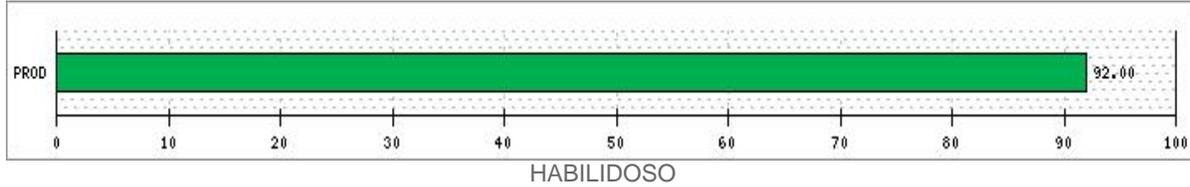


### EVALUACION DE DESEMPEÑO CIERRE 2017 - SSCC

EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS



	Competencia	Peso (%)	Autoe	Super	Prom
1	Orientación al cliente --	20.00%	3.00	3.00	3.00
2	Orientación a resultados --	20.00%	3.00	3.00	3.00
3	Trabajo en Equipo --	20.00%	3.00	3.00	3.00
4	Capacidad de Análisis --	20.00%	3.00	2.33	2.33
5	Enfoque en Personas --	20.00%	3.00	3.00	3.00
<b>Promedio :</b>					<b>2.87</b>
<b>Promedio en Porcentaje :</b>					<b>95.56%</b>

	Objetivo	Peso (%)	Auto	Supe	Prom
1	Auditoría de Sistema de Gestión SST <b>HABILIDOSO</b>	25%	85.00	100.00	100.00
2	Capacitación <b>HABILIDOSO</b>	15%	100.00	100.00	100.00
3	Inducciones <b>HABILIDOSO</b>	15%	100.00	100.00	100.00
4	Programa Anual Personalizado SST <b>HABILIDOSO</b>	25%	80.00	100.00	100.00
5	Programa de Seguridad Conductual <b>OPORTUNIDAD EN DESARROLLO</b>	20%	50.00	60.00	60.00
<b>Promedio :</b>					<b>92.00</b>
<b>Promedio en Porcentaje :</b>					<b>92.00%</b>

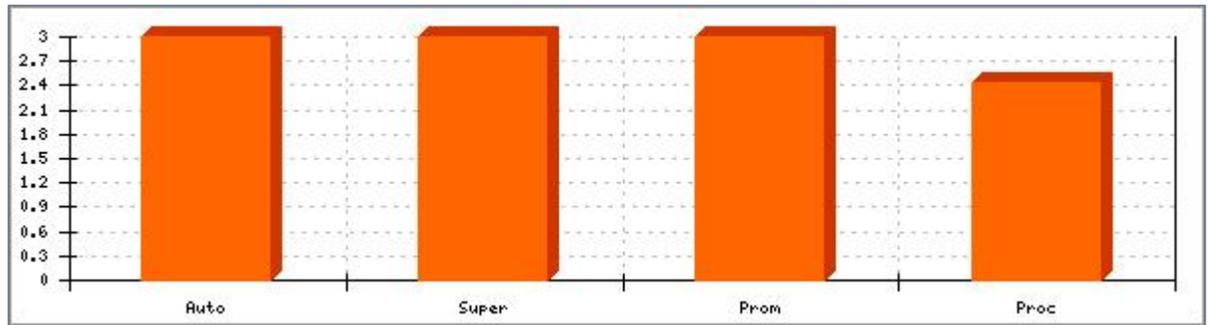
### EVALUACION DE DESEMPEÑO CIERRE 2017 - SSCC

EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

#### Orientación al cliente

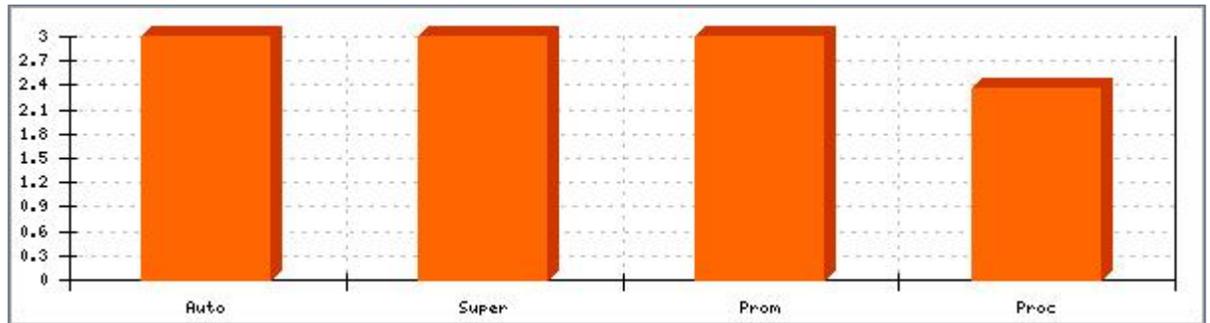
1.- Entiende las necesidades y requerimientos de los clientes (internos y externos.) (3.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	2.43



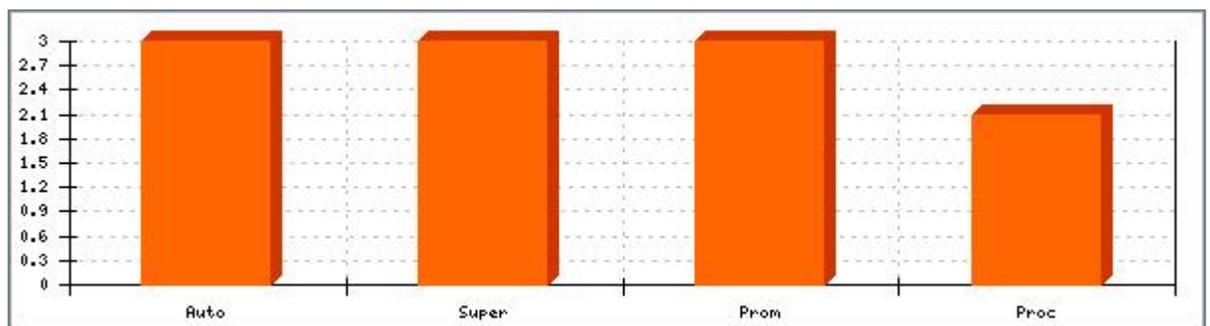
2.- Ofrece y entrega productos/servicios acordes con las necesidades de los clientes internos/externos. (3.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	2.35



3.- Se anticipa a las necesidades y requerimientos de los clientes (internos y externos.) (3.00)

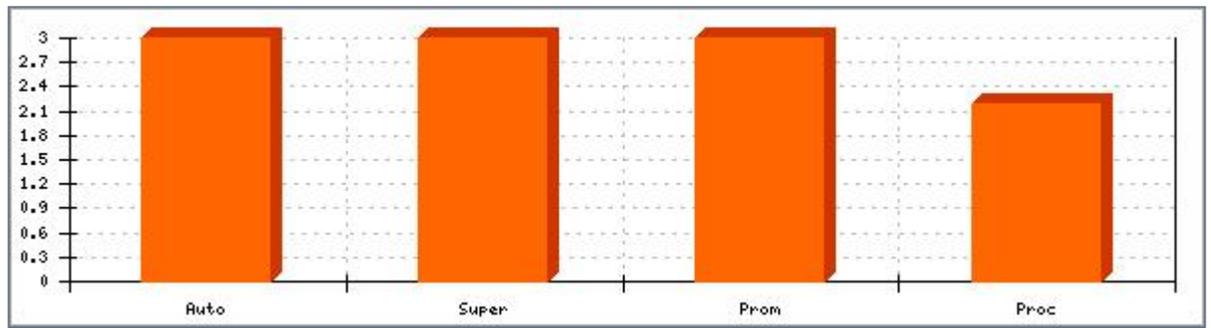
Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	2.08



