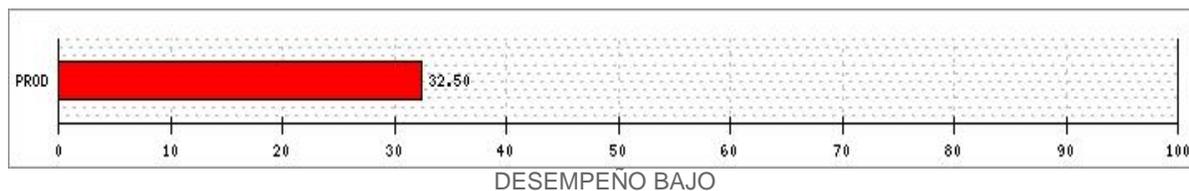


Resumen General

EVALUACION DE DESEMPEÑO CIERRE 2016- QSI GRUPO 2-ENF.P 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%	3.00	2.00	2.00
3	ORIENTACIÓN A RESULTADOS HABILIDOSO	20.00%	3.00	2.00	2.00
4	ORIENTACIÓN AL CLIENTE HABILIDOSO	20.00%	2.00	2.00	2.00
5	ENFOQUE EN PERSONAS HABILIDOSO	20.00%	3.00	2.00	2.00
Promedio :					2.00
Promedio en Porcentaje :					66.67%

	Indicador	Peso (%)	Auto	Supe	Prom
1	Alcanzar Plan de ventas anual DESEMPEÑO BAJO	60%	1.00	1.00	1.00
2	Desarrollo de gente OPORTUNIDAD EN DESARROLLO	30%	2.00	2.00	2.00
3	Iniciativas de Marketing DESEMPEÑO BAJO	10%	0.00	1.00	1.00
Promedio :					1.30
Promedio en Porcentaje :					32.50%

Comentarios

EVALUACION DE DESEMPEÑO CIERRE 2016- QSI GRUPO 2-ENF.P EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

Comentarios de Indicadores y Metas

1 Alcanzar Plan de ventas anual

Autoevaluación : Inicialmente se planteó un plan de S./10,746,745. El mismo no reflejaba el potencial real para 2016 de la región sur. En base a ello se realizaron modificaciones mensuales al plan dando un plan revisado de S./ 9,450,861. Respecto a este plan se tuvo un cumplimiento de 77%, con una venta anual de S./ 7,254,989. A falta de proyectos este número se logró en gran medida en base al desarrollo del mercado medio. Esto se encuentra alineado a la estrategia de negocio sustentable de la empresa.

Supervisor : ok

2 Desarrollo de gente

Autoevaluación : La implementación de CRM quedó trunca por decisión de la empresa de revisar el sistema. Sin embargo se logró implementar completamente el DSE mediante el envío de planificaciones semanales de todo el equipo. Para el proyecto de enfoque Southern se generaron reportes periódicos. Se mantuvo una actualización continua del funnel de proyectos de la región Sur.

Supervisor : Ok

3 Iniciativas de Marketing

Autoevaluación : Se realizaron exitosamente los 2 cierra puertas. Se realizó 1 evento en obra en Mall Aventura Plaza Cayma. No había durante 2016 otras obras de relevancia para realizar eventos, excepto Hospital Regional de Moquegua que se intentó 2 veces realizar el evento, pero el cliente lo canceló. Adicionalmente se realizó un evento innovador en Cusco llamado "mi primera Hilti" con la finalidad de captar al mercado Base y con muy buen resultado y ventas superiores a USD 10,000. Por lo tanto considero que el alcance de este objetivo debería situarse en torno a 75%

Supervisor : Ok

Comentarios de Competencias

AUTOEVALUACIÓN

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

Considero que participo activamente en la creación de estrategia en general para la empresa. He gestionado mis recursos y mi gente para adecuarla al tipo de negocio que enfrentaremos (infraestructura, energía, ciudades, industria). He impulsado la modificación de la estructura de la región Sur para optimizarla centralizando funciones de soporte en Lima e incrementando la rentabilidad de la región.

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

Se ha logrado generar un equipo de trabajo funcional, colaborativo y que interactúa adecuadamente con otras áreas de la empresa. Se ha prácticamente eliminado los conflictos derivados del trabajo en equipo y las discusiones por comisiones por ventas. El equipo sur se encuentra más integrado al resto de la organización. Se ha reconocido los logros individuales. Se ha realizado acompañamiento a campo a todos los vendedores. Falta incidir más sobre actividades que promuevan la integración entre los miembros del equipo sur.

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

En el contexto externo que vivió el equipo SUR durante el año 2016, considero que se ha tenido resultados superlativos gracias al desarrollo del mercado medio y MRO, en línea con las estrategias de la empresa. Se ha mantenido un registro de la calidad de las ventas, el margen, la rentabilidad del negocio, control estricto de gastos operacionales. Se ha gestionado el desarrollo de las personas mediante capacitaciones permanentes impulsadas por mí en reuniones semanales. Se ha desafiado al equipo mediante cambios de territorios y el establecimiento de metas exigentes pero alcanzables. Se está construyendo una región de ventas sostenible sin la necesidad de Mega Proyectos.

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

Desde mi posición de jefatura, mi interacción personal con clientes tiende a ser de una naturaleza más reactiva, para solucionar sus problemas cuando se presentan.

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

En mi región realizamos capacitaciones continuas, a la vez que solicitamos e impulsamos las capacitaciones externas. Se mantiene un registro de las mismas. Se han realizado cambios de funciones y de territorios con la finalidad de potenciar el desarrollo de las personas. Se ha realizado una evaluación del potencial de los vendedores para trazar sus líneas de carrera. Se cuida mucho el balance trabajo/vida personal y se maneja una ~~saludable flexibilidad teniendo en cuenta que mis vendedores pasan todas las semanas viajando.~~

SUPERVISOR

En el siguiente espacio, agrega evidencias que respalden el nivel de desarrollo elegido en la competencia Visión Estratégica.
Buen nivel de visión falta desarrollar visión a largo plazo

En el siguiente espacio, agrega evidencias que respalden el nivel de desarrollo elegido en la competencia Trabajo en Equipo
Es un buen líder de equipo

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

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

En el siguiente espacio, agrega evidencias que respalden el nivel de desarrollo elegido en la competencia Enfoque en personas.
Adecuado desarrollo de personal a su cargo

