

UBDepec

Educación Continua

CICLO 2024

**DIPLOMATURA EN
PEOPLE ANALYTICS
CON POWER BI,
HRBP Y DIGITAL HR
TRANSFORMATION**

BREVE INTRODUCCIÓN

El nuevo rol de Recursos Humanos tiene como clave convertirse en socio estratégico del negocio hackeando la cultura, medir la gestión con People Analytics e incorporar las nuevas tecnologías digitales que están transformando y agilizando radicalmente la forma de trabajar en el área de People.

People Analytic nos ayuda a tomar decisiones en RRHH basada 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 ha venido para quedarse al área de Gestión de Talento. Descubre como la tecnología y los diferentes softwares están llevando a RRHH a otro nivel a través del Metaverso, Gamificación, Chat GPT, Automatizaciones y Big Data. Estas tecnologías están revolucionando la forma en que se llevan a cabo procesos de **Gestión del Desempeño, Atracción y Selección de Talento, Satisfacción del Empleado, Comunicación Interna, Fidelización, Formación y Desarrollo** dentro de las organizaciones.

Herramientas y competencias que se trabajarán:

- Gestión del talento y tendencias de la nueva agenda.
- People Analytics. HR Analytics Mindset.
- Medición de la gestión de RRHH y el Talento Humano. Análisis e interpretación de la información. Toma de decisiones con datos.
- Cultura Hacking.
- Modelo HR Business Partner. Socio Estratégico del Negocio.
- Consultor interno en RRHH. Modelo de Consultoría Organizacional. Intervenciones y recomendaciones.
- Nuevas tecnologías para RRHH. Transformación Digital. Tecnologías y software para RRHH.
- Power BI. Tableros interactivos de BI, Pantallas y Navegabilidad.

- Aplicaciones a RRHH.
- Reporting con Impacto. Storytelling con Datos.
- Agente de cambio. Change Management.
- Desarrollo de estrategias y propuestas de valor.
- Conocimiento del cliente interno: Mapa de empatía. Necesidades Journey Map.
- Habilidades Blandas y de Gestión para Liderar el Cambio.
- Inteligencia Emocional.
- Orientación al cliente.
- Negociación y Resolución de conflicto.
- Construcción de conversaciones efectivas. Feedback efectivo.
- Técnicas de coaching para trabajar con el cliente interno.
- Manejo de Crisis.
- Gestión de Stakeholders. Construcción de alianzas.
- Digital HR Tech.
- Metaverso.
- Gamificación.
- Inteligencia Artificial aplicada a RRHH. Automatización. Chat GPT.
- Métricas de RRHH – KPIs y OKRs que impactan en el Negocio.
- Talent Analytics.
- Big Data aplicada a RRHH.

Certificate en People Analytics con Power BI, HRBP y Digital HR Transformation en la UB. La Universidad de Belgrano, sinónimo de excelencia universitaria, es una de las mejores universidades privadas de Buenos Aires Argentina 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.

- ✓ 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.

DESTINATARIOS

- Profesionales de Recursos Humanos, Directores, Gerentes, Jefes, Staff, Reclutadores, 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.

OBJETIVOS

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 intervenciones y recomendaciones.

- ✓ Implementar técnicas para Hackear la cultura organizacional.
- ✓ Adquieran habilidades blandas y de gestión para liderar el cambio.
- ✓ Conozcan nuevas tecnologías digitales y softwares que están transformando el área de People y su aplicación en el Seguimiento de Desempeño, Formación, Desarrollo, Satisfacción del Empleado, Selección y Fidelización.
- ✓ Tomen decisiones y midan la gestión con People Analytics.
- ✓ Realicen presentaciones de impacto e informes con datos y Power BI.
- ✓ Compartan un espacio de reflexión para mejorar el desempeño de los equipos y rendimiento de las personas, adecuar la formación y desarrollo de RRHH, gestionar y fidelizar el talento, reducir la rotación, adaptar los procesos de selección, productividad y objetivos de empresa como socio del negocio, con datos y nuevas tecnologías aplicadas a RRHH.

