

Playbook

Planes de carrera y sucesión

Tu guía completa con las mejores prácticas.



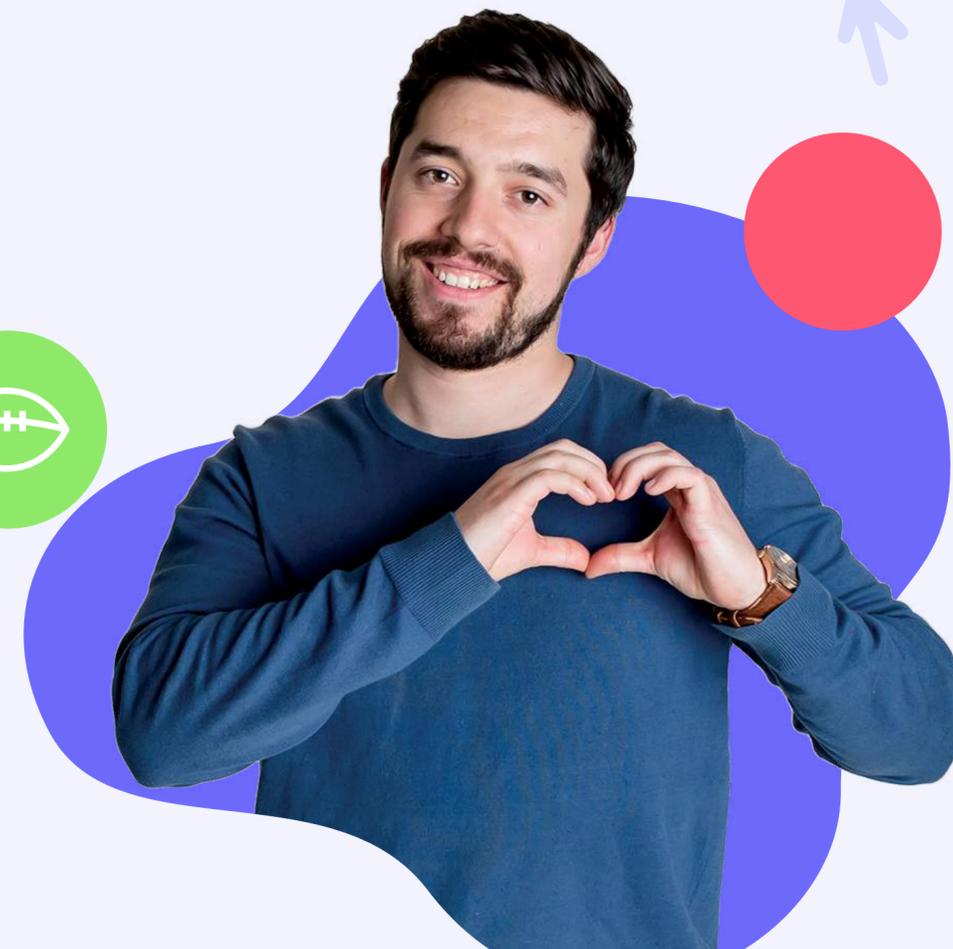
¿Qué veremos en este Playbook?

- 01 ¿Qué es un playbook?
- 02 Planes de carrera y sucesión
- 03 Desafíos comunes y cómo superarlos
- 04 Beneficios
- 05 Sobre Potentor



¿Qué es un Playbook?

El concepto playbook proviene del fútbol americano y se refiere al análisis de jugadas para ayudar a un equipo a ganar un partido.



El concepto de playbook se ha trasladado a las empresas como una propuesta estratégica en el logro de objetivos.

Los entrenadores seleccionan las mejores jugadas con la intención de tener una estrategia ganadora y que el equipo entero practique sus roles una y otra vez hasta que se sientan cómodos y confiados.



¿Por qué utilizar un Playbook?

Debido a que un playbook desglosa la estrategia en pequeñas tácticas (jugadas) para definir lo que se debe de hacer para ganar el juego, en las empresas estos ayudan a los equipos a visualizar los objetivos, comprender los modelos y saber qué se necesita para alcanzar las metas y tener éxito.

En Potentor creamos este playbook con mejores prácticas para que puedas analizar, organizar e implementar exitosamente este módulo.



La gestión de recursos humanos se apoya en dos estrategias esenciales: los planes de carrera y planes de sucesión.

Estas tácticas tienen como objetivo primordial fomentar el crecimiento y la retención del talento clave en una organización.



