

REGISTRO DE CURSO O TALLER

I. Datos generales:

Título:	Gestión de talento 4.0					
Instructor o docente:	Jorge Palacios E.					
Área:		Formación para la docencia		Formación para la gestión universitaria		Otra:
Modalidad de impartición:		Presencial	X	A distancia		Mixta
Número de sesiones:	5 sesiones en vivo			Horas por sesión:		2 horas
Tiempo total dedicado al taller:	15 Horas			Tiempo dedicado a sesiones en vivo:		10 horas
				Tiempo dedicado a actividades extra:		5 horas
Fechas de inicio y fin de talleres.	05, 08, 13, 18 y 20 de Octubre					

II. Descripción:

El desperdicio de talento es el peor desperdicio.

Los profesionales de los recursos humanos de todas las industrias coinciden que estamos viviendo “La guerra de talento”. La necesidad creciente de profesionales, hace que las Instituciones de Educación Superior (IES) se enfrenten a una nueva competencia que va desde las universidades empresariales, hasta sistemas masivos de cursos en línea abiertos provenientes de todo el mundo. La formación del talento dejó de ser un tema exclusivo de las universidades.

El principal efecto de las tres revoluciones industriales pasadas ha sido un incremento significativo en la productividad de los sistemas de producción. En contraste a estas revoluciones industriales, que estaban guiadas por la propia industria, la cuarta revolución está empoderada por un cambio significativo en la sociedad debido al uso masivo de las redes sociales en combinación con dispositivos inteligentes. Esta nueva forma de interacción social hace sentir su presencia en el sector industrial, conforme las empresas usan más las redes para conectar los sistemas de producción y promover la colaboración.

Cuando la sociedad, en especial los consumidores y colaboradores llevan consigo sus propios dispositivos inteligentes, esta conectividad ampliada es conducida por las personas a las empresas y así el concepto de Industria 4.0 se impulsa por parte de los propios colaboradores, en lugar de ser iniciado por una estrategia de los directivos.

Todo esto lo predijo el Dr. Peter F. Drucker creador de los conceptos: “privatización”, “emprendimiento”, “dirección por objetivos”, “sociedad del conocimiento” o “postmodernidad”, también acuñó el término de “Knowledge workers” o trabajadores del conocimiento. Los definió como trabajadores cuyo principal valor es su capacidad de trabajar con la mente, pensar nuevas soluciones, analizar la información y definir estrategias. Trabajadores que no solo siguen órdenes, sino que ponen su cabeza al servicio de la compañía para la que trabajan. Drucker afirmó que la contribución más importante de los gerentes a sus empresas debía ser la capacidad de mejorar la productividad de los trabajadores del conocimiento.

Este taller le permitirá conocer principios, teorías, métodos y técnicas para prevenir y evitar el peor desperdicio: el talento humano.

Destinatarios:

Miembros de cualquier nivel organizacional que deseen comprender cómo gestionar exitosamente el talento de las personas.

Objetivo(s) o competencia(s):

1. Conocerán los impactos de la cuarta revolución industrial en la gestión del talento
2. Conocerán los principales métodos para gestionar trabajadores del conocimiento
 - a. Management 3.0
 - b. Ciencia de los equipos
 - c. Modelo Ulrich para gestionar talento organizacional

Metodología y actividades a realizar:

Compartimos mediante técnicas expositivas las bases teóricas, desarrollaremos casos específicos sugeridos por los asistentes, resolveremos test, participaremos en juegos lúdicos para introyectar los conceptos y técnicas compartidos.

Mecanismo y criterios de evaluación:

Mínimo 4 asistencias a las sesiones para recibir diploma de participación. La participación en desafíos es voluntaria.

III. Temario:

Sesión 1 impactos de la cuarta revolución industrial en la gestión del talento

- Los impactos
- Las tendencias
- Talento 4.0
- Gestión del talento 4.0

Sesión 2. Métodos para gestionar trabajadores del conocimiento 1

- Management 3.0
 - Introducción al Management 3.0
 - Alinear restricciones
 - Empoderar a los equipos
 - Desarrollar competencias

Sesión 3. Métodos para gestionar trabajadores del conocimiento 2

- Energizar a las personas
- Liderazgo en la gestión
- Sobreponernos a la complejidad
- Escalar la estructura

Sesión 4. Métodos para gestionar trabajadores del conocimiento 3

- Modelo Ulrich para gestionar talento organizacional
 - Ombudsman de los empleados
 - Agente de cambio
 - Experto en el core de la organización
 - Experto en tecnologías para gestionar el talento

Sesión 5. Ciencia de los equipos

- Introducción a la ciencia de los equipos
- Caso “Boadway”

- Caso “El laboratorio con más genios en el mundo”
- Caso “Miles Davis”

IV. Bibliografía

Self-Determination Research – Ryan Deci	Drive – Daniel H. Pink
Who Am I? – Steven Reiss	<i>Management: Revised Edition</i> – Peter F. Drucker
Motivation and Personality – Abraham Maslow	The Motivation to Work – Frederick Herzberg
<i>Simply Managing</i> – Henry Mintzberg	<i>Behind Closed Doors</i> – J. Rothman, E. Derby
<i>Reinventing Organizations</i> – Frédéric Laloux	
<i>Freedom from Command & Control</i> – John Seddon	<i>Reinventing Organizations</i> – Frédéric Laloux
<i>Complexity and Organizational Reality</i> – Ralph Stacey	<i>Predictably Irrational</i> – Dan Ariely
<i>The Decision to Trust</i> – Robert F. Hurley	<i>The Connected Company</i> – Dave Gray
Humble Inquiry – Edgar H. Schein	The Art of Powerful Questions – E. Vogt, J. Brown, D. Isaacs
The Fifth Discipline – Peter M. Senge	Time to Think – Nancy Kline
Training from the Back of the Room! – Sharon L. Bowman	Management – Peter F. Drucker
Organizational Design - Burton, Obel, DeSanctis	The Modern Firm – John Roberts
The Ambidextrous Organization – Jens Maier	The Connected Company – Dave Gray

V. Recursos y materiales requeridos

Computadora con Chrome, acceso a internet, cuaderno, pluma y disposición para aprender y probar nuevas prácticas de trabajo.