

EL TALENTO CORRECTO, EN EL LUGAR CORRECTO, CON RUMBO CLARO

Alineamos la gestión del talento con la visión de tu organización para que cada colaborador aporte valor a largo plazo.

Work In Love®

Talento con Rumbo

PROGRAMA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO

SOBRE ESTE PROGRAMA

Muchas organizaciones tienen buenas prácticas de recursos humanos, pero **desconectadas entre sí y de la estrategia del negocio**: se contrata, se capacita y se evalúa sin un rumbo común.

Este programa forma a líderes y equipos de recursos humanos para **alinear la gestión del talento con la visión y la misión de la organización**, desde el diseño de la estructura hasta los planes de sucesión.

Es un programa **compartido con Stamina, nuestro socio estratégico en Estados Unidos**, que suma una perspectiva internacional a nuestra experiencia en desarrollo de talento.

Más que una capacitación, es una ruta para que la gestión del talento se convierta en ventaja competitiva.

MÓDULOS

El programa cuenta con distintos **módulos que pueden sumarse, combinarse o profundizarse** según el contexto y los objetivos de nuestros clientes.

MODALIDAD

Presencial o virtual.

DURACIÓN

8 horas por módulo, con opciones de formato abreviado o extendido.

01	**Gestión Estratégica de Recursos Humanos**	De la operación a la estrategia
02	**Diseño Organizacional**	Una estructura al servicio de la estrategia
03	**Modelo de Competencias**	Lo que hace la diferencia
04	**Desarrollo de Talento**	Crecer con la organización
05	**Gestión del Desempeño y del Potencial**	Medir para crecer
06	**Estrategia de Compensación Total**	Más allá del salario
07	**Atracción y Selección de Talento**	Elegir bien desde el inicio
08	**Planes de Sucesión**	Asegurar el relevo

