



Proyecto de Desarrollo Operarios Agua Dulce

Gerencia de Personas y Desarrollo Organizacional

Schörghuber Corporate Group

Ventisqueros
Best in class performance

Objetivo del Proyecto

Reconocer el desempeño de las personas con una ruta de 3 niveles de desarrollo, donde podrán avanzar de nivel a medida que cumplan con ciertos requisitos.

Operario (C)

Operario Semicalificado (B)

Operario Calificado (A)



Requisitos para avanzar de nivel

1	Disponibilidad de la posición (cupos disponibles)
2	1 año de antigüedad en el nivel actual
3	Avance en Matriz de Habilidades
4	Puntaje en Evaluación de Desempeño

Revisemos ahora cada uno de los requisitos para avanzar de nivel

Requisito 1: Disponibilidad de la posición (cupo disponible)

Requisito 2: Cumplir 1 año de antigüedad en el nivel actual

Requisito 3: Avance en las Matrices de Habilidades

Requisito 4: Puntaje en Evaluación de Desempeño

Nivel	Cupos por centro
Operario (C)	10%
Operario Semicalificado (B)	50%
Operario Calificado (A)	40%



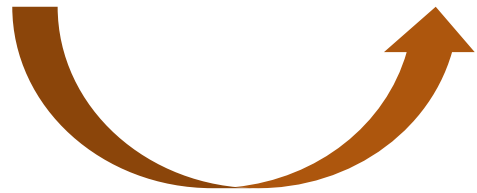
En marzo de cada año se revisará qué personas cumplen con los requisitos para avanzar de nivel

Solo se avanzará de nivel si se cumplen todos los criterios, aún que no se usen todos los cupos disponibles.

Operario (C)

Operario Semicalificado (B)

Operario Calificado (A)



**Necesito estar mínimo 1
año como operario C
para pasar a B**



**Necesito estar mínimo 1
año como operario B
para pasar a A**

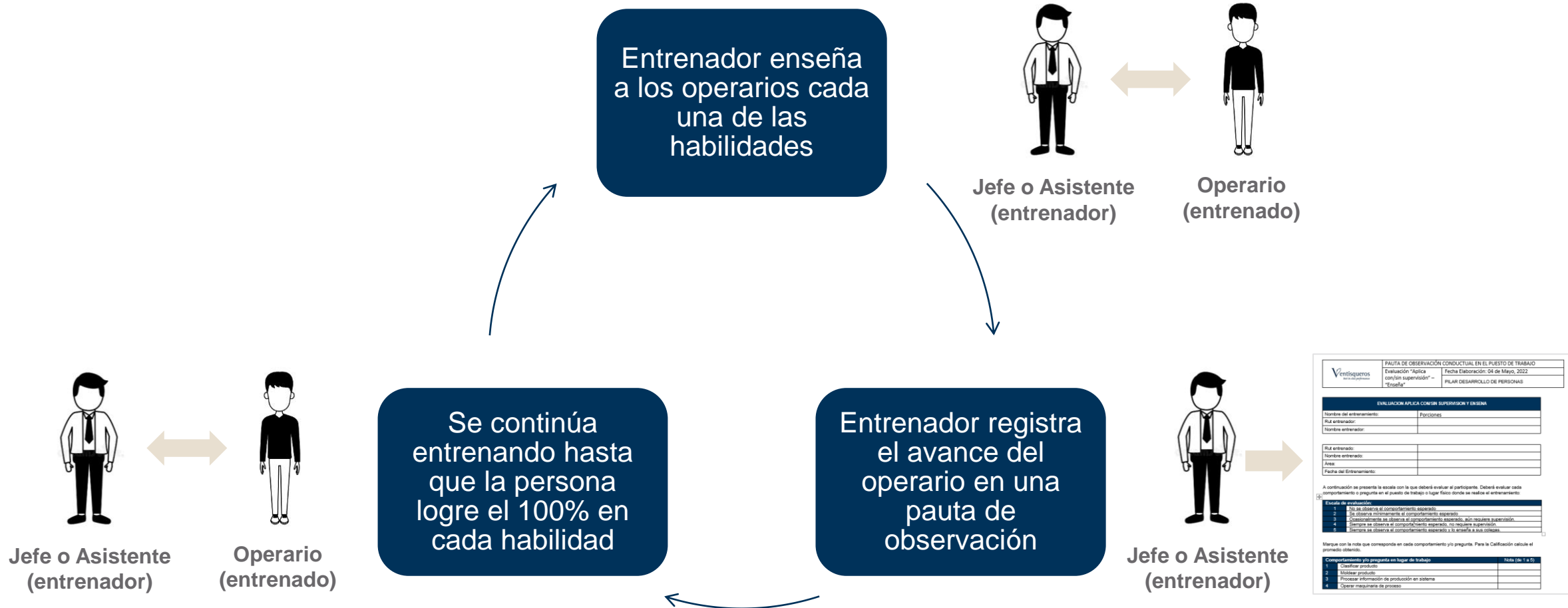
Requisito 3: Avance en las Matrices de Habilidades (Agua Dulce)

