

JORGE ARDITI KARLIK

PSICÓLOGO

Pontificia Universidad Católica de Chile (1985).
Postgraduado en Administración de Empresas (DPA). Universidad Adolfo Ibáñez (1994-1995).
Diploma en Counseling por el IGAT, Nápoles (2009 – 2011).
Coach certificado CBC. Conscious Business Coaching (2016).

Celular: +56992320380
Correo: jorge.arditi@proaccion.cl
Linkedin: https://www.linkedin.com/in/jorge-arditi-5242a214/
Idiomas: Español, Inglés.

Experiencia de 30 años como consultor de empresas en el ámbito del Desarrollo Organizacional.
Coach de negocios para niveles gerenciales y equipos de trabajo.
Facilitador en programas de liderazgo, formación de equipos, gestión del cambio y comunicación.
Asesor en programas de gestión del cambio y planificación estratégica.

Resumen de la experiencia como consultor y facilitador:

1- CONSULTORÍA:

a) Diagnósticos Cualitativos: Clima Laboral; Liderazgo; Relaciones cliente proveedor entre otros.

- Quimatic (Grupo Mathiesen): Plan de negocios 2017 – 2020.
- Grupo Liberty: Consultor en gestión del cambio, a partir de un proceso de fusión (1000 personas). 2015 – 2016.
- LAN Dirección de Ingeniería y Mantenimiento. Diagnóstico e intervención en Organización de Gobierno y Desarrollo Personal, en el contexto del desarrollo oganizacional (2011 – 2012).
- CorreosChile. Diagnóstico sobre estado del equipo Gerencial y diseño de intervenciones. Asesor Gerente General (2010-2011).
- CCU. Validación de prácticas críticas para Jefes de Mercado (2010).
- Entel PCS. Diagnóstico, diseño e implementación sistema de reuniones Gerencia Técnica (2009).
- Tucfrut. Diagnóstico de Clima Laboral (2008).
- Nike Chile. Asegurando la experiencia de los Consumidores en el Punto de Venta. Metodología para el monitoreo del Capital Humano (2009).
- Distribuidora Errázuriz (DESA). Diagnóstico, diseño e implementación Programa Mejoramiento relaciones internas de clientela (2009).
- Nestlé. F&C: Diagnóstico de la percepción de los integrantes de la División y generación de planes de acción (2009).
- Constructora MST. Diagnóstico de Clima Laboral (2008).
- Empresas Cardoen. Diagnóstico de Clima Laboral (2007).

- Empresas Cardoen. Diagnóstico de alineación del recurso humano con los objetivos organizacionales (2008).
- Lafarge. Estudio Cualitativo para profundizar en los resultados de un diagnóstico cultural de la empresa (2008).
- Banco Central, Departamento de Seguridad. Diagnóstico de Clima Laboral (2005).
- BASF. Evaluación en 360 grados sobre la administración del tiempo (2003).
- AGL Perfeco. Diagnóstico de Clima Laboral (2001).
- Duratec – Vinilit. Evaluación del estado actual del equipo de trabajo gerencial (2001).

b) Planificación Estratégica: Definición del propósito y norte estratégico, análisis FODA y el desarrollo de planes de acción.
   - METRO de Santiago. Alineación Estratégica Equipo Gerencial. Fijación Proyectos Estratégicos 2015-2017.
   - LATAM Dirección Corporativa de Seguridad. Planificación Estratégica DCS 2015.
   - Antofagasta Minerals. Vicepresidencia de Recursos Humanos. Facilitación Reunión Estratégica 2013.
   - METRO de Santiago. Planificación Estratégica 2012.
   - METRO de Santiago. Elaboración de Misión, Visión y Buenas Prácticas para la Gerencia de Desarrollo de Proyectos. 2011.
   - METRO de Santiago. Planificación Estratégica 2011. Redefinición de misión y visión 2011.
   - ESSBIO. Planificación Estratégica (2007 y 2009).
   - Empresas Cardoen. Definición de Misión, Visión y Valores para el grupo de empresas. (2007).
   - Caja de Compensación Los Héroes. Declaraciones y Objetivos Estratégicos 2008 - 2012 (2007).
   - PentaVida. Facilitación de un proceso de "Definición de Norte Estratégico" (2007).
   - Del Monte Fresh Produce. Establecimiento de Visión y definiciones fundamentales, delineamiento de acciones de mejoramiento y metodología de seguimiento de acuerdos 2001.
   - Constructora Gardilcic. Planificación de recursos humanos para la puesta en marcha de proyecto minero El Peñón (1999-2000).

c) Sistemas de Medición de Desempeño: Diseño y/o implementación de instrumentos para evaluar la contribución al negocio de una persona en su puesto de trabajo.

