

## ALACERO FELLOWSHIP PROGRAM 2025

Liderando la Diversidad, Equidad e Inclusión de Género  
en la Industria del Acero

## ► CONTENIDOS

1. Acerca del Fellowship Program	<a href="#">Pág. 3</a>
2. Propósito y Objetivos	<a href="#">Pág. 3</a>
3. Perfil de los participantes	<a href="#">Pág. 4</a>
4. Estructura del programa y competencias para desarrollar	<a href="#">Pág. 5</a>
5. Cronograma del programa	<a href="#">Pág. 6</a>
6. Semana de Inducción	<a href="#">Pág. 7</a>
6.1 Programa de la Semana de Inducción	<a href="#">Pág. 8</a>
1. Proyecto de Integración y Aplicación	<a href="#">Pág. 10</a>
1. Presentación final y cierre del programa	<a href="#">Pág. 10</a>
1. Responsabilidades de las Empresas Participantes	<a href="#">Pág. 11</a>
1. Equipo de coordinación del proyecto	<a href="#">Pág. 12</a>
1. Inscripciones y tasas	<a href="#">Pág. 15</a>
1. Cancelación	<a href="#">Pág. 15</a>



## ► 1. ACERCA DEL FELLOWSHIP PROGRAM

Luego de dos primeras ediciones en 2023 y 2024 en donde participaron 33 personas de 18 empresas miembro, **Alacero** lanza su tercera edición del programa de networking, benchmarking y aprendizaje para los miembros de la asociación: **“Liderando la Diversidad, Equidad e Inclusión de Género en la Industria del Acero”**.

Este programa busca identificar retos y soluciones de la industria del acero a través de una perspectiva innovadora y conjunta, reconociendo y dando la oportunidad de una experiencia de intercambio técnico y cultural a talentos de alto potencial de la industria.

Quienes participaron en ediciones anteriores destacan el valor del programa por la relevancia de sus contenidos, su alta aplicabilidad en las organizaciones y la oportunidad de compartir y conocer experiencias con colegas.

**10**

relevancia del contenido presentado

**9.6**

aplicabilidad del contenido a mi rol

**10**

oportunidades para interactuar con otros y compartir experiencias



## ► 2. PROPÓSITO Y OBJETIVOS

A partir de un profundo análisis de la situación del sector y de las necesidades presentes de transformación e innovación, el Comité de Educación y Personas de Alacero (COEDU) abre nuevamente la inscripción a su programa orientado a **formar líderes que desarrollen, impulsen y gestionen iniciativas efectivas que promuevan la diversidad e igualdad de género en las empresas de la industria**.

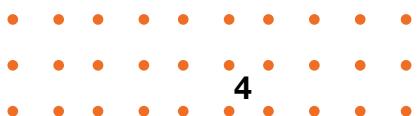
Este programa de **3 meses de duración (híbrido, con una semana de Inducción en Cubatão, Brasil, y la continuación del trabajo de forma virtual)**, se compone de actividades educativas de alto nivel, proyectos de aplicación práctica y mentoreo dispuestos para que los participantes logren los siguientes objetivos:

- Desarrollar una **sólida base de conocimiento** de las disciplinas y prácticas de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI), con foco en la dimensión de género;
- Analizar **problemas comunes** entre las empresas representadas dentro de la dimensión de diversidad de género y desarrollar un **proyecto que permita avanzar hacia el objetivo de paridad de género en la organización que representan**;
- Crear **relaciones profesionales** entre líderes de alto potencial de nuestros asociados, a través de un espacio de intercambio y aprendizaje colaborativo.

## ► 3. PERFIL DE LOS PARTICIPANTES

El programa está orientado a **talentos con alto potencial de desarrollo profesional** en cualquiera de las **áreas de negocio** de la empresa asociada, con al menos **5 años de experiencia laboral**, que deseen formar un estilo de liderazgo inclusivo a través de una experiencia regional en donde puedan formar e intercambiar conocimientos sobre la situación, prácticas y estrategias de la diversidad de género en la industria así como contribuir significativamente a sus organizaciones y a Alacero.

