

### EVALUACION DE DESEMPEÑO CIERRE 2017 - QSI EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS



	Competencia	Peso (%)	Autoe	Super	Prom
1	Orientación al cliente --	20.00%	2.67	2.67	2.67
2	Orientación a resultados --	20.00%	2.00	2.00	2.00
3	Trabajo en Equipo --	20.00%	3.00	3.00	3.00
4	Enfoque en Personas --	20.00%	2.33	2.33	2.33
5	Visión Estratégica --	20.00%	2.67	2.00	2.00
<b>Promedio :</b>					<b>2.40</b>
<b>Promedio en Porcentaje :</b>					<b>80.00%</b>

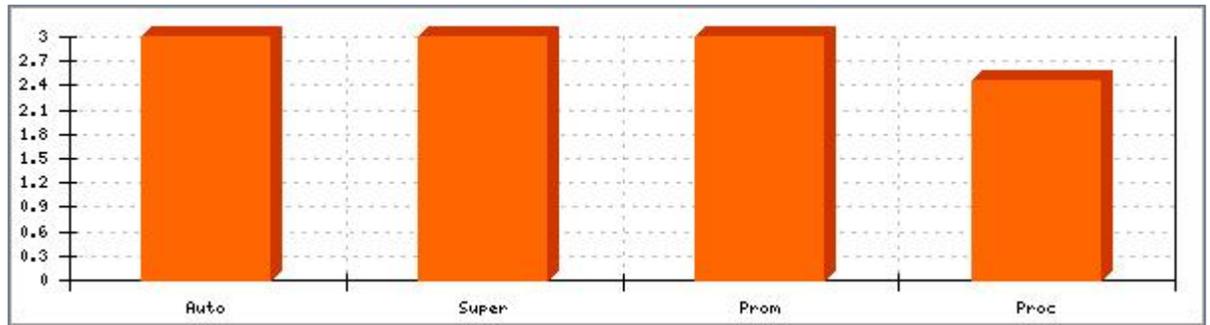
	Objetivo	Peso (%)	Auto	Supe	Prom
1	Entregar las HM en el tiempo establecido <b>OPORTUNIDAD EN DESARROLLO</b>	25%	79.10	79.10	79.10
2	Levantar la información de equipos del cliente. <b>OPORTUNIDAD EN DESARROLLO</b>	25%	0.00	10.00	10.00
3	Que el cliente adquiera conocimientos en Metrología --	25%	0.00	0.00	0.00
4	Que el especialista desarrolle una HC correspondiente al Procedimiento PC-012 Pie de Rey del INACAL. --	25%	0.00	0.00	0.00
<b>Promedio :</b>					<b>22.28</b>
<b>Promedio en Porcentaje :</b>					<b>22.28%</b>

### EVALUACION DE DESEMPEÑO CIERRE 2017 - QSI EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

#### Orientación al cliente

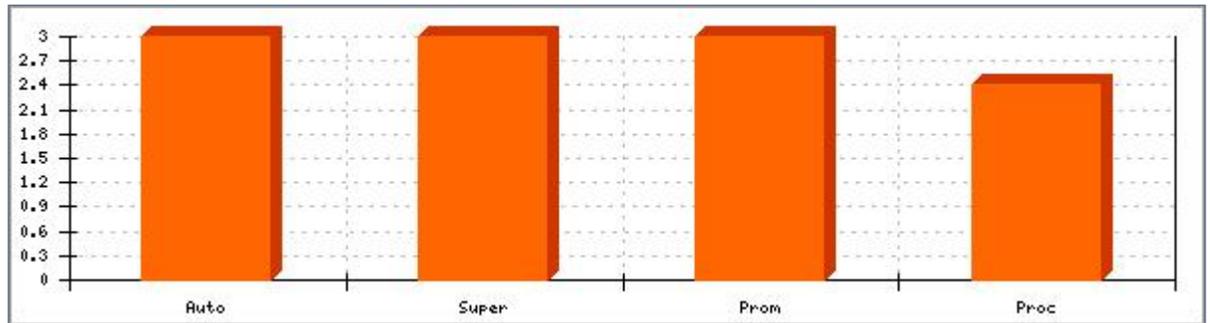
1.- Entiende las necesidades y requerimientos de los clientes (internos y externos.) (3.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	2.47