Habilidades a desarrollar operario C		Habilidades a desarrollar operario B		Habilidades a desarrollar operario A	
Mantener las condiciones de orden, limpieza y desinfección de estructuras, equipos, herramientas y utensilios.	Mantener operativas y disponibles las condiciones del centro, de acuerdo con instrucciones de la jefatura directa, bienestar animal y bioseguridad.	Manejar herramientas TPM	Evaluar el proceso productivo con herramientas de excelencia operacional, de acuerdo con indicaciones de la gerencia.	Liderar al equipo de trabajo	Facilitar el trabajo de las personas, de acuerdo con procedimientos de la empresa.
	Chequear el estado de los elementos de protección personal y equipos, herramientas y utensilios, de acuerdo con procedimientos de salud y seguridad ocupacional.		Aplicar herramientas de gestión TPM en el proceso productivo, de acuerdo con procedimiento de la empresa.		Resolver problemas del proceso productivo y del equipo de trabajo, de acuerdo con procedimientos de la empresa.
	Registrar información de producción, bioseguridad y bienestar animal, de acuerdo con instrucciones de la jefatura directa.	Realizar actividades de entrenamiento o en el puesto de trabajo	Planificar las actividades de entrenamiento en el puesto de trabajo de acuerdo con variables del proceso productivo y necesidades de aprendizaje de las personas.		Promover el compromiso con los objetivos e indicadores de la gerencia, de acuerdo con procedimientos de la empresa.
Realizar el manejo de peces de acuerdo con bienestar animal y bioseguridad.	Realizar el manejo de peces, de acuerdo con bienestar animal y bioseguridad.		Implementar actividades de entrenamiento en el puesto de trabajo de acuerdo con la estrategia formativa establecida.	Mejorar métodos de trabajo	Identificar oportunidades de mejoras operacionales, según requerimientos del trabajo.
	Aplicar tratamiento preventivo/control sanitario a peces, de acuerdo con bienestar animal y bioseguridad.		Desarrollar un plan de mejora de métodos, según requerimientos del trabajo.		
	Realizar actividades generales del centro, de acuerdo con instrucciones de la jefatura directa.		Aplicar el plan de mejora de métodos, según requerimientos del trabajo.		

Necesito un 100% de avance en las habilidades del operario C para avanzar a B

Necesito un 100% de avance las habilidades del operario B para avanzar a A

¿Cómo se aplican las Matrices de Habilidades?



Ventisqueros		PAUTA DE OBSERVACIÓN CONDUCTUAL EN EL PUESTO DE TRABAJO	
Evaluación "Aplica con/los supervisor" - "Enseña"		Fecha Elaboración: 04 de Mayo, 2022	
		PILAR DESARROLLO DE PERSONAS	
EVALUACIÓN APLICADA CON SUPERVISIÓN Y DISEÑO			
Nombre del entrenamiento:	Pantallas		
Rol entrenador:			
Nombre operario:			
Rol operario:			
Nombre entrenador:			
Apellido entrenador:			
Fecha del Entrenamiento:			
A continuación se presenta la escala con la que deberá evaluar el participante. Deberá evaluar cada comportamiento o pregunta en el puesto de trabajo o lugar físico donde se realizó el entrenamiento:			
Escala de evaluación:			
1	El participante muestra el comportamiento esperado.		
2	Se observa inicialmente el comportamiento esperado.		
3	Comportamiento se observa al comportamiento esperado, aún requiere supervisión.		
4	Siempre se observa el comportamiento esperado, no requiere supervisión.		
5	Siempre se observa el comportamiento esperado a su actividad a sus costos.		
Marque con la nota que corresponde en cada comportamiento y/o pregunta. Para la Calificación calcule el promedio obtenido.			
Comportamiento y/o pregunta en lugar de trabajo			
1	Clasificar producto	Nota (de 1 a 5)	
2	Inspeccionar producto		
3	Procesar información de producción en sistema		
4	Operar maquinaria de proceso		

El 100% se logra cuando la persona es capaz de mostrar la habilidad sin supervisión

La evaluación de desempeño mide las conductas que nos permiten hacer bien nuestro trabajo

¿Qué conductas vamos a evaluar?

1. Conectar con el propósito de Ventisqueros
2. Satisfacer las necesidades del cliente
3. Identificar anomalías
4. Trabajo colaborativo
5. Desarrollo de sí mismo
6. Autonomía y empoderamiento
7. Adaptación al cambio
8. Aprendizaje continuo

Escala de 1 a 3



¿Quién evalúa?