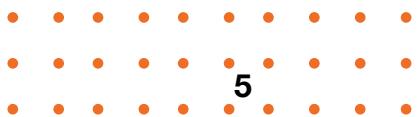
**CANTIDAD MÁXIMA DE PARTICIPANTES: 20**



## Condiciones para la participación:

- Ser identificado como **talento** por la empresa asociada, y contar con **al menos 5 años de experiencia laboral**;
- Ocupar **posiciones de liderazgo en el negocio** (Operaciones, Logística, Mantenimiento, Calidad, Administración, Ventas, Planeamiento, etc.). Para empresas que estén iniciando su planificación o ejecución estratégica de la DEI, el programa se encuentra abierto a participantes del área de Personas y Recursos Humanos.
- Disponibilidad para participar durante los 3 meses del programa;
- Disponibilidad para participar en la semana de Inducción en Cubatão, Brasil;
- Manejo del idioma español (el programa se dicta en español).
- Comprensión del idioma inglés (para comprensión de lecturas y videos).

Cada participante deberá tener un **Sponsor** en la empresa representada, que acompañe el proceso desde su experiencia y conocimiento de la organización y la industria.



## ► 4. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA Y COMPETENCIAS PARA DESARROLLAR

El programa combina dinámicas educativas, de intercambio y trabajo en equipo para garantizar un alto nivel de aprendizaje experimental:

### ► **Inducción**

Una semana presencial e intensiva de aprendizaje, networking y benchmarking sobre prácticas efectivas de DEI y liderazgo inclusivo.

### ► **Aplicación**

Cada participante realizará un proyecto de integración y aplicación como propuesta de intervención para avanzar la diversidad de género en su organización.

### ► **Mentoreo**

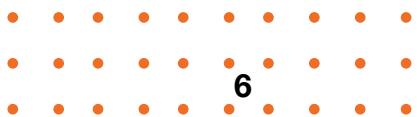
Los participantes contarán con tres sesiones de mentoreo y peer coaching, revisión y feedback individual sobre los avances de su proyecto y una sesión individual de mentoreo a demanda.

### ► **Exposición**

Presentación final a Sponsors y Comité de Educación y Personas de Alacero.

**El contenido y diseño del programa permitirá que los participantes desarrollen las siguientes competencias y conocimientos:**

- Enfoque y prácticas DEI y sensibilidad multicultural;
- Gestión del compromiso de los empleados;
- Prácticas y comportamientos del liderazgo inclusivo;
- Autoconocimiento y sensibilidad social;
- Trabajo en equipo, colaboración, gestión de proyectos e identificación de métricas clave;
- Diagnóstico y resolución de problemas, creatividad.



## ► 5. CRONOGRAMA DEL PROGRAMA

	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT
<b>Inscripción y selección de participantes</b>					
<b>Logística de viajes</b>					
<b>Reunión de lanzamiento</b>					
<b>Webcast: Fundamentos de DEI</b>					
<b>Trabajo previo participantes</b>					
<b>Semana de Inducción - Cubatão, Brasil</b>					
<b>Desarrollo proyecto de integración</b>					
<b>Acompañamiento y mentoreo</b>					
<b>Presentación final y cierre del programa</b>					

El programa contará con una **etapa de preparación** en donde se llevarán a cabo las siguientes actividades:

- **Reunión de lanzamiento**, en donde se presentarán los participantes seleccionados y se brindarán los lineamientos generales del programa y los detalles logísticos para la semana de inducción.
- El **webcast** brindará los fundamentos de la **Diversidad, Equidad e Inclusión en el Ambiente Laboral**: los participantes incorporarán las distinciones necesarias sobre diversidad, equidad, inclusión y pertenencia y entenderán la evolución de estas prácticas.
- El **trabajo previo** consiste en preparar material e información para la instancia presencial en Brasil, con el objetivo de interiorizarse en indicadores clave e iniciativas en curso en la organización que representan vinculadas con DEI de género.

Se calcula que la fase de desarrollo del proyecto de integración requerirá alrededor de **2 horas de trabajo a la semana por participante**.



## ► 6. SEMANA DE INDUCCIÓN

Durante la semana del **18-22 de agosto** se realizará un entrenamiento presencial de inducción, en Cubatão, Brasil, contando con **Usiminas** como anfitrión del encuentro.



