELO HR BUSINESS PARTNER: SOCIO ESTRATÉGICO DEL NEGOCIO

El módulo presenta el modelo HR Business Partner y la transición desde un área administrativa hacia un rol de socio del negocio. Se trabajan el rol, los objetivos y las responsabilidades del HRBP, y cómo alinear las estrategias del negocio con las de RRHH. Se analizan situaciones de organizaciones de distinta escala para decidir prioridades con apoyo de datos.

Contenidos

- Gestión del talento y tendencias de la nueva agenda de RRHH; definición, rol y objetivos del HRBP.
- Modelos de gestión del HRBP y fases de la transición hacia ese modelo; desarrollo de un plan estratégico.
- Alinear las estrategias del negocio con las de RRHH; dominio del lenguaje y de los modelos de negocio.
- Funciones del HRBP: cultura para atraer talento, desarrollo de personas de alto potencial y enlace entre empleados y management.
- Interpretar People Analytics y analizar tendencias de la industria para fundamentar decisiones y detectar procesos automatizables.

MÓDULO 2

HRBP COMO CONSULTOR INTERNO: DIAGNÓSTICO, CLIENTE INTERNO Y PROPUESTAS DE INTERVENCIÓN

El módulo desarrolla las competencias del HRBP como consultor interno: entender una demanda, diagnosticar y proponer una intervención viable. Se trabaja con el cliente interno, sus necesidades explícitas e implícitas y la calidad del servicio de RRHH. Los casos permiten pasar de una solicitud a una propuesta con alcance, responsables e indicadores.

Contenidos

- Modelo de consultoría organizacional: funciones, habilidades y competencias del consultor interno.
- Etapas de la consultoría: preparación, análisis y diagnóstico, plan de acción, implementación y terminación.
- Conocimiento del cliente interno: mapa de empatía, necesidades explícitas e implícitas y Journey Map.
- Gestión de demandas y expectativas; estrategias para optimizar la calidad del servicio de RRHH.
- Modelos de intervención y herramientas; casos y proyecto de una propuesta, con IA para ordenar información anonimizada.

MÓDULO 3

CULTURA HACKING Y GESTIÓN DEL CAMBIO: INNOVACIÓN Y CHANGE MANAGEMENT

El módulo ofrece un panorama de la gestión del cambio y de las prácticas culturales que facilitan o frenan la transformación. Se revisa el rol del HRBP como agente de cambio y cómo diseñar un proceso de cambio realista. El abordaje es breve y aplicado a iniciativas de RRHH.

Contenidos

- Gestión del cambio para gerenciar proyectos y transformaciones; rol del agente de cambio.
- Diseño de un proceso de cambio: fases, actores y comunicación.
- Resistencias al cambio y análisis sistémico del proceso.
- Cultura Hacking: intervenir prácticas culturales con evidencia y datos.
- Innovación y transformación digital en las organizaciones; casos y proyecto de un plan de cambio.

MÓDULO 4

HABILIDADES Y COMPETENCIAS BLANDAS DEL HRBP PARA LIDERAR EL CAMBIO

El módulo reúne las habilidades de influencia que sostienen el trabajo del HRBP con líderes y equipos.

Contenidos

- Inteligencia emocional y empatía; orientación al cliente interno.
- Construcción de conversaciones efectivas y feedback efectivo.
- Negociación y resolución de conflictos; manejo de crisis.
- Gestión de stakeholders, construcción de alianzas y networking.
- Toma de decisiones, técnicas de coaching con el cliente interno y estrategias para comunicar y hablar en público.

EJE 2 - PEOPLE ANALYTICS Y HR ANALYTICS: MÉTRICAS, KPIS Y OKRS PARA DECIDIR CON DATOS

Desarrolla la capacidad de medir y decidir con datos. Combina el mindset analítico, las métricas, KPIs y OKRs que impactan en el negocio, el análisis del talento y el cuidado de la información de las personas. Los participantes aprenderán a formular preguntas de negocio, interpretar indicadores y comunicar hallazgos con criterio. La IA se integra como apoyo al análisis, con verificación de los resultados.

MÓDULO 1

PEOPLE ANALYTICS Y HR ANALYTICS MINDSET: TOMA DE DECISIONES CON DATOS

El módulo introduce People Analytics y HR Analytics como una disciplina de decisión y no solo de reporte. Se trabaja cómo pasar de una pregunta de negocio a una hipótesis medible y qué tipo de análisis responde cada pregunta.

Contenidos

- Qué es People Analytics y HR Analytics: alcance y relación con las decisiones del negocio.
- HR Analytics mindset: pensamiento analítico y crítico para formular preguntas.
- Claves para trabajar con datos en RRHH: fuentes, definiciones y segmentación.
- Cuadro de Mando Integral y tipos de analítica: descriptiva, diagnóstica y predictiva.
- Cómo pasar de una pregunta de negocio a una hipótesis medible.

