



PROGRAMA DE
RECURSOS HUMANOS
COMO ALIADO ESTRATÉGICO DEL NEGOCIO



Una experiencia de clase mundial, enfocada en acelerar el desarrollo de los profesionales de RRHH y mejorar los resultados de las organizaciones.

El programa está dirigido a:

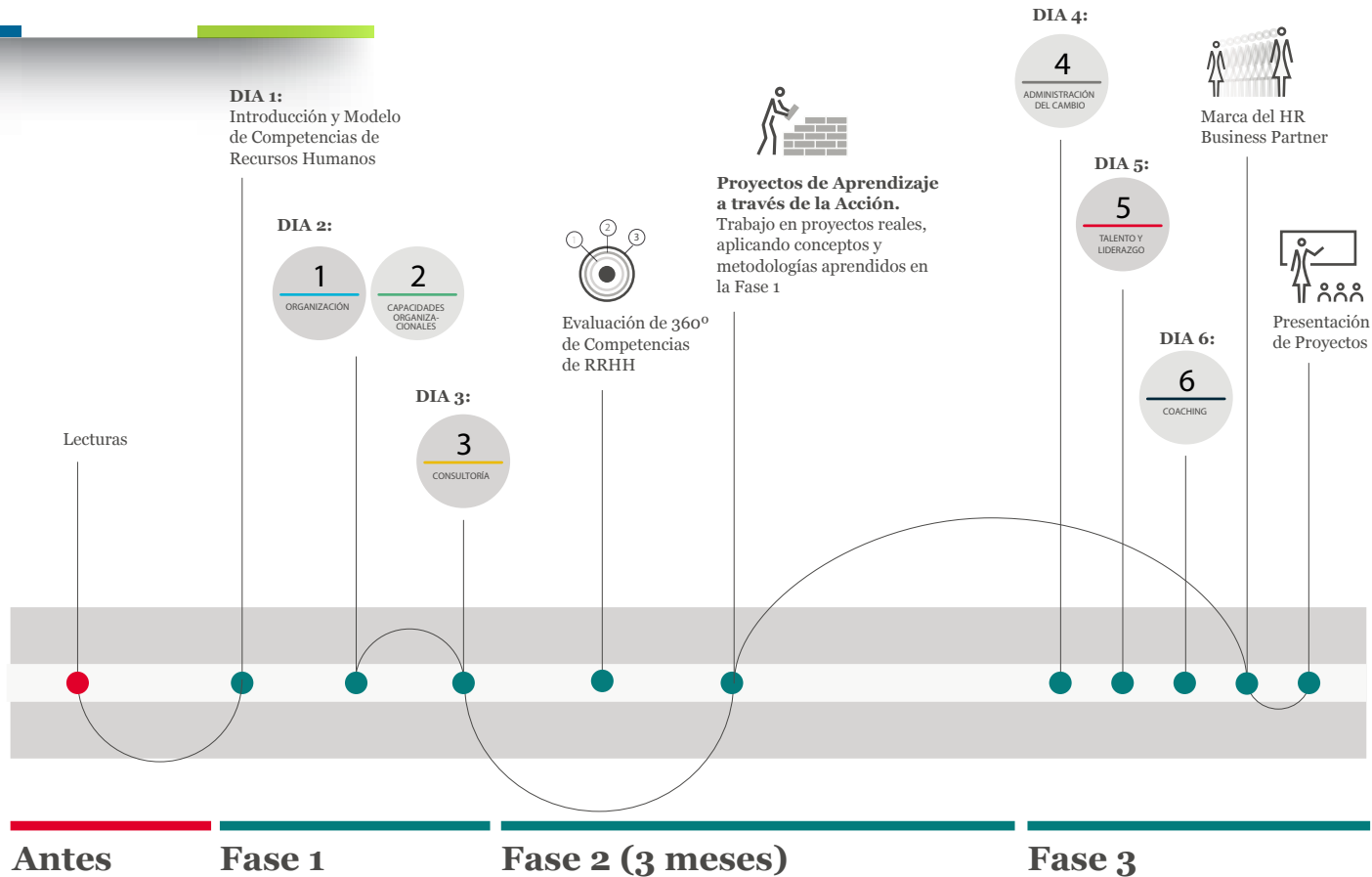
Profesionales, directivos y socios de negocio del área de RRHH

El desarrollo de los módulos tiene como objetivos principales:

- Presentar las competencias críticas que diferencian a los profesionales de RRHH de alto desempeño
- Desarrollar estrategias para aplicar efectivamente estas competencias en el día a día
- Entregar herramientas fundamentales para desarrollar las habilidades y competencias críticas que permitan a los participantes consolidarse como verdaderos socios del negocio



Estructura del Programa



Consta de módulos


Las organizaciones que invierten en la construcción de estas seis habilidades críticas cuentan con profesionales de recursos humanos que son capaces de colaborar más eficazmente con los líderes de negocio y tienen un mayor impacto en el desempeño organizacional.



