



**Pacífico**  
Business School

Programa de Especialización en

# Gestión, Retención y Sucesión del Talento

[www.pbs.edu.pe](http://www.pbs.edu.pe)

**ESTELA VILLAR**

Associate Partner en HR LATAM y docente del Programa de Especialización.

Socio Académico

**HR  
LATAM**  
Talent Management  
Latin America



EL TALENTO COMO FUENTE DE

# TRANSFORMACIÓN

Fascinante y compleja, la gestión del talento ocupa una posición de privilegio en la pirámide estratégica de los negocios modernos. A través de la gestión especializada, los líderes pueden identificar talentos, que superen los retos más complejos y demandantes brechas e impulsen una cultura organizacional transformadora y sostenible en el tiempo.

Esta especialización, que ya cuenta con varias ediciones realizadas, es una propuesta formativa de rigor. Se dirige a directivos, profesionales senior y consultores de Recursos Humanos que desean marcar el rumbo de sus organizaciones mediante una dirección de personas diferenciadas, capaz de identificar, fidelizar y empoderar a los mejores talentos.

La proyección global de la escuela, junto a una trayectoria en formación directiva, convierten a este programa en una gran oportunidad para alcanzar un upgrade en la carrera de cada participante.

*Pacífico Business School*

# Nuestros

## DIFERENCIALES



### ENTORNO DE PARES

Tus compañeros del programa son ejecutivos responsables de la gestión humana y la cultura organizacional en sus empresas, y contigo pueden crear una valiosa red de contactos.

### MODELO ESTRATÉGICO

Un programa de orientación práctica, con un impacto reconocible en tu gestión diaria. Posibilidad de realizar pruebas de la efectividad del sistema en sus propias empresas, con el apoyo de los consultores a cargo del programa.



### DOCENTES DESTACADOS

Reconocidos por sus logros académicos y su liderazgo dentro del empresariado, con una experiencia empírica que podrán compartir en clases, con historias de la vida real de las empresas.

### CONFERENCIA INTERNACIONAL\*

Conferencia certificada por Pacifico Business School, a cargo de Liliana Lopez Villegas, CEO de THUOPER de Colombia, representante de Hogan Assessments de USA en Latinoamérica, con reconocida experiencia internacional en el desarrollo de herramientas digitales de Gestión del Talento.



### RESPALDO DE HRLATAM

Consultora líder en el diseño e implementación de sistemas integrales de gestión del talento en las organizaciones más influyentes del país.

DIPLOMA DEL PROGRAMA DE  
ESPECIALIZACIÓN EN

# Gestión, Retención y Sucesión del Talento

otorgado por Pacífico Business School

CERTIFICADO DE PARTICIPACIÓN  
DE LA CONFERENCIA INTERNACIONAL

**Herramientas Digitales  
para Identificar Talentos**

Emitido por Pacífico Business School



Certificación: Certificación: Los participantes que asistan por lo menos al 80% de clases del programa, al 50% de clases de cada curso, obtengan promedio final aprobatorio en cada curso (11 como mínimo), obtengan promedio aprobatorio del programa en general (14 como mínimo) y, además, no presenten deuda con la universidad, recibirán un Certificado de Notas y Diploma, en formato digital, emitido por Pacífico Business School y HR Latam.

# UN ESPACIO DE FORMACIÓN ESPECIALIZADA

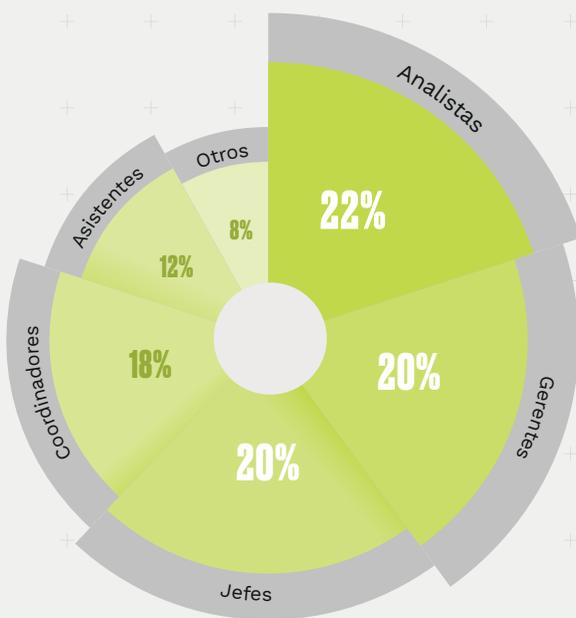
El programa está dirigido a Gerentes de Gestión del Capital Humano y profesionales senior, especialistas en la gestión de personas que busquen que sus empresas puedan alinear esfuerzos estratégicos con acciones de valor agregado a través de personas talentosas de calidad internacional.