CONTENIDOS

MÓDULO 1: RRHH - Modelo HR Business Partner. Socio Estratégico del Negocio.

Gestión del talento y tendencias de la nueva agenda. Definición, rol, objetivos, responsabilidades y modelos de gestión del HRBP. Fases en la transición hacia un modelo de gestión de HRBP. Desarrollo de Plan estratégico. Funciones del HRBP y formas de llevarla a cabo:

- Alinear las estrategias del negocio con las estrategias de RRHH.
- Fortalecer y comunicar la cultura organizacional para atraer talento.
- Gestionar el desarrollo de las personas de alto potencial.
- Dar retroalimentación de forma rápida y eficaz a la dirección sobre los procesos de Recursos Humanos.
- Liderar procesos de cambio e innovación organizacional.
- Identificar áreas de mejora y posibles procesos automatizables.
- Servir de enlace entre los empleados y el Management.
- Colaborar en el proceso de evaluación de desempeño desde una perspectiva de mejora continua.
- Interpretar People Analytics para la Toma de Decisiones con datos.
- Analizar Tendencias en la Industria e implementar procesos de Gestión de Cambio.

MÓDULO 2: HRBP: Consultor interno en RRHH. Modelo de Consultoría Organizacional.

Modelo de Consultoría Organizacional y Atención al Cliente Interno: Funciones, habilidades y competencias del consultor interno. Las etapas de la consultoría: Preparación, Análisis y Diagnóstico, Plan de acción, Implementación, Terminación. Modelos de intervención y herramientas. Estrategias de Negocio. Relaciones con el cliente interno: clarificación y gestión de sus demandas y expectativas. Estrategias de optimización de la calidad del servicio. Casos. Proyectos.

Conocimiento del cliente interno: Mapa de empatía. Necesidades explícitas e implícitas. Journey Map.

Modelos de Negocio: Entendimiento y dominio del lenguaje del Negocio. Definición, tipos e implementación. Planificación Estratégica. Seguimiento de objetivos estratégicos de la empresa.

MÓDULO 3: Cultura Hacking. Agente de cambio. Change Management. Innovación.

La gestión del cambio para gerenciar proyectos y transformaciones. Cultura Hacking. Cambios en el diseño organizacional y cultural. Diseño de un proceso de cambio. Fases. Resistencias al cambio. Análisis sistémico del proceso de cambio. La transformación digital en las organizaciones. Casos. Proyectos.

MÓDULO 4: Desarrollo de Competencias Blandas y de Gestión para Liderar el Cambio.

Inteligencia Emocional y Empatía. Orientación al cliente. Negociación y Resolución de conflicto. Construcción de conversaciones efectivas. Técnicas de coaching para trabajar con el cliente interno. Feedback. Manejo de Crisis. Estrategias para hablar en público. Toma de Decisiones. Gestión de Stakeholders. Construcción de alianzas. Networking. Gestión de relaciones interpersonales. Casos. Proyectos.

MÓDULO 5: Digital HR Tech. Nuevas tecnologías para RRHH. Transformación Digital. Metaverso. Gamificación.

Tecnologías y software para RRHH. Introducción a la transformación digital. Estado del arte tecnológico en RRHH. Digital HR. HR-Tech. Tipología de la tecnología. La

innovación tecnológica. Metaverso. Universo digital. Aplicaciones del Metaverso en Recursos Humanos: Eventos. Capacitaciones y entrenamientos en ambientes del Metaverso. Entrevistas a candidatos en el Metaverso. Comunicación Interna. Buzones de sugerencias y nuevos canales de comunicación en entornos virtuales. Las ventajas del Metaverso en la gestión del Capital Humano. Gamificación. Beneficios. Gamificación aplicada a la Selección de personal, Onboarding, Evaluación de Desempeño, Formación. Casos. Proyectos.

