



BOARD

Leadership Center

C O L O M B I A

La segunda edición del **Comité de Talento Humano** del *Board Leadership Center* de KPMG Colombia se llevó a cabo con gran éxito. Junto a nuestro aliado estratégico, Mercer, compartimos herramientas, metodologías y casos de éxito para asegurar una sucesión exitosa directamente desde la Junta Directiva

#Leaders4Leaders

colombia@kpmg.com.co
home.kpmg/co



BLC
COLOMBIA

La segunda edición de la **Mesa académica de Talento Humano del Board Leadership Center de KPMG Colombia** fue un evento destacado que reunió a expertos y profesionales en el campo de **gestión de la sucesión y el rol de la Junta Directiva** para la sostenibilidad organizacional. Durante esta edición, se llevó a cabo un innovador ejercicio de gamificación que permitió explorar estos temas de manera dinámica y participativa.

La gestión de la sucesión es un aspecto crítico en cualquier organización, ya que garantizar una transición fluida y exitosa en los puestos clave asegura la continuidad y el crecimiento sostenible de la empresa. En este contexto, las mesas académicas se convirtieron en un espacio de reflexión y aprendizaje sobre las mejores prácticas y estrategias para abordar este desafío.



Guillermo Jaramillo.

La jornada inició con una introducción a cargo de Guillermo Jaramillo, presidente de KPMG Colombia, quien destacó la relevancia de abordar los temas de vanguardia en el ámbito del Talento Humano. Después, se dio paso a la participación de las ponentes de Mercer: **Adriana González, CEO; Marietna Cantillo, Directora de la Unidad de Talento, y Juliana Duque, líder de Estrategia de Talento.** Estas expertas compartieron su perspectiva acerca de la gestión de la sucesión y su impacto en la sostenibilidad organizacional. Mediante la presentación de casos de estudio y ejemplos concretos, se analizaron los beneficios derivados de contar con un proceso de sucesión bien estructurado y planificado.

Posteriormente, se dio paso al ejercicio de **gamificación**, diseñado especialmente para esta edición. Los participantes fueron divididos en grupos y se les presentó un escenario hipotético en el que **debían asumir el rol de una Junta Directiva.** A medida que avanzaban en el juego, se les presentaban desafíos relacionados con la gestión de la sucesión y debían tomar decisiones estratégicas en tiempo real.



Adriana González.

La gamificación permitió a los participantes sumergirse de manera práctica en situaciones reales, enfrentando dilemas y desafíos propios de la gestión de la sucesión. A través de esta dinámica interactiva, se promovió el trabajo en equipo, el intercambio de ideas y la **toma de decisiones fundamentadas**, fomentando así un aprendizaje vivencial y significativo.

Durante el ejercicio, los grupos tuvieron la oportunidad de aplicar distintas metodologías y enfoques para la gestión de la sucesión, como la identificación y desarrollo de talento interno, la búsqueda de candidatos externos, la evaluación de competencias y habilidades, entre otros aspectos claves. Además, se exploraron las mejores prácticas en la implementación de programas de mentoría y su impacto en el crecimiento y retención del talento.

La interacción entre los participantes, moderadores y expertos fue fundamental para enriquecer el proceso. Las discusiones y debates suscitados por nuestros invitados especiales como **Felipe Bayón**, Miembro de Juntas Directivas, quien expresó que **“El rol del CEO es ser policía de tráfico y constructor de puentes. Lo anterior, para que las discusiones sobre la sucesión vengan dadas por el consenso y no por la emergencia”**.

Por otro lado, **Carolina Astaiza**, *Global People Director* de Clara señaló que **“cada vez tenemos más conversaciones entorno al Talento Humano en las Juntas Directivas pero más allá de eso, se trata de tener una conversación mucho más tecnificada”**.

Por su parte **Carlos Enrique Cavalier**, presidente de Alquería resaltó una característica infaltable para elegir a un sucesor en una gran empresa: **“Contar con la capacidad de construir sobre lo construido” para que favorezca la estabilidad de la organización**.

Sus aportes permitieron compartir experiencias, analizar diferentes perspectivas y ampliar el conocimiento colectivo sobre la gestión de la sucesión y el papel de la Junta Directiva.

Nuestra próxima mesa académica se llevará a cabo el 6 de septiembre, en las oficinas de KPMG Bogotá, Colombia.

[Ver presentación](#)



[Leer anexos](#)



[Inscribirse al Comité](#)



Carolina Nieto, Inés Olano, Beatriz Morales, Juliana Duque, Germán Cardona, Sandra Neira, María Andrea Acosta.



Carlos Enrique Cavalier.



Marietna Cantillo.

Contacto



Camilo Bueno Hardmeier

Vicepresidente de Crecimiento y Estrategia
Socio Líder del Board Leadership Center
KPMG Colombia

cbueno@kpmg.com



Estefanía Ramírez Uribe

Coordinadora del Board Leadership Center
KPMG Colombia

estefaniaramirez1@kpmg.com

KPMG es una organización global de firmas de servicios profesionales independientes que brindan servicios de Auditoría, Impuestos y Consultoría. KPMG es la marca bajo la cual las firmas miembro de KPMG International Limited ("KPMG International") operan y brindan servicios profesionales. "KPMG" se utiliza para referirse a firmas miembro individuales dentro de la organización KPMG o a una o más firmas miembro colectivamente.

Las firmas de KPMG operan en 143 países y territorios con más de 265,000 socios y empleados que trabajan en firmas miembro en todo el mundo. Cada firma de KPMG es una entidad legalmente distinta e independiente y se describe a sí misma como tal. Cada firma miembro de KPMG es responsable de sus propias obligaciones y responsabilidades. KPMG International Limited es una empresa privada inglesa limitada por garantía. KPMG International Limited y sus entidades relacionadas no brindan servicios a los clientes. Para obtener más detalles sobre nuestra estructura, visite kpmg.com/governance.



KPMG Colombia



KPMG_CO