



Inter American University of Puerto Rico  
US Small Business Administration

## Plan de Sucesión

Queremos prevenir que los negocios no tomen las debidas precauciones y acción proactiva para planificar las necesidades del talento futuro en todos los niveles de la su negocio. No planificar quien sustituirá aquellos empleados claves que se retiren o dejen la compañía por otra oportunidad de empleo, puede causar serias interrupciones y hasta desastres que tienen repercusiones en lo más importante para su empresa: el valor añadido y servicio a su cliente.

Muchas organizaciones no pierden solamente a un empleado pierden también una sabiduría acumulada que van adquiriendo a través de los años. Esta perdida muy seria de la memoria organizacional no puede ser superada sin un programa efectivo de sucesión.

En un plan de sucesión debe elaborar los siguientes elementos:

1. Identificar las competencias y clarificar los valores de su empresa para planificar y administrar un programa de sucesión.
2. Planifique con agilidad y rapidez el desarrollo necesario para las posiciones que son cruciales en su empresa. Considere todos los niveles desde la alta gerencia hasta el personal de ventas, administración, técnico y producción.
3. Desarrolle y retenga los mejores talentos. Construya y preserve el capital intelectual de su organización.
4. Evalúe las necesidades actuales y futuras de sus recursos para preparar su plan de sucesión.

Muchos empresarios piensan que van a durar para siempre y no transmiten a sus empleados de una forma efectiva las estrategias que hacen el éxito de la organización. Muchas veces por temor a perder esos empleados y que se conviertan en sus competidores o por lo inmersos que se encuentran en el día a día no desarrollan una estrategia efectiva de sucesión.

Sin embargo, está demostrado que si redactamos un manual de políticas y procedimientos en el que desglosemos con detalle los procesos y operaciones necesarios para mantener el éxito de la empresa, todos se convierten en hacedores de las estrategias esenciales para mantener la uniformidad en el servicio o productos que se ofrecen. De esta forma el cliente encontrará siempre la misma experiencia y el negocio podrá aumentar sus ganancias esté o no esté el dueño de la empresa.

Por eso un plan de sucesión alineado al plan estratégico y al manual de procedimientos de una empresa asegura una estabilidad en los que sostienen la misma, los empleados. En fin, un plan de sucesión permite la continuidad efectiva del desempeño de las

organizaciones, sus divisiones y/o grupos de trabajo y provee los sustitutos que a través del tiempo desarrollaran y continuarán el trabajo estratégico de las personas claves en la empresa.