

	Plan de Sucesión de Puestos Críticos	
	Código:	Versión: 00

	<b>PLAN DE SUCESION DE PUESTOS CRITICOS EGEMSA</b>	Código:	
		Revisión:	00
Fecha:		26/04/2019	
Aprobado: Acta de Reunión del Comité de Gerentes del SCI N° 03-2019			

	Plan de Sucesión de Puestos Críticos	
	Código:	Versión: 00

## PLAN DE SUCESION DE PUESTOS CRITICOS DE EGEMSA

### 1. INTRODUCCIÓN

Un tema fundamental en los planes de previsión de cualquier organización, es la sucesión. El proceso de sucesión define la dinámica empresarial y, pone de manifiesto la necesidad de asegurar la permanencia la operación y del negocio.

En la implementación del Sistema de Control Interno, exige en el Punto de interés 1.4.34 de la Herramienta del Sistema de Control Interno, indica que EGEMSA “cuente con un plan de sucesión temporal o permanente especialmente para cargos críticos”, razón por la cual se desarrolla el presente.

#### Conceptos:

Según la Real Academia de la Lengua Española, define “sucesión” como la entrada o continuación de una persona o cosa en lugar de otra y la define también como “prosecución, continuación ordenada de personas, cosas o sucesos”.

Un plan de sucesión es un proceso estratégico y sistemático que permite identificar y desarrollar el talento humano con el potencial para asegurar y cubrir las posiciones que son críticas para la organización en el futuro garantizando la creación y el sostenimiento de la ventaja competitiva de la empresa. Un plan de sucesión debe estar alineado al modelo de negocio y a las metas de crecimiento según los lineamientos estratégicos de cada empresa.

Ayuda a identificar talentos al interior de la empresa, para desarrollarlos y potenciarlos, con el único fin de formar futuros sucesores o gerentes que se requieran ya sea por reemplazo momentáneo o permanente o porque los cambios del medio así lo ameritan. El resultado se da luego de un proceso formal e interno de seguimiento y evaluación periódica que identifica si el candidato a sucesor es el apropiado de acuerdo con las necesidades, objetivos y estrategias de la empresa, teniendo en cuenta que estamos en un medio cambiante


#### VENTAJA DE CONTAR CON UN PLAN DE SUCESIÓN

Tener un buen plan de sucesión no solamente le da continuación a la organización a través del tiempo, es una empresa que se interesa por su valor y potencial humano y se preocupa por desarrollarlo, garantizando la continuidad y mejora del nivel de eficiencia dentro de la organización, reduciendo la contratación externa y la desmotivación laboral.

Desarrollo de personas más involucradas y con mayor conocimiento en la empresa, con capacidad de aportar nuevas ideas y formas de llevar la marcha del negocio en un largo plazo.

Constante revisión de los procedimientos, procesos, perfiles y facultades de puestos, mejorando así el desempeño de la empresa

Mejor la percepción de una empresa sólida, desafiante y bien estructurada.

	Plan de Sucesión de Puestos Críticos	
	Código:	Versión: 00

Mayor motivación de empleados y funcionarios clave tanto en el cumplimiento de los objetivos de la empresa como en su desarrollo personal.

## 2. OBJETIVO DEL PLANE DE SUCESIÓN

Garantizar la continuidad de sucesores adecuadamente preparados para asumir con éxito posiciones gerenciales y/o puestos clave además de impulsar el desarrollo y preparación de los candidatos a sucederlos dentro de la empresa, logra identificando el talento, desarrollándolo, y potenciándolo de manera periódica.

## 3. FACTORES INTERNOS Y EXTERNOS QUE AFECTAN EL PROCESO DE SUCESIÓN DE PUESTOS

### 3.1. Factores Internos.

- Enfermedad
- Vacaciones
- Muerte
- Retiro inesperado
- Conflictos laborales
- Intereses personales

### 3.2. Factores Externos

- Condiciones del mercado
- Factores económicos
- Oferta de compra / venta

## 4. DESARROLLO DEL PLAN DE SUCESIÓN

Lo que se busca al optar por un plan de sucesión es garantizar la permanencia, la continuidad y la competitividad de la empresa en el mercado,

