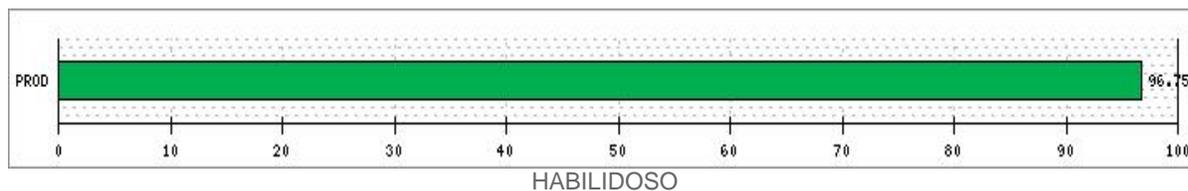


### EVALUACION DE DESEMPEÑO CIERRE 2017 - QSI

EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS



	Competencia	Peso (%)	Autoe	Super	Prom
1	Orientación al cliente --	20.00%	2.67	2.33	2.33
2	Orientación a resultados --	20.00%	2.67	2.67	2.67
3	Trabajo en Equipo --	20.00%	2.67	2.00	2.00
4	Enfoque en Personas --	20.00%	3.00	2.67	2.67
5	Visión Estratégica --	20.00%	2.67	2.67	2.67
<b>Promedio :</b>					<b>2.47</b>
<b>Promedio en Porcentaje :</b>					<b>82.22%</b>

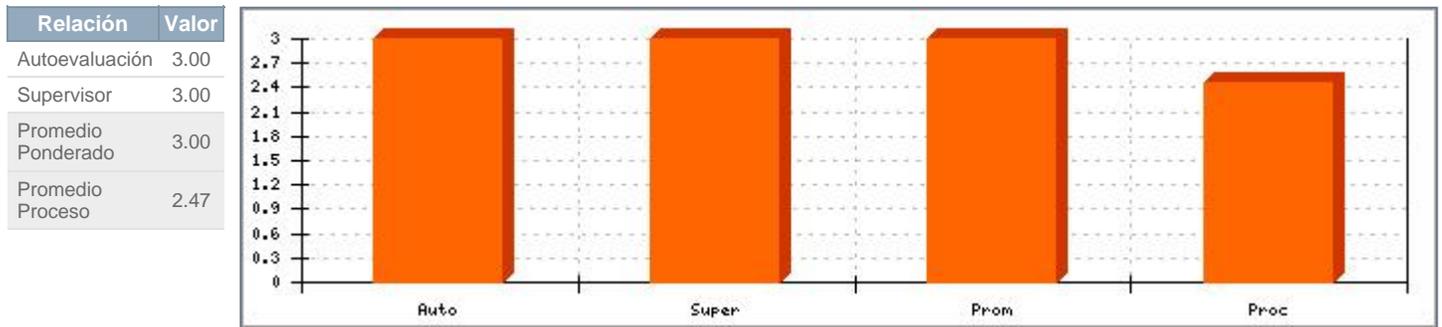
	Objetivo	Peso (%)	Auto	Supe	Prom
1	Asegurar la rentabilidad en los negocios para preparar las bases para acelerar en los Horizontes 2 y 3. <b>HABILIDOSO</b>	15%	100.00	100.00	100.00
2	Clima Laboral <b>HABILIDOSO</b>	10%	120.00	100.00	100.00
3	Cuidar la caja y controlar la deuda (a nivel corporativo) - dentro de los ratios financieros acordados (i.e. covenants). <b>HABILIDOSO</b>	5%	100.00	100.00	100.00
4	Días de Inventario <b>HABILIDOSO</b>	15%	94.82	95.00	95.00
5	Pedido entregado a tiempo y completo <b>HABILIDOSO</b>	20%	102.87	100.00	100.00
6	Reducir Severidad de Accidentes en CD's <b>HABILIDOSO</b>	10%	150.00	100.00	100.00
7	Ventas Netas <b>HABILIDOSO</b>	25%	90.00	90.00	90.00
<b>Promedio :</b>					<b>96.75</b>
<b>Promedio en Porcentaje :</b>					<b>96.75%</b>

### EVALUACION DE DESEMPEÑO CIERRE 2017 - QSI

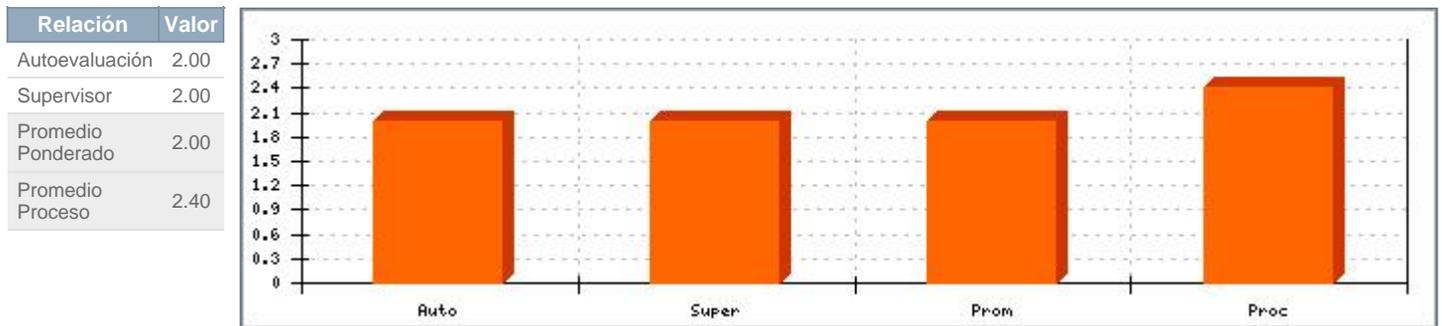
EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

#### Orientación al cliente

