



# IDENTIFICACIÓN DE CARGOS CRÍTICOS



## 1. OBJETIVO:

Identificar cargos críticos y gestionar el riesgo de una salida inesperada garantizando la continuidad operacional y estratégica de la organización



## 2. PROPÓSITO:

Generar prácticas de gestión de riesgos ante salidas repentinas que permitan el operar continuo de las funciones estratégicas del grupo al mismo tiempo que se promueve el desarrollo de talentos para potenciales sucesiones.



## 3. IMPACTO ESPERADO:

Cumplir con la estrategia de la organización y ser capaces de contar con alternativas de talento interno para las vacantes generadas al interior del grupo



## 4. VALORES:

Criticidad del rol, desarrollo profesional y gestión de riesgos.



## LINEAMIENTOS

1. Son cargos críticos todos aquellos que la jefatura estima como de alto impacto para la implementación actual de la estrategia y donde el costo de reemplazo es clasificado alto.
2. Alto impacto implica un rol directo para el éxito de la estrategia o continuidad operacional de la organización. Sin ese cargo la consecución de la estrategia se ve severamente afectada.
3. Alto costo de reemplazo implica contar con habilidad o conocimiento que nadie más posee, estar en un rol que nadie más puede realizar y/o ejecutar procesos que no están documentados y no permiten su réplica ante una salida repentina.
4. La criticidad del cargo se valida junto al área de RRHH, Jefatura directa y Gerente General, siendo responsabilidad de la jefatura presentar éstos a RRHH.
5. La definición de éstos se realiza cada dos años liderado por el área de RRHH con jefaturas respectivas.
6. La gestión de cargos críticos se realiza documentado procesos, cerrando brechas mediante programa de capacitación y/o distribuyendo el conocimiento o capacidad al interior del equipo.
7. Los programas de capacitación mencionados en el punto anterior deben orientarse al cierre de brechas y/o a potenciar el rol del cargo, ambos con foco en la consecución de la estrategia.
8. Cada cargo crítico debe contar con un potencial sucesor clasificado en preparación para asumir el cargo (readiness) en las categorías: inmediata, 1 a 3 años y más de 3 años.
9. Son potenciales sucesores todos aquellos que en la matriz de talento (realizada en la evaluación de desempeño) se encuentran en la parte superior del cuadrante alto en competencias y logro de objetivos.
10. Todos los cargos de Gerencias y Subgerencias son considerados como críticos y como tal deben contar con la definición de un potencial sucesor al interior del grupo.

