

1. FUNDAMENTACIÓN

Gestionar personas efectivas significa lograr lo mejor de todos los empleados, ayudarles a desempeñar alto individualmente, colectivamente y en equipos. Para hacer esto, se necesita una estrategia global que asegure que:

- Las políticas de la gestión de personas estén conectadas a los negocios principales de la organización
- Las personas trabajen juntas para lograr las metas y objetivos del negocio
- Gestionar personas efectivas implica el compromiso de grandes gerentes. Buckingham y Coffman identifican cuatro aproximaciones que definen las diferencias vinculadas a los grandes gerentes:
- Seleccionar a las personas basadas en el talento.
- Cuando se fundamentan las expectativas para las personas, establecer los resultados esperados.
- Cuando se motiva a las personas, focalizarse en las fortalezas (no confundir fortalezas con estado psíquico o fenómeno psicológico).
- Para desarrollar a cada persona, encuentre el trabajo correcto que encaje con la persona.
- Concurrentemente, cinco dimensiones gerenciales son de impacto primario para que las organizaciones logren sus resultados estratégicos por medio de personas efectivas o de alto desempeño: gestión de la planificación estratégica basada en resultados, gestión del conocimiento, gestión de la responsabilidad social empresarial, gestión del liderazgo y desarrollo personal y gestión de sistemas de calidad.
- Estas dimensiones gerenciales se desglosan como procesos, donde el valor para el cliente es la esencia de la ventaja competitiva. Implica que las personas, en primer lugar, se centren en desarrollarse y mejorarse continuamente, encuentren sus propias misiones y vinculen sus misiones con la de la organización, desarrollen y mejoren sus propios procesos alineados con la estrategia y la visión corporativa, y finalmente, sepan distinguir el proyecto del proceso; es decir, el proyecto está relacionado con el desarrollo (exploración e innovación) y el proceso con la acción desarrollada instituida, que se puede mejorar continuamente.

2. ALCANCE

Que los participantes como executive managers se centren en lo mejor de las personas en la organización - fortalezas- para ayudarles a alcanzar altos desempeños estratégicos por medio de la interrelación de las cinco dimensiones gerenciales: planificación estratégica, conocimiento, responsabilidad social, liderazgo y desarrollo personal y sistemas de calidad.

3. OBJETIVOS

A la finalización del programa los participantes deberán ser capaces de:

- Tomar decisiones para lograr altos desempeños por parte de las personas en la organización.

- Interactuar holísticamente por medio de las cinco dimensiones gerenciales focalizadas sobre temas y resultados estratégicos.
- Discernir las fortalezas de las personas para motivarles y persuadirles a alinearse con las estrategias y visión corporativa, por medio del trabajo correcto que mejor encaje con sus fortalezas.
- Aprender la importancia del desarrollo como factor de exploración e innovación y que toda acción de desarrollo instituido debe ser mejorado: el proyecto y el proceso

4. PERFIL DE ENTRADA PARA LOS PARTICIPANTES

- Experiencia en Gerencia de Recursos Humanos, con énfasis como *executive manager* (poder de toma de decisiones en los niveles táctico y estratégico).
- Completar el formulario de ingreso, anexando los documentos respaldatorios.

5. ESQUEMA DE REALIZACIÓN

El presente programa comprende 6 (seis) módulos de 20 horas académicas de duración cada uno.

MÓDULOS
I. Gestión de la Planificación Estratégica basada en resultados
II. Gestión del Conocimiento
III. Gestión de la responsabilidad social empresarial
IV. Gestión del liderazgo y desarrollo personal
V. Gestión de sistemas de calidad
VI. Gestión de la Retención del Talento Humano

6. METODOLOGÍA

Durante el desarrollo de cada seminario se hará uso de una metodología eminentemente activa, dirigida a que los participantes analicen, reflexionen, evalúen y se apropien de los marcos teóricos y las habilidades que se proponen. El desarrollo de las unidades de contenido irá acompañado de material informativo complementario, indicándose en cada caso la bibliografía pertinente. Se hará uso de ejercicios individuales y grupales, simulaciones, análisis de casos, grupos de discusión, plenarias, videos y exposiciones explicativas.

7. CERTIFICACION

Las exigencias para la obtención del Diplomado son:

1. Certificado de Participación de los 5 módulos
2. 80% de asistencia por módulo
3. Defensa de un trabajo con rigor de investigación