Diplomatura en

PSICOLOGÍA LABORAL, TALENT ACQUISITION PARTNER Y BIENESTAR ORGANIZACIONAL CON IA



Talent Acquisition, selección, bienestar y cultura: herramientas prácticas para actualizarte y crecer o cambiar de rol en Recursos Humanos, con inteligencia artificial.

INTRODUCCIÓN

El éxito de una organización se consolida a través de sus empleados. La PSICOLOGÍA LABORAL, a partir de la contundente evidencia aportada por la investigación científica en los últimos años, se convierte en el aspecto clave para lograrlo. Aumenta la productividad laboral y la pertenencia a través de la gestión y fortalecimiento de la cultura, el clima, el cambio, el desarrollo organizacional y la calidad de vida laboral.

La Adquisición de Talento o TALENT ACQUISITION incluye el Reclutamiento y la Selección, pero va mucho más allá. El socio de adquisición de talento encuentra personal que pueda aportar valor y hace crecer a la empresa en el largo plazo. Entiende el negocio, el mercado, realiza campañas de employer branding, estrategias de atracción, fidelización y desarrollo de los empleados, participa en la formación de la cultura deseada y aprovecha las herramientas que ofrece la tecnología.

Con la gestión estratégica del BIENESTAR ORGANIZACIONAL se ha comprobado globalmente que fomenta la productividad en un 30%, aumenta la creatividad y la innovación en un 35%, el compromiso en un 60% y disminuye 40% la rotación de colaboradores y fideliza a los empleados. Trabajando con la Psicología Positiva construye empresas saludables potenciando el clima organizacional, la calidad de vida de los empleados, desarrolla el liderazgo, la motivación, promueve el reconocimiento y disminuye el estrés.

La INTELIGENCIA ARTIFICIAL actúa como el motor que potencia estos tres pilares:

- Para la Psicología Laboral: Utiliza modelos predictivos que identifican con antelación patrones de clima laboral, riesgos de fatiga por desmotivación, permitiendo diseñar intervenciones precisas y escalables.
- Para la Búsqueda de Talento (TAP): La IA permite incorporar agentes de reclutamiento que amplían las búsquedas, descubren perfiles internos y externos con habilidades transferibles al puesto que se busca cubrir y ajustan sus recomendaciones a partir de la devolución del selector. Los asistentes especializados pueden acompañar cada vacante, personalizar comunicaciones y facilitar el seguimiento de las candidaturas, aportando más herramientas y evidencias para fundamentar la decisión profesional.
- Para el Bienestar Laboral: Permite el monitoreo proactivo, preventivo y predictivo de la satisfacción del empleado y la detección temprana de factores de riesgo psicosocial (Ejemplo: carga excesiva de trabajo, falta de autonomía o acoso laboral), fomentando el compromiso y la productividad de manera científica. Permite transformar esos hallazgos en propuestas de bienestar adaptadas a cada área, preparar recursos para los líderes y establecer indicadores para evaluar las acciones.

ESTRUCTURA ACADÉMICA

La diplomatura se organiza en cuatro ejes:

Eje 1. Psicología Laboral y Desarrollo Organizacional: Comportamiento, Diagnóstico, Cultura, Clima y Cambio.

Eje 2. Talent Acquisition Partner: Atracción y Fidelización del Talento.

Eje 3. Selección de Personal, Evaluación por Competencias, IA y Agentes: Prácticas Actuales de Mercado.

Eje 4. Bienestar Organizacional, Psicología Positiva y Liderazgo Saludable.

HERRAMIENTAS Y HABILIDADES QUE DESARROLLARÁS Y ACTUALIZARÁS

En esta diplomatura trabajarás herramientas prácticas y habilidades clave para cuidar y desarrollar a las personas en las organizaciones, gestionar la cultura y el clima, atraer y seleccionar talento con criterio, crecer profesionalmente en Recursos Humanos y usar la inteligencia artificial de manera responsable.

