

Planificación de la Sucesión

Asegurar el Futuro de la Iglesia

Conferencia para Desarrollo de Líderes de Segmento

División Interamericana de los Adventistas del Séptimo Día

27 DE JULIO DE 2022

Planificación de la Sucesión:

- El mandato Bíblico

Jacob & Esaú: Génesis 27:21-27

Entonces Isaac le dijo a Jacob:

—Acércate para que pueda tocarte y asegurarme de que de verdad eres Esaú.

Entonces Jacob se acercó a su padre, e Isaac lo tocó.

—La voz es la de Jacob, pero las manos son las de Esaú—dijo Isaac.

Sin embargo, no reconoció a Jacob porque, cuando tocó las manos de Jacob, estaban velludas como las de Esaú. Así que Isaac se preparó para bendecir a Jacob.

—¿De verdad eres mi hijo Esaú?—preguntó.

—Sí, lo soy—contestó Jacob.

Jacob & Esaú (cont.)

Entonces Isaac dijo:

—Ahora, hijo mío, tráeme lo que cazaste. Primero comeré y después te daré mi bendición.

Entonces Jacob llevó la comida a su padre, e Isaac la comió. También bebió el vino que Jacob le sirvió. ²⁶ Luego Isaac le dijo a Jacob:

—Acércate un poco más y dame un beso, hijo mío.

Así que Jacob se le acercó y le dio un beso. Entonces Isaac, al sentir el olor de la ropa, finalmente se convenció y bendijo

Elías: 1 Reyes 19:14-16

- Él volvió a responder:
- —He servido con gran celo al Señor Dios Todopoderoso; pero el pueblo de Israel ha roto su pacto contigo, derribó tus altares y mató a cada uno de tus profetas. Yo soy el único que queda con vida, y ahora me buscan para matarme a mí también.
- ¹⁵ Entonces el Señor le dijo:
- —Regresa por el mismo camino que viniste y sigue hasta el desierto de Damasco. Cuando llegues allí, unge a Hazael para que sea rey de Aram. ¹⁶ Después unge a Jehú, nieto de Nimsi, ^[b] para que sea rey de Israel; y unge a Eliseo, hijo de Safat, de la tierra de Abel-mehola, para que tome tu lugar como mi profeta.

Samuel Unge a David: 1 Samuel 16:6,7

- Cuando llegaron, Samuel se fijó en Eliab y pensó: «¡Seguramente este es el ungido del Señor!».
- ⁷ Pero el Señor le dijo a Samuel:
 - —No juzgues por su apariencia o por su estatura, porque yo lo he rechazado. El Señor no ve las cosas de la manera en que tú las ves. La gente juzga por las apariencias, pero el Señor mira el corazón.

Samuel Unge a David (cont.)

Entonces Isaí le dijo a su hijo Abinadab que caminara delante de Samuel. Pero Samuel dijo: “Este no es el que el Señor ha elegido”.

Isaí tenía siete hijos a quienes hizo pasar frente a Samuel, pero Samuel le dijo: “Este no es el que el Señor ha elegido”.

Después Samuel preguntó:

—¿Son estos todos los hijos que tienes?

—Queda todavía el más joven—contestó Isaí—. Pero está en el campo cuidando las ovejas y las cabras.

—Manda llamarlo de inmediato—dijo Samuel—. No nos sentaremos a comer hasta que él llegue.

Samuel Unge a David (cont.)

- Entonces Isaí mandó a buscarlo. El joven era trigueño y apuesto, y de hermosos ojos.
- Y el Señor dijo:
- —Este es, úngeo.
- ¹³ Al estar David de pie entre sus hermanos, Samuel tomó el frasco de aceite de oliva que había traído y ungió a David con el aceite. Y el Espíritu del Señor vino con gran poder sobre David a

Lecciones de Nuestros Estudios de Caso Bíblicos

- Buscar sucesores puede ser la forma más importante de impactar el futuro.
- Tenga cuidado con el favoritismo (busque la elección de Dios y confíe en Dios para guiar)
- No estamos solos ni somos indispensables y quien viene después de nosotros puede ser mejor que nosotros.
- Cuidado con aferrarse al poder; esto puede retener a la iglesia
- Aquellos que siguen pueden no ser conscientes de su capacidad y necesidad

¿Por qué Planificar la Sucesión?

