

The background features a dark blue gradient with a large, diagonal teal shape. On the right, there is a stylized, low-angle view of a modern building with a grid-like facade. On the left, there are faint, light-colored geometric patterns resembling molecular structures or networks.

The **RBL** Group

**2019**


Latinoamérica  
**2019**



**HR**  *Business  
Partner*  
**BOOTCAMP**

---

*El Programa Número 1  
a Nivel Mundial para Recursos Humanos*



*Liberamos el Poder  
de las Personas para  
Lograr Resultados*

| The **RBL** Group

Programa  
creado por

*Quienes han moldeado  
por más de 30 años el rol  
de Recursos Humanos a  
Nivel Mundial*



| **Dave Ulrich**



**Norm Smallwood** |

Adaptado a  
las mejores prácticas  
de Latinoamérica

*En el esfuerzo por continuar agregando valor a la organización, el papel de recursos humanos como socio del negocio se hace aún más crítico.*

EL PROGRAMA DE RECURSOS HUMANOS COMO SOCIO DEL NEGOCIO, ES UNA EXPERIENCIA DE CLASE MUNDIAL, ENFOCADA EN ACELERAR EL DESARROLLO DE LOS PROFESIONALES DE RRHH Y MEJORAR LOS RESULTADOS DE LAS ORGANIZACIONES QUE APOYAN.

*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.*

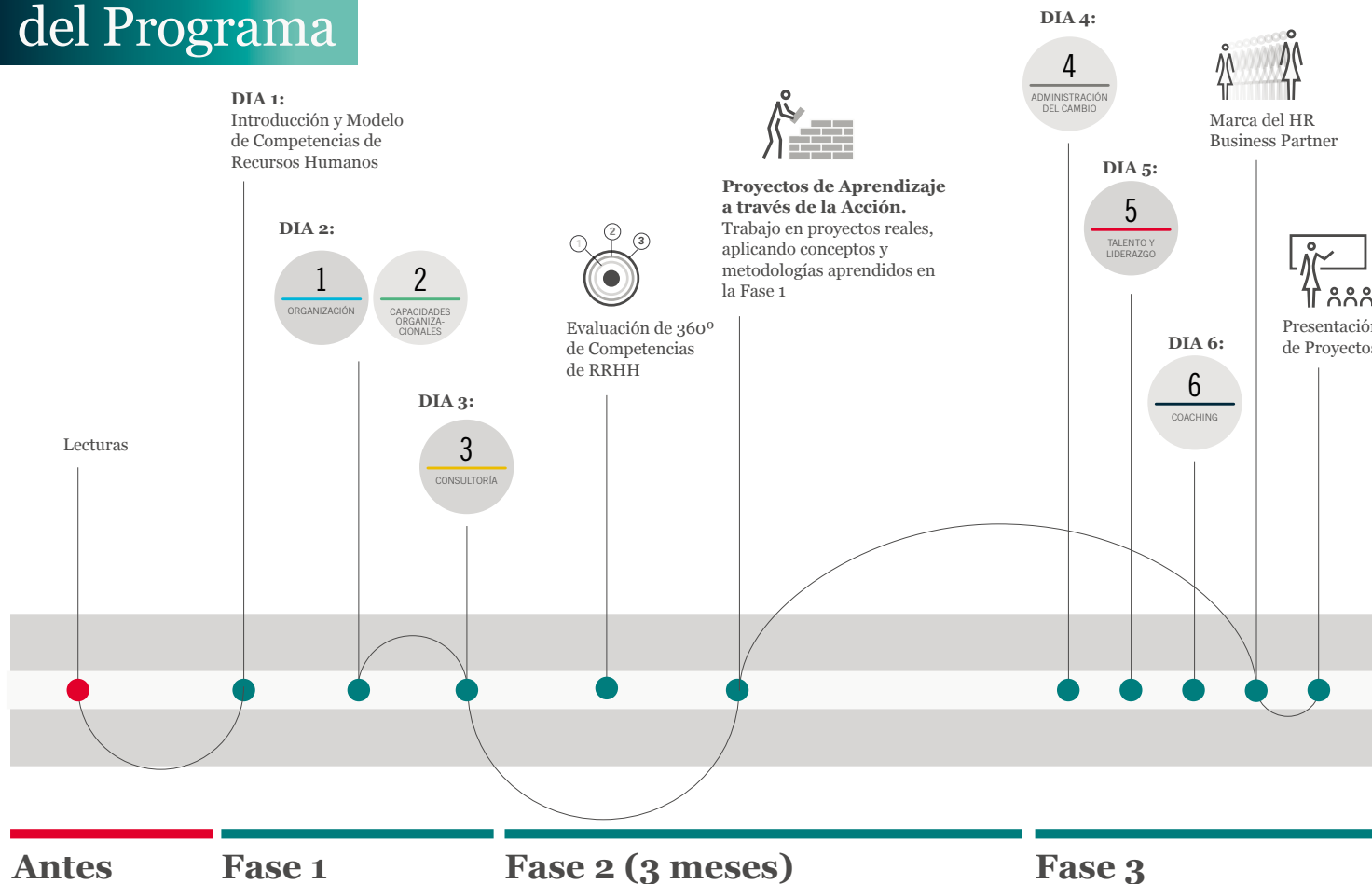
# SEIS MÓDULOS

*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.*



# Estructura

## del Programa



# 1

ORGANIZACIÓN

## ORGANIZACIÓN: Diagnóstico Sistémico, Diseño y Soluciones

*Este módulo está diseñado para ayudar a los 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

## 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.





# 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.

# 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 éste 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.

# 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 que 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.

# COACHING

*En 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.

su historia  
es nuestra historia.

## Perfil y Valor de la Inversión

**Perfil del participante:** Profesionales y Directivos de Recursos Humanos.

**Intensidad:** 6 días, 48 horas presenciales

**Valor de la inversión:**

Valor por empresa: US \$ 18,000.00 (5 personas por empresa)

Valor individual: US \$ 3,950.00

**Cantidad de Empresas:** Máximo 6 empresas

**Horario:** 8:00 am - 5:00 pm.

**Incluye:** Diagnóstico individual a través de Assessment 360° en competencias de RRHH, material del participante, refrigerios y almuerzos durante los días de sesión.

# ASESORES DE CONFIANZA PARA LAS PRINCIPALES EMPRESAS DEL MUNDO.

Ejecutivos de empresas líderes en todo el mundo se asocian con The RBL Group para obtener conocimientos y lograr mejores resultados para sus organizaciones.

**Si desea reservar el cupo para su empresa o recibir mayor información comuníquese con:**

**María Duran** | [mduran@rbl.net](mailto:mduran@rbl.net)

 | The **RBL** Group | [www.rbl.net](http://www.rbl.net)

The background features a dark teal color with a white grid pattern of thin lines. Overlaid on this are several large, semi-transparent teal geometric shapes, including a large triangle and a parallelogram, which create a sense of depth and movement. The overall aesthetic is modern and corporate.

The **RBL** Group

**2019**