AULA VIRTUAL

ORGANIZACIONES LÍQUIDAS

PARA REACCIONAR CON FLEXIBILIDAD Y AGILIDAD

INDUING

ORGANIZACIONES LÍQUIDAS
PARA REACCIONAR CON FLEXIBILIDAD Y AGILIDAD

PRESENTACIÓN

Nos hemos visto obligados a reaccionar en plazos insospechados, a tomar decisiones rápidas, a trabajar de forma distinta, a ser más ágiles, más flexibles, a estar más conectados, en definitiva, **a adaptarnos a las circunstancias y al tiempo, seguir dando respuesta al negocio y a las personas.**

El Covid-19 ha acelerado la necesidad de adoptar nuevas formas de trabajo y de transformar la gestión de personas para **desarrollar la "liquidez" de las compañías.**

Hablamos de una actividad estratégica que no se regula como un proceso, puesto que no sigue un ciclo de gestión, ni se puede anticipar cuándo es el momento apropiado.

Se trata de explorar y analizar la posibilidad de diseñar e implantar herramientas que faciliten las nuevas formas de trabajar en ciertos contextos que necesiten impulsar la **agilidad** y la **cooperación,** más allá de las organizaciones jerárquicas y del trabajo por proyectos temporales.

Herramientas como un nuevo modelo de clasificación profesional por niveles de contribución, roles y profesiones, que nos va a ayudar a:

- **Reaccionar rápidamente a los cambios de contexto,** reorientando el trabajo de las personas, e incluso el diseño de la organización, con el fin de hacer frente a la competencia y/o satisfacer las necesidades de los clientes.
- **Reducir el tiempo que se invierte** en ofrecer o modificar productos o servicios en el mercado
- **Innovar y transformar la compañía** contando con la participación de todos los perfiles y roles necesarios para asegurar su implantación y el retorno de la inversión.
- **Seguir ofreciendo una propuesta de valor al empleado**, que sea motivadora, ofrezca flexibilidad y se mantenga estable, asegurando la disponibilidad del talento actual y del necesario en el futuro.

Esta reunión en aula virtual se convoca bajo la Regla de Chatham House. Todos los asistentes que se inscriban deben tenerlo presente.

OBJETIVOS

- **Ser capaz de adaptarse y responder con rapidez a cambios de contexto** (clientes, mercado, regulación, disrupciones tecnológicas, etc.), sin esfuerzos ni resistencias significativas.
- **Incrementar la cooperación entre profesionales** en los procesos de negocio, los proyectos, o las actuaciones circunstanciales que puedan surgir, más allá de los silos organizativos y de los flujos formales de trabajo.
- **Facilitar la mejora continua** de procesos, productos, servicios, tecnología, etc., con la participación de todos los actores, e incluso de los usuarios y clientes internos y externos.
- **Generar innovación** con más impacto, más viable e implantable.
- **Adopción de nuevas metodologías de diseño** como los ciclos rápidos de producto (método Agile) o las centradas en usuario (Design Thinking).

DESTINATARIOS

- Directores / Responsables de Recursos Humanos.
- Directores / Responsables de Organización.
- Directores Generales.
- Miembros de Comité de Dirección.
- Directores de Operaciones.
- Expertos en Estrategia.

METODOLOGÍA

- El taller se desarrolla en tiempo real mediante videoconferencia en el aula virtual. Son clases en directo, dinámicas e interactivas.
- Exposición teórico-práctica, fundamentada en la experiencia diaria del ponente, permitiendo la intervención de los asistentes con el fin de resolver en común todas aquellas cuestiones de interés.
- La formación está apoyada con documentación.

NORMATIVA ACADEMICA

• **MODALIDAD:**	Aula Virtual
• **DURACIÓN:**	4 Horas (2 Sesiones de 2 horas)
• **FECHAS:**	Consultar en la web: www.induing.com
• **HORARIO:**	De 9:30 a 11:30 Hrs.
• **PRECIO:**	250 Euros
• **BENEFICIOS:**	Formación bonificable a través de FUNDAE
• **CERTIFICADO:**	De asistencia a los participante

PROGRAMA

- ☑ **1. El contexto que exige agilidad, liquidez y flexibilidad.**
- ☑ **2. Barreras a la liquidez.**
- ☑ **3. Lecciones aprendidas sobre agilidad.**
- ☑ **4. Características de las nuevas formas de trabajar.**
- ☑ **5. Concepto de organización líquida.**
- ☑ **6. Palancas de liquidez y diagnóstico.**
- ☑ **7. Fomento de la liquidez desde la gestión de personas.**
  - Evolución de los modelos de clasificación profesional: foco en las personas.
  - Impactos en otras políticas de gestión de personas: compensación, desarrollo, planificación de estratégica de talento.
- ☑ **8. Evolución de los modelos organizativos.**
- ☑ **9. Un nuevo liderazgo para organizaciones líquidas.**

PONENTE

Marcos Sanz, Director de Peoplematters

Cuenta con amplia experiencia en la consultoría de gestión de personas, destacando las áreas de: diseño organizativo, planificación estratégica de plantillas, gestión del talento, gestión del desempeño, clasificación de puestos, compensación, desarrollo de personas y eLearning, plataformas tecnológicas HRMS, gestión del cambio.

Marcos inició su carrera profesional en la división de Talent & Organization Performance de Accenture, donde desarrollaba su labor como Socio responsable de los servicios de Gestión del Talento y Diseño de Sistemas Interactivos de alta Usabilidad. Posteriormente fue Director de Consultoría de Capital Humano en Mercer.

En PeopleMatters, es responsable del desarrollo de las líneas de servicio de Estrategia de Capital Humano y Organización, y coordinador de las alianzas con plataformas tecnológicas de gestión de personas y con la Society For Human Resources Management (SHRM).

Realizó sus estudios de Ingeniería de Telecomunicación en la Universidad Politécnica de Madrid y obtuvo el doctorado con una tesis en Psicología Cognitiva aplicada al diseño de interfaces Hombre-Máquina. Ha realizado un Programa de Desarrollo Directivo en el IESE, y ha sido profesor asociado en la escuela internacional de negocios ESCP Europe y Director Académico del Executive MBA del campus de Madrid.

INDUING

C/ Gran Via 42, 1ª Planta, 48011 Bilbao
Tel: (+ 34) 94 605 30 72

C/ Zurbano 45, 1ª Planta, 28010 Madrid
Tel: (+34) 911 841 944

Email: info@induing.com

www.induing.com