



mercado libre



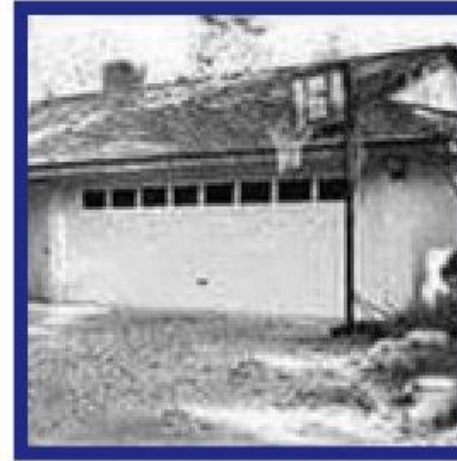
LAS GRANDES COSAS TIENEN INICIOS PEQUEÑOS...



APPLE



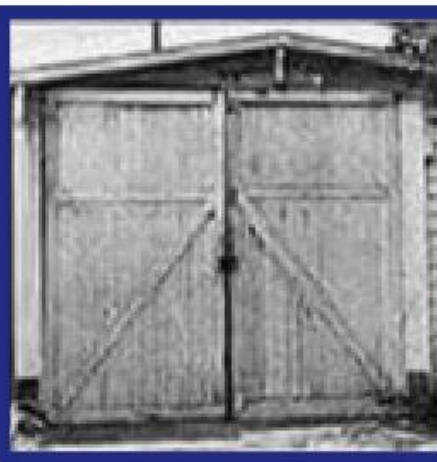
GOOGLE



AMAZON



HARLEY



DISNEY



**mercado
libre**

DEMOCRATIZAMOS EL COMERCIO Y LOS PAGOS



*Nos inspiran las historias de las 370.000 familias
que generan su ingreso a través de Mercado Libre*