2.- Ofrece y entrega productos/servicios acordes con las necesidades de los clientes internos/externos. (3.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	2.40



3.- Se anticipa a las necesidades y requerimientos de los clientes (internos y externos.) (2.00)

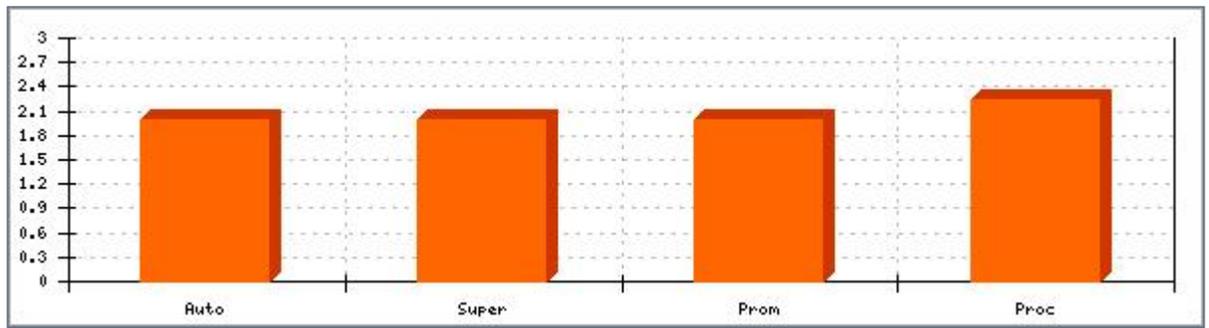
Relación	Valor
Autoevaluación	2.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	2.19



#### Orientación a resultados

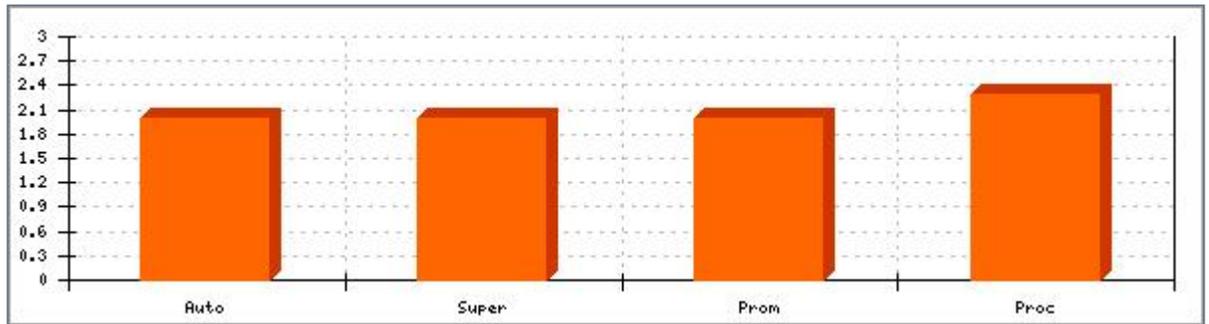
4.- Define metas retadoras que exigen del equipo y de sí mismo, acciones adicionales, demostrando que puede responder a la alta presión de obtener los resultados planteados. (2.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	2.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	2.23



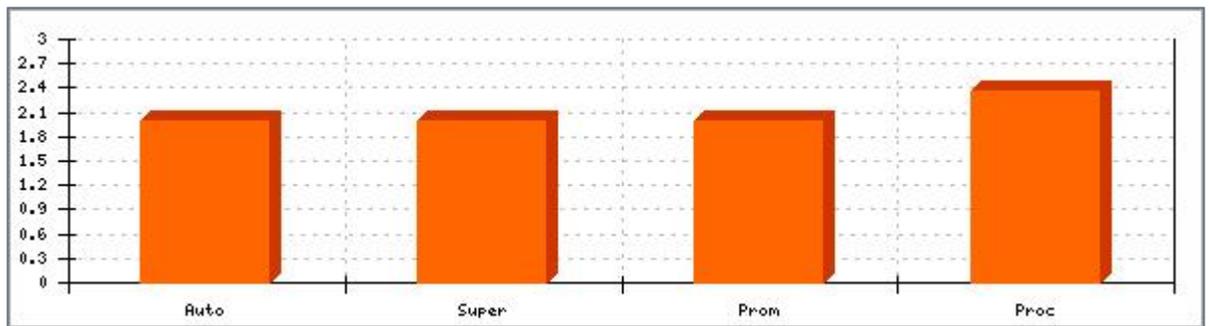
5.- Invierte energía y recursos para la mejora del desempeño organizacional. Propone alternativas a fin de alcanzar las metas de la compañía. (2.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	2.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	2.28



