

POLÍTICA DE DESARROLLO DE CARRERA



1. Los cargos en CAP S.A son administrativos, ingenieros, analistas, jefatura, subgerente y gerentes.
2. Los cargos de analistas, ingenieros y jefatura pueden progresar a este mismo rol con categoría senior al cabo de dos años dependiendo de la evaluación de desempeño que realice la jefatura sobre el desempeño del colaborador.
3. La promoción a cargos de subgerencia y gerencia están sujetos al diseño organizacional y son propuestos por la Gerencia de área y Gerencia General al directorio de CAP.
4. Todos los colaboradores calificados como talentos por su jefatura pueden ser evaluados por empresas del grupo como potenciales sucesores de cargos críticos dentro de éstas.
5. La clasificación como talento de grupo incluye alto desempeño evaluado por su jefatura y ratificado por evaluación 360, disponibilidad para moverse o trabajar parcialmente en localidad de empresa del grupo CAP y motivación por querer tomar un cargo de mayor responsabilidad.
6. Un colaborador puede solicitar a la gerencia de personas una evaluación de su potencial y determinar en conjunto el nivel de preparación, brechas a cubrir y tiempo de desarrollo para lograr desarrollar las competencias necesarias para un nuevo rol.
7. Pueden solicitarse pasantías (períodos de trabajo en terreno) en empresas del grupo a gestionar con la Gerencia de Personas o equivalente y jefatura directa. Estas dependen de disponibilidad en cada una de ellas.