



## Introducción



### EVALUACION DE DESEMPEÑO CIERRE 2016- QSI GRUPO 1 EVALUACION DE PRODUCTIVIDAD

Una evaluación de desempeño es un proceso sistemático y periódico que estima y cuantifica el grado de eficiencia y eficacia en la realización de tu trabajo, mostrándote tus puntos fuertes y débiles, a fin de ayudarte a mejorar.

El objetivo principal es ayudarte a identificar los aspectos que necesitan ser mejorados para poder establecer planes de formación, reforzar técnicas de trabajo y gestionar tu desarrollo profesional.

La evaluación se basa en actividades que afectan el éxito de la organización, no en características que no tienen relación con tu rendimiento como la edad, el sexo, o la antigüedad en la organización. Por ello, contesta las preguntas de la manera más honesta y sincera para que los resultados sean provechosos tanto para ti como para la empresa.

---

Los resultados presentados en este reporte se basan en las respuestas del candidato que ha respondido a la evaluación desde el **2017-02-20 09:35:25** hasta el **2017-03-12 11:43:02**



## Datos Personales

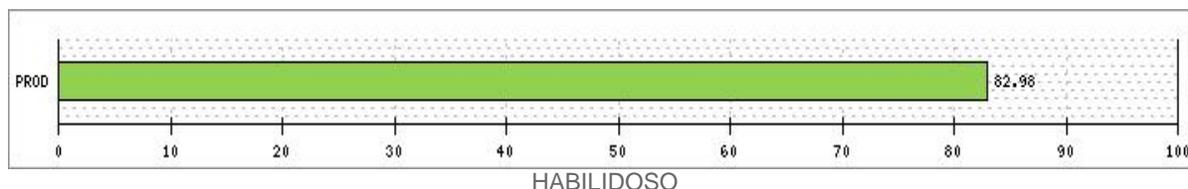


### EVALUACION DE DESEMPEÑO CIERRE 2016- QSI GRUPO 1 EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

No. Identificación :	42318070
Nombres :	LISETT TELLO
Apellidos :	SANTOS
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	--
Estado Civil :	--
Agencia :	REPUBLICA DE PANAMA
Departamento :	INDUSTRIAL
Cargo :	JEFE PLANEAMIENTO FINANCIERO
Nivel Jerárquico :	JEFE DE ÁREA
Jefe Inmediato :	MARIO JOSE LOOR IRUS
Área de Estudio :	XXXX
Escolaridad :	XXXX
Fecha de Nacimiento :	0000-00-00

#### Peso de las Evaluaciones:

Relación	Peso	Gestionadas	Finalizadas
Autoevaluación	0.00%	1	1
Supervisor	100.00%	1	1

**EVALUACION DE DESEMPEÑO CIERRE 2016- QSI GRUPO 1**  
 EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS


	Competencia	Peso (%)	Autoe	Super	Prom
1	VISIÓN ESTRATÉGICA HABILIDOSO	20.00%	3.00	2.00	2.00
2	TRABAJO EN EQUIPO HABILIDOSO	20.00%	2.00	2.00	2.00
3	ORIENTACIÓN A RESULTADOS HABILIDOSO	20.00%	2.00	2.00	2.00
4	ORIENTACIÓN AL CLIENTE HABILIDOSO	20.00%	3.00	2.00	2.00
5	ENFOQUE EN PERSONAS HABILIDOSO	20.00%	3.00	2.00	2.00
<b>Promedio :</b>					<b>2.00</b>
<b>Promedio en Porcentaje :</b>					<b>40.00%</b>

	Indicador	Peso (%)	Auto	Supe	Prom
1	Alcanzar ventas netas de U\$72.5MM y EBITDA de U\$9MM al termino del año 2016. HABILIDOSO	25%	94.00	88.50	88.50
2	Asegurar la rentabilidad en los negocios de Horizonte 1, para preparar las bases para acelerar en los Horizontes 2 y 3. HABILIDOSO	15%	100.00	100.00	100.00
3	Cuidar la caja y controlar la deuda (a nivel corporativo) - dentro de los ratios financieros acordados (i.e. covenants). HABILIDOSO	5%	100.00	100.00	100.00
4	Desarrollo en ajuste de margen mínimos HABILIDOSO	10%	100.00	100.00	100.00
5	Implementación del nuevo calculo de comisiones HABILIDOSO	10%	100.00	100.00	100.00
6	Mantener nivel de inventarios por debajo de 110 días y mantener nivel de morosidad en 10% hasta el cierre de 2016. HABILIDOSO	15%	90.00	89.00	89.00
7	Mejorar clima laboral en QSI DESEMPEÑO BAJO	20%	37.50	37.50	37.50
<b>Promedio :</b>					<b>82.98</b>
<b>Promedio en Porcentaje :</b>					<b>82.98%</b>

## EVALUACION DE DESEMPEÑO CIERRE 2016- QSI GRUPO 1

### EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

#### VISIÓN ESTRATÉGICA

1.-

NIVEL I	NIVEL II	NIVEL III
No percibe cambios en el entorno. No modifica su comportamiento. Intenta enfocarse en resultados, sin embargo expresa frustración ante la ineficiencia o pérdida de tiempo sin desarrollar un plan de mejora.	Se adecúa a los cambios en el entorno detectando oportunidades en ciertos casos. Realiza cambios específicos en su trabajo para conseguir mejoras.	Evidencia capacidad para visualizar y conducir el área a cargo como un sistema integrado, para lograr objetivos, asociados a los lineamientos estratégicos de la compañía. Detecta oportunidades de negocios y creación de alianzas estratégicas.

