



Diplomatura en
**Comunicación Interna
Ágil, Marca Empleadora
y Ciencias del
Comportamiento para la
Transformación Cultural**

BREVE INTRODUCCIÓN

La comunicación interna es el motor que impulsa el cambio organizacional. Desarrollar la comunicación interna, la marca empleadora y la cultura organizacional se ha vuelto clave para asegurar el éxito sostenible de las empresas en la actualidad.

La comunicación ágil es el puente que conecta a las personas, fomentando la colaboración y el empoderamiento. Al diseñar estrategias comunicacionales internas flexibles y transparentes, podemos crear un entorno donde los colaboradores se sientan escuchados, valorados y comprometidos con los objetivos de la organización.

La marca empleadora es la promesa que hace una empresa a sus empleados. Es la reputación que la precede y la razón por la cual las personas quieren trabajar allí. Al definir y gestionar la marca empleadora, las organizaciones pueden atraer y fidelizar a sus talentos, mejorar su reputación, aumentar su productividad, reducir sus índices de rotación y potenciar el clima laboral.

La relevancia de las Ciencias del Comportamiento ha tenido un crecimiento exponencial. Al ser una combinación entre la neurociencia, la psicología y la sociología permite profundizar en la gestión del talento y descifrar el código de la motivación humana, favoreciendo el diseño de organizaciones más eficientes y saludables. Al comprender los factores que impulsan el comportamiento, podemos optimizar los procesos, mejorar la toma de decisiones y fomentar una cultura de alto rendimiento. Te ayudará a comprender, predecir y generar cambios en el comportamiento organizacional.

Esta diplomatura te brindará herramientas, habilidades y modelos de intervención para generar una comunicación interna exitosa con los colaboradores, una marca empleadora atractiva y una transformación organizacional, con foco en los siguientes aspectos:

- Nuevo Mindset y Paradigma de la Comunicación Interna.
- Comunicación Ágil: Herramientas y Prácticas.
- El comunicador como Agente de Cambio.
- Metodologías para Comunicadores: Lean y Kanban.
- Comunicación Ágil y Cambio Cultural.
- Inteligencia Artificial aplicada a la Comunicación Interna.

- Marca Empleadora. Posicionamiento.
- Investigación y Diagnóstico de la Marca Empleadora Actual.
- Estrategias de Marca Empleadora. Alineación con el Negocio.
- Análisis de Datos y Métricas para la Marca Empleadora.
- Propuesta de Valor del Empleado (EVP).
- Comunicación de la Marca Empleadora. Storytelling.
- Embajadores de Marca.
- Diversidad, Inclusión y Sostenibilidad en la Marca Empleadora.
- Ciencias del Comportamiento y su Aplicación en RRHH.
- Diseño de Intervenciones basadas en la Ciencia del Comportamiento.
- El Cerebro en el Trabajo. Neurociencias.
- Principios Básicos de la Psicología. Sesgos Cognitivos y Heurísticos.
- Nudging y diseño de elección.
- Cultura organizacional. Diagnóstico cultural. Transformación Cultural.
- Liderazgo para el cambio.

[Certificate en Comunicación Interna Ágil, Marca Empleadora y Ciencias del Comportamiento para la Transformación Cultural 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 líderes, siendo protagonistas en la toma de decisiones estratégicas de intervención.
- ✓ Desarrollo de competencias organizacionales.
- ✓ Invitados y referentes reconocidos que compartirán casos de éxito y aprendizaje.
- ✓ Participación de especialistas con diferentes enfoques.
- ✓ Desarrollo de nuevos paradigmas.
- ✓ Los instructores son ejecutivos y consultores con amplia trayectoria en diferentes organizaciones e industrias.

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

DESTINATARIOS

- ✓ Jefes, Gerentes, Directores, Staff de Recursos Humanos u otros puestos de la organización con interés en desarrollar competencias en el área de Comunicación Interna, Marca Empleadora y ser agentes de cambio e innovación con Ciencias del Comportamiento en el ámbito laboral.
- ✓ Referentes de Comunicación Institucional, Líderes, Empresarios, Dueños de PYMES.
- ✓ Consultores, Coach, Psicólogos, estudiantes y todos aquellos que tengan interés en adquirir herramientas para desempeñarse de manera efectiva en el mundo de RRHH y los negocios.

