

Programa de
Formación Gerencial

edición 2020

GESTIÓN DE LAS PERSONAS

Resignificando la estrategia 2021

DISEÑADO
POR:



Daniela Mora Simoes
Directora de Gestión &
Desarrollo de Personas
Grupo Omint



Diego Benenzon
Corporate Human
Resources VP
Arcos Dorados



Rafael Bergés
Gerente de Personas
Banco Galicia



Luis María Cravino
Director
AO Consulting



Alejandra Ferraro
Head of HR in
Latin America
Accenture



Raúl Lacaze
Socio Bäcker & Partners /
Executive Search &
Leadership Consulting



Alejandro Salvarezza
Director de Recursos
Humanos
Swiss Medical Group



27

de octubre
(inicio)



7

Encuentros
Modalidad virtual

< Introducción

El Programa aborda el desafío que se les presenta a las áreas de RR.HH frente a la velocidad exponencial que el nuevo contexto ha generado en la transformación del trabajo y en sus prácticas asociadas.

Nos proponemos articular este contexto con las características socio-económicas de la región en general y de la Argentina en particular. Si bien, en muchos aspectos, el área de Recursos Humanos ya venía resignificando su estrategia y sus prácticas, ahora el mundo del empleo y del trabajo están siendo desafiados.

Este espacio brinda también la oportunidad de generar un entorno de cocreación entre los participantes, con el objetivo de construir – gracias a los contenidos y a las experiencias compartidas a lo largo del programa –, un documento con las sugerencias y buenas prácticas de cara a la gestión 2021 de la comunidad de Recursos Humanos.

Dicho material, no solo será una guía para que cada participante pueda repensar su propia estrategia de Recursos Humanos en su propio ámbito organizacional, sino que será un documento válido para trabajar en otras áreas de networking de la comunidad de IDEA.



INICIO: 27 de octubre
Martes de 9 a 12 hs.
Aula Virtual

< Perfil del Participante

- < Responsables de Área que se desempeñen en el ámbito de Gestión de Personas.
- < Profesionales con experiencia en el sector que requieran adquirir una mirada estratégica de su función.

< Equipo

- < **Coordinación académica:** Daniela Mora Simoes.
- < **Comité asesor:** Diego Benenzon, Rafael Berges, Luis María Cravino, Alejandra Ferraro, Rául Lacaze, Alejandro Salvarezza,
- < **Coordinación general:** Mercedes Autunno, Laura Díaz de Souza.