#### Orientación a resultados

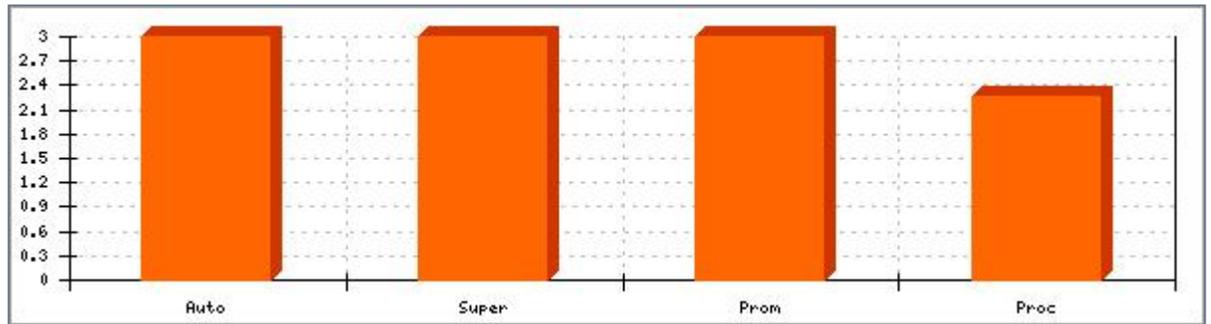
4.- Define metas retadoras que exigen del equipo y de sí mismo, acciones adicionales, demostrando que puede responder a la alta presión de obtener los resultados planteados. (3.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	2.19



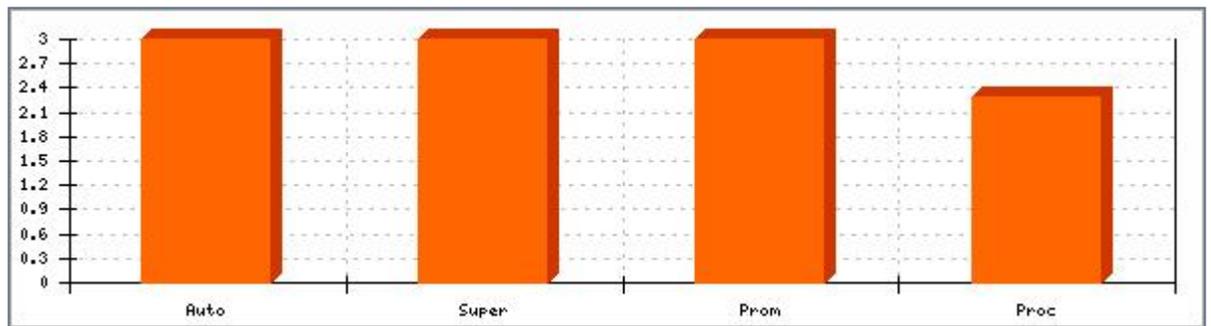
5.- Invierte energía y recursos para la mejora del desempeño organizacional. Propone alternativas a fin de alcanzar las metas de la compañía. (3.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	2.26



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 (3.00)

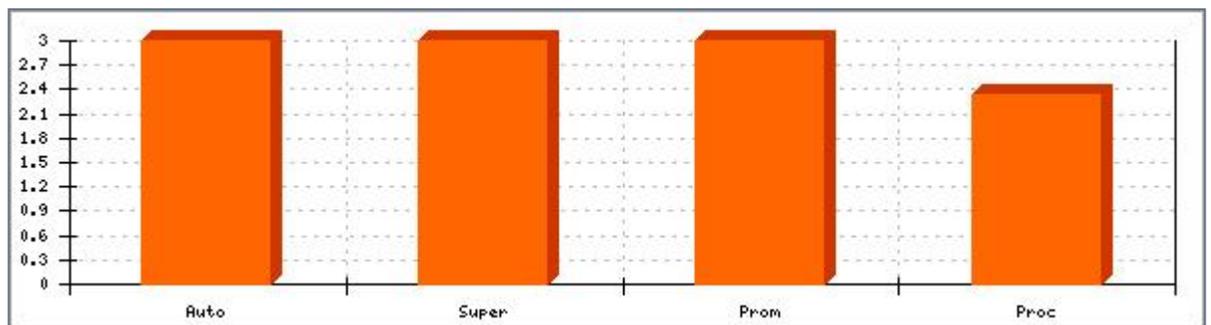
Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	2.28



