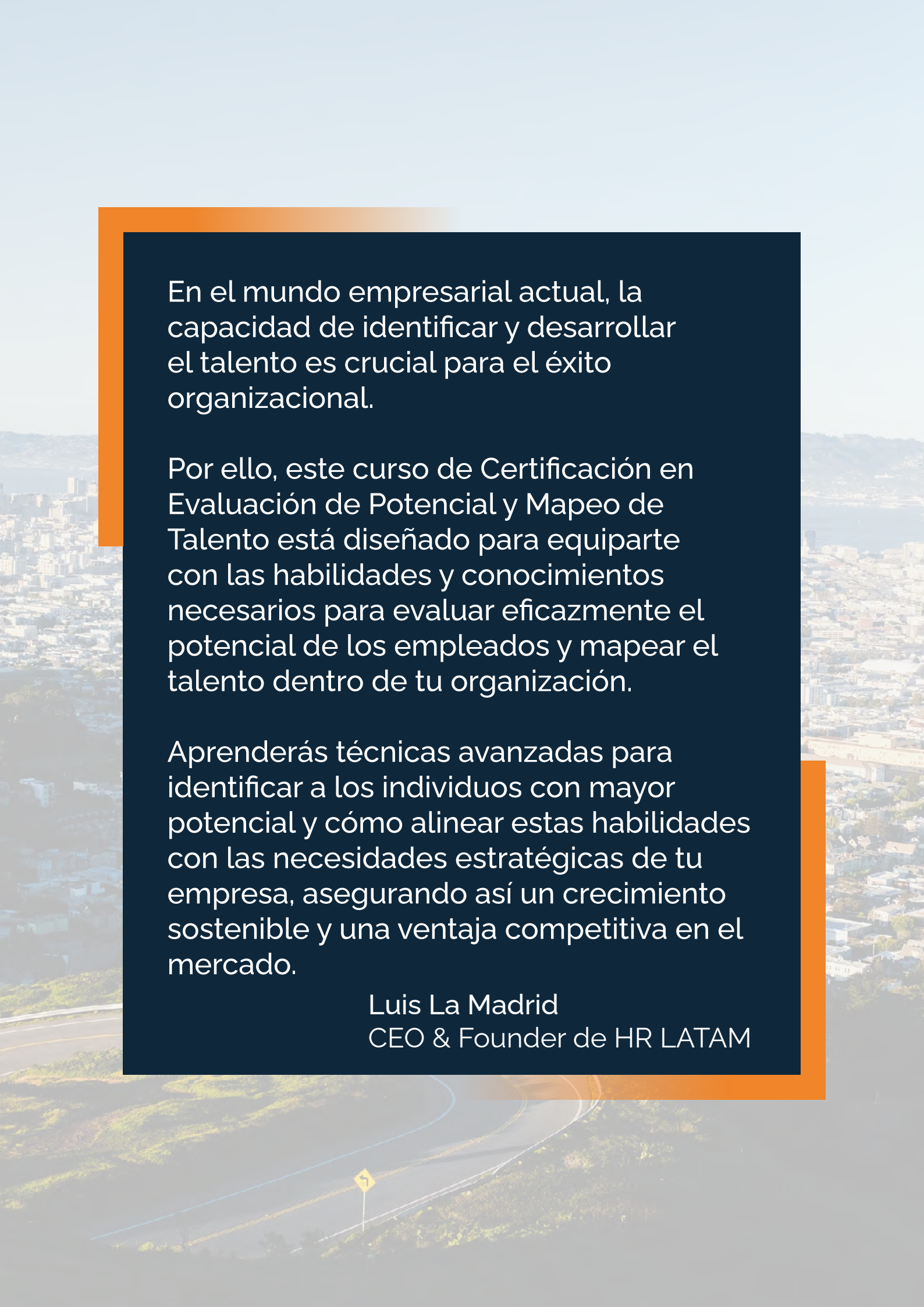


EVALUACIÓN DE POTENCIAL Y MAPEO DE TALENTO

Curso de certificación

HR
LATAM
/ Talent Management
Latin America

An aerial photograph of a city, likely San Francisco, with a winding road in the foreground. The city is densely packed with buildings, and the background shows hills and a bay. The image is overlaid with a dark blue rectangular area containing white text, and orange decorative bars on the left and right sides.

En el mundo empresarial actual, la capacidad de identificar y desarrollar el talento es crucial para el éxito organizacional.

