

## **POOL DE TALENTOS**

### **PLAN DE SUCESIÓN UTILIZANDO MÉTODO DEL POOL DE TALENTOS**

#### **PROMESA DE VALOR**

*Identifique a las personas y los puestos clave en la empresa, y desarróllelos utilizando el Método de Pool de Talentos.*

*Identifique las competencias clave, y desarróllelas direccionando sus recursos a tener personas listas para reemplazar puestos clave en la organización.*

*Según sus recursos y necesidades, utilice: entrevista por competencias, evaluación 360 grados, evaluación del desempeño y assessment center con base en competencias.*

*El curso es una actividad de entrenamiento basada en competencias que tiene como objetivo sentar las bases teóricas y prácticas del Sistema de Pool de Talentos en su empresa. Basado en más de 20 años de experiencia de la facilitadora, el programa incluye una diversidad de metodologías aplicables a diferentes organizaciones donde enseñamos “qué se hace” y “cómo se hace”.*

#### **GRUPO OBJETIVO**

- *VP de Recursos Humanos, Directores y Gerentes de Recursos Humanos, Jefes de áreas de Desarrollo, Jefes de Capacitación, y todos los involucrados en tema dentro de la organización.*

#### **OBJETIVOS**

**Al final del evento los participantes deberían estar en capacidad de:**

1. *Identificar y diseñar competencias humanas y técnicas*
2. *las principales tendencias en el área de aprendizaje*
3. *Diseñar e implementar diversas herramientas y sistemas de recursos humanos*
4. *Relacionar las funciones de los puestos, con las competencias y los sistemas de aprendizaje*
5. *Mejorar la efectividad de los programas de aprendizaje (capacitación) y de evaluación*
6. *Medir los resultados de las herramientas e intervenciones de desarrollo de Recursos Humanos*
7. *Establecer las bases para la transformación de su departamento de desarrollo de recursos humanos*

#### **TEMAS A TRATAR**

1. *Introducción: situación actual en las organizaciones*
2. *Actualizando y aclarando conceptos y definiciones:*
  - a. *Administración y planificación de la sucesión (Planes de sucesión)*



b. *Cómo trabaja un “Pool de Talentos”*

c. *5 fases:*

*Fase 1. Nominando e identificando a los miembros*

*Fase 2. Diagnosticando oportunidades de desarrollo*

*Fase 3. Prescribiendo soluciones como oportunidades de desarrollo*

*Fase 4. Asegurando que el desarrollo se lleve a cabo/Documentando el desarrollo*

*Fase 5. Revisando el progreso y nuevas asignaciones*

d. *Práctica*

3. *Estrategias de Desarrollo*

a. *Opciones de desarrollo*

b. *Asignaciones*

c. *Experiencias corto plazo*

d. *Entrenamiento y educación ejecutiva*

e. *“Coaching Ejecutivo”*

4. *Otros aspectos importante y preguntas probables al programa*

5. *Asegurando el éxito y logística del programa*

a. *Key partners*

b. *Las discusiones de revisión*

c. *El la alta dirección y las medidas del Pool de talentos*

d. *Arrancando el programa*

FACILITADORA

**EXTRACTO DEL CURRICULUM VITAE**

**LUCIA KEILHAUER**

**FORMACIÓN ACADÉMICA Y PROFESIONAL**

- Ingeniera en Sistemas, Universidad Francisco Marroquín
- Maestría en Administración de Recursos Humanos, Planificación y Organización de la Fundação Getulio Vargas, Sao Paulo, Brasil
- Coach formada por Linkage
- Denver, Colorado, EEUU. Certificación en el diseño de tests de competencias de nivel 2 para evaluar y diseñar sistemas de certificación. (Constructing level 2 Evaluation and certification Systems: Technical and legal Guidelines), Denver, Colorado.
- Bersin & Asociados. St. Petersburgo, Florida. EEUU. Congreso "The Business of Talent". Congreso especializado en gestión del talento, gestión del conocimiento y evaluación de la
- Certificación Planes de Sucesión y de Carrera basado en Competencias. , Linkage Inc. Atlanta, Georgia
- Curso "Cómo construir tests de competencias de nivel 2 para evaluar y diseñar sistemas de certificación. (Constructing level 2 Evaluation and certification Systems: Technical and legal Guidelines), ISPI New York, EEUU.
- Curso "Direccionando y midiendo los resultados de desempeño individual desde la capacitación: El abordaje de aprendizaje de alto impacto (Evaluación de nivel 3) . (Driving and measuring individual Business performance results from training: The high-impact learning approach". ISPI New York, EEUU.
- Management Skills for Supervisors. Atlanta, Georgia. Curso sobre modelar competencias y habilidades Supervisores de Nuevo Ingreso. American Management Association. AMA.
- Certificación sobre "Coaching" Ejecutivo. Linkage Inc. Atlanta, Georgia.
- Entrenadora certificada para capacitar en 64 diferentes competencias de la empresa DDI. Temas en los que fue certificada: Liderazgo, Actitudes, Liderazgo, Trabajo en Equipo. DDI
- Congreso Entrenamiento en "Human Performance Training: Principles and Practices. ISPI Vancouver, Canadá.
- Entrenamiento en "Human Performance Training: How to convert a training department to performance department". ISPI Tampa, Florida, EEUU.
- Midiendo el Retorno de la Inversión de la Capacitación y programas de mejoramiento" . ASTD. Virginia, USA.

- Entrenadora certificada para capacitar en 64 diferentes competencias y niveles de la empresa Achieve Global. Temas en los que fue certificada: Liderazgo, Actitudes, Motivación, Liderazgo, Trabajo en Equipo. Achieve Global.
- Entrenamiento en “Formación de Formadores”. Langevin, Nueva York, USA.
- Certificación “Sistemas Acelerados de Gestión por competencias”. Chicago, USA.
- Certificación: Behavioral Interviewing Training. Nueva York, USA

### **EXPERIENCIA**

- Especialista en temas relacionados con Desempeño, Competencias Humanas, Competencias Técnicas, Medición del aprendizaje, Coaching, Planes de Sucesión y Carrera, Outplacement.
- Directora General y fundadora de Consultores de Desarrollo Humano, S.A./ L.C.Keilhauer Consultores en el año de 1998.
- Catedrática de por 18 años consecutivos en la Universidad Francisco Marroquín. También catedrática de la Universidad de San Carlos y Universidad Panamericana.
- Desde hace 15 años, Consultora, Facilitadora y Conferencista a nivel nacional e internacional (Guatemala, El Salvador, Costa Rica, Colombia, Honduras) sobre temas relacionados a Desempeño, Evaluación del Aprendizaje, Competencias, Sistemas de Evaluación de Desempeño, Auditoría de Recursos Humanos, entre otros.
- Ha servido a más de 100 Organizaciones entre públicas y privadas, de la Industria, el Comercio, la Banca, la Educación, el Turismo. Entre otras: Grupo Cementos Progreso, Ingenio La Unión, Agexport, Cemaco, Byte, Ministerio de Educación, Banco Agromercantil, Ministerio de Salud Pública, RENAP, Chiquita Brands, Claro, Máquinas Exactas (Distribuidora del Sector Azucarero) entre muchas otras.
- Experiencia abalzada con más de 8.000 horas dictadas de formación, capacitación y coaching y consultoría.

### **Información General**

26 de junio de 2014

8:30 a 17:30 horas

8 horas de duración

Inversión: U\$295