MÓDULO 1

Gestión Estratégica de Recursos Humanos

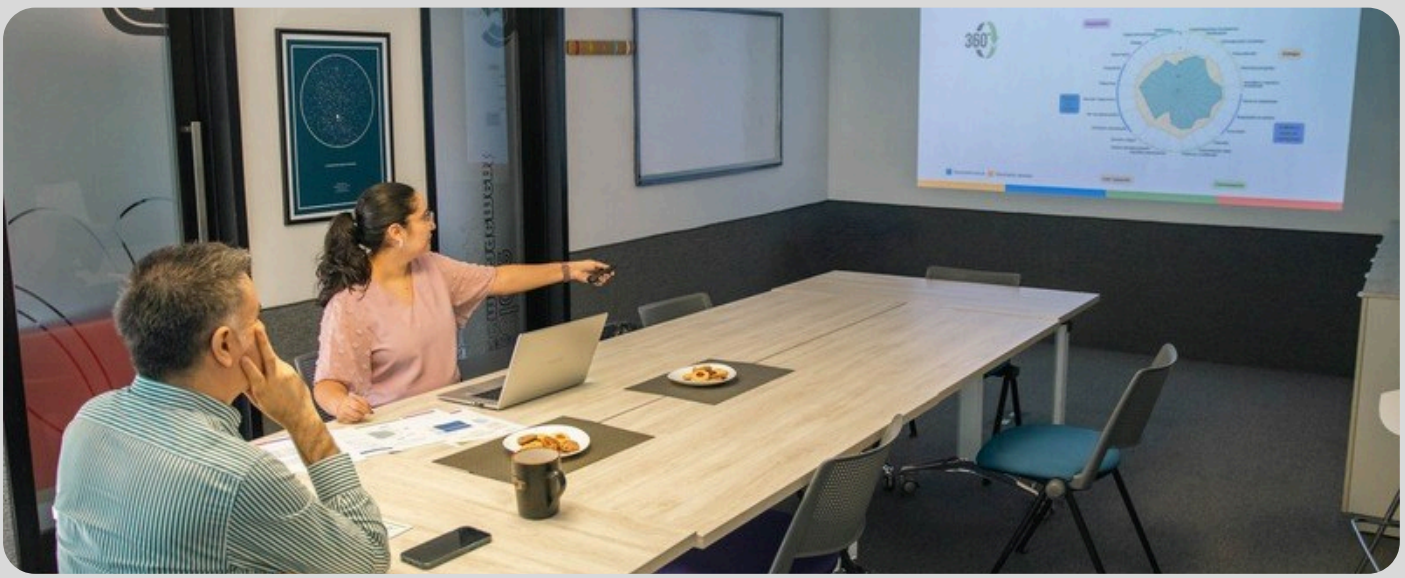
De la operación a la estrategia

Objetivo

Posicionar a recursos humanos como **socio estratégico del negocio**, capaz de traducir los objetivos de la organización en prioridades claras de gestión del talento.

Ejes temáticos

- **El rol estratégico de RH:** De área administrativa a socio que impulsa los resultados del negocio.
- **Alineación con la estrategia:** Cómo traducir visión, misión y objetivos en prioridades de talento.
- **Indicadores de talento:** Métricas clave para medir el impacto de RH en la organización.
- **Plan estratégico de RH:** Construcción de una hoja de ruta anual de gestión del talento.



MÓDULO 2

Diseño Organizacional
Una estructura al servicio de la estrategia

Objetivo

Brindar herramientas para **diseñar estructuras, roles y procesos que respondan a la estrategia** y faciliten la colaboración, la toma de decisiones y el crecimiento de la organización.

Ejes temáticos

- **Estructura y estrategia:** Cómo la forma de organizarnos impulsa o frena los resultados.
- **Diseño de puestos:** Descripciones claras de roles, responsabilidades y alcances.
- **Tramos de control y niveles:** Equilibrio entre agilidad, supervisión y desarrollo.
- **Rediseño con las personas:** Cómo acompañar los cambios de estructura cuidando al equipo.



MÓDULO 3

Modelo de Competencias
Lo que hace la diferencia

Objetivo

Construir un **modelo de competencias propio de la organización** que defina con claridad qué conductas se esperan en cada nivel y sirva como base para seleccionar, evaluar y desarrollar al talento.

Ejes temáticos

- **Qué es una competencia:** Conocimientos, habilidades y actitudes que se observan en la conducta.
- **Competencias clave:** Cómo identificar las competencias que la estrategia necesita.
- **Niveles de dominio:** Descripción de conductas observables por nivel de puesto.
- **Integración a los procesos:** El modelo como columna vertebral de selección, evaluación y desarrollo.



MÓDULO 4

Desarrollo de Talento

Crecer con la organización

Objetivo

Diseñar **rutas de desarrollo que conecten el crecimiento de las personas con las necesidades de la organización**, combinando capacitación, experiencias en el puesto y acompañamiento.

Ejes temáticos

- **Detección de necesidades:** Brechas entre lo que el puesto requiere y lo que la persona domina.
- **El modelo 70-20-10:** Aprendizaje en el puesto, a través de otros y en formación.
- **Planes individuales de desarrollo:** Objetivos, acciones y seguimiento para cada colaborador.
- **Coaching y mentoring:** El líder como desarrollador de su equipo.



MÓDULO 5

Gestión del Desempeño y del Potencial

Medir para crecer

Objetivo

Implementar un **proceso de gestión del desempeño justo y útil**, que combine objetivos y competencias, y permita identificar el potencial de las personas para tomar mejores decisiones de desarrollo.

Ejes temáticos

- **Objetivos y competencias:** El qué y el cómo del desempeño en un mismo proceso.
- **Conversaciones de desempeño:** Retroalimentación continua y evaluaciones que motivan.
- **Identificación del potencial:** Criterios y herramientas para reconocer al talento con mayor proyección.
- **Matriz de 9 cuadrantes:** Desempeño y potencial como base para decisiones de talento.



