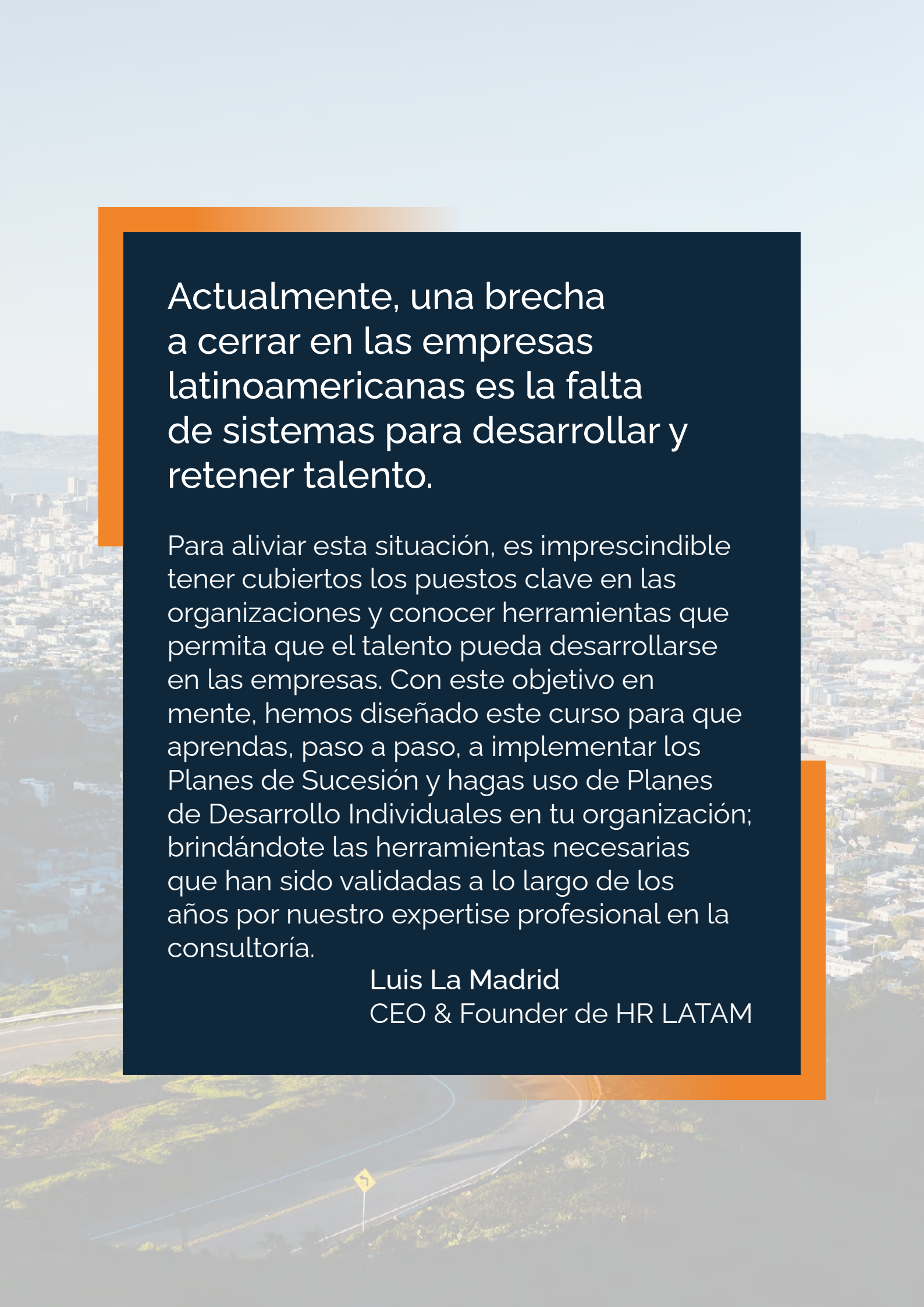




Planes de Sucesión y Planes de Desarrollo Individual (PDI)

Curso de certificación

HR
LATAM
/ Talent Management
Latin America

The background of the slide is a composite image. The top half shows a cityscape with a bay and hills in the distance. The bottom half shows a winding road through a green, hilly landscape with a yellow road sign. A dark blue rectangular box with orange borders on the top, left, and bottom sides contains the text.

Actualmente, una brecha
a cerrar en las empresas
latinoamericanas es la falta
de sistemas para desarrollar y
retener talento.

Para aliviar esta situación, es imprescindible tener cubiertos los puestos clave en las organizaciones y conocer herramientas que permita que el talento pueda desarrollarse en las empresas. Con este objetivo en mente, hemos diseñado este curso para que aprendas, paso a paso, a implementar los Planes de Sucesión y hagas uso de Planes de Desarrollo Individuales en tu organización; brindándote las herramientas necesarias que han sido validadas a lo largo de los años por nuestro expertise profesional en la consultoría.

Luis La Madrid
CEO & Founder de HR LATAM

¿Qué es un plan de sucesión?

Los planes de sucesión son un importante componente de un sistema de gestión del talento, que tiene como finalidad principal identificar los sucesores de los puestos claves de una organización, para cubrir éstas posiciones cuando se generen vacantes en los cargos de liderazgo, logrando movilizar el talento interno de la empresa, brindando oportunidades de desarrollo y fortaleciendo la cultura de talento de la compañía.

Subprocesos involucrados:



Assessment de Potencial

Es la evaluación de las capacidades intrínsecas de las personas, como capacidad intelectual, capacidad emocional, potencial de liderazgo y potencial natural, para predecir el desempeño en posiciones futuras.



