



THE STRATEGIC HR MANAGEMENT PROGRAM



Programa Único y Exclusivo para Ejecutivos del Área de Recursos Humanos de América Latina



William Davidson Institute
AT THE UNIVERSITY OF MICHIGAN



MICHIGAN

VIVA LA EXPERIENCIA DE MICHIGAN

WDI at The University of Michigan



The Strategic HR Management Program es un Programa Regional que se realiza una sola vez al año.

The Strategic HR Management Program is a Regional Program offered only once a year.



Único en contenidos, impartido por un cuerpo académico de excelencia mundial y desarrollado por Seminarium Internacional en conjunto con WDI at The University of Michigan, N°1 en recursos humanos y liderazgo.

Unique curriculum, taught by world renowned professors, developed by Seminarium Internacional and WDI at The University of Michigan, #1 in leadership and human resource management.



Desarrollado exclusivamente para altos ejecutivos latinoamericanos de las empresas más importantes de América Latina que buscan actualizar sus conocimientos, compartir experiencias reales y establecer redes de contacto de primer nivel.

Designed exclusively for top Latin American executives from the most important companies in Latin America who are looking to refresh their academic knowledge, share experiences and establish top level international networks.



Único programa que cuenta con traducción simultánea en inglés y español y material académico en ambos idiomas.

HR is the only program of its kind with simultaneous translation in English and Spanish and all academic materials offered in both languages.



Los asistentes recibirán un certificado emitido por WDI at The University of Michigan.

The participants will receive a program certificate from WDI at The University of Michigan.



WELCOME TO THE STRATEGIC HR MANAGEMENT PROGRAM

Estimado Ejecutivo,

La gestión efectiva de las personas es clave en el éxito de las organizaciones.

Para alinear las estrategias de recursos humanos con los objetivos comerciales de su empresa, usted debe contar con las habilidades de liderazgo, conocimientos y herramientas de vanguardia.

El Strategic HR Management Program 2012 ha sido diseñado para entregar a los participantes metodologías comprobadas para integrar la gestión de recursos humanos en su estrategia organizacional y efectuar cambios significativos en sus organizaciones.

WDI de la Universidad de Michigan y Seminarium Internacional logran reunir, año a año, a los principales ejecutivos de RR.HH. de cada rincón de América Latina, permitiéndoles acceder a las últimas tendencias y a las mejores prácticas.

Aproveche esta oportunidad única de conocer y aprender de excelentes profesores y otros ejecutivos líderes en un entorno académico creado exclusivamente para profesionales de América Latina.

Participe del Strategic HR Management Program e inspírese con nuevas ideas para desarrollar con eficacia las estrategias de RR.HH. y forjar una nueva agenda de liderazgo para su empresa.

Atentamente,

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Sven Kroneberg'.

Sven Kroneberg
Presidente
Seminarium Internacional

Dear Executive,

Effectively managing people is a key factor in the success of any organization.

In order to align human resource strategies with the company's business objectives, you must be equipped with leadership skills, cutting-edge knowledge and the right tools.

The Strategic HR Management Program 2012 has been designed to provide participants with proven methodologies to integrate human resources management into their organizational strategy and bring meaningful change to their organizations.

WDI at The University of Michigan and Seminarium Internacional join forces each year to bring together top HR executives from every corner of Latin America, allowing them access to the latest trends and best practices.

Take advantage of this unique opportunity to meet and learn from excellent professors and other leading executives in a special academic environment created exclusively for Latin American professionals.

Join us in The Strategic HR Management Program and be inspired by new ideas to effectively develop HR strategies and forge a new leadership agenda for your organization.

Sincerely,

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Robert Kennedy'.

Robert Kennedy
Executive Director, William Davidson Institute
University of Michigan



William Davidson Institute
AT THE UNIVERSITY OF MICHIGAN



MICHIGAN

Por más de 75 años, la Universidad de Michigan ha sido un líder en Educación Ejecutiva, constantemente premiada como una de las mejores escuelas de negocios en el mundo por la profundidad, amplitud y calidad de sus programas de desarrollo profesional.

Sus profesores de negocios son expertos en integrar la vanguardia del conocimiento con las exigencias competitivas del mercado y la aplicación práctica. Su experiencia viene de una formación académica de alto nivel y un contacto directo y permanente con empresas líderes a nivel mundial. La diversidad del cuerpo académico, el ambiente dinámico del aprendizaje, la activa ampliación de redes de contacto y el diálogo poderoso que resulta, hacen una inmejorable experiencia académica.

El enfoque único que tiene la Universidad de Michigan de educación ejecutiva basado en resultados, es la razón por la que miles de ejecutivos de más de 70 países eligen sus programas por sobre cualquier otra universidad.

For over 75 years, The University of Michigan has been a global leader in Executive Education, consistently ranked among the world's top business schools for the depth, breadth and quality of their executive development programs.

The University of Michigan business faculty members are experts at integrating knowledge with competitive insights and practical application. Their experience is drawn from superior academic backgrounds and their direct involvement with leading companies worldwide. The diversity of the faculty, the dynamic learning environment, the active networking, and the powerful dialogue that results all add up to a learning experience that is second to none.

The unique, result-driven approach to executive education is the reason that thousands of executives from more than 70 countries around the globe choose Michigan above all other schools.



