



Gestión de Capital Humano

EDICIÓN 2024

Revolución de HR

Comité asesor



**María Fernanda
Amado**

Directora de Recursos
Humanos Región Plata,
Argentina, Uruguay y
Paraguay de Nestlé



**Rafael
Bergés**

Asesor corporativo –
Speaker internacional



**Luís María
Cravino**

Presidente de AO
Consulting



**Alejandra
Ferraro**

Directora de RRHH para
Growth Markets de
Accenture



**Raúl
Lacaze**

Socio de Bäcker & Partners
(ex Director de Personas
de Telefónica-Movistar)



**Alejandro
Salvarezza**

Director de Recursos
Humanos de Swiss
Medical Group



**María
Suero**

Directora de Gestión de
las Personas de Andreani
Grupo Logístico



Creemos que los desafíos de gestionar y desarrollar personas en las organizaciones actuales están influidos por los constantes cambios de contexto a los que nos enfrentamos.

Por tal motivo, hemos diseñado un Programa de Formación Gerencial pensando justamente en esos desafíos, para brindarles a los participantes un marco de aprendizaje, reflexión y prácticas asociadas.

A través de ocho encuentros liderados por referentes de primer nivel del mercado laboral, la Escuela de Negocios de IDEA desarrolló cada módulo con el objetivo de formar los cuadros organizacionales que representarán un nuevo modelo de gestión de las personas.

Gracias a los contenidos y experiencias compartidas y los documentos generados entre los participantes, confiamos crear un espacio para que cada participante repense su propia estrategia para la gestión y el desarrollo de las personas en las organizaciones.

◀ 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



Comité asesor: María Fernanda Amado, Rafael Berges, Luis María Cravino, Alejandra Ferraro, Raúl Lacaze, Alejandro Salvarezza y María Suero.

Coordinación académica: Germán Cairo

Coordinación general: Laura Díaz de Souza

Metodología



Gestión de Capital Humano

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. 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.

Mentoring



Como eje metodológico diferencial, se realizará una experiencia de mentoring individual presencial. Esta experiencia implica un encuentro 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.



◀ Estructura pedagógica del programa



◀ 1. (Re) Evolución de Capital Humano

El módulo de lanzamiento del PFG en Capital Humano presenta una perspectiva general sobre los desafíos adaptativos que los profesionales de Capital Humano enfrentan en la nueva era del desarrollo organizacional.

Sabemos que la supervivencia y el desarrollo dependen de nuestra capacidad para adaptarnos a un nuevo entorno, a sus condiciones desconocidas y a su complejidad renovada. Cuáles son las adaptaciones que debemos lograr los profesionales de Capital Humano, en nuestros saberes y herramientas, para dominar el nuevo entorno organizacional y para continuar produciendo valor desde nuestro rol. Este salto adaptativo requiere de la actualización de saberes útiles del pasado, pero sobre todo requiere de altos niveles de agilidad para captar saberes nuevos y para visualizar las herramientas requeridas. Requiere cambio pero también transformación, requiere una "Re" Evolución de nuestra propia identidad como especialistas en Recursos Humanos.

El módulo se enfoca en desplegar los desafíos de adaptación que debemos superar y los saberes y herramientas necesarios para hacerlo. A modo de mapa evolutivo este módulo inicial sentará las bases del recorrido general del PFG.

◀ 2. Gestión del Talento organizacional

Planificar el futuro de la empresa es garantizar contar con el talento necesario para hacer frente a los desafíos futuros. Dicha "arquitectura" incluye el saber conectar dichos talentos para trabajar como una red neuronal de conocimientos y emociones.

◀ 3. Modelo de liderazgo organizacional

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?

◀ 4. Transformación Cultural

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 quedó del pasado y qué cambiará radicalmente?

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?

◀ 5. Agilidad organizacional y tecnología aplicada

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.

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?

◀ 6. People Analytics para la toma de decisiones

La información comienza a ser cada vez más relevante para crear 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?

◀ 7. Gestión de la diversidad. Hacia culturas más inclusivas

¿El por qué I&D? Algunos datos duros. Compromisos directivos. Estrategia y Estructura. Sesgo inconsciente. Interseccionalidad. Accesibilidad. Salud mental.

◀ 8. La gestión del Capital Humano al servicio del negocio

Dinámica de integración de los diversos contenidos de los módulos para consolidar un documento de trabajo que atraviese los siete ejes del programa. Este paper se retroalimentará de las conclusiones sacadas en cada módulo y de la actividad de mentoring que cada participante tendrá con un N°1 de Recursos Humanos. Además, este documento será un input para cada participante y tendrá el propósito de poder ser compartido en otros espacios de IDEA.

Información general

Admisiones:

Para la inscripción al Programa se requiere:

- Más de tres años de experiencia laboral
- No se requiere certificación universitaria

Formas de pago:

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

Importante:

- Las vacantes son limitadas. Su inscripción implica un compromiso de asistencia al programa.
- Cancelación de inscripciones hasta 48 hs. 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.
- Este programa está habilitado para presentar en el Programa de Crédito Fiscal de SEPYME.

SOCIAL LEARNING

Consultas e Informes:

escuela.de.negocios@idea.org.ar
WSP +549 1151083529 / Tel. +5411 4130 0084