MÓDULO 6: Inteligencia Artificial aplicada a RRHH. CHAT GPT. Automatización. Chatbots.

Conociendo la IA ¿Qué es y cómo funciona? Integrando IA a la gestión del talento. Tendencias y oportunidades de la Inteligencia Artificial en los Recursos Humanos. CHAT GPT. Automatización. Chatbots. Casos. Proyectos.

[Inteligencia Artificial aplicada en Atracción y Selección de Talento.](#) Herramienta de automatización de la selección de personal con procesos robotizados. Captar y seleccionar al mejor talento de forma escalable. Social Recruiting. Talent Management Systems. Análisis de currículums y perfiles. Entrevistas y pruebas automatizadas. Matching y recomendación de candidatos.

[Inteligencia Artificial en la Fidelización del equipo.](#) Análisis de Feedback. Reconocimiento y Recompensas. Evaluaciones de desempeño. Coaching y Retroalimentación Continua.

[Inteligencia Artificial en la Evaluación del desempeño.](#) Análisis del desempeño y la productividad. Evaluación de competencias y habilidades. Detección de necesidades formativas y planes de carrera.

[Inteligencia Artificial aplicada a la Satisfacción del empleado:](#) Asistencia virtual. Análisis del “feeling” interno. Recomendaciones personalizadas. Detección de desgaste o burnout.

[Inteligencia Artificial aplicada a la Formación y Desarrollo:](#) ChatGPT en Formación y desarrollo. Casos. Proyectos.

MÓDULO 7: PEOPLE ANALYTICS - HR ANALYTICS MINDSET- Medición de la gestión de RRHH y el Talento Humano. Análisis e interpretación de la información. Toma de decisiones con datos.

¿Qué es People Analytics y HR Analytics? Claves para trabajar con datos en Recursos

Humanos. Medición de la Gestión y el Talento Humano. La aplicación de Data Analytics en RR.HH.: Cuadro de Mando Integral. Engagement Analytics. Learning Analytics. Recruiting Analytics. Performance Analytics. Casos. Proyectos.

MÓDULO 8: Métricas de RRHH – KPIs y OKRs que impactan en el Negocio. Talent Analytics. Estadística básica para RRHH. Norma ISO 30414.

Medición del impacto de las estrategias de RRHH y Gestión de Riesgos. Métricas de RRHH: Tasa de rotación del personal. Desarrollo de Talento. Índice de compromiso. Fidelización. Métricas de desarrollo y capacitación. Habilidades y capacidades. Métricas de diversidad organizacional. Métricas de clima laboral. Liderazgo. Índice de satisfacción. Métricas de reclutamiento y contratación. Cultura organizacional. Salud, seguridad y bienestar de la organización. Productividad. Cumplimiento y ética. Métricas de rendimiento de la organización. Indicadores claves de desempeño (KPI): Volumen de ventas. Satisfacción del cliente. Eficiencia operativa. Casos. Proyectos.

Estadística básica para RRHH: Estadística Predictiva. Población, Muestra y Parámetros. Regresión.

MÓDULO 9: Power BI - Aplicaciones a RRHH. Reporting con Impacto. Storytelling con Datos. Big Data.

Introducción a Power BI. Tableros interactivos de BI, Pantallas y Navegabilidad. Fuentes de Datos. Power Query. Transformación de Datos. Modelado de Datos. Visualización de datos. Tablero de Headcount y Attrition. Tablero de Learning. Tablero de Resultados de Encuesta de Clima. Big Data y RRHH. Storytelling con Datos. Casos. Proyectos.

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

DIRECTOR ACADÉMICO

FLAVIO BERCERUELO

Especialista en RRHH y Desarrollo Organizacional. Director de BA - Educación Ejecutiva & Consultoría.

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 Recursos Humanos, People Experience y Metodologías Ágiles; Psicología Laboral, Talent Acquisition y Bienestar Organizacional; Inteligencia Emocional, Liderazgo Ágil y Transformación Digital; Liderazgo Femenino, Coaching y Management, 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 Practica", presentado en la Universidad de Buenos Aires. Investigador en Proyectos Científicos de la Facultad de Ciencias Económicas (UBA. UBASYT.) Conferencista Internacional.