No es una Elección Sino una Responsabilidad

- La planificación de la sucesión consiste en asegurar el futuro de nuestra organización: esa es la responsabilidad de cualquier líder.
- No podemos decidir ese futuro, pero podemos y debemos desarrollar la capacidad y las aptitudes de quienes lo harán.
- Nuestra responsabilidad con nuestros colegas exige que busquemos su desarrollo como líderes.
- Nuestra responsabilidad para con nuestros miembros nos exige que garanticemos su futuro.
- Debemos mirar siempre hacia un futuro que sea más fuerte que el presente

Razones Organizativas para Planificar la Sucesión

- Conservación de los conocimientos institucionales.
- Menos lagunas en la transición.
- Moral y retención en la organización.
- Probablemente más barato en el momento de la transición (formación, etc., ya realizada).
- Permite un plan intencionado para reconocer las carencias de talento y las necesidades demográficas y de diversidad.

Obstáculos a la Planificación de la Sucesión

Personal

- ¿Cómo entiendo yo mi papel de líder?
- ¿Me siento cómodo con personas fuertes a mi alrededor?
- ¿Estoy dispuesto a aceptar desafíos a mis ideas?
- ¿Busco intencionadamente el potencial de quienes me rodean?
- ¿Estoy centrado en el éxito presente o en las oportunidades futuras (o en ambos)?

Un líder que es bueno en la planificación de la sucesión probablemente será conocido por lo siguiente: humilde, constructor de equipos, transformador.

Estructural

- Donde tenemos la autoridad para nombrar a nuestro sucesor:
 - No debemos buscar un segundo "yo".
 - Podemos limitar el grupo teniendo favoritos.
 - Podemos ver el futuro tal y como es ahora.
- Cuando no tenemos autoridad para nombrar a nuestro sucesor.
 - Puede que consideremos que no vale la pena hacer planes de sucesión.
 - Es posible que queramos tener una sola persona (de nuestra elección) preparada para nuestro puesto.
 - Podemos tratar de alejar a cualquier "rival".

Pasos para Planear la Sucesión

Encontrar el Grupo Adecuado

- Comprenda que la demografía y la cultura pueden haber cambiado a su alrededor. Esto significa que debe asegurarse de que su grupo incluye una mezcla diversa de individuos.
- Piense con originalidad para asegurarse de que está identificando un amplio abanico de posibilidades para el futuro. Esto significa que los individuos pueden no estar actualmente en un camino natural hacia su posición.
- Intenta asegurarte de que tus propios prejuicios no influyan en el descarte de posibles sucesores, escuchando a los demás. Los demás pueden ver puntos fuertes en personas que usted no ve.
- Imagine un futuro sin usted con alegría y confianza y qué tipo de persona podría llevar a la organización hasta allí.
- Haz que el grupo sea lo suficientemente grande como para que haya opciones.

Desarrollo de Individuos para el Futuro

- Aunque tengamos los ojos puestos en ciertos individuos, los planes de desarrollo para el futuro deberían ser para todos los que están bajo nuestra responsabilidad.
- Hay que animar a los que están fuera de nuestra organización a que imaginen un posible futuro y traten de cerrar las brechas de desarrollo. En la medida de lo posible, podemos darles oportunidades de participar en lo que hacemos.
- Al imaginar futuros sucesores, no debemos cerrarnos a otras posibilidades que surjan y no debemos favorecer a los que actualmente vemos como sucesores.
- Nunca debemos prometer un futuro que no tenemos derecho a prometer.
- Siempre corremos el riesgo de "desarrollar" a una persona que se irá a otra organización o entidad. ¡Ese es nuestro regalo!
- Nuestros planes de desarrollo deben incluir la conciencia de las necesidades de diversidad de nuestra organización.



REPASANDO

Para Resumir

- Existe un patrón bíblico de planificación de la sucesión.
- La planificación de la sucesión es fundamental para garantizar un futuro sólido para la organización.
- El líder actual puede ser el mayor obstáculo para la planificación de la sucesión.
- Una cultura de planificación de la sucesión viene de arriba y se centra en el desarrollo del potencial de todos los empleados y de los que no son empleados actualmente.
- Una buena planificación de la sucesión es intencional en relación con la diversidad y la creación de un banco de nombres profundo.
- Dios debe tener la última palabra.



Preguntas?