6.- Se siente cómodo ante la presión que puede generar la obtención de resultados y no pierde el control ante lo inesperado, transmitiendo a su equipo calma y optimismo (2.00)

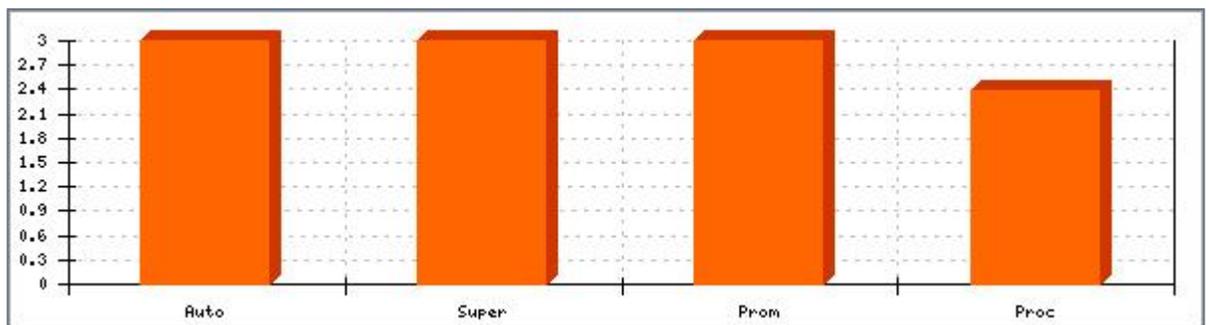
Relación	Valor
Autoevaluación	2.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	2.35



### Trabajo en Equipo

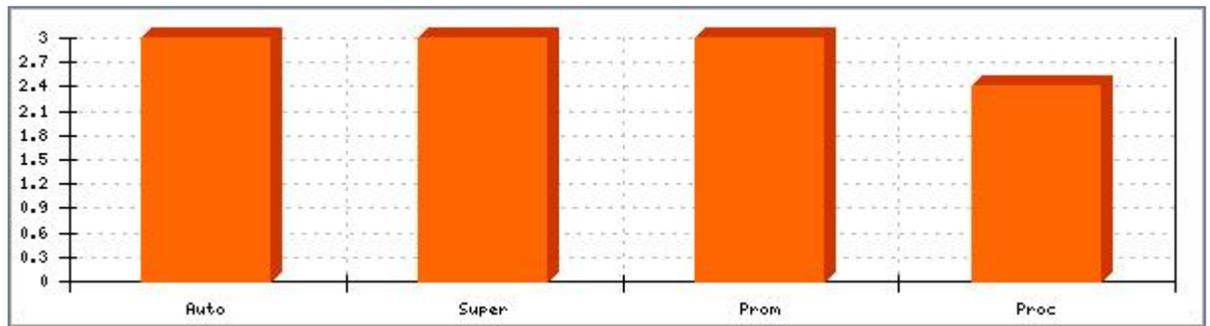
7.- Aborda de manera directa los conflictos y los resuelve oportunamente entendiendo las necesidades de todas las partes (3.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	2.38



