Empresas mexicanas enfrentan un riesgo silencioso: perder líderes clave sin sucesores preparados

Expertos de la firma cdg advierten que la sucesión de puestos críticos debe anticiparse: el verdadero riesgo es descubrir tarde que no hay sucesores preparados.



Los planes de sucesión agrupan evidencia de múltiples fuentes de datos para tomar decisiones acertadas de talento

MONTERREY, NL, MEXICO, September 18, 2026 /EINPresswire.com/ -- El riesgo no es perder a un directivo exitoso o a un gerente bien preparado. Es descubrir que nadie estaba listo para sucederle.

cdg advierte que la sucesión de puestos clave debe comenzar mucho antes de que exista una vacante.

Durante 42 años, cdg ha acompañado a organizaciones en sus decisiones de talento más relevantes, aplicando metodologías de mapeo de talento orientadas a elevar el estándar con el que las empresas identifican, comparan y preparan a sus líderes.

Después de más de 82,000 evaluaciones de talento basadas en potencial de competencias, una lección permanece vigente: contar hoy con directivos y gerentes exitosos no significa que la organización esté preparada para sustituirlos mañana.

El verdadero riesgo aparece cuando una posición clave queda disponible y la empresa no tiene claridad ni certeza sobre quién podría asumirla, qué tan preparado está o qué brechas tendría que cerrar antes de hacerlo.

Por ello, cdg sostiene que la sucesión no debe limitarse al Director General ni activarse tras una renuncia, jubilación o cambio organizacional. Debe abarcar los puestos clave de las capas directiva y gerencial cuya continuidad resulta indispensable para ejecutar la estrategia, preservar conocimiento y sostener los resultados del negocio.

Esta visión forma parte de una trayectoria de más de cuatro décadas en la que cdg se ha

> La organización necesita conocer quiénes podrían asumir sus posiciones clave, qué evidencia existe de que están preparados y qué tendría que ocurrir para que realmente puedan hacerlo”
>
> *Ángel Taboada, presidente fundador de cdg.*

posicionado como un aliado confiable para profesionalizar decisiones de contratación, promoción, desarrollo y sucesión mediante información objetiva sobre talento.

“Un buen plan de sucesión no consiste en colocar nombres debajo de un puesto. La organización necesita conocer quiénes podrían asumir sus posiciones clave, qué evidencia existe de que están preparados y qué tendría que ocurrir para que realmente puedan hacerlo cuando el negocio los necesite”, señala Ángel Taboada, presidente fundador de cdg.

La reflexión coincide con la publicación de El legado del líder: Sucesión y trascendencia", el quinto libro de Ángel Taboada, editado por LID Editorial en 2026.

La obra representa una evolución natural de más de cuatro décadas dedicadas al estudio y desarrollo del liderazgo. En Líder Plus, Taboada abordó elementos como visión, confianza y compromiso; en Persuasión: El poder del Líder, profundizó en la influencia y la capacidad de movilizar a otros; El Desafío del Líder colocó el talento, la ética y el compromiso en el centro del liderazgo; y Líder Coach avanzó hacia la responsabilidad de los líderes de desarrollar el talento y los resultados de otros.

En El legado del líder, esa conversación llega a una pregunta inevitable: ¿qué ocurre cuando los líderes que hoy sostienen posiciones clave ya no están en ellas?

El libro dedica una parte completa al “arte de la sucesión” y plantea la necesidad de identificar y preparar sucesores, desarrollar talento, transferir conocimiento y gestionar adecuadamente la comunicación durante el relevo. Su tesis es clara: la sucesión comienza mucho antes de cualquier nombramiento formal.

La obra también aborda un aspecto menos discutido del proceso: qué ocurre con quienes entregan el liderazgo. Conceptos como gobernanza, transferencia de experiencia y el arte de “soltar sin desaparecer” plantean que la continuidad no depende únicamente de preparar a quien llega, sino también de gestionar correctamente la transición de quien deja una posición clave.

Para cdg, llevar estas preguntas a un proceso formal de mapeo de talento permite transformar la sucesión de una reacción ante una vacante en una decisión anticipada de negocio.

cdg, abierto a entrevistas sobre sucesión y puestos clave
cdg y Ángel Taboada están disponibles para entrevistas con medios especializados en negocios, liderazgo, profesionalización de recursos humanos, gestión de riesgos, gobierno corporativo y

empresas familiares para profundizar en la identificación de puestos clave, el mapeo de sucesores, readiness, transferencia de conocimiento, riesgos de una sucesión tardía y continuidad del talento directivo y gerencial.

Para conocer más sobre la metodología de mapeo de talento y sucesión de CDG, visite www.cdg.com.mx.

ADRIAN JAVIER TABOADA GARZA
CDG LEADERSHIP TAX ID: CLE080214767
+52 55 8531 4222
ajtaboada@cdg.com.mx
Visit us on social media:
LinkedIn
YouTube
TikTok

This press release can be viewed online at: https://www.einpresswire.com/article/943434551

EIN Presswire's priority is source transparency. We do not allow opaque clients, and our editors try to be careful about weeding out false and misleading content. As a user, if you see something we have missed, please do bring it to our attention. Your help is welcome. EIN Presswire, Everyone's Internet News Presswire™, tries to define some of the boundaries that are reasonable in today's world. Please see our Editorial Guidelines for more information.
© 1995-2026 Newsmatics Inc. All Right Reserved.