

EL PLAN DE SUCESIÓN EN LA EMPRESA

FORMACIÓN PRÁCTICA

ANTICIPARSE AL FUTURO Y RETENER A LOS MEJORES

INCLUYE CASO PRÁCTICO DE APLICACIÓN DE TODO LO APRENDIDO EN EL CURSO



2^a
CONVOCATORIA
2019

15^{dto.}
HASTA EL 13/06

MADRID
25 JUNIO



FORMADOR

Ángel Aledo

Fundador y Director de 1+1=3 Recursos Humanos, con más de 25 años de experiencia como Director de RR.HH. en grandes multinacionales como OTIS, ACCIONA, HEINEKEN y RENAULT

- ✓ Ejemplos de buenas y malas prácticas
- ✓ Desarrollo de una sesión de plan de sucesiones
- ✓ La matriz del talento
- ✓ Planes de desarrollo individual para high potentials y key contributors

 **7 HORAS de FORMACIÓN**

CURSO INTENSIVO

EL PLAN DE SUCESIÓN EN LA EMPRESA

ANTICIPARSE AL FUTURO Y RETENER
A LOS MEJORES

FORMACIÓN PRÁCTICA

MADRID

25 JUNIO // 2019

 **7 HORAS de
FORMACIÓN**

 **HORARIO:**

08:45 Recepción de los asistentes

09:00 Inicio del curso

11:30-12:00 Pausa café

14:00-15:30 Almuerzo

18:00 Fin del curso



CURRICULUM VITAE

ÁNGEL ALEDO es **consultor experto en RR.HH.** en “1+1=3 Recursos Humanos” y autor del libro “**Todo suma**”. Psicólogo Industrial y Executive MBA por INSEAD. Su blog es <http://unomasunoigualatresrrhh.blogspot.com.es/>.

Antes de su trabajo como consultor, Ángel ha desarrollado una dilatada carrera profesional, ocupando posiciones de primer nivel en recursos humanos.

Desde 2005 a 2012, **Director de recursos humanos para el Sur de Europa y Medio Oriente de OTIS Elevators (UTC)**. Teniendo bajo su supervisión España, Portugal, Italia, Grecia, Chipre, Turquía, Kuwait, Emiratos Árabes Unidos, Arabia Saudita, Marruecos y Sudáfrica.

Desde 1999 a 2005, **Director de recursos humanos de ACCIONA Infraestructuras**.

Desde 1991 a 1998, **Jefe de formación y desarrollo de HEINEKEN**.

Desde 1985 a 1991, **Jefe de gestión de cuadros superiores de RENAULT**.



OBJETIVOS

- Entender el valor estratégico de decidir anticipadamente a los futuros directivos y preparar la transición
- Aprender y practicar la forma de llevar a cabo un plan de sucesión en la empresa
- Conocer las herramientas de RR.HH. para la elaboración de planes de sucesiones
- Aprender a realizar planes de desarrollo individual para high potentials y key contributors
- Implantar un plan de sucesión en la empresa al día siguiente del curso



EL CURSO INTENSIVO VA DIRIGIDO A:

- Directores de Recursos Humanos
- Directores de Desarrollo del Talento
- Directores Generales
- Miembros del Consejo de Administración

FORMADOR



Ángel Aledo

Fundador y Director de 1+1=3 Recursos Humanos, con más de 25 años de experiencia como Director de RR.HH. en grandes multinacionales como OTIS, ACCIONA, HEINEKEN y RENAULT

LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS CARECEN EN SUS PLANES ESTRATÉGICOS DE RECURSOS HUMANOS DE UN PLAN DE SUCESIONES QUE VALORE EL FUTURO Y EL TALENTO DE LOS PRINCIPALES EJECUTIVOS DE LA EMPRESA. NO HAY NADA MÁS ESTRATÉGICO NI NADA DE MÁS VALOR QUE DECIDIR ANTICIPADAMENTE A LOS FUTUROS DIRECTIVOS Y PREPARARSE EN CONSECUENCIA.

MARTES 25 DE JUNIO DE 2019

EJEMPLOS DE BUENAS Y MALAS PRÁCTICAS

- Situaciones reales dónde el plan de sucesión funcionó
- Ejemplos reales de trastornos que se producen en las empresas por no tener plan de sucesión

¿QUÉ ES Y PARA QUÉ SIRVE UN PLAN DE SUCESIÓN?

- Entender el valor estratégico de decidir anticipadamente los futuros directivos y tener planes de contingencia
- Por qué preparar la transición aporta valor añadido

DESARROLLO DE UNA SESIÓN DE PLAN DE SUCESIONES

- Explicación de las herramientas de RR.HH. para la elaboración de planes de sucesiones
- Metodología a seguir en una sesión de people planning

EL ORGANIGRAMA EN COLORES

- El marketing de RR.HH.
- Cómo poner color a las diferencias entre profesionales y generar debate

LA MATRIZ DEL TALENTO

- Visualizar las diferencias de potencial actual y futuro
- Identificación de las personas clave en la empresa

PLAN DE SUCESIÓN PUESTO A PUESTO

- Desarrollo del plan de sucesión en la empresa
- Sucesores para puestos clave y equipo directivo

PLANES DE DESARROLLO INDIVIDUAL PARA HIGH POTENTIALS Y KEY CONTRIBUTORS

- Planes de desarrollo innovadores
- El PDI 70/20/10

CASO PRÁCTICO DEL PLAN DE SUCESIÓN EN UNA EMPRESA

- Aplicación de todo lo aprendido a un caso práctico