   - GASCO S.A.: Sistema de Gestión del Desempeño para Jefaturas (2016).
   - Clínica Dávila. Sistema de Gestión del Desempeño para toda la organización, basada en la definición del Sello Dávila (2013).
   - GASCO GLP. Sistema de Gestión del Desempeño para Jefaturas medias (2010).
   - Alusa. Diseño e implementación Sistema de Medición de Desempeño para áreas administrativas y operativas (2008-2010)-
   - Empresas Tucapel. Levantamiento de Competencias, Revisión del Modelo y Generación de Instrumentos de Medición del Desempeño (2009).
   - Nestlé. Sistema de Evaluación de Desempeño para Vendedores (2008).
   - Banco Central. Medición de Desempeño a través de Evaluaciones Ascendentes (2002).
   - Nestlé. Fábrica Helados: Sistema de Gestión del Desempeño para Operadores Líderes (2008).
   - Pre – Unic. Sistema de medición de desempeño cuantitativo y cualitativo para Jefes de Local, Sub jefes de Local y Jefes de Sección (1999 – 2000).

d) Desarrollo Organizacional: Definición de políticas y procedimientos de recursos humanos, como en el diseño de contenidos para el desarrollo de habilidades que requiere la organización, su implementación y seguimiento de dichos diseños.

- GASCO S.A. Diseño y puesta en marcha del PAD (Programa Anual de Desmepeño), en sus etapas de construcción del sistema de medición de desempeño (escalas, manuales, procedimiento) y de entrenamiento de evlauadores y evaluados.
- GASCO GLP. Programa de Innovación Participativa Innova+ para el Norte Grande. Generación de células innovativas en CD Iqique y La Serena. (2014-2015).
- GASCO GLP. Programa de Innovación Participativa Innova+ para el Norte Grande. Encuentro de Innovación Participativa. Antofagasta (2014).
- Fortaleza. Automotores Gildemeister. Gerencia de Servicio Mapa de coordinaciones inter área y definición de roles RAP.
- GASCO GLP. Diseño y puesta en marcha del Programa de Innovación Participativa Innova+. Incorporación en la cultura de una metodología punta a punta: desde la generación de ideas, su operacionalización en proyectos de agregación de valor al negocio, su monitoreo y evaluación de resultados (2012-2013-2014).
    - Encuentro Innova + Santiago (2013).
    - Encuentro Innova + Antofagasta (2014).
- METRO. Gerencia de Desarrollo de Proyectos. Organización de Gobierno para líneas 3 y 6. Monitoreo del Equipo gerencial en su alineación con la organización de gobierno (2012-2013).
- CORREOSCHILE. Asesor en Recursos Humanos para la Gerencia General y diferentes Gerentes y Gerencias (2010-2011).
- METRO. Subgerencia de Control Operacional. Comunicaciones Operativas. Definición e implantación.
- LAN Airlines. Asesoría en clima e integración a Dirección de Operaciones para LAN y LAN Express, a partir de proyectos conjuntos de ambas aerolíneas (2011).
- LAN Airlines. Asesoría de segundo piso para proyecto Host (2011).
- EMPRESAS CARDOEN: (2007 y 2008).
- QUÍMICA ANGLO CHILENA (1996 al 2002).