MÓDULO 2

MÉTRICAS DE RRHH, KPIS Y OKRS: MEDICIÓN DEL IMPACTO EN EL NEGOCIO

El módulo desarrolla las métricas de RRHH y la forma de vincularlas con resultados del negocio. Se diferencian KPIs y OKRs y se trabaja la medición del impacto de las estrategias de RRHH.

Contenidos

- Métricas de dotación, rotación, ausentismo, retención, reclutamiento y contratación.
- Métricas de desarrollo y capacitación, compromiso, clima, diversidad, liderazgo y satisfacción.
- KPIs y OKRs: diferencias, diseño y relación con los objetivos del negocio, como ventas, satisfacción del cliente y eficiencia operativa.
- Medición del impacto de las estrategias de RRHH, ROI de iniciativas de capital humano y gestión de riesgos; Norma ISO 30414.

MÓDULO 3

TALENT ANALYTICS: ROTACIÓN, ENGAGEMENT, DESEMPEÑO Y APRENDIZAJE

El módulo aplica el análisis de datos a los procesos de talento: rotación, compromiso, desempeño, reclutamiento y aprendizaje. Se trabaja estadística básica para RRHH y una introducción al análisis predictivo, con cuidado en la interpretación.

Contenidos

- Engagement Analytics: análisis de clima y de resultados de encuestas.
- Recruiting Analytics y Performance Analytics: indicadores de selección y de desempeño.
- Learning Analytics: medición de la capacitación y de su transferencia al puesto.
- Estadística básica para RRHH: población, muestra y parámetros; introducción a la regresión y al análisis predictivo de la rotación.

MÓDULO 4

GOBERNANZA DE DATOS, PRIVACIDAD Y ÉTICA EN PEOPLE ANALYTICS

El módulo aborda las condiciones para analizar datos de personas con responsabilidad. Se trabajan la calidad de los datos, la confidencialidad y los sesgos, y los límites de lo que un análisis puede afirmar. Se discuten situaciones difíciles con datos sensibles.

Contenidos

- Calidad de datos: definiciones, denominadores y fuentes de información de RRHH.
- Datos personales y confidencialidad: qué se puede analizar y bajo qué condiciones; normativa aplicable.
- Sesgos en datos y modelos; asociación y causalidad.
- Roles, documentación y trazabilidad de los datos en RRHH.
- Casos de decisiones con datos sensibles y criterios éticos.

EJE 3 - POWER BI APLICADO A RRHH: TABLEROS, REPORTING CON IMPACTO, STORYTELLING CON DATOS Y BIG DATA

Convierte los datos de RRHH en tableros y mensajes para decidir. Recorre las fuentes de datos, el modelado, la visualización y el reporting con impacto, con laboratorios prácticos en Power BI y datos ficticios. Los participantes aprenderán a construir tableros de gestión y a transformarlos en recomendaciones para la dirección mediante storytelling con datos. No se requiere experiencia previa en la herramienta.

MÓDULO 1

INTRODUCCIÓN A POWER BI: FUENTES DE DATOS, POWER QUERY Y TRANSFORMACIÓN

El módulo introduce Power BI desde cero y su aplicación a los datos de RRHH. Se trabaja la conexión con fuentes de datos y la transformación con Power Query.

Contenidos

- Introducción a Power BI: tableros interactivos de BI, pantallas y navegabilidad.
- Fuentes de datos: planillas, bases y sistemas de RRHH.
- Power Query: limpieza, transformación y preparación de datos.
- Estructura de los datos de RRHH: empleados, ausencias, selección y capacitación.
- Laboratorio práctico con datos ficticios.

MÓDULO 2

MODELADO DE DATOS Y MEDIDAS PARA RRHH

El módulo desarrolla la construcción de un modelo de datos y de las medidas que alimentan los indicadores. Se trabajan las relaciones entre tablas y los cálculos básicos con DAX aplicados a RRHH. Un laboratorio permite validar los resultados obtenidos.

Contenidos

- Modelado de datos: tablas, relaciones y buenas prácticas.
- Medidas y cálculos básicos con DAX: headcount, rotación y ausentismo.
- Segmentación, comparaciones y tendencias en el tiempo.
- Validación de cálculos y control de calidad del modelo.
- Laboratorio práctico: modelo de datos de RRHH.

MÓDULO 3

VISUALIZACIÓN Y TABLEROS DE GESTIÓN DE RRHH: HEADCOUNT, ROTACIÓN, TALENTO Y CLIMA

El módulo aborda el diseño y la interpretación de tableros de gestión de RRHH, seleccionando indicadores y visualizaciones según las necesidades del negocio. El foco estará en interpretar los resultados e identificar oportunidades de mejora.

