



“Gestión del relevo en las organizaciones”



PREMIO CEX

La Asociación de Centros Promotores de la Excelencia CEX convoca este Premio con el propósito de contribuir al intercambio de buenas prácticas de gestión entre las empresas y otras organizaciones.

Cada año las buenas prácticas candidatas se referirán a diferentes áreas o aspectos de gestión que serán oportunamente definidos en cada una de las convocatorias.

En esta edición de **2026** el tema sobre el que versarán las buenas prácticas presentadas será:

“Gestión del relevo en las organizaciones”

Tanto a nivel internacional, como especialmente en nuestro país, estamos viviendo un cambio generacional que está afectando tanto a la propiedad de las empresas, como al nivel técnico-directivo, en la mayor parte de los casos produciendo situaciones críticas. Desde la Asociación de Centros Promotores de la Excelencia (CEX) hemos considerado, como en cada edición de nuestros premios, que éste era un ámbito de la gestión que debíamos tratar, para intentar identificar y atraer las mejores prácticas y generar conocimiento que ayude a darle respuesta.

La gestión del relevo en las organizaciones, es por tanto indispensable para gestionar dichas situaciones críticas e incluso llegar a convertirlas en oportunidades. A continuación, se describe en detalle, qué aspectos pueden tener en cuenta las organizaciones que se presenten al Premio CEX de buenas prácticas en “Gestión del relevo en las organizaciones”:

GESTIÓN DEL RELEVO EN LAS ORGANIZACIONES

Gestión del conocimiento y del talento clave: para una transición ordenada y sostenible del relevo en las organizaciones, la gestión del conocimiento facilita la identificación, documentación y transferencia del saber crítico acumulado saliente. En este caso, es clave gestionar la información estratégica, las relaciones comerciales, los procesos internos y la cultura organizativa. La gestión del talento clave permite identificar a las personas que atesoran dicho conocimiento, así como las que cuentan con mayor potencial para asumir nuevas responsabilidades y así planificar la sucesión mediante planes de desarrollo, formación y mentoría.



Gestión del relevo y la sucesión en las organizaciones desde una visión sectorial y territorial: desde la perspectiva sectorial es clave analizar las competencias críticas, los perfiles profesionales más demandados y los cambios tecnológicos o normativos que afectan a cada sector, teniendo en cuenta la situación y evolución de las organizaciones. Desde la perspectiva territorial es necesario conocer la disponibilidad del talento local, el perfil de las empresas y el nivel de apoyo de los agentes locales.

Fidelización, compromiso y pertenencia del personal: cuando las personas clave permanecen en la organización, se reduce la incertidumbre y se asegura la transferencia efectiva de experiencia y valores durante el relevo. El compromiso se refuerza mediante una comunicación interna y externa transparente, sobre los procesos de sucesión, la participación en la toma de decisiones y el desarrollo profesional. Una cultura sólida, liderazgo cercano y reconocimiento facilita que el relevo se perciba como una evolución natural y compartida, siendo el personal el principal agente activo del proceso de transición.

Gestión del reemplazo generacional: se trata de un proceso que inicia con la identificación anticipada de perfiles de relevo, sigue con la transmisión estructurada del conocimiento y a través de la convivencia temporal entre generaciones, se consigue la continuidad de la experiencia, los valores y la cultura organizativa. Igualmente se incorporan nuevas competencias, visiones y capacidades que se adaptan a los cambios del entorno.

Gestión de la diversidad: la integración de distintas edades, experiencias, perfiles profesionales y perspectivas culturales enriquecen los procesos de sucesión. Se da una transferencia de conocimiento a través del aprendizaje mutuo. Una cultura inclusiva refuerza el compromiso y la cohesión de los equipos, lo que reduce la resistencia ante cambios de liderazgo o estructura. Con ello el relevo se hace más flexible, participativo y sostenible.

Gestión del arraigo: si existe una visión estratégica de fortalecimiento del vínculo de las personas con el proyecto empresarial, su cultura, su historia y su entorno, se facilita el proceso de transición, generando estabilidad y continuidad. Por ello es clave poner en valor la personalidad de la empresa en su entorno y con su personal, haciendo que se sientan parte del proyecto y del territorio. En otro nivel de relaciones, también la gestión del arraigo favorece la continuidad en las relaciones con clientes, proveedores y agentes locales, en los procesos de sucesión.

Modelos de talento compartido: se puede facilitar el acceso a perfiles y conocimiento clave en contextos de transición a través de la compartición de talento entre empresas, sectores o territorios (por ejemplo, mediante personas de nivel directivo o personas expertas temporales, compartidas).



Los criterios de valoración serán:

- Grado de novedad.
- Coherencia con la estrategia.
- Resultados e impacto en los diferentes grupos de interés.
- Posibilidad de transferencia interna y externa.

PRESENTACIÓN DE LAS CANDIDATURAS

Para poder participar se deberá rellenar el Formulario Online a través de la web <https://www.centrosdeexcelencia.com/formulario/>

Sólo se aceptarán las candidaturas recibidas de manera online.

Las organizaciones candidatas deberán cumplimentar el cuestionario disponible online con la siguiente información:

1. Presentación de la organización

Nombre, teléfono y e-mail de la persona de contacto a efectos de la candidatura a este premio. Nombre de la organización, CIF, dirección.

Descripción de la organización: en 350 palabras o menos, resumir los principales productos y servicios, actividad, clientes y mercados, número de personas empleadas y otros datos relevantes.

En caso de proyectos desarrollados de forma colaborativa por varias organizaciones, se deberá identificar en este punto la organización líder.

