

CICA

2019

CURSO INTERNACIONAL DE CONTINUIDAD Y ACTUALIZACIÓN

“Formación continua,
actualización permanente”

IPADE



BUSINESS SCHOOL
UNIVERSIDAD PANAMERICANA



Antonio Casanueva Fernández
Profesor
Control e Información Directiva

POLÍTICA DE EMPRESA (DG)

Capacidades para la competitividad y permanencia de la empresa

Sin importar la geografía, industria, escala de operaciones de la empresa o su estructura de propiedad, el trabajo del director general puede evaluarse por los efectos que sus decisiones y acciones tienen en la rentabilidad, la competitividad y la permanencia de la empresa. Son muchas las empresas que en la actualidad enfrentan el reto de balancear el enfoque que desde la alta dirección se da al impulsar la rentabilidad, con iniciativas que resalten su importancia y otorguen peso específico a actividades y proyectos que construyen competitividad y permanencia para la empresa.

Incidir en la rentabilidad siempre será mucho más sencillo porque las palancas que la construyen, en mayor medida, se ubican en el ámbito de influencia de la alta dirección; además, sus efectos pueden proyectarse pronto en el estado de resultados. Las palancas que construyen competitividad y permanencia son mucho más complejas de desarrollar y operar, debido a que demandan de la empresa apertura, interacción y vinculación con diferentes participantes del ecosistema de negocio de la empresa.

Para que la empresa sea capaz de mantenerse competitiva y rentable en el largo plazo es necesario que la alta dirección dedique atención, recursos y talento a la construcción de lo que el economista David Teece identifica como capacidades dinámicas de las empresas: 1) Hacerse llegar de ideas de calidad relevantes para el negocio; (2) validar y capturar parte del valor creado por nuevas ideas de negocio; y (3) transformar la empresa para que las ideas con potencial puedan escalar.

En este módulo, los profesores de Política de Empresa te invitamos a discutir en el aula diversos casos que abordan el reto directivo de crear capacidades dinámicas en distintos contextos empresariales, con resultados que en algunos de los casos ya pueden observarse y, en otros, la apuesta hecha por la competitividad y la permanencia sigue en el aire.



Sesión de Networking

DIRECCIÓN DE PERSONAL (DP)

El futuro del trabajo y la empresa 4.0: El reto de dirigir personas en la era de la Transformación Digital

Temas como responsabilidad social, cambios demográficos y la sostenibilidad son parte crucial de la agenda de las organizaciones en el siglo XXI. Particularmente, inmersas en un mundo de permanente cambio tecnológico que genera un nivel de complejidad sin precedente, hoy las organizaciones se ven obligadas a ajustar su modelo de negocio constantemente. El hacer este ajuste puede significar el éxito o la desaparición de muchas empresas. Por ejemplo, la capacidad adaptativa en una realidad tan compleja como la que plantea la economía compartida ha sido la clave que ha permitido el surgimiento y el éxito de empresas como Uber, Airbnb, Netflix o Spotify, las cuales, sin duda, han redefinido los conceptos de mercado, cliente y servicio en varias industrias.

En este contexto, es necesario entender que la organización como la conocemos ha cambiado. Las nuevas tecnologías obligan a repensar la comunicación, colaboración y conectividad. Al interior de la empresa, los organigramas jerárquicos han sido reemplazados por equipos y redes de trabajo interdependientes, conformados por una fuerza de trabajo cada vez más diversa que presenta también necesidades y aspiraciones laborales distintas y demanda nuevos estilos de liderazgo que acompañen a la organización en esta era digital, en la que algunos conceptos como retroalimentación, retribución o retención han adquirido un nuevo significado.

Surgen algunas preguntas relevantes: ¿Cómo atraer, desarrollar y retener al mejor talento con estas nuevas reglas del juego? ¿Cómo aprovechar al máximo el trabajo de las áreas de Capital Humano para acompañar el cambio necesario? ¿Cómo desarrollar la capacidad de adaptación en las organizaciones? ¿Cómo innovar en prácticas de dirección de personas para hacer más productivas y competitivas a nuestras empresas? ¿Y cuál debe ser el rol de la persona en este nuevo contexto?



DIRECCIÓN FINANCIERA (F)

Financiamiento de empresas y proyectos

Los casos a presentar se enfocan en el financiamiento de empresas y proyectos dentro del país, incluyendo casos de éxito y fracaso. Con diversos contextos y puntos de vista. Además de presentar casos del sector salud y el deportivo, cabe decir que las inversiones necesarias a raíz de la Reforma Energética, con las que México busca aprovechar sus recursos energéticos de forma racional y sustentable, también serán evaluadas con un caso del tema.