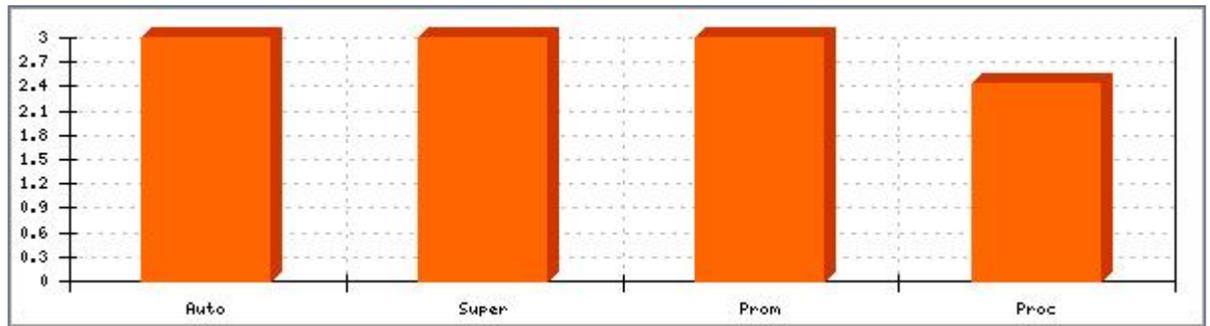
8.- Define el éxito en términos de "todo el equipo" y promueve que todos se sienta parte de los planes y programas establecidos. (3.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	2.40



9.- Propicia un ambiente laboral en la organización basado en colaboración y apoyo. (3.00)

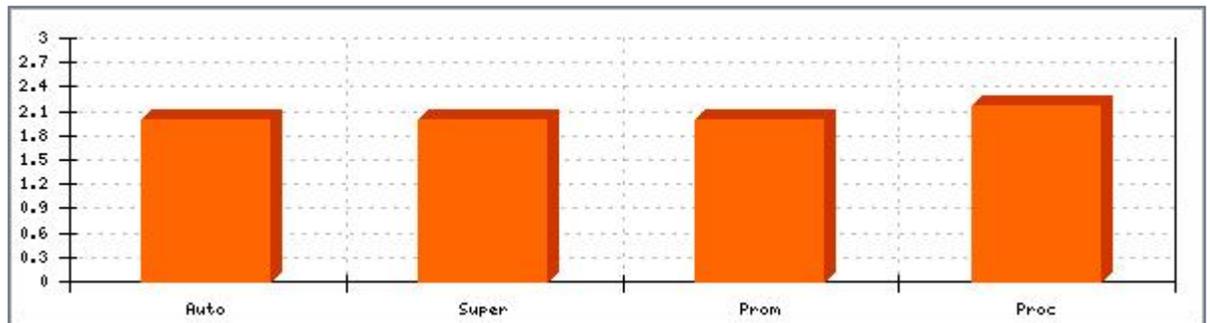
Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	2.44



### Enfoque en Personas

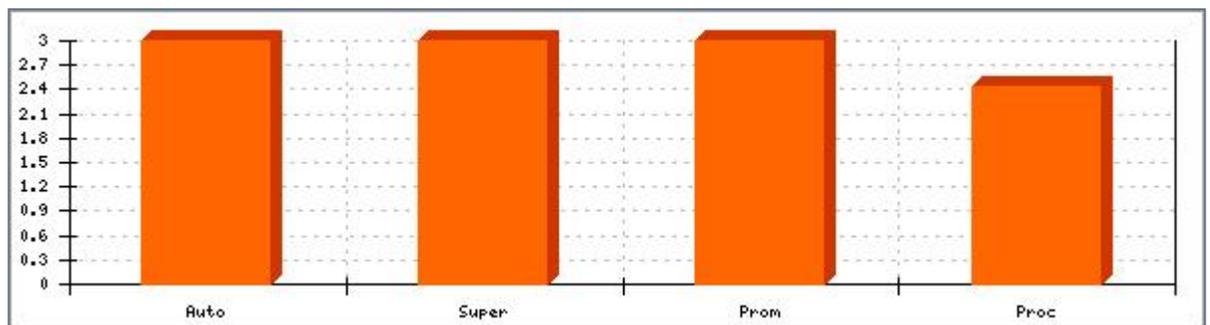
10.- Desarrolla las Estrategias orientadas a promover el desarrollo personal y profesional, para lograr los objetivos propuestos. (2.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	2.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	2.16