OBJETIVOS

- ✓ Que los participantes reflexionen sobre el Nuevo Mindset y Paradigma de la Comunicación Interna.
- ✓ Proporcionar una visión integral de la marca empleadora, desde sus fundamentos hasta su aplicación práctica, con un enfoque en la atracción, fidelización y desarrollo del talento.
- ✓ Aplicar de manera estratégica los principios de las Ciencias del Comportamiento para optimizar el Área de People y mejorar el Desempeño Organizacional.
- ✓ Diseñar estrategias exitosas de Comunicación Interna y Marca empleadora alineadas con los objetivos del negocio.
- ✓ Conocer las diferentes herramientas y técnicas para gestionar la marca empleadora y la Comunicación Interna Ágil.
- ✓ Potenciar la Comunicación Interna con Inteligencia Artificial.
- ✓ Fortalecer la Cultura Organizacional a través de las mejores prácticas de Comunicación Interna Ágil, Marca Empleadora y Ciencias del Comportamiento.
- ✓ Brindar herramientas para diseñar acciones para mejorar el posicionamiento y la reputación online de la organización como empleador.

CONTENIDOS

EJE 1: COMUNICACIÓN INTERNA ÁGIL

Módulo 1: NUEVO MINDSET Y PARADIGMA DE LA COMUNICACIÓN INTERNA. FUNDAMENTOS Y ANTECEDENTES DE LA COMUNICACIÓN ÁGIL.

Del telégrafo a la orquesta: Historia y evolución de la Comunicación Interna.

Exploraremos cómo la comunicación ha pasado de ser un canal informativo a convertirse en un sistema estratégico que conecta personas y propósitos dentro de las organizaciones.

Breve historia de la Agilidad y cómo las metodologías ágiles transforman organizaciones. Un recorrido por los orígenes de la agilidad y su impacto en el diseño organizacional, destacando cómo esta filosofía va más allá del software.

Mindset ágil. Empezando por lo que tenemos más a mano. Adentrarnos en el cambio de mentalidad necesario para implementar agilidad, comenzando por herramientas y prácticas simples que generan grandes resultados.

El triple rol de la comunicación en la transformación ágil. Analizaremos cómo la comunicación conecta, coordina y lidera el cambio en las organizaciones que adoptan agilidad.

Módulo 2: HERRAMIENTAS Y PRÁCTICAS PARA LA COMUNICACIÓN ÁGIL. LEAN Y KANBAN PARA COMUNICADORES.

Comunicación Ágil en la práctica: Valores y Principios. Revisaremos cómo los valores y principios del Manifiesto de Comunicación Ágil pueden ser aplicados para transformar culturas y equipos.

Lean y Kanban en la comunicación con los equipos. Introducción a herramientas prácticas como el método Kanban para priorizar, visualizar el trabajo y optimizar procesos en equipos de comunicación.

Los 7 pecados capitales de la comunicación en la transformación organizacional. Identificaremos errores comunes que frenan los procesos de cambio y cómo evitarlos para impulsar una transformación efectiva.

Claves del liderazgo para una Cultura Ágil. Descubriremos cómo el liderazgo puede ser un habilitador de la agilidad, promoviendo confianza, la experimentación y la colaboración en los equipos.

Módulo 3: EL COMUNICADOR ÁGIL COMO AGENTE DE CAMBIO. CAMBIO CULTURAL.

El nuevo rol del comunicador como agente de cambio. Redefiniremos el papel del comunicador en entornos ágiles, desde facilitador hasta mentor y coach para los equipos.

Aprendiendo a soltar: Comunicación Ágil y Cambio Cultural. Reflexionaremos sobre la importancia de soltar el control para permitir que las conversaciones y dinámicas cocreadas prosperen.

Arte y Ciencia de la Facilitación. Desarrollaremos habilidades para diseñar y conducir espacios de diálogo efectivos que potencien la inteligencia colectiva.

Técnicas concretas para diseñar y facilitar sesiones colaborativas de alto impacto. Un enfoque práctico en herramientas y dinámicas que liberan la creatividad y promueven la participación en los equipos.

Módulo 4: COMUNICACIÓN INTERNA CON INTELIGENCIA ARTIFICIAL.

La IA está transformando radicalmente la forma en que las organizaciones se comunican internamente. En este módulo trabajaremos en:

Generar ideas y contenidos: Veremos diferentes herramientas de IA para asistir en la creación de textos, diseños, videos y podcasts, optimizando procesos de comunicación interna y fomentando la creatividad.