WILLIAM DAVIDSON INSTITUTE

El William Davidson Institute (WDI), como parte de la Universidad de Michigan, ofrece programas de educación ejecutiva con el objetivo de entregar a los participantes las habilidades y metodologías para operar de forma efectiva en una economía de mercado globalizada. Desde 1992 ha entrenado a más de 4.800 ejecutivos provenientes de más de 2.000 empresas alrededor del mundo.

The William Davidson Institute (WDI), part of The University of Michigan, specializes in executive education programs that provide participants with the skills and methodologies to operate effectively in a globalized market economy. Since 1992 WDI has trained more than 4,800 executives from over 2,000 companies around the world.

SEDE HR 2012

Los participantes se quedarán en el Ritz-Carlton, Coconut Grove. Ubicado en uno de los barrios más importantes de Miami, este hotel de lujo ofrece las comodidades más modernas y unas habitaciones inigualables. Con una arquitectura estilo veneciano, El Ritz-Carlton, Coconut Grove, se encuentra en primera línea del mar, a pocos pasos de las atracciones principales que ofrece la ciudad.

Participants will stay in the Ritz-Carlton, Coconut Grove. Located in one of the most renowned districts in Miami, this luxury hotel offers the most modern amenities and unrivaled accommodations. With a Venetian architecture, The Ritz-Carlton is located just a few steps from the beach, minutes away from its most attractive and popular sites.



OBJETIVO GENERAL / GENERAL OBJECTIVE

El principal objetivo del Strategic HR Management Program es reforzar las competencias profesionales y entregar herramientas de gestión de recursos humanos que puedan ser aplicadas de forma inmediata en su organización.

Planificación meticulosa; la contratación de las personas adecuadas, la creación de una cultura corporativa que fomenta el éxito y la implementación de mejores prácticas que conducen a la mejora de la productividad son sólo unos ejemplos de cómo los gerentes de recursos humanos pueden influir en los resultados globales de la empresa a ayudar a entregar mayor valor a la empresa.

The main objective of The Strategic HR Management Program is to strengthen professional competencies and provide HR management tools for immediate application in your organization.

Thorough planning; hiring the right people; creating an organizational culture that fosters success; and implementing best practices that lead to improved productivity represent just a small sample of how HR managers can influence the overall results of the company and help deliver increased value to the company.

QUIÉNES DEBEN ASISTIR / WHO SHOULD ATTEND

Podrán postular Gerentes de Recursos Humanos, Gerentes Generales, Presidentes, Vicepresidentes y aquellos Gerentes que cumplen funciones estratégicas en el ámbito de la gestión de los recursos humanos con más de diez años de experiencia profesional.

Human Resources Managers, General Managers, Presidents, Vice Presidents and Area Managers who serve strategic functions in the area of Human Resources management with at least 10 years of professional experience may apply for this program.

CUERPO ACADÉMICO HR 2012



Daylian Cain

Ph.D., Carnegie Mellon University, Tepper School of Business

Profesor Cain es un invitado especial de Yale School of Management, donde ejerce como profesor de negociación. Posee tres masters y obtuvo su Ph.D. en la Universidad Carnegie Mellon.

Las investigaciones de Cain combinan la economía del comportamiento y psicología moral en un esfuerzo por determinar cómo las personas toman decisiones. Esto es especialmente interesante en decisiones acerca de comportamientos pro-sociales y cómo las personas fallan al no estar a la altura de sus propios estándares, por ejemplo, "gente inteligente realizando cosas estúpidas, gente buena realizando cosas malas". Cain es un líder experto en conflictos de interés. Sus investigaciones han sido debatidas en *The New Yorker*, *Forbes*, *Harvard Business Review*, *The Washington Post*, *BusinessWeek*, *USA Today*, *The New York Times*, y *The Wall Street Journal* y finalmente en CNN Financial News. Su trabajo ha sido mencionado en el recién publicado libro "Economics 2.0: What the Best Minds in Economics Can Teach You About Business and Life."

Cain enseña premiados cursos en la Universidad de Yale, tales como "Las Negociaciones: Más Allá de Ganar-Ganar" y "Ética en los Negocios Cumple la Economía del Comportamiento", donde fue nombrado "Profesor del Año" en 2011 en Yale School of Management. The Society of Business Ethics le otorgó a Cain el 'Master Teacher Award' en 2012.

Professor Cain is a special guest from Yale School of Management, where he is a professor of negotiation. He has three master's degrees and earned his Ph.D. at Carnegie Mellon University.

*His research combines behavioral economics and moral psychology in an effort to determine how people make decisions. He is especially interested in decisions about pro-social behavior and how people fail to live up to their own standards, e.g., "smart people doing dumb things, good people doing bad things." Cain is a leading expert on conflicts of interest. Cain's research has been discussed in the *The New Yorker*, *Forbes*, *Harvard Business Review*, *The Washington Post*, *BusinessWeek*, *USA Today*, *The New York Times*, and *The Wall Street Journal* and on CNN Financial News. Cain's work is also mentioned in the recent book, *Economics 2.0: What the Best Minds in Economics Can Teach You About Business and Life*.*

Cain teaches award-winning courses at Yale, such as "Negotiations: Beyond Win-Win" and "Business Ethics Meets Behavioral Economics," where he was voted elective Teacher of the Year in 2011. The Society of Business Ethics selected Cain to win a 'Master Teacher Award' in 2012.