### 4.1. Identificación de Puestos Críticos



Plan de Sucesión de Puestos Críticos

Código:

Versión: 00

**CRITERIOS DE EVALUACION DE PUESTOS CRITICOS DE EGEMSA**

Puesto de Trabajo	Impacto en el Negocio				Especialización			Perfil Disponible en el Mercado		Puntaje Y Criticidad
	Suministro, entrega de información,	Contribución: Asesoría, Consejo, Apoyo, Influencia	Responsable en Conjunto	Responsable Directo	Conocimiento de una área de importancia	Entendimiento Amplio de la Empresa	Libertad para considerar la estrategia de desarrollo del negocio	Perfil Disponible en el Mercado	Perfil con dificultad encontrar en el mercado	
	1	2	3	4	1	2	3	1	2	
<b>Gerencia General</b>				4			3		2	<b>9 Critico</b>
<b>Gerente de Proyectos</b>				4			3	1		<b>8 Critico</b>
<b>Gerencia de Administración y Finanzas</b>				4			3	1		<b>8 Critico</b>
<b>Gerente de Producción</b>				4			3	1		<b>8 Critico</b>
<b>Gerente Comercial</b>				4			3	1		<b>8 Critico</b>
Jefe de Estudios		2			1			1		<b>4</b>
Jefe de Obras		2			1			1		<b>4</b>
Jefe de Contabilidad y Finanzas			3			2		1		<b>6 Critico</b>
Jefe de Logística			3			2		1		<b>6 Critico</b>
Jefe de Recursos Humanos		2			1			1		<b>4</b>
Jefe de la Of. De Gestión Empresarial		2				2		1		<b>5</b>
Jefe de Excelencia Operacional		2				2		1		<b>5</b>




Plan de Sucesión de Puestos Críticos

Código:

Versión: 00

Especialista de Tecnologías de la Información		2			1			1		4
Jefe de Contratos		2				2		1		5
Jefe del Centro de Control		2			1			1		4
Jefe de Transferencias		2				2		1		5
Jefe de Central			3			2		1		<b>6 Crítico</b>

Puntaje y Criticidad : Mayor igual a 6 es Crítico  
 : Menor a 6 es No Crítico

	Plan de Sucesión de Puestos Críticos	
	Código:	Versión: 00

#### 4.2. Identificación Sucesores al Puesto Critico.

Puesto Critico	Sucesor
<b>Gerente General</b>	Gerente de Proyectos Gerente de Administración y Finanzas Gerente de Producción Gerente Comercial

Puesto Critico	Sucesor
<b>Gerente de Proyectos</b>	Jefe de la División de Estudios Jefe de la División de Obras

Puesto Critico	Sucesor
<b>Gerente de Administración y Finanzas</b>	Jefe de la División de Contabilidad y Finanzas Jefe de la División de Logística Jefe de la División de Recursos Humanos

Puesto Critico	Sucesor
<b>Gerencia Comercial</b>	Jefe de la División de Contratos Jefe de la División de Transferencias Jefe del Centro de Control

Puesto Critico	Sucesor
<b>Gerente de Producción</b>	Jefe de la División de Contabilidad y Finanzas Jefe de la División de Logística Jefe de la División de Recursos Humanos

Puesto Critico	Sucesor
Jefe de la División de Contabilidad y Finanzas	Jefe de la División de Contabilidad y Finanzas
	Especialista de Tesorería
	Especialista de Presupuesto
	Jefe de la División de Logística
Jefe de la División de Logística	Especialista de Contrataciones.
	Especialista de Procesos de Selección
	Jefe de la División de Contabilidad y Finanzas

Puesto Critico	Sucesor
Jefe de Central	Supervisor de Operación y Mantenimiento
	Supervisor de Taller
	Jefe del Departamento de Mantenimiento

## 5. CONCLUSIÓN

- En la actualidad todos los sucesores vienen siendo formados en las actividades del puesto superior; tiene conocimiento de las actividades del área, los pendientes y línea de reporte.
- Se viene realizando remplazos temporales en los casos de viajes por comisión de servicio, vacaciones o ausencias con los sucesores designados, quienes van adquiriendo conocimiento de las actividades del puesto.