



## **CICLO DE FORMACIÓN DE LÍDERES**

### **CAPACITACIÓN EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

#### **OBJETIVO GENERAL**

Dotar a los responsables de la gestión de recursos humanos de herramientas para detectar qué talentos necesita su empresa, cómo buscarlos y atraerlos en el mercado o en la propia organización y cómo retenerlos en la misma una vez identificados.

#### **OBJETIVOS ESPECIFICOS**

1. Comprender el concepto “talento”
2. Conocer y diseñar técnicas y metodologías formales e informales que permitan evaluar del potencial humano.
3. Brindar los medios para desarrollar instrumentos y procedimientos para fortalecer el potencial de los empleados

#### **PROGRAMA DETALLADO**

##### **ENCUENTRO 1: (05/10)**

Definición de talento.

1. Destreza, conocimientos y talentos ¿En qué se diferencian los tres?  
¿Por qué se necesita talento para realizar cada función con excelencia?  
¿Por qué es más importante el talento que la experiencia, la inteligencia y la voluntad?

¿Hasta qué punto puede un gerente cambiar a una persona?

2. Importancia del mismo en el contexto actual de las organizaciones.

Los cambios tecnológicos.

Los cambios económicos.

Los cambios socio - demográficos. La variante generacional: baby boomers, generación x, generación y, milenians.

3. La responsabilidad de los líderes. “Firmeza con amor”

Las cuatro llaves de los gerentes excepcionales: seleccionar con base en el talento, definir los resultados esperados, concentrarse en las fortalezas, encontrar la concordancia perfecta.

La motivación está en manos de los jefes: Derribando mitos.

4. ¿Qué talentos son indispensables para la vida de mi organización? ¿Cómo los identifico y los tengo siempre presentes?

Planificación de la dotación

Análisis interno de la dotación



Análisis del perfil: aspectos relacionados con el puesto y la persona, aspectos relacionados con la organización, aspectos relacionados con la búsqueda, aspectos motivacionales.

La utilidad y la función de la descripción de puestos

- ¿Cómo busco en el mercado los talentos que deseo incorporar? ¿Cómo los atraigo? ¿Cómo descubro las “gemas ocultas” en mi propia organización?

Distintos tipos de reclutamiento.

La búsqueda interna. ¿Cuándo si y cuando no? Ventajas y desventajas.

¿Cuáles son los más adecuados para detectar “talentos” fuera de la organización?

Consultoras, Head Hunters, Referidos, otros métodos y ventajas y desventajas de los mismos.

Reconstruir la propia estrategia de reclutamiento

5. Técnicas modernas de selección de personal aplicadas a la detección de talentos.

El arte de entrevistar para identificar talentos

Las entrevistas grupales. Su utilidad.

Los tradicionales psicotécnicos y sus nuevas versiones. Los socioambientales.

Simulaciones, role play, juegos de negocios, assessment center.

ENCUENTRO 2: (26/10)

1. ¿Cómo identifico los talentos de mi propia organización?

El primer disparador: la evaluación de desempeño tradicional, contenido de la evaluación, capacitación, quién debe evaluar y la entrevista de devolución.

2. Evaluación de potencial

Incorporar el desarrollo en la empresa

Concepto. ¿Qué se evalúa?

¿Cómo encontramos un “Alto Potencial”? Horizonte de medición. Techo en el potencial.

¿Cómo evaluamos el potencial? La metodología más usada: el assessment center, otras metodologías.

¿Que hacen las empresas argentinas hoy?

3. ¿Cómo retengo el personal clave? ¿Cómo sigo en el día a día a los mismos?  
¿Cómo mido la motivación?

Programa de desarrollo de talentos. Aplicación práctica.

Diferenciar y reafirmar a los mejores.

Capacitación Taylor made. Coaching y mentoring.

Cuadros de reemplazo y plan de carrera.



4. La remuneración como una estrategia de retención. Remuneración financiera y no financiera. Utilización de la misma como fórmula de retención. Tendencias actuales.

Tendencias en el mercado argentino actual.

ENCUENTRO 3: (09/11)

Intercambio de buenas práctica entre los presentes y conclusiones

### **METODOLOGÍA**

Se utilizarán casos para analizar las cuestiones teóricas dándoles una inclinación práctica con vistas a la realidad de cada empresa.

Ejercicios individuales y en grupo para incentivar el espíritu crítico respecto a las cosas que estamos haciendo y cuáles deberíamos mejorar.

Se expondrán videos representativos de las problemáticas planteadas, casos reales que enfrentan las empresas actuales.

Los datos claves serán presentados en un power point para que luego los asistentes puedan consultarlo cuando deseen.

La bibliografía se complementará con artículos donde se analizan las prácticas actuales.

### **BIBLIOGRAFÍA**

“La Guerra por el talento. Principios para atraer, desarrollar y retener a gerentes altamente talentosos.” Ed. Michaels – Helen Handfield-Jones – Beth Axelrod. Grupo Editorial Norma. Ed. 2001

“Primero, rompa todas las reglas. ¿Qué diferencia a los mejores gerentes del mundo de los demás.” Marcus Buckingham – Curt Coffman. Grupo Norma Editorial. Ed 2006

“La gestión moderna en Recursos Humanos” Juan Carlos Ayala y otros. Editorial Eudeba. Ed. 2012

“Gestión del talento Humano” Idalberto Chiavenato. Editorial Mac. Graw Hill. Ed. 2002