**Los objetivos de este entrenamiento son:**

- **Construir conexiones** y lazos entre los participantes del programa, y desarrollar su red profesional y un grupo de referencia para temas de DEI y liderazgo;
- **Adquirir conocimientos** sobre Diversidad, Equidad e Inclusión y Liderazgo a través de la construcción de conceptos clave de base, la revisión de mejores prácticas y casos de éxito, el entendimiento de la situación del mercado laboral en términos de diversidad de género y la identificación y análisis de indicadores y métricas;
- **Identificar oportunidades de intervención** en prácticas, procesos o dinámicas de las organizaciones representadas para avanzar en la representación femenina.

**El diseño de la semana de inducción** prioriza el aprendizaje a partir de un modo vivencial y colaborativo, combinando las siguientes actividades y dinámicas:

- **Clases dictadas** por una consultora experta en DEI y Liderazgo;
- **Ánalisis de últimas investigaciones** sobre las temáticas abarcadas;
- **Entrevistas** a líderes de empresas;
- **Actividades individuales y grupales** de análisis de prácticas, casos de negocios y diagnóstico de situación de las empresas participantes;
- **Actividades y material de aprendizaje** asincrónicos.



## ► 6.1 PROGRAMA DE LA SEMANA DE INDUCCIÓN

Día 1 (18/08/2023) - Bienvenida y Visión Global  
Las actividades comienzan a las 14hs

- **Registro** de los participantes y presentaciones generales.
- **La DEI como ventaja competitiva:** en esta sesión construiremos, desde las últimas investigaciones, el caso de negocio para la DEI en la empresa. Analizaremos el impacto en indicadores clave de desempeño y resultados financieros, y entenderemos cuál es la implicancia de generar espacios diversos e inclusivos de trabajo para la organización.
- **Foco en género: el punto de partida:** evaluaremos el estado de la paridad de género en la región y en cada país de las empresas participantes, e identificaremos barreras culturales y organizacionales que dificultan la representación y paridad de las mujeres en la industria.
- **Trabajo de Proyecto:** los participantes analizarán las métricas de diversidad de género de las empresas representadas, identificando puntos de dolor comunes y características distintivas.

Día 2 (19/08/2023) - Liderazgo Inclusivo

- **Derribando Sesgos Inconscientes:** numerosas investigaciones han probado que los sesgos inconscientes son tan poderosos que pueden socavar la efectividad de los programas más robustos de diversidad e inclusión. Esta sesión intensiva invitará a los participantes a descubrir los mecanismos psicológicos que intervienen en la conformación de sesgos, analizar los resultados de investigaciones que demuestran concretamente cómo los sesgos afectan nuestra forma cotidiana de interactuar y de tomar decisiones y explorar mecanismos y estrategias de interrupción de sesgos.
- **Diversidad y Compromiso de los Empleados:** el compromiso de los empleados es un predictor muy potente del desempeño de las personas y las empresas. Analizaremos cómo la diversidad y la inclusión juegan un papel fundamental en el desarrollo del compromiso, y cuáles son los elementos principales a atender para lograrlo.
- **Trabajo de Proyecto:** los participantes identificarán sesgos potenciales en prácticas y procesos de las empresas de la industria, y entenderán cómo inciden en la situación actual de diversidad de género y en la proyección futura.

## Día 3 (20/08/2023)- Gestión Estratégica de la DEI en Organizaciones

- **Visita a planta:** visita a las instalaciones de Usiminas en la ciudad de Cubatão.
- **Metodología de Diseño y Gestión de Estrategias de Diversidad:** los participantes revisarán metodologías y casos de estudio sobre estrategias DEI, y se interiorizarán sobre estándares DEI. Se revisarán prácticas, iniciativas y procesos que impulsan la DEI en las organizaciones complementados con ejemplos concretos y casos de aplicación.

## Día 4 (21/08/2023) - Iniciativas para Liderar el Cambio

- **Entrevistas colaborativas a Líderes sobre Estrategias de Diversidad, Equidad e Inclusión.**
- **Trabajo de Proyecto - Sesiones de Peer Mentoring:** los participantes participarán de sesiones en donde compartirán prácticas de sus organizaciones para avanzar la paridad de género y se mentorearán unos a otros en las áreas a abordar en su trabajo de aplicación e integración.

Día 5 (22/08/2023) - Generando Compromisos  
Las actividades finalizan al mediodía.