MÓDULO 6

Estrategia de Compensación Total

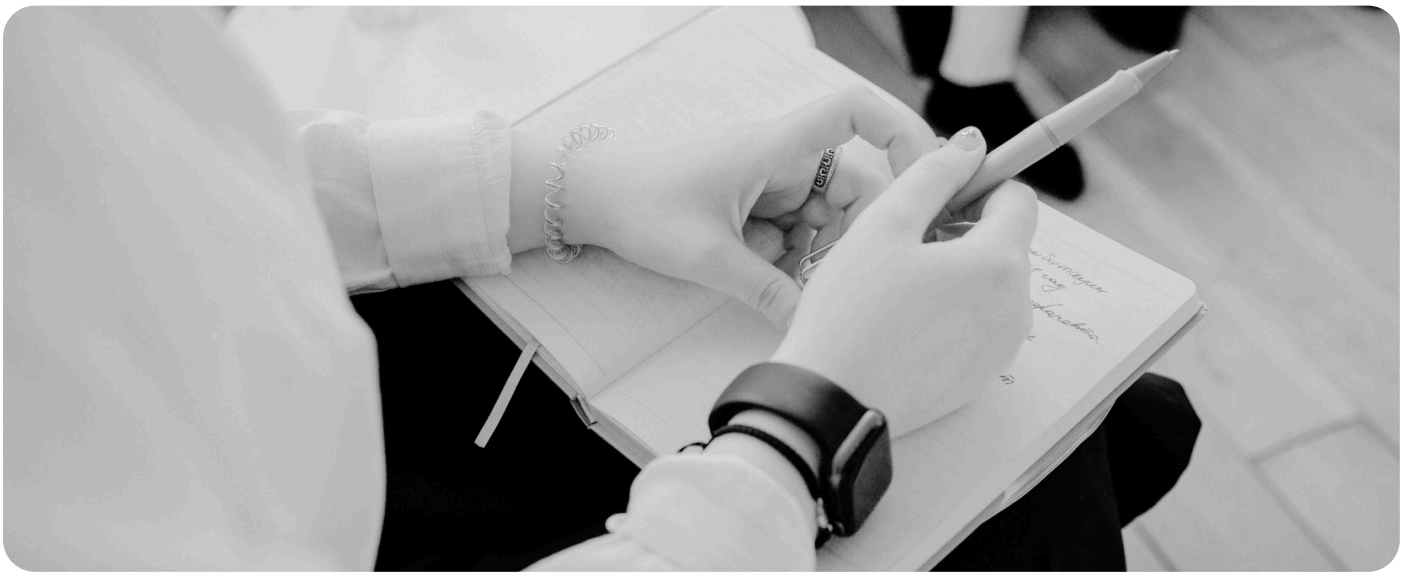
Más allá del salario

Objetivo

Comprender los elementos de la **compensación total** y diseñar una propuesta de valor al colaborador que sea competitiva, equitativa y alineada con la estrategia y las posibilidades de la organización.

Ejes temáticos

- **Compensación total:** Salario, beneficios, desarrollo, bienestar y reconocimiento como un todo.
- **Equidad interna y competitividad:** Valuación de puestos y referencia con el mercado.
- **Compensación variable:** Incentivos ligados a resultados y conductas esperadas.
- **Propuesta de valor al colaborador:** Por qué la gente elige quedarse en tu organización.



MÓDULO 7

Atracción y Selección de Talento

Elegir bien desde el inicio

Objetivo

Fortalecer los procesos para **atraer y elegir al talento que la organización necesita**, con criterios claros, herramientas objetivas y una experiencia de candidato que proyecte la marca empleadora.

Ejes temáticos

- **Perfil del puesto:** Competencias, experiencia y valores que realmente predicen el éxito.
- **Marca empleadora:** Cómo comunicar lo que hace atractiva a tu organización.
- **Entrevista por competencias:** Preguntas conductuales y evaluación objetiva de candidatos.
- **Integración:** Onboarding que acelera la productividad y el compromiso.