Consultores de nivel senior en recursos humanos, interesados en aprender metodologías relacionadas al diseño e implantación de sistemas de gestión del talento.

Gerentes y profesionales de otras áreas con responsabilidades directas sobre trabajadores de distinto nivel, interesados en desarrollar su capacidad de gestión como líderes enfocados en el desarrollo de sus colaboradores.



## Nuestros estudiantes se desempeñan como:



## Trabajan en las siguientes áreas:



## Son:



# MÁS QUE PROFESORES, REFERENTES DE LA **GESTIÓN HUMANA**



**ANNA**  
**MELLA**

**GERENTE GENERAL EN TALENT  
INTERNATIONAL E.I.R.L. -  
CONSULTORÍA EN GESTIÓN DE  
RECURSOS HUMANOS**

Se desempeñó como Directora de Talent Management para Latinoamérica y Directora de Recursos Humanos en Kimberly Clark. Líder especializada en gestión de talento, recursos humanos y en administración del cambio con experiencia en banca, consultoría, consumo masivo y retail. Reconocida por su talento para innovar, Anna ha creado e implementado diversos programas para atraer, desarrollar y retener talento que recibieron reconocimiento mundial y son ahora consideradas “Mejores Prácticas” a nivel global en Kimberly Clark Corporation. Trae una sólida trayectoria internacional con proyectos en USA, Asia, Europa del Este y en 20 países de Latinoamérica.



**CECILIA**  
**BOSCHIAZZO**

**ESPECIALISTA SENIOR EN  
GESTIÓN DE PERSONAS Y  
DESARROLLO DEL TALENTO CON  
MÁS DE 30 AÑOS DE EXPERIENCIA  
EN ORGANIZACIONES  
TRANSNACIONALES DEL SECTOR  
PETRÓLEO Y ENERGÍA**

Líder de la Comunidad Peruana de Talento de la Asociación Peruana de Recursos Humanos APERHU. Ha sido Gerente de Talento e Innovación del Grupo Repsol. Ex Gerente de Recursos Humanos de Refinería La Pampilla y Consultor Senior en Desarrollo Corporativo de Repsol en Madrid, España. Coach Ejecutiva y de Equipos certificada por la Escuela Francesa ANSE y Repsol. Estudios de Maestría en Marketing Digital por EUDE. Máster en Dirección y Gestión de Recursos Humanos por la Escuela Europea de Dirección y Empresa.



**ESTELA**  
**VILLAR**

**ASSOCIATE PARTNER &  
ORGANIZATIONAL EFFECTIVENESS  
EXPERT CONSULTANT.**

Consultora Senior en Gestión del Cambio, Efectividad Organizacional y Gestión de Procesos, y Master Executive Coach. Docente en Pacifico Business School (Universidad del Pacífico). Fue Gerente Corporativo de Proyectos Estratégicos y Desarrollo del Talento en Belcorp, y Gerente de Planeamiento y Desarrollo en Editora Perú. Tiene una Maestría en Educación de la UNIFÉ, y un Master en Coaching y Liderazgo de la USIL. Es Economista, Socióloga y Relacionista Internacional de la UnB (Universidad de Brasilia, Brasil).

Podrás aprender de cerca con líderes en la gestión del talento. Figuras protagónicas en el crecimiento de diversas empresas del país.

A partir de un know-how empírico, el equipo docente reforzará tu dominio en aspectos capitales para la administración humana actual, como la aplicación de sistemas de gestión por competencias, diseño de estrategias de eficiencia y medición del desempeño.



