

PFG

**Programa de
Formación Gerencial**

Gestión de Capital Humano



Duración

3 Meses
9 módulos de 2.5 hs



Modalidad

Blended



Lugar

Aulas EDN, IDEA (Viamonte 570, CABA)
+ Campus Virtual EDN, IDEA +
Plataforma Zoom

Perfil del participante

Para profesionales de Capital Humano en cualquiera de sus especialidades: desde quienes gestionan procesos hasta quienes lideran equipos y toman decisiones estratégicas.

Objetivos

Los desafíos de gestionar y desarrollar personas en las organizaciones actuales están atravesados por cambios profundos: tecnológicos, culturales y organizacionales. El PFG en Gestión de Capital Humano fue diseñado para acompañar a los profesionales de RRHH en ese camino.

A través de nueve encuentros liderados por referentes de primer nivel, este programa brinda un marco de aprendizaje, reflexión y práctica que permite repensar el rol de Capital Humano desde una perspectiva estratégica. Porque en un contexto donde todo se vuelve más tecnológico, el verdadero desafío de RRHH es no perder lo humano.

Metodología

El PFG combina encuentros presenciales y virtuales en una experiencia diseñada con propósito en cada formato. Los módulos virtuales están liderados por números uno de Recursos Humanos, quienes presentan modelos de gestión reales desde su propia experiencia. Los encuentros presenciales proponen una experiencia diferente: dinámicas que ponen el cuerpo, actividades participativas y el intercambio directo entre pares. Cada instancia, independientemente del formato, conecta el contenido con la práctica real de quienes gestionan personas en las organizaciones hoy.

Mentoring

Como eje metodológico diferencial, cada participante tiene un encuentro de mentoring individual con un N°1 de Recursos Humanos. Ese espacio está guiado por una hoja de ruta que ayuda a indagar sobre las dimensiones del programa y funciona como input para el propio desarrollo profesional.

Estructura pedagógica del programa

1

Capital Humano: lo que no se automatiza

La inteligencia artificial y las nuevas formas de trabajo están redefiniendo qué hace una organización, cómo lo hace y quién lo hace. En ese contexto, la pregunta que abre este programa no es qué va a cambiar, sino qué es lo que solo puede hacer Capital Humano.

Este módulo propone volver a la fuente: la confianza, la conexión y la calidad profesional de quienes gestionan personas. No como nostalgia, sino como ventaja competitiva. Porque en un entorno donde los procesos se automatizan y los agentes de IA multiplican su presencia, el valor diferencial de Capital Humano está precisamente en lo que no se puede delegar. Un punto de partida para repensar el rol desde lo que somos, antes de adentrarnos en todo lo que está cambiando.

2

Tecnología aplicada e impacto organizacional

La tecnología no es una novedad: lleva décadas rediseñando la forma en que las organizaciones se estructuran y gestionan. Lo que sí es nuevo es la velocidad. La inteligencia artificial, la automatización y las herramientas digitales están transformando roles, procesos y culturas a un ritmo que desafía la capacidad de adaptación de las personas y las organizaciones.

Este módulo propone una mirada histórica y práctica sobre cómo la tecnología fue impactando en el diseño organizacional, con foco en el concepto clave de adopción: no alcanza con implementar tecnología si la organización no está preparada para incorporarla. ¿Cómo acompañar ese proceso desde Capital Humano? ¿Qué nuevos roles emergen? ¿Cuáles son los riesgos de acelerar sin madurez? Y sobre todo: cuando todo se vuelve más tecnológico, ¿cómo no perder lo humano en el camino?

3

Modelo de liderazgo organizacional

Hoy más que nunca, las organizaciones necesitan líderes capaces de sostener lo humano en entornos de alta presión y cambio permanente. ¿Qué implica liderar en este contexto? ¿Cómo se construye cultura cuando los modelos de trabajo se transforman? ¿Cuál es el rol del líder frente a equipos diversos, distribuidos y atravesados por la incertidumbre?