SELECCIONE EN QUE NIVEL SE ENCUENTRA EL COLABORADOR:

(2.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	1.55



#### TRABAJO EN EQUIPO

2.-

NIVEL I	NIVEL II	NIVEL III
No coopera con el equipo. Realiza el trabajo que se le indica y no muestra ninguna proactividad de involucrar comparte poco con los miembros del equipo.	Solicita la opinión del equipo para valora sus ideas y experiencias, manteniendo una actitud abierta. Promueve la colaboración entre miembros del equipo.	Trabaja con otros y expresa satisfacción por el éxito de los demás. Es capaz de sacrificar necesidades individuales en beneficio del equipo y/o organización.

SELECCIONE EN QUE NIVEL SE ENCUENTRA EL COLABORADOR:

(2.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	2.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	1.55



#### ORIENTACIÓN A RESULTADOS

3.-

NIVEL I	NIVEL II	NIVEL III
No es posible confiar en él para alcance sus objetivos dentro de los plazos de tiempo y estándares de calidad establecidos. Sus resultados no son un referente para sus compañeros de trabajo.	Se puede confiar en que la persona va a cumplir exitosamente sus objetivos dentro de los estándares de calidad establecidos. Se impulsa a sí mismo y a los demás a obtener resultados favorables.	Siempre supera los objetivos planteados dentro de los límites de los estándares éticos. Son resultados son un referente para los demás colaboradores.

SELECCIONE EN QUE NIVEL SE ENCUENTRA EL COLABORADOR:

(2.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	2.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	1.45



#### ORIENTACIÓN AL CLIENTE

4.-

NIVEL I	NIVEL II	NIVEL III
Provoca quejas y pierde clientes. Tiene escaso deseo de atender con rapidez y/o satisfacer las necesidades del cliente.	Actúa a partir de los pedidos de los clientes, ofreciendo respuestas esencialmente estándar a sus necesidades.	Crea necesidades en el cliente y lo fideliza. Logra nuevos clientes. Es reconocido y apreciado por el valor que agrega. Brinda atención proactiva, siendo cortés y demostrando interés.

SELECCIONE EN QUE NIVEL SE ENCUENTRA EL COLABORADOR:

(2.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	1.64



#### ENFOQUE EN PERSONAS

5.-

NIVEL I	NIVEL II	NIVEL III
No tiene interés por el desarrollo de su equipo. Está más enfocado en el resultado final de su propio trabajo.	Comprende el valor de su equipo, sin embargo su accionar puede dificultar el crecimiento individual de los miembros del equipo.	Está convencido del valor estratégico que su equipo aporta a la gestión y al negocio. Dirige sus acciones tomando en cuenta a su equipo con el objetivo de realizar una gestión exitosa.

SELECCIONE EN QUE NIVEL SE ENCUENTRA EL COLABORADOR:

(2.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	1.55





## Fortalezas y Áreas de Desarrollo



### EVALUACION DE DESEMPEÑO CIERRE 2016- QSI GRUPO 1 EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

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

No existen Fortalezas

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

No existen Áreas de Desarrollo

**EVALUACION DE DESEMPEÑO CIERRE 2016- QSI GRUPO 1**  
EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

## Comentarios de Indicadores y Metas

## 1 Alcanzar ventas netas de U\$72.5MM y EBITDA de U\$9MM al termino del año 2016.

**Autoevaluación :** Venta: 68,033**Supervisor :** Ventas Netas cumplió U\$68MM vs U\$72.5MM BP = 94% cumplimiento EBITDA cumplió U\$6.7MM vs U\$8.0MM BP = 83% cumplimiento TOTAL 88.5%

## 2 Asegurar la rentabilidad en los negocios de Horizonte 1, para preparar las bases para acelerar en los Horizontes 2 y 3.

**Autoevaluación :** Cumplió**Supervisor :** Cumplimiento Quicorp

## 3 Cuidar la caja y controlar la deuda (a nivel corporativo) - dentro de los ratios financieros acordados (i.e. covenants).