Se evaluarán compras apalancadas, emisiones de acciones y reestructuras corporativas y financieras.



Martha Rivera Pesquera
Profesora
Comercialización

ENTORNO ECONÓMICO (EE)

Avance tecnológico y lucha contra la pobreza

Una gran paradoja del mundo actual es un desarrollo tecnológico sin precedentes al mismo tiempo que persisten comunidades en condiciones de una enorme pobreza y falta de acceso a los bienes y servicios más fundamentales. En este módulo se discutirán las condiciones que impiden que más personas se beneficien del desarrollo y la responsabilidad de los empresarios en este proceso, al mismo tiempo que exploraremos una de las mayores promesas del avance tecnológico actual y su potencial para aumentar la productividad y ayudar a resolver los grandes retos sociales: la Inteligencia Artificial.



CONTROL E INFORMACIÓN DIRECTIVA (C)

Estructura humana y mecanismos formales de control directivo, binomio fundamental para que las cosas sucedan en las organizaciones.

Las estrategias y planes cada vez son más dinámicos y cambiantes, realidad que apunta a que su gestión seguirá siendo relevante a la vez que retardadora. El director deberá adaptarse y reformular sus paradigmas de actuación para mantener e impulsar a la organización hacia el logro de sus objetivos y proyectarla al futuro deseado. Así, dos elementos cruciales para la labor del líder son los mecanismos formales de control que debe diseñar e implantar en la organización, así como las estructuras humanas que debe configurar y alinear a los primeros. En muchas ocasiones estos dos aspectos son abordados de manera parcial e incompleta y una vez definidos permanecen sin cambio en el tiempo. Los ajustes en el rumbo y objetivos deberán ser punto de partida para revisar este binomio que puede constituirse, bien conceptualizado e implementado, como un factor que haga diferencia entre que, al final del día, las cosas sucedan en la forma en que se definieron o no.

Se explorará la importancia de contar con estructuras humanas “sintonizadas” a los sistemas de control e información directiva que además y en conjunto habiliten el potencial humano de los colaboradores.



Fund
prebrito minero.
esencial → Reco
+ A preparadas



Francisco Arenas Ballester
Profesor
Dirección de Operaciones

ENTORNO POLÍTICO Y SOCIAL (EPS)

México 2019: entre los retos nacionales y el desafío de la coyuntura global

Después de las elecciones 2018, ya con una nueva administración encabezada por un nuevo presidente, México no sólo deberá ver hacia las coyunturas inmediatas, sino hacia un plan para todo el sexenio y más allá. Uno de los grandes temas pendientes de nuestro país ha sido plantear un plan de desarrollo que subsista a través del tiempo: 2019 será un año fundamental para lograrlo. Paralelamente el entorno internacional seguirá planteando grandes desafíos, especialmente vinculados con los retos que Estados Unidos está presentado, no sólo a México, sino al mundo entero.

COMERCIALIZACIÓN (M)

El nuevo Marketing Digital: Motor de la transformación del modelo de negocio de las Organizaciones

Las tecnologías digitales han cambiado a todas las industrias, y la mayoría de las empresas se han enfrentado a la necesidad de reinventar su modelo de negocio. Las 4 P's digitales, la inteligencia artificial y la realidad virtual son algunas de las más recientes herramientas disponibles para que la Alta Dirección defina los nuevos alcances de la estrategia comercial dentro de sus organizaciones en la era digital. El nuevo rol del área de *Marketing* incluye, entre otras grandes responsabilidades, los siguientes temas: a) Liderazgo en la digitalización del modelo de negocio, b) Explotar la tecnología para lograr un mayor e innovador conocimiento del consumidor, c) Entender y aprovechar la multicanalidad en la que se mueven los consumidores de hoy, d) Definir la estrategia para competir globalmente y e) Balancear la innovación gradual y radical dentro de la organización.

Mediante el análisis de recientes experiencias de empresas mexicanas y extranjeras, pondremos en el centro de la discusión que la transformación digital no se trata sólo de actualizar la tecnología en las organizaciones, sino especialmente de la definición de nuevas estrategias y maneras de pensar.

Las tecnologías digitales han cambiado la manera de crear valor para nuestros clientes y también la manera en que nos comunicamos con ellos; el entorno competitivo ha cambiado radicalmente y la manera en que las empresas aprovechen los datos disponibles en internet (*big data*) puede significar la diferencia entre ser líder o no sobrevivir. Siendo los puntos anteriores temas directamente relacionados con el área comercial de las organizaciones, nuestro objetivo en esta Continuidad es ilustrar como el *marketing* digital puede ser el motor de la transformación del modelo de negocio de las empresas.

