

CURSO INTENSIVO

PUESTA EN MARCHA DE UN

PLAN DE DESARROLLO DEL TALENTO

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

MADRID

2 ABRIL // 2019

FORMACIÓN PRÁCTICA

 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.

Pasado lo más duro de la reciente crisis económica, las empresas empiezan a notar como los índices de rotación voluntaria se incrementan de manera significativa en empleados clave, justo en el momento en el que se incrementan las dificultades para seleccionar en el mercado a profesionales con el conocimiento y competencias necesarias para el éxito. Es el momento de relanzar el Desarrollo del Talento Interno, por un lado, como factor de retención y compromiso y, por otro lado, como herramienta para el cumplimiento de los objetivos a corto y a largo plazo.

MARTES 2 DE ABRIL DE 2019

¿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