Comunicación inmersiva: El potencial del metaverso y otras tecnologías para crear experiencias colaborativas únicas.

Herramientas y plataformas: Un panorama de las soluciones disponibles en el mercado.

El futuro de la comunicación interna: Tendencias y proyecciones para los próximos años.

Ética y desafíos: Consideraciones importantes al implementar la IA en la comunicación interna.

Casos de éxito: Ejemplos de empresas que han implementado con éxito la IA en su comunicación interna.

EJE 2: MARCA EMPLEADORA

Módulo 5: MARCA EMPLEADORA. DIAGNÓSTICO DE LA MARCA ACTUAL. PROPUESTA DE VALOR DEL EMPLEADO (EVP).

Concepto y Evolución de la Marca Empleadora: Qué es la marca empleadora. Por qué es más relevante que nunca en el mercado laboral actual.

Diferencias entre Marca Corporativa y Marca Empleadora: Cómo se complementan y refuerzan mutuamente.

Investigación y Diagnóstico de la Marca Empleadora Actual. La importancia del diagnóstico. Metodologías de investigación. Diferentes herramientas y técnicas para realizar un diagnóstico (encuestas, entrevistas, análisis de redes sociales, etc.).

Propuesta de Valor del Empleado. Promesa de la Marca Empleadora (EVP). Qué es la EVP y cuáles son sus componentes principales. Cómo una EVP sólida ayuda a destacar frente a la competencia. La relación entre la EVP y la marca empleadora.

Módulo 6: ESTRATEGIA DE LA MARCA EMPLEADORA. ALINEACIÓN CON EL NEGOCIO.

La Marca Empleadora como Estrategia de Negocio. Mejora de la reputación Corporativa. Cómo la marca empleadora impacta directamente en los resultados del negocio. Cómo una marca empleadora sólida atrae a los mejores candidatos. Cómo contribuye a mantener a los empleados motivados y comprometidos. La influencia de la marca empleadora en la percepción externa de la empresa.

Definición de los Objetivos Estratégicos. Cómo los objetivos de la marca empleadora se conectan con los objetivos generales de la empresa. Priorización de objetivos. Determinar cuáles son los objetivos más importantes y cómo alcanzarlos.

Identificación de los Públicos Objetivos. Creación de perfiles detallados de cada público. Identificación de las necesidades y expectativas de cada grupo. Desarrollo de mensajes claves.

Posicionamiento de la Marca Empleadora. Análisis de la competencia. Identificar las fortalezas y debilidades de la competencia en términos de marca empleadora. Posicionamiento único, definir qué hace que la marca empleadora única y diferente. Comunicación del posicionamiento.

Cultura Organizacional y Marca Empleadora. La cultura como base de la marca empleadora. Alineación de la cultura y la marca.

Comunicación Interna y Externa de la Marca Empleadora. Storytelling. Identificación de los canales más adecuados para cada público. Desarrollo de mensajes. Utilización de historias para conectar emocionalmente con los empleados y candidatos.

Módulo 7: GESTIÓN DE LA MARCA EMPLEADORA. EMBAJADORES DE MARCA.

Herramientas Digitales para la Gestión de la Marca Empleadora. Utilización de plataformas como LinkedIn, Instagram y Twitter para construir y gestionar la marca empleadora. Potenciación de plataformas de empleo para atraer talento y gestionar la marca empleadora.

Embajadores de la Marca. Gestión de la Reputación. Involucramiento de empleados como embajadores de la marca. Monitoreo de las conversaciones online sobre la empresa. Gestión de comentarios negativos y crisis reputacionales.

Employer Branding en el Proceso de Selección y Onboarding. Garantizar una experiencia positiva para los candidatos durante todo el proceso de selección. Integración de los nuevos empleados en la cultura de la empresa y fortalecer la marca empleadora.

Programas de Reconocimiento y Engagement de Empleados. Cómo el reconocimiento puede aumentar la satisfacción y el compromiso de los empleados. Ejemplos de programas de reconocimiento exitosos. Estrategias para mantener a los empleados motivados y comprometidos.

Módulo 8: MEDICIÓN DE LA MARCA EMPLEADORA. ANÁLISIS DE DATOS Y MÉTRICAS. DIVERSIDAD, INCLUSIÓN Y SOSTENIBILIDAD EN LA MARCA EMPLEADORA.