Contenidos

- Visualización de datos: elección de gráficos y objetos visuales según la pregunta.
- Tablero de Headcount y Attrition.
- Tablero de Talento: capacitación, desarrollo y desempeño (Learning).
- Tablero de resultados de la encuesta de clima.

MÓDULO 4

REPORTING CON IMPACTO Y STORYTELLING CON DATOS: DEL TABLERO A LA RECOMENDACIÓN

El módulo lleva los tableros a la decisión. Se trabaja la narrativa con datos, la presentación a la dirección y la publicación y actualización de los reportes. Los participantes cierran con una recomendación fundamentada.

Contenidos

- Reporting con impacto: del tablero a la decisión.
- Storytelling con datos y presentación ejecutiva: cómo fundamentar y proponer proyectos de RRHH a la alta dirección.
- Publicación, actualización y distribución de reportes.
- Big Data y RRHH: fuentes, volumen y límites.

EJE 4 - DIGITAL HR TRANSFORMATION CON IA: TECNOLOGÍA, AUTOMATIZACIÓN E IA APLICADA A RRHH

Conecta la analítica con la transformación digital de RRHH. Revisa el ecosistema de tecnologías y los criterios para evaluarlas, y trabaja la inteligencia artificial como apoyo a los procesos de talento y al análisis de datos de personas. Los participantes aprenderán a decidir qué herramientas incorporar, qué automatizar y qué no, con gobernanza y supervisión humana.

MÓDULO 1

DIGITAL HR TECH: NUEVAS TECNOLOGÍAS PARA RRHH Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL

El módulo presenta el estado actual de la tecnología para RRHH y los criterios para evaluarla. Se analiza qué sistemas y software conviene integrar y cómo se ven afectados los procesos y la cultura del área. Los casos permiten construir una hoja de ruta tecnológica.

Contenidos

- Estado del arte de la tecnología en RRHH: Digital HR, HR Tech y tipología de herramientas.
- Tecnologías y software para RRHH: gestión de personas, selección, aprendizaje y comunicación interna.
- Criterios para evaluar, seleccionar e integrar herramientas.
- Introducción a la transformación digital y su impacto en la cultura y en el trabajo del área.

MÓDULO 2

IA APLICADA A RRHH Y HRBP: SELECCIÓN, DESEMPEÑO, CAPACITACIÓN Y DESARROLLO, FIDELIZACIÓN Y SATISFACCIÓN DEL EMPLEADO

El módulo recorre aplicaciones de la IA en los procesos de talento y los criterios para usarlas con responsabilidad. Se discute qué decisiones no deben delegarse en la IA.

Contenidos

- IA generativa en RRHH: oportunidades, límites, instrucciones y verificación de resultados.
- IA en atracción y selección: análisis de currículums y matching con supervisión humana, y riesgo de sesgos.
- IA en evaluación del desempeño, capacitación y desarrollo: competencias, necesidades de formación y planes de carrera.
- IA en fidelización y satisfacción del empleado: análisis de feedback y del "feeling" interno, reconocimiento y detección de desgaste.
- Privacidad, sesgos y decisiones que no se delegan en la IA; casos y proyecto.

MÓDULO 3

IA PARA PEOPLE ANALYTICS: ANALÍTICA ASISTIDA, WORKFLOWS Y AGENTES SOBRE DATOS DE RRHH

El módulo aplica la IA al ciclo de análisis de datos de RRHH. Se trabaja la analítica asistida, el diseño de flujos con validación humana y un panorama de agentes que consultan datos. Los participantes diseñan un flujo sencillo, sin programación.

Contenidos

- Analítica asistida por IA: explorar bases, generar hipótesis y contrastar cálculos.
- Preparación y documentación de datos con apoyo de IA; registro de supuestos.
- Workflows del ciclo de datos: de la fuente al reporte, con puntos de validación humana.
- Agentes y asistentes que consultan datos de RRHH: permisos, alcance y límites (panorama).

MÓDULO 4

AUTOMATIZACIÓN DE REPORTES Y GOBERNANZA DE IA: CONTROLES E IMPLEMENTACIÓN

El módulo cierra el recorrido con la automatización de reportes e indicadores y con la gobernanza necesaria para sostenerla. Se decide qué automatizar y qué no, y cómo controlar la calidad y los riesgos.

Contenidos

- Qué automatizar y qué no en reportes e indicadores de RRHH.
- Actualización y distribución automática de reportes con Power BI.
- Gobernanza de IA y de datos: roles, controles y trazabilidad.
- Medición del impacto: tiempo ahorrado, calidad y riesgos.

INTEGRACIÓN

Al finalizar, los participantes podrán formular diagnósticos de gestión con datos, construir tableros y reportes en Power BI y comunicar recomendaciones a la dirección. Contarán con instrumentos para medir el impacto de las estrategias de RRHH, actuar como socio del negocio y acompañar procesos de cambio.

