

# HR Bootcamp

LATINOAMÉRICA

2022

Modalidad  
VILD (virtual)



 | The **RBL** Group



*El Programa Número 1 en Hispanoamérica  
para Líderes de la Función de Gestión Humana*

”

*Lo que más me ha gustado del HR Bootcamp de RBL es la visión integradora que te brinda de los procesos de Recursos Humanos y la forma en la que te da herramientas para tener conversaciones estratégicas y actuar en consecuencia. HR no es apenas un cumplidor de deseos que administra a la gente en la organización como lo requieran las demás áreas. Me ha quedado claro que HR es un área que también construye la estrategia del negocio, tan relevante como lo puede ser un área comercial o logística. Además, el Bootcamp ha sido un espacio de interacción con otras realidades de las empresas que te alimentan y te permiten comprender el estadio de tu organización para así priorizar las propias necesidades en tu organización.*

**Diana Pedraza**

Líder Centro de Expertos  
Sodimac Corona

Modalidad  
VILD (virtual)



## *Virtual Instructor Led Development.*

*Guiado por el Instructor. El participante es quien lo apropia.*

### **Trabajo Previo**

- Se envía un PDF por correo electrónico a los participantes antes de la sesión en vivo.
- Se espera que los participantes realicen el trabajo previo y posterior, para que las sesiones se centren en la aplicación y el diálogo.
- Incluye lecturas con fundamentos conceptuales, videos, revisión de casos, evaluaciones y actividades de aplicación.

### **Sesión Semanal en Vivo**

- El grupo asistirá a una reunión semanal en vivo facilitada por un consultor de RBL donde se profundizará el aprendizaje y se compartirán prácticas. Igualmente es un espacio para preguntas y respuestas, etc.



*Programa creado por Dave Ulrich,  
Rensis Likert Professor of Business de la Universidad  
de Michigan y Co-fundador de The RBL Group.*

# SIETE módulos

*Las organizaciones que invierten en la construcción de estas siete 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.*



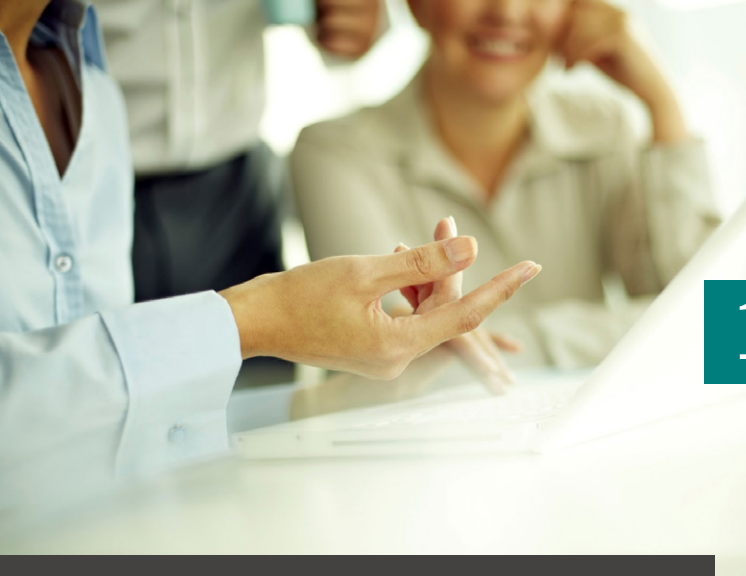
1. Estructura de RH y Canales de Servicio
2. RH como agente de cambio y transformación
3. Data & Analytics de RH
4. Diversidad, Equidad e Inclusión

”

*El Bootcamp ha sido una gran experiencia por múltiples razones, el contenido fue cuidadosamente escogido, de tal forma que su aplicabilidad práctica en las organizaciones es inmediata, la calidad de los consultores es inmejorable, personas calificadas y con excelente manejo del grupo en la virtualidad; de igual forma y no menos importante, la posibilidad de compartir con un grupo de personas de tan altas calidades humanas y profesionales fue muy enriquecedor y aseguró un aprendizaje continuo.*

**Diego Salazar**

Gerente Corporativo Recursos  
Humanos & Sostenibilidad  
Grupo Manuelita



# Descripción de los Módulos

1

## Recursos Humanos de Afuera Hacia Adentro

1 sesión de 3 horas

### Kick - Off

1 sesión de 1.5 horas

**Sesión de lanzamiento del programa, presentación de los objetivos, formato, cronograma y logística.**

- Presentación de la firma, los consultores y los participantes.
- Visión general del programa.
- Guía para utilizar la plataforma escogida.
- Discusión de objetivos y expectativas.
- Acuerdo de funcionamiento y compromiso de dedicación de tiempo sincrónico y asincrónico.

