CONTENIDO

1.0 OBJETIVO 2
2.0 ALCANCE 2
3.0 RESPONSABLES 2
4.0 PROCEDIMIENTO 3

CONTROL DE MODIFICACIONES

Revisión Nº	Fecha	Descripción del cambio	
1	08.11.2015	Elaborado por	Maria Soledad Bauer
1	18.11.2015	Revisado por	Patricia Valenzuela
1	25.11.2015	Aprobado por	Juan Andrés Errázuriz

1.0 OBJETIVO

Complementar el proceso de Mapeo de Ejecutivos y la política de sucesión de ejecutivos claves, ayudando a identificar la diversidad de capacidades, conocimientos, experiencias y visiones de los ejecutivos principales de Enaex

2.0 ALCANCE

Este procedimiento aplicará a los ejecutivos claves de Enaex S.A. y filiales, identificando la diversidad de capacidades, conocimientos, experiencias y visiones de sus Ejecutivos claves con base anual de revisión.

3.0 RESPONSABLES

VP Human Resources	Responsable del cumplimiento del presente procedimiento.
CEO	Responsable de la aprobación del levantamiento.

4.0 PROCEDIMIENTO

Enaex cuenta con la descripción de todos los cargos de la compañía. Para cada descripción de un cargo ejecutivo se identifican las capacidades, conocimientos, experiencia y visiones, considerando dimensiones tales como:

- Liderazgo (táctico, estratégico funcional, estratégico del negocio)
- Accountability (directo, indirecto, remoto, etc.)
- Capacidad Estratégica,
- Conocimientos funcionales y técnicos,
- Capacidad de resolución de problemas
- Habilidades interpersonales
- Inglés

Los procesos de reclutamiento y selección de ejecutivos se activan con especialistas y se basan en descriptores de cargo. No obstante, la primera prioridad de cobertura está dada por la sucesión interna. Para ello, se efectúa un proceso anual de Mapeo y Sucesión de ejecutivos a través del cual se definen y actualizan los posibles sucesores en base a la identificación capacidades, conocimientos, experiencias y visiones de los Ejecutivos claves. Esta información es validada por el CEO y es revisada anualmente.

El mapeo descrito es la base para diseñar los planes de desarrollo y capacitación de cada ejecutivo clave.