


BUSINESS CASE

Anticipando riesgos en la
sucesión antes de que
impacten en negocio

talengo 



Reto

Compañía del sector industrial identificó un riesgo crítico para la continuidad de su negocio: la falta de un modelo estructurado y homogéneo que permitiera anticipar la sucesión en posiciones clave.

El riesgo no era únicamente la posible salida de talento clave, sino no tener una visión suficientemente clara de qué posiciones concentraban mayor vulnerabilidad, qué impacto tendría una vacante en el negocio y qué personas podían asumir esos roles con garantías.

La ausencia de criterios homogéneos y de una visión contrastada del talento interno limitaba la capacidad de la organización para tomar decisiones ágiles y rigurosas ante salidas inesperadas de talento clave, movimientos internos o necesidades futuras de cobertura.

El reto era conectar las posiciones críticas del negocio con el nivel de preparación real de sus posibles sucesores, diferenciando horizontes de corto, medio y largo plazo.

En definitiva, no se trataba solo de identificar talento, sino de reducir riesgos organizativos, asegurar continuidad en roles clave y establecer una gobernanza que mantuviera el plan de sucesión vivo y actualizado en el tiempo.





Solución

Talengo diseñó e implementó una solución integral y modulable, estructurada en tres fases:

1

Política de talento y modelo de gobernanza

Se definió el marco estratégico de talento, estableciendo criterios de potencial, modelo competencial y fórmula de talento, alineados con los retos de negocio. Este trabajo se materializó en un *Talent Book* y en la creación del Comité de Talento, garantizando una gobernanza sostenible en el tiempo.

2

Evaluación del talento

Se llevó a cabo un proceso de evaluación riguroso del pool de profesionales clave, combinando distintas metodologías de assessment. Las sesiones de calibración posteriores permitieron consensuar una visión objetiva y homogénea del potencial interno.

3

Mapa de talento y plan de sucesión

A partir de los resultados, se elaboró el mapa de talento y se identificaron sucesores para las posiciones críticas a corto, medio y largo plazo. Este análisis permitió, además, anticipar y gestionar riesgos organizativos vinculados a la sucesión y definir acciones concretas de desarrollo para asegurar la continuidad del negocio.



Resultados e impacto

- Identificaron dónde tenían mayor exposición sucesoria y qué posiciones requerían más atención por su impacto en la estrategia.
- Clarificaron qué roles podían quedar comprometidos ante salidas, promociones o cambios organizativos.
- Diferenciaron entre talento con potencial y sucesores realmente preparados, evitando asumir que ya tenían cobertura suficiente.
- Priorizaron las brechas de desarrollo que podían ser un riesgo para el negocio si no se trabajaban a tiempo.
- Redujeron la improvisación en la cobertura de posiciones clave, incorporando criterios homogéneos y evidencias contrastadas.
- Establecieron una gobernanza para revisar periódicamente el mapa de sucesión, conectándolo con la evolución del negocio.
- Convirtieron la sucesión en una palanca de continuidad, reduciendo dependencias y mejorando la capacidad de respuesta.

¿El resultado?

Una organización menos expuesta, mejor preparada y con mayor capacidad para anticipar decisiones críticas antes de que el negocio las exija.



Claves de éxito

- **Partir de lo que sostiene el negocio:** identificar las posiciones cuya ausencia podría impactar en la continuidad, la operación o la ejecución de la estrategia.
- **Ir más allá de “tener talento”:** entender quién podía asumir qué retos, en qué plazo y con qué apoyos para hacerlo con garantías.
- **Alinear la mirada directiva:** construir una visión compartida sobre el talento disponible, los riesgos existentes y las decisiones a priorizar.
- **Mantener la sucesión viva:** convertir el plan de sucesión en una conversación recurrente, conectada con la evolución del negocio, y no en un ejercicio puntual.
- **Focalizar el desarrollo donde más importa:** preparar a las personas para asumir los roles con mayor impacto en la continuidad y crecimiento de la compañía.

talengo

¿Necesitas construir una estrategia que garantice la sucesión y minimice riesgos organizativos? Descubre cómo podemos ayudarte.

MADRID

Pº de la Castellana 42 - 1ª Planta
28046 Madrid
+34 91 575 12 00
madrid@talengo.com

BARCELONA

Av. Diagonal, 611
08028 Barcelona
+34 93 302 26 28
barcelona@talengo.com