¿Qué significa un enfoque de RH de afuera hacia adentro? ¿Cómo está entendiéndose el rol de RH a nivel global, qué perspectivas se ven a futuro?

En este módulo se hace énfasis en presentar y analizar el Modelo de Competencias de Recursos Humanos HRCS en su ronda 8, bajo la metodología de investigación de RBL a la cabeza de Dave Ulrich, en conjunto con la Universidad de Michigan.

Un módulo construido para que el participante pueda no solo conocer la metodología, sino analizar el enfoque completo del programa y dar foco a las áreas más importantes en su desarrollo personal.

### ► Temas Claves

#### 1. Introducción y Marco Teórico

- Percepción de Valor - Enfoque de Afuera hacia Adentro.
- El estado de la profesión de RH a nivel global.
- Perspectivas de RH para el futuro.

#### 2. Modelo de Competencias de RH

- Estudio y Modelo de Competencias de Recursos Humanos HRCS 8<sup>va</sup> Ronda – 2021.

## 2 | *Organizaciones de Alto Desempeño y Ecosistemas Ágiles*

*2 sesiones de 3 horas c/u*

¿Cuál es el impacto que debe tener la función de RH en la construcción de una organización de alto desempeño y en una cultura ganadora?

Hoy día se hace fundamental el entender cómo asegurar el éxito y crecimiento en el futuro, diseñando la agenda comportamental, la agenda estratégica, la agenda operacional y blindando las capacidades diferenciadoras del negocio para la construcción de ecosistemas ganadores.

### ► ***Temas Claves***

#### ***1. Enfoque de Organizaciones Ágiles***

#### ***2. Marco conceptual -Estrategias de Reinversión***

#### ***3. Metodología de Articulación Estratégica***

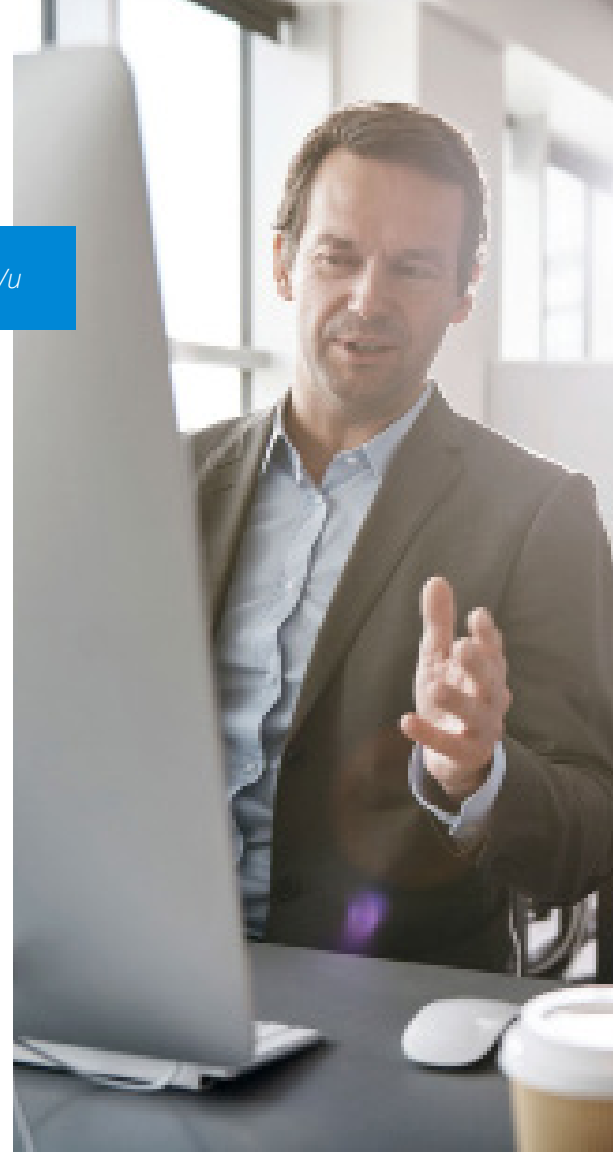
- Alineando las Estrategias Organizacionales.

#### ***4. Recursos Humanos Estratégicos***

- Modelo BE SO I AM.
- Aplicación a un estudio de caso.