DIRECCIÓN DE OPERACIONES (P)

Operación, ejecución y cambio

Desde una perspectiva temática, el módulo de Dirección de Operaciones ha propuesto tres tipos de temas a lo largo de los años: nuevas tendencias en las operaciones (modelos de rápida respuesta, industria 4.0, modelos celulares...), aspectos coyunturales relevantes (por ejemplo, apertura comercial, tendencias en sectores o regiones) y la profundización en algún tema particular (servicios, cadena de suministro, calidad, ejecución, etc.). El claustro de profesores ha alternado estos ejes temáticos, al tiempo que ha desarrollado materiales de empresas latinoamericanas y globales. Adicionalmente, hemos buscado invitar a colegas de otras escuelas para complementar nuestra perspectiva.

Para el ciclo 2018-2019, pretendemos un enfoque distinto. Más que proponer temas nuevos, identificar tendencias de cambio o abrir un espacio para la profundización, queremos plantear la pregunta básica de estrategia de operaciones: alinear la operación cotidiana a los objetivos a largo plazo y a las cambiantes necesidades de los clientes. Pretendemos pues que en estas sesiones los participantes puedan evaluar tanto la capacidad de ejecución de sus empresas, como la capacidad de cambio del modelo de operación ante nuevos requerimientos de los clientes o nuevas propuestas de negocio.

Pensamos que este planteamiento puede permitir una reflexión sobre cómo se implementaron los cambios e iniciativas identificadas durante los programas de perfeccionamiento o maestrías, pero también un cuestionamiento eficaz y puntual sobre la habilidad que tiene la empresa para competir desde sus operaciones.

FACTOR HUMANO (FH)

Cartografía de una vida lograda. Perspectivas femenina y masculina

Las etapas de la vida del ser humano presentan crisis y desafíos característicos. Las respuestas personales a estos retos son importantes para lograr una vida plena.

En las personas que están a la cabeza de las empresas, hay escenarios y desenlaces frecuentes que conviene conocer y tener presentes. El área de Factor Humano quiere entender a fondo este rico y complejo tema y hacer un esbozo de la cartografía de una vida lograda con base en una sólida concepción del ser humano, varón y mujer.

CALENDARIO

JULIO

Grupo Aula IPADE	8	9	10	11	12
Mañana	DG Política de Empresa	F Dirección Financiera	C Control e Información Directiva	M Comercialización	FH Factor Humano
Tarde	DP Dirección de Personal	EE Entorno Económico	EPS Entorno Político y Social	P Dirección de Operaciones	
Grupo Aula Carlos Llano					
Mañana	DP Dirección de Personal	EE Entorno Económico	EPS Entorno Político y Social	FH Factor Humano	P Dirección de Operaciones
Tarde	DG Política de Empresa	F Dirección Financiera	C Control e Información Directiva	M Comercialización	

Fecha:
**8 al 12 de julio
de 2019**

Formato:
**Día completo en horario
de 8:00 a 19:00 hrs.**

Lugar:
IPADE sede Ciudad de México

El CICA representa una oportunidad para actualizarte en las nuevas tendencias del *management* e interactuar con empresarios y directivos de varias ciudades del país, así como de Centro y Sudamérica.

IPADE.
INSPIRAMOS PERSONAS
PERFECCIONAMOS LÍDERES

CONTACTOS

CIUDAD DE MÉXICO

Alejandro Vázquez Ríos

Coordinadoras:

Grupo MEDE / MEDEX

Távata Hernández
Tel. (55) 5354 1800 ext. 1386
mhernandez@ipade.mx

Grupo D-1 / ADIT / ADECAP

Julieta Arcos
Tel. (55) 5354 1800 ext. 1204
jarcos@ipade.mx

Grupo AD-2 / AD

Angélica Morán
Tel. (55) 5354 1800 ext. 1315
amoran@ipade.mx

MONTERREY

Ana María Avila Neira

Coordinadoras:

Grupo AD-2 / ADECAP

Ana Abascal
Tel. 8220 0200 ext. 4012
aabascal@ipade.mx

Grupo D-1 / ADIT / INNOVAD

Sheila Lozano
Tel. 8220 0200 ext. 4014
slozano@ipade.mx

Grupo MEDEX / MEDE

Ana María García
Tel. 8220 0200 ext. 4016
anagarcia@ipade.mx

GUADALAJARA

Camilo Posse Velásquez

Coordinadora:

Patricia Gómez

agomez@ipade.mx
Tel. (33) 3627 1550 ext. 7147

ipade.mx

 IPADE Business School

 @ipade

 IPADE Business School

 IPADE Business School