El jefe de centro

¿A quiénes se evalúa?

A todos los colaboradores con contrato indefinido y antigüedad mínima de 6 meses

¿Cuándo se evalúa?

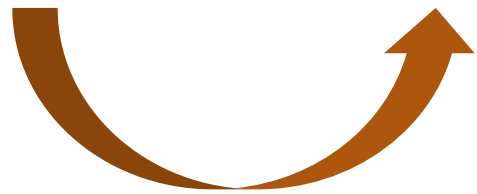
En diciembre de cada año

¿Qué puntaje necesito en mi evaluación de desempeño para avanzar de nivel?

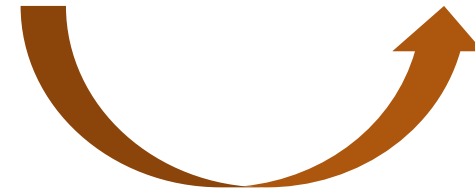
Operario (C)

Operario Semicalificado (B)

Operario Calificado (A)



Necesito puntaje 2 para pasar a B



Necesito puntaje 3 para pasar a A



Requisito 4: Puntaje en Evaluación de Desempeño

Escala Evaluación de Desempeño			
Conducta	Puntaje 1: Necesita Mejorar	Puntaje 2: Satisfactorio	Puntaje 3: Destacado
Conectar con el propósito de Ventisqueros	Comprende los objetivos de su cargo (qué, cómo y dónde).	Comprende los objetivos de su cargo (qué, cómo y dónde) y, adicionalmente, el propósito e importancia de su rol (por qué).	Cumple con lo anterior y, adicionalmente, comprende el propósito de Ventisqueros, la conexión que éste tiene con su rol, y se compromete a contribuir a éste a través de los objetivos de su cargo.
Satisfacer las necesidades del cliente	No conoce las necesidades de su cliente interno ni la responsabilidad que tiene frente a éstas.	Comprende quién es su cliente interno, conoce sus necesidades y las incorpora en su trabajo diario, asegurando un buen servicio.	Cumple con lo anterior y adicionalmente solicita retroalimentación a su jefatura para mejorar la efectividad de los servicios prestados a su cliente y toma acción sobre la retroalimentación recibida.
Identificar anomalías	Identifica anomalías en su entorno, pero no se hace cargo de visibilizarlas para que sean eliminadas.	Identifica anomalías en su entorno, las visibiliza y según su nivel de autonomía, las resuelve o traspasa para que sean eliminadas.	Identifica y visibiliza anomalías, y adicionalmente muestra proactividad para aprender gradualmente a resolver cada vez más anomalías de forma autónoma.
Trabajo colaborativo	Muestra interés principalmente en sus propias tareas, buscando el éxito individual antes que del equipo como un todo.	Trabaja de forma colaborativa con todos los miembros de su equipo, escuchando los requerimientos de sus compañeros y presta apoyo cuando se lo solicitan.	Colabora de forma constante para aprender de otros y lograr mejores resultados. Busca el éxito del equipo antes que el éxito individual.
Desarrollo de sí mismo	Recibe con respeto la retroalimentación de su jefatura pero no muestra mucha apertura y/o interés por mejorar la forma de hacer las cosas.	Recibe con apertura y respeto la retroalimentación que le entregan y se muestra abierto a implementar estos comentarios para mejorar su desempeño.	Cumple con lo anterior y adicionalmente solicita de forma proactiva retroalimentación a su jefatura para mejorar sus resultados y desempeño individual.
Autonomía y empoderamiento	Cumple con las tareas que le son asignadas, pero muestra baja iniciativa por trabajar de forma autónoma y adelantarse a anomalías.	Regularmente realiza sus tareas de forma autónoma y se adelanta proactivamente a anomalías.	Ejecuta sus tareas con autonomía y responsabilidad, proponiendo proactivamente ideas de mejora continua.
Adaptación al cambio	Le incomoda el cambio y se resiste a modificar sus creencias, opiniones y/o formas de hacer las cosas cuando se lo solicitan. Prefiere que las cosas sigan como están.	Se muestra abierto a cambiar la forma de hacer las cosas aunque requiera esfuerzo y/o el aprendizaje de nuevas habilidades.	Cumple con lo anterior y adicionalmente es capaz de identificar los beneficios del cambio y adaptarse a éstos con agilidad.
Aprendizaje continuo	Muestra baja curiosidad, inquietud y motivación por aprender y desarrollar nuevas habilidades.	Manifiesta curiosidad, inquietud y motivación por aprender y desarrollar nuevas habilidades. Es capaz de reflexionar y analizar el trabajo realizado para generar aprendizajes e incorporarlos en situaciones nuevas.	Cumple con lo anterior y adicionalmente se caracteriza por aprender nuevos conocimientos, herramientas y habilidades con agilidad.