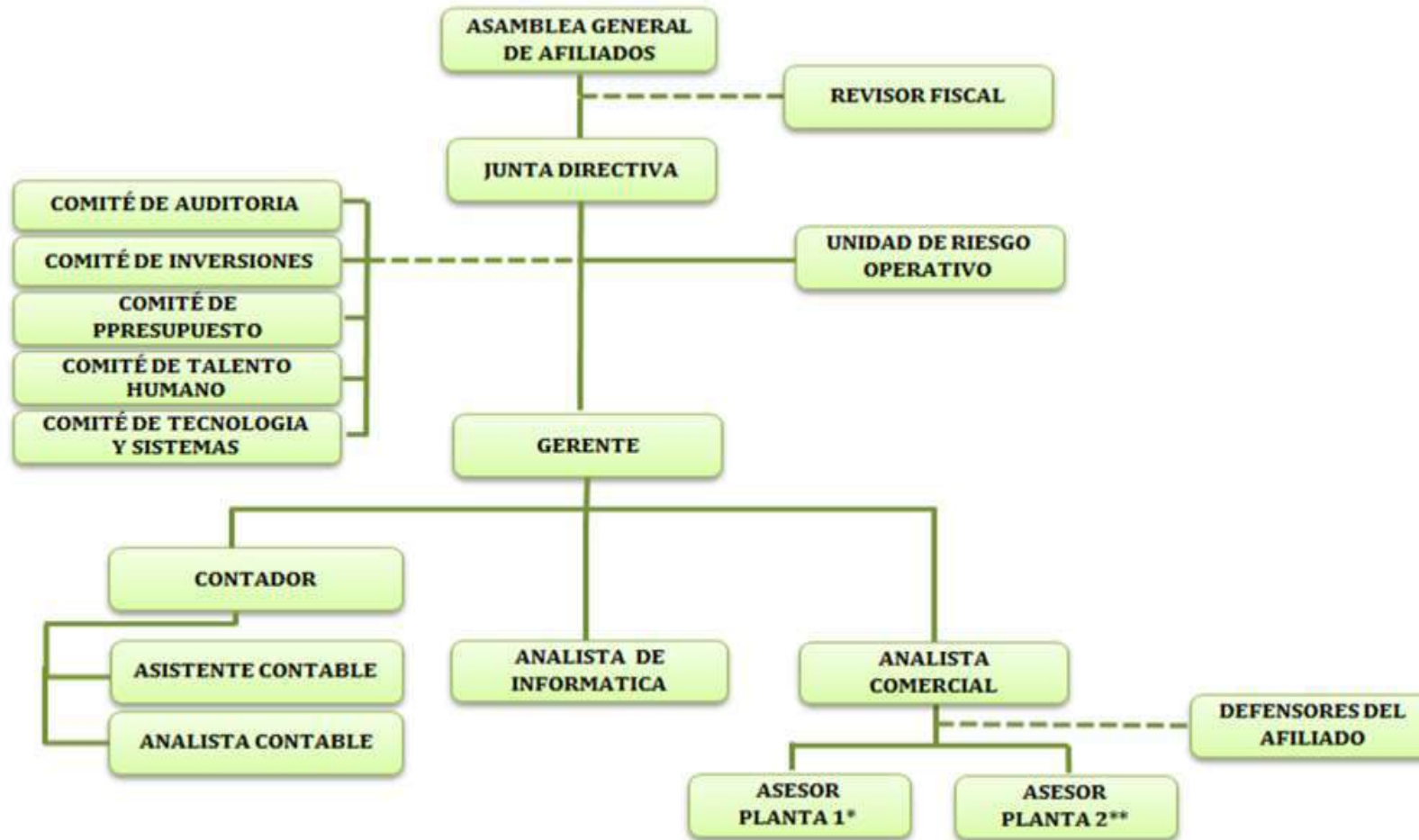


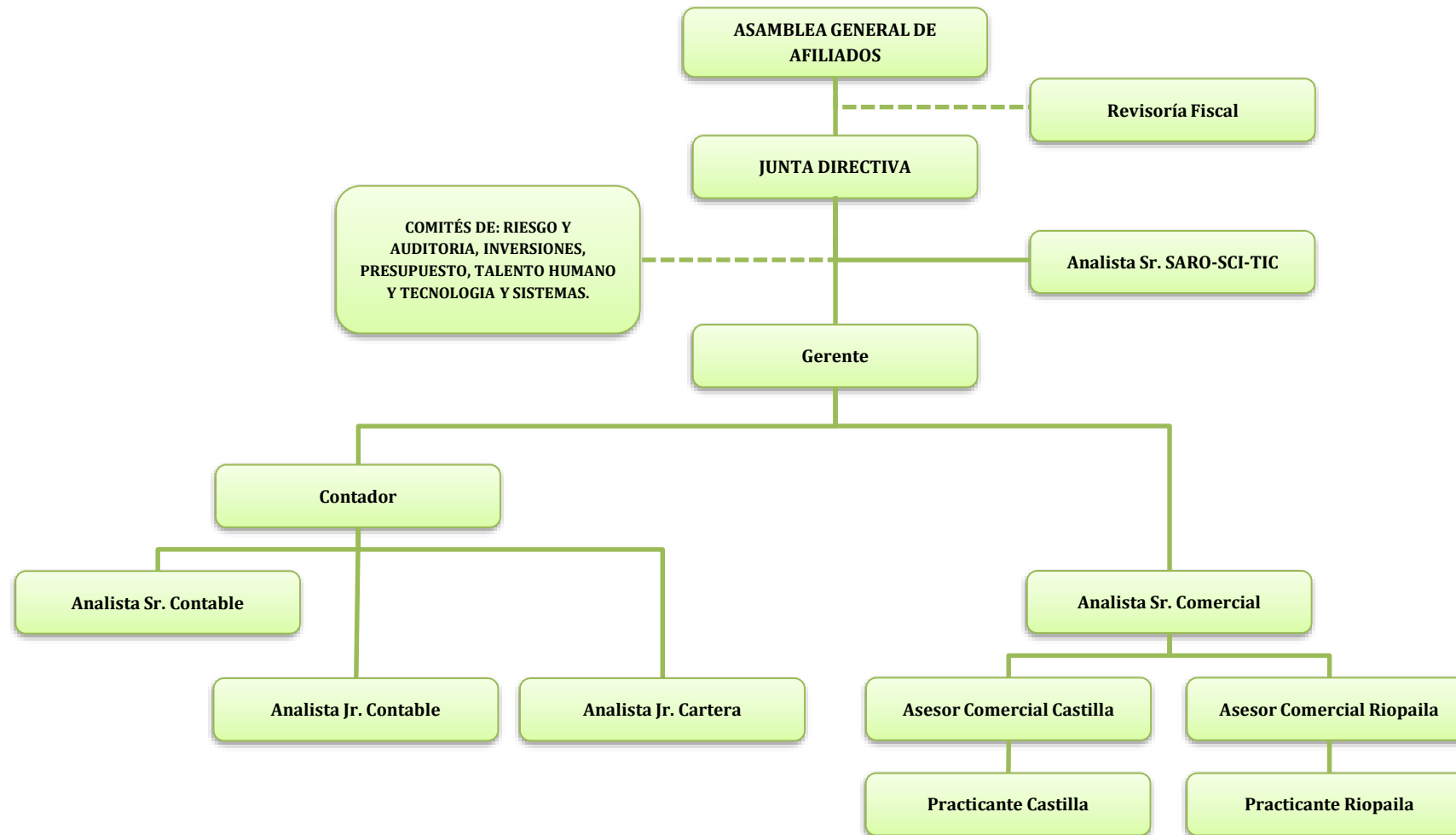
II Conversatorio 2025 "Plan de Sucesión"

Elaborado desde experiencias reales y encaminados al mejoramiento continuo.

