



Grupo Lucci

## Desarrollo profesional, propuesta de valor diferencial

**Para el 84% de las personas encuestadas, el crecimiento personal y profesional es importante y rankea en el top de las percepciones sobre marca empleadora del informe 2023 de Employer Brand, realizado por Randstad.**

**E**l mercado laboral local es muy dinámico, donde atraer y mantener al talento es esencial, por lo que Grupo Lucci reconoce la necesidad de diferenciarse y construir vínculos sólidos con sus colaboradores y su bienestar laboral.

*“Desde el área de Capital Humano se busca desafiar la noción de creación de valor con el objetivo de fortalecer el engagement de nuestros colaboradores. Esto, también, se enmarca en el modelo Lucci Way, que es un conjunto de principios y comportamientos que guían a las empresas del Grupo en donde uno de los ejes es el Desarrollo de las Personas”,* explicó José Luis Palacios, Gerente de Capital Humano

Desde la gestión de los recursos humanos en la organización trabajamos en el desarrollo de nuestra gente mediante el Programa de Gestión del Desempeño. Desde el 2022, hemos sumado al proceso el modelo Nine Box.

Nine Box es una herramienta que integra el desempeño y el potencial de los colaboradores

en una grilla que define nueve perfiles diferentes y permite gestionar su desarrollo y crecimiento. El desempeño permite medir objetivos y resultados (¿qué hace?) y competencias, valores y comportamientos (¿cómo lo hace?)

El potencial es evaluado a partir de tres ejes: Capacidad, Compromiso Organizacional y la Aspiración de crecimiento a roles de mayor complejidad.

*“Iniciamos el proceso con una capacitación específica a los líderes de la organización, donde se realizaron sesiones de Talent review (mesa de calibración) y se mapearon a 170 colaboradores”,* detalló María Cecilia Bertikian, Jefa de Capital Humano.

Como consecuencia de la realización de 15 mesas de calibración hemos obtenido nuestra matriz de distribución de talentos. Un 80% del personal evaluado, presenta un desempeño sostenido, que da cuenta de nuestro modelo cultural centrado en lo operacional (orientación a resultados).



## Proceso

En una etapa siguiente se realizará el diseño e implementación del Plan de Desarrollo Individual bajo la metodología 70/20/10. En ella, el 70% del aprendizaje se produce a través de la experiencia concreta en el trabajo, el 20% surge de tareas colaborativas a través del feedback y la observación, trabajando con tutores y aprendiendo de otros. Por último, el restante 10% es producto del aprendizaje formal tanto presencial como virtual.

Este proceso nos permite contar con cuadros de remplazo a corto y mediano plazo. Para el 2024 implementaremos el Programa de Jóvenes Profesionales para desarrollar perfiles de interés y que requieren un acompañamiento a largo plazo.

El compromiso, protagonismo y participación de los líderes en este proceso, fue un factor crítico para el éxito de la implementación y desarrollo de esta metodología.

## Próximos desafíos

Buscamos fortalecer nuestra cultura organizacional centrada en la innovación y la mejora continua, centrada en los colaboradores, y por ello priorizaremos:

- > La digitalización de las prácticas y procesos de capital humano que permiten sumar agilidad, autonomía y autogestión.
- > La actualización de la propuesta de valor de todas las áreas, asegurando cumplir con las expectativas de nuestros clientes, tanto externos como internos.
- > Plasmar nuevas prácticas en la propuesta de valor al empleado.



**José Luis Palacios**

Gerente Capital Humano



**María Cecilia Bertikian**

Jefa de Capital Humano