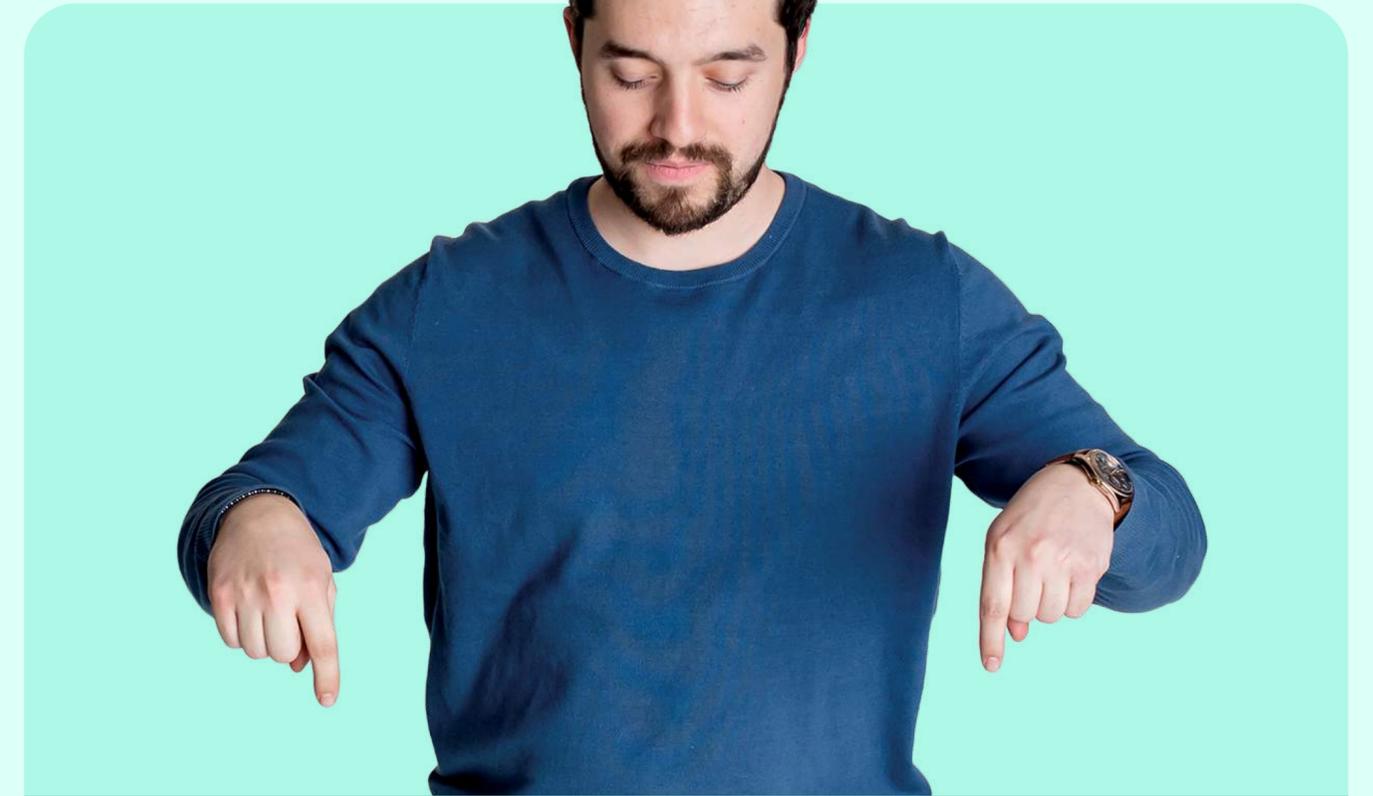
Plan de Carrera

Es un conjunto de objetivos y acciones diseñados para guiar el crecimiento y desarrollo de los colaboradores dentro de una organización.

Se centra en ayudar a los colaboradores a establecer metas profesionales a largo plazo y proporciona un camino claro para alcanzar sus metas.



Se centra en el desarrollo individual de los colaboradores



¿Sabías qué?

Segun LinkedIn el 77% de los colaboradores abandonarían su trabajo actual por una oportunidad con un mejor plan de carrera. Este dato demuestra que los colaboradores valoran la posibilidad de crecer y desarrollarse profesionalmente.



Plan de Sucesión:

Es un proceso estratégico diseñado para identificar y desarrollar al talento.

Su objetivo principal es asegurar que la empresa cuente con líderes calificados para ocupar puestos clave en el futuro, ya sea por promociones internas, jubilaciones u otros cambios en la estructura organizativa.

Se enfoca en la preparación de líderes para ocupar puestos estratégicos en el futuro.



Según Society for Human Resource Management el 70% de las empresas que implementan planes de sucesión experimentan una mejora significativa en la retención de colaboradores clave. Esto demuestra que estos planes contribuyen a la estabilidad y el éxito a largo plazo de las organizaciones.

