



CAP



DESARROLLO PROFESIONAL



1. OBJETIVO:

Lograr que colaboradores y jefaturas definan en conjunto una hoja de ruta de desarrollo profesional en el corto, mediano y largo plazo en el grupo.



2. PROPÓSITO:

Preparar a los colaboradores para asumir roles de mayor responsabilidad mediante el desarrollo de habilidades, liderazgo de proyecto y autonomía en la toma de decisiones



3. IMPACTO ESPERADO:

Comprometer a los colaboradores con el propósito de la organización, reteniendo a sus talentos y preparándolos para asumir cargos futuros en el Grupo CAP.



4. VALORES:

Crecimiento profesional, preparación presente y futura, compromiso con la estrategia.



LINEAMIENTOS

- 1.** Cada jefatura define un plan de desarrollo junto a sus colaboradores preparándolos para un futuro rol de mayor responsabilidad en su empresa o dentro del grupo.
- 2.** El desarrollo profesional combina e integra el desarrollo de habilidades de conocimiento, liderazgo y de responsabilidad por resultados. Se recomienda considerar acciones que apunten a estas tres dimensiones al diseñar un plan.
- 3.** Este plan comienza desde el día de ingreso y/o con la clasificación en la matriz de desempeño del colaborador en su última evaluación de desempeño desde donde se establece un punto de partida en el desarrollo continuo de competencias.
- 4.** De 0 a 2 años se promueve el conocer las empresas de la compañía ya sea vía pasantías programadas o apoyando la ejecución de un proyecto en terreno de las empresas del grupo.
- 5.** De 2 a 5 años se incentiva el desarrollo de programas de formación en Chile o el extranjero. La elección de éstos debe ser justificada como modo de preparación para un cargo futuro que requiera esta habilidad y no interferir con la gestión de cargos críticos.
- 6.** De 5 a 10 (y +) años se promueve que las personas desarrollen habilidades específicas para asumir nuevas posiciones en su carrera profesional afines a su desempeño, planes de sucesión y organigrama de la compañía.
- 7.** La aprobación de cualquier programa de desarrollo profesional está sujeto a i) evaluaciones de desempeño, ii) presupuesto iii) criticidad del cargo y iv) aporte a la cultura de la organización.
- 8.** El cumplimiento de estas condiciones es validado por el área de RRHH, jefatura directa y Gerente General de la organización a partir de las mediciones disponibles.
- 9.** Personas con una baja evaluación de desempeño en su primer año entran en un programa de mejoramiento de desempeño el cual puede incluir programas de formación.
- 10.** Las jefaturas pueden solicitar apoyo a RRHH para el desarrollo de sus propias habilidades de liderazgo.



¹ Incluso no existiendo disponibilidad u oportunidades de cargo a futuro el objetivo de la política es preparar a las personas para asumir mayores responsabilidades a futuro, independiente del cargo y/o organización