UN PROPÓSITO INSPIRADOR Y UNA CULTURA EMPRENDEDORA



85% de nuestros empleados son Millennials



Demandan Flexibilidad



Son nativos digitales, siempre conectados



Ambiente de trabajo divertido



Eligen trabajos con propósito



mercado
libre

5B

Meeting Room

CULTURA
#ADN MELI

2017 - 2018

Consolidar el cambio

Elevar el estándar

2016

**Implementación
de Action Plan**

2015

**Diseño de Principios
Culturales**

Proceso con c-level

2014

Diagnóstico de Cultura Actual

**Definición de Cultura
Deseada**

#AdnMELI

energía emprendedora

PRINCIPIOS CULTURALES

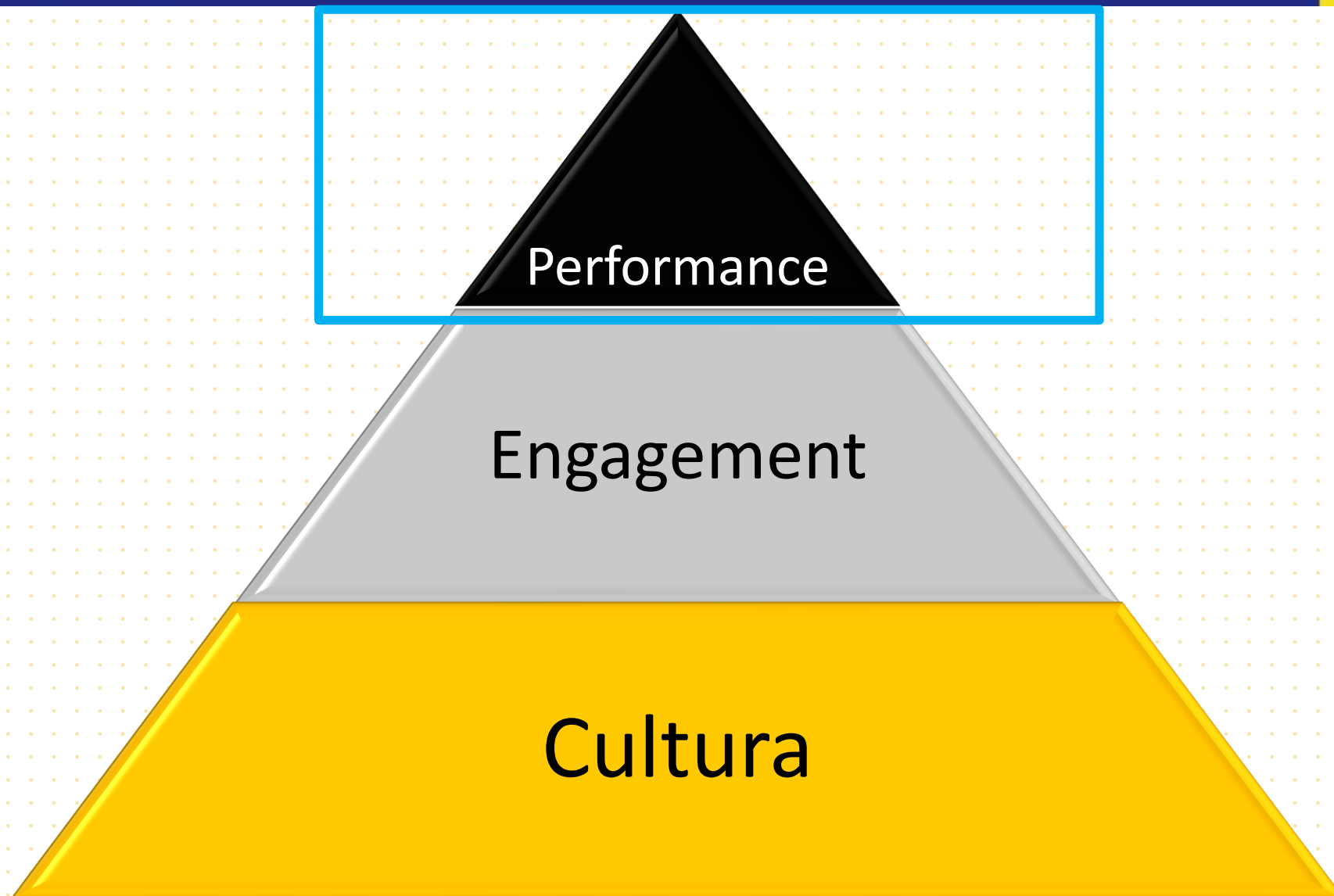
- Creamos valor para nuestros usuarios
- Emprendemos tomando riesgos
- Ejecutamos con excelencia
- Estamos en β continuo
- Competimos en equipo para ganar
- Damos el máximo y nos divertimos

Líderes y HR como agentes de cambio cultural, en el proceso de reconexión con el ADN emprendedor de MELI.



#AdnMELI
energía emprendedora





NEW
PERFORMANCE
MANAGEMENT



Porqué?

Cuando el manager tiene conversaciones de performance regulares el nivel de engagement es considerablemente más alto.