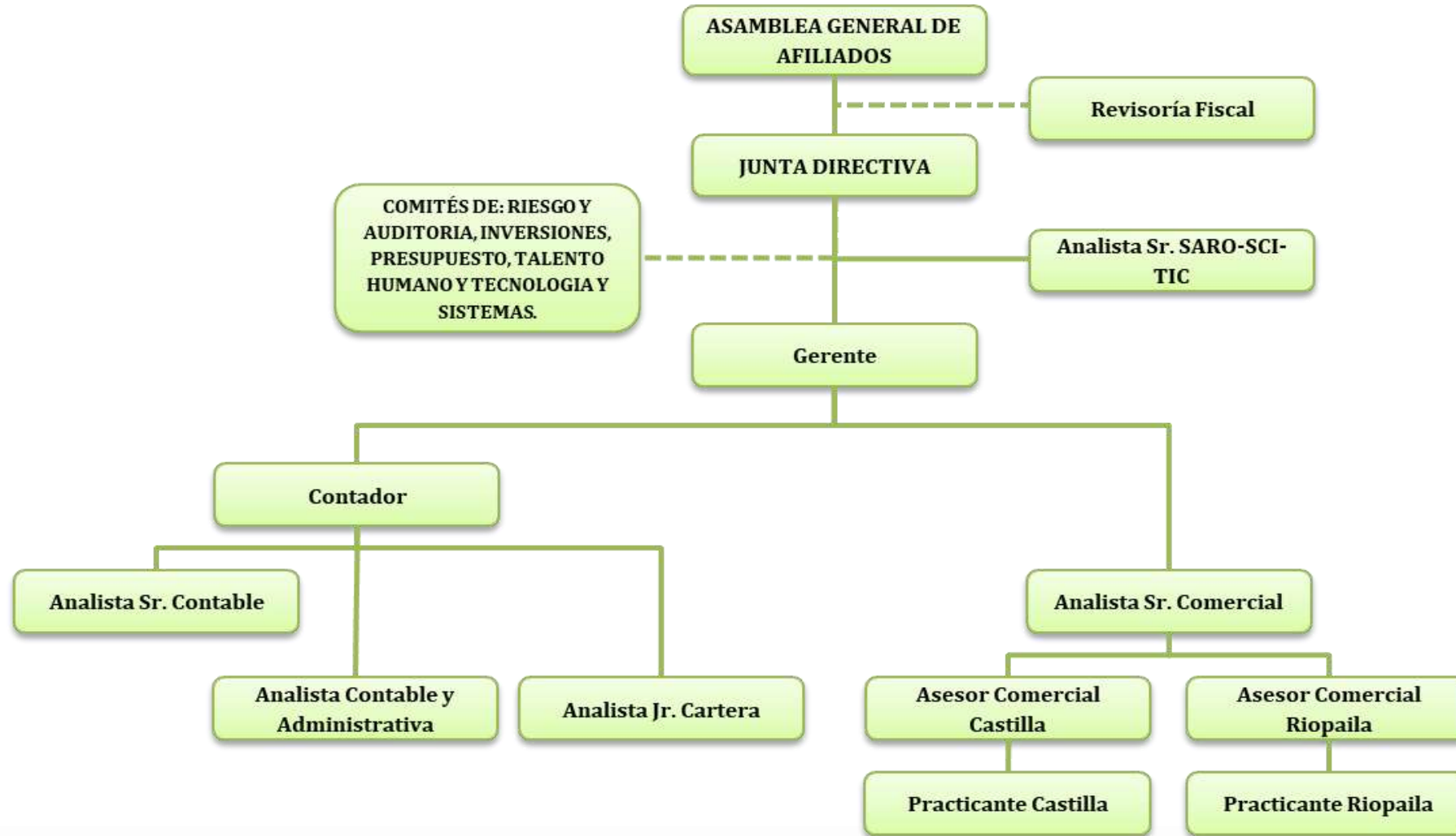
ORGANIGRAMA AÑO 2014- FMI CRC



ORGANIGRAMA AÑO 2018- FMI CRC



ORGANIGRAMA AÑO 2023- FMI CRC



PLAN DE SUCESIÓN Y PLAN DE CARRERA



Presentación FMI CRC

Reseña Histórica Caso Estudiante en Práctica

La elaboración de un plan de carrera en la empresa dependerá del perfil profesional de cada persona, pero pasa por estas fases:

1.- Selección de la trabajadora o el trabajador

Para cubrir la vacante, se evalúan las cualidades, conocimientos, habilidades o la experiencia que demanda la organización, para elegir la candidatura más valiosa para la organización.