¿Por qué es importante implementar **Planes de carrera y sucesión** en tu empresa?

La implementación de planes de carrera y sucesión es esencial para el desarrollo y la sostenibilidad de una empresa.

Ayuda a atraer, retener y desarrollar talento, garantiza la continuidad del negocio, mejora la moral de los colaboradores y mantiene la competitividad en un mercado en constante cambio.



1. Mejora de la moral y el compromiso: Cuando los colaboradores perciben que la empresa los desafía a crecer, experimentan una sensación similar a la de ser superhéroes. Esto eleva la moral y fortalece el compromiso de todo el equipo. ¡Impulsa la motivación y el compromiso al máximo!

2. Aumento de la competitividad: Visualiza tu empresa como un equipo deportivo imbatible. Al contar con una estrategia sólida para el desarrollo del talento, tienes la capacidad de adaptarte rápidamente al juego, superando a la competencia. Los líderes bien capacitados se convierten en los jugadores más valiosos en el campo de la innovación y el crecimiento. ¡Asegura tu éxito con un equipo de MVPs!

3. Reducción de costos de contratación: En vez de perseguir constantemente nuevo talento, puedes nutrir a tus héroes internos. Esto equivale a criar tus propios dragones en lugar de adquirirlos, lo que resulta en significativos ahorros en términos de costos de reclutamiento, formación y adaptación a la cultura empresarial.

4. Cumplimiento de objetivos estratégicos: Cuando todos trabajan en armonía hacia un mismo objetivo, el camino hacia la meta se vuelve mucho más sencilla. Sincronizar el crecimiento de tus colaboradores con los objetivos estratégicos de la empresa es similar a contar con un mapa del tesoro que te guía hacia el éxito.

¿Qué son los Planes de carrera?



Los planes de carrera son como una herramienta especial que te ayuda a planear y manejar cómo tus colaboradores crecen y se desarrollan en la empresa.

Estos planes se crean y se mantienen en un software para que tus colaboradores puedan fijarse metas en su carrera, ver dónde pueden crecer y recibir apoyo para llegar a donde quieren profesionalmente.



Los planes de carrera son una emocionante hoja de ruta hacia el éxito profesional de tus colaboradores. .

Echemos un vistazo a sus características:

01

Objetivos de carrera al poder:

Los colaboradores pueden planear su futuro en la empresa como verdaderos profesionales destacados.

Ya sea que deseen avanzar en su carrera, adquirir nuevos conocimientos o liderar proyectos importantes, aquí pueden establecer sus objetivos.

02

Habilidades en modo turbo:

Esto equivale a tener un GPS para sus habilidades.

Ayuda tanto a los colaboradores como a los líderes a identificar en qué son fuertes y en qué áreas necesitan mejorar para alcanzar sus metas profesionales.