MÓDULO 8

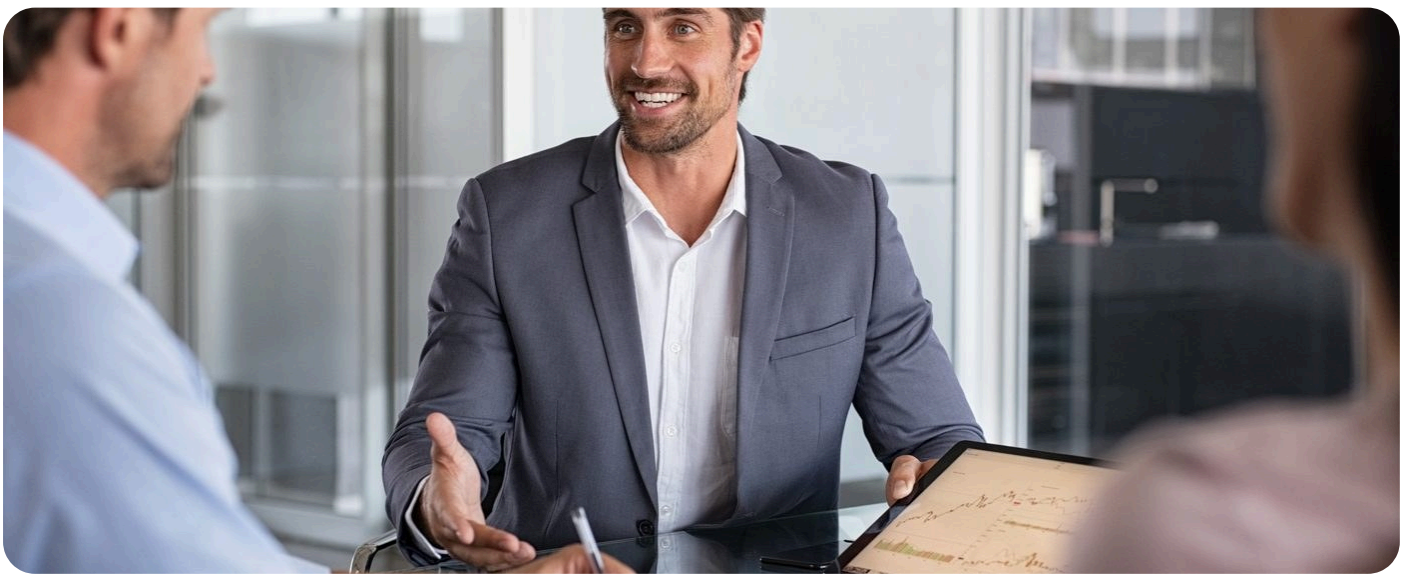
Planes de Sucesión
Asegurar el relevo

Objetivo

Construir **planes de sucesión para las posiciones clave**, que identifiquen y preparen a tiempo a quienes podrán asumirlas, reduciendo riesgos y dando continuidad a la organización.

Ejes temáticos

- **Posiciones críticas:** Cómo identificar los puestos cuya vacante pondría en riesgo la operación.
- **Identificación de sucesores:** Criterios de preparación: listo ahora, en 1-2 años, a futuro.
- **Planes de preparación:** Acciones de desarrollo específicas para cada sucesor.
- **Seguimiento y comité de talento:** Revisión periódica del plan con la dirección.



NUESTRA METODOLOGÍA









EXPERIENCIAL Y LÚDICO

- Priorizamos la **práctica** sobre la teoría.
- A través de **dinámicas, juegos y actividades interactivas**, los participantes experimentan los conceptos, simulan situaciones reales, practican habilidades y toman decisiones en un contexto seguro y motivador.
- Fomentamos la **reflexión** sobre las experiencias vividas para generar **aprendizajes significativos y duraderos**.

DINÁMICAS GRUPALES

- Promovemos la interacción y el trabajo en equipo a través de dinámicas grupales que fomentan la **colaboración**, la **comunicación** y el **aprendizaje mutuo**.
- Utilizamos **metodologías activas** que involucran a todos los participantes en la construcción del conocimiento.

ENFOQUE HUMANISTA GESTALT

- Consideramos a la persona como un todo integrado, donde **mente, cuerpo y emociones** se entrelazan en el proceso de aprendizaje.
- Fomentamos la **autoconciencia**, la **autoexploración** y el **desarrollo del potencial humano** a través de actividades que invitan a la reflexión y al crecimiento personal.