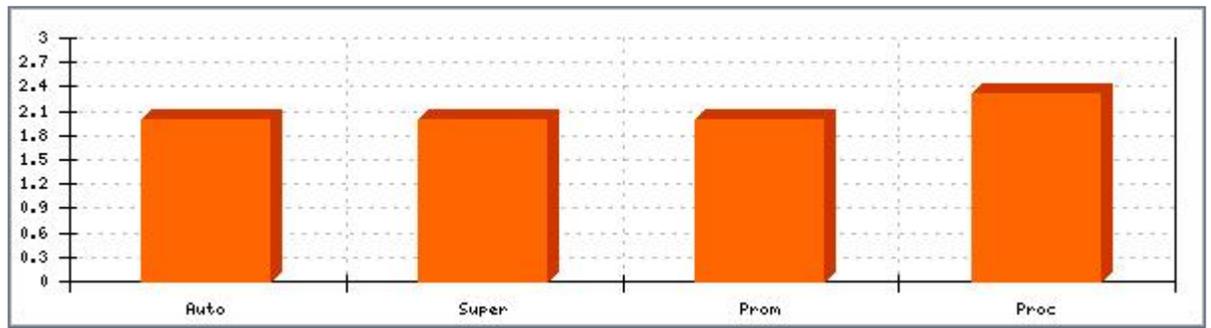
11.- Es cuidadoso ante problemas interpersonales, respetando en todo momento las diferentes posturas de los involucrados. Basa sus opiniones en hechos, no en supuestos y busca en todo momento que prevalezcan las buenas relaciones (3.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	2.44



12.- Provee feedback honesto y completo, ayudando a los miembros del equipo a descubrir y hacer crecer sus fortalezas (2.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	2.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	2.31



### Visión Estratégica

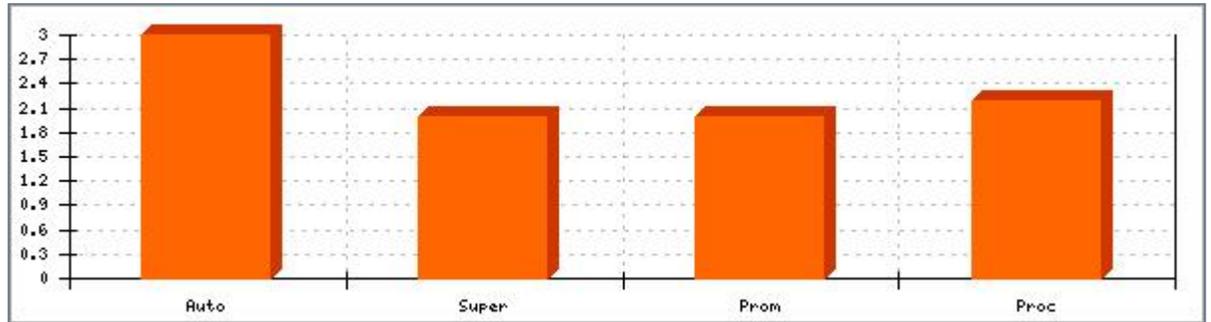
13.- Conoce cuál es la visión de negocio y fija sus prioridades en función a ella, no solo pensando en los objetivos a corto plazo, sino también en el mediano y largo plazo (2.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	2.27



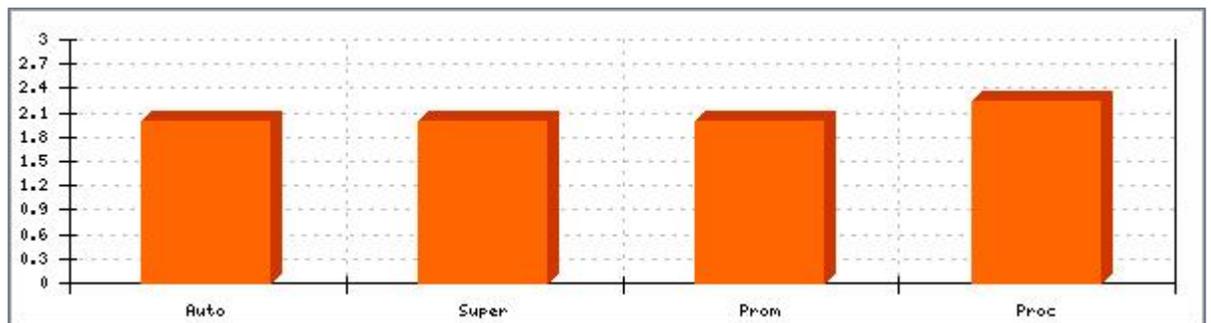
14.- Sabe como su rol, aporta en la implementación de la estrategia y fija prioridades en función a esto. Anticipa consecuencias y tendencias futuras. Crea planes y estrategias muy competitivas según su gestión (2.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	2.18



