

# Plan de Sucesión

## CONTENIDO

La Fundación Niño Jesús, en búsqueda de la permanencia, el crecimiento y la continuidad de sus operaciones a través del tiempo, ha decidido implementar el siguiente plan de sucesión; favoreciendo el desempeño y el crecimiento de su talento humano, y promoviendo la gestación de los liderazgos que desarrollarán y continuarán la misión estratégica de la Fundación, conservando los rasgos característicos de su Cultura.



El siguiente plan aportará beneficios al desarrollo de la Fundación, tales como:

- ✓ Crecimiento de colaboradores más involucrados y con mayor conocimiento de la Fundación, con capacidad de aportar nuevas ideas y formas de llevar la marcha de la Fundación a un largo plazo.
- ✓ Gestión del Conocimiento. Constante revisión de los procedimientos, procesos, perfiles, saberes y facultades de los cargos, mejorando así el desempeño de la Fundación, gestionando su saber institucional, y a su vez, el conocimiento de los Programas, productos y/o servicios ofrecidos.
- ✓ Mejor reputación organizacional derivada de la percepción colectiva que define a una Fundación sólida, bien estructurada y con capacidad para responder a los desafíos de su entorno, manteniendo los rasgos de su cultura empresarial y para ello gestiona de manera deliberada la formación de sus líderes actuales y futuros.
- ✓ Mayor motivación en colaboradores y directivos claves, dado que la gestión de la sucesión plantea reglas claras para el acceso a cargos directivos, lo cual redundará en la transparencia interna y genera conciencia de responsabilidad acerca del compromiso de formarse para recibir y perpetuar el legado institucional.

El presente documento recoge los pasos que la Fundación tendrá en cuenta para el desarrollo del plan de sucesión:

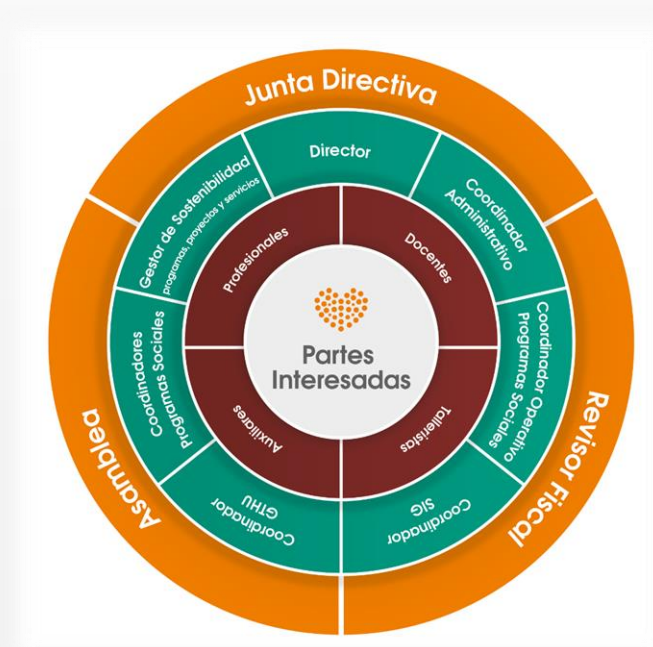
### 1. Reconocimiento de cargos críticos:

Una vez revisados cada uno de los cargos establecidos en nuestro organigrama y teniendo en cuenta en cada uno de ellos:

- Manejo de información sensible,
- Toma de decisiones,
- Nivel de responsabilidad,
- Grado de afectación de la operación de la Fundación, con su ausencia
- Nivel de autonomía y autoridad,
- Presencia de candidatos internos para ocupación del cargo;

Estos son los cargos definidos como cargos críticos, para dar inicio a un plan de sucesión:

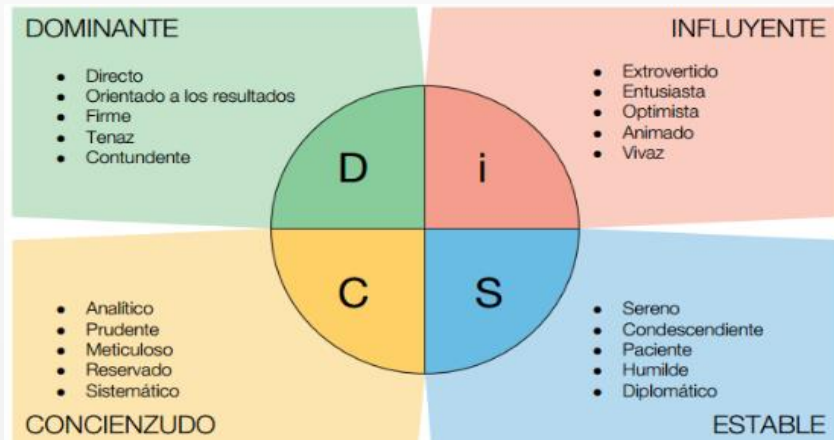
- COORDINADOR OPERATIVO
- COORDINADOR ADMINISTRATIVO
- COORDINADOR GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
- PROFESIONAL DE COMPRAS.
- ASISTENTE DE DIRECCION Y TALENTO HUMANO



## 2. Identificación de los perfiles deseados

Los perfiles para los cargos críticos definidos se encuentran establecidos en nuestro manual de cargos TH-MN-01. En este se establece, para cada uno de ellos: funciones y responsabilidades generales, autoridad (toma de decisiones) y los requisitos de competencia (educación, formación y experiencia)

Adicionalmente y, teniendo en cuenta el cuadrante de personalidad DISC, se establece para cada cargo, los dos atributos más relevantes a tener en cuenta en la evaluación del perfil, contemplados por cuadrante así:



### COORDINADOR OPERATIVO

DOMINANTE	INFLUYENTE
Directo	Entusiasta
Orientado a los resultados	Vivaz
CONCIENZUDO	ESTABLE
Análítico	Sereno
Sistemático	Diplomático

### COORDINADOR ADMINISTRATIVO

DOMINANTE	INFLUYENTE
Contundente	Vivaz
Orientado a los resultados	Entusiasta
CONCIENZUDO	ESTABLE
Analítico	Sereno
Meticuloso	Diplomático

### COORDINADOR GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

DOMINANTE	INFLUYENTE
Contundente	Entusiasta
Orientado a los resultados	Optimista
CONCIENZUDO	ESTABLE
Análítico	Paciente
Sistemático	Diplomático

## PROFESIONAL DE COMPRAS

<b>DOMINANTE</b>	<b>INFLUYENTE</b>
Firme Orientado a los resultados	Vivaz Optimista
<b>CONCIENZUDO</b>	<b>ESTABLE</b>
Analítico Sistemático	Sereno Diplomático

## ASISTENTE DE DIRECCIÓN Y TALENTO HUMANO

<b>DOMINANTE</b>	<b>INFLUYENTE</b>
Contundente Orientado a los resultados	Extrovertido Optimista
<b>CONCIENZUDO</b>	<b>ESTABLE</b>
Meticuloso Prudente	Paciente Humilde

## 3. REVISIÓN DE BAJAS

La Fundación Niño Jesús consciente de que no todas las bajas pueden estar previstas en sus planes, genera este plan de sucesión para las que pueden ser predecibles como:

Jubilación del colaborador  
Traslado interno del colaborador  
Renuncia del colaborador con el tiempo suficiente para el cubrimiento de la vacante.

## 4. EVALUACIÓN DE LOS COLABORADORES

La Fundación Niño Jesús en aras de garantizar que los planes de sucesión sean efectivos y, por ende, facilitar el relevo en los puestos más sensibles con talento interno, se compromete a medir el rendimiento de los colaboradores que cumplan con los requisitos para suceder a los cargos críticos definidos en el presente documento, a fin de constatar áreas de mejora y motivarlos para conseguirlo.

La implementación de esta evaluación estará a cargo de un proveedor externo, garantizando tanto la objetividad del proceso como la eliminación de cualquier sesgo. Por otro lado, los colaboradores pueden recibir un feedback completo tras la evaluación.

La sucesión en los cargos de especial responsabilidad no puede afrontarse como cualquier otro proceso de contratación o renovación de personal. La Dirección y la Junta Directiva se implicará desde el primer momento junto con el proceso de Gestión del Talento Humano, asumiendo así el relevo como una cuestión prioritaria para la Fundación.

**Aprobado Febrero 2022.**