

UNIVERSIDAD DE LA SABANA
INSTITUTO DE POSTGRADOS- FORUM

RESUMEN ANALÍTICO DE INVESTIGACIÓN (R.A.I)

No.	VARIABLES	DESCRIPCIÓN DE LA VARIABLE
1	NOMBRE DEL POSTGRADO	Especialización Gestión para el Desarrollo Humano en la Organización
2	TÍTULO DEL PROYECTO	Diseño del plan de sucesión para el cargo de Supervisores de Producción en la empresa Flores Canelon S.A.S
3	AUTOR(es)	Rudas Gómez Mónica María Parra Galvis José Rodolfo Rodríguez Torres Jorge Andrés
4	AÑO Y MES	Abril de 2014
5	NOMBRE DEL ASESOR(a)	María Elvira Villar Duarte
6	DESCRIPCIÓN O ABSTRACT	Definir el plan de sucesión para el cargo de supervisor de producción para la empresa FLORES CANELON SAS con base en un modelo de competencias. Para llegar a este objetivo se desarrolló este trabajo en cuatro fases: en una fase preliminar se validaron las competencias organizacionales, en la fase 1 se analizó el puesto de supervisor de producción, se identificó su perfil de competencias y se estableció el mapa de carrera para el cargo sujeto de estudio; en la fase 2 se identificó al personal de alto desempeño o alto potencial a través de una evaluación 360° de competencias tanto organizacionales como técnicas, en la fase 3 se identificaron a los posibles sucesores del cargo y en una fase final se diseñaron los planes de desarrollo individual que contempla planes de formación y desarrollo de competencias, que les permitan ocupar a los colaboradores identificados como sucesores el cargo en el mediano o largo plazo
7	PALABRAS CLAVES	Competencias laborales, perfil de competencias, planes de desarrollo, plan de sucesores, evaluación de desempeño 360°
8	SECTOR ECONÓMICO AL QUE PERTENECE EL PROYECTO	Sector Agropecuario Exportador
9	TIPO DE ESTUDIO	Trabajo aplicado
10	OBJETIVO GENERAL	Diseñar un plan de sucesión para el cargo de Supervisor de Producción en la empresa Flores Canelón, enmarcado en un modelo de competencias.
11	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	<ul style="list-style-type: none"> • Validar las funciones y las competencias del cargo de Supervisor de producción. • Valorar las competencias de las personas identificadas como posibles sucesores y personas de alto potencial para el cargo de Supervisor de producción . • Establecer la brecha entre el perfil actual y el perfil esperado de las personas evaluadas para ocupar el cargo de Supervisor de Producción • Diseñar un plan de intervención para reducir las brechas de las personas evaluadas.

