



Proyecto de Desarrollo Operarios Agua Mar

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%



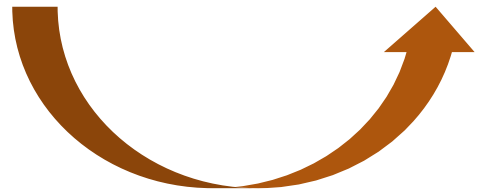
En marzo de cada año se revisará qué personas cumplen con los requisitos para avanzar de nivel

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**

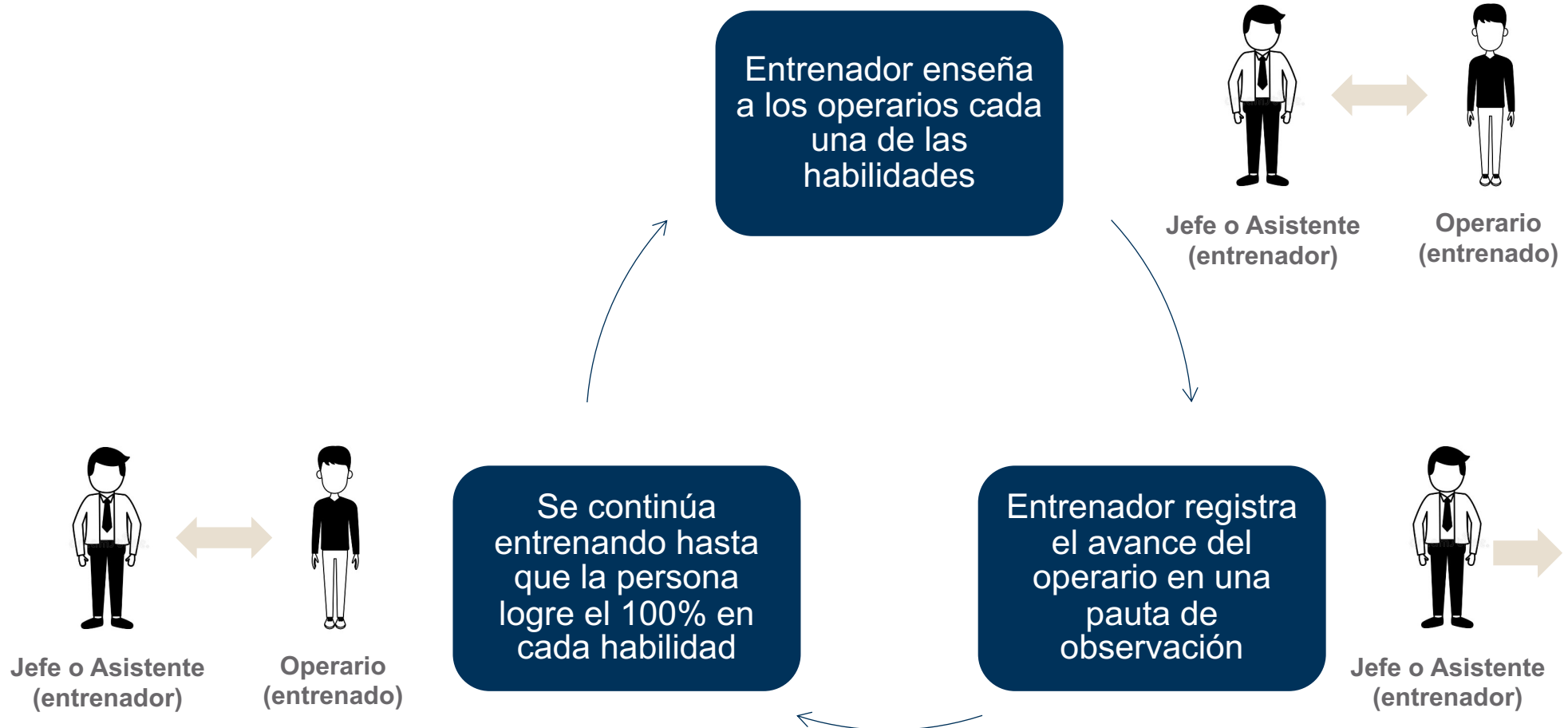
Requisito 3: Avance en las Matrices de Habilidades (Agua Mar)