1. Organización: diagnóstico sistémico, diseño y soluciones

Este módulo está diseñado para ayudar a los profesionales de RRHH a desarrollar una comprensión sistémica de las organizaciones utilizando el Modelo de Sistemas Organizacionales y a comprender mejor cómo cambiar una organización compleja para mejorar sus resultados.

Los participantes consideran los principios generales de la organización, así como las prioridades para el cambio, a partir de un diagnóstico que sirve para dar forma a un plan de mejora que ofrecerá mejores resultados. Nuestro enfoque consiste en una serie de herramientas para dar a los participantes el mejor entorno de aprendizaje posible.



Objetivos

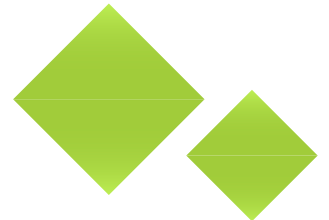


- Fortalecer las habilidades de diagnóstico organizacional para entender mejor cómo realmente funciona su organización.
- Obtener un mayor entendimiento y visión del negocio.
- Ser capaz de elaborar más eficazmente estrategias de manera sistémica respecto a los desafíos empresariales de la organización.
- Desarrollar una mayor confianza en que los pocos cambios que deciden hacerse en la organización harán una verdadera diferencia en los resultados.
- Identificar los virus corporativos y cómo eliminarlos para lograr los resultados deseados.

2. Capacidades organizacionales


La contribución estratégica de RRHH se centra en su capacidad de ayudar al negocio a desarrollar las capacidades que lo diferencian y crear ventajas competitivas en áreas tales como colaboración, responsabilidad, eficiencia, velocidad, innovación, talento, liderazgo, aprendizaje, mentalidad orientada a la calidad, responsabilidad social, conectividad con el cliente, y alineación estratégica.

En este módulo, los participantes aprenden y practican cómo identificar y desarrollar capacidades organizacionales específicas en colaboración con sus líderes empresariales.



Objetivos




- Entender las capacidades organizacionales y la forma en que habilitan la creación de valor.
 - Auditar las capacidades organizacionales existentes y crear un plan de acción con prioridades específicas.
 - Desarrollar capacidades innovadoras individuales y organizacionales.
 - Construir planes de acción para generar la sostenibilidad de las capacidades organizacionales.
- 

3. Habilidades de consultoría

El módulo de Habilidades de Consultoría se enfoca única y específicamente en recursos humanos como consultor del negocio. Proporciona los conocimientos prácticos y las herramientas que los profesionales de RRHH necesitan para aumentar la reputación y el impacto de su organización de recursos humanos, así como para ofrecer un mayor valor a su negocio, incrementando su credibilidad personal.

Objetivos



- **Obtener una comprensión clara de la función de RRHH como “Consultor del Negocio.”**
 - **Fortalecer las habilidades de escucha y de creación de redes de contactos.**
 - **Desarrollar habilidades para cuestionar eficazmente y aplicar el pensamiento integrador.**
 - **Aumentar las capacidades para analizar la retroalimentación y mantener la perspectiva.**
 - **Aprender a vender sus recomendaciones y asegurar el compromiso con los planes acordados.**
- 

4. Administración del cambio

El módulo de Administración del Cambio está organizado en torno a siete principios de gestión del cambio y ayuda a los participantes a aprender cómo convertir “lo que sabemos” en “lo que hacemos” y hacer del cambio un patrón, no un evento. Los participantes aprenden a aplicar un marco conceptual (originalmente desarrollado por el co-fundador de RBL, Dave Ulrich, para apoyar las iniciativas de cambio de GE lideradas por Jack Welch) y el uso de herramientas prácticas para desarrollar sus habilidades y contribución a los esfuerzos de cambio existentes.