2- DESARROLLO DE HABILIDADES:

a) Liderazgo:

- Arauco: Diseño e implementación Programa Corporativo de entrenamiento para Líderes de Líderes, Líderes de Personas, Supervisores y Rol General (en temas de retroalimentación y Desempeño). 2016 -2017
- Weir Minerals. Liderazgo y Estilos de interacción para ejecutivos de la compañía (2016).
- ARAUCO. Programa de Entrenamiento para la Evaluación del Desempeño. Negocio Maderas. 4000 Operadores y 200 Supervisores (2015).
- ARAUCO. Continuación Programa de formación para Líderes en sus diferentes segmentos (líderes de líderes, líderes de personas, profesionales senior, profesionales jóvenes, supervisores de primera línea).
- ARAUCO. Diseño e implementación del Programa de entrenamiento para Profesionales Jóvenes y Senior (2014).
- ARAUCO. Diseño e implementación del Programa de entrenamiento para Supervisores de primera línea (2014).
- ARAUCO. Diseño e implementación del Programa de entrenamiento para Líderes de Líderes y Líderes de Personas (2013 -2014).
- HABITAT. Entrenamiento en el rol de Líderes (2013).
- Diseño y realización de Programa de Desarrollo de Habilidades de Liderazgo para líderes Tácticos y Operativos. (2010-2011). Komatsu – Cummins Chile
- Programa de Liderazgo para Universidad Corporativa Melón (2010-2011). Melón.

- Ejercicio de un liderazgo proactivo y participativo en la dirección de los cambios organizacionales (2008 – 2010 - 2011). ESSBIO.
- Plan de Desarrollo de Habilidades de Dirección: Talleres de Liderazgo Eficaz para el Cambio, dirigidos a todo el equipo de jefaturas y sub gerencias a lo largo de Chile (2003-2004). Mutual de Seguridad.

b) Desarrollo de Equipos:
- Quimatic. Grupo Mathiesen. Alineación equipo ejecutivo (2017).
- Grupo Liberty Seguros. Propósito, funciones claves y plan de acción. Equipo gerencial de recursos Humanos (2017).
- Arauco. Alineación de equipo planta celulosa Arauco (2016).
- Metro de Santiago. Desarrollo de equipo gerencial, Gerencia de Desarrollo de Proyectos (2012-2013).
- Metro de santiago. Programa corporativo de mejoramiento de clima laboral, a partir del empoderamiento de equipos intra área (2012).
- Metro de Santiago. Programa de formación de Mentores (2012).
- Purina-Nestlé. Desarrollo del Equipo Ejecutivo (2012).
- LAN. Cargo Repair Station, Miami. Desarrollo de equipos de alto desempeño (2011).
- Metro de Santiago. Desarrollo de equipos para diferentes áreas: Gerencia General y reportes directos; Gerencia de Operaciones y Servicios; Gerencia de Ingeniería y Tecnología (2011).
- Nestlé Jornadas de equipo para Distribución y Helados. Aproximadamente 150 personas. (2009-2010-2011).
- Purina. Formación y desarrollo de equipos de alto desempeño (2010 – 2011).
- División Confites: "Desarrollo de Equipos de Alto Desempeño" (2009). División Culinarios & Bebidas (2010). Distribución Refrigerados (2009 – 2010). Nestlé.
- Mejoramiento de las coordinaciones al interior del CIC Subgerencia de Control Operacional (2009). Metro.
- Equipo Vicepresidencia de Operaciones y Servicios (VOS) (2009). Lan Airlines.
- Programa de Desarrollo de Competencias: "Desarrollo y Consolidación del Equipo Ejecutivo de la Dirección de Operaciones" (2006 – 2008). Lan Airlines.
- Jornada de Equipo, Gerencia RRHH: "Retroalimentación y Compromisos" (2008). Chilexpress.
- Alineación e Integración del Equipo Gerencial del Grupo de Empresas Cardoen (GEC). Casa Matriz y Unidades de Negocio (2007-2008). Empresas Cardoen.
- South Cone Finanzas: "Off Site"SOCO" y Jornada de Integración Área Finanzas (2009). Nike. "
- Plan de Desarrollo de Equipos de Trabajo: Dirigido a todas las Agencias y Sub Agencias del país de Mutual de Seguridad. 40 talleres (2002-2003). Mutual de Seguridad.