Evaluación del desempeño por resultados

Es la medición del alineamiento que debe existir entre los esfuerzos individuales y de equipo con los objetivos estratégicos del negocio.



Evaluación del desempeño por competencias 360°

Es la medición de la calidad de actuación de una persona en un periodo determinado, para conocer el alineamiento de sus comportamientos con la cultura organizacional.



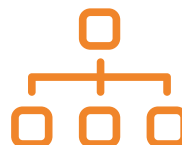
Mapa de Talento (Nine-box)

Es una matriz de análisis que permite identificar a las personas con talentos muy desarrollados, a fin de alcanzar resultados extraordinarios.



Perfil de Puesto Clave

Son parámetros relativos a características del cargo, con los cuales es posible comparar a las personas, con los requisitos requeridos en cargos de liderazgo.



Mapa de Sucesión

Es una herramienta que tiene por finalidad mostrar a los sucesores inmediatos, en formación y potenciales, con los que cuenta la compañía para, eventualmente, cubrir puestos clave.



Indicadores de Gestión del Talento

Son ratios cuya finalidad es identificar la rotación del talento, la cobertura de puestos clave y la probabilidad o riesgo de perder talento.

¿Qué es un Plan de Desarrollo Individual (PDI)?

Un Plan de Desarrollo Individual (PDI) es una guía acordada entre colaborador y jefe que fija metas de crecimiento, acciones específicas y plazos de seguimiento para cerrar brechas de competencias y elevar el desempeño. El PDI respalda planes de sucesión, procesos de coaching y programas de aprendizaje 70-20-10, alineando el progreso personal con los objetivos estratégicos de la empresa y fortaleciendo la retención del talento.

Conceptos clave:



Modelo conceptual de apoyo

Articula objetivos corporativos, requerimientos del puesto y aspiraciones personales, define competencias críticas y asigna recursos 70-20-10, garantizando un desarrollo coherente, medible y sostenible para cada colaborador.



Ruta del desarrollo en el corto y largo plazo

Establece metas inmediatas que mejoran el rendimiento actual y objetivos de uno a tres años que impulsan la carrera, revisados periódicamente para asegurar alineación estratégica continua.



Análisis de mediciones de potencial y desempeño

Integra feedback 360, matrices de potencial y métricas operativas para detectar brechas clave y priorizar las competencias que la organización necesita hoy y anticipa para el futuro.



Hoja de trabajo para el PDI

Utiliza una plantilla concisa con metas SMART, actividades, responsables, recursos y fechas, funcionando como bitácora dinámica que orienta el seguimiento y los ajustes del plan.



Ejecución del PDI y sus resultados

Revisa el progreso trimestralmente, brinda retroalimentación, reajusta metas según prioridades emergentes y evalúa el impacto mediante indicadores de desempeño y la aplicación efectiva de nuevas competencias.



Barreras externas que impiden el éxito

Presupuesto limitado, carga operativa elevada, rotación directiva y escaso patrocinio ejecutivo pueden frenar formación, proyectos retadores y mentoría; mitigarlos exige planificación realista y respaldo institucional.



Barreras internas que impiden el éxito

Resistencia al cambio, baja confianza, metas difusas y disciplina de aprendizaje insuficiente reducen la motivación; el coaching, la reflexión guiada y celebrar logros intermedios ayudan a superarlas.

Objetivos del curso

Aprender a implementar las distintas herramientas, técnicas y conceptos, que son imprescindibles en la implementación de Planes de Sucesión y Planes de Desarrollo Individuales.

1

2

Entender cómo identificar el talento interno en la organización, así cómo desarrollar un sistema que permita su movilización y retención dentro de la empresa, mediante el uso de PDIs como herramienta de desarrollo.

Lograr obtener un entendimiento sistémico de la gestión del talento, con un enfoque estratégico y operativo, que permita desarrollar una cultura de talento en el negocio.

3

Temario Planes de Sucesión

- 1 Qué es el mapeo de talento y cómo genera valor.
- 2 El proceso de levantamiento de la información.
- 3 La identificación preliminar de sucesores en el mapa de talento.
- 4 La elaboración de perfiles de cargo clave.
- 5 Cómo se mide el encaje con el perfil del cargo clave.
- 6 La construcción del mapa de talento de sucesores.
- 7 Los 4 indicadores de la gestión del talento.



Profesor: Luis La Madrid

Temario Planes de Desarrollo Individual

- 1 Qué es un plan de desarrollo individual.
- 2 La Metodología 70-20-10.
- 3 Qué información es relevante para construir un PDI.
- 4 Los Insumos para construir un PDI, El Potencial, El Desempeño, La Entrevista y Las Expectativas.
- 5 El Proceso de Validación.
- 6 Cómo se construye un plan de desarrollo individual.
- 7 Qué barreras deben superarse para lograr el éxito de un PDI.



Profesor: Luis La Madrid

Metodología empleada

Se usará una metodología de aprendizaje práctica que le permitirá al alumno obtener el know-how de como implementar los planes de sucesión y planes de desarrollo individual en una empresa; mediante teoría, dinámicas y un caso integral modular basado en situaciones de empresas reales.



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 magister en Organización y Dirección de Personas de la ESAN, e ingeniero industrial de la UNI.



Información del curso



Inicio

Martes 07 de
Octubre



Frecuencia

Martes y Jueves de
7:00pm a 10:00pm
(Zona horaria: GMT-05)



Duración

4 semanas



Modalidad

Online sincrónica
Clases en tiempo real



Inversión

\$ 510 (USD) o S/ 1800
(PEN) (Aplica el descuento
vigente e incluye IGV)

Contacto

¡Te invitamos a participar de este curso!

Ponte en contacto con nuestro asesor comercial quien con gusto resolverá 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