A lo largo del programa abordarás:

- Psicología del Trabajo y Comportamiento Organizacional.
- Diagnóstico Organizacional: identificación de problemas y oportunidades.
- Estrategias de Desarrollo Organizacional y rediseño sistémico.
- Gestión del Cambio (Change Management) en la era de la IA.
- Gestión y transformación de la Cultura y el Clima Organizacional; escucha continua.
- Organizaciones inteligentes que aprenden.
- Talent Acquisition Partner: rol, negocio y estrategia de talento.
- Planificación y estrategias de búsquedas; definición de perfiles por competencias y habilidades.
- Employer Branding, fuentes de reclutamiento y Social Media Recruiting.
- Reclutamiento y Selección de Personal; entrevistas estructuradas.
- Selección por Competencias y Habilidades; pruebas de trabajo y Assessment Center.
- Lectura e integración de informes de evaluación en la selección.
- Búsquedas especializadas: Headhunting, Inbound Recruitment y Mobile Recruitment.
- IA y agentes aplicados a búsquedas, entrevistas y análisis de candidaturas: usos, sesgos y supervisión humana.
- Verificación de candidatos y decisiones de selección con evidencia.
- Experiencia del candidato, onboarding y fidelización del talento.
- Bienestar Organizacional: diseño, implementación, evaluación y retorno de la inversión (ROI) de programas.
- Psicología Positiva, felicidad en las organizaciones y Chief Happiness Officer.
- Estrés, burnout, riesgos psicosociales, salud mental y resiliencia.
- Liderazgo, gestión de las emociones y calidad de vida laboral; trabajo híbrido y bienestar digital.
- Empresa consciente y ambientes saludables.
- Uso responsable de la IA: privacidad, sesgos y decisiones que no se delegan.

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.

A partir de todas estas experiencias, podrás incrementar tu criterio profesional.

Certificado en **Psicología Laboral, Talent Acquisition Partner y Bienestar Organizacional 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.

METODOLOGÍA - LABORATORIO DE TALENTO Y BIENESTAR UB

La diplomatura propone un aprendizaje aplicado, que combina contenidos, casos y práctica sobre situaciones reales de las organizaciones. A través del Laboratorio de Talento y Bienestar 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 práctica.
- Casos y ejercicios.
- Uso de inteligencia artificial con verificación de resultados y cuidado de la información.

Algunos ejemplos de desafíos posibles:

- Diseñar un proceso de selección completo.
- Armar un diagnóstico de clima con plan de acción.
- Diseñar un programa de bienestar con indicadores.
- Elaborar un protocolo de uso responsable de la IA en una selección.

DESTINATARIOS

PERFIL PROFESIONAL

Dirigido a todos aquellos que quieran desarrollarse y actualizarse incorporando herramientas de Desarrollo Organizacional, Cambio Cultural, Reclutamiento, Selección, Adquisición de Talento y Bienestar Organizacional para aumentar la Productividad y Potenciar el Negocio.
Profesionales de Recursos Humanos, Directores, Gerentes, Jefes, Staff y Reclutadores.
Psicólogos, Coaches, Líderes, Mandos Medios, Directivos y Ejecutivos que quieran obtener herramientas de la Psicología Laboral y el Bienestar Organizacional para realizar intervenciones efectivas en los equipos y en las organizaciones.
La diplomatura está abierta, entre otros, a:

- Reclutadores y profesionales de Talent Acquisition.
- Generalistas de RRHH y analistas de selección.
- Líderes con equipos a cargo.
- Psicólogos y coaches que quieren aplicar su formación al ámbito laboral.
- Consultores y profesionales independientes.
- Personas que buscan actualizarse, ingresar a RRHH o cambiar de rol.

OBJETIVOS

Desarrollar capacidades prácticas y actualizadas para diagnosticar y desarrollar organizaciones, gestionar la cultura y el clima, atraer y seleccionar talento con evidencia y diseñar iniciativas de bienestar, usando la inteligencia artificial con criterio, supervisión humana y cuidado de los datos.