15.- Se interesa y busca aprender sobre la gestión de otros ya que comprende que esto puede generar sinergias que aporten a un mejor resultado organizacional. (2.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	2.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	2.24



### COMENTARIOS

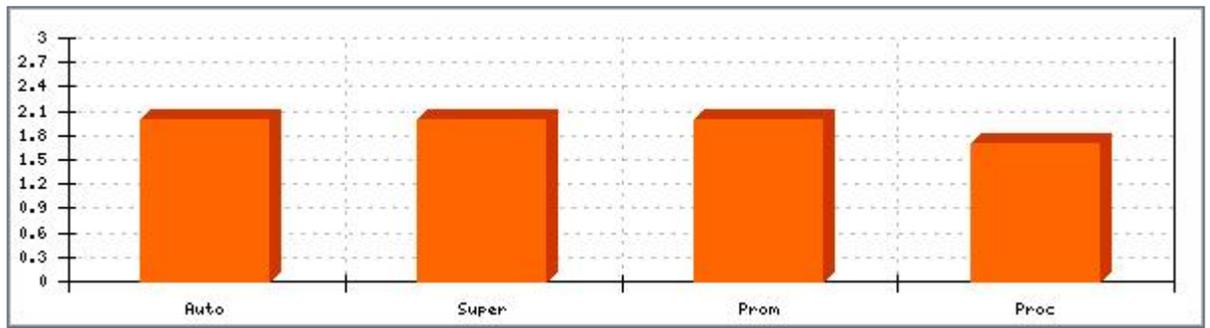
16.-

#### Competencias

Selecciona dos competencias que consideras críticas que debería de mejorar/desarrollar

(2.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	2.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	1.70



### EVALUACION DE DESEMPEÑO CIERRE 2017 - QSI EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

#### Fortalezas (Mayor o Igual a 60%)

(Orientación al cliente) Entiende las necesidades y requerimientos de los clientes (internos y externos.)	100.00%
(Orientación al cliente) Ofrece y entrega productos/servicios acordes con las necesidades de los clientes internos/externos.	100.00%
(Trabajo en Equipo) Aborda de manera directa los conflictos y los resuelve oportunamente entendiendo las necesidades de todas las partes	100.00%
(Trabajo en Equipo) Define el éxito en términos de "todo el equipo" y promueve que todos se sienta parte de los planes y programas establecidos.	100.00%
(Trabajo en Equipo) Propicia un ambiente laboral en la organización basado en colaboración y apoyo.	100.00%
(Enfoque en Personas) Es cuidadoso ante problemas interpersonales, respetando en todo momento las diferentes posturas de los involucrados. Basa sus opiniones en hechos, no en supuestos y busca en todo momento que prevalezcan las buenas relaciones	100.00%