c) Coaching:
- Comercial Sierralta (2017).
- Grupo Liberty Seguros (2017).
- ACHS (2016).
- Antofagasta Minerals (2014).
- ENTEL. Coaching (2012).
- GASCO. Coaching a Jefaturas (2011).
- ENTEL PCS. Coaching a Jefaturas en la transición a dirigir personas (2010).
- Komatsu Cummins Chile. Coaching a Ejecutivos (2009 - 2011).
- NESTLÉ Coaching grupal (2011)..
- NESTLÉ. Coaching a Ejecutivos (2008 - 2009)..
- LAN Airlines. Programa Generación de Negocio: Formación de Supervisores en el Rol de Coach. Supervisores en Santiago y Miami (2007).

d) Servicio:

- Programa de Capacitación para Aeropuertos en Santiago, Lima, Miami y New York, Frankfurt, Madrid. Talleres de "Servicio al Cliente y Manejo de Situaciones Difíciles" (2007). Lan Airlines
- Servicio y Empatía: Apoyo al rol de Ejecutivo desde la Inteligencia Emocional (2008). RedAlmarza.
- Plan de Desarrollo de Competencias para la Orientación al Cliente y la Excelencia: Talleres dirigidos a todos los equipos naturales a lo largo de todo el país (2006-2007). Mutual de Seguridad.

e) Oratoria y Presentaciones Efectivas:
- Universidad Corporativa: Formación de Formadores: "Instructores Internos y Entrenadores en Puesto de Trabajo" (2007-2008-2009-2010 - 2011). Lan Airlines.

f) Ventas:
- Programa Generación de Negocio, niveles I y II. Inteligencia Emocional Aplicada al Servicio y a la Venta. Supervisores y Vendedores Santiago, Miami (2007). Lan Cargo.
- Reformulación, diseño e Implementación del Modelo de Ventas y Servicio para oficinas de venta directa a lo largo de Chile. Programa de Ventas etapas I, II, III, IV (2005-2008). Lan Airlines.

g) Otros:
- FERIA DE PROCESOS: Gestión del Cambio: Levantamiento de procesos y socialización de nueva metodología de diseño y ejecución de Soluciones informáticas (2008). Lan Airlines.
- REALITY STORE. Dirigido a jóvenes hijos de trabajadores de Cummins Chile, con edades entre 14 y 18 años, o que están cursando entre 7° y 3° medio. Esta experiencia, busca que jóvenes entre 13 y 18 años puedan asociar el estilo de vida que desean a futuro, con la profesión u oficio que elijan (2008).
- PROGRAMA INSTITUCIONAL: "Alineamiento Estratégico del Equipo y Facilitación del Cambio" (2008). Universidad San Sebastián
- WORKSHOP Human Resources Región Austral América (2007). Nestlé.
- LECCIONES APRENDIDAS EN LÍNEAS 1 Y 5. Mejores prácticas para línea 6 (2010). Metro.
- FACILITACIÓN DEL PROCESO de Bajada de la Planificación Estratégica a Metas por unidades de trabajo. Santiago, Concepción, Talca y Rancagua (2007). ESSBIO.
- DISEÑO Y FACILITACIÓN CONVENCIÓN REGIONAL AGRO BASF AP – LAN, Santa Marta, Colombia. BASF.

EXPERIENCIA LABORAL PREVIA

a) PRICE WATERHOUSE, SANTIAGO (1988-1994). Consultor Organizacional.
   - Sistemas de Reclutamiento y Selección de Personal, de acuerdo a los modelos internacionales de la firma.
   - Diseño de talleres de capacitación, elaboración de manuales de contenidos diversos asociados a la educación de adultos (servicio, comunicación, trabajo en equipo, administración del tiempo, liderazgo, Metodología de Elaboración de Informes Piramidales, entre otros).
   - Diseño de intervenciones organizacionales en el ámbito de los Recursos Humanos tales como Diagnósticos de Clima Laboral, de Comunicaciones Internas Organizacionales, Sistemas de Medición de Desempeño, Sistemas de Descripción de Cargos.

b) Laboratorios Andrómaco (1994-1997). Gerente de Recursos Humanos.
   - Puesta en marcha de la Gerencia.
   - Diseño e implementación de las políticas, sistemas y procedimientos de recursos humanos.
   - Integrante del comité ejecutivo.