Habilidades a desarrollar operario C		Habilidades a desarrollar operario B		Habilidades a desarrollar operario A	
Realizar acciones para el mejoramiento de la salud y seguridad ocupacional	Realizar acciones de prevención en la salud y seguridad ocupacional, de acuerdo con procedimiento de SSO.	Monitorear la alimentación de los peces	Apoyar la alimentación automática, semiautomática o manual, de acuerdo con el plan de alimentación.	Liderar al equipo de trabajo	Facilitar el trabajo de las personas, de acuerdo con procedimientos de la empresa.
	Realizar difusión y transferencia de procedimientos y buenas prácticas de salud y seguridad ocupacional, de acuerdo con procedimiento de SSO.	Monitorear el estado de equipos e instalaciones del centro de cultivo	Monitorear el estado de jaulas y redes e infraestructura general en centros de cultivo. Chequear el estado de los elementos de protección personal y equipos, herramientas y utensilios.		Resolver problemas del proceso productivo y del equipo de trabajo, de acuerdo con procedimientos de la empresa. Promover el compromiso con los objetivos e indicadores de la gerencia, de acuerdo con procedimientos de la empresa.
Realizar el manejo de peces en centros de cultivos	Realizar el manejo de peces, de acuerdo con bienestar animal y bioseguridad.	Monitorear el estado sanitario y de salud de los peces	Hacer seguimiento al estado sanitario y de salud de los peces Realizar difusión y transferencia de procedimientos y buenas prácticas de salud de los peces		Mejorar métodos de trabajo
	Realizar actividades generales del centro, de acuerdo con instrucciones de la jefatura directa.				

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

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

¿Cómo se aplican las Matrices de Habilidades?



FAUTA DE OBSERVACIÓN CONDUCTUAL EN EL PUESTO DE TRABAJO		
Ventisqueros	Evaluación "Aplica con/ sin supervisión" - "Enseñar"	Fecha Elaboración: 04 de Mayo, 2022
PILAR DESARROLLO DE PERSONAS		
EVALUACION APLICADA CON SUPERVISION Y ENSEÑA		
Nombre del entrenamiento:	Perforaciones	
Rut entrenador:		
Nombre entrenador:		
Rut operario:		
Nombre operario:		
Año:		
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	Se observó el comportamiento esperado.	
2	Se observó mínimamente el comportamiento esperado.	
3	No se observó el comportamiento esperado, sin requerir supervisión.	
4	Siempre se observó el comportamiento esperado, no requiere supervisión.	
5	Siempre se observó el comportamiento esperado y lo enseñó a sus colegas.	
Marque con la nota que corresponda en cada comportamiento y/o pregunta. Para la Clasificación calcule el promedio obtenido.		
Comportamiento y/o pregunta en lugar de trabajo		Nota (de 1 a 5)
1	Clasificar producto	
2	Mover 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?

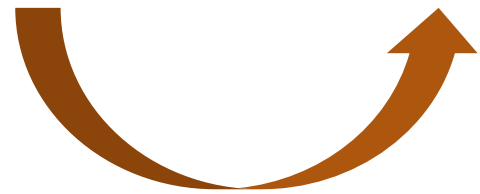
En diciembre de cada año

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

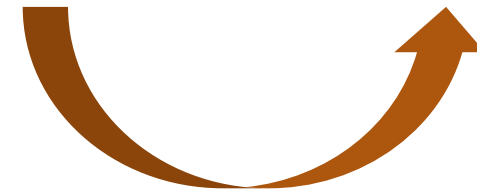
Operario (C)

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.