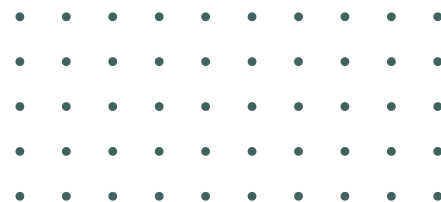




POLÍTICA DE GESTIÓN DE CARGOS CRÍTICOS



1. Se consideran cargos críticos aquellos que la jefatura determine como de alto impacto para la implementación actual de la estrategia y que tienen un alto costo de reemplazo.
2. Cada Gerencia debe validar estos cargos anualmente junto a la Gerencia de Personas o equivalente.
3. El alto impacto implica que el cargo tiene un rol directo en el éxito de la estrategia o en la continuidad operacional de la organización, y su ausencia afectaría significativamente la consecución de los objetivos estratégicos. El alto costo de reemplazo implica que el titular del cargo posee habilidades o conocimientos únicos, desempeña un rol que nadie más puede realizar o ejecuta procesos no documentados que no pueden replicarse en caso de una salida repentina.
4. La jefatura, en conjunto con la Gerencia de Personas o equivalente, debe validar la criticidad de los cargos críticos. La validación debe contar con la participación de la jefatura directa y el Gerente General, y es responsabilidad de la jefatura presentar estos cargos a la Gerencia de Personas o equivalente.
5. La definición de cargos críticos se realizará cada dos años, liderada por el área de Personas en coordinación con las jefaturas correspondientes.
6. La gestión de los cargos críticos se llevará a cabo mediante la documentación de procesos y el cierre de brechas a través de programas de capacitación y actualización de cuadros de sucesión.
7. Los programas de capacitación estarán enfocados en cerrar brechas y fortalecer el rol del cargo, con el objetivo de contribuir a la consecución de la estrategia organizacional.
8. La sucesión incluirá talentos propuestos por las diversas áreas y compañías y serán evaluados para cada posición cada dos años mediante la aplicación de evaluaciones en línea coordinadas por la Gerencia de Personas o equivalente.
9. Cada cargo crítico debe contar con potenciales sucesores identificados y clasificados en función de su preparación para asumir el cargo.
10. Todos los cargos de Gerencias y Subgerencias se considerarán como críticos y deberán contar con la definición de potenciales sucesores dentro del grupo.