Específicos

Que los participantes:

- Obtengan herramientas prácticas y actualizadas de la Psicología Laboral para el Diagnóstico y el Desarrollo Organizacional, identificando problemas y oportunidades, para aumentar la Productividad y Potenciar el Negocio.
- Aprendan a liderar el Cambio Organizacional y a realizar intervenciones efectivas en los equipos y en las organizaciones.
- Desarrollen competencias para la Transformación de la Cultura y el Clima Organizacional deseado.
- Conozcan el rol del Talent Acquisition Partner y gestionen estrategias de atracción de talento, planificación de búsquedas, reclutamiento, selección y fidelización, siendo socios del negocio.
- Comprendan las técnicas actuales de selección: entrevistas estructuradas, selección por competencias y habilidades, Assessment Center, Headhunting y reclutamiento digital.

- Usen la inteligencia artificial en selección y bienestar con criterio: identifiquen sus usos, sesgos y límites, y mantengan la supervisión humana.
- Integren evaluaciones, informes y entrevistas para decidir con evidencia y verifiquen la identidad de los candidatos.
- Desarrollen herramientas para construir empresas saludables, con programas de bienestar que mejoren la calidad de vida, el compromiso, el liderazgo y la motivación, y reduzcan el estrés y la rotación.
- Prevengan y gestionen el estrés, el burnout y los riesgos psicosociales, reconociendo los límites del rol de RRHH.
- Conozcan las herramientas de la Psicología Positiva y las prácticas para construir Organizaciones Felices.
- Diseñen y evalúen un programa de bienestar con indicadores y retorno de la inversión (ROI).

PROGRAMA ACADÉMICO

Cada módulo presenta su propósito con núcleos de contenidos. El recorrido combina una mirada general de los procesos con instrumentos aplicables.

EJE 1-PSICOLOGÍA LABORAL Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL: COMPORTAMIENTO, DIAGNÓSTICO, CULTURA, CLIMA Y CAMBIO

Reúne los fundamentos para entender cómo se comportan las personas en el trabajo y cómo se transforma una organización. Se parte de una base común y se profundiza en el diagnóstico, la cultura, el clima y el cambio. La inteligencia artificial se incorpora como apoyo para ordenar información, siempre con datos anonimizados y con decisiones humanas.

MÓDULO 1

PSICOLOGÍA DEL TRABAJO Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL: LAS PERSONAS EN LA ERA DE LA IA

El módulo ofrece la base común del programa: qué estudia la psicología del trabajo y cómo se explican el comportamiento y la motivación en las organizaciones. También revisa cómo cambia el trabajo con la inteligencia artificial y el trabajo híbrido.

Contenidos

- Psicología del trabajo: métodos y campos de la psicología laboral.
- Comportamiento organizacional: las organizaciones y sus dimensiones.
- Cómo cambia el trabajo con la IA: tareas, roles y relaciones entre las personas.
- Innovación en la era digital: herramientas tecnológicas al servicio de las personas.

MÓDULO 2

DIAGNÓSTICO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL: IDENTIFICAR PROBLEMAS Y OPORTUNIDADES

El módulo enseña a mirar una organización de manera ordenada: recolectar información, identificar problemas y oportunidades y proponer mejoras. Se trabaja el desarrollo organizacional desde una mirada sistémica y aplicada.

Contenidos

- Diagnóstico organizacional: recolección de datos y métodos de recolección.
- Identificación de problemas, oportunidades y disfunciones; proceso de solución de problemas.
- Desarrollo organizacional: objetivos, etapas y características (colaborativo, basado en datos y centrado en las personas).
- Misión, visión y valores, organigrama y políticas, mirada sistémica.
- Plan de acción, implementación, evaluación y feedback.

MÓDULO 3

CULTURA Y CLIMA LABORAL: MEDICIÓN, ESCUCHA CONTINUA, TRANSFORMACIÓN Y PLANES DE ACCIÓN

El módulo explica qué son la cultura y el clima, cómo se miden y cómo se convierten en acciones concretas. Se trabaja la escucha continua y el uso de la IA para ordenar comentarios abiertos, con datos anonimizados.