Horst Abraham

MA, University of Vienna and University of Cologne

Horst Abraham es socio docente del Center for Executive Development at Ross School of Business, University of Michigan. Comenzó a adquirir sus habilidades como coach y consultor de procesos trabajando con deportistas de alto rendimiento. Es profesor visitante de los programas de educación ejecutiva de The University of Michigan y Boston University. Desde 1984 ha trabajado con altos ejecutivos de muchas de las empresas Fortune 200 para servir de apoyo en una serie de intervenciones de cambio organizacional, entre las que se incluyen la gestión de equipos de alto desempeño.

Su pensamiento innovador en el campo del aprendizaje y la enseñanza le valieron una designación honoraria de la Comisión Educacional de Japón. Cuenta con una vastísima experiencia en consultoría a grandes empresas, entre las que se cuentan AT&T, Boeing, BRITISH PETROLEUM, Charles Schwab & Co., Inc., Citibank, Florida Johnson and Johnson, Lucent Technologies, Merrill Lynch & Co., Inc., Microsoft Corporation y SONY.

Horst Abraham is a faculty partner of the Center for Executive Development at the Ross School of Business, University of Michigan. He developed his skills working with high performance athletes as a process consultant and coach. He is a visiting faculty member in the executive education programs of The University of Michigan and Boston University. Since 1984 he has worked with top executives at many Fortune 200 firms to support a variety of organizational change interventions, including building and managing high performance teams.

His innovative thinking in the domain of Learning and Teaching earned him an honorary assignment to the Education Commission of Japan. He has extensive experience consulting large companies including, AT&T, Boeing, BRITISH PETROLEUM, Charles Schwab & Co., Inc., Citibank, Florida Johnson and Johnson, Lucent Technologies, Merrill Lynch & Co., Inc., Microsoft Corporation and SONY.



Lynn Perry Wooten
Ph.D., The University of Michigan

La profesora Lynn Perry Wooten se incorporó a The University of Michigan Ross School of Business en 1998, después de obtener su Ph.D. de la misma escuela de negocios. Enseña comportamiento organizacional, gestión de organizaciones sin fines de lucro, y cursos de consultoría estratégica.

Es actualmente co-directora del Center for Positive Organizational Scholarship en Ross School of Business. Las últimas investigaciones de la profesora Lynn Perry Wooten se enfocan en cómo los cambios en la demografía de la fuerza de trabajo y el conocimiento de la economía influyen la implementación de prácticas de gestión de recursos humanos estratégicos. En particular, ha examinado cómo esas prácticas afectan el desempeño de las organizaciones y de los empleados.

Professor Lynn Perry Wooten joined The University of Michigan Ross School of Business faculty in 1998 and after receiving her Ph.D. from Ross School of Business. She teaches organizational behavior, nonprofit management and strategic consulting courses.

She is currently the co-director of the Center for Positive Organizational Scholarship at the Ross School of Business. Her current research focuses on how changes in workforce demographics and the knowledge economy influence the implementation of strategic human resource management practices. In particular, she examines how these human resource management practices affect the performance of organizations and employee-related outcomes.



Dave Ulrich
Ph.D., UCLA

Dave Ulrich ha sido catalogado como el Educador y gurú #1 de la administración en la revista *BusinessWeek* y ha sido considerado como la persona más influyente en recursos humanos por la revista *HR Magazine* durante tres años.

Es profesor de Ross School of Business, The University of Michigan y socio de RBL Group, empresa consultora que se focaliza en ayudar a las organizaciones y líderes a generar valor. Estudia de qué manera las organizaciones desarrollan capacidades de liderazgo, velocidad, aprendizaje, responsabilidad y talento mediante el aprovechamiento de los recursos humanos. Ha ayudado a generar bases de datos que se han hecho acreedoras a galardones y que evalúan la alineación entre las estrategias, capacidades de la organización, prácticas de recursos humanos, competencias de recursos humanos y los resultados tanto de los clientes como de los inversionistas.

Ha publicado 23 libros y más de 200 artículos y capítulos de libros. Ha recibido una serie de galardones, como, líder #1 de pensamiento internacional más influyente en recursos humanos de la revista *HR Magazine* durante muchos años seguidos. Ha hecho consultorías y realizado investigaciones con más de la mitad de las empresas Fortune 200.

Dave Ulrich has been ranked the #1 Management Educator & Guru by BusinessWeek and named the most influential person in HR by HR Magazine for three years.

He is a Professor at the Ross School of Business, The University of Michigan and a partner at the RBL Group, a consulting firm focused on helping organizations and leaders deliver value. He studies how organizations build capabilities of leadership, speed, learning, accountability, and talent through leveraging human resources. He has helped generate award winning data bases that assess alignment between strategies, organization capabilities, HR practices, HR competencies, and customer and investor results.

He has published 23 books and over 200 articles and book chapters. He has received many honors including, #1 most influential international thought leader in HR by HR Magazine many years in a row. He has consulted and done research with over half of the Fortune 200 companies.



HR

ESTRATEGIAS DE NEGOCIO Y MENTALIDADES PARA DIRECTORES DE RR.HH.

