



## Introducción



### EVALUACION DE DESEMPEÑO CIERRE 2016- QSI GRUPO 2 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 **2017-03-17 05:37:25** hasta el **2017-03-17 17:10:48**

**EVALUACION DE DESEMPEÑO CIERRE 2016- QSI GRUPO 2**  
 EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

No. Identificación :	45038478
Nombres :	SYBILL DELIA MARIA
Apellidos :	TONG INFANTE
Dirección :	CALLE LOS EUCALIPTOS 470 CHACLACAYO
Teléfono :	
Celular :	956723166
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	SOLTERO
Agencia :	REPUBLICA DE PANAMA
Departamento :	INDUSTRIAL
Cargo :	ANALISTA
Nivel Jerárquico :	ANALISTA / ESPECIALISTA
Jefe Inmediato :	MARIO JOSE LOOR IRUS
Área de Estudio :	ECONOMÍA
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1988-02-25

**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 2 EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS



	Competencia	Peso (%)	Autoe	Super	Prom
1	VISIÓN ESTRATÉGICA HABILIDOSO	25.00%	3.00	2.00	2.00
2	TRABAJO EN EQUIPO FUERZA SIGNIFICATIVA	25.00%	3.00	3.00	3.00
3	ORIENTACIÓN A RESULTADOS HABILIDOSO	25.00%	3.00	2.00	2.00
4	ORIENTACIÓN AL CLIENTE HABILIDOSO	25.00%	3.00	2.00	2.00
<b>Promedio :</b>					<b>2.25</b>
<b>Promedio en Porcentaje :</b>					<b>75.00%</b>

	Indicador	Peso (%)	Auto	Supe	Prom
1	Apoyo al área comercial para concretar la firma de contratos con las representadas/prov relevantes HABILIDOSO	10%	3.00	3.00	3.00
2	Apoyo en el desarrollo de Reportes Automáticos de Ventas, Margenes y otros indicadores para las gerencias y secciones DESEMPEÑO BAJO	15%	3.00	1.00	1.00
3	Elaborar los reportes regionales sobre la facturación, dentro de los 10 primeros días del mes siguiente OPORTUNIDAD EN DESARROLLO	20%	3.00	2.00	2.00
4	Enviar los reportes de ventas y comisiones de PD a las diferentes secciones dentro de los 10 primeros días del mes sig OPORTUNIDAD EN DESARROLLO	25%	3.00	2.00	2.00
5	Lograr que el 90% de facturas de comisiones de PD sean cobradas dentro del periodo de crédito convenido HABILIDOSO	30%	3.00	3.00	3.00
<b>Promedio :</b>					<b>2.25</b>
<b>Promedio en Porcentaje :</b>					<b>56.25%</b>

### EVALUACION DE DESEMPEÑO CIERRE 2016- QSI GRUPO 2 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	1.47



#### TRABAJO EN EQUIPO

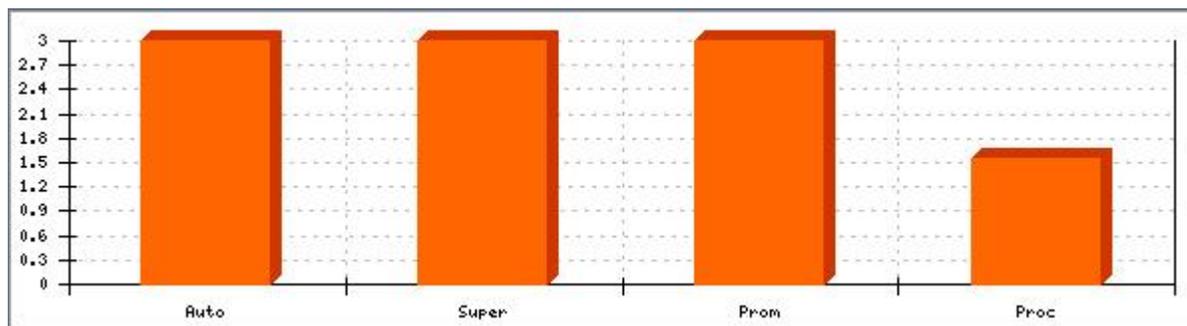
2.-

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:

(3.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	1.56



#### 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	3.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	1.46



#### 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	1.60





## Fortalezas y Áreas de Desarrollo



### EVALUACION DE DESEMPEÑO CIERRE 2016- QSI GRUPO 2 EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

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

(TRABAJO EN EQUIPO)

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.

