

En el presente documento, encontraras todo lo que debes saber sobre el proceso de evaluación por desempeño 2022.

## I. FLUJO DEL PROCESO



- Fijación y comunicación de objetivos:** Cada evaluador debe fijar los objetivos a sus evaluados, asegurándose que sean concretos y relacionados con el desarrollo del cargo y retos del área. Se debe asignar una ponderación de acuerdo con el impacto de cada una en el desempeño. Una vez fijados, es responsabilidad de cada evaluador comunicar los objetivos al trabajador o trabajadora.
- Retroalimentación inicial:** es responsabilidad de cada evaluador realizar un monitoreo y dar retroalimentación al colaborador para asegurar el logro de las metas y el desarrollo de las competencias.

- ✚ **Evaluación:** Fase de evaluación de competencias y metas.
- ✚ **Calibración:** Fase de equiparar criterios de evaluación. Participan: personal de la unidad de desarrollo y estudios de la compañía, superintendente del área y jefes de sección /unidad.
- ✚ **Retroalimentación final:** evaluador entrega calificación final al trabajador o trabajadora. En esta fase, se deben comunicar y recalcar los aspectos favorables del desempeño y también, aquellos que se deben seguir potenciando.

## II. ÁREA CONDUCTUAL

(Revisar material de apoyo “perfiles 2022”, el cual detalla cada una de las competencias y sus respectivas conductas)

1. **PERFIL: ADMINISTRATIVOS Y SERVICIOS:** Cargos que realizan tareas de naturaleza administrativa especializada. Sus tareas están vinculadas a distintos procesos administrativos, de acuerdo a su nivel y especialidad podrían dominar un conjunto de tareas de un proceso o el proceso en su totalidad. Tienen responsabilidad concreta sobre un conjunto definido de labores.  
**Competencias:** Orientación al cliente – comunicación efectiva – organización y planificación – Liderazgo ASG
2. **PERFIL OPERADOR:** Agrupa a todos aquellos cargos que realizan tareas sujetas a instrucciones precisas, procedimientos estandarizados y conocimientos técnicos específicos respectivas al área que se desempeña.  
**Competencias:** Orientación a resultados – Trabajo en equipo – Calidad en el trabajo – liderazgo ASG
3. **PERFIL PROFESIONALES ADMINISTRATIVOS:** Cargos que se ocupan del desarrollo, creación, aplicación y análisis dentro de un área especializada del conocimiento. Estos cargos se caracterizan por ejecutar actividades en procesos específicos que son decisivos en el cumplimiento de los objetivos del área de trabajo correspondiente.  
**Competencias:** Mejora continua e innovación – pensamiento estratégico – trabajo en equipo – liderazgo ASG
4. **PERFIL PROFESIONALES OPERACIONES:** Corresponde a profesionales que se desempeñan en áreas de operaciones, se ocupan del desarrollo, creación, aplicación y análisis dentro de un área especializada del conocimiento. Estos cargos se caracterizan por ejecutar actividades en procesos específicos que son decisivos en el cumplimiento de los objetivos del área de trabajo correspondiente.

**Competencias:** Organización y planificación – Pro actividad – Flexibilidad – Liderazgo ASG.

5. **PERFIL SUPERVISORES:** Agrupa aquellos cargos que se ocupan de la gestión y coordinación de acciones, la producción y servicios de un área funcional establecida formalmente en la estructura organizativa. Supervisan personal.

**Competencias:** Gestión de personas – dirección de resultados – resolución de problemas – liderazgo ASG.

6. **PERFIL JEFATURA:** Se ocupan de definir metas y planes de procesos organizativos con base en las estrategias y políticas generales de la Compañía; delegan autoridad y responsabilidad en sus trabajadores/as inmediatos, coordinan programas y recursos con representantes de otras dependencias internas o externas; establecen el vínculo entre las operaciones de la dependencia que dirigen el resto de la organización.

**Competencias:** Desarrolla equipos efectivos – delegación y empoderamiento – embajador de clima y cultura – liderazgo ASG

### III. ÁREA DE COMPROMISOS



Áreas de operaciones:

1 objetivo individual

2 objetivos de la sección

1 objetivo transversal de la Superintendencia



Áreas de soporte:

2 objetivos individual

2 objetivos de la sección

## V. ESCALA DE EVALUACIÓN

1	2	3	4	5
Bajo desempeño	Próximo a lo esperado	Desempeño esperado	Desempeño destacado	Desempeño sobresaliente
El desempeño esta frecuentemente bajo las expectativas del cargo. Existen claras debilidades que limitan el desempeño y necesitan ser corregidas en el corto plazo.	Cumple con las expectativas del cargo la mayoría de las veces. En ocasiones requiere apoyo adicional, pues existen aspectos que debe mejorar.	Cumple con las expectativas del cargo de manera consistente pudiendo en ocasiones superar las expectativas.	Supera frecuentemente las expectativas del cargo, destacando entre sus pares.	Es un referente para otros. Supera sostenidamente las expectativas del cargo.

## VI. Preguntas frecuentes

### ¿Quiénes son los evaluados en este proceso?

Todo trabajador del ROL A

Todo trabajador que haya ingresado a Huachipato hasta el 01 de julio del 2022

Todo trabajador que tenga menos de 150 días de licencia médica (continua o discontinua durante el 2022)

### ¿Cuál es el % de cada área?

Área conductual

30%

Área de compromisos

70%

### ¿Por qué se cambian los perfiles de cargo?

Competencias que se ajusten al rol y funciones de nuestros trabajadores y trabajadoras

Competencias que “hagan la diferencia” y favorezcan el cambio cultural que necesitamos

Competencias que estén en línea con la evolución del nuevo Huachipato

### ¿Que busca evaluar la competencia de liderazgo ASG?

Busca potenciar la capacidad de influencia en todos los niveles organizacionales, personal con innovación, críticos constructivos y empoderados de su rol. Además, ser ejemplo de conductas en temas de seguridad, medio ambiente y ética laboral, que nos permitan continuar bajo el camino de la sustentabilidad.

### ¿Cómo se definirá la asignación de cuartiles?

La asignación de cuartiles será revisada con cada jefe de unidad/sección, de acuerdo a la nota final de evaluación

[illegible]