Objetivos



Desarrollar y fortalecer habilidades para:

- Administrar el equipo requerido para liderar el cambio.
- Crear una necesidad compartida para construir el caso de negocio para el cambio y cómo este agrega valor.
- Identificar un sentido claro del resultado previsto de la iniciativa para fijar el rumbo.
- Involucrar a los grupos de interés críticos para conseguir el apoyo de todas las personas requeridas para entregar la iniciativa y superar la resistencia.
- Implementar un protocolo de toma de decisiones para mantener el cambio encaminado.
- Institucionalizar la iniciativa incorporándola en los sistemas y procesos de tecnología, recursos humanos y financieros de la organización.
- Monitorear y aprender mediante el seguimiento del éxito del cambio y la adaptación basada en los resultados.

5. Desarrollando talento y liderazgo

Este módulo ofrece las mejores prácticas y estrategias para obtener el máximo del talento en todos los niveles de la organización y proporciona herramientas prácticas para los cuestionamientos de talento claves que enfrentan todas las empresas:

- ¿Por qué la gente quiere trabajar aquí?
- ¿Cómo podemos atraer a las personas adecuadas para trabajar aquí?
- ¿Cómo conseguimos que permanezcan y se comprometan?
- ¿Cómo podemos ayudarles a contribuir más?
- ¿Cómo podemos construir una banca de liderazgo fuerte?
- ¿Cómo podemos mantener el talento conectado?





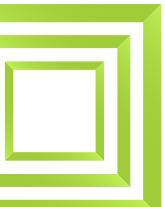
Objetivos

- **Desarrollar la comprensión de la conexión entre el talento y los resultados del negocio.**
- **Identificar la propuesta de valor de la organización para el empleado y qué tan bien los sistemas de RRHH refuerzan dicha propuesta.**
- **Alinear el portafolio de talento con la estrategia de negocio.**
- **Utilizar las prácticas de RRHH para comprometer a los empleados a lograr la máxima contribución.**
- **Auditar y construir la marca de liderazgo y las competencias claves de liderazgo.**

6. Coaching



Este módulo presenta un modelo de coaching para aumentar las habilidades de RRHH como asesor de confianza de los líderes del negocio en situaciones uno-a-uno. A través de ejercicios los participantes practican el rol del coach para ayudar a otros a alcanzar su máximo desempeño a través de la competencia, el compromiso y la contribución.



Objetivos



- Entender cómo usar los motivadores de compromiso para lograr resultados positivos en los demás.
- Usar el modelo REAP de coaching basado en resultados para estructurar conversaciones de coaching efectivas.
- Utilizar un modelo de carrera (Etapas de Desarrollo de Carrera) para generar conversaciones de carrera enfocadas en el desarrollo individual.
- Desarrollar habilidades para ayudar a otros a establecer metas profesionales y objetivos de desarrollo realista y de alto impacto.

Conferencistas The RBL Group



José Vicente Pombo, principal LATAM

Economista con énfasis en Finanzas Corporativas y formado en Relaciones Internacionales. Ha ocupado importantes cargos gerenciales y administrativos en empresas multinacionales a nivel Global. Orientado al desarrollo de Liderazgo basado en resultados y el fortalecimiento de las áreas de Recursos Humanos en los mercados latinoamericanos.



Janeth Mariño, Senior Consultant

Ingeniera de sistemas con estudios de postgrado en Dirección de Proyectos, Gerencia Comercial y maestría en Dirección de Empresas. Cuenta con experiencia profesional y directiva en organizaciones de los sectores financieros, tecnología, escuelas de negocios, cámara de comercio, servicios de consultoría y formación para distintos sectores de la economía. Orientada al desarrollo de Liderazgo basado en resultados y el fortalecimiento de las áreas de Recursos Humanos.



Jaqueline Pérez, Senior Consultant

Psicóloga especialista en Gestión para el Desarrollo Humano en las organizaciones.

Consultor Senior Asociado a RBL, HRBP, especialista en Desarrollo y Gestión de Talento en las organizaciones.

Orientada al desarrollo de Liderazgo basado en resultados y el fortalecimiento de las Áreas de Recursos Humanos.

Conferencista invitada



Gladys Vega, Senior Consultant

Psicóloga con postgrado en Gestión Humana, programas de Alta Gerencia y Coach profesional.

Ejecutiva con más de 20 años de experiencia liderando la perspectiva de Recursos Humanos y cambio organizacional en empresas del sector financiero, real y de servicios, sumado a experiencia en Consultoría Gerencial y coaching de Ejecutivos.

Miembro de la junta Directiva de la Asociación de Gestión Humana, ACRIP Bogotá y Cundinamarca.