< Metodología

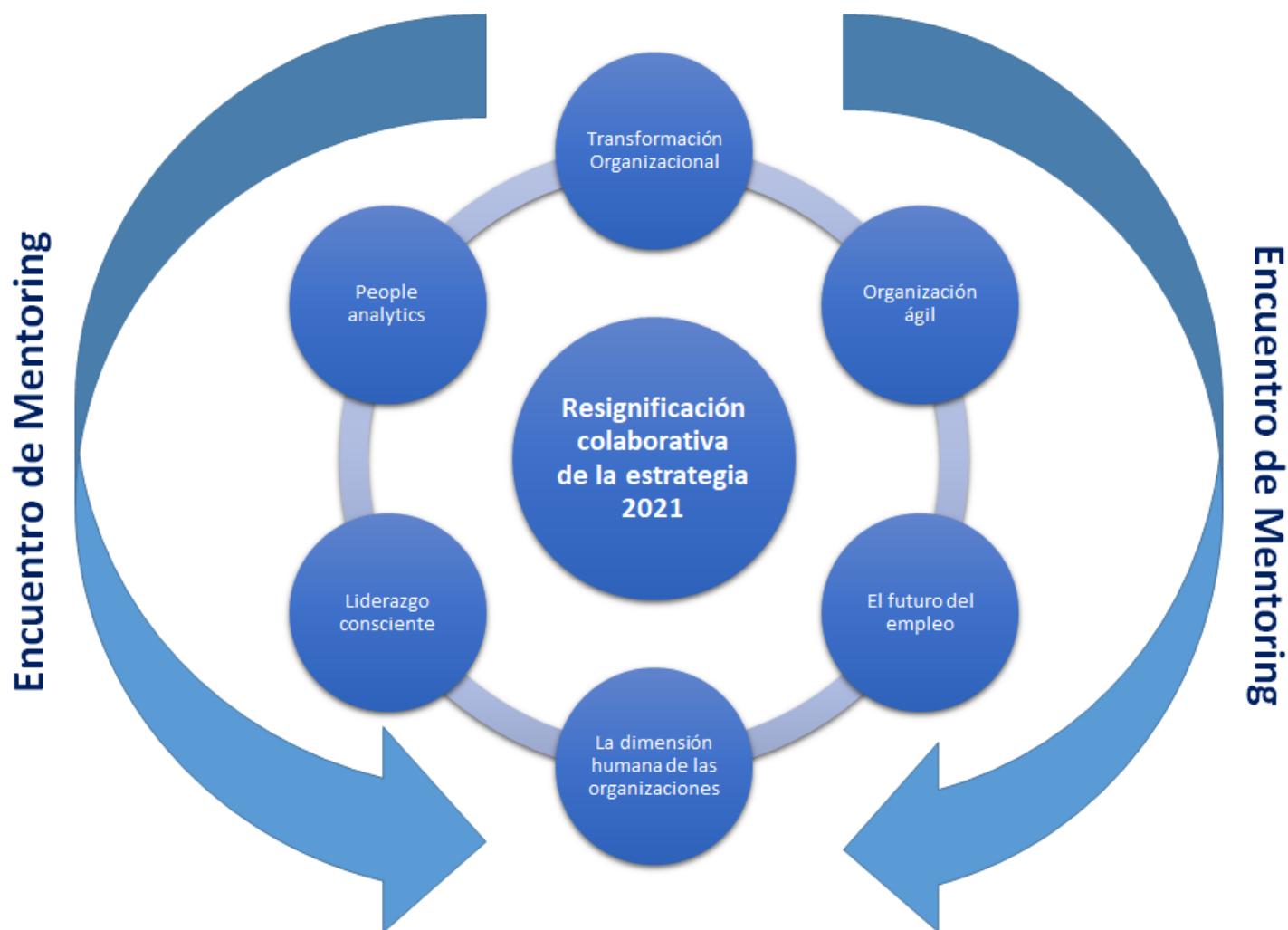
Durante la jornada de integración final se plasmarán todas las conclusiones en un documento, que registrará las propuestas y conclusiones del grupo acerca de la nueva normalidad a co-construir.

El desarrollo de los temas se realizará de manera dinámica con actividades participativas para el grupo y presentando fuentes y casos de importancia local, regional e internacional con una doble perspectiva de tendencias pero también de encuadre con la realidad local (considerando stakeholders, regulaciones y normativas vigentes).

La metodología propicia la generación del aprendizaje significativo y la generación colaborativa del nuevo proyecto de normalidad. Tanto los testimonios de los speakers como los modelos que se presenten buscarán incentivar la reflexión sobre la acción y la conceptualización a partir de la experiencia y los testimonios.

< Mentoring

Como eje metodológico diferencial, se realizará una experiencia de mentoring en pequeños grupos. Esta experiencia implica un encuentro virtual con un “Número 1 de RR.HH”. El encuentro estará guiado por una hoja de ruta que ayudará al participante a indagar sobre cada una de las dimensiones que aborda el programa y será, a su vez, *input* para el desarrollo de cada módulo.



