



Competencias que se cubren:

Categorías de Competencias Primarias:

• Liderazgo—

Guiar los resultados de los negocios alineando la visión, misión y valores para realzar el valor de los negocios. Es capaz de incorporar la cooperación voluntaria de otros, explotando sus mayores habilidades y capacidades, para lograr los resultados deseados.

• Gerencia de Recursos Humanos—

Manejar el proceso para alinear el capital humano con las metas organizacionales.

Categorías de Competencias Relacionadas:

• Influencia –

Dirigir consistentemente situaciones e inspirar a las personas para lograr un ambiente en el que todos ganan.

• Diversidad—

Apreciar y nivelar capacidades, opiniones e ideas en un grupo de individuos diversos en cultura, estilo, habilidad y motivación.

• Trabajo en Equipo –

Organizar las tareas, las personas y los recursos para desarrollar más efectivamente las metas organizacionales.

• Cambio Gerencial—

Buscar oportunidades para re-direccionarse a sí mismo, a otros y a la empresa para lograr resultados.

Planificar los Cuadros de Reemplazo

RESUMEN

Es la responsabilidad de todo líder proveer una sucesión de liderazgo en su empresa. Esto incluye por lo menos cuatro áreas bien definidas de preparación de liderazgo y esfuerzo: planificación de reemplazo, gerencia de talento, planificación de sucesión, y gerencia de sucesión. Los líderes necesitan examinar cada una de estas responsabilidades, resumir los asuntos organizacionales que deben ser tratados en cada área, y desarrollar un plan de sucesión.

CONTEXTO

Desarrollar líderes futuros es una tarea multifacética que abarca reclutar y contratar, desarrollar al equipo actual, y proveer coaching en el puesto, feedback y mentores. Es un esfuerzo del liderazgo que es complejo, desafiante, y altamente gratificante. Cuando es exitoso, todos ganan, incluyendo al liderazgo actual, al futuro, y a la empresa como un todo.

Este módulo nos ayudará a desarrollar un compromiso para con la planificación y la gerencia de la sucesión. Nos ayudará a proveer un servicio esencial para el futuro de la empresa, mientras nos aseguramos de que nuestra visión de valores, cultura y logros de la empresa serán sostenidos.

Al completar este módulo, los participantes podrán:

- Comprender las definiciones de la planificación de reemplazo, gerencia de talento, planificación de sucesión y gerencia de sucesión
- Identificar el rol de la planificación y gerencia de la sucesión a la hora de hacer prosperar a las empresas
- Desarrollan un plan basado en el Modelo de Gerencia de Sucesión