

# **POLÍTICA DE SUCESIÓN DEL LIDERAZGO**

## **EJECUTIVO DE WESTSIDE REGIONAL CENTER**

Un cambio en el liderazgo ejecutivo es inevitable para todas las organizaciones y puede presentar muchos desafíos. Es política del Centro Regional Westside (WRC) estar preparado para tal cambio de liderazgo. Esta política del plan de sucesión es una herramienta que está diseñada para preparar al WRC para ausencias anticipadas o imprevistas o vacantes en el puesto de Director Ejecutivo a fin de mantener la responsabilidad y garantizar la estabilidad de la organización hasta que se identifique un nuevo liderazgo. El Consejo de Directores de WRC serán responsable tanto de implementar esta política de sucesión y sus procedimientos relacionados y comunicarse con el Departamento de Servicios de Desarrollo ("Departamento") en caso de una vacante temporal o permanente en el puesto de Director Ejecutivo de WRC.

### **Procedimientos para la Sucesión**

1. El Presidente del Consejo de Directores de WRC notificará al Departamento dentro de un (1) día hábil de una vacante o ausencia imprevista del Director Ejecutivo, o dentro de una (1) semana de enterarse de la renuncia, ausencia o retiro planificado del Director Ejecutivo.
2. En caso de ausencia temporal del Director Ejecutivo (p. ej., enfermedad, cirugía o permiso de ausencia), el Comité Ejecutivo de la Directiva trabajará con el Director Ejecutivo (si está disponible) para desarrollar un plan que asegure la responsabilidad y la estabilidad de la organización. El plan debe asignar deberes específicos a otros miembros clave del Equipo de Liderazgo Ejecutivo durante la ausencia temporal del Director Ejecutivo.
3. En caso de una vacante permanente en el puesto de Director Ejecutivo de WRC, el Comité Ejecutivo de la Directiva tomará las siguientes medidas:
  - a. En el plazo de quince (5) días hábiles, nombrar, con la aprobación de la Directiva en su totalidad, un Director Ejecutivo interino para garantizar que la organización continúe operando sin interrupciones y que todos los compromisos organizacionales hechos previamente se ejecuten adecuadamente como se describe en otras Políticas de Gobernanza de la Directiva de WRC. (por ejemplo, Políticas sobre la Relación Directiva-Ejecutivo, Política de Limitaciones Ejecutivas). Es posible que el Comité Ejecutivo necesite convocar una reunión de emergencia de la Directiva en su totalidad para lograr el nombramiento oportuno de un Director Ejecutivo interino. Alternativamente, el Comité Ejecutivo puede convocar una reunión de emergencia del Comité Ejecutivo para nombrar un Director Ejecutivo interino, cuyo nombramiento será presentado a la Junta en su totalidad para su ratificación en la próxima reunión ordinaria de la Directiva.. El Comité Ejecutivo se comunicará con las partes interesadas clave con respecto a las acciones tomadas para nombrar a un

Director Ejecutivo interino.

- b. En el plazo de quince (15) días, designar un Comité de Búsqueda de Ejecutivos especial integrado por al menos cuatro (4) miembros del Consejo de Directores, incluyendo el Presidente de la Directiva y el Director designado por el Comité Asesor de Proveedores de Servicios. Los miembros del Comité también pueden incluir dos (2) personas atendidas por WRC y/o sus familiares. Es posible que el Comité Ejecutivo necesite convocar una reunión de emergencia para lograr la designación oportuna de un Comité especial de Búsqueda de Ejecutivos. Este Comité estará a cargo de desarrollar un Plan de Reclutamiento de un Director Ejecutivo, el cual deberá ser enviado a la Directiva en su totalidad para su revisión y aprobación antes de su transmisión al Departamento. El Comité Ejecutivo deberá proporcionar al Departamento el Plan de Reclutamiento de Director Ejecutivo dentro de un (1) mes de notificar al Departamento de la vacante.
- c. El Plan de Reclutamiento de Director Ejecutivo debe incluir, pero no limitarse a, los siguientes resultados:
  - 1) Evaluación de las necesidades de liderazgo de WRC para garantizar la selección de un líder calificado y capaz quien sea representativo de las características culturales y étnicas de la comunidad de WRC, que se ajuste a la misión, la visión, los valores y los principios rectores de la organización, y que tenga las habilidades necesarias para dirigir la organización;
  - 2) Revisión y actualización de la descripción del puesto de Director Ejecutivo en función de las necesidades evaluadas;
  - 3) Desarrollo de un plan para investigar/contratar con una de las empresas de búsqueda de ejecutivos apropiadas y anunciar la vacante en Internet y en los medios impresos para atraer a un grupo diverso de candidatos. WRC alentará al mismo tiempo al Director Ejecutivo interino ya otros candidatos internos interesados a postularse para el puesto vacante;
  - 4) Desarrollo de un proceso y cronograma para revisar las solicitudes y presentar finalistas clave a la Directiva para su consideración y aprobación;
  - 5) Desarrollo de un proceso y un cronograma para realizar entrevistas de finalistas aprobados; y
  - 6) Establecimiento de un cronograma para la selección e incorporación del nuevo Director Ejecutivo.

- d. Una vez que el Comité de Búsqueda Ejecutiva haya completado sus entrevistas de los finalistas aprobados, el Comité de Búsqueda Ejecutiva deberá en el plazo de catorce (14) días:
  - 1) Seleccionar un candidato final; y
  - 2) Solicitar la aprobación de la Directiva sobre el candidato final.
  
- e. Una vez que la Directiva en su totalidad apruebe un candidato final, el Comité Ejecutivo deberá, en el plazo de cuarenta y cinco (45) días:
  - 1) Notificar al candidato final de su selección;
  - 2) Realizar y supervisar una verificación de antecedentes del candidato final;
  - 3) Negociar y, con la aprobación de la Directiva en su totalidad, hacer una oferta final de empleo al candidato;
  - 4) Establecer la fecha de inicio del candidato seleccionado;
  - 5) Hacer que se redacte un contrato para el empleo del candidato seleccionado y luego sea revisado y aprobado por la Directiva en su totalidad;
  - 6) Establecer prioridades y metas recomendadas para el nuevo Director Ejecutivo; y
  - 7) Desarrollar para el nuevo Director Ejecutivo, un proceso de orientación e incorporación, el cual deberá ser revisado y aprobado por el Directorio en su totalidad.