NEGOTIATION STRATEGIES AND MINDSETS FOR HR DIRECTORS

El profesor Cain impartirá un curso intensivo sobre negociación y toma de decisiones. Esta sesión le ayudará a pedir más de lo que merece y le ayudará también a resolver conflictos con este nuevo talento natural de la cooperación.

Professor Cain will take you through a crash course on negotiating and decision-making. The course will help you claim more of what you deserve and help you resolve conflicts with new-found cooperative flair.

Sesión 1: Mentalidades: Reduciendo el Exceso de Confianza

Session 1: Mindsets: Reducing Overconfidence

El exceso de confianza con frecuencia es la raíz esencial de conflictos. En esta sesión se examinan las causas psicológicas de exceso de confianza y revela cómo mitigarlas, tanto como negociador como un líder organizacional para tratar de resolver los conflictos.

Overconfidence is often the root cause of conflict. This session examines the psychological causes of overconfidence and reveals how to mitigate them, both as a negotiator and as an organizational leader trying to resolve conflict.

Sesión 2: Bases de la Negociación: Cómo Pedir Valor

Session 2: Negotiations 101: Value Claiming

Aprenderá cómo analizar la estructura de una negociación y de qué manera prepararse de forma adecuada. También analizaremos de qué manera ser “agresivo, pero no ofensivo” al momento de demandar valor.

You will learn how to analyze the structure of a negotiation and how to prepare properly. We will also discuss how to be “aggressive, but not offensive” when claiming value.

Sesión 3: Taller de Negociaciones: Decisiones de Contratación

Session 3: Negotiations Workshop: Hiring Decisions

Los participantes se separarán en parejas para trabajar en una simulación que detalla una negociación entre una empresa y un potencial empleado. Los participantes recibirán coaching personalizado y discutirán las mejores prácticas en las negociaciones salariales y la selección de talentos.

Participants will work in pairs in a simulation that details a negotiation between a firm and a prospective employee. In this session, participants will receive customized coaching and will discuss best practices in salary negotiations and talent selection.

Sesión 4: Negociaciones Avanzadas: Creación de Valor

Session 4: Advanced Negotiations: Value Creation

Aquí aprenderemos técnicas avanzadas para la creación de valor y resolución de conflictos que se pueden aplicar de manera inmediata en su carrera y también en sus vidas.

Participants will learn advanced techniques for value creation and conflict resolution that can be put to use immediately in their careers and lives.



HR LA CULTURA CORPORATIVA COMO UNA HERRAMIENTA ESTRATÉGICA

CORPORATE CULTURE AS A STRATEGIC TOOL

El profesor Abraham postulará que la 'cultura organizacional' debe ser una fuerza determinante y un instrumento estratégico del éxito de una empresa. Como preparación para el taller, a cada participante se le solicitará contestar una 'encuesta de cultura', la que será el elemento fundamental del taller.

Sesión 1:

Esta sesión analizará el contexto en el cual operan las empresas hoy en día, mediante la identificación de cambios claves que han afectado a las empresas en la última década y también la manera en que evolucionarán las cosas en el futuro.

Sesión 2:

Los participantes analizarán sus culturas organizacionales actuales para buscar diferencias entre lo que sus culturas necesitan en el corto plazo y en el largo plazo para tener éxito. Este análisis revelará qué partes de la organización (liderazgo, sistemas, procesos, personas) están y no están alineadas con la estrategia de la organización.

Sesión 3:

En donde se detecte alineación en el análisis, los participantes sabrán qué reforzar; las brechas identificadas se transformarán en 'los planes de acción de la primera etapa' con el objeto de eliminar tales brechas. El mantra motivacional en todo el análisis es: "La cultura abarca la estrategia", lo que sugiere que incluso los planes mejor ideados fracasan si la cultura operacional no está alineada con las metas y las demandas organizacionales.

Sesión 4:

Los participantes reflexionarán acerca de las actitudes y competencias personales claves necesarias no solo para sobrevivir en el entorno laboral de hoy, sino que para dejar 'marcas en el camino' – una expresión que los participantes recordarán al definir su legado y transformarse en una fuerza de cambio al interior de la organización.

Professor Abraham will argue that 'Organizational Culture' should be a driving force and a strategic instrument in a company's success. In preparation for the workshop, each participant will be required to fill out a 'culture survey' which will become the center piece for the workshop.

Sesión 1:

This session will examine the context in which companies operate today, identifying the key changes that have impacted business in the last decade and how things will evolve in the future.

Sesión 2:

Participants will examine their current organizational culture to check for gaps between what their culture needs in the short term and in the long term to be successful. This examination will reveal which parts of the organization (leadership, systems, processes, people) are and are not aligned with the organization's strategy.

Sesión 3:

Where alignment in the analysis is spotted, participants will know what to reinforce; identified gaps will become the target of '1st step action plans' aimed at closing gaps. The motivating mantra throughout the analysis is: "Culture Eats Strategy" suggesting that even best laid plans will fail if the operating culture is not aligned with organizational goals and demands.

Sesión 4:

Participants will reflect on key personal attitudes and competencies required to not only survive in today's work environment, but to 'leave rake marks' – an expression that participants will remember as they define their legacy and become a force for change within their organization.



