

CÓMO LLEVAR A CABO UNA CORRECTA PLANIFICACIÓN DE LA SUCESIÓN:

1. Para iniciar el proceso de planificación de la sucesión es importante actuar de forma proactiva. Para estar bien preparado cuando un miembro del equipo difícil de sustituir deja la empresa, es importante tener un plan para una sustitución sin problemas. A veces se sabe con mucha antelación cuándo se va a producir una salida, como cuando alguien está a punto de acogerse a una jubilación planificada. Sin embargo, a veces puede producirse un traspaso de empleados sorprendente e imprevisto. Para estar bien preparado, es necesario examinar todas las funciones clave de su empresa. Las siguientes preguntas pueden ser útiles:

- ¿Cómo afecta la posición respectiva a nuestra empresa o a nuestro departamento en el día a día?
- ¿Cómo afectaría a nuestra empresa la pérdida de esta persona en el puesto correspondiente?

2. Para planificar con éxito la sucesión, averigüe los posibles sucesores. Después de comprender el impacto de la salida de ciertos empleados, busque miembros del equipo que puedan asumir ese puesto. Hazte las siguientes preguntas:

- Si podemos cubrir este puesto con empleados de nuestra empresa, ¿quién podría ser?
- ¿Necesitan estos candidatos formación? En caso afirmativo, ¿qué y cómo?

Busque personas que tengan las habilidades necesarias para tener éxito en un puesto superior, independientemente de su título actual. A veces, los empleados clave no están en la cúpula directiva en puestos de apoyo. No dé por sentado que conoce los objetivos profesionales de sus empleados. Asegúrese de observar a todos los empleados. Incluso si una persona sería ideal para un puesto para usted, es posible que esta persona tenga ideas completamente diferentes sobre el futuro. Hable con los empleados sobre sus ideas de carrera futura y sólo entonces tome una decisión de sucesión. Hágalos saber también su idea de que potencialmente ocupen ese nuevo puesto. Pero hágalos saber que no hay ninguna garantía y que siempre puede haber un cambio en la situación. Por ejemplo, las circunstancias de la empresa o de los candidatos a la sucesión pueden cambiar.

3. Invertir en el desarrollo profesional de las decisiones de sucesión. Si ya ha seleccionado a posibles candidatos para un puesto, esto le permitirá adquirir conocimientos y experiencia adicionales. Los programas de rotación de puestos o de tutoría ayudan a preparar a un empleado para una eventual sucesión. Los líderes tienen una gran capacidad de comunicación y habilidades interpersonales como la empatía y la diplomacia. Estas competencias pueden practicarse antes de un posible cambio de puesto. En caso de que se detecten con antelación posibles sucesores, puede dar tiempo a los empleados para que adquieran más competencias y experiencia. Lo más importante es que les haga saber y sentir que sus contribuciones son esenciales para el éxito de su empresa.



- 4.** Poner a prueba su plan de sucesión Una vez que haya seleccionado a los posibles sucesores de una función avanzada, haga una prueba de su planificación de la sucesión. Por ejemplo, puede asignar a un empleado la responsabilidad de cubrir la función que usted cree que podría desempeñar mientras la persona que actualmente desempeña esa función está de vacaciones. Esto le ayudará a comprender en qué aspectos necesitará esa persona formación y desarrollo adicionales, y el sucesor potencial también se hará una idea de la función y de si le conviene. Los empleados ambiciosos seguirán motivados para trabajar duro si ven que se les tiene en cuenta para una futura promoción. Este enfoque conduce inevitablemente a una mejor retención del empleo si los empleados pueden ver una trayectoria profesional clara dentro de la empresa.
- 5.** Piense en la planificación de la sucesión en su estrategia de contratación Una vez que haya identificado a los empleados como sucesores para los puestos clave de su empresa, piense también en las carencias de talento que se producirían si esa persona cambiara de puesto. Esta estrategia puede ayudarle en su esfuerzo de contratación para averiguar qué talento le falta a su empresa. Por lo tanto, la planificación de la sucesión comienza al principio, cuando se contratan nuevos empleados. En ese momento, ya puede empezar a observar y entrenar para averiguar si son candidatos potenciales al liderazgo y apoyarlos con un mayor desarrollo para que desarrollen ese potencial. Es importante recordar que la alineación de su equipo puede cambiar todo el tiempo. No siempre se puede predecir la salida de un empleado valioso de la empresa. No obstante, una planificación eficaz de la sucesión puede allanar un camino continuo hacia el futuro de la empresa. Puede ayudar a su empresa a crecer identificando los puntos débiles y haciendo planes para superar los obstáculos existentes y futuros.

ESCANEE EL CÓDIGO QR PARA DESCARGAR LOS RECURSOS COMPLETOS



Co-funded by
the European Union

"The European Commission's support of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission can not be held responsible for any use which may be made of the information therein." Project Number: 2020-1-AT01-KA202-077993