- **Plan Individual de Liderazgo Inclusivo:** los participantes capitalizarán sus aprendizajes de la semana en un compromiso individual con el avance de la DEI de género, a través de la definición de un plan individual de liderazgo.
- **Compromisos para el Trabajo de Integración y Aplicación:** los participantes diseñarán y acordarán las reglas de compromiso y participación que cada uno seguirá durante el desarrollo de los proyectos.
- **Cierre del Entrenamiento y Próximos Pasos**



## ► 7. PROYECTO DE INTEGRACIÓN Y APLICACIÓN

Los participantes trabajarán desde la semana de inducción y hasta octubre 2025 en un proyecto de integración y aplicación de los conceptos, prácticas y herramientas compartidas a la organización que representan, a través de las siguientes instancias:

- **Análisis de la situación** de la empresa representada con perspectiva DEI y foco en género, e identificación de áreas de oportunidad y causas raíces.
- **Intercambio** de experiencias y mejores prácticas con el grupo de participantes para identificar alternativas, soluciones y cursos de acción.
- **Aplicación** de conceptos, metodologías y herramientas analizadas durante la semana de inducción al área de problema a resolver dentro de la organización.

Durante el desarrollo de los proyectos, los participantes contarán con las siguientes instancias de mentoreo y apoyo facilitadas por una experta en DEI:

- **Tres sesiones de mentoreo y peer coaching** en donde los participantes podrán compartir sus avances sobre su proyecto de integración y recibir feedback de sus colegas y la consultora experta.
- Dos **instancias de revisión de los avances sobre el proyecto de integración y feedback** provisto vía email.
- Una **sesión individual de mentoreo** a demanda, en caso de que la persona participante lo requiera, sobre el caso de aplicación, que incluye sugerencias, reflexión y feedback sobre los avances realizados.
- Acompañamiento, recursos adicionales y seguimiento a través de un **espacio de colaboración y comunicación virtual** que mantendrá vinculados a los participantes.

## ► 8. PRESENTACIÓN FINAL Y CIERRE DEL PROGRAMA

El cierre del programa involucra las siguientes actividades:

- La presentación final de los resultados de los trabajos de integración y aplicación.
- La evaluación de feedback final de los participantes;
- La entrega de certificados a los participantes;
- El reporte de cierre del programa a las empresas representadas.

## ► 9. RESPONSABILIDADES DE LAS EMPRESAS PARTICIPANTES

Las empresas interesadas en participar del Programa, deberán:

- Identificar, seleccionar y proponer a los **participantes** de acuerdo con los requisitos indicados anteriormente;
- Identificar y seleccionar al **Sponsor** que acompañará al participante. En el caso en que la empresa considere más de un participante, un mismo Sponsor podría acompañar a más de un participante.

El rol y las responsabilidades del Sponsor son las siguientes:

- Compartir **experiencia e información** sobre las prácticas de DEI dentro de la empresa representada;
- Brindar **feedback** mensual sobre el avance del proyecto de integración a la persona participante del Programa.

## ► 10. EQUIPO DE COORDINACIÓN DEL PROYECTO

### LAURA GUOLO



- Experta en talento, liderazgo y cambio cultural
- Coach de liderazgo
- Fundadora de Stamina

#### **Diseñadora y coordinadora técnica del Fellowship Program 2023 y 2024**

Laura cuenta con más de 20 años de experiencia corporativa trabajando en organizaciones globales de los sectores tecnológico, manufacturero y de servicios, donde desarrolló una profunda experiencia en cambio y transformación humana, prácticas de desarrollo del talento y nueva gestión y modelos organizativos.

Laura es licenciada en Administración y Dirección de Empresas, tiene estudios de posgrado en Gestión Estratégica de Recursos Humanos, está certificada como Coach de Liderazgo por la Rice University y posee una certificación en Diversidad, Inclusión y Equidad por la Cornell University. También ha cursado estudios de liderazgo en el IMD y en la Rice University.

### MARIANA GRANJA



- Directora de Comunicaciones & PR
- Coordinadora del COEDU (Comité de Educación y Personas de Alacero)

Mariana trabaja hace 20 años en temas como Comunicación Corporativa, Sustentabilidad y Diversidad e Inclusión en diferentes organizaciones e industrias en Argentina, México y Brasil.

En Alacero coordina desde 2024 el Comité de Educación y Personas y representa a la Asociación en el PeopleCo de worldsteel, liderando proyectos que contribuyen a la gestión y atracción del talento de la industria del acero de LATAM.