**GIOVANNIE**  
**ESCRIBENS**

**GERENTE DE GESTIÓN HUMANA  
EN LAIVE S.A.**

Ha sido Gerente de Recursos Humanos de Quimpac S.A. y Gerente de Recursos Humanos en importantes empresas como Gloria Perú, Orica-Globe (Perú & Bolivia), Superintendencia Nacional de Administración Tributaria, Perú. Ejecutivo Senior con experiencia en la dirección de Recursos Humanos en empresas de los sectores industriales, servicios, banca y gobierno. Enfocado en la gestión del negocio, en sus principales áreas y procesos, conduciendo soluciones bajo el diseño de estrategias y tácticas para mejorar el desempeño general de la empresa. Magister en Administración por la Universidad del Pacífico. Economista por la Universidad de Lima.



**JOSÉ LUIS**  
**GARCÍA**

**CONSULTOR DE RECURSOS  
HUMANOS**

Ha sido Gerente de Recursos Humanos de Tecnofarma S.A., compañía multinacional farmacéutica, Aventis CropScience Perú, compañía multinacional farmacéutica y de ciencias de vida y Gerente de Recursos Humanos de Hoechst Schering AgrEvo, compañía multinacional química y Consultor Senior de DBM Perú, compañía multinacional en consultoría en temas de cambio y outplacement. Doctor en Administración con mención en Dirección Estratégica por la Universidad San Ignacio de Loyola, Magister en Administración de Negocios por la Universidad ESAN, Licenciado en Ingeniería Industrial por la Universidad de Lima.



**LUIS**  
**LA MADRID**

**CEO & FOUNDER DE HR LATAM**

Consultor Experto en Gestión Integral de Personas y Organizaciones, y Master Executive Coach, con más de 40 años de experiencia profesional en Recursos Humanos en las empresas más grandes de la región. Profesor en el Corporate MBA, y en la MDODP, de Pacífico Business School (Universidad del Pacífico) en alianza con ESADE (España) y UDD (Chile), respectivamente. Fue Director Corporativo de Recursos Humanos en Backus, Presidente y Director en Aperhu, y Director en IPFE. Es Magister en Organización y Dirección de Personas de la ESAN e Ingeniero Industrial de la UNI.



# CONFERENCIA INTERNACIONAL

Certificada por Pacífico Business School

**- Tema:**

**HERRAMIENTAS DIGITALES PARA IDENTIFICAR TALENTOS**

**- Expositora:**



**Liliana López Villegas**

CEO de THUOPER de Colombia, empresa consultora representante de Hogan Assessment de USA para Latinoamérica.

Actualmente los procesos de medición del talento en las empresas, se apoyan fundamentalmente en la tecnología, la conferencia tiene como objetivo principal, mostrar las ventajas del uso de la tecnología, las desventajas que provienen de barreras culturales respecto al uso de plataformas digitales, y como se puede agregar valor al negocio con el uso de pruebas psicométricas digitales, que a su vez pueden proporcionar datos adicionales para un posterior análisis, más profundo y más integral.

# UN MODELO INTEGRADO PARA **DESARROLLAR EL TALENTO**

La especialización ofrece las estrategias más eficientes para evaluar a todas las instancias de una empresa en función del desempeño y las expectativas de crecimiento, orientando una visión integradora para manejar equipos de gran diversidad.

Por su metodología práctica, el programa tiene un impacto inmediato en el mundo laboral, con la aplicación de técnicas y conocimientos de identificación y retención de talento que se adaptan a la realidad específica de cada organización.

## **CURSOS**

**1**

**CULTURA DE TALENTO  
EN LA ERA DIGITAL**

**2**

**EVALUACIÓN DEL  
DESEMPEÑO INTEGRAL  
POR COMPETENCIAS Y  
RESULTADOS**

**3**

**DISEÑO DE MAPAS  
DE TALENTO**

**4**

**PLAN DE DESARROLLO  
INDIVIDUAL (ASSESSMENT  
PARA MEJORAR LA  
COMPETITIVIDAD DEL  
TALENTO PROFESIONAL)**

**5**

**PEOPLE ANALYTICS**

**6**

**ESTRATEGIAS DE  
RETENCIÓN DE TALENTO**

**7**

**GESTIÓN DE LA SUCESIÓN**

**CONFERENCIA INTERNACIONAL\***  
**Herramientas Digitales para Identificar Talentos**

(\*) Certificación: Los participantes que asistan a la Conferencia Internacional, y además, no presenten deudas con la Universidad; recibirán un Certificado de Participación, en formato digital, emitido por Pacífico Business School.