HR

PENSAMIENTO ESTRATÉGICO DE RR.HH.: EL VÍNCULO ENTRE LA PRÁCTICA Y EL DESEMPEÑO

THINKING STRATEGICALLY ABOUT HR: THE LINK BETWEEN PRACTICES AND PERFORMANCE

La profesora Wooten se focalizará en la manera en que los líderes de RR.HH. piensan en forma estratégica y crean organizaciones de aprendizaje. Los líderes de RR.HH. deben invertir en las personas, habilidades y capacidades que se traducen tanto en un desempeño superior, como en una ventaja competitiva distintiva. La profesora Wooten explorará cada uno de estos temas mediante estudios de caso, herramientas y ejercicios interactivos.

Sesión 1: Introducción a la Gestión Estratégica de RR.HH.

Esta sesión analizará las mejores prácticas y herramientas para incorporar un enfoque estratégico a la gestión de recursos humanos mediante la conexión entre las prácticas internas y el conocimiento de cómo los RR.HH. pueden evolucionar hasta transformarse en un aliado estratégico para la organización.

Sesión 2: Cómo Liderar Iniciativas de Gestión Estratégica de RR.HH.

La profesora Wooten analizará los diversos roles de liderazgo de un profesional de RR.HH., incluyendo el de experto administrativo, líder de empleados, agente de cambio y socio estratégico y explorará también de qué manera cada uno de los roles agrega valor a la organización.

Sesión 3: Líderes de RR.HH.: Cómo Liderar la Organización de Aprendizaje

Esta sesión analiza las cinco capacidades esenciales de las organizaciones de aprendizaje – manejo personal, visión compartida, modelos mentales, aprendizaje de equipos y pensamiento sistémico. Los participantes aprenderán a desarrollar sistemas de RR.HH. que respalden cada una de estas capacidades.

Sesión 4: Planificación de las Acciones

En esta sesión, los participantes desarrollarán un plan de acción para crear un puente entre ‘las personas y las posibilidades’. El objetivo de este ejercicio es transformar el conocimiento de la sesión de hoy en pasos prácticos que le agreguen valor a la organización.

Professor Wooten will focus on how HR leaders think strategically and create learning organizations. HR leaders are required to invest in people, skills and capabilities that result in both superior performance and a distinct competitive advantage. Through case studies, tools and interactive exercises, Professor Wooten will explore each of these topics:

Session 1: Introduction to Strategic Human Resource Management

This session will explore best practices and tools for incorporating a strategic approach to human resource management by linking internal practices to performance goals and understanding how HR can evolve into a strategic ally for the organization.

Session 2: Leading Strategic Human Resource Management Initiatives

Professor Wooten will discuss the various leadership roles of an HR professional, including administrative expert, employee champion, change agent and strategic partner and will explore how each role adds value to the organization.

Session 3: Human Resource Champions: Leading the Learning Organization

This session will discuss the five core capabilities of learning organizations – personal mastery, shared vision, mental models, team learning and system thinking. Participants will learn how to develop HR systems that support each of these capabilities.

Session 4: Planning for Action

In this session participants will develop an action plan for creating a bridge between “people and possibilities”. The goal of this exercise is to transform the knowledge of today’s session into actionable steps that add value to the organization.



HR EL PASO SIGUIENTE PARA LA CREACIÓN DE VALOR DE RECURSOS HUMANOS: DESDE EL EXTERIOR DE LA ORGANIZACIÓN

THE NEXT STEP FOR HR VALUE CREATION: OUTSIDE/IN

El campo de los recursos humanos ha evolucionado desde la focalización en las condiciones del trabajo, hasta ser una parte integral de estrategia de la empresa. El profesor Ulrich discutirá recursos humanos desde una mirada del exterior de la organización. Esto implica que las inversiones en recursos humanos al interior de la empresa estarán conectadas con los clientes, inversionistas y comunidades al exterior de la organización. Los participantes obtendrán un plan claro respecto de cómo tener la certeza de que recursos humanos genere un mayor valor.

Sesión 1: Por qué

Analizaremos acerca de las implicancias de recursos humanos para poder escuchar, comprender y responder a los grupos de interés y condiciones externas y por qué esto genera valor.

Sesión 2: Dónde

Los profesionales de recursos humanos deben saber dónde mirar para adaptarse a las condiciones externas y las necesidades de los stakeholders. Deben entender los factores externos que determinen el ambiente de trabajo, como los cambios sociales, técnicos, económicos, políticos, ambientales y demográficos.

Sesión 3: Qué

Cuando los profesionales de recursos humanos contribuyen a las discusiones de negocio, deben focalizarse en tres cosas: invertir en capital humano para garantizar una fuerza de trabajo competente y comprometido; crear un ambiente o cultura positiva; desarrollar el equipo de liderazgo correcto para el futuro. En esta sesión conversaremos acerca de las tendencias emergentes y las mejoras prácticas que aportan a estos importantes resultados.

Sesión 4: Cómo

Recursos humanos puede ayudar a generar este valor en cuatro formas: la estructura de recursos humanos; las prácticas de recursos humanos; los profesionales de recursos humanos y el análisis de recursos humanos. Veremos de qué manera se pueden medir los recursos humanos. Compartiremos las últimas investigaciones respecto de las tácticas de medición y qué se necesita para ser un profesional exitoso de recursos humanos.

