



alacero

## ALACERO FELLOWSHIP PROGRAM 2024

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>
7. Proyecto de Integración y Aplicación	<a href="#">Pág. 10</a>
8. Presentación final y cierre del programa	<a href="#">Pág. 11</a>
9. Responsabilidades de las Empresas Participantes	<a href="#">Pág. 11</a>
10. Equipo de coordinación del proyecto	<a href="#">Pág. 12</a>
11. Inscripciones y tasas	<a href="#">Pág. 15</a>
12. Cancelación	<a href="#">Pág. 15</a>



## ► 1. ACERCA DEL FELLOWSHIP PROGRAM

Luego de una exitosa prueba piloto durante 2023 en donde participaron 17 personas de 10 empresas miembro, **Alacero** lanza su segunda 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”**.

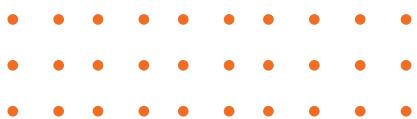
Este programa busca identificar retos y soluciones de la industria del acero a través de una perspectiva innovadora y conjunta, reconociendo y dando la oportunidad de una experiencia de intercambio técnico y cultural a talentos de alto potencial de la industria.

## ► 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 **4 meses de duración (híbrido, con una semana de Inducción en San Pablo, 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 situacional e inclusivo a través de una experiencia regional en donde puedan adquirir y ofrecer conocimientos sobre diversos temas de la industria del acero así como contribuir significativamente 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 4 meses del programa;
- Disponibilidad para participar en la semana de Inducción en San Pablo, Brazil;
- Manejo fluido del idioma español y nivel avanzado de 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 sesiones mensuales 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.



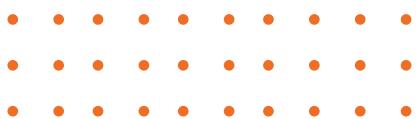
## ► 5. CRONOGRAMA DEL PROGRAMA

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

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 **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.
- 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.

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 **12-16 de agosto** se realizará un entrenamiento presencial de inducción, en San Pablo, Brasil, contando con **Gerdaú** como anfitrión del encuentro.

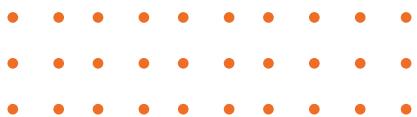


**Los objetivos de este entrenamiento son:**

- **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;
- **Análisis 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 (12/08/2023) - 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.
- **Cena de bienvenida.**

Día 2 (13/08/2023) - Sesgos Inconscientes, Seguridad Psicológica y Compromiso

- **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 (14/08/2023)- Gestión Estratégica de la DEI en Organizaciones

- **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.
- **Métricas e indicadores DEI:** mapearemos los indicadores y métricas relevantes para DEI, y revisaremos casos de empresas que manifestaron compromisos con la mejora de indicadores.
- **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 4 (15/08/2023) - Liderazgo Inclusivo

- **Visita a planta:** visita a las instalaciones de GERDAU en la ciudad de Pindamonhangaba.
- **Liderando un Ambiente Laboral Inclusivo:** un ambiente de trabajo inclusivo es aquel que define reglas, prácticas y procesos que garantizan que todas las personas, independientemente de sus características, cultura, preferencias o creencias, sientan que pertenecen y que pueden desplegar su mejor versión. Durante esta sesión los participantes examinarán su propio estilo de liderazgo y analizarán las prácticas y comportamientos que contribuyen a crear un ambiente inclusivo de trabajo.



- **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 2024 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:

- Una **sesión mensual 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.

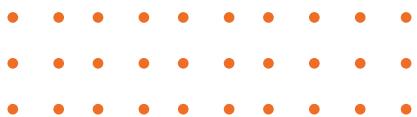
## ► 9. RESPONSABILIDADES DE LAS EMPRESAS PARTICIPANTES

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.

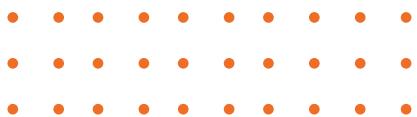
### MARIANA GRANJA



- 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

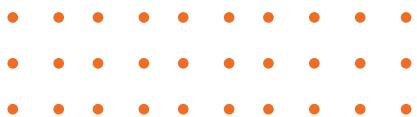


- Director de SteelUniversity, worldsteel
- Consejero estratégico del COEDU (Comité de Educación y Personas de Alacero)

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.



## CARLA FABIANA DANIEL



- Líder Global de Diversidad e Inclusión en Gerdau

Graduada en Psicología con Especialización en Administración de Empresas por la FGV y MBA en Recursos Humanos por la FIA-USP. También tiene formaciones específicas en el área de Diversidad como Gestión de la Diversidad en las Organizaciones por la PUC y el programa Advancing Diversity and Inclusion por Insead.

Fue responsable de la definición de la estrategia global de diversidad del productor de acero, que ha transformado a la empresa centenaria en una organización cada vez más diversa e inclusiva.

## TIAGO CARZETTA



- Gerente Global de Desarrollo de Talentos en Gerdau.

Ha trabajado durante más de 15 años en acciones de desarrollo de talentos y pipeline, reposicionamiento del aprendizaje y gobernanza de la educación corporativa, siempre con una mirada profunda hacia la diversidad y las tendencias en la gestión de talentos.

Actualmente ocupa el cargo de Gerente Global de Desarrollo de Talentos en Gerdau. Tiene una maestría en educación de adultos y certificaciones en facilitación de grupos, medición de resultados en T&D y desarrollo de habilidades socioemocionales.



## ► 11. INSCRIPCIONES Y TASAS

- Los candidatos pueden inscribirse a través del [link](#)
- **El plazo de inscripción finaliza el 05 de julio.**
- El mínimo de participantes es de 16 personas y el límite máximo es de 20 personas.
- La cuota de participación y formación en el Fellowship Program es de US\$1,400 por persona.

### **Está incluido en este valor:**

- Coffee-Breaks y almuerzos en los días del programa. Transporte desde la oficina hasta la planta de Gerdau. Cena de bienvenida ofrecida por Gerdau.
- 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

Los participantes que cancelen su inscripción antes del **12 de julio de 2024** podrán recibir un reembolso completo. **No se reembolsará la cuota de inscripción a partir del 13 de julio de 2024.** No obstante, las empresas podrán sustituir a un participante por otro e informar Alacero.





## ALACERO FELLOWSHIP PROGRAM **2024**

EMPRESA ANFITRIONA:



CON EL APOYO DE:

steeluniversity