# SUMILLAS

## 1

### **CULTURA DE TALENTO EN LA ERA DIGITAL**

La cuarta revolución industrial, ha generado en el sector empresarial, la necesidad de realizar una permanente revisión de la cultura organizacional, para comprobar si existe alineamiento con el cambiante modelo de negocio, y crear las condiciones para que la empresa crezca de manera sostenible, en entornos cada vez más inestables; el talento que juega un rol preponderante en la composición de la cultura empresarial, debe estar definido y aplicado a través de un sistema integral, que fortalezca la cultura y la lleve al siguiente nivel.

- La Gestión del Talento en la Era Digital.
- La Cultura Organizacional y La Gestión del Cambio.
- Cómo se forma una Cultura del Talento en un ambiente VUCA.
- Plan de Cambio Cultural y la Gestión del cambio como herramienta fundamental.

## 2

### **EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO INTEGRAL POR COMPETENCIAS Y RESULTADOS**

El objetivo fundamental de un sistema de gestión del desempeño, es alinear los esfuerzos de los equipos y de los contribuidores individuales, con los objetivos estratégicos del negocio, para ello se requiere apoyarse a su vez, en dos drivers de medición, los resultados y las competencias, el alineamiento del primero, nos permite asegurar el logro de los resultados económicos de corto plazo, el segundo nos facilita la sostenibilidad de esos logros; es vital para el crecimiento sostenible de una empresa, que pueda identificar donde existen brechas, cuellos de botella, desalineamientos y puntos de dolor en general, para corregirlos y agregar valor al negocio.

- La Gestión del Desempeño Integral en las Organizaciones.
- La Gestión del Desempeño por Competencias.
- Alineamiento Gerencial en la Gestión del Desempeño por Resultados.
- Construcción del Sistema de Desempeño.
- Los indicadores claves de gestión.

# 3

## **DISEÑO DE MAPAS DE TALENTO**

Los mapas de talento constituyen hoy una de las herramientas de soporte de mayor utilidad, pues facilitan la ubicación precisa de una persona talentosa dentro de una estructura organizacional que clasifica al personal según sus capacidades y potencial de desarrollo; adicionalmente se podrá utilizar la información numérica para los diferentes procesos de gestión humana, y así planear y ejecutar acciones que se sustentarán en el análisis de data.

- El Assessment y las variables que intervienen en la gestión del talento.
  - Los siete (7) errores más comunes en el diseño del mapa.
  - Tipos de mapas, análisis y conclusiones.
  - Cómo generar valor utilizando las herramientas.
  - Los siete (7) principios de la gestión del talento.
  - Como conectar el mapa con todos los procesos de gestión humana.
  - Indicadores claves de gestión del talento.
- 

# 4

## **PLAN DE DESARROLLO INDIVIDUAL (ASSESSMENT PARA MEJORAR LA COMPETITIVIDAD DEL TALENTO PROFESIONAL)**

El curso incorpora una batería de medición psicométrica a cada participante, así como el respectivo feedback de resultados individuales. Se trabajará el plan de desarrollo individual (PDI) complementándola con sesiones de acompañamiento grupal orientado a mejorar las capacidades de los participantes para ser más competitivos en el mercado laboral.

- Introducción a la psicometría.
  - Sentido de propósito a través del IKIGAI.
  - Elaboración de un PDI.
  - Modelo de aprendizaje 70 – 20 – 10.
  - Dinámica de entrevista para identificar oportunidades de mejora personal.
  - Dinámicas grupales para realizar el PDI.
  - Barreras que impiden el crecimiento personal.
  - Paradigmas que impiden el crecimiento personal.
  - La resiliencia.
-

# 5

## PEOPLE ANALYTICS

A través de información cuantificable y con métricas relacionadas a la productividad laboral, desarrollaremos la capacidad de reconocer al personal talentoso de la organización, esto nos ayudará en la toma de decisiones y la gestión de equipos y proyectos.

- Nuevo contexto, nuevas variables humanas y nuevos desafíos en la gestión de personas.
  - El marco de referencia ágil y el reto de la transformación de procesos a experiencias.
  - People Analytics Vs KPI's, inventario de personas y otras variables valoradas en la gestión de datos de personas.
  - People Analytics como sistema de información estratégica que permite sacar provecho de toda la data relevante de nuestros trabajadores.
  - Manejo adecuado del historial de los trabajadores.
  - Rediseñar los procesos de atracción, selección onboarding, evaluación del desempeño, formación y desarrollo de colaboradores en base a información relevante.
  - Ventajas que la tecnología y las big data nos ofrecen hoy en día.
- 

# 6

## ESTRATEGIAS DE RETENCIÓN DE TALENTO

El curso abarca todo el aprendizaje a manera de corolario, este curso abarca todo el aprendizaje logrado en el programa, con el fin de orientar a sus participantes en el desarrollo de un modelo de aplicación inmediata en sus respectivas empresas. Un proyecto con énfasis en las estrategias de retención y el manejo de situaciones complejas.