The field of HR has evolved from focusing on working conditions to being an integral part of business strategy. Professor Ulrich will discuss HR from the outside/in, which means that HR investments inside a company will be aligned with outside stakeholders. Participants will acquire a clear roadmap to deliver increased value through HR strategy.

Session 1: Why

Professor Ulrich will talk about HR implications for listening, understanding, and responding to external conditions and stakeholders and why this delivers value.

Session 2: Where

HR professionals need to know where to look in order to adapt to external conditions and stakeholder needs. This includes understanding the factors that shape the work environment such as current social, technical, economic, political, environmental, and demographic changes.

Session 3: What

When HR professionals contribute to business discussions, they should focus on three things: investing in human capital to ensure a competent and committed work force; creating a positive environment or organizational culture and building the right leadership team for the future. This session will analyze emerging trends and best practices in order to deliver these important outcomes.

Session 4: How

HR can help create value in four ways: HR structure, HR practices, HR professionals and HR analytics. This session will examine the current trends in each of these areas, including the latest research on measurement tactics and what it takes to be a successful HR professional.



TESTIMONIOS DE PARTICIPANTES / PARTICIPANTS' TESTIMONIALS

"Es un excelente programa para los top managers de HR. Estimula la abstracción de pensamiento en el día a día, para poner foco en los drivers estratégicos de la gestión de RR.HH."

"It is an excellent program for Senior HR Managers. It takes your thoughts from the day to day issues and puts focus on the strategic drivers of HR management."

Julián Pallanza

Gerente Corporativo de RR.HH. Y CSMA, International Trade Logistics
Argentina, 2011

"Este programa toca temas importantes de RR.HH. y provee de herramientas para implementar las ideas en las organizaciones. Enseña qué hacer y cómo hacerlo para generar impacto en el negocio a través de las personas."

"This program touches on important HR topics and provides the tools to implement the ideas in the organization. It teaches you what to do and how to do it in order to generate an impact on a company through its people."

Jaime Cereceda

Kimberly Clark
Chile, 2007

"Lo recomiendo por la alta calidad de los profesores y la importancia del tema. La organización y apoyo logístico fue excelente. El nivel de los asistentes es muy importante y aportó mucho en el intercambio de experiencias y en la generación de una red de contactos."

"I recommend it because of the high quality professors and the importance of the topics covered. The organization and the logistical support were excellent. The level of participants was really important and it contributed a lot to the exchange of experiences and the networking."

María del Pilar Grajales

Secretaría General, Catastro Distrital
Colombia, 2009

"Es una experiencia enriquecedora desde el punto de vista académico y profesional. La calidad y experiencia de los facilitadores y el intercambio con colegas latinoamericanos nos permite desarrollar nuevas perspectivas y posibilidades para mejorar y actualizar la gestión de RR.HH."

"It is an enriching experience, both academically and professionally. The quality and experience of the professors and the interaction with other Latin American peers allows us to see things in a new perspective and develop new ways to improve and update our HR management."

Saída Fernández

Directora Administrativa de Recursos Humanos, Banreservas
República Dominicana, 2011



THE STRATEGIC HR MANAGEMENT PROGRAM

HORAS	Lunes 15 de Oct. <i>Monday, Oct. 15</i>	Martes 16 de Oct. <i>Tuesday, Oct. 16</i>	Miércoles 17 de Oct. <i>Wednesday, Oct. 17</i>	Jueves 18 de Oct. <i>Thursday, Oct. 18</i>	Viernes 19 de Oct. <i>Friday, Oct. 19</i>
7:00 - 8:30	Desayuno / <i>Continental Breakfast</i>				
8:30 - 10:30		Estrategias de Negocio y Mentalidades para Directores de RR.HH. <i>Negotiation Strategies and Mindsets for HR Directors</i> Daylian Cain	La Cultura Corporativa Como Una Herramienta Estratégica <i>Corporate Culture As a Strategic Tool</i> Horst Abraham	Pensamiento Estratégico de RR.HH.: el Vínculo Entre la Práctica y el Desempeño <i>Thinking Strategically about HR: The Link Between Practices and Performance</i> Lynn Wooten	El Paso Siguiente para la Creación de Valor de Recursos Humanos <i>The Next Step for HR Value Creation: Outside/ In</i> Dave Ulrich
10:30 - 11:00	Morning Break				
11:00 - 12:30		Estrategias de Negocio y Mentalidades para Directores de RR.HH. <i>Negotiation Strategies and Mindsets for HR Directors</i> Daylian Cain	La Cultura Corporativa Como Una Herramienta Estratégica <i>Corporate Culture As a Strategic Tool</i> Horst Abraham	Pensamiento Estratégico de RR.HH.: el Vínculo Entre la Práctica y el Desempeño <i>Thinking Strategically about HR: The Link Between Practices and Performance</i> Lynn Wooten	El Paso Siguiente para la Creación de Valor de Recursos Humanos <i>The Next Step for HR Value Creation: Outside/ In</i> Dave Ulrich
12:30 - 14:00	Almuerzo / <i>Lunch</i>				
14:00 - 15:30		Estrategias de Negocio y Mentalidades para Directores de RR.HH. <i>Negotiation Strategies and Mindsets for HR Directors</i> Daylian Cain	La Cultura Corporativa Como Una Herramienta Estratégica <i>Corporate Culture As a Strategic Tool</i> Horst Abraham	Pensamiento Estratégico de RR.HH.: el Vínculo Entre la Práctica y el Desempeño <i>Thinking Strategically about HR: The Link Between Practices and Performance</i> Lynn Wooten	El Paso Siguiente para la Creación de Valor de Recursos Humanos <i>The Next Step for HR Value Creation: Outside/ In</i> Dave Ulrich
15:30 - 16:00	Afternoon Break				
16:00 - 17:30	From 15:00 Check in at the Ritz-Carlton	Estrategias de Negocio y Mentalidades para Directores de RR.HH. <i>Negotiation Strategies and Mindsets for HR Directors</i> Daylian Cain	La Cultura Corporativa Como Una Herramienta Estratégica <i>Corporate Culture As a Strategic Tool</i> Horst Abraham	Pensamiento Estratégico de RR.HH.: el Vínculo Entre la Práctica y el Desempeño <i>Thinking Strategically about HR: The Link Between Practices and Performance</i> Lynn Wooten	El Paso Siguiente para la Creación de Valor de Recursos Humanos <i>The Next Step for HR Value Creation: Outside/ In</i> Dave Ulrich
18:00 - 21:00	Recepción de Bienvenida <i>Welcome Reception</i>	Cena de Bienvenida <i>Welcome Dinner</i>	Tiempo de Estudio <i>Study Time</i>	Tiempo de Estudio <i>Study Time</i>	Cena de Clausura y Ceremonia de Certificado <i>Closing Dinner and Certificate Ceremony</i>