En esta fase se tienen en cuenta las capacidades y potencialidades de la persona aspirante para determinar la idoneidad del candidato/a para el puesto concreto y sus funciones.

2.- El período de prueba

Tras la selección hay que evaluar el desempeño de funciones, la interiorización de la cultura organizacional y la relación con los compañeros/as y superiores durante el período de prueba.

En base a todo ello, se realiza la toma de decisión de la superación y el cumplimiento de los objetivos de esta etapa. La empresa tiene que invertir un esfuerzo en medios personales y materiales para el desarrollo de esta fase, ya que es un periodo de aprendizaje.

3.- Integración

Hay que evaluar la autonomía y el resultado de las funciones que desempeña su productividad, y proceder a la adaptación del plan de carrera en caso de ser necesario.

4.- Consolidación

Tras comprobar el cumplimiento de los objetivos iniciales, se procede a la realización de la formación específica para el desarrollo profesional relacionado con el plan de carrera.

En él, se pueden marcar nuevos objetivos y existe la posibilidad de realizar movilidad horizontal o vertical.

5.- Promoción

Es la posibilidad de un cambio de puesto, con competencias o responsabilidades que supongan un incentivo para el trabajador atendiendo al esfuerzo realizado y objetivos cumplidos en la empresa. Además, se realizará la formación técnica relacionada con el cambio de puesto.

Conceptos Generales	Aplicación en el FMI CRC
<p>Los planes de Sucesión y Carrera son totalmente diferentes, ya que de manera general la Sucesión en GH nos lleva a revisar de manera estratégica la identificación de los CARGOS CLAVES en la organización, especialmente los cargos directivos próximos a jubilarse y que, por ello, necesitan un sustituto a corto o medio plazo.</p> <p>Además, tiene en cuenta a esos otros trabajadores que, por <u>tener competencias</u> o <u>aptitudes similares</u>, podrían sustituirles sin que el rendimiento de la entidad se vea gravemente afectada. Gracias a la planificación que exige, los cambios se minimizan y la organización puede seguir funcionando a pesar de perder a algunos de sus líderes.</p> <p>El Plan de Carrera es el itinerario formativo y de capacitación personalizada que debe seguir una persona empleada para alcanzar un desarrollo profesional dentro de la organización. De esta manera, persona empleada y empresa pueden beneficiarse de este crecimiento. Por tanto, es muy importante el consenso en el proceso de elaboración por ambas partes.</p> <p>Basados en la productividad Estos planes en la actualidad suelen estar más enfocados a la gestión y al negocio. Se intenta conseguir el equilibrio en la gestión del tiempo y en la concreción de objetivos.</p> <p>Orientados al autoconocimiento Para afianzar la toma de decisiones de la persona empleada. Busca reforzar habilidades o competencias genéricas como la inteligencia emocional o las habilidades de comunicación.</p> <p>De entrenamiento y crecimiento Los objetivos en este plan son la práctica, el aprendizaje y la experiencia, y adquirir una maestría en las funciones de tu puesto que te capaciten técnicamente para dominarlo por completo.</p>	<p>Siendo consecuente con el deber ser, actualmente se tienen algunos procesos que han venido fundamentándose con el hacer diario y que en ciertos momentos nos demuestra la necesidad de implementar, o por lo menos iniciar sin importar ni siquiera el tamaño de la entidad.</p> <p>el tamaño de la entidad es relevante, pero es a la vez la razón que nos permitirá visualizar la importancia de mantener activo el plan de carrera. CASO único que nos permitió en un tiempo mínimo, establecer que se puede, pero es un trabajo y esfuerzo que nace de los candidatos y por supuesto de la entidad. (estudiante en práctica como apoyo del asesor comercial, pero disponía tiempo adicional para labores administrativas, logro desempeñarse como un asesor profesional y al momento de generar un proceso de reforma administrativa interna en el FMI CRC, se brindó una oportunidad de mantenerla con el condicionamiento de darle continuidad a sus estudios profesionales y en junio de 2025 cumple un año en el cargo de Analista Administrativa y Contable, habiendo cumplido así el gran compromiso de iniciar sus estudios superiores y es así como en la práctica es posible crear los planes de carrera, visualizando el recurso humano con el que contamos y generando motivación, compromisos, capacitación entre otros aspectos que ayudan a mantenernos con personal dispuesto y destacado.</p>