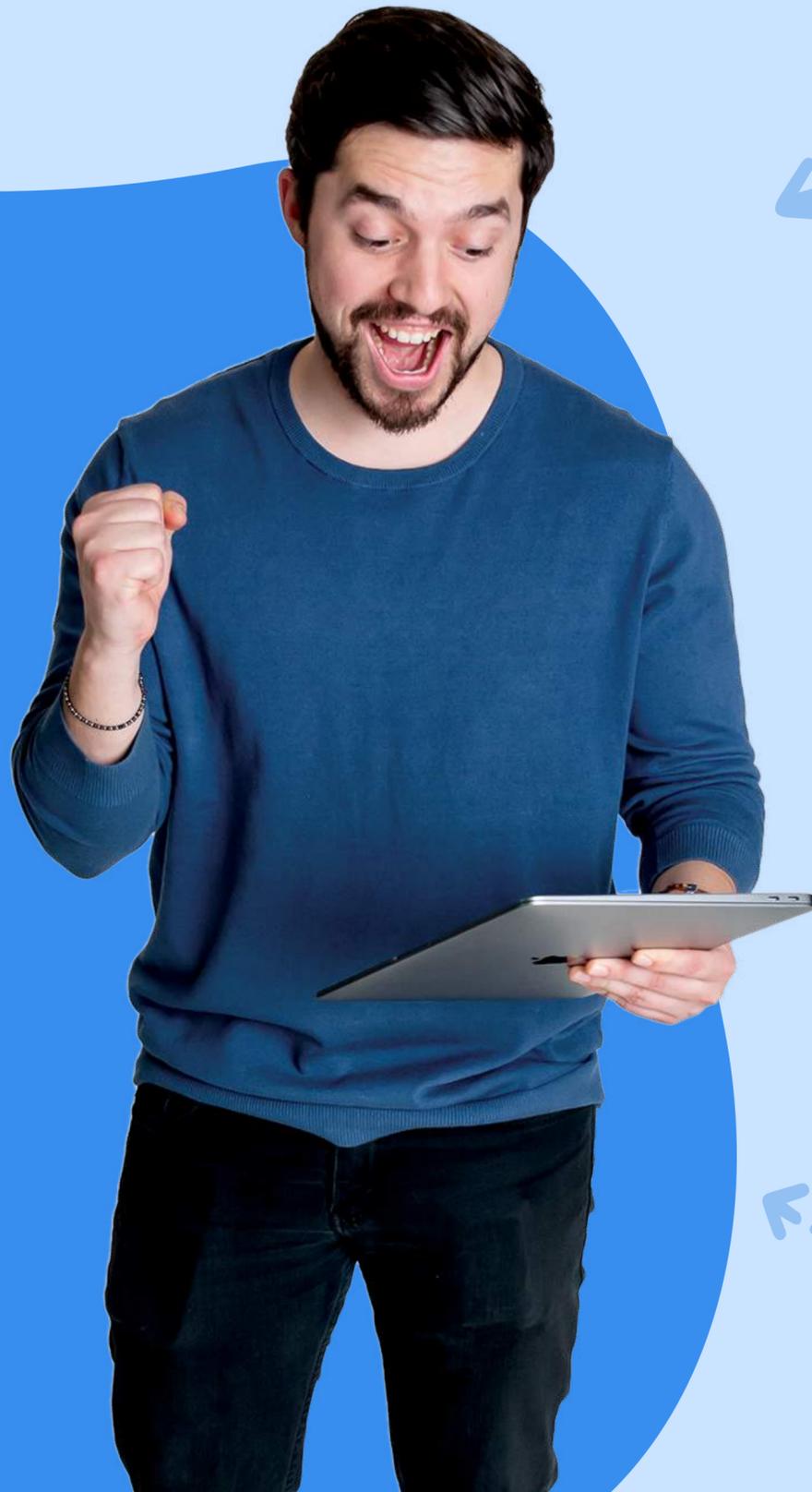
03

A volar con desarrollo:

Cada colaborador puede crear su propio plan de crecimiento, como armar un combo en un videojuego.

Esto incluye capacitación, misiones especiales y otras actividades emocionantes que los fortalecerán en sus roles.





04

No pierdas el ritmo:

El progreso se mide aquí como el ritmo de una pegajosa canción.

Los colaboradores pueden seguir su avance hacia sus metas profesionales y ajustar el plan según sea necesario.

Además, pueden cambiar de dirección cuando lo deseen.

05

Descubre las joyas internas:

Esto se asemeja a encontrar un tesoro oculto dentro de la empresa.

Los planes de carrera revelan oportunidades dentro de la empresa que quizás ni imaginabas.

¿Un puesto vacante esperando? ¿Un proyecto emocionante? ¡Aquí los descubres!

06

Un combo con todo incluido:

Los planes de carrera se integran de manera armoniosa con otros procesos de RRHH, como la Evaluación de Desempeño o la matriz de talento 9box.

Es como tener todas las cartas en tu mano para hacer que el talento de la empresa brille.

¡Es una fiesta completa de desarrollo profesional!

Beneficios:

- **Desarrollo y Retención de Talento:** Son como un imán para los talentos. Cuando inviertes en el crecimiento de tus colaboradores, se sentirán valorados y no querrán irse a ningún otro lado.
- **Motivación y Compromiso:** Brindarles oportunidades a los colaboradores para crecer los motiva a dar lo mejor de sí. Es como darles un desafío emocionante en un videojuego. ¡Quieres ganar y ser el héroe!
- **¡Saca su Capa de Superhéroe!:** Los colaboradores nuevas habilidades, lo que los hace mejor en su trabajo actual. Un colaborador bien entrenado es como tener a Superman en la oficina.
- **Objetivos Encajados:** Trabajar juntos hacia un objetivo común es como ser parte de un equipo de superhéroes. ¡Todos juntos para salvar el día!
- **Ahorra Monedas:** No tener que buscar talento nuevo constantemente representa un ahorro significativo de recursos financieros. ¡Es una inversión verdaderamente inteligente!
- **Cultura de Aprendizaje:** Esto convierte a tu organización en un entorno donde todos están ansiosos por aprender y mejorar. El crecimiento es constante.
- **¡ Súper Empresa!:** Las empresas que cuidan a sus colaboradores se ganan una reputación genial. ¿Quién no quiere trabajar en una empresa donde te apoyan para ser tu mejor versión?