INFORMACIÓN GENERAL / GENERAL INFORMATION

Postulación e Inscripción / Application and Enrollment

Se puede postular online, ingresando a www.seminarium.com. Una ejecutiva de ventas lo contactará y solicitará su currículum vitae (máximo dos hojas). Los candidatos cuyas postulaciones sean aceptadas recibirán una carta de aceptación vía correo electrónico.

Los candidatos aceptados deben formalizar su asistencia pagando la matrícula al momento de recibir el correo electrónico de aceptación. Una vez recibido el pago, recibirá la confirmación de inscripción.

Please apply online at www.seminarium.com.

A sales representative will contact you upon receiving your application and ask you for your curriculum vitae (maximum two pages). Candidates whose applications are accepted will receive a letter of acceptance by email.

Accepted applicants must formalize their enrollment by paying the tuition when they receive the acceptance email. Once the payment has been made, they shall receive a confirmation of registration.

Formas de Pago / Forms of Payment

Cheque, tarjeta de crédito o transferencia bancaria.
Check, credit card or wire transfer.

Lugar y Alojamiento / Location and Lodging

El Ritz-Carlton Hotel, Coconut Grove, Miami, EE.UU.
El programa incluye la reserva de cinco noches en el Ritz-Carlton Coconut Grove, Miami. El check-in está programado para el lunes 15 de octubre desde las 15:00 hrs. y el check-out para la mañana del sábado 20 de octubre. Los estacionamientos, noches de estadía adicionales y cargos personales en el hotel son de responsabilidad del participante.

The program includes 5 nights at the Ritz-Carlton, Coconut Grove, Miami. Check-in is scheduled for Monday, October 15 starting at 3:00pm and check-out will be the morning of Saturday, October 20. Parking, additional nights and personal charges to the room will be the full responsibility of the participant.

Visa

No se requiere una visa de estudiante para este programa académico, sin embargo, si necesita una visa de turista para viajar a los Estados Unidos, se sugiere hacer los trámites con la debida anticipación.

A student visa is not required for this academic program. If you require a tourist visa to enter the United States, we recommend that you begin the process well in advance.

Vestimenta / Dress Code

Las clases, cena, recepción de bienvenida y cóctel de clausura se realizan en un ambiente informal por lo que se recomienda llevar ropa de trabajo casual. La temperatura en octubre es cálida y varía entre 24° y 32°.

The classes, dinner, welcome reception and closing cocktail will be informal. We recommend that participants bring casual business attire. The temperature in October is warm, with temperatures varying between 24° and 32°.

Material de Estudio / Academic Material

Dos semanas antes del inicio del programa, a través de un sitio web del programa, los asistentes recibirán el material de pre-estudio, que incluye lecturas, casos de estudio e información general sobre el programa. El primer día de clases, recibirán las presentaciones de los expositores en formato digital. Todo el material estará disponible en inglés y español.

Two weeks before the start of the program, the participants will receive the pre-class study materials which include readings, case studies and general information through a secure program website. On the first day of class, participants will receive the professors' presentations in digital format. All material will be available in English and Spanish.

Traducción Simultánea / Simultaneous Translation

Inglés - Español / English and Spanish



Política de Anulaciones / Cancellation Policy

Dado que asistir a un programa In-Campus de Seminarium Internacional requiere de una significativa preparación previa y su demanda sobrepasa la capacidad permitida; es importante contactarnos con anticipación si desea cancelar o transferir su participación.

Para solicitar una devolución, debe informarlo por escrito con más de 30 días previo al evento, con un costo para procesar la devolución de US\$200. Si usted no puede asistir al programa, puede enviar un reemplazante de su empresa hasta dos días hábiles antes del inicio del programa, siempre que éste cumpla con los requisitos del programa.