### Trabajo en Equipo

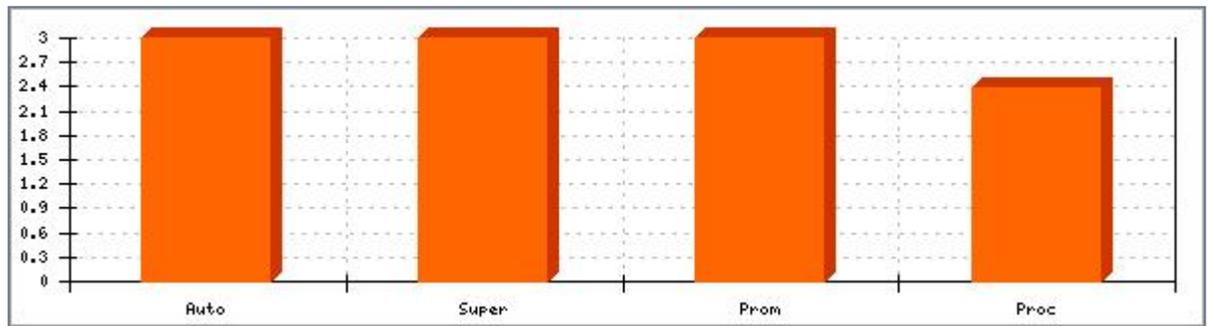
7.- Aborda de manera directa los conflictos y los resuelve oportunamente entendiendo las necesidades de todas las partes (3.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	2.33



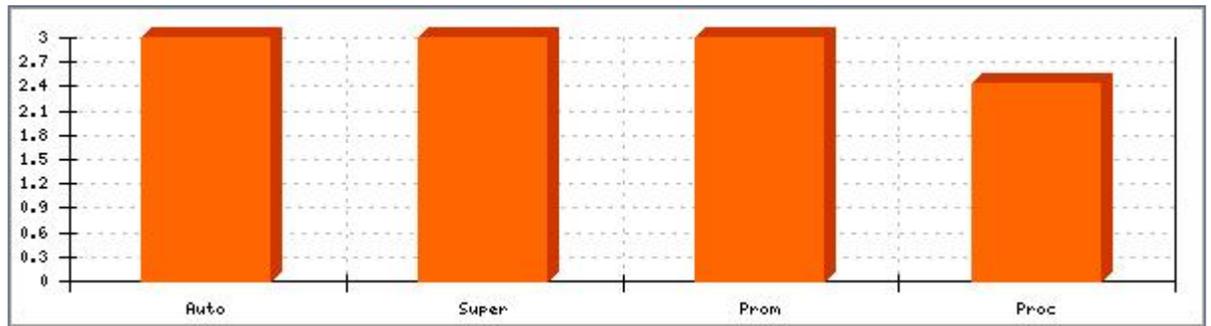
8.- Define el éxito en términos de "todo el equipo" y promueve que todos se sienta parte de los planes y programas establecidos. (3.00)

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



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

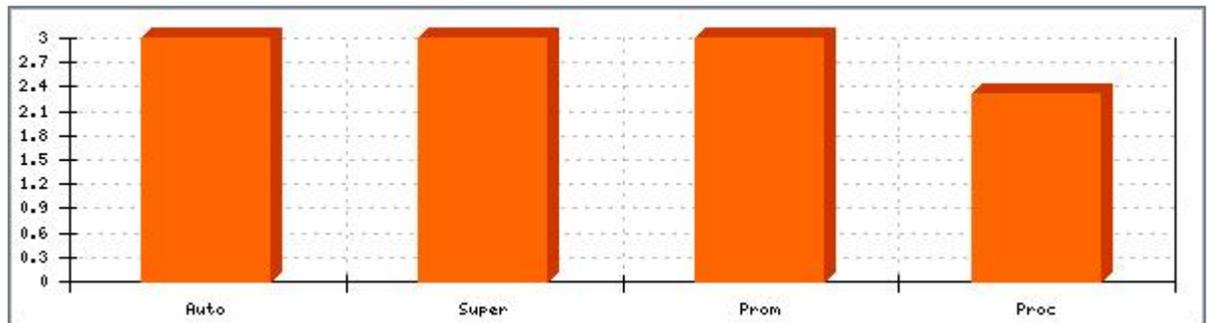
Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	2.44



### Capacidad de Análisis

10.- Analiza la causa de los problemas, identifica posibles errores y actúa para prevenir su repetición. (3.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	2.32