Diseñando un plan de carrera efectivo

01

En busca de Superestrellas

Primero, identifica los futuros líderes internos. Busca a esas personas que brillan como diamantes en bruto. ¡Son los héroes ocultos!

02

Metas que Brillan en la Oscuridad

Después, es fundamental definir metas y objetivos. Es necesario tener una visión clara de dónde quieres que lleguen.

03

¡Hora de Entrenar!

Ahora, es momento de trabajar en el desarrollo de habilidades y competencias, similar a un gimnasio para nuestros talentos. Identifica lo que necesitan aprender o mejorar para alcanzar esas metas y bríndales la capacitación adecuada.

04

Medir y Compartir Feedback

Comunica a los colaboradores cómo están progresando, reconociendo sus aciertos y señalando áreas de mejora. Mantener la comunicación abierta y constructiva es clave para el desarrollo y el éxito.



¿Qué son los Planes de sucesión?

Imagina que la empresa funciona como un equipo de fútbol.

En este contexto, los planes de sucesión equivalen a los entrenamientos que garantizan que todos, desde el portero hasta el delantero, estén preparados para ocupar la posición principal cuando sea necesario.

No se trata únicamente de los líderes de alto rango; todos tienen su oportunidad. Nuestro objetivo es asegurar que cada miembro del equipo esté listo para desplegar su máximo rendimiento y mantener el juego en marcha si alguien más debe ausentarse.

Los planes de sucesión para todos los colaboradores representan la práctica que los prepara para destacar como estrellas del equipo, sin importar la posición que ocupen en el campo.



¿Sabías qué?

Un estudio llevado a cabo por Harvard Business Review afirma que las organizaciones que implementan planes de sucesión y programas de desarrollo de liderazgo tienen una probabilidad de un 25% mayor de atraer y retener a colaboradores talentosos en comparación con aquellas que no lo hacen.





Crear planes de sucesión es como crear tu propio equipo de superhéroes para garantizar que tu empresa esté siempre lista para el siguiente capítulo en su historia. ¡Listos para liderar y triunfar!



Beneficios:

- **Continuidad del negocio:** ¿Qué pasa si uno de los líderes de tu empresa se va a una isla tropical para siempre? ¡Necesitas un plan B genial! Los planes de sucesión son como tu as bajo la manga. Si alguien se jubila o no regresa, ya tienes a alguien listo para el papel. Adiós a la locura y hola a la estabilidad.
- **Desarrollo de líderes Internos:** Piensa en tus colaboradores como superhéroes en espera. Con los planes de sucesión, puedes darles la capacitación y las habilidades que necesitan para asumir roles de liderazgo cuando sea necesario. ¡Haz que tus héroes crezcan y brillen!
- **Retención de talentos:** Hoy en día, los colaboradores buscan oportunidades de crecimiento y desarrollo, no solo un salario. Los planes de sucesión demuestran este compromiso, lo que fomenta la retención.
- **Colaboradores felices = Oficina feliz:** Cuando inviertes en tus colaboradores, aumenta su satisfacción. Un ambiente de trabajo feliz es más productivo. ¡Impulsa la moral y el compromiso!
- **Reducción de costos de contratación:** Contratar nuevos colaboradores puede resultar costoso. Ahorra dinero y fomenta ascensos internos. Tu equipo ya está familiarizado con el entorno y preparado para sobresalir, sin gastos adicionales.
- **Mejora de la reputación:** Las empresas que invierten en su personal construyen una sólida reputación. Atraen a los talentos más destacados y se convierten en destinos laborales de elección.

Planes de sucesión: Preparando para el futuro

Los planes de sucesión son como la academia de superhéroes de tu empresa. Identifican, entrenan y mantienen a tus líderes estrella.

01

Identifica líderes potenciales

Primero, imagina que estás buscando a los superhéroes del futuro en tu empresa.

Los planes de sucesión son como tu radar de superhéroes. Te ayudan a identificar quiénes tienen el potencial para ser los líderes estrella.

02

Evaluación y desarrollo de liderazgo

Una vez que encuentras a tus futuros líderes, necesitas entrenarlos, ¿verdad?

Los planes de sucesión son el campo de entrenamiento para súper héroes. Los ayudan a desarrollar las habilidades y superpoderes necesarios para liderar con éxito.

03

Crea un pipeline de talento

¿Quieres una larga lista de líderes potenciales?

Los planes de sucesión son como un camino bien marcado para futuros líderes. Les muestran el camino y los preparan para asumir roles clave.

04

Estrategias de retención de líderes clave

No queremos que nuestros superhéroes se vayan, ¿verdad?