Seminarium permitirá una transferencia llamado Roll-Over, una vez y solamente a la próxima versión del programa, el cual tendrá un costo de US\$200 para su proceso, más cualquier aumento de precio en la versión siguiente del programa. No se aceptarán roll-overs con menos de 7 días de anticipación. Serán considerados No-Show y estarán sujetos a un cargo del 100% del valor de la matrícula. Cualquier reemplazo, roll-over o cancelación debe ser informado por escrito.

Because attendance at a Seminarium International In-Campus program requires significant advance preparation and demand often exceeds capacity, it is important that you contact us in a timely manner if you must cancel or defer attendance.

Refund requests must be sent in writing at least 30 days prior to the event. Refunds will be charged a processing fee of US\$200. If you are unable to attend this program, we will accept an appropriate substitute participant up until 2 business days before the start of the program.

Seminarium will allow one transfer of this registration, called a roll-over, to the next session of the same program, provided the request is received before 7 days prior to the program start date. Roll-overs are only granted once, for the next session and will be charged a \$200 processing fee plus any increase in price for the next version of the program. Any roll-over requests received less than 7 days before the start of the program will be considered a no-show and cancellation fees will apply. Notification of all cancellations, transfers, or substitutions should be made in writing.

Valor de la Matrícula / Enrollment Fees

USD 6.950. Incluye el material de estudio, alojamiento en el Ritz-Carlton, desayunos, almuerzos, un cóctel y una cena de bienvenida, y una ceremonia de certificación. También incluye un certificado emitido por WDI at The University of Michigan. No incluye pasajes aéreos ni traslados.

\$6,950. This includes academic material, lodging at the Ritz-Carlton, breakfasts, lunches, a welcome cocktail, welcome dinner, and a certificate ceremony. It also includes a certificate from WDI at The University of Michigan. Airfare and airport transfers are not included in the cost of the program.

Fecha / Dates

15 al 19 de Octubre de 2012 / October 15 – 19, 2012

Cupo Máximo de Asistentes / Number of Participants

70 personas / 70 participants



THE STRATEGIC HR MANAGEMENT PROGRAM



THE STRATEGIC HR MANAGEMENT PROGRAM

PARA INFORMACIÓN E INSCRIPCIONES:

ARGENTINA MÉXICO

Representante Seminarium Internacional S.A.
Daniel Montero Nicole Senchack
dmontero@seminarium.com nsenchack@seminarium.com
Tel: (5411) 4826 7939 Móvil: (011) 15 5 162 8024 Tel: (562) 490 2600 Fax: (562) 490 2685

BOLIVIA PANAMÁ

Viceversa Group Seminarium Ejecutivos de Centroamérica S.A.
Cintha Costa Berlioth Sánchez Ureña
ccosta@viceversagroup.com bsanchez@seminariumcostarica.com
Tel: (5912) 220 2051 Móvil: (5912) 7061 1400 Tel: (506) 2248 4838 Fax: (506) 2248 4845

BRASIL ESPAÑA

Luis Daverede - Country Manager Brazil Seminarium Internacional S.A.
luis@seminarium.com - Tel: (598) 9443 6318 Joanna Danger
Orlando Rodrigues - Representante de Ventas In-Campus jdanger@seminarium.com
orodrigues@seminarium.com.br - Tel: 11-4062-0852 - Ramal 2532 Tel: (562) 490 2600 Fax: (562) 490 2685

CHILE PERÚ

Seminarium Chile S.A. Seminarium Perú
Tomiko Kimura Beatriz Valencia
tkimura@seminarium.com bvalenci@seminarium.com.pe
Tel: (562) 430 6863 Fax: (562) 430 6863 Tel: (511) 610 7272 Fax: (511) 445 8853

COLOMBIA REPÚBLICA DOMINICANA, PUERTO RICO

Seminarium Colombia INTRAS
Adriana Higuera Gómez Ingrid Klavemann
adriana.higuera@seminarium.com.co gerente.customercare@intras.com.do
Tel: (571) 629 8800 ext. 210 Fax: (571) 629 8800 Tel: (809) 542 0126 Fax: (809) 540 1982

COSTA RICA, HONDURAS, NICARAGUA PARAGUAY, URUGUAY

Seminarium Ejecutivos de Centroamérica S.A. Representante
Berlioth Sánchez Ureña Luis Daverede
bsanchez@seminariumcostarica.com luis@seminarium.com
Tel: (506) 2248 4838 Fax: (506) 2248 4845 Tel: (598) 9443 6318

ECUADOR USA

Seminarium Ecuador Seminarium International of North America
María Caridad Salgado Henry E Araya
mcsalgado@seminarium.com.ec haraya@seminarium.com
Tel: (5932) 223 9782 Móvil: 080598724 Tel: 1-727-543-3657 Fax: 1-866-770-5220

GUATEMALA, EL SALVADOR VENEZUELA

Seminarium Ejecutivos de Centroamérica S.A. Wall Street Institute
Berlioth Sánchez Ureña María Eugenia Arcia
bsanchez@seminariumcostarica.com mearcia@seminarium.com
Tel: (506) 2248 4838 Fax: (506) 2248 4845 Móvil: 58-4143238193

SEMINARIUM INTERNACIONAL S.A.

Teléfono: (562) 490 2600
Fax: (562) 490 2685
rrhh@seminarium.com
www.seminarium.com



Ahora nuestro sitio web
en su celular.