CUERPO ACADÉMICO

VERÓNICA DOBRONICH

TOP 10 HR Influencers 2023. Se desarrolló como Gerente de Human Capital en Deloitte (Líder mundial en Consultoría con más de 300.000 empleados). Especialista en Desarrollo Organizacional, Selección y Bienestar.

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.

En el Grupo RHUO - Guía Laboral, trabajó como Gerente de Selección, responsable nacional de la gestión integral de los procesos de selección, teniendo a cargo 80 selectores y coordinadores.

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. Desarrollo de Talento. 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 y es autora del libro "Búsqueda y Selección de los Recursos Humanos" de Edit. Valletta.

MAXIMILIANO EGGERS

TOP 10 HR Influencers 2023. People Analytics Global Manager en Softtek.

Maximiliano es People Analytics expert. Power BI expert. Apasionado por la gestión de RRHH basado en datos. Magister en Negocios en la Universidad Nacional de la Plata, Licenciado en Administración. Profesor en Data Analytics en Digital House, profesor de People Analytics en ITBA, consultor en People Analytics en Slik. Especialista RRHH en Accenture.

MAXIMILIANO HAPES

TOP 10 HR Influencers 2023. 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.

CECILIA DEL VALLE

Cecilia es especialista en transformación cultural, aprendizaje organizacional y HR desde una mirada ágil, innovadora y sistémica. Ayuda a las organizaciones a acelerar la transformación del negocio a través del diseño de culturas y sistemas de aprendizaje ágiles. TOP HR Influencers 2023

Se formó en Sociología y Gestión del Talento y ha realizado estudios de posgrado en Gestión Educativa e Innovación Educativa. Además, es Agile Coach y trabaja con agilidad hace más de 10 años.

Posee más de 15 años de experiencia en HR y consultoría estratégica. En su trayectoria laboral trabajó como Chief Innovation Officer, Gerente de Consultoría y Gerente de HR con el desafío de diseñar soluciones tecnológicas y ágiles para HR, diseñar y coordinar universidades corporativas y liderar proyectos de transformación

organizacional a nivel global.

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

LUCIANA ANDREOLI

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.

GABRIEL PEREYRA

Apasionado especialista en gestión de talento en entornos dinámicos y virtuales, con una destacada trayectoria internacional como Director de Capital Humano en importantes empresas multinacionales en América Latina. Principal Associate en Proyectos de Mercer para Latinoamérica.

Formado en prestigiosas instituciones académicas como la UBA, la Universidad Di Tella, Berkeley, la Universidad de Nueva York y Singularity University, donde he explorado las fronteras de la innovación y las tecnologías exponenciales. Mg en Dirección estratégica de personas. Autor del libro el Liderazgo en Clave Digital.

Su enfoque se centra en liderar la transformación digital y fomentar un cambio cultural impactante en las organizaciones. Es un emprendedor comprometido en implementar prácticas de talento innovadoras y empáticas que impulsen los resultados de negocio y potencien el compromiso de los colaboradores.

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 programa y el cuerpo docente que considere pertinentes.

CONSIDERACIONES GENERALES

INICIO

13 de agosto de 2024

(receso vacacional meses de enero y febrero)

FINALIZACIÓN

6 de mayo de 2025

DURACIÓN

El curso tiene una duración de 70 horas reloj (7 meses) desarrolladas en encuentros semanales virtuales en VIVO de 2 ½ horas.

La modalidad de la cursada es ONLINE y sincrónica.

- **CLASES POR PLATAFORMA ZOOM**

MODALIDAD

Virtual EN VIVO, con clases semanales en directo on line. 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.

DÍAS Y HORARIOS

Martes de 19 a 21:30 h.

APROBACIÓN

Realización de un trabajo de aplicación.

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.