## LUANA BIZZOCCHI



- Analista de Comunicaciones & PR de Alacero.
- Integrante del COEDU (Comité de Educación y Personas de Alacero)

Graduada en Relaciones Públicas y Posgraduada en Comunicación Organizacional. Certificada como Professional & Leader Coach, Life & Self Coach y Analista Conductual por el Instituto Brasileño de Coaching, con reconocimiento de la Ohio University y del International Coaching Council.

Experiencia de más de 15 años en las áreas de Comunicación, Endomarketing, Relacionamiento, Gestión de Personas/Recursos Humanos, Entrenamiento, Desarrollo y Gestión de Personas.

## JORGE MURACT

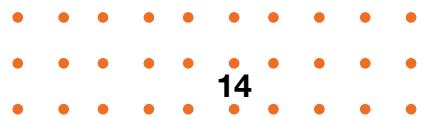


- Director de SteelUniversity, worldsteel
- Consejero estratégico del COEDU (Comité de Educación y Personas de Alacero)

Jorge es el director de steeluniversity, el programa de aprendizaje y formación de la World Steel Association.

Desempeña un papel destacado en el desarrollo de talentos para la industria siderúrgica. Ha liderado el rejuvenecimiento de la plataforma de e-learning de steeluniversity y el desarrollo de nuevas e innovadoras herramientas de aprendizaje como juegos serios, simulaciones, VR y AR.

Ha diseñado y desarrollado una herramienta colaborativa para difundir la educación y la formación en el ecosistema educativo global, permitiendo a la academia y la industria trabajar juntos en el desarrollo del talento un papel de liderazgo.



## MARÍA MAITE ARRIOLA



- Talent Manager Director de Usiminas

Graduada en Sociología de la Universidad de Buenos Aires, con especialización en Recursos Humanos por la UADE y un maestría stricto sensu en la Fundação Dom Cabral.

Con más de 15 años de trayectoria en Recursos Humanos en América Latina, ha liderado equipos en contextos de transformación cultural, impulsando la innovación y desarrollando procesos orientados a apoyar los objetivos estratégicos de organizaciones industriales multisite. Su perfil generalista le ha permitido implementar con éxito iniciativas de eficiencia organizacional con impacto directo en los resultados del negocio.

Su enfoque combina visión estratégica, sensibilidad humana y resultados medibles, promoviendo entornos inclusivos y colaborativos que potencian tanto el desarrollo del talento como el crecimiento empresarial.

## TATIANY BOUZAS QUINTÃO



- Talent Development Manager de Usiminas

Es fisioterapeuta por el Centro Universitário do Leste de Minas Gerais, con especialización en Fisioterapia del Trabajo por la Faculdade de Ciências Médicas de Minas Gerais.

En Usiminas acumula más de diez años de experiencia en áreas de Recursos Humanos — actuando en la gestión epidemiológica de la salud, desarrollo de talento, capacitación, clima organizacional, gestión del desempeño y diversidad— y desde diciembre de 2023 ocupa el cargo de Gerente de Desarrollo de Talento.

Su enfoque une el rigor técnico con una visión estratégica, está orientado a consolidar culturas organizacionales inclusivas, eficientes y centradas en el desarrollo de las personas.

## ► 11. INSCRIPCIONES Y TASAS

- Los candidatos pueden solicitar informaciones de inscripción y valores a Luana Bizzocchi por el correo [luana@alacero.org](mailto:luana@alacero.org)
- **El plazo de inscripción finaliza el 30 de junio.**
- El mínimo de participantes es de 15 personas y el límite máximo es de 20 personas.

### Está incluido en este valor:

- Coffee-Breaks y almuerzos en los días del programa. Transporte desde la oficina hasta la planta de Usiminas. Cena de bienvenida ofrecida por Usiminas.
- Hotel, pasajes aéreos, transporte y otros gastos diarios **no están incluidos en el precio.**
- El pago debe efectuarse una vez aprobado el candidato. Pago mediante tarjeta de crédito o factura.

## ► 12. CANCELACIÓN

No se reembolsará la cuota de inscripción. No obstante, las empresas podrán sustituir a un participante por otro e informar a Alacero.



## ALACERO FELLOWSHIP PROGRAM **2025**

EMPRESA ANFITRIONA:

**USIMINAS**

CON EL APOYO DE:

**steeluniversity**