INCLUYE

Entrenamiento
8hs de entrenamiento por módulo

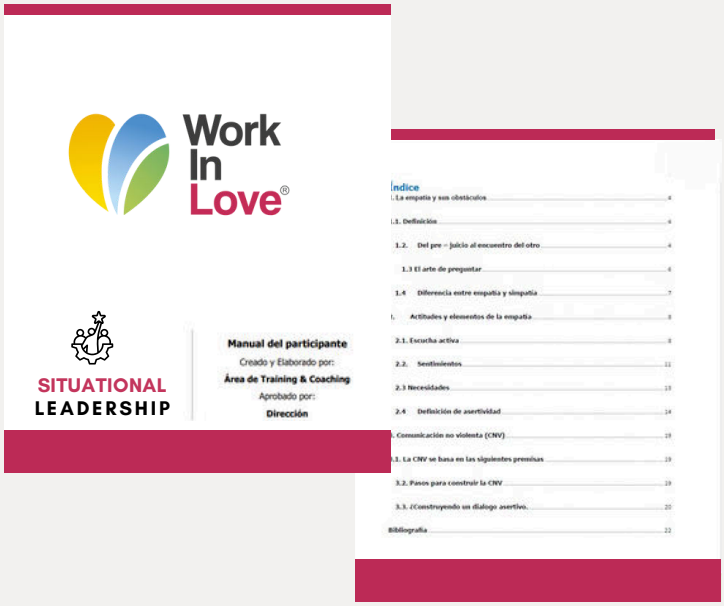
Manual del participante
Cada participante recibe (digital) un Manual con la información brindada en el módulo y la bibliografía utilizada

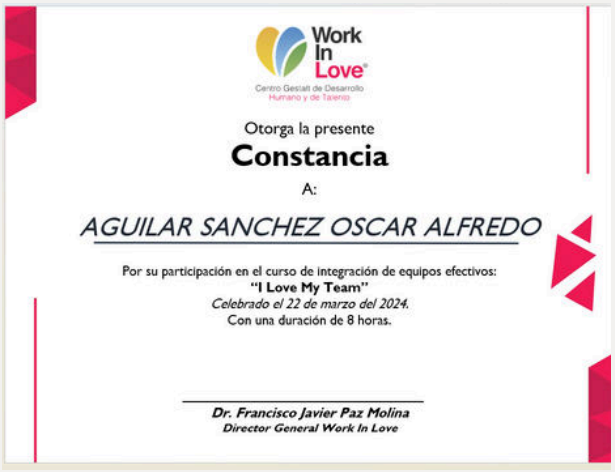
Examen de conocimientos
Al finalizar cada módulo, se realiza una evaluación de los conocimientos adquiridos, a través de un examen de opción múltiple.

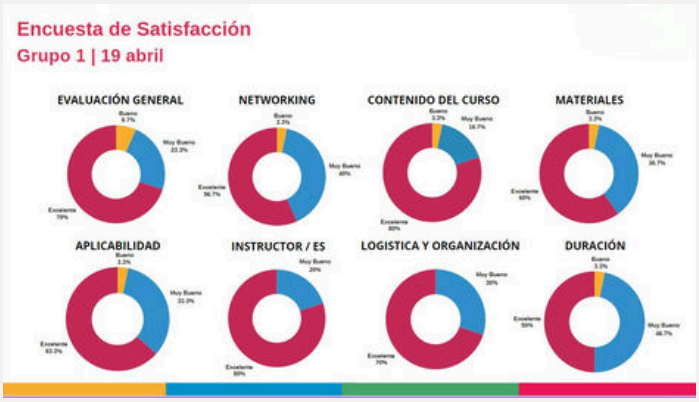
Encuesta de satisfacción
Se realiza una encuesta de satisfacción de cada módulo, para evaluar contenidos, networking, materiales, aplicabilidad, instructores, duración, logística y organización.