<p>Vinculados al plan de vida Realmente, un plan de carrera es también un plan de vida de una persona empleada, que lo vincula con una empresa, con la formación y la <u>capacitación</u> en la misma, durante una parte de su existencia o de su trayectoria laboral y permite vincularse a los valores de la empresa u organización para la que trabaja.</p>	
<p>¿Con cuánta antelación hay que prever una sucesión? Cada entidad es distinta y, por tanto, tiene sus propias necesidades. Por eso, no podemos pensar en un tiempo prudencial, lo que si será efectivo es elaborar los planes de sucesión lo antes posible. Tener en cuenta que, además de <u>encontrar al candidato idóneo</u>, para que el relevo generacional se lleve a cabo y positivamente es fundamental que todas las partes se integren en el proceso de cambio. Si actuamos con tiempo, tendremos más oportunidades para que el sucesor y el sucedido colaboren entre sí, y logren afianzar la transmisión de conocimientos.</p>	<p>Por ejemplo, en la época de vacaciones, incapacidades y lo más común cuando se presentan novedades de retiro voluntario.</p> <p>En los FMI ha habido algunos cambios de estructura que se han dado paulatinamente por la necesidad misma que se fue presentado con el pasar de los años y la normatividad que nos ha llevado a generar planes de acción en este sentido.</p> <p>Históricamente los FMI han tenido y quizá algunos han mantenido el apoyo administrativo de las PATROCINADORAS, pero otros hemos ido transformando la entidad específicamente por la segregación de funciones, la necesidad misma de establecer controles en la operatividad que minimicen los riesgos que se desprenden en el hacer, amparados en la normatividad y las exigencias que nos imparten en el ejercicio de la supervisión y los reportes a las entidades de control y vigilancia.</p>
<p>El gran objetivo de los planes de sucesión es <u>contribuir a la permanencia y la continuidad</u> de la entidad a través del tiempo, sin importar el tamaño o el número de empleados que tenga. De hecho, los planes de sucesión son vitales, ya que su liderazgo suele recaer en un grupo más reducido de personas, por lo que encontrar a los sustitutos idóneos es importantísimo si queremos garantizar la supervivencia de la compañía</p>	<p>Caso real en el FMI CRC, desde la experiencia organizacional.</p> <p>TRES CARGOS CLAVES ACTUALES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Area Comercial años atrás solo contaba con 1 asesor en la Planta de La Paila y Castilla Esencial para cualquier empresa y en el caso del FMI CRC con 18 empresas es bastante complejo solo con 3 personas. En los casos de vacancia se vuelve muy

compleja la situación, pero a lo largo del tiempo se han generado nuevas formas de hacer las cosas y se mantiene una BD que fuimos creando gracias a esa necesidad que nos fue mostrando que era necesario un banco con H.V. de las estudiantes en práctica del SENA, hoy busca también de PASANTES y CONTRATOS DE COOPERACIÓN CON ALGUNAS UNIVERSIDADES.

- **Area de Riesgo** Actualmente se mantiene solo una persona con funciones alineadas al Control Interno, SIAR, SARLAFT, Reportes y chequeo, Seguridad y Salud en el Trabajo, TI, con apoyo del comité de Auditoría y Riesgos y personal especializado en algunas áreas de las PATROCINADORAS Y CONTRATACIÓN EXTERNA para temas de desarrollo de procesos varios.
- **Area Contable** Durante varios años el área mantuvo temas administrativos a su cargo y solo contaba con una Auxiliar Contable, actualmente cuenta con un Analista Sr. Y un Analista Administrativo y Contable, lo cual al momento de generar la reorganización dio pie a diseñar y reasignar las funciones y responsabilidades que como bien sabemos al mantener la segregación a su vez se deben enfocar en el autocontrol y el cambio constante de cómo contribuimos con el mejoramiento de procesos