Este módulo explora el liderazgo como práctica concreta, anclada en casos reales de organizaciones que están viviendo esa transformación. Un espacio para aprender de quienes ya están tomando decisiones en ese escenario.

4

Gestión de equipos diversos y cultura de trabajo saludable

La diversidad ya no es solo un imperativo ético: es una condición de competitividad. Gestionar equipos diversos implica construir culturas donde distintas miradas, trayectorias y formas de trabajar puedan coexistir y potenciarse. Este módulo aborda cómo diseñar entornos de trabajo saludables e inclusivos, con foco en bienestar, seguridad psicológica y el rol de Capital Humano en sostener culturas que cuiden a las personas.

5

Gestión del Talento organizacional

Garantizar el futuro de una organización implica contar con el talento necesario para enfrentar los desafíos que vienen. Esa arquitectura incluye identificar, desarrollar y conectar talentos en un contexto donde aprender, desaprender y volver a aprender se convierte en una competencia clave. Este módulo aborda cómo están evolucionando los sistemas de gestión del talento y qué herramientas permiten sostener ese proceso de manera ágil y con impacto real.

6

People Analytics para la toma de decisiones

La información es cada vez más estratégica para tomar mejores decisiones en las organizaciones. ¿Qué medir y cómo hacerlo en este contexto? ¿Qué datos son realmente valiosos para Capital Humano? Este módulo aborda cómo construir una mirada basada en evidencia, con herramientas concretas y casos reales de organizaciones que ya están transitando ese camino.

7

Relaciones laborales en contextos de transformación

Las organizaciones atraviesan hoy una doble presión: una crisis económica que exige decisiones difíciles y una transformación tecnológica que redefine las condiciones del trabajo. En ese escenario, la gestión de las relaciones laborales requiere integrar el marco jurídico vigente con una mirada estratégica y humana del vínculo con los colaboradores. Este módulo aborda ese equilibrio desde una perspectiva práctica y actualizada al contexto argentino.

8

Transformación cultural y gestión del cambio organizacional

La transformación cultural no se decreta: se gestiona. Las organizaciones que logran cambiar de verdad son las que entienden que detrás de cada proceso de transformación hay personas que necesitan acompañamiento, sentido y dirección. Este módulo aborda los modelos y herramientas para liderar el cambio organizacional desde Capital Humano, con foco en casos reales de organizaciones que están atravesando ese proceso.

9

Capital Humano al servicio del negocio

Módulo de cierre e integración. A través de una dinámica que recupera los aprendizajes del recorrido completo, los participantes construyen colectivamente una mirada estratégica sobre el rol de Capital Humano en las organizaciones. Este encuentro también retoma los emergentes del mentoring y de cada módulo, consolidando un documento de trabajo que cada participante podrá seguir desarrollando en su práctica profesional.

Comite asesor



Maria Fernanda Amado

Human Resources Director Plata Region at Nestle S.A



Rafael Berges

Asesor corporativo - Speaker internacional



Luis María Cravino

Director de AO Consulting



Alejandra Ferraro

Global Center of Expertise Lead of HR | Accenture



Raúl Lacaze

Socio - Managing Partner en Bäcker & Partners | Executive Search & Leadership Consulting (ex Director de Personas de Telefónica-Movistar)



Hernán Scotti

Director de Recursos Humanos en DIA Argentina
Líder de la Red de Directores de Capital Humano de IDEA



Alejandro Salvarezza

Director de Recursos Humanos en Swiss Medical Group



María Suero

Directora de Gestión de las Personas en Andreani Grupo Logístico

Información general

Admisiones:

Para la inscripción al Programa no se requiere certificación universitaria.

Formas de pago:

- 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.

¡MUCHAS GRACIAS!



Consultas e Informes:

Sofía Garayo

Coordinadora de Programas Abiertos

sgarayo@idea.org.ar / escuela.de.negocios@idea.org.ar

Cel. + 54 9 11 3614 4918