Podrán utilizar IA para apoyar el análisis y la preparación de reportes, reconociendo sus límites, cuidando la información de las personas y manteniendo la supervisión profesional. También podrán evaluar tecnologías para RRHH y diseñar flujos de análisis y automatización con controles definidos.

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

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.

Maximiliano Eggers

Referente en People Analytics y Power BI. 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. TOP 10 HR Influencers 2023.

Pablo Senra

Referente en People Analytics, Power BI y Business Intelligence.
Pablo es referente en People Analytics y Power BI. Consultor, profesor en diferentes universidades, conferencista e influencer, ayudando a las organizaciones a aprovechar el potencial de los datos para mejorar su gestión de capital humano.
Licenciado en Relaciones del Trabajo, posee posgrados en Gestión de Empresas, Business Intelligence, Business Analytics y People Analytics. Más de 20 años de experiencia en Capital Humano en empresas multinacionales. TOP HR Influencers 2023.
Su pasión por transformar datos en acciones efectivas comenzó al dar sus primeros pasos en HR, cuando notó con preocupación que muchas veces nos costaba sustentar nuestras decisiones como sí lo hacían otras áreas de la organización. Este desafío lo llevó a profundizar en el tema, descubriendo el poder de los datos para fomentar conversaciones significativas y estratégicas dentro de las organizaciones.

Verónica Dobronich

Especialista en Desarrollo Organizacional.
Se desarrolló como Gerente de Human Capital en Deloitte (Líder mundial en Consultoría con más de 300.000 empleados). TOP 1 HR influencer en 2024. Top Voice en LinkedIn.
Especialista en Desarrollo Organizacional, Selección, Bienestar y en Inteligencia Emocional. MBA in Human Resources Management (SUNY) y Maestría en Educación Emocional, Univ. de Nebrija. Madrid. Posgrado en Management en la University at Albany, State. Posgrado en Psicoterapia del Bienestar Emocional.
Gerente de Selección en el Grupo RHUO, teniendo a cargo 80 selectores y coordinadores. Responsable nacional de la gestión integral de los procesos de selección.
En OCASA Soluciones Logísticas, ocupó el puesto de Jefe de Empleos y Desarrollo del Cono Sur, realizando la coordinación del área Búsqueda y Selección de Personal. Lideró equipos y proyectos nacionales e internacionales en compañías multinacionales y en consultoras regionales. Desarrollo de Talento.
Realizó diversas conferencias y publicaciones (La Nación, iProfesional) sobre la temática y es autora del libro “Búsqueda y Selección de los Recursos Humanos” de Edit. Valletta.

Maximiliano Hapes

Especialista en Desarrollo de Talento.
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. TOP 10 HR Influencers 2023.

Cecilia Del Valle

Especialista en Transformación Cultural, Aprendizaje Organizacional y Agilidad.
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.
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. TOP HR Influencer 2023.
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.

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 Blatto Montico

Especialista en Inteligencia Artificial, eLearning y Transformación Digital aplicadas a la gestión del talento.
Experta en la integración de tecnologías emergentes para la gestión del talento y la innovación organizacional. Como Directora de Innovación y Talento en Edulabs Chile, lidera la adopción de soluciones basadas en Inteligencia Artificial, eLearning y Transformación Digital.
Con más de 20 años de experiencia trabajando en proyectos para más de 200 empresas nacionales y multinacionales, y desarrollando plataformas eLearning, CMS y eCommerce desde 2009, combina su formación como Psicóloga Social con una visión centrada en el uso estratégico de la tecnología. Además, su rol como docente en la Universidad de Belgrano, dictando Módulos en múltiples Diplomaturas sobre Inteligencia Artificial, potencia su capacidad para formar líderes que aborden con éxito los desafíos del futuro del trabajo y la economía digital.

Alejandra Clavel

Especialista en Inteligencia Artificial con enfoque en RRHH y el negocio.
Consultora de negocios y gestión de personas, coach ejecutiva y de equipos y fundadora de Quarta Dimensión. Cuenta con más de 20 años de experiencia profesional y más de 15 como docente y facilitadora. Es profesora en programas de Recursos Humanos, transformación digital e inteligencia artificial en la Universidad de Belgrano.
Posgrado en Administración de Empresas por UADE, formación en Negocios de Innovación por UCEMA y certificaciones en Agile Talent de ICAgile, ExO Foundations y Predictive Index.
Ha trabajado y colaborado con empresas nacionales y multinacionales de diferentes industrias. Coautora de SIMBIOSIS: Liderazgo, Agilidad y Consciencia (2020).
Combina experiencia empresarial, mirada humana y enseñanza práctica para ayudar a profesionales a aplicar IA con criterio y generar valor para las personas y el negocio.

**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
20 de Mayo de 2027	2 de Diciembre de 2027	Jueves 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