



GESTIÓN DEL TALENTO EN LAS ORGANIZACIONES

SKU: PA78

OBJETIVOS

- Definir el significado de personas tóxicas, mediocres y con talento.
- Identificar las características de cada una de ellas.
- Comprender y diferenciar los distintos tipos dentro de cada tipo que nos podemos encontrar en las organizaciones.
- Construir una teoría sobre distintas actitudes y formas de trabajar
- Definir el significado de personalidad e inteligencia emocional.
- Identificar las características de cada tipo de personalidad según Myer-Briggs.
- Comprender y diferenciarlas diferencias entre personalidad e inteligencia emocional.
- Construir una teoría sobre los factores que influyen en las actitudes y el talento.
- Identificar las distintas formas de gestionar a los profesionales desde su situación actual.
- Comprender y diferenciarlas necesidades de cada profesional a partir de su manera de actuar y comportarse.
- Recordar la importancia de adecuar las actuaciones desde el departamento de RRHH dependiendo de cada profesional.
- Conocer y distinguir las distintas maneras de gestionar el talento en cada profesional

DESCRIPCIÓN DEL PRODUCTO

1. La regla del 15/70/15. Aprendiendo a identificar cada tanto por ciento

1. ¿Qué es la regla 15/70/15?
2. El 15% que debería estar en las mazmorras: los profesionales tóxicos y el acoso moral
 1. Los profesionales tóxicos
 1. Definición de persona o profesional tóxico
 2. Tipos de profesionales tóxicos

3. Consecuencias de trabajar con profesionales tóxicos
2. Acoso moral en la empresa y en el management empresarial
 1. Introducción
 2. Definición
 3. Origen
 4. Intencionalidad
 5. Perfil acosador y personalidad
 6. Variables y circunstancias de las víctimas
 7. Variables en las organizaciones
3. Esa masa informe que conforma el 70%
 1. Introducción
 2. El virus: la mediocridad
 1. La mediocridad
 2. Definición de trabajadores mediocres
 3. Beneficios de ser un empleado mediocre en el trabajo
 4. Beneficios para la empresa de mantener a profesionales mediocres
 3. Liderazgo y mediocridad
 1. Frases que les delatan
 2. Síntomas de un jefe mediocre
 4. El 15% que más nos gusta: los profesionales con talento
 1. Introducción
 2. Definiciones de talento
 3. Clasificación de modelos sobre el talento
 4. Definición de profesionales con talento

2. Personalidad e inteligencia emocional

1. Sentando las bases
2. Teorías y cuestionarios de personalidad
3. Teoría de los tipos psicológicos de Myers-Briggs
 1. Introducción
 2. Qué son las preferencias y los tipos
 3. Las preferencias
 4. Distintos tipos

psicológicos

5. Tipos y liderazgo

6. Personalidad versus
trastorno de la
personalidad

1. Qué es el
trastorno de la
personalidad

2. Tipos de TLP

7. Inteligencia emocional

1. Introducción

2. Definición de IE

3. Las 20
características de
un profesional
con inteligencia
emocional

3. Gestión del talento desde la regla del 15/70/15

1. La persona

1. Para
reflexionar
2. Nuevas
Tendencias
:
neurocienci
a y
contexto

3. El concepto
de persona

4. ¿Qué
concepto
de
"persona"
tiene tu
organizació
n?

2. Gestionar a ese
15% de
profesionales
tóxicos

1. Introducció
n

2. Gestionar
personas
tóxicas de

manera
personal

1. Identificar las
2. Cómo lidiar con ellas de manera personal

3. Gestionar los profesionales tóxicos desde la Organización

1. Introducción
2. Realizar desde el Departamento de RR.HH. un protocolo de actuación en caso de acoso y

discriminación

3. Escuchar las quejas de los profesionales

4. Conocer los indicadores

5. La importancia de un modelo de liderazgo ético y motivador

6. La importancia de los sindicatos

4. Gestionar a ese 70% de profesionales mediocres

F
a
s
e
s
s
e
g
ú
n
e
l
l
i
b
r
o
E
l
d
e
s
p
i
d
o
i
n
t
e
r
i
o
r

1. Intro
ducci
ón
2. ¿Qué
hace
r con
ellos
?

D

i
s
p
a
r
a
d
o
r
e
s
d
e
l
p
r
o
c
e
s
o
d
e
d
e
s
p
i
d
o
i
n
t
e
r
i
o
r

D
e
l
d
e
s

p
i
d
o
i
n
t
e
r
i
o
r
a
l
d
e
s
p
e
r
t
a
r
i
n
t
e
r
i
o
r
d
e
m
a
n
e
r
a
p
e
r
s
o
n