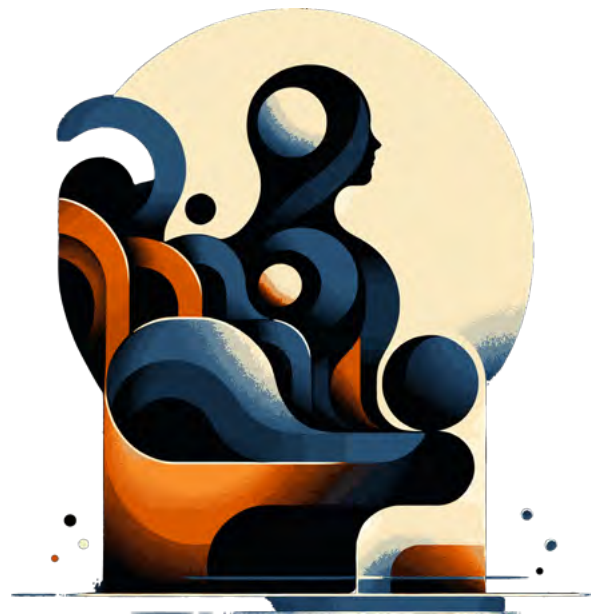
Por ello, este curso de Certificación en Evaluación de Potencial y Mapeo de Talento está diseñado para equiparte con las habilidades y conocimientos necesarios para evaluar eficazmente el potencial de los empleados y mapear el talento dentro de tu organización.

Aprenderás técnicas avanzadas para identificar a los individuos con mayor potencial y cómo alinear estas habilidades con las necesidades estratégicas de tu empresa, asegurando así un crecimiento sostenible y una ventaja competitiva en el mercado.

Luis La Madrid
CEO & Founder de HR LATAM

¿QUÉ ES UNA EVALUACIÓN DE PÓTENCIAL?

La Evaluación de Potencial es un proceso enfocado en analizar y predecir la capacidad de un empleado para asumir responsabilidades y roles de mayor complejidad en el futuro. Este tipo de evaluación considera diversos factores, como capacidad intelectual, capacidad emocional y rasgos de personalidad, para determinar cómo un empleado podría manejar desafíos y oportunidades más avanzados en su carrera.



¿QUÉ ES UN MAPA DE TALENTO?



El Mapa de Talento es un proceso estratégico utilizado en la gestión de recursos humanos para identificar y clasificar el talento existente dentro de una organización. A través de este mapa, los empleados se clasifican en diferentes categorías basadas en su desempeño actual y su potencial futuro. Esto permite a las organizaciones reconocer y desarrollar talentos clave, planificar sucesiones y garantizar que los empleados adecuados estén en posiciones que maximicen su contribución al éxito de la empresa.

Objetivos del curso

Entender la Evolución de la Gestión del Talento:

Adquirir un conocimiento profundo sobre cómo la gestión del talento ha evolucionado en las últimas dos décadas, incorporando nuevos conceptos, herramientas y metodologías que han enriquecido esta disciplina y su impacto en la sostenibilidad de modelos de negocio

1

2

Aprender las Variables de Gestión del Talento:

Desentrañar y comprender las tres variables principales de la gestión del talento – atracción, desarrollo y retención – y aprender a aplicar estos conceptos de manera práctica y efectiva en el entorno empresarial, corrigiendo errores conceptuales comunes.

3

Dominar el Modelo Conceptual de Evaluación del Potencial: Comprender el modelo de evaluación del potencial, cómo se basa en la interpretación de resultados de pruebas psicométricas y el uso de la data generada para formular estrategias de desarrollo de talento.

Crear Mapas de Talento Efectivos y Conectados: Aprender a diseñar mapas de talento sólidos y coherentes desde su concepción inicial, comprendiendo que un diseño inadecuado puede llevar al colapso del sistema integral de gestión del talento.

4

Temario

1

Introducción a la gestión del talento.

- La gestión del talento ha evolucionado significativamente desde sus inicios hace dos décadas. La incorporación constante de conceptos, herramientas y metodologías, fruto de investigaciones, enriquece esta disciplina de manera continua. A través de la experiencia empírica, se ha demostrado el impacto positivo que tiene en la sostenibilidad de los modelos de negocio.

2

Desmitificando las tres variables de gestión del talento.

- A lo largo del desarrollo de este modelo conceptual, se han generado distorsiones acerca de las tres variables principales: la atracción, el desarrollo y la retención del talento. En este proceso de aprendizaje podremos desmitificar los errores conceptuales y lograr mayor claridad en su aplicación práctica en la gestión empresarial.

3

La importancia vital de las habilidades blandas.