Los planes de sucesión también contemplan maneras de mantener contentos a nuestros líderes actuales, haciéndolos sentir valorados y comprometidos con nuestra misión.



Planes de carrera vs planes de sucesión

Los planes de carrera te preparan para un viaje duradero de crecimiento, mientras que los planes de sucesión te preparan para brillar como una supernova en un rol clave. ¡Ambos son geniales y necesarios, solo que en diferentes momentos y para diferentes héroes de la empresa!



Aspecto	Planes de carrera	vs	Planes de sucesión
Enfoque	Desarrollo profesional a nivel individual y a largo plazo.		Identifica y desarrolla a líderes potenciales para roles clave.
Alcance	Puede aplicarse a todos los colaboradores en la organización.		Generalmente se enfoca en líderes y posiciones clave.
Objetivo	Ayuda a los colaboradores a establecer y alcanzar sus metas profesionales.		Garantiza la continuidad del negocio y la gestión efectiva del talento.
Audiencia	Todos los colaboradores, independientemente de su nivel.		Suelen centrarse en líderes de alto potencial.
Duración	A largo plazo, con énfasis en el crecimiento a lo largo de la carrera.		A menudo se enfoca en preparar a sucesores en un plazo más corto.
Desarrollo de habilidades	Enfocado en el desarrollo de habilidades y competencias para el crecimiento profesional.		Se centra en el desarrollo de habilidades, pero con un enfoque en las áreas necesarias para asumir roles de liderazgo.
Evaluación	Por lo general, involucra evaluaciones de desempeño y planes de desarrollo individualizados.		Implica la identificación y evaluación de líderes potenciales para roles clave.
Resultados esperados	Colaboradores más comprometidos y satisfechos, con habilidades mejoradas.		Continuidad del negocio asegurada con líderes preparados para asumir roles de liderazgo en caso de cambios.
Flexibilidad	Puede ser más flexible y adaptable a las necesidades individuales de los colaboradores.		Suele seguir un proceso más estructurado y enfocado en roles específicos.

¿Cuándo usar Planes de Carrera/Sucesión?

Imagina que estás en una pizzería y tienes que elegir entre dos deliciosas opciones: una pizza de pepperoni y una pizza de champiñones. Bueno, los planes de carrera y sucesión son un poco como eso. Tienes dos opciones sabrosas en tu plato de RRHH. Aquí te va la analogía:

Pizza de Pepperoni (Planes de Carrera):

Esta es como elegir una pizza de pepperoni con tus ingredientes favoritos y personalizarla según tus gustos.

Se enfocan en el desarrollo individual y permiten que tus colaboradores tracen su camino de crecimiento profesional a corto, mediano y largo plazo.

Es como decir: "¡Quiero más pepperoni en mi carrera!".

Pizza de Champiñones (Planes de Sucesión):

Ahora, imagina una pizza de champiñones con todos los ingredientes perfectamente equilibrados.

Los planes de sucesión son como eso. Se centran en preparar a tus colaboradores para asumir roles clave en el futuro, como los futuros chefs de la pizzería.

Es como decir: "¡Quiero que todos los champiñones estén en su lugar cuando sea el momento adecuado!".

Entonces, ¿cuál opción eliges?

Bueno, eso depende de tu apetito y de tus objetivos en la empresa. Puede que desees un poco de ambas para obtener la combinación perfecta.

Lo importante es que ambas opciones pueden coexistir y preparar a tu equipo para saborear el éxito a largo plazo. ¡A disfrutar!

¿Cuándo usar planes de carrera?

- Cuando desees fomentar un aprendizaje constante para tus colaboradores, proporcionándoles una amplia gama de oportunidades de desarrollo.
- Cuando buscas mantener a tu equipo comprometido y satisfecho en su trabajo, ofreciendo opciones de crecimiento y desarrollo.
- Cuando busques formar un equipo diverso y talentoso, brindando a todos las oportunidades para sobresalir en sus propios roles y contribuir al éxito colectivo.





¿Cuándo usar planes de sucesión?

Quando requieres contar con un grupo preparado de líderes, listos para actuar en cualquier momento, los planes de sucesión son equivalentes a entrenar a los suplentes en un equipo deportivo. Asegúrate de tener una banca sólida.

Si te enfrentas a situaciones donde la continuidad es esencial, los planes de sucesión son como tener un actor sustituto listo para asumir el papel en cualquier momento. La función debe continuar sin interrupciones.

Quando buscas que tu empresa sea resistente y pueda navegar sin problemas incluso en momentos turbulentos, los planes de sucesión actúan como un equipo de marineros expertos. Mantén el timón firme.