Análisis de Datos y Métricas de Marca Empleadora: KPIs claves. Identificación de los indicadores clave de rendimiento más relevantes para medir el éxito de la marca empleadora. Fuentes de datos para medir la marca empleadora.

Diversidad e inclusión: La importancia de crear una marca empleadora inclusiva y diversa.

Salud mental en el trabajo. Cómo la marca empleadora puede contribuir a promover la salud mental de los empleados.

Sostenibilidad: El papel de la sostenibilidad en la atracción y fidelización de talento.

EJE 3: CIENCIAS DEL COMPORTAMIENTO

Módulo 9: FUNDAMENTOS DE LAS CIENCIAS DEL COMPORTAMIENTO Y SU APLICACIÓN EN RRHH.

¿Qué son las Ciencias del Comportamiento? Un recorrido por las principales disciplinas involucradas: Neurociencia, Psicología, Sociología y Economía. Su relevancia en el ámbito organizacional.

El cerebro en el trabajo. Neurociencias. Cómo funciona nuestro cerebro y cómo influyen los factores externos en nuestra conducta laboral.

Principios Básicos de la Psicología: Motivación, percepción, aprendizaje, toma de decisiones, emociones y su impacto en el comportamiento en el trabajo.

Sesgos cognitivos y heurísticos: Identificar y comprender los sesgos más comunes que afectan nuestras decisiones y cómo mitigarlos en el ámbito laboral.

Teorías de la personalidad: Cómo entender las diferencias individuales y su impacto en el desempeño y la dinámica de equipo.

Aplicación en RRHH: Como aplicar las Ciencias del Comportamiento en Reclutamiento, selección, evaluación del desempeño, desarrollo de programas de onboarding, etc.

Módulo 10: DISEÑO DE INTERVENCIONES BASADAS EN LA CIENCIA DEL COMPORTAMIENTO.

Gestión del cambio: Modelos de cambio, resistencia al cambio y estrategias para superarla.

Nudging y diseño de elección: Como influir en el comportamiento de los empleados.

Gamificación en el entorno laboral: Aplicación de elementos de juego para motivar y comprometer.

Comunicación estratégica: Cómo comunicar el cambio de manera efectiva y generar adhesión con las ciencias del comportamiento.

Equipos de alto desempeño: Aplicaciones en dinámicas de grupo y liderazgo.

Módulo 11: CIENCIA DEL COMPORTAMIENTO Y TRANSFORMACIÓN CULTURAL

Cultura organizacional: Cómo se forma, cómo influye en el comportamiento y cómo gestionarla. Modelos y teorías.

Diagnóstico cultural: Herramientas y técnicas para evaluar la cultura actual de una organización.

Transformación Cultural. Mitos y realidades. Desmitificar los procesos de cambio y comprender los factores que influyen en su éxito.

Liderazgo para el cambio: El rol del líder en la transformación cultural.

Módulo 12: CLÍNICA ORGANIZACIONAL

En este módulo vas a poner en práctica los conocimientos aprendidos y entrenarte a través de ejercicios con metodología práctica y vivencial.

Trabajo final: Presentación de un trabajo final integrador

** El orden de las clases y el programa puede ser modificado sin previo aviso.*

DIRECTOR ACADÉMICO

FLAVIO BERCERUELO

Especialista en Desarrollo Organizacional. Director de BA -Educación Ejecutiva. Licenciado en Administración (Universidad de Buenos Aires), curso la Maestría en Psicología Organizacional y Empresarial en la Universidad de Belgrano. Director de los Posgrados de Liderazgo Femenino, Coaching y Management; Recursos Humanos, People Experience y Metodologías Ágiles; Competencias Gerenciales, Inteligencia Emocional, Liderazgo Ágil; 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, 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. UBASYT.) Conferencista Internacional.

CUERPO ACADÉMICO

CECILIA DEL VALLE

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.

MARIANO MUÑIZ

TOP HR Influencers 2024. Experto y Referente en Comunicación Interna y Marca Empleadora. Con más de 12 años de experiencia en el mundo corporativo, se desarrolló como Líder de Comunicación Interna y Marca Empleadora en Banco Supervielle y Coordinador de Comunicaciones en ADRHA.

Ha participado como jurado en los premios Eikon, que distinguen a las mejores campañas de comunicación institucional.