Contenidos

- Cultura organizacional: elementos, tipos, componentes y dimensiones.
- Transformación cultural: culturas orientadas a la innovación, el aprendizaje y la mejora continua.
- Clima organizacional: metodología de medición, tipos de encuestas, procesamiento y seguimiento.
- Escucha continua: encuestas breves y frecuentes, y lectura de comentarios abiertos con apoyo de IA.
- Cultura centrada en el cliente, diversa e inclusiva.

MÓDULO 4

GESTIÓN DEL CAMBIO (CHANGE MANAGEMENT) EN LA ERA DE LA IA: CÓMO ACOMPAÑAR A LAS PERSONAS

El módulo presenta cómo se gestiona un cambio en una organización y cómo acompañar a las personas durante el proceso, con foco en la adopción de la IA.

Contenidos

- Cambio organizacional: estrategias y modelos de abordaje del cambio.
- Factores clave para un cambio exitoso y comunicación en procesos de cambio.
- Cómo acompañar las reacciones de las personas frente al cambio.
- Organizaciones que aprenden y adopción de la IA en los equipos.

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

Presenta el rol del Talent Acquisition Partner como socio del negocio: no solo cubre vacantes, sino que planifica, atrae y fideliza talento. Recorre la estrategia de talento, la planificación de búsquedas, el employer branding, las fuentes de reclutamiento y la experiencia del candidato.

MÓDULO 1

TALENT ACQUISITION PARTNER: ROL, NEGOCIO Y ESTRATEGIA DE TALENTO

El módulo presenta qué hace un Talent Acquisition Partner y cómo se vincula con el negocio, con los líderes y con el resto de RRHH. Se analiza cómo pensar la estrategia de talento de una empresa.

Contenidos

- Funciones del Talent Acquisition Partner y diferencias con el reclutador y el selector.
- Conocer y entender el negocio y el mercado de talento.
- Participación en todo el ciclo de vida de la contratación.
- Tendencias y futuro en la adquisición de talento, incluida la IA en la tarea del selector.
- Políticas de igualdad de oportunidades en los procesos de selección.

MÓDULO 2

PLANIFICACIÓN ÁGIL DE BÚSQUEDAS Y DEFINICIÓN DE PERFILES POR COMPETENCIAS Y HABILIDADES

El módulo muestra cómo planificar una búsqueda desde el pedido del área hasta la definición del perfil. Incorpora la mirada por competencias y por habilidades, y formas de trabajo ágiles para acortar tiempos.

Contenidos

- Relevamiento del pedido y definición del perfil del puesto.
- Perfiles por competencias y por habilidades.
- Planificación y estrategias de búsquedas; organización del proceso con tableros simples y ciclos cortos.
- Perfiles técnicos: cómo entenderlos sin ser especialista.

MÓDULO 3

EMPLOYER BRANDING, FUENTES DE RECLUTAMIENTO Y ATRACCIÓN DEL TALENTO

El módulo recorre cómo una organización se vuelve atractiva y dónde encuentra a las personas que busca. Incluye el reclutamiento digital y las búsquedas especializadas.

Contenidos

- Employer branding: propuesta de valor y comunicación hacia los candidatos.
- Fuentes internas y externas de reclutamiento; canales de búsqueda.
- Reclutamiento digital: redes sociales y plataformas profesionales; huella digital.
- Búsquedas especializadas: Headhunting, Inbound Recruitment y búsqueda desde dispositivos móviles.

MÓDULO 4

EXPERIENCIA DEL CANDIDATO, ONBOARDING Y FIDELIZACIÓN DEL TALENTO

El módulo sigue el recorrido de la persona desde que se postula hasta que se integra y decide quedarse. Se trabajan el onboarding, la comunicación con los candidatos y la fidelización.

Contenidos

- Experiencia del candidato: comunicación, tiempos y devoluciones.
- Onboarding orientado al compromiso (engagement).
- Promociones internas, upskilling y reskilling.
- Fidelización del talento y sentido de pertenencia.