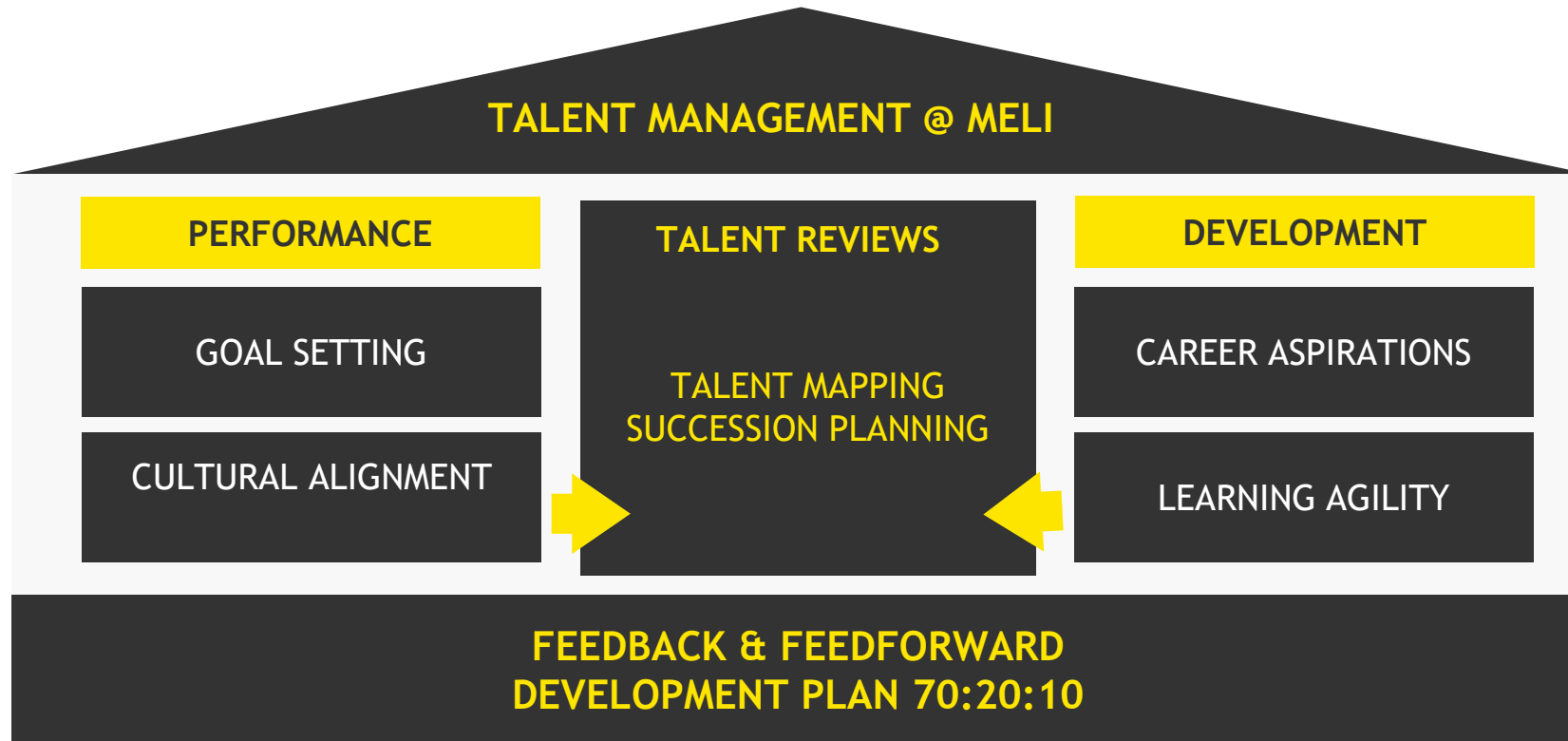
44% de los millennials que reportan que su manager tiene reuniones de performance regulares con ellos tienen niveles altos de engagement, **vs. Solamente un 20% de millennials** que no se reúnen con su manager regularmente tienen altos niveles de engagement.

Fuente: Gallup



INVENT THE FUTURE
START WITH YOURS

TALENT MANAGEMENT EN MELI



GOALS



DEVELOPMENT

NEW
PERFORMANCE
MANAGEMENT

DEVELOPMENT
ACTIONS
GUIDE

EMPRENDEMOS TOMANDO RIESGOS

¿En los obstáculos,
encuentras nuevas
oportunidades de
emprender?
¿Soy proactivo y me
antipo a cambiar?
disfruto de esa
"adrenalina"?
¿Creo que todos los
desafíos tienen
solución?



70%

- Colabora en construir una cultura que emprenda riesgos. Observa: ¿qué nuevas oportunidades detectas? Evalúa el impacto a largo plazo y busca la implementación creativa, asegurando la eficacia entre el resultado y los recursos utilizados. Busca tareas y proyectos que impliquen un cambio significativo o innovación, desafíate proactivamente a cambiar.
- Participa en proyectos de visión global de negocio, para comprender los impactos de cada decisión en todos los componentes de MELI (financieros, personas, imagen, etc.).
- A pesar del éxito actual, haz por lo menos 3 ó 4 cosas nuevas y diferentes. Encuentra algo que agregue valor a tu área (proceso, técnica, sistema, herramienta, etc.). Conviértete en experto en ese tema. Comparte los aprendizajes con tu equipo. Propone liderar un proyecto para implementarlo.
- Ofrece soluciones. Piensa en opciones para resolver un problema antes de llevarlo a otros. Presenta 2/3 soluciones posibles y explica cuál es la mejor.
- Identifica tus desafíos. Piensa en cómo abordarlos y luego en cómo podrías hacerlo desde el punto de vista opuesto. Identifica qué beneficios tendría esta segunda opción y reformula tu primera idea incluyendo ideas disruptivas y diversas que aporten nuevos enfoques.
- Aprende de los "errores", y busca impulsos desde ellos. Empieza tomando riesgos más simples para ir hacia más complejos. Revisa cada uno para ver qué funcionó y qué no. Establece objetivos para hacer algo diferente y mejor cada vez.
- Da siempre la bienvenida y acepta nuevas ideas de manera explícita, ejercita la neuro-plasticidad.
- Sal de tu "zona de confort". Identifica todas las semanas algo para hacer diferente (una nueva forma de hacer las cosas, empezar por lugares distintos, tomar un rol en una reunión). Esto te ayudará a ampliar tus posibilidades de adaptación, a perder el miedo al cambio y a verlo como una constante.
- Planifica un viaje a una oficina/país distinta al tuyo. Toma ideas de las distintas formas de trabajar que ves, para aplicarlas en tu día a día.