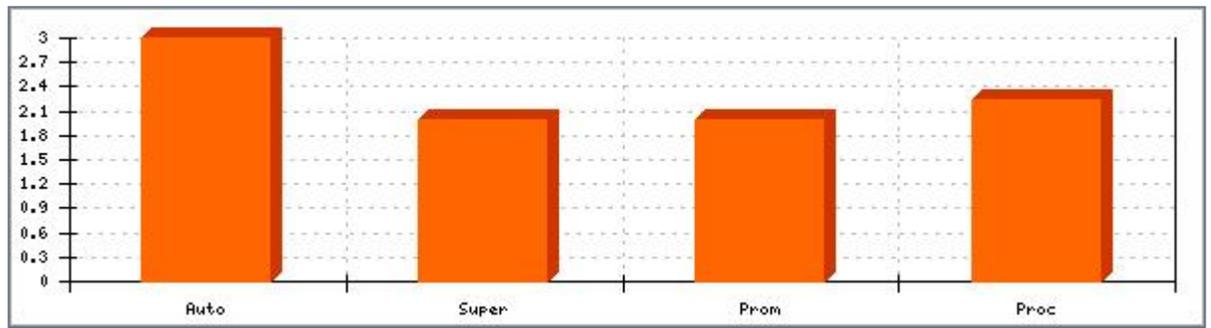
11.- Traduce ideas en acciones aplicables y concretas. (2.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	2.17



12.- Entiende con rapidez la estructura de un problema o situación que se le presente, y propone cambios viables (2.00)

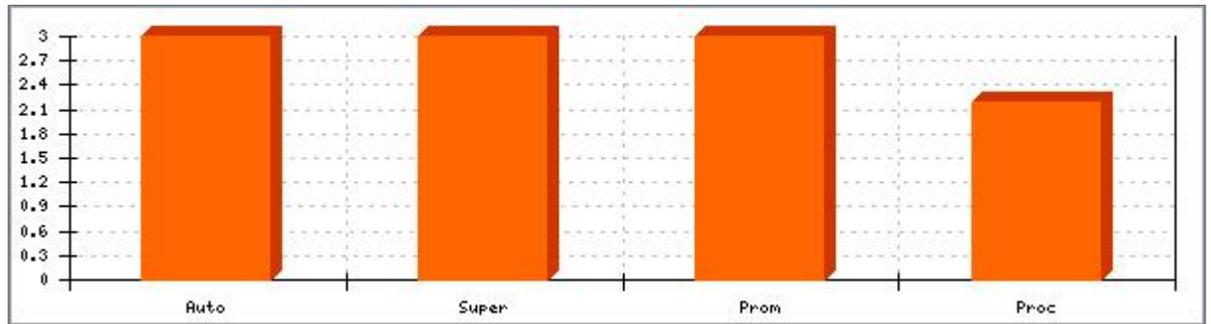
Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	2.24



### Enfoque en Personas

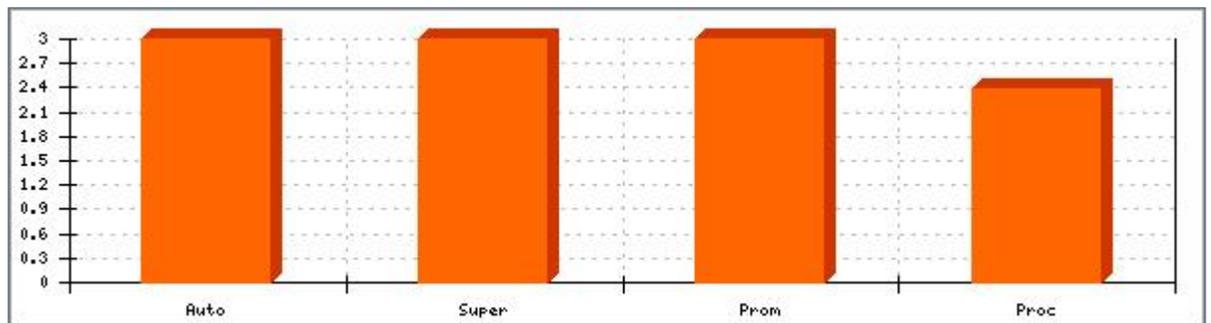
13.- Desarrolla las Estrategias orientadas a promover el desarrollo personal y profesional, para lograr los objetivos propuestos. (3.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	2.19