Eje	Descripción
Transformación Organizacional	<p>El contexto de pandemia le imprimió una velocidad exponencial a la transformación de las organizaciones. Principalmente, ese cambio se relacionó con un enfoque mucho más digital, tanto en la generación de valor para los clientes como para la gestión interna del trabajo. ¿Qué están haciendo las organizaciones en ese sentido? ¿Qué compañías ya habían iniciado y eran referentes en dicha transformación? ¿Qué quedará del pasado y qué cambiará radicalmente?</p> <p>La transformación digital genera cambios en la manera en que trabajamos y nos relacionamos en la organización. La cultura, los valores y las normativas que rigen a las compañías también están en proceso de quiebre y transformación. ¿Qué está cambiando en la cultura organizacional? ¿Qué innovaciones y oportunidades trajo este contexto? ¿Qué desafíos genera en la región esta velocidad de cambios, frente a la brecha que habrá con las compañías más pequeñas de la cadena de valor?</p>
Organización ágil	<p>Antes de la pandemia se planteaba la necesidad de ser ágiles en la manera en la que las organizaciones gestionaban sus negocios. Algunas compañías habían iniciado este proceso, pero la gran mayoría continuaban con modelos de estructuras organizacionales que conllevaban un sistema de gobierno muy burocrático.</p> <p>El nuevo contexto nos lleva a generar una organización más ágil frente a contextos más inciertos. ¿Cómo lo hacemos? ¿Cuál es la nueva estructura requerida y el sistema de gobierno que debe regir en la organización? ¿Cuál es el rol de RR.HH. en esta nueva organización?</p>
El futuro del empleo	<p>La empleabilidad venía en un proceso de transformación. Eran necesarias nuevas habilidades de cara a las organizaciones del futuro, porque muchos de los empleos del presente se automatizarían en el corto o mediano plazo. El contexto de pandemia aceleró tanto el proceso de automatización como la necesidad de nuevos perfiles.</p> <p>¿Hacia dónde va el mundo del empleo? ¿Cuáles son los desafíos, considerando la mayor brecha educativa? ¿Cuál es el rol de las organizaciones para potenciar la empleabilidad en perfiles que quedan cada vez más lejos del sistema formal de trabajo?</p>
La dimensión humana de las organizaciones	<p>Hoy más que nunca, las organizaciones deberán tener un componente mucho más relacionado al bienestar físico y emocional de sus colaboradores. ¿Qué implicará esto? ¿Qué desafíos genera para las organizaciones orientadas a modelos más productivos, sin un enfoque en el componente socioemocional de sus colaboradores? ¿Qué sucede con el otro? ¿Por qué “diversidad” e “inclusión” serán cada vez temas más centrales de las organizaciones?</p>
Liderazgo consciente	<p>El liderazgo pasó a ser clave en un contexto de alta vulnerabilidad e incertidumbre, desafiando la manera en la qué trabajábamos. Para alcanzar resultados en contextos dinámicos se requiere un liderazgo consciente, más emocional y con alta motivación.</p> <p>¿Qué cambió? ¿Qué habilidades serán necesarias en esta nueva organización?</p>
People Analytics	<p>La información comienza a ser cada vez más relevante para generar una cultura predictiva. ¿Qué y cómo medir en este contexto? ¿Se resignificó la medición? ¿Qué es valioso para la toma de decisiones en la organización?</p>
Integración Final	<p>Dinámica de integración de los diversos contenidos de los módulos para consolidar un documento de trabajo que atravesie los seis ejes del programa. Este <i>paper</i> se retroalimentará de las conclusiones sacadas en cada módulo y de la actividad de <i>mentoring</i> que cada participante tendrá con un N°1 de Recursos Humanos.</p> <p>Además, este documento será un <i>input</i> para cada participante y tendrá el propósito de poder ser compartido en otros espacios de IDEA.</p>

< Información General:

Cursada: martes de 9 a 12 h. (7 encuentros)

Lugar de Dictado: Aula Virtual.

Formas de pago:

- < Cheque al día a nombre de IDEA, no a la orden.
- < Transferencia
- < Tarjetas: American Express, MasterCard, Visa y Visa Electrón.

Admisiones:

Para la inscripción al Programa se requiere:

- < Más de cinco años de experiencia laboral.
- < Enviar solicitud de inscripción y formulario de admisión (Web)
- < No se requiere certificación universitaria.

Consultas e Informes:

escuela.de.negocios@idea.org.ar

+5411 4130 0084

Importante:

- < Las vacantes son limitadas. Su inscripción implica un compromiso de asistencia al programa.
- < Cancelación de inscripciones hasta 48 hs. hábiles antes del inicio de la actividad, acreditándose el importe a futuras actividades, por el lapso del año calendario.
- < Para recibir el certificado de asistencia al curso se deberá cumplir con al menos 70% de la cursada.
- < La realización del programa queda sujeta a la confirmación de un cupo mínimo de participantes.
- < IDEA se reserva el derecho de cancelar o postergar sus actividades hasta 48 hs. antes de su inicio.
- < IDEA se reserva el derecho de modificar los módulos, sus contenidos y los facilitadores y/o invitados, garantizando la calidad de los mismos.