EJE 3 - SELECCIÓN DE PERSONAL, EVALUACIÓN POR COMPETENCIAS, IA Y AGENTES: PRÁCTICAS ACTUALES DE MERCADO

Recorre el proceso de selección completo con criterios actuales: entrevistas estructuradas, selección por competencias y habilidades, uso responsable de la IA e integración de la información para decidir con evidencia.

MÓDULO 1

PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y ENTREVISTAS ESTRUCTURADAS

El módulo recorre el proceso de selección de principio a fin, con foco en la eficacia. Pone la entrevista estructurada en el centro, como forma de decidir con evidencia.

Contenidos

- Etapas de la selección de personal y eficacia del proceso.
- Proceso de reclutamiento: tipos de reclutamiento y canales de búsqueda.
- Entrevista laboral: entrevistas según el perfil del candidato y entrevista estructurada.
- Role play y dinámicas de grupo.
- Registro y comparación de candidatos con criterios claros.

MÓDULO 2

SELECCIÓN POR COMPETENCIAS Y HABILIDADES: PRUEBAS DE TRABAJO Y ASSESSMENT CENTER

El módulo presenta la selección por competencias y por habilidades, y las herramientas que ayudan a observarlas en acción: las pruebas de trabajo y el Assessment Center.

Contenidos

- Gestión por competencias: beneficios e implementación de un modelo.
- Entrevista por competencias: fases y definición de las competencias necesarias.
- Pruebas de trabajo para evaluar conocimientos, habilidades y actitudes.
- Assessment Center: cómo se organiza y qué se observa.

MÓDULO 3

IA Y AGENTES APLICADOS A BÚSQUEDAS, ENTREVISTAS Y ANÁLISIS DE CANDIDATURAS: USOS, SESGOS Y SUPERVISIÓN HUMANA

El módulo muestra qué hacen hoy los asistentes y agentes de IA en una búsqueda, qué errores y sesgos pueden tener y cómo se controlan. Se explica en lenguaje sencillo y con ejemplos reales, sin requerir conocimientos técnicos.

Contenidos

- Asistentes y agentes para acompañar una búsqueda: qué hacen hoy en el mercado y dónde conviene usarlos.
- Preparación de entrevistas personalizadas y simulaciones del puesto.
- Organización de evidencias y matrices comparativas de candidaturas.
- Elaboración y revisión de informes de selección.
- Sesgos, privacidad y supervisión humana: casos reales y qué decisiones no se delegan.

MÓDULO 4

INTEGRACIÓN DE EVALUACIONES, INFORMES Y DECISIONES DE SELECCIÓN: EVIDENCIA Y VERIFICACIÓN DE CANDIDATOS

El módulo reúne toda la información de una selección para tomar una decisión fundamentada. Se aprende a leer los informes que entregan los psicólogos, a combinarlos con las entrevistas y a verificar la identidad de los candidatos.

Contenidos

- Cómo leer e integrar informes psicológicos y de evaluación: alcances y límites.
- Matriz comparativa de candidatos y decisión con evidencia.
- Verificación de candidatos: identidad, antecedentes y señales de perfiles falsos generados con IA.
- Devolución al candidato, igualdad de oportunidades y cierre del proceso.

EJE 4 - BIENESTAR ORGANIZACIONAL, PSICOLOGÍA POSITIVA Y LIDERAZGO SALUDABLE

Reúne los temas de bienestar, salud mental y liderazgo saludable, y cierra con el diseño y la evaluación de un programa de bienestar. Combina la psicología positiva con herramientas para prevenir el estrés y el burnout, y con indicadores para medir el retorno. La IA se usa solo con datos agregados y anónimos, sin inferir emociones ni hacer diagnósticos.

MÓDULO 1

BIENESTAR ORGANIZACIONAL Y PSICOLOGÍA POSITIVA APLICADA

El módulo explica qué es el bienestar organizacional y cómo impacta en los resultados del negocio. Incorpora los aportes de la psicología positiva a la vida de las organizaciones.