Si tu objetivo es que tus colaboradores se conviertan en expertos en un campo específico, los planes de sucesión se asemejan a un programa de entrenamiento especializado. Enfócate en lo que se necesita para liderar con destreza.



Desafíos comunes en la implementación:

- **Resistencia al cambio:** A veces, los colaboradores pueden ser como pájaros cautelosos ante una jaula nueva. Ayúdalos a entender que estos planes son como un aviario lleno de oportunidades emocionantes.
- **Falta de comunicación:** La falta de comunicación clara se asemeja a intentar hacer una llamada en medio de una tormenta de nieve, donde todo se vuelve confuso. Para evitar esto, aclara las cosas. Debes hablar con claridad y frecuencia, como lo haría un locutor de radio en vivo.
- **Identificación de talentos:** Identificar a los líderes potenciales puede ser como buscar agujas en un pajar. Pero no te preocupes, ¡hasta en un pajar puedes encontrar un tesoro! Usa lupa y observa de cerca.
- **Falta de recursos:** La falta de recursos puede ser un obstáculo, pero piensa en ello como cocinar una deliciosa cena con ingredientes limitados. Con ingenio y creatividad, puedes preparar un festín.

Estrategias para superar desafíos:

- **Comunicación abierta y transparente:** La comunicación es como salsa picante en la comida, ¡la hace más emocionante! Habla claro y abre las puertas para que todos sepan qué está pasando.
- **Involucramiento de los líderes:** Obtener el apoyo de los líderes es como tener un equipo de superhéroes en tu esquina. ¡Haz que lideren la carga y los demás seguirán el ejemplo!
- **Formación y desarrollo:** El desarrollo de habilidades es similar a aprender a hacer trucos de magia: requiere tiempo y práctica. Asegúrate de proporcionar a tus colaboradores las herramientas y el entrenamiento necesarios para sobresalir.
- **Medición y evaluación:** Mide el éxito de tus planes como si fueras un juez en un concurso de talentos. Define tus criterios de éxito y mantén un ojo en ellos.

01

Retención de talento clave:

Los planes de carrera y sucesión demuestran un compromiso con el desarrollo de los colaboradores, lo que aumenta la retención de talento valioso y reduce la rotación de personal.

02

Mejora del compromiso y la moral:

Cuando los colaboradores ven oportunidades de crecimiento dentro de la organización, están más motivados y comprometidos con su trabajo.

03

Desarrollo de líderes internos:

Los planes de sucesión identifican y preparan líderes potenciales desde dentro de la empresa, asegurando una transición suave en roles clave.

04

Reducción de costos de contratación:

Promover desde el interior ahorra costos asociados con la contratación externa, como la búsqueda de candidatos y la capacitación inicial.

