

POP Y GESTIÓN DEL TALENTO

1. Nivel/etapa al que se dirige la actividad:

La psicología ha centrado su interés casi exclusivamente en la patología, concibiendo al individuo como un ser exento de rasgos positivos, como son el optimismo, las habilidades sociales, la creatividad, etc.

La Psicología Positiva aplicada a la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones trata de poner el foco de atención en los recursos laborales eficaces y en el potencial motivador de los trabajadores. Las organizaciones requieren de empleados motivados y psicológicamente sanos, y para poder conseguirlo las políticas de recursos humanos deben dirigirse a este modelo de gestión del talento.

Las organizaciones modernas que son una evidencia de éxito empresarial se están dirigiendo hacia ese modelo, basado en el conocimiento psicológico y los hallazgos empíricos que la Psicología Positiva ofrece. Las organizaciones modernas esperan de sus trabajadores proactividad, iniciativa, trabajo en equipo, responsabilidad, excelencia... Estos valores de grupo no pueden obtenerse al estilo tradicional, se necesita algo más para poner en marcha toda la maquinaria organizacional y conseguirlo. Y en ese punto la Psicología Organizacional Positiva (POP) trata de alcanzar ese plus en la dirección de los Recursos Humanos.

Tal y como dijo el psicólogo Martin Seligman, padre de la Psicología Positiva: “en mi profesión pasamos mucho tiempo (y dejamos mucho dinero) intentando hacer los problemas menos problemáticos. Ayudando a la gente con problemas es una meta que merece la pena, pero la Psicología casi nunca se ha centrado en la meta complementaria, es decir, mejorar la vida de las personas”. La POP se centra en transmitir a los líderes en los ámbitos de trabajo aquellos conocimientos, valores y estrategias que harán mejorar la calidad del trabajo del empleado, y por ende, la satisfacción de éstos y el funcionamiento de la empresa.

2. Horas de duración:

40 horas.

3. Número máximo de participantes:

ON-LINE.

OBJETIVOS:

- Dar a conocer al alumno la forma de cómo las empresas adquieren ventaja competitiva con base en su personal y las herramientas apropiadas para implementar un sistema de trabajo con un alto desempeño, en donde se beneficia los trabajadores y la organización.

CONTENIDO:

UNIDAD DIDÁCTICA 1: ¿QUÉ ES LA PSICOLOGÍA POSITIVA?

- Origen
- Psicología tradicional vs. Psicología Positiva

- La Psicología Positiva hoy
- Evaluación I

UNIDAD DIDÁCTICA 2: POP. PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL POSITIVA

- Definición
- Objetivos
- Líneas de trabajo de la POP
- Evaluación II

UNIDAD DIDÁCTICA 3: EMPLEADOS POSITIVOS

- Factores motivacionales
 - El flujo
 - El engagement
- Factores actitudinales
 - La autoeficacia
 - La positividad
 - La resiliencia
 - La autorrealización
- Factores emocionales
- Evaluación III

UNIDAD DIDÁCTICA 4: ORGANIZACIONES POSITIVAS

- Elementos claves de las Organizaciones Positivas
 - Salud Organizacional
 - Aprendizaje Organizacional
 - Inteligencia Organizacional
- Recursos laborales de las Organizaciones Positivas
 - Control del puesto
 - Oportunidad para el uso de habilidades
 - Variedad
 - Demandas laborales realistas
 - Claridad de tareas y de rol laboral
 - Oportunidades para el contacto social
 - Feed-back sobre el trabajo realizado

- Salario percibido como justo
- Seguridad física en el trabajo
- Trabajo valorado socialmente
- Evaluación IV

UNIDAD DIDÁCTICA 5: LAS NUEVAS HERRAMIENTAS EN LA GESTIÓN DEL TRABAJO

- El Mentoring
- El Coaching
 - Coaching de grupos
 - Diferencias entre coaching y mentoring
- El Empowerment
- El Engagement
- Evaluación V