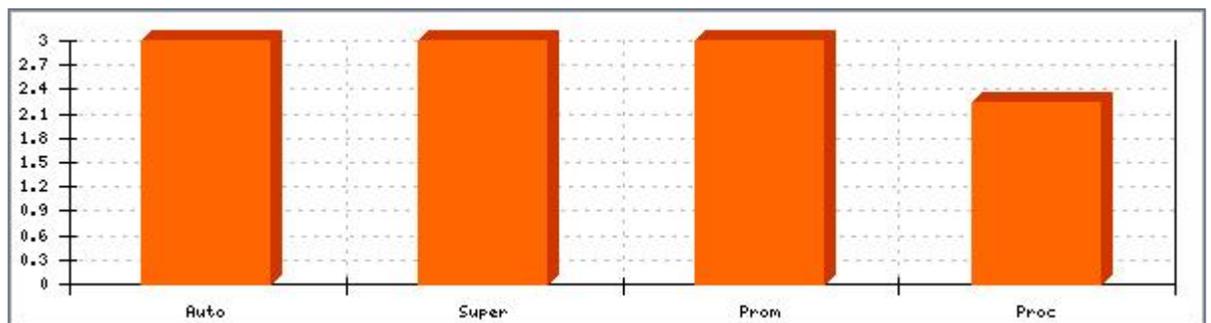
14.- Es cuidadoso ante problemas interpersonales, respetando en todo momento las diferentes posturas de los involucrados. Basa sus opiniones en hechos, no en supuestos y busca en todo momento que prevalezcan las buenas relaciones (3.00)

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



15.- Provee feedback honesto y completo, ayudando a los miembros del equipo a descubrir y hacer crecer sus fortalezas (3.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	2.25



### COMENTARIOS

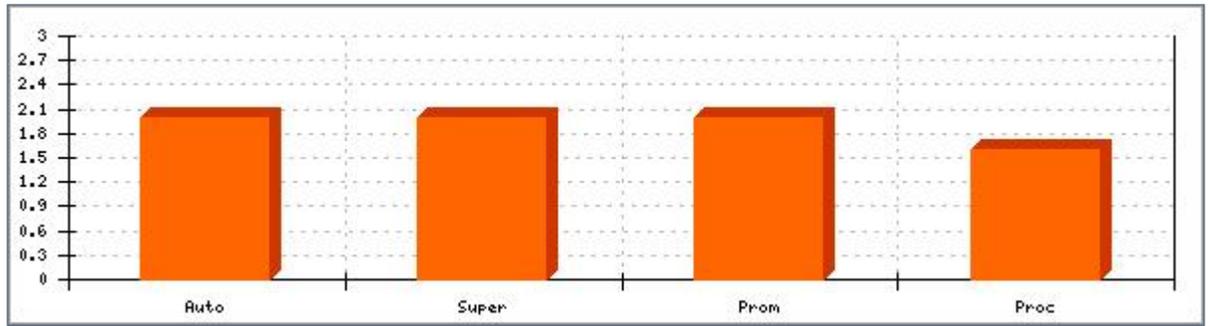
16.-

#### 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	1.59



### EVALUACION DE DESEMPEÑO CIERRE 2017 - SSCC 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%
(Orientación al cliente) Se anticipa a las necesidades y requerimientos de los clientes (internos y externos.)	100.00%
(Orientación a resultados) 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.	100.00%
(Orientación a resultados) Invierte energía y recursos para la mejora del desempeño organizacional. Propone alternativas a fin de alcanzar las metas de la compañía.	100.00%
(Orientación a resultados) 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	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%
(Capacidad de Análisis) Analiza la causa de los problemas, identifica posibles errores y actúa para prevenir su repetición.	100.00%
(Enfoque en Personas) Desarrolla las Estrategias orientadas a promover el desarrollo personal y profesional, para lograr los objetivos propuestos.	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%
(Enfoque en Personas) Provee feedback honesto y completo, ayudando a los miembros del equipo a descubrir y hacer crecer sus fortalezas	100.00%

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

No existen Áreas de Desarrollo

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

#### Comentarios de Objetivos

##### 1 Auditoría de Sistema de Gestión SST

**Autoevaluación :** No se pudo realizar monitoreo ocupacional por aprobación de gerencia. No se pudo realizar capacitación uso de mangueras CI.