a
l

G
e
s
t
i
o
n
a
r
a
l
p
e
r
s
o
n
a
l
d
e
s
m
o
t
i
v
a
d
o
,
a
l
o
s
a
u
t
ó
m
a
t

3. El 15 de profesionales con talento

4. Nuestra misión: la gestión del talento desde las medias estratégicas

o
n
a
r
e
l
t
a
l
e
n
t
o
d
e
s
d
e
l
a
s
m
e
d
i
d
a
s
e
s
t
r
a
t
é
g
i
c
a
s

Q
u
é
t

i
p
o
d
e
t
a
l
e
n
t
o
s
h
a
y
q
u
e
g
e
s
t
i
o
n
a
r

V
í
a
s
o
á
r
e
a
s
d
e
s
d
e
l

a
s
q
u
e
g
e
s
t
i
o
n
a
r
e
l
t
a
l
e
n
t
o
V
i
s
i
ó
n
g
e
n
e
r
a
l

A
t
r
a
e
r
t

a
l
e
n
t
o

S
e
l
e
c
c
i
o
n
a
r
t
a
l
e
n
t
o

l
n
t
e
g
r
a
r
t
a
l
e
n
t
o

D
e
s

a
r
r
o
l
l
a
r
t
a
l
e
n
t
o

R
e
t
e
n
e
r
a
l
p
r
o
f
e
s
i
o
n
a
l
c
o
n
t
a
l
e
n
t

o
M
o
d
e
l
o
t
r
a
d
i
c
i
o
n
a
l
v
e
r
s
u
s
G
e
s
t
i
ó
n
p
o
r
C
o
m
p
e
t
e
n
c
i

a
s

G
e
s
t
i
ó
n
i
n
t
e
g
r
a
l
d
e
l
t
a
l
e
n
t
o

E
v
a
l
u
a
c
i
ó
n
e
x
t
e
r
n

a

E
v
a
l
u
a
c
i
ó
n
3
6
0
°
/
1
8
0
°

D
e
s
a
r
r
o
l
l
o
d
e
l
t
a
l
e
n
t
o

J
o

r
n
a
d
a
s
d
e
f
o
r
m
a
c
i
ó
n

P
r
o
g
r
a
m
a
d
e
c
o
a
c
h
i
n
g

L
a
C
u
l
t
u
r

a
d
e
l
a
O
r
g
a
n
i
z
a
c
i
ó
n

D
e
f
i
n
i
c
i
ó
n
d
e
c
u
l
t
u
r
a
o
r
g
a
n
i
z
a

c
i
o
n
a
l

L
o
s
s
u
p
u
e
s
t
o
s
b
á
s
i
c
o
s

C
a
r
a
c
t
e
r
í
s
t
i
c
a
s
d
e
l

o
s
s
u
p
u
e
s
t
o
s
b
á
s
i
c
o
s

S
u
p
u
e
s
t
o
s
b
á
s
i
c
o
s
d
i
s
f
u
n
c
i
o
n

a
l
e
s

M
o
d
e
l
o
d
e
l
i
d
e
r
a
z
g
o

l
n
t
r
o
d
u
c
c
i
ó
n
e
i
m
p
o
r
t
a
n
c

i
a
d
e
t
e
n
e
r
u
n
m
o
d
e
l
o
d
e
l
i
d
e
r
a
z
g
o
a
d
e
c
u
a
d
o

i
Q
u
é
e
s
u
n

l
í
d
e
r
?

i
C
u
á
l
e
s
l
a
d
i
f
e
r
e
n
c
i
a
d
e
a
c
t
i
t
u
d
f
u
n
d
a
m
e
n
t
a

l
e
n
t
r
e
u
n
l
í
d
e
r
y
u
n
m
a
n
i
p
u
l
a
d
o
r
?