#### Áreas de Desarrollo (Menor a 40%)

No existen Áreas de Desarrollo

**EVALUACION DE DESEMPEÑO CIERRE 2017 - QSI**  
**EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS****Comentarios de Objetivos****1 Entregar las HM en el tiempo establecido****Autoevaluación :** DEMASIADA CARGA DE TRABAJO**Supervisor :** Personal Operativo, falta mayor coordinación respecto a los servicios y de la toma de datos viable.**2 Levantar la información de equipos del cliente.****Autoevaluación :** SE LE PIDIO AL CLIENTE QUE ENVIE LA RELACIÓN DE SUS EQUIPOS AL CORREO ELECTRONICO DE LA EMPRESA PERO NO ENVIARON**Supervisor :** Se solicitó la lista de equipos a CHT PERUANA S.A. y QUÍMICA PERUANA S.A. sin embargo no lo enviaron y no hubo un seguimiento al respecto.**3 Que el cliente adquiera conocimientos en Metrología****Autoevaluación :** SE LE ASESORA AL CLIENTE SOBRE LO QUE REQUIERE SABER SOBRE TEMAS DE METROLOGÍA A LA PAR QUE SE REALIZA LA CALBRACIÓN DE SUS EQUIPOS.**Supervisor :** No se cumplió por temas operativos y apoyo en las labores de acreditación.**4 Que el especialista desarrolle una HC correspondiente al Procedimiento PC-012 Pie de Rey del INACAL.****Autoevaluación :** INACAL NO ABRIÓ EL CURSO SOBRE PIE DE REY, POR TAL MOTIVO NO SE LLEVÓ LA CAPACITACIÓN**Supervisor :** La HC se iba a desarrollar siempre y cuando el especialista lleve el curso PC-012, sin embargo este curso no se llegó a dar por parte del INACAL.**Comentarios de Competencias****AUTOEVALUACIÓN****Por favor fundamente con ejemplos su calificación sobre la competencia evaluada Orientación al cliente.**

-CUANDO EL CLIENTE NO INTERPRETA CORRECTAMENTE LA NORMA ISO/IEC 17025 SE LE ORIENTA SOBRE LA PARTE TÉCNICA Y DE ESTA MANERA ÉL PUEDE TENER MAS CRITERIO SOBRE LO QUE NECESITA CALIBRAR O VERIFICAR. -OTRAS VECES SE LE ORIENTA SOBRE EL ADECUADO USO DE SUS EQUIPOS, DE ESTA MANERA EL CLIENTE SIENTE QUE NOS PREOCUPAMOS POR BRINDARLE UNA BUENA ATENCIÓN .

**Por favor fundamente con ejemplos su calificación sobre la competencia evaluada Orientación a resultados.**

UN CLARO EJEMPLO ES CUANDO LOS CLIENTES NOS SOLICITAN QUE REALICEMOS LA CALIBRACIÓN DE UN EQUIPO ESPECIAL, EL CUAL NO CUENTA CON PROCEDIMIENTO DE CALIBRACIÓN. EN EL LABORATORIO DE CALIBRACIÓN NOS REUNIMOS Y BUSCAMOS INFORMACIÓN Y VER QUE MAGNITUDES SE PODRÍA CALIBRAR.

**Por favor fundamente con ejemplos su calificación sobre la competencia evaluada Trabajo en Equipo.**

NOSOTRO COMO LABORATORIO DE CALIBRACIONES, A MENUDO TRABAJAMOS DE LA MANO CON EL ÁREA DE SERVICIO TÉCNICO Y EL ÁREA COMERCIAL. SIEMPRE TRATAMOS DE APOYARNOS PARA PARA BRINDARLE AL CLIENTE UN BUEN SERVICIO.

**Por favor fundamente con ejemplos su calificación sobre la competencia evaluada Enfoque a Personas.**

LOS QUE PERTENECEMOS AL LABORATORIO DE CALIBRACIONES PROGRAMAMOS REUNIONES EN EL CUAL PODEMOS DAR OPINIONES Y SUGERENCIAS PARA MEJORAR NUESTRAS ACTITUDES Y APTITUDES DE MANERA PERSONAL Y DE GRUPO.

**Por favor fundamente con ejemplos su calificación sobre la competencia evaluada Visión Estratégica.**

DESDE MI PUESTO COMO ESPECIALISTA, PUEDO ORIENTAR A LOS CLIENTES SOBRE LAS DISTINTAS MAGNITUDES QUE NUESTRO LABORATORIO ESTA EN CAPACIDAD DE CALIBRAR.

**Plan de Mejora**

En este espacio nos aseguraremos de establecer acciones concretas para trabajar en el 2018 y poder mejorar nuestros conocimientos técnicos o de negocio y poder desarrollar nuestras competencias

## Acciones

¿Qué acciones debería realizar para mantener o mejorar los conocimientos técnicos o de negocio?