**Supervisor :** El resultado de auditoría fue de 82%

##### 2 Capacitación

**Autoevaluación :** Se llegó a capacitar al personal de QSI CD Lurín

**Supervisor :** Todo el personal de CD Lurín capacitado

##### 3 Inducciones

**Autoevaluación :** Todo personal nuevo que labora en QSI pasó inducción de SST

**Supervisor :**

##### 4 Programa Anual Personalizado SST

**Autoevaluación :** No se realizó los monitoreos ocupacionales por falta de aprobación de Gerencia. Se implementó la matriz de cumplimiento legal pero falta completar su totalidad.

**Supervisor :** Se completó el programa en un 80%

##### 5 Programa de Seguridad Conductual

**Autoevaluación :** Se procedió a realizar el programa RADAR, el cual se realizó el formato y descripción de su uso, falta aprobar su implementación por gerencia.

**Supervisor :** No pudo completarse el 80% requerido por la puesta en marcha de la operación de SERFI

#### Comentarios de Competencias

### AUTOEVALUACIÓN

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

Cliente Interno: Las sugerencias que me brinda mi cliente interno, son tomadas en cuenta y evaluadas para ver si aportarán en la prevención de riesgos, siendo esto acordado en SCSST. Cliente externo: Se realiza implementación de controles, gestión de prevención para minimizar riesgos.

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

Las metas que tengo son retadoras debido que se debió implementarlas con los recursos que tenía al alcance. Actualmente estoy a cargo de SERFI lo cual incrementa la responsabilidad y eficacia del tiempo que dispongo para mantener la gestión de SST entre CD Lurín y SERFI

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

Los logros obtenidos, el principal Cero Accidentes, es gracias al compromiso y predicar con el ejemplo desde el personal de mando y aterrizado al personal operativo, de esta manera interiorizamos actos seguros.

**Por favor fundamente con ejemplos su calificación sobre la competencia evaluada Capacidad de Análisis.**

Los problemas que surgen dentro del CD Lurín, así sean incidentes son evaluados para tomar medidas correctivas en conjunto con el Sub Comité SST y personal de mando del cd.

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

Todo acuerdo o toma de decisión, se evalúa previamente y se realiza un Feedback con el personal de mando para su implementación, se escucha al personal operativo para conocer el porqué de actividades sub estándares y se da a conocer cómo se debería realizar.

#### 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 contaste para trabajos de riesgo - Aprobación del RADAR para implementación en el CD

**Indicador**

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

(Horas capacitadas / total de horas programadas para capacitación)x 100%

**Competencias**

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

Trabajo en equipo;-Enfoque a personas;-

**Acciones**

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

- Reporte a todo nivel , mediante OPT

**Indicador**

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

(# opt reportado/ # opt programado) x 100%

## SUPERVISOR

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

Muy receptivo en las necesidades de los clientes

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

Definió metas más allá de lo normalmente esperado al inicio de este proceso. En el último trimestre asumió con mucho entusiasmo la puesta en marcha de Serfi (nueva empresa del grupo).

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

Logra comprometer a la jefatura de planta en el logro de objetivos del equipo.

Por favor fundamente con ejemplos su calificación sobre la competencia evaluada Capacidad de Análisis.

En ocasiones no se determinan correctamente causas raíces de problemas o incidentes.

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

Apertura y buenas relaciones interpersonales con el personal operativo

### 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

Trabajos de alto riesgo - 2018 Q2 Seguridad basada en comportamiento - 2018 Q3

**Indicador**

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

Mayor control en los trabajos de alto riesgo (% de permisos de trabajo) Seguimiento a comportamientos seguros (% de interacciones)

**Competencias**

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

Capacidad de análisis;-Enfoque a personas;-

**Acciones**

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

Capacitación en liderazgo adaptativo

**Indicador**

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

Mejora en las relaciones interpersonales 360°



## Feedback



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

Fecha: --

Comentarios del Evaluado:

---

Fecha: --

Comentarios del Jefe:

---

EVALUADO

---

EVALUADOR