**Autoevaluación :** Cumplió**Supervisor :** Cumplimiento Quicorp

## 4 Desarrollo en ajuste de margen mínimos

**Autoevaluación :** A la fecha llevamos un control de ajustes de márgenes mínimos.**Supervisor :** Se realizó reporte de márgenes mínimos para asegurar rentabilidad de cada UN Se incorporó proceso, donde planeamiento financiero aprueba los márgenes por debajo de meta

## 5 Implementación del nuevo calculo de comisiones

**Autoevaluación :** Se implementó y la fecha se realiza el cálculo de comisiones.**Supervisor :** Se realizó formato y se automatizó calculo mensual

## 6 Mantener nivel de inventarios por debajo de 110 días y mantener nivel de morosidad en 10% hasta el cierre de 2016.

**Autoevaluación :** inventario en días 112 Morosidad 12.2%**Supervisor :** Morosidad 12% vs 10% BP = 80% cumplimiento Días inventario 112 días vs 110 días BP = 98% cumplimiento TOTAL 89%

## 7 Mejorar clima laboral en QSI

**Autoevaluación :** Total QSI**Supervisor :** Se realizó plan 37.5% = 7.5 pts Resultado de Clima bajó 1 pto = 0 pts cumplimiento

## Comentarios de Competencias

**AUTOEVALUACIÓN**

En el siguiente espacio, agrega evidencias que respalden el nivel de desarrollo elegido en la competencia Visión Estratégica.

Estamos atentos a los futuros cambios del entorno, nos enfocamos en resultados para lo cual tenemos objetivos y planes de mejora continua.

En el siguiente espacio, agrega evidencias que respalden el nivel de desarrollo elegido en la competencia Trabajo en Equipo

Todas las mañanas nos organizamos como vamos a realizar las tareas del día a día, escuchando sugerencia del equipo.

En el siguiente espacio, agrega evidencias que respalden el nivel de desarrollo elegido en la competencia Orientación a Resultados

Tenemos objetivos por cumplir para lo cual nos esforzamos día a día en superarlos.

En el siguiente espacio, agrega evidencias que respalden el nivel de desarrollo elegido en la competencia Orientación al cliente.

Comprendemos y solucionamos las necesidades de nuestros clientes internos de manera rápida.

En el siguiente espacio, agrega evidencias que respalden el nivel de desarrollo elegido en la competencia Enfoque en personas.

Crecimiento del talento a partir de capacitaciones.

## SUPERVISOR

### En el siguiente espacio, agrega evidencias que respalden el nivel de desarrollo elegido en la competencia Visión Estratégica.

Lisett necesita proactividad también en esta competencia. No solo la pueden buscar para revisar el resultado o aprobar el margen mínimo, si no deberían buscarla antes para analizar los negocios o proyectos. Así se debe posicionar y transmitir el valor que puede agregar. Somos un negocio más comercial que financiero, así que tiene mucho por agregar y guiar a los negocios. Será primordial que se involucre desde un inicio en los proyectos para guiar o anticipar su resultado. Ejemplo de esto es el último análisis de big bags, donde se vio la importancia de un análisis financiero. Todos negocios y proyectos tienen esta necesidad: UPA, Eficacia, Concreteras, licitaciones, etc.

### En el siguiente espacio, agrega evidencias que respalden el nivel de desarrollo elegido en la competencia Trabajo en Equipo

Lisett muestra cooperación con las áreas relacionadas a su trabajo y a quienes les da servicio (unidades de negocio, áreas FICO y operaciones). Su rol es dar servicio y que sea de forma proactiva, ya que debe dar varias guías de resultados y objetivos. Será muy importante para ella en el 2017 mostrar esta proactividad, principalmente con reportes e indicadores que la lleve a revisiones y dar guía. En su área también tendrá que buscar mayor trabajo en equipo con Daniel Nuñez. Estas iniciativas no solo deberán ser para los negocios día a día, pero para proyectos también. Necesita tener una voz más fuerte en la organización y posicionarse como la referencia del área financiera de la organización.

### En el siguiente espacio, agrega evidencias que respalden el nivel de desarrollo elegido en la competencia Orientación a Resultados

Lisett debe trabajar en ser más proactiva e involucrarse con cada negocio. Los resultados de la compañía deben ser monitoreadas y guiadas por ella, el cual lleva a tener revisiones e indicadores periódicos. Esta disciplina no se tiene. Su injerencia debe ser proactiva para anticiparse al resultado y no post-mortem cuando es solo de control.

### En el siguiente espacio, agrega evidencias que respalden el nivel de desarrollo elegido en la competencia Orientación al cliente.

Actualmente el área de planeamiento financiera da respuestas a las necesidades internas del día a día, pero no hay proactividad. Por ser la parte numérica de la organización, es necesario que tenga mayor control de los números y guíe a su cliente. La organización debe sentir el valor que agregan y no buscarlos solo para cosas estándares. Es necesario que tenga una relación más cercana con cada UN y pueda dar guía con revisiones e indicadores periódicos. Por ejemplo, el análisis de márgenes no debe ser un control de ventas, y más bien un interés común de rentabilizar nuestros negocios. El posicionamiento del área debe pasar de controlling a planeamiento.

### En el siguiente espacio, agrega evidencias que respalden el nivel de desarrollo elegido en la competencia Enfoque en personas.

Su equipo está conformado por una persona. Su mayor desafío será definir el rol de esta persona para entender su plan de desarrollo, capacitación, e influencia en los negocios.



## Feedback



### EVALUACION DE DESEMPEÑO CIERRE 2016- QSI GRUPO 1 EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

Fecha: --

Comentarios del Evaluado:

---

Fecha: --

Comentarios del Jefe:

---

EVALUADO

---

EVALUADOR