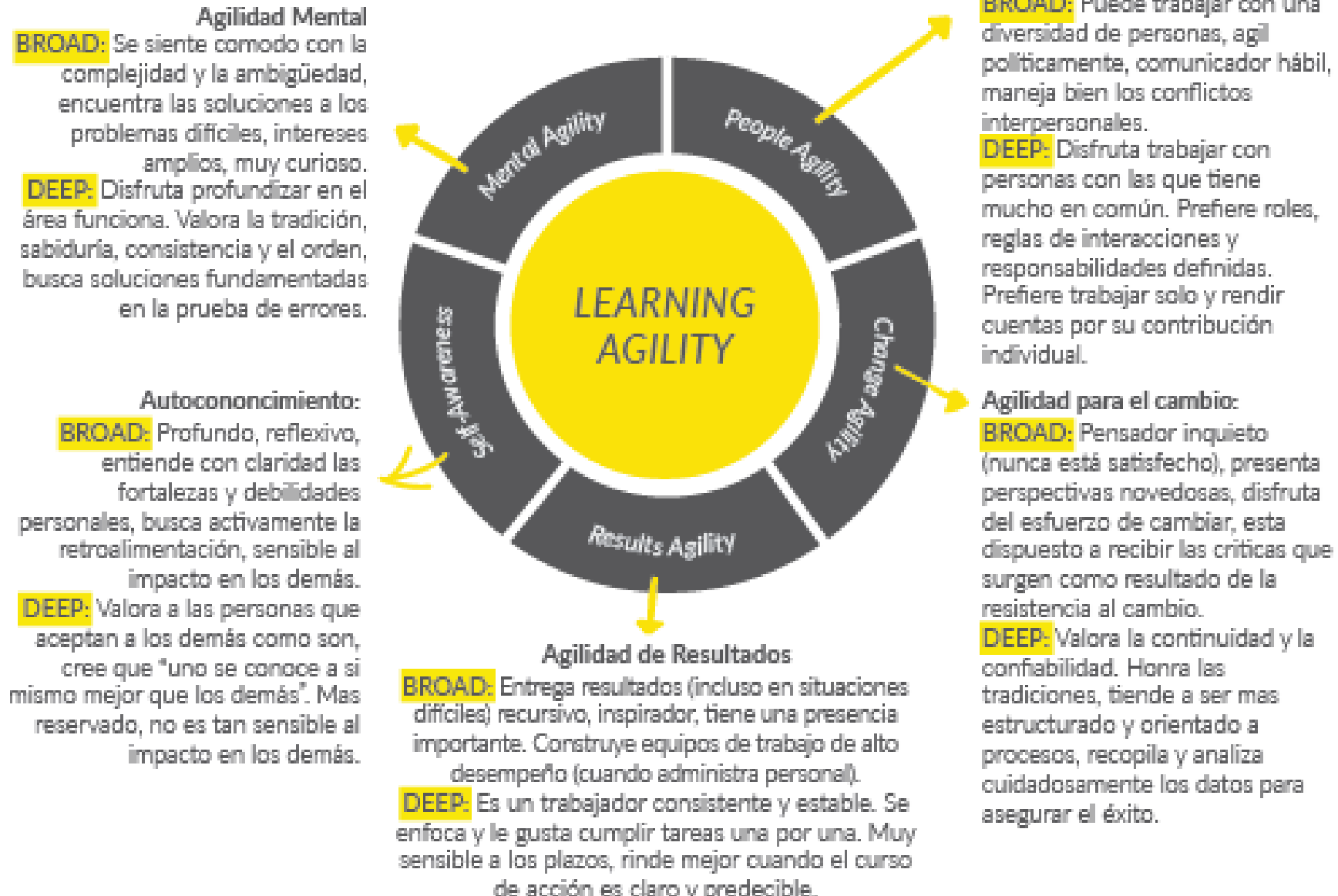
20%

- Aprende de otros emprendedores, busca personas "apasionadas por emprender". Entrevista a dos o tres personas que han logrado éxitos reconocidos. Pregúntales principios o reglas generales. ¿Qué hizo primero, segundo y tercero? ¿Qué obstáculos estaban presentes y cómo los superó? ¿Qué haría diferente si hubiera otra oportunidad? Incorpora algunos de estos principios a tu trabajo.
- Busca mejores prácticas, nuevas soluciones a desafíos habituales. Rodeate de personas que piensen diferente, y ejercita cambiar la mirada.
- "Casi todo tiene solución y casi siempre alguien ya pensó como hacer las cosas de manera distinta".
- Pide feedback. Indaga sobre cómo gestionas cada desafío, invita a pensar diferente en los espacios donde actúas.

10%

- Aprende sobre mentes emprendedoras. "Change Management".
- Película: "13 Días". "Tucker" (crea automóvil extraordinario). "La red social" (relata creadores de facebook). "Jerry Maguire" (caso de emprendedor deportivo). "La cuerda floja" (Azaña histórica de cómo dar el siguiente paso de impacto). "Seis días, siete noches" (decidir asumir riesgos y confiar). "Misión rescate" (escasos recursos y tomar decisiones para sobrevivir).
- Recursos On Line: <https://escoursera.org> (fundamentos del emprendimiento). www.materiabiz.com -
- Bibliografía: Kotter (40 libros de gestión del cambio). PASION POR EMPRENDER - Andy Freire. Ed. DelBolsillo. ENTREPRENEURSHIP - Omar Chisari, Alejandro Cardozo. Ed.Temas. CREAR O MORIR - Andrés Oppenheimer. Ed. Debate. APRENDER A EMPRENDER - Ariel Arrieta. Ed. Atlántida

TALENT REVIEW



PERFORMANCE REVIEW

AUTOEVALUACIÓN

Necesitamos escuchar a nuestros colaboradores



GOALS



PRINCIPIOS
CULTURALES

WHILE YOU DEBATED WHETHER
THE GLASS IS EMPTY OR FULL,
I SOLD IT.