05

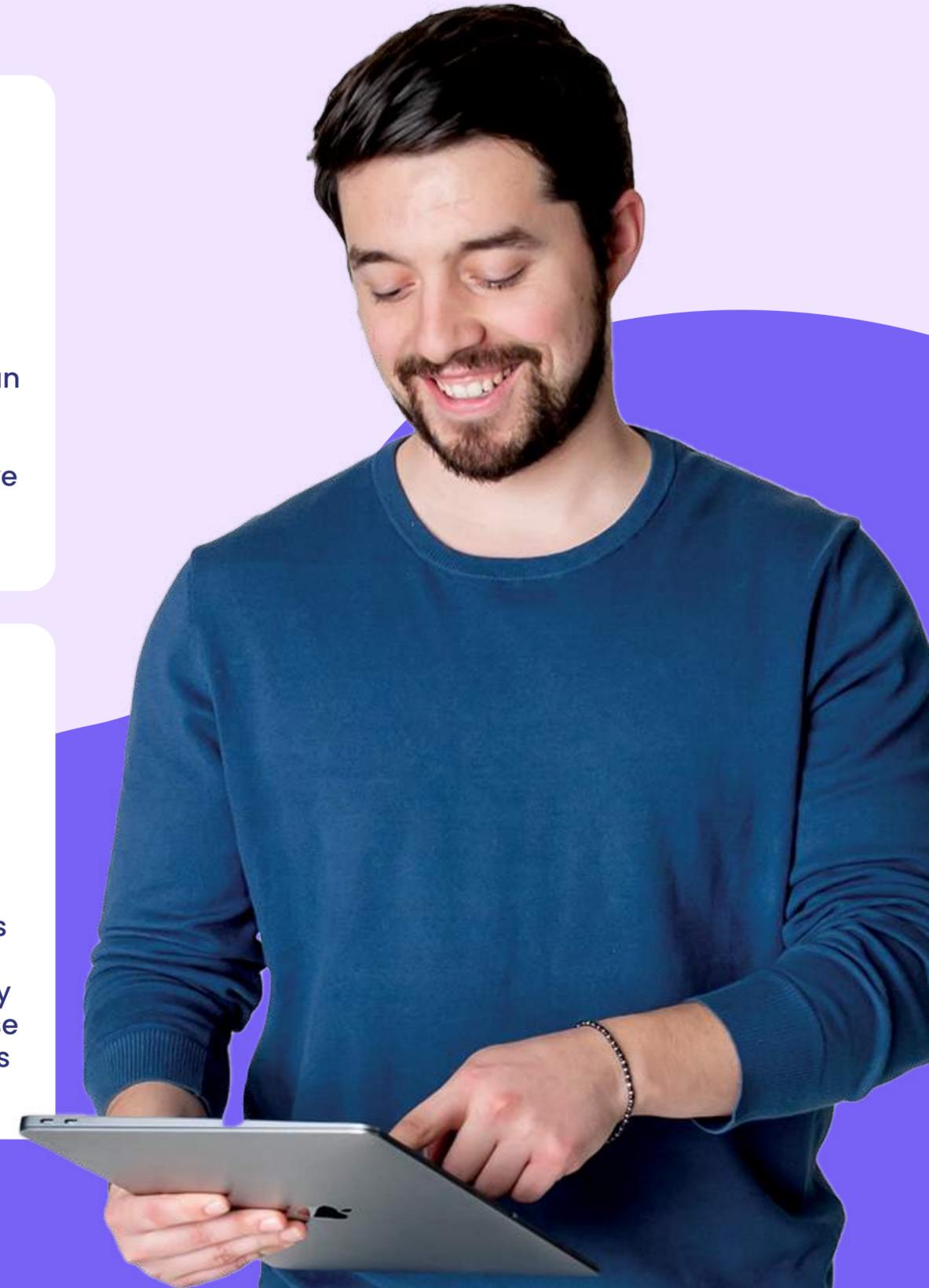
Alineación con objetivos estratégicos:

Los planes de carrera y sucesión garantizan que la organización cuente con el talento adecuado y la experiencia necesaria para cumplir sus metas a largo plazo.

06

Fomento de la innovación y la adaptabilidad:

Los líderes capacitados a través de programas de sucesión pueden impulsar la innovación y ayudar a la empresa a adaptarse más rápidamente a los cambios en el mercado.





Mejores prácticas

Por último, echemos un vistazo a las mejores prácticas.

01. Revisión y actualización continua:

No te quedes atascado en la rutina, ¡ajusta tus planes de carrera y sucesión como cambia tu gusto por la comida! Mantenlos frescos y adaptables como un menú de restaurante de moda.

02. Reconocimiento y recompensas:

¿Quién no ama un buen regalo? Reconoce y recompensa a tus súper colaboradores como si fueran tus amigos más leales. Dale palmaditas en la espalda, dales un ascenso o simplemente grita "¡Eres increíble!" en la oficina.

03. Comunicación clara y continua:

Mantén a todos informados y emocionados a través de una comunicación efectiva y estratégica. La clave para lograrlo es mantener una línea abierta de comunicación constante.

04. Identificación de talentos:

Encuentra a tus diamantes en bruto y ayúdales a brillar. Busca esos talentos ocultos y prepáralos para el estrellato.



05. Transparencia en las oportunidades:

Abre las puertas y ventanas para que todos vean las oportunidades que tienes para ofrecer. No guardes secretos, como en un buen juego de adivinanzas.

06. Promover la diversidad e inclusión:

La diversidad es como tener un menú variado para todos los gustos. Asegúrate que todos tengan su lugar en la mesa.

07. Evaluación de sucesión:

Haz simulacros de sucesión como si fuera un juego de rol. ¿Quién asumirá el trono si el rey o la reina se va? Asegúrate de tener un plan.

08. Cultura de aprendizaje continuo:

Haz que el aprendizaje sea tan natural como respirar. Motiva a tus colaboradores a convertirse en esponjas de conocimiento, ¡y mira cómo crecen!



Descubre Potentor

En Potentor, somos más que solo expertos en RH, ¡somos auténticos "talent geeks" 🧐!

Creamos todas nuestras soluciones de RhTech fusionando la tecnología más avanzada con nuestro increíble know-how en RH.

¿Estás listo para unirte a este emocionante viaje de transformación y éxito? 🚀🎉

Descubre más sobre nuestras soluciones y prepárate para una experiencia única en la gestión de talento. 🧳✨

[Contáctanos](#)

[Conoce más](#)