- Hace más de 40 años que se viene aplicando este concepto en las empresas, en la mayoría de las veces con poco éxito, se analizará porqué sucede con frecuencia esta situación, y cómo se puede generar valor cuando el concepto se aplica a través de un sistema de evaluación del desempeño.

4

El sistema de evaluación del desempeño por objetivos.

- Se aprenderá a diseñar un sistema de evaluación de este tipo y a entender las diferentes variables que deben tenerse en cuenta para implementar el proceso de evaluación por resultados. A su vez, se analizará cómo se incorpora a un sistema de gestión de talento integral.

Temario

5

El modelo conceptual de la evaluación del potencial.

- Este proceso es el más difícil de entender y podría ser el factor clave de todo sistema de gestión del talento, su implementación requiere aprender a interpretar resultados de la aplicación de pruebas de medición psicométrica de potencial, y cómo la data generada puede ser utilizada para generar valor a través de diferentes estrategias de desarrollo.

6

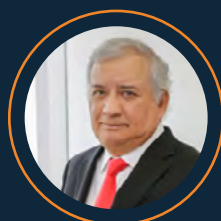
Los siete errores más comunes cuando se diseñan mapas de talento.

- El mapa de talento es una poderosa herramienta de análisis a nivel individual y a nivel grupal, que permitirá elaborar conclusiones acerca del talento con el que cuenta la organización, y de cómo podría implementarse estrategias para potenciar el modelo de negocio y la cultura empresarial, a través de estrategias de desarrollo individual y grupal, logrando la agilidad organizacional que hará del negocio un modelo altamente competitivo.

7

Diseño de mapas y los procesos de gestión del talento.

- El diseño de la herramienta es un factor clave para el montaje de todo el sistema integral de gestión del talento. Un mapa de talento debe ser muy sólido desde su concepción inicial porque todas las estrategias y acciones que se deriven del mapa estarán conectadas. Si el mapa está mal diseñado, todo el sistema colapsará y no será útil en ningún caso.



Profesor: Luis La Madrid

Metodología empleada



Participación y análisis

Los alumnos podrán realizar preguntas a los expertos y resolver junto a ellos casos empresariales reales en los que se haya presentado un desafío.



Dinámicas

Las dinámicas de consultoría y el uso de salas virtuales serán la clave para el buen desarrollo de la comprensión de los temas planteados, con lo cual se realizarán simulaciones muy similares a la realidad.



Resolución de casos prácticos

Se efectuarán casos prácticos de manera modular, basados en situaciones reales, que se trabajarán de manera grupal en cada sesión y se dará su resolución al finalizar.

Certificación



Se otorgará una certificación al finalizar el curso. A lo largo de su desarrollo, los participantes resolverán casos prácticos, demostrando el nivel de conocimientos adquiridos y evidenciando su progreso. Al cumplir con los criterios establecidos, recibirán un certificado de logro que respaldará su dominio de la temática y fortalecerá su perfil profesional. Este reconocimiento oficial subrayará el compromiso con la excelencia y la calidad de la formación.

Luis La Madrid

Consultor experto de gestión estratégica de personas organizaciones (talento, cultura, liderazgo, efectividad, compensaciones y beneficios y relaciones laborales) y master executive coach de gerentes generales de grandes corporaciones. Cuenta con más de 40 años de experiencia profesional en recursos humanos en las compañías más importantes de la región. Es director y profesor de los programas de especialización en gestión humana de la Pacífico Business School (escuela de negocios de la Universidad del Pacífico), y profesor del Corporate MBA de la PBS y la ESADE (España), y de la Maestría en Desarrollo Organizacional y Dirección de Personas de la PBS y la UDD (Chile). Fue director corporativo de Recursos Humanos en la Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston, presidente y director en la Aperhu, y director en el IPFE. Es magíster en Organización y Dirección de Personas de la ESAN, e ingeniero industrial de la UNI.



Información del curso



Inicio

25 de Marzo de 2025



Frecuencia

martes y jueves de
7:00 p. m. a 10:00 p. m.
(7 sesiones)



Duración

21 horas



Modalidad

Online sincrónica
Clases en tiempo real



Inversión

S/1800 (soles peruanos) o
\$495 (dólares estadounidenses)
Aplica el descuento vigente

Contacto

¡Te invitamos a participar de este curso!

Ponte en contacto con nuestro asesor comercial quien con gusto resolvera tus consultas en cuanto al temario, metodología, profesores, forma de pago, descuentos y todo lo que desees saber previo a la inscripción del curso, así como ayudarte con la inscripción.



Sebastián Gordillo

Asesor comercial y
consultor de talento



sebastiangordillo@hrlatam.com



+51 960 478 869