Contenidos

- Bienestar organizacional: concepto e impacto en los resultados del negocio.
- Psicología positiva y felicidad en las organizaciones.
- Importancia de contar con un programa de RRHH orientado al bienestar.
- El rol del Chief Happiness Officer: habilidades, funciones y responsabilidades.
- Empresas saludables: claves para construirlas.

MÓDULO 2

ESTRÉS, BURNOUT Y RIESGOS PSICOSOCIALES: PREVENCIÓN, SALUD MENTAL, RESILIENCIA E IA PARA LA DETECCIÓN TEMPRANA

El módulo explica qué son el estrés laboral y el burnout, cómo se previenen y qué puede hacer una organización frente a los riesgos psicosociales. Se aclara hasta dónde llega el rol de RRHH y cuándo derivar a un profesional de la salud.

Contenidos

- Estrés laboral y burnout: síntomas físicos y psicológicos.
- Riesgos psicosociales: carga de trabajo, autonomía y acoso laboral, y cómo prevenirlos.
- Salud mental y resiliencia: prácticas y herramientas organizacionales.
- Detección temprana con IA: lectura de datos agregados y anónimos, sin inferir emociones ni diagnosticar.
- Rol de RRHH, límites éticos y cuándo derivar a profesionales de la salud.

MÓDULO 3

LIDERAZGO, GESTIÓN DE LAS EMOCIONES Y CALIDAD DE VIDA LABORAL: TRABAJO HÍBRIDO Y BIENESTAR DIGITAL

El módulo vincula el liderazgo con el bienestar de los equipos: cómo se gestionan las emociones en el trabajo y cómo se cuida la calidad de vida en esquemas híbridos y digitales.

Contenidos

- Liderazgo e inteligencia emocional: la gestión de las emociones en las organizaciones.
- Calidad de vida laboral: indicadores y factores.
- Trabajo híbrido y flexibilidad laboral: acuerdos y límites.
- Desconexión digital y bienestar digital.
- Empresa consciente y ambientes saludables.

MÓDULO 4

DISEÑO, IMPLEMENTACIÓN Y RETORNO DE LA INVERSIÓN (ROI) DE PROGRAMAS DE BIENESTAR

El módulo cierra el programa con una pregunta clave para cualquier organización: ¿vale la pena invertir en bienestar? Se trabaja cómo diseñar e implementar un programa de bienestar, qué indicadores seguir, cómo evaluarlo y estimar su retorno de la inversión (ROI) y cómo presentarlo a la dirección con argumentos claros.

Contenidos

- Diseño e implementación de programas de bienestar.
- Gestión de indicadores de bienestar.
- Evaluación de programas y retorno de la inversión (ROI).
- Cómo presentar un programa de bienestar a la dirección.

INTEGRACIÓN

El programa integra tres campos que en la práctica se cruzan: la psicología laboral, la adquisición de talento y el bienestar organizacional, con la inteligencia artificial como apoyo y con la supervisión de las personas.

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

Verónica Dobronich

Especialista en Desarrollo Organizacional, Selección y Bienestar.
Se desarrolló como Gerente de Human Capital en Deloitte (Líder mundial en Consultoría con más de 300.000 empleados). Top Voice en LinkedIn. TOP HR influencer.
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.

Liliana Cárdenes

Especialista en Comportamiento Humano Organizacional, Desarrollo de Talento y Cultura.
Se desempeñó como Socia en PwC (PriceWaterhouseCoopers pertenece a las "Big Four" siendo una de las 4 firmas más grandes de consultoría del mundo). Directora de Recursos Humanos 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. Asesoró 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.

