

PUESTA EN MARCHA DE UN

PLAN DE DESARROLLO DEL TALENTO

CON EL PRÁCTICO MODELO 70/20/10 PARA EL EMPOWERMENT DE LOS EMPLEADOS CLAVE



15%
dto.
HASTA EL 19/02

MADRID
3 MARZO

 7 HORAS de FORMACIÓN



FORMADOR

Ángel Aledo

Fundador y Socio Director de 1+1=3 Recursos Humanos, con más de 25 años de experiencia como Director de RR.HH. en grandes multinacionales como OTIS, ACCIONA, HEINEKEN y RENAULT.

- ✓ Renueva la función de Formación y Desarrollo en la Empresa
- ✓ Haz crecer a los profesionales clave de dentro de la empresa: importante factor de retención y compromiso e imprescindible para el cumplimiento de los objetivos a corto y a largo plazo
- ✓ Encuentra nuevas formas de desarrollar el talento en las organizaciones, más innovadoras y efectivas.
- ✓ Genera *empowerment* y autodesarrollo en los empleados clave para el éxito: el Modelo de Desarrollo 70/20/10

CURSO INTENSIVO

PUESTA EN MARCHA DE UN

PLAN DE DESARROLLO DEL TALENTO

CON EL PRÁCTICO MODELO 70/20/10 PARA EL EMPOWERMENT DE LOS EMPLEADOS CLAVE

MADRID

3 MARZO // 2020

 **7 HORAS de FORMACIÓN**



CURRICULUM VITAE

ÁNGEL ALEDO es **consultor experto en RR.HH.** en “1+1=3 Recursos Humanos” y autor del libro “**Todo suma**”. Psicólogo Industrial y Executive MBA por INSEAD. Su blog es <http://unomasunoigualatresrrhh.blogspot.com.es/>.

Antes de su trabajo como consultor, Ángel ha desarrollado una dilatada carrera profesional, ocupando posiciones de primer nivel en recursos humanos:

Desde 2005 a 2012, **Director de Recursos Humanos para el Sur de Europa y Medio Oriente de OTIS Elevators (UTC)**. Teniendo bajo su supervisión España, Portugal, Italia, Grecia, Chipre, Turquía, Kuwait, Emiratos Árabes Unidos, Arabia Saudita, Marruecos y Sudáfrica.

Desde 1999 a 2005, **Director de Recursos Humanos de ACCIONA Infraestructuras**.

Desde 1991 a 1998, **Jefe de Formación y Desarrollo de HEINEKEN**

Desde 1985 a 1991, **Jefe de Gestión de Cuadros Superiores de RENAULT**



HORARIO:

08:45 Recepción de los asistentes

09:00 Inicio del curso

11:30-12:00 Pausa café

14:00-15:30 Almuerzo

18:00 Fin del curso



OBJETIVOS

- Conocer los nuevos enfoques para desarrollar el talento en las empresas
- Saber cómo reorientar la función de formación y desarrollo en las empresas
- Aprender cómo retener y comprometer a los empleados clave (*High Potentials* y *Key Contributors*)
- Lograr que el *empowerment* sea responsabilidad primero, del empleado individual; segundo, de la línea jerárquica; y, solo en tercer lugar, de RR.HH.
- Dominar el Modelo 70/20/10 para implantarlo en la empresa



EL CURSO INTENSIVO VA DIRIGIDO A:

- Responsables de Organización
- Responsables de Formación y Desarrollo
- Responsables de Selección
- Directores de RR.HH.
- Técnicos de RR.HH.
- Responsables de Talento

FORMADOR



Ángel Aledo

Fundador y Socio Director de 1+1=3 Recursos Humanos, con más de 25 años de experiencia como Director de RR.HH. en grandes multinacionales como OTIS, ACCIONA, HEINEKEN y RENAULT.

CADA VEZ SON MÁS LAS EMPRESAS QUE ENTIENDEN Y EVALÚAN EL IMPACTO DE LAS PERSONAS EN EL ÉXITO Y CRECIMIENTO DEL NEGOCIO. IMPULSADO POR EL DEPARTAMENTO DE PERSONAS, EL PLAN DE DESARROLLO DEL TALENTO SE CONVIERTE EN UNA HERRAMIENTA CLAVE PARA RETENER EL TALENTO, GENERAR COMPROMISO Y ALCANZAR LOS OBJETIVOS A CORTO Y LARGO PLAZO.

MARTES 3 DE MARZO DE 2020

¿QUÉ ES TALENTO Y QUÉ ES DESARROLLAR EL TALENTO?

- El talento *hard* y el talento *soft*
- El talento en el puesto de trabajo

LA VENTANA DE JOHARI

- Conocerse a sí mismo, darse a conocer, recibir feedback y exploración como herramientas para el crecimiento

EL IMPACTO DEL FEEDBACK COMO MOTOR DEL CRECIMIENTO

- El *feedback* en el día a día y en los incidentes críticos
- El *feedback* en la Conversación de Desarrollo con el jefe y el 360° del entorno que circunda al empleado
- El *feedback* en base a competencias
- Cómo dar y recibir feedback para que sea útil, bien aceptado y sirva como motor de desarrollo

EL MODELO 70/20/10 PARA EL EMPOWERMENT DE LOS EMPLEADOS CLAVE

- ¿Por qué el Modelo 70/20/10?
- Cómo se desarrollan las competencias en la vida y en el trabajo
- Cómo se eligen las acciones 70/20/10 para el desarrollo de las competencias más comunes

- Desarrollo 70/20/10 de *High Potentials* y *Key Contributors*
- Buenas prácticas de Guías 70/20/10 para el desarrollo competencial implantadas en empresas españolas

EL AUTODESARROLLO

- Cómo lograr que sea el propio empleado el que se comprometa en su desarrollo
- Herramientas para que el jefe comprometa al empleado con su desarrollo