#### ***5. Capacidades Organizacionales Diferenciadoras***

- Construyendo ventaja competitiva a través de la Diferenciación.





# 3

## *Desarrollo de Habilidades de Consultoría*

*2 sesiones de 3 horas c/u*

¿Qué significa ser un consultor interno del negocio? ¿Cómo construir relaciones de confianza y tener credibilidad personal al interior de la organización?

En este módulo se hace énfasis en la identificación y mapeo de los diferentes stakeholders y a su vez en proporcionar los conocimientos y herramientas que necesita el profesional de RH para ofrecer un mayor valor al negocio.

Un módulo basado en la importancia de la construcción de confianza y la credibilidad personal para impactar de forma directa el grado de influencia en los diferentes stakeholders y aportar valor al negocio.

### ► *Temas Claves*

#### **1. Construyendo Credibilidad Personal**

- RH como consultor interno del negocio vs. par de manos.
- Fomentando relaciones de confianza y credibilidad personal.

#### **2. Administración de Stakeholders**

- Identificación y mapeo de los stakeholders.

#### **3. Gestión de Iniciativas**

- El diamante de la interrogación.

# 4

## Desarrollando Talento Organizacional

2 sesiones de 3 horas c/u

¿Cómo gestionar el talento y hacerlo con una fórmula exitosa?

En este módulo se explora cómo obtener el máximo potencial del talento en todos los niveles de la organización y a su vez se proporcionar herramientas prácticas para la solución de los principales cuestionamientos de talento que enfrenten las empresas.

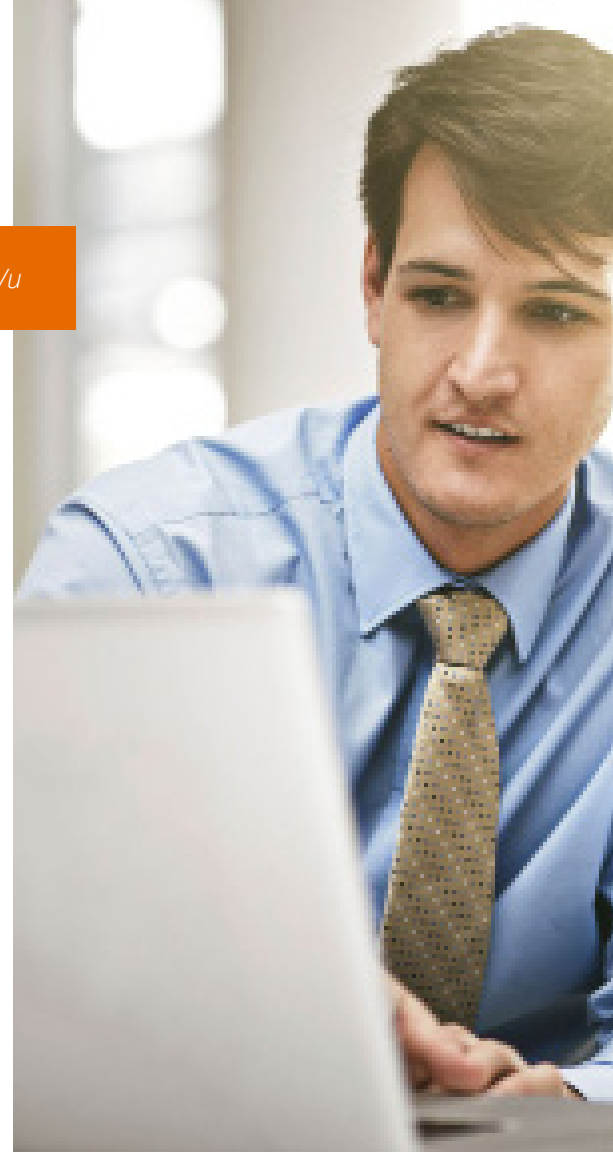
### ► **Temas Claves**

#### **1. Marco Conceptual**

- Fórmula de Liderazgo Efectivo y Fórmula de Talento – 3C's
- Herramientas de Gestión de Talento: Las 6 Bs.

#### **2. Herramientas de Gestión de Talento**

- Modelo VOICE - Búsqueda de la construcción de Abundancia a través la construcción de *Believe* – *Become* – *Belong*.
- Etapas de Carrera.





# 5

## ***Coaching Basado en Resultados – Gestión de conversaciones con impacto***

*2 sesiones de 3 horas c/u*

¿Por qué es importante desarrollar habilidades de coaching en RH?

Ser más efectivos e impulsar el talento para que alcance su máximo potencial, es una de las máximas del área.