No.	VARIABLES	DESCRIPCIÓN DE LA VARIABLE
12	RESUMEN GENERAL	<p>La floricultura es la segunda actividad agrícola del país después del café. Las exportaciones de flores en Colombia contribuyen al PIB agropecuario con el 4% y específicamente para Bogotá - Cundinamarca representa el 16%. En la economía actual las organizaciones compiten en dos escenarios diferentes, aunque relacionados entre sí:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El mercado de los Productos y Servicios: cada vez más global y diverso, sometido a continuacontinúa transformación tecnológica y necesidad de innovación permanente. En la situación económica actual y previsible a futuro, este mercado es cada vez más extenso y crece. • El mercado del talento para producirlos y gestionarlos: cada vez, aparentemente más escaso. Particularmente en organizaciones intensivas en conocimiento, la demanda tiende a crecer más deprisa que la oferta <p>Es evidente que para una organización de cualquier naturaleza, conseguir el éxito en el desarrollo de sus actividades está fuertemente condicionado por sus fortalezas y capacidades en relación a talento disponible para generar productos ó servicios. Y la disponibilidad del talento no es ya solo un problema de captación y compensación económica adecuada de los empleados. El complejo escenario de transformación e innovación en el trabajo requiere nuevas y eficientes iniciativas de gestión en formación y motivación para retener a los mejores y competir con éxito en el mercado del talento. Por lo tanto la importancia que tiene para Flores Canelón S.A un plan de desarrollo integral de los colaboradores ya que cada vez más tiene mayor relevancia no solo para potencializar la productividad y el mejoramiento continuo de procedimientos y prácticas; buscando alcanzar y superar los estándares de calidad y exigencias del mercado, sino que también le permite generar una estrategia de retención y gestión del conocimiento dentro de la empresa.</p> <p>Adicional a esto, en Flores Canelón existe una alta rotación de los cargos Directivos y de supervisión, y por otro lado esta situación empeora gracias a la difícil consecución de personal para dichos cargos de la empresa como por ejemplo el supervisor de producción. La mayoría de los candidatos a estos cargos no se ajustan al perfil y a las necesidades de la empresa. Por eso se debe desarrollar el talento de los candidatos internos para que alcancen el nivel de competencias requeridos para dichos cargos y asimismo garantizar el crecimiento de las personas.</p> <p>Es por ello que este trabajo de grado, pretende definir el plan de sucesión para la empresa FLORES CANELON SAS con base en un modelo de competencias planteado específicamente para el cargo de supervisor de producción. Para llegar a este objetivo se identificó al personal de alto desempeño o alto potencial, mediante la evaluación de competencias tanto organizacionales como técnicas. De esta manera, determinamos los potenciales sucesores de diferentes perfiles y de diferentes posiciones. Se consideró como estos posibles candidatos podrían acoplarse a la estrategia y estructura del negocio; y además detallar para los reales sucesores, planes de formación y desarrollo de competencias, que les permitan ocupar en el mediano o largo plazo posiciones. Además de su experiencia laboral, también tuvimos en cuenta su educación, evaluaciones de 360°, competencias y pertenencia en la empresa garantizando la obtención de resultados superiores en el cumplimiento de sus funciones y la consecución y continuidad de los objetivos estratégicos.</p>
13	CONCLUSIONES.	<p>Al aplicar la metodología definida en este trabajo en el diseño de un plan de sucesión para la empresa FLORES CANELON, utilizando un modelo de competencias, se identificó el personal con alto desempeño, considerados como potenciales sucesores; se definieron cuatro posibles sucesores reales para el cargo de supervisor de producción y se generó el plan de formación y desarrollo para superar las brechas de competencias, que les permitirán a futuro desempeñarse exitosamente en la posición claves que van a suceder.</p>

No.	VARIABLES	DESCRIPCIÓN DE LA VARIABLE
14	FUENTES BIBLIOGRÁFICAS	<ul style="list-style-type: none"> • Chiavenato, Edilberto, Gestión del Talento Humano, Edit. Mc Graw Hill, 2009 • Grupo Harper & Lynch España. Planes de carrera y sucesión en la empresa. Madrid: Grupo Negocios de Ediciones y Publicaciones SL, 1992. • Henriquez, J; Calderon, V (2012). Diseño del proceso de evaluación de desempeño y las principales tendencias que afectan su auditoria. Pensamiento & Gestión, (32), 54-82. • Mago, R. (2007). La sucesión Gerencial: Uno de los grandes retos del siglo XXI (Spanish). Desates IESA. 12 (3), 9-11 • Martínez- Gonzales, D; Martinez, D; Zapata, M; Bermudez, M (2007). Estado del arte de la evaluación del desempeño. Tesis • Mateos, Montse. "Estrategias para dejar la empresa en manos de los mejores empleados". Expansión & Empleo, 08/10/2007.Valencia, M (2005). Las Competencias Laborales: ¿La estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones?. Estudios Gerenciales, (96), 31-55. • http://www.degerencia.com/articulo/planes_de_sucesion_no_los_confunda_con_los_planes_de_carrera • http://aptitus.clasificados.pe/blog/gestion-laboral/para-saber-con-quien-contar/