



The **RBL** Group


**2017**

*Latinoamérica*  
**2017**

**HR**  *Business  
Partner*  
**BOOT CAMP**

---

*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.*

10

CIUDADES EN  
LATINOAMÉRICA



60

espacios  
*disponibles por año*

BOGOTÁ  
GUATEMALA  
LIMA  
MÉXICO D.F.  
MONTERREY  
PANAMÁ  
QUITO  
SANTIAGO DE CHILE  
SANTO DOMINGO  
SAO PAULO



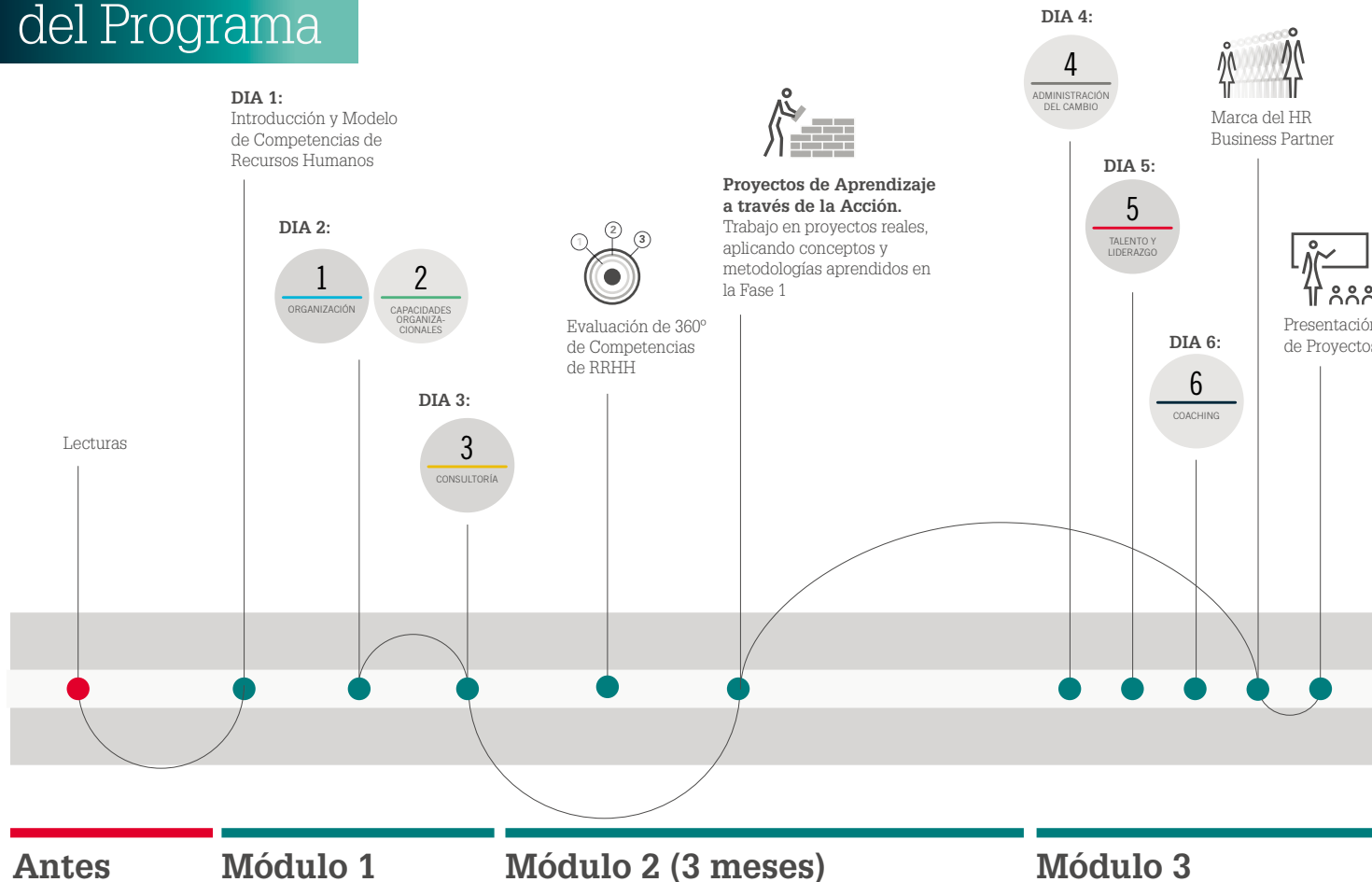
# SEIS MÓDULOS

*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 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.

## FACILITADORES 2017



*Ernesto Uscher*

*Partner & Principal en The RBL Group*

Ernesto es experto en desarrollo organizacional, liderazgo y transformación de RRHH. Ha apoyado la transformación de líderes y organizaciones en más de 45 países durante más de 25 años. Previo a integrarse a RBL fue Vicepresidente en HPI Colombia y Gerente Consultor en Andersen - Business Consulting. Cuenta con un grado de Ingeniero Industrial de la Universidad Javeriana de Colombia y estudios avanzados en transformación organizacional, gestión de talento, fortalecimiento de equipos, coaching y desarrollo de competencias.



*Martha Liliana Ruiz*

*Principal en The RBL Group*

Martha es experta en gestión de recursos humanos y desarrollo de liderazgo, con más de 12 años de experiencia corporativa en posiciones senior en multinacionales. Desde 2008 se ha desempeñado como consultora internacional en RBL en donde ha trabajado con un variado grupo de clientes de sectores públicos y privados en Estados Unidos, Latinoamérica y Europa. Su enfoque multidisciplinario le ha permitido apoyar a diversos clientes en el diseño e implementación de sus estrategias de desarrollo organizacional. Martha cuenta con un grado de Psicología con énfasis en Psicología Organizacional de la Universidad de los Andes en Colombia.



*Justin Allen*

*Principal en The RBL Group*

Justin es experto en la promoción de los campos de Liderazgo, Talento y Recursos Humanos estratégicos. Durante su carrera ha trabajado asesorando a líderes y organizaciones de importante renombre a nivel mundial como GE, P&G, Unilever entre otros. Comenzó su carrera como investigador internacional en estadísticas y tiene una maestría en administración de empresas y comportamiento organizacional. Co-autor con Dave Ulrich del Libro HR Transformation.



*Julio Zelaya*

*Principal en The RBL Group*

Julio es experto en emprendimiento, liderazgo basado en propósito y en el desarrollo de universidades corporativas, tanto en liderazgo como en recursos humanos. Ha apoyado a más de 200 organizaciones en Estados Unidos y Latinoamérica y entrena anualmente a más de 75,000 personas. Autor de dos best sellers junto con Steve Forbes y Brian Tracy. Cuenta con un Post Doctorado en Management de Tulane University, un MBA de INCAE y especializaciones en Harvard, MIT, Babson, Cornell y The Aspen Institute.

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

**Participantes por empresa:** 5 personas por empresa (máximo 6 empresas)

**Valor de la inversión por empresa:** US \$ 18,000.00

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

**Incluye:** Diagnóstico individual a través de Assessment 360° en competencias de RRHH, y material del participante.

# ASESORES DE CONFIANZA PARA LAS PRINCIPALES EMPRESAS DEL MUNDO.

## CIUDADES 2016

BOGOTÁ

GUATEMALA

LIMA

MÉXICO D.F

MONTERREY

PANAMÁ

QUITO

SANTIAGO DE CHILE

SANTO DOMINGO

SAO PAULO

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

**Ana María Rojas** | [arojas@rbl.net](mailto:arojas@rbl.net)



| The **RBL** Group |

[www.rbl.net](http://www.rbl.net)



The **RBL** Group

**2017**