El objetivo principal de este módulo es proveer tanto herramientas como actividades que lleven a los participantes a comprender y practicar habilidades de coaching utilizando nuestro modelo enfocado en resultados.

### **► Temas Claves**

#### **1. Introducción y Marco Conceptual**

- Modelo de coaching REAP.
- Habilidades esenciales de coaching en entornos presenciales o virtuales.
- Gestión de Conversaciones Productivas – Desempeño y Desarrollo.

#### **2. Coaching en Acción**

- Aplicación del modelo REAP – práctica a través de juego de roles.

¿Qué significa la inteligencia emocional y social cuando hablamos de líderes de RH? ¿Cómo hacer que el liderazgo sea sostenible en el mundo actual, cuidando especialmente de las emociones y recursos físicos propios y de esta forma guiar equipos de trabajo?

En este módulo se hace énfasis en cómo las organizaciones necesitan líderes con un alto grado de inteligencia emocional y social. Y cómo sí el líder se hace consciente de su responsabilidad individual logra para sí y con su equipo los resultados correctos de una manera adecuada.

El liderazgo sostenible en el mundo actual, nace de la responsabilidad de cuidar de nosotros mismos, de una perfecta coordinación en variables importantes como empatía, resiliencia, coraje, foco, storytelling y accountability.

### ► ***Temas Claves***

- ¿Qué son las emociones y cómo administrarlas?
- ¿Qué es en realidad el multitasking y por qué sentimos el estrés?
- Inteligencia emocional entendida como base para adelantarnos a nuestras reacciones.
- Recursos físicos y emocionales a cuidar para un liderazgo efectivo.
- El poder de la empatía, la compasión, la resiliencia y el foco para liderar.
- Mindfulness, respiración, ¿Cómo podemos ayudar a identificar y callar aquello que llamamos el “monkey mind”?



# 7 | Simulación de Recursos Humanos

2 sesiones de 3 horas cada una

¿Cómo poner en práctica nuestros conocimientos y lo visto en el Bootcamp en una situación simulada pero similar a lo que se vive en la vida real?

Dos rondas de juego de simulación, donde los participantes vivirán la experiencia de ser desafiados con un simulador de última generación en el que el jugador cumple con el rol de un Director de RH, de una empresa ficticia.

Un espacio para poner en prueba conocimientos y adrenalina al mismo tiempo.

## ► Temas Claves

### 1. Simulación - Primera Ronda

- Introducción a la simulación, explicación del proceso general.
- Primera ronda de juego.
- Debrief.

### 2. Simulación – Segunda Ronda

- Segunda ronda de juego.
- Debrief.

### 3. Simulación – Conclusiones

- Conclusiones y cierre del ejercicio.



**Cierre**

1 sesión de 1.5 horas

*Sesión de cierre del programa, discusión de los principales aprendizajes, aplicación a su día a día y pasos a seguir.*

- Discusión de los temas clave y principales aprendizajes del programa.

”

*Lo que más me ha gustado del Bootcamp es poder actualizarme en cada uno de los temas que tienen propuestos de RRHH, son temas verdaderamente relevantes que permiten ver la importancia de nuestra participación en la estrategias de los negocios en los que nos encontramos, teniendo en cuenta conceptos teóricos desarrollados por especialistas en cada uno de los temas vistos que se adaptan muy bien a las demandas de nuestros cargos actuales. Adicional, he podido identificar el estado de mi rol actual y el cómo poder potenciarlo a futuro, me ha servido para tener una visión más estratégica en mi trabajo; creo que la metodología que usan es bastante práctica y fácil de llevar, durante las sesiones el manejo y destreza de los expositores ha sido clave para poder entender y solucionar dudas en cada tema y el material que nos proporcionan ha sido de gran aporte para poder aplicarlo en nuestro trabajo diario. Lo recomiendo totalmente.*

**Luisa Fernanda Fajardo**

Generalista Recursos Humanos  
Gerdau

*Asesores de  
confianza para las  
principales empresas  
del mundo.*

## *Perfil y Valor de la Inversión*

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

**Intensidad:** 14 semanas

(7 módulos + Kick off y Cierre + 4 webinars a lo largo del programa)

**Valor de la inversión:**

Valor por empresa: US \$ 10,000 (5 personas por empresa)

Valor individual: US \$ 2,400.00

**Si desea reservar el cupo para su empresa o recibir mayor  
información comuníquese con [latam@rbl.net](mailto:latam@rbl.net)**



| The **RBL** Group

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