- Retención del Talento en el contexto organizativo.
  - Plan de aprendizaje y desarrollo.
  - Propuesta de valor al empleado.
  - Reconocimiento:
    - Gestionar Expectativas.
    - Sesgos inconscientes en la toma de decisiones.
    - Impacto organizacional del reconocimiento.
    - Panel sobre retos de retención del talento.
-

# 7

## GESTIÓN DE LA SUCESIÓN

El curso profundizará en el uso de una metodología que permita construir sucesores en la empresa, como parte de una estrategia integrada de gestión del talento.

Los participantes se enfocarán en la gestión de sucesión – tanto como estrategia a nivel de la organización como a nivel del potencial sucesor - y el alineamiento que deberá existir con los otros procesos de gestión de talento. Asimismo, aprenderán cómo influenciar al líder del negocio para que pueda comprender las ventajas de contar con un sucesor, y contarán con los conceptos, herramientas duras, y metodologías para que el líder los pueda aplicar de forma práctica.

- Rol de RRHH como socio del negocio y agente de cambio.
  - ¿Qué es gestión de sucesión?
  - Cinco mejores prácticas.
  - Retos, riesgos y fracasos.
  - El proceso de gestión de sucesión.
  - Las ocho etapas del cambio de Kotter and Cohen.
-



**Pacífico**  
**Business School**

# RECONOCIDA

---

## POR LAS PRINCIPALES ACREDITADORAS DEL MUNDO

---



**BUSINESS  
GRADUATES  
ASSOCIATION**

SOLO 7 ESCUELAS ACREDITADAS EN EL MUNDO

Acreditados por la BGA, asegurando calidad, mejora continua y prácticas de gestión responsable al nivel de las escuelas de negocios líderes del mundo.



**ASSOCIATION  
OF  
AMBA<sup>S</sup>**

Somos la primera escuela de negocios en el Perú acreditada por AMBA, quien avala la excelencia académica de nuestro programa.



**AACSB  
ACCREDITED**

Somos la primera universidad del país en ser acreditados a nivel de pregrado y posgrado por esta prestigiosa asociación.

# NOVIEMBRE'22

## INFORMACIÓN CLAVE ↴

### INICIO

**30 de noviembre**

### REQUISITOS

- DOS AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL.
- GRADO DE BACHILLER UNIVERSITARIO

### DURACIÓN

**5**

MESES APROXIMADAMENTE

### FRECUENCIA

SEMANAL

### LUNES Y MIÉRCOLES

7:00 P.M. A 10:00 P.M.

(el curso Cultura de Talento en la Era Digital se desarrollará los martes y jueves)

### INVERSIÓN

S/ 9,900

### MODALIDAD

REMOTA

### Informes

Jr. Sánchez Cerro n° 2098

Jesús María — Lima

+ 511 219-0101 / +511 219-0158

programas@up.edu.pe



[www.pbs.edu.pe](http://www.pbs.edu.pe)

Actualizado en Agosto 2022

## SOCIO ACADÉMICO



Tener como mínimo 2 años de experiencia laboral posterior a la obtención del grado académico de bachiller universitario. Cabe mencionar que, para el cómputo del número de años de experiencia laboral requerido, no se considerarán las prácticas preprofesionales y las prácticas profesionales realizadas.

Una vez efectuado el pago de la matrícula, no se podrá solicitar la devolución por este concepto. El dictado de clases del programa académico se iniciará siempre que se alcance el número mínimo de alumnos matriculados establecido por Pacífico Business School.

Iniciadas las clases, la participación es personal e intransferible.

En salvaguarda de la salud de los estudiantes, del personal docente y administrativo de la Universidad y de sus familias, las clases se iniciarán en forma remota/virtual y continuarán en esa modalidad hasta que el Gobierno y la Universidad determinen que es posible el reinicio del dictado de clases presenciales.