



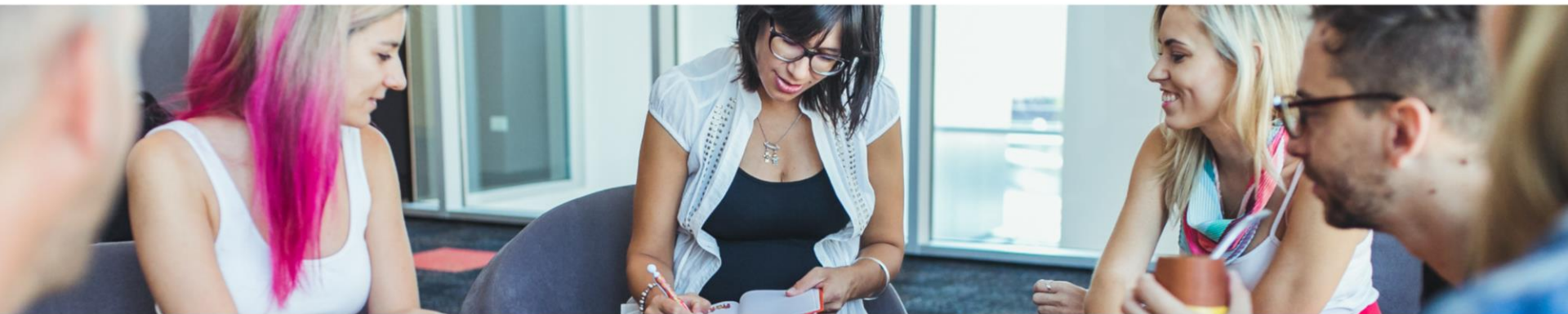
Gestión del  
**Talento**



Gestionamos el talento para...

Promover que cada  
Colaborador potencie su  
desarrollo y despliegue  
su mejor versión.

Identificar con qué  
perfiles contamos  
para los desafíos actuales  
y futuros.



Conjunto de habilidades, intereses y predisposición de una persona para aprender de la experiencia y contribuir de manera diferencial en los desafíos del negocio.

# Talento

**Talento = Desempeño + Potencial**

ROL ACTUAL

HIPÓTESIS A FUTURO

# Potencial

## PARA LA EVOLUCIÓN



Posibilidad de evolucionar hacia la toma de desafíos y/o roles más complejos, diversos, estratégicos, y alcanzar resultados más desafiantes.

-No se trata de un ascenso necesariamente, puede ser otro tipo de rol, desafío, temas y proyectos que impliquen escenarios diferentes.-

# Potencial para la Evolución

¿Cómo se compone?

- **Aspiraciones:** Tiene relación con el deseo, propósito de carrera y las acciones que se ponen en juego para alcanzarlo.

- **Experiencia:** Es el recorrido profesional que incluye: roles, cambio de posiciones adquiridos, desafíos tomados.



- **Habilidad y voluntad** de aprender de las experiencias y aplicar, con éxito, los aprendizajes en nuevas situaciones.

- **5 Dimensiones:**

Conciencia de sí mismo | Agilidad de cambio |

Mental | Interpersonal | De resultados

-3 niveles

-Posiciones no por área de conocimiento, si no por posibilidad de moverse en entornos de cambio, inciertos, diversos

# Agilidad de Aprendizaje | Dimensiones



## CAMBIO

Tolerancia a la incertidumbre y habilidad para liderar cambios.

La medida en que una persona gusta del cambio, explora continuamente nuevas opciones y soluciones y se interesa en liderar los esfuerzos de cambio organizacionales.



## MENTAL

Trabajo con conceptos e ideas.

La medida en que una persona abraza la complejidad, examina problemas de maneras únicas e inusuales, es inquisitiva y puede establecer conexiones nuevas entre diferentes conceptos.



## CONC. DE SÍ MISMO

Interés y nivel de autorreflexión.

La medida en que una persona tiene percepción de su persona, comprende con claridad sus fortalezas y debilidades y no tiene puntos ciegos, y utiliza estos conocimientos para desempeñarse de manera eficaz.



## RESULTADOS

Preferencia sobre cómo resolver las cosas.

La medida en que una persona se siente motivada por los retos y puede producir resultados en situaciones que enfrenta por primera vez y/o dificultosas a través de sus recursos e inspirando a los demás.



## INTERPERSONAL

Trabajo y relación con las personas.

La medida en que una persona es abierta respecto de los demás, disfruta de interactuar con diferentes tipos de personas, comprende sus fortalezas, intereses y limitaciones únicas y las utiliza de manera eficaz para lograr las metas organizacionales.

# Posiciones de Potencial



## ENFOCADA

Continuar desarrollándose en áreas de complejidad similar a la actual.  
Ser referente o experto/a en el tema, mejorar sus prácticas.  
Moverse en contextos con reglas prefijadas y pautas claras donde pueda aplicar un método comprobado.



## VERSÁTIL

Incorporar nuevas variables a su área de conocimiento actual.  
Proponer una mirada diferente a las formas o procesos tradicionales.  
Desempeñarse en ámbitos con cierta complejidad, que impliquen cambios incrementales respecto de los desafíos actuales.



## AMPLIA

Liderar nuevos desafíos, cada vez más complejos, asumiendo riesgos.  
Desempeñarse en ámbitos que impliquen cambios exponenciales o sustanciales respecto de los actuales.

Qué  
Quiere

Cómo es su  
Experiencia

Da su mejor  
Versión  
cuando

Asociado a un área de conocimiento.

Variado: evidencia cambios incrementales asociados a distintas áreas de conocimiento

Diversa: ha tomado decisiones de cambio sustanciales y/o arriesgadas, en pos de un crecimiento profesional.  
Evidencia rotaciones, cambios de roles en diferentes áreas de conocimiento, trabajo con equipos diversos.

Cuenta con división de tareas y tiene claridad de lo que espera de él/ella.  
Se mueve actividades y tareas que le brinden estabilidad y en las que puede profundizar su conocimiento.  
Implementa procesos y detecta oportunidades

Adquiere de manera gradual nuevos desafíos que le representen ir asumiendo mayor complejidad en sus tareas.

Cuestiona el status quo, propone cambios disruptivos e impulsa el cambio.  
Potencia sus fortalezas y oportunidades continuamente.  
Inspira a los demás, impulsando el desarrollo y logro de resultados.

# Matriz

## CONTRIBUCIÓN DESEMPEÑO

Mín.- Parcial	Sign - plena	Dest.	<b>Talento Experto</b> Genera resultados excepcionales de manera consistente y con altas calificaciones de desempeño. Puede continuar desarrollándose en desafíos del mismo nivel de complejidad al actual, en su área o áreas relacionadas.	<b>Talento Versátil</b> Produce resultados excepcionales por encima del nivel esperado. Asume cómodamente nuevos desafíos que impliquen cambios incrementales en relación a su rol actual. Puede adaptarse y aprender en situaciones nuevas.	<b>Talento Amplio</b> Sus resultados son excepcionales. Puede desenvolverse naturalmente en distintas áreas de conocimiento y en ambientes VICA. Aprende rápido y transfiere el aprendizaje de un desafío a otro. Tiene el potencial para crecer en ámbitos diversos a su rol actual.
			<b>Profesional Sólido</b> Sus resultados son consistentes, se acercan en gran medida o en su totalidad a lo esperado. Conoce bien el trabajo actual. Puede continuar desarrollándose en desafíos del mismo nivel de complejidad al actual, en su área o áreas relacionadas.	<b>Profesional Versátil</b> Sus resultados son consistentes, se acercan en gran medida o en su totalidad a lo esperado. Asume cómodamente nuevos desafíos que impliquen cambios incrementales en relación a su rol actual. Puede adaptarse y aprender en situaciones nuevas.	<b>Profesional Amplio</b> Sus resultados son consistentes, se acercan en gran medida o en su totalidad a lo esperado. Demuestra amplia capacidad de adaptación para desenvolverse en ambientes VICA. Aprende rápido y transfiere el aprendizaje de un desafío a otro. Tiene el potencial para crecer en ámbitos diversos a su rol actual.
			<b>Performance Baja</b> Sus resultados están por debajo de lo esperado. Si bien puede continuar desarrollándose en desafíos del mismo nivel de complejidad al actual. Es necesario tomar acciones para revertir el desempeño en el corto plazo.	<b>Performance Inconsistente</b> Sus resultados están por debajo de lo esperado. Si bien tiene potencial para asumir desafíos diversos, aún no se evidencia en sus resultados. Es necesario tomar acciones para revertir el desempeño en el corto plazo.	<b>Performance Dilema</b> Sus resultados están por debajo de lo esperado. Si bien tiene un elevado potencial para asumir desafíos diversos, aún no se evidencia en sus resultados. Es necesario tomar acciones para revertir el desempeño en el corto plazo.
			ENFOCADA	VERSÁTIL	AMPLIA

## POSICIÓN DE POTENCIAL PARA LA EVOLUCIÓN



MUCHAS GRACIAS