Guadalupe Del Canto

Especialista en Desarrollo y Bienestar Organizacional.
Se desempeñó como Manager de capacitación en Techint, Gerente Regional de Desarrollo en Ericson y Gerente de Recursos Humanos en CH2M HILL, entre otras. Especialista en Desarrollo y Bienestar Organizacional.
Es Licenciada en Psicología egresada de la Universidad Católica Argentina. Realizó un Posgrado en Dirección de RRHH (IDEA), y en Responsabilidad Social Empresaria (Universidad de San Andrés). Es Coach Ontológica con Orientación Sistémica (Centro de coaching sistémico). Su especialización como Terapeuta Cognitiva (CTC) le permitió adquirir herramientas para generar intervenciones más efectivas en sus clientes. Tiene formación en Mindfulness, Neurolingüística, Logoterapia y Neurociencias.
Además, participó de los programas de Gestión del Conocimiento y Gestión de Recursos Humanos en el IAE.
Coordinó el Posgrado en Gestión de Proyectos de Techint-UCA- Berkley University que se desarrolló en Argentina. Es facilitadora certificada en USA. Implementó el programa de formación de instructores internos de Western Union, Unilever, Techint y CH2M Hill, entre otras empresas. Diseñó e implementó programas de Mentoring y Tutoring en Techint y CH2M HILL. Colaboró en el programa de Jóvenes profesionales de Unilever y lideró el programa de Jóvenes profesionales de Techint. Además, colaboró en la implementación del programa de pasantías de Ericsson e implementó en CH2M HILL el programa de Jóvenes con futuro.

Ricardo Javier Mayer

Especialista en Desarrollo Organizacional y Coaching Ejecutivo.
Se desarrolló como Presidente de la ICF (Federación Internacional de Coaching, organización global líder para los coaches en todo el mundo) y fue durante 2 años el Coordinador del Consejo de Presidentes de Latinoamérica. Especialista en Desarrollo Organizacional.
En su trayectoria profesional se desarrolló como Gerente de Desarrollo Humano en Siemens, Gerente de Capacitación y Desarrollo en la Petrolera Pérez Companc y Gerente de Recursos Humanos en NEC Argentina.
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, 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.
Ricardo es profesor Universitario, Coordinador Académico de la Diplomatura en Competencias Gerenciales, Inteligencia Emocional y Liderazgo Ágil de la UB. 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.

Luciana Andreoli

Especialista en Desarrollo Organizacional y Bienestar.
Se desarrolló 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. TOP 1 HR Influencer en 2025.
Chief Happiness Officer. Scrum Master. Agile Grand Coach. Master en Programación Neurolingüística- Licenciada en Psicopedagogía. Coach Ontológico. Practitioner en Programación Neurolingüística. Certificación en PDA.
Más de 10 años de experiencia como consultora organizacional. Coordinadora Académica de la Diplomatura en Recursos Humanos, People Experience y Metodologías Ágiles de la Universidad de Belgrano.

Daniel Tangona

Especialista en Bienestar Organizacional.
Columnista sobre Bienestar y Salud en Revista La Nación. The Science of Well-being – YALE University. Especialista en Bienestar Organizacional. Coach Profesional ACTP (Accredited Coach Training Program) avalado por ICF (International Coaching Federation) - Escuela Líder Coach Profesional. Entrenador Personal Certificado por la National Council on Strength & Fitness – NCSF- NCCA – Universidad de Miami. Programa Ejecutivo en Neuromanagement y Neuroliderazgo – Universidad del Cema – UCEMA. Especialista en Liderazgo y Desarrollo Personal – Universidad del Salvador – USAL.
Diplomado en Teoría y Herramienta del Proyecto de la Negociación de Harvard. Fundamento de la Neurociencia Aplicada – Universidad Di Tella.
Licenciatura en Gerontología – Universidad Maimónides. Diplomatura Nacional de Envejecimiento Activo y Saludable – RAFAM. Autor de los libros "Un camino sin excusas" y "Las excusas engordan" declarado de interés general por la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Cecilia Del Valle

Especialista en Transformación Cultural, Aprendizaje Organizacional y Cultura Ágil.
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 Influencer.
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.

**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
18 de Mayo de 2027	7 de Diciembre de 2027	Martes 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