Redactor especializado en Iprofesional, uno de los medios digitales líderes en negocios y economía. Es podcaster, y comparte sus conocimientos y experiencias en el canal de YouTube de #MundoHR, donde entrevista a líderes y expertos en temas de RRHH, cultura, innovación y liderazgo.

VERÓNICA DOBRONICH

HR influencer #1 en 2024. Especialista en Bienestar Organizacional y Desarrollo Organizacional. Top Emotional Intelligence Voice en LinkedIn.

Se desarrolló como Gerente de Human Capital en Deloitte (Líder mundial en Consultoría con más de 300.000 empleados). Lidero equipos y proyectos nacionales e internacionales en compañías multinacionales y en consultoras regionales.

Realizó diversas conferencias y publicaciones (La Nación, iProfesional) sobre la temática.

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.

LUCAS LÓPEZ DÁVALOS

Agile Coach, Facilitador, Lean Change Agent y ICAgile Authorized Trainer.

Coautor del Libro Comunicación Ágil, y fundador de la consultora boutique Agile Comms. Ha participado en transformaciones culturales en empresas de diferentes tamaños e industrias en varios países de Latinoamérica.

Se desarrolló como Agile Communications Coach en Walmart Tech y como responsable de Comunicación Interna en INVAP.

Licenciado en Comunicación Social Diploma de Honor de la Universidad de Buenos Aires cuenta además con un posgrado en Comunicación Estratégica por la Universidad Austral.

LUCIANA ANDREOLI

TOP 5 HR Influencers 2024. Actualmente 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. Coordinadora Académica de la Diplomatura en Recursos Humanos, People Experience y Metodologías Ágiles de la Universidad de Belgrano.

MARTA BENDOMIR

Forma parte activa de la Comunidad Ágil Latinoamericana desde hace más de diez años, participando en distintos eventos como speaker y facilitadora. Experta en marcos de trabajo ágiles y procesos de transformación hacia modelos colaborativos y horizontales. Consultora de empresas y Coach Organizacional.

Autora del libro “Las cuatro promesas de la agilidad”.

Entrenó, Diseñó e Implementó Modelos de Gestión Ágil en bancos, laboratorios, aseguradoras y otras empresas atravesadas por la necesidad de profundizar la transformación digital a través del trabajo en equipo y la evolución del liderazgo.

Es Magister en Coaching y Cambio Organizacional por la Universidad del Salvador y Licenciada en Ciencias de la Educación egresada de la Universidad de Buenos Aires. Diseñó e implementó más de 4000 talleres participativos.

Los módulos podrán ser dictados por todos o algunos de los docentes mencionados en forma indistinta. La Universidad se reserva el derecho de realizar cambios en el cuerpo docente que considere pertinentes.

CONSIDERACIONES GENERALES

INICIO

13 de mayo de 2025

- *Nota: El calendario académico contempla 2 semanas de vacaciones en invierno con fecha a definir.*

FINALIZACIÓN

2 de diciembre de 2025

DÍAS Y HORARIOS DE CURSADA

Martes de 19 a 21:30 h.

DURACIÓN

El curso completo tiene una duración de 70 horas reloj distribuidas en encuentros semanales de 2 ½ horas cada uno.

- **La modalidad de la cursada es ONLINE y sincrónica (clases en vivo y en directo por plataforma ZOOM)**
- *El calendario puede variar de existir algún feriado.*

MODALIDAD

Con esta modalidad podrás acceder a un diseño de cursada totalmente innovador, con lo mejor de la educación a distancia y con clases semanales EN VIVO estudiando en nuestro campus de una manera cómoda, con la opción de consultar el material de cada unidad, trabajar actividades en grupo, opinar en foros, compartiendo charlas con los docentes, con un feedback permanente que te permitirá desarrollarte y obtener los objetivos que buscas, con flexibilidad en cuanto a horarios, organizar tus tiempos a tu manera, ahorrar gastos de transporte y obtener una atención personalizada.

APROBACIÓN

Entrega de un trabajo final.

ASISTENCIA MÍNIMA

75% de asistencia

DOCUMENTACIÓN

Presentar la solicitud de inscripción, título de grado (en caso de poseerlo) y fotocopia del documento de identidad.

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.

Todos nuestros programas deberán contar con un cupo mínimo de alumnos matriculados para su apertura. La Universidad se reserva el derecho de posponer o suspender el inicio de la actividad en caso de no reunir el número indicado al cierre de inscripción.