2. Título de la buena práctica

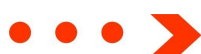
El título debe describir, brevemente, de forma precisa, la buena práctica presentada.

3. Descripción corta de la buena práctica

Descripción breve de la buena práctica, que en 225 palabras o menos, permita conocer el contenido de la misma. Este resumen será de utilidad para efectos de comunicación pública posterior por parte de los Centros CEX.

4. Desarrollo de la buena práctica (max. 2000 palabras)

Se deberá contextualizar la situación de partida y las necesidades existentes que han generado la aplicación de la buena práctica y que la justifican. También se deberá argumentar la lógica de la acción tomada con relación a la necesidad detectada, su proceso



de diseño y desarrollo, y su estrategia de despliegue para la implantación definitiva. Se destacarán los hitos significativos y las inversiones tanto en medios como en tiempo empleado. Se hará especial énfasis en las dificultades encontradas, las soluciones aplicadas y las herramientas utilizadas, así como las colaboraciones que, en su caso, hayan sido necesarias para llevarla a cabo.

Asimismo, se deberá aportar información sobre: agilidad, originalidad y diferenciación de la oportunidad de negocio; innovación en el sector de actividad de la organización; y, diversificación y ampliación de mercados.

En caso de proyectos desarrollados de forma colaborativa por varias organizaciones, se deberá detallar en este apartado de la memoria el alcance de la participación de cada una de las organizaciones involucradas.

5. Resultados e impacto

Se concretarán en 350 palabras o menos los resultados que se han logrado, es decir, por qué ésta es una “buena práctica” y qué ha aportado a la organización. Se deben incluir datos, cifras, indicadores de evolución y cualquier otra información que demuestre la relación directa entre la buena práctica presentada y los resultados descritos.

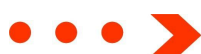
Los anexos al formulario deberán atender a los siguientes requerimientos técnicos:

- Los archivos a subir deben ser exclusivamente fotografías, gráficas, tablas, esquemas o capturas de pantalla que puedan ser maquetados en el documento final de los Premios CEX.
- Los archivos serán en formato jpg y su tamaño aproximado de 2000 x 3008 pixels a 72 puntos de resolución, por lo que su peso medio será de 600 kb.
- Si dichos archivos contienen algo de texto, recomendamos que se revisen antes del envío con el fin de que su lectura sea correcta. En ningún caso se admitirán formatos pdf, Word, Excel, etc.

SELECCIÓN DE LOS FINALISTAS

Cada una de las entidades miembros de CEX realizará las gestiones oportunas en su Comunidad Autónoma para identificar un máximo de 2 candidatos que presentará a los restantes miembros de CEX. Deberá garantizar que estas candidaturas son de organizaciones que, globalmente, disponen de un sistema sólido de gestión.

Los miembros de CEX procederán a evaluar individualmente cada una de las candidaturas y en una Asamblea de la Asociación elegirán, de entre todas las candidaturas, a un máximo de 6, de acuerdo con los criterios de valoración definidos.



Estas candidaturas tendrán el reconocimiento de “finalistas” del Premio CEX y, adicionalmente, en aquellos CEX que no tengan organizaciones finalistas, su candidatura mejor puntuada recibirá un accésit.

EXPOSICIÓN EN PÚBLICO DE LAS BUENAS PRÁCTICAS FINALISTAS

Las organizaciones finalistas expondrán su buena práctica en un acto público que contará con la máxima difusión.

- Dispondrán para ello de un tiempo de 10 minutos.
- Podrán intervenir una o varias personas en la exposición.
- Las organizaciones valoradas como accésit podrán presentar su buena práctica en un vídeo de 1'

DESIGNACIÓN DE LA PRÁCTICA PREMIADA

Una vez finalizada la exposición de los finalistas y en el mismo acto público, los miembros de los CEX, actuando como jurado, evaluarán las buenas prácticas expuestas y decidirán el ganador del Premio CEX. Se podrá invitar a formar parte del jurado a otras personas que se consideren apropiadas por su experiencia y trayectoria relacionada con la excelencia en la gestión.

El ganador y las finalistas recibirán un trofeo conmemorativo. Además, los candidatos designados como accésit en cada Comunidad recibirán un diploma acreditativo de su participación.

DIFUSIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA PREMIADA Y DE LOS FINALISTAS

Dado que el propósito que persigue este Premio es el de compartir las buenas prácticas en gestión, las entidades miembros de CEX tratarán de dar la máxima difusión a estas buenas prácticas. Por ello, las entidades que participen en este premio se comprometen, en caso de resultar finalistas o premiadas, a ceder a la Asociación CEX y a sus miembros los documentos y materiales que han elaborado para preparar su candidatura y exposición pública.

Asimismo, la organización premiada y las finalistas podrán hacer referencia al reconocimiento logrado en su correspondencia, membretes, medios de comunicación, etc. especificando el reconocimiento obtenido y el año.



CALENDARIO DEL PREMIO CEX 2026

- **Convocatoria del Premio** – 26 de enero de 2026
- **Inscripción al Premio** – hasta el 9 de marzo de 2026
- **Selección de los finalistas** – 22 de abril de 2026
- **Exposición en público de los finalistas y fallo del Jurado** – 22 de mayo (en Palma)

La Asociación CEX - Centros de Excelencia tiene como prioridad organizar un acto público presencial para la exposición ante un jurado de las candidaturas finalistas y elección de la empresa ganadora.

La organización CEX-Centros de Excelencia se reserva el derecho de cambiar las bases.