100.00%

SELECCIONE EN QUE NIVEL SE ENCUENTRA EL COLABORADOR:

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

No existen Áreas de Desarrollo

## EVALUACION DE DESEMPEÑO CIERRE 2016- QSI GRUPO 2

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

#### Comentarios de Indicadores y Metas

##### 1 Apoyo al área comercial para concretar la firma de contratos con las representadas/prov relevantes

**Autoevaluación :** Se hace seguimiento de los contratos pendientes, recomendaciones sobre la forma en que están estructurados y solicita la información que se necesita para poder firmar los contratos pendientes. La firma por sí del documento no depende de nosotros sino del área comercial. Todos los casos de contratos que han sido canalizados con nosotros han recibido respuesta nuestra sobre recomendaciones, pasos, pautas, entre otros.

**Supervisor :**

##### 2 Apoyo en el desarrollo de Reportes Automáticos de Ventas, Margenes y otros indicadores para las gerencias y secciones

**Autoevaluación :** Se mejoró el reporte mensual (país y regional) para cumplir con los requerimientos de información que las diferentes áreas comerciales solicitaban y se entregó oportunamente.

**Supervisor :** No se hizo el reporte

##### 3 Elaborar los reportes regionales sobre la facturación, dentro de los 10 primeros días del mes siguiente

**Autoevaluación :** Se ha cumplido con el envío de los reportes regionales y país durante todos los meses. Adicionalmente, cada vez que las áreas comerciales solicitan información específica sobre las ventas se brinda dicha información.

**Supervisor :** Ídem al anterior (Perú)

##### 4 Enviar los reportes de ventas y comisiones de PD a las diferentes secciones dentro de los 10 primeros días del mes sig

**Autoevaluación :** Se ha cumplido con el envío de los reportes regionales y país durante todos los meses. Adicionalmente, cada vez que las áreas comerciales solicitan información específica sobre las ventas se brinda dicha información.

**Supervisor :** Logró enviar los reportes todos los meses, menos diciembre 2016. Los reportes no siempre fueron enviados en los primeros 10 días.

##### 5 Lograr que el 90% de facturas de comisiones de PD sean cobradas dentro del periodo de crédito convenido

**Autoevaluación :** La cobranza se realiza según el periodo acordado con cada representada. En ese sentido, se ha cumplido, dentro del periodo la cobranza correspondiente. Cabe resaltar que algunas cobranzas se han dejado para el periodo siguiente porque el monto de la comisión no amerita que se cobre en ese mismo periodo. También se propone cada vez que se puede realizar compensación de facturas para evitar los gastos bancarios.

**Supervisor :**

#### Comentarios de Competencias

### AUTOEVALUACIÓN

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

Se elabora estrategias a mediano y largo plazo para mejorar los procesos y organizar mejor el trabajo del área para brindar un mejor servicio a los clientes internos (áreas comerciales y otros).

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

Se trabaja con las diferentes áreas de servicios compartidos (TI, Administración, Compras, Contabilidad, RRHH, Legal) para mejorar los procesos y coordinación entre áreas.

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

Se trabaja de forma ética y coordina con los colaboradores en beneficio de la organización.

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

Se atiende a los clientes internos, tratando de apoyarlos incluso en gestiones que no corresponden a las funciones propias del puesto. Si no se puede resolver por uno mismo el caso / problema; se les explica a qué persona deben dirigirse y/o qué proceso deben seguir.

---

### SUPERVISOR

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

Con su nuevo cargo ha sido capaz de adecuarse a sus responsabilidades y entregar siempre los resultados esperados buscando ella misma los medios. Es una persona que sugiere cambios y mejoras continuamente, siempre buscando lo mejor para la compañía.



## Feedback



### EVALUACION DE DESEMPEÑO CIERRE 2016- QSI GRUPO 2 EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

Fecha: 2017-03-15

Comentarios del Evaluado:

---

Fecha: --

Comentarios del Jefe:

---

EVALUADO

---

EVALUADOR