Materiales
Brindamos el material necesario para las dinámicas y actividades
Otorgamos una constancia de participación

Entrega de resultados a RH y/o Dirección
Realizamos una presentación con los resultados derivados del módulo de capacitación







COMUNICACIÓN INTERMÓDULOS

Para mantener el interés y dar continuidad a la capacitación, gestionamos un plan de comunicación inter módulos, que contempla:

- Rescatar temas clave
- Nuevo contenido relacionado
- Filmografía y bibliografía sugerida
- Invitar a reflexionar y poner en practica las herramientas









FACILITADORES

Francisco Paz | Director General



Formación:

- Doctorado en Psicoterapia Humanista Gestalt, Universidad Nexum de México
- Maestría en Psicoterapia Humanista Gestalt, Instituto Humanista de Psicoterapia Gestalt
- Lic. Psicologia, Universidad Cristóbal Colón
- Psicoterapeuta Humanista Gestalt, IHPG & Centro Gestáltico San Isidro, Argentina
- Turin School of Psychopatology, Advanced Program of Psychopatology, Italia
- Management Development Program, IAE Business School, Argentina
- Advanced Management Program, Rice University, Estados Unidos

Experiencia:

- Mas de 20 años de experiencia en Desarrollo Organizacional a nivel Nacional e Internacional como Director de Atracción y Desarrollo de Talento, Global Trainee Program y Capacitación en Tenaris. Asignaciones internacionales en: EEUU, Canada, Argentina, Indonesia, Brasil, Colombia, Singapur, Rumania y Uruguay.
- Experiencia en la vida religiosa en la congregación de los Misioneros del Espíritu Santo.
- Consultor Senior en proyectos de Desarrollo Organizacional Gestalt y de Talento en empresas nacionales y trasnacionales en Latinoamerica.

Laura Guolo



Formación:

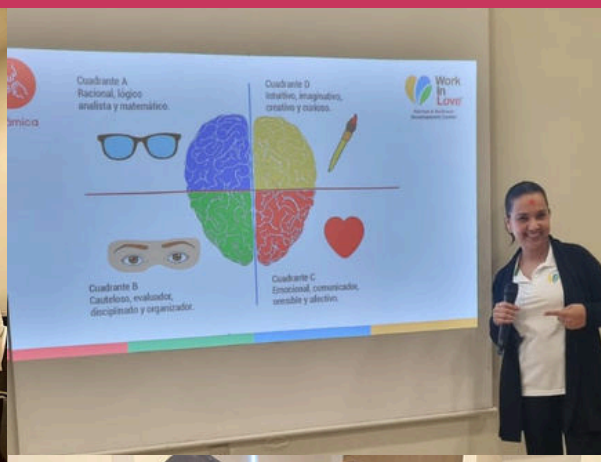
- Leadership Coach
  - Rice University (2020)
- Certificación en Diversidad, Equidad e Inclusión
  - Cornell University (2020)
- Posgrado en Gestión Estratégica de Recursos Humanos,
  - Universidad de San Andrés
- Licenciada en Administración de Empresas,
  - Universidad de Buenos Aires
- Leadership Development Program,
  - IMD, Italia.
- Advanced Management Program,
  - Rice University, USA

Experiencia:

- Más de 20 años de experiencia corporativa trabajando en organizaciones globales en industrias de tecnología, manufactura, operaciones y servicios, en donde desarrolló una profunda experiencia en cambio y transformación humanos, prácticas de desarrollo de talento y nuevos modelos organizacionales y de gestión.
- Sólido conocimiento de ambientes diversos, habiendo trabajado con más de diez nacionalidades y para una docena de países en Latinoamérica, Europa, Norte América y Asia. Vasta experiencia en gestión de equipos de alta performance.
- Fundadora de Stamina en 2021, desde donde provee servicios relacionados con el desarrollo del talento y el liderazgo.

NUESTRAS EXPERIENCIAS









Organizaciones que han confiado en Work In Love

HUTCHISONPORTS ICAVE

CICE

AXA

VW

RR AUTOMOTRIZ

CARPÍN

SOLICITA TU PROPUESTA A LA MEDIDA

Alinea a tu gente con el rumbo de tu organización.

Hablemos.

+52 229 265 1112

workinlove.mx

linkedin.com/company/WorkInLove

Work In Love®

Talento con Rumbo

PROGRAMA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO