

INFORME DEL COMITÉ DE DESARROLLO DE LA ORGANIZACIÓN, TALENTO HUMANO Y REMUNERACIÓN 2019

El Comité de Desarrollo de la Organización, Talento Humano y Remuneración cuyo objetivo es soportar a la Junta Directiva en lo referente a la definición del modelo de talento humano, su ejecución y seguimiento, presenta a continuación el Informe de su gestión para la vigencia 2019, en el cual relacionan los aspectos más relevantes que se desarrollaron en dicho ejercicio, de acuerdo con las funciones atribuidas al mismo por la Junta Directiva.

Sesiones realizadas y principales temas:



- Plan de desarrollo de cargos críticos



- Plan de Trabajo de la Gerencia de Desarrollo de la Organización



- Avance Plan de Trabajo Gerencia
- Evaluaciones de la Presidencia y Vicepresidencia Ejecutiva
- Metodología para selección y evaluación de Junta Directiva

Temas tratados por sesión:



PLAN DE DESARROLLO CARGOS CRÍTICOS

- Se recomendó a la JD la definición y ejecución de un plan de desarrollo para los cargos críticos de la Empresa para que luego de su cumplimiento, se pudiera ocupar una vacante en los primeros niveles de la organización o fuera un complemento a las capacidades para el cargo que desempeña.

- Incluía la medición de potencialidad y también sería la base para desarrollar un plan carrera en los profesionales de la ingeniería civil.

Conclusión:

- Los miembros del comité deciden iniciar el proyecto y se delega en la administración su implementación.
- Posterior al retiro de Sergio Pérez se toma la decisión de focalizarnos en el 2019, en el plan de preparación de cierre de brechas para sucesión de Presidencia previsto a partir del 2022.



PLAN DE TRABAJO GERENCIA DESARROLLO DE LA ORGANIZACIÓN

Se presentó el mapa de ruta de la gerencia alineada con las expectativas de la alta gerencia. Destacando los siguientes frentes:

- Conformación de Comités: Ajustar la definición de los tipos de comités Primarios, sus objetivos, frecuencia, participantes, fecha de inicio y metodología.
- Validación y ajuste de la estrategia: Revisión de las conclusiones de Breaktrough a la luz de la Alianza con ISA, ajuste de los instrumentos de gestión de la estrategia (Mega, objetivos, indicadores, planes estratégicos y divulgación a los diferentes niveles)
- Alineación de la estructura: Entendimiento de retos estratégicos vs la estructura definida por Adapto Consultoría; revisar o ajustar algunos temas con procesos impactados y finalmente ratificar o ajustar la estructura final.
- Evaluación de desempeño: Revisión de la metodología y criterios actuales de desempeño.
- Plan de Sucesión: Proponer una metodología, medir potencial de candidatos identificados y definir planes de desarrollo y cierre de brechas para el Nivel Estratégico de la Organización (Inicialmente Presidencia).
- Bonificación de la alta gerencia: Revisión de temas de compensación variable atada a los resultados estratégicos.

Conclusión:

- Los miembros del comité aprueban el plan de trabajo presentado



AVANCE PLAN DE TRABAJO GERENCIA DESARROLLO DE LA ORGANIZACIÓN

Se presentaron los avances luego de casi 5 meses de presentado el mapa de ruta:

- Conformación de Comités: Se definieron los 3 comités de trabajo: Comité de Presidencia, Estructuración y Seguimiento de Proyectos.
- Validación y ajuste de la estrategia: Se revisaron las conclusiones de Breakthrough a la luz de la alianza con ISA, se están ajustaron los instrumentos de gestión de la estrategia para la vigencia 2020-2030 (Mega, objetivos, indicadores)
- Alineación de la estructura: Avances del trabajo entre la Gerencia de Desarrollo de la Organización, la Presidencia y la Vicepresidencia donde se han validado los entendimientos de retos estratégicos vs la estructura definida. Se continúan ajustando algunos temas con áreas impactadas y con la estructura final.
- Evaluación de desempeño: Sin avances a la fecha, pendiente para presentar a inicios del 2020.
- Plan de Sucesión: Se solicita aplazar esta actividad para el primer semestre del 2020. Durante este tiempo la Presidencia analizará el rol que ejercerá para poder definir el plan de sucesión acorde a ese rol futuro.
- Bonificación de la alta gerencia: Se explica que se están revisando las bonificaciones y beneficios, pero para todo el personal y su impacto financiero para el 2020.

Conclusión:

- Los miembros del comité expresan su satisfacción por el plan de trabajo presentado



EVALUACIONES DE LA PRESIDENCIA Y VICEPRESIDENCIA EJECUTIVA

- Se llevo a cabo la evaluación de la Presidencia y Vicepresidencia Ejecutiva, con calificaciones excelentes y con el siguiente aspecto de mejora: Destinar más tiempo en el desarrollo estratégico de la empresa y la ejecución de dicha estrategia de corto y largo plazo.

Conclusión:

- Los miembros del comité destacan que el cuestionario de evaluación puede ser revisado y reformado para el siguiente año y poder tener preguntas que permita identificar focos o puntos de impacto por trabajar.



METODOLOGÍA PARA LA SELECCIÓN Y EVALUACIÓN DE LA JUNTA DIRECTIVA

- Se explican las actividades para cumplir con el objetivo de fortalecimiento de rol de Junta Directiva, explicando que funciones corresponden al Comité de Talento Humano y cuales corresponden al Comité de Gobierno Corporativo y su cronograma de implementación.
- Se explica la herramienta y los criterios para la selección de miembros de Junta Directiva y para la evaluación de la Junta como cuerpo colegiado.

Conclusión:

- Los miembros del comité expresan su satisfacción por el plan de trabajo presentado

FIN DEL INFORME