CHEERS,
THE ENTREPRENEUR



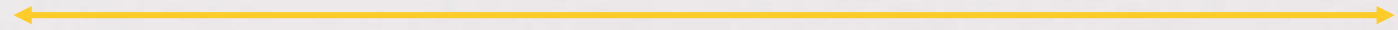
PERFORMANCE

=

QUE
Resultados

+

COMO
Comportamientos



**OBJETIVOS
SMART**
*Above
Meet
Below*

**PRINCIPIOS
CULTURALES**
*Role Model
Aligned
Need Alignment*

ASPIRACIONES DE CARRERA

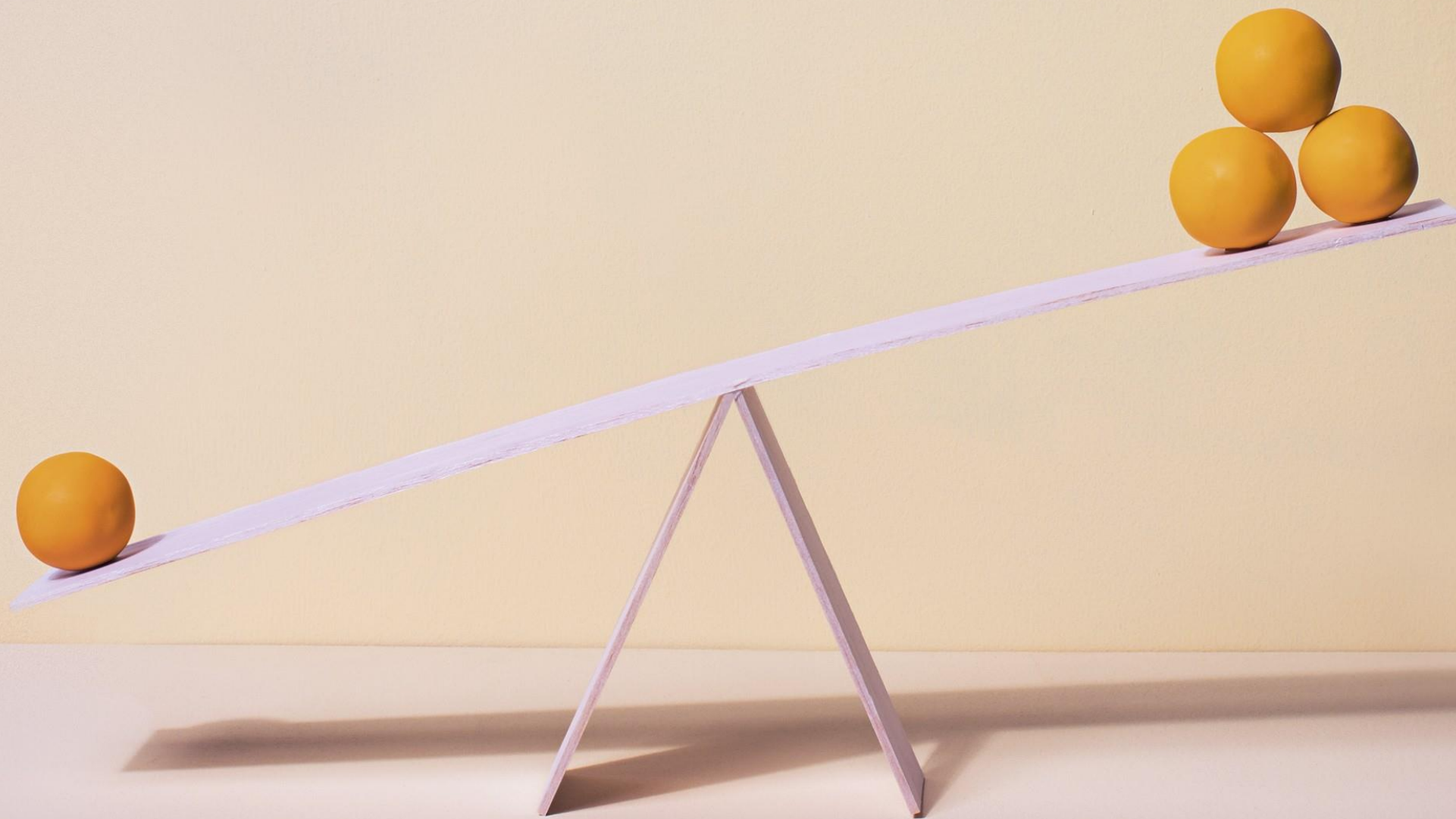


FEEDBACK ADICIONAL

Tengamos más puntos de vista
Sumar mira.



CALIBRACIÓN



ON GOING FEEDBACK



CONVERSATIONS
THAT MATTER

FEEDBACK

INPUT DESARROLLO



FORWARD LOOKING FEEDBACK



PROMOCION

NEW
PERFORMANCE
MANAGEMENT

PROMOTION
EXPERIENCE

CRITERIOS DE PROMOCIÓN MELI

PERFORMANCE SOSTENIDO

¿Cumple o excede consistentemente los objetivos de utilización para el rol?
¿Garantiza el cumplimiento de las actividades necesarias y la obtención de resultados e implementación de proyectos, con las competencias y comportamientos esperados para su rol actual?

PRINCIPIOS CULTURALES

¿Cuida el cómo?
Además de cumplir sus objetivos: ¿Cuida la forma en que trabaja para alcanzarlos?
¿Muestra consistentemente alineación a los principios culturales esperados para su actual puesto?

POTENCIAL

¿Demuestra tener Learning agility para asumir mayores responsabilidades?

ESTRUCTURA

¿Existe la necesidad estructural para la creación de una nueva posición? (Job Evaluation)
¿Ha cumplido al menos 1 ciclo en la posición con Performance Review cerrada?

IMPACTO / CONTRIBUCIÓN

¿Amplía sus responsabilidades y el scope de la posición a tomar?
¿Presenta credibilidad demostrada en áreas técnicas core tanto del puesto y del área?
¿Cómo compara con sus peers del siguiente layer?

CLIMA DE TRABAJO (Para líderes)

¿Genera buen clima de trabajo en su equipo?
¿Estimula el trabajo en equipo?
Resultados positivos en las encuestas de clima

NO es una promoción

- Evaluaciones de desempeño exitosa: 2 Aboves no necesariamente llevan a una promoción.
- Evaluación de Role Model.
- Antigüedad: No tiene un cambio significativo en las tareas que realiza ni en el scope de trabajo.
- Ser el mejor compañero.

NEW
PERFORMANCE
MANAGEMENT