Menciona entre 2 a 3 acciones puntuales registrando la fecha en la cual se estaría ejecutando

- MEJORAR CONOCIMIENTOS TÉCNICOS: CURSOS EN INACAL (CUANDO INACAL ABRA LOS CURSOS) - AMPLIAR CONOCIMIENTOS DE EXCEL

## Indicador

¿Cómo saber si se mejoraron estos conocimientos técnicos o de negocio? Menciona 1 indicador por cada acción propuesta en la pregunta anterior

MEJOR DESEMPEÑO EN LA ACREDITACIÓN DE NUEVAS MAGNITUDES.

## Competencias

Selecciona dos competencias que consideras críticas que debería de mejorar/desarrollar

Trabajo en equipo;-Visión Estratégica;-

## Acciones

¿Qué acciones debería realizar para desarrollar las competencias seleccionadas anteriormente? Menciona entre 1 o 2 acciones puntuales por cada competencia seleccionada

-CON RESPECTO AL TRABAJO EN EQUIPO CADA UNO DE NOSOTROS APORTAMOS DESDE NUESTROS PUESTOS PARA CUMPLIR CON NUESTROS OBJETIVOS. - CON RESPECTO A LA VISIÓN ESTRATÉGICA, EN EL ÁREA NOS REUNIMOS PARA ESTRATEGIAS DESARROLLAR ESTRATEGIAS SER MAS COMPETITIVOS EN EL MERCADO.

## Indicador

¿Cómo saber si se desarrollaron las competencias indicadas? Menciona 1 indicador por cada acción propuesta en la pregunta anterior

UN CLARO INDICADOR ES DEMOSTRAR QUE EL LABORATORIO DE CALIBRACIÓN GENERA RENTABILIDAD PARA LA EMPRESA.

## SUPERVISOR

Por favor fundamente con ejemplos su calificación sobre la competencia evaluada **Orientación al cliente.**

El colaborador tiene buen desempeño con el trato con el cliente, tiene la experiencia para poder ofrecerle recomendaciones sobre el servicio que realiza y está atento a cualquier duda o pregunta del cliente.

Por favor fundamente con ejemplos su calificación sobre la competencia evaluada **Orientación a resultados.**

Personal operativo

Por favor fundamente con ejemplos su calificación sobre la competencia evaluada **Trabajo en Equipo.**

Se complementa bien con sus compañeros y siempre está apto de colaborar

Por favor fundamente con ejemplos su calificación sobre la competencia evaluada **Enfoque a Personas.**

OK

Por favor fundamente con ejemplos su calificación sobre la competencia evaluada **Visión Estratégica.**

En las reuniones del LABCAL propone buenas ideas estratégicas para el buen desempeño del laboratorio.

## Plan de Mejora

En este espacio nos aseguraremos de establecer acciones concretas para trabajar en el 2018 y poder mejorar nuestros conocimientos técnicos o de negocio y poder desarrollar nuestras competencias

**Conocimientos técnicos o de negocio:**

## Acciones

¿Qué acciones debería realizar para mantener o mejorar los conocimientos técnicos o de negocio?

Menciona entre 2 a 3 acciones puntuales registrando la fecha en la cual se estaría ejecutando

Capacitación en temas de metrología y en Excel

**Indicador**

¿Cómo saber si se mejoraron estos conocimientos técnicos o de negocio? Menciona 1 indicador por cada acción propuesta en la pregunta anterior

Aprobación de los cursos con nota mas de 14

**Competencias**

Selecciona dos competencias que consideras críticas que debería de mejorar/desarrollar

Orientación a resultados;-Visión Estratégica;-

**Acciones**

¿Qué acciones debería realizar para desarrollar las competencias seleccionadas anteriormente? Menciona entre 1 o 2 acciones puntuales por cada competencia seleccionada

Capacitación en inacal Cursos de habilidades blandas

**Indicador**

¿Cómo saber si se desarrollaron las competencias indicadas? Menciona 1 indicador por cada acción propuesta en la pregunta anterior

Mejor desempeño de los servicios



## Feedback



### EVALUACION DE DESEMPEÑO CIERRE 2017 - QSI EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

Fecha: --

Comentarios del Evaluado:

---

Fecha: --

Comentarios del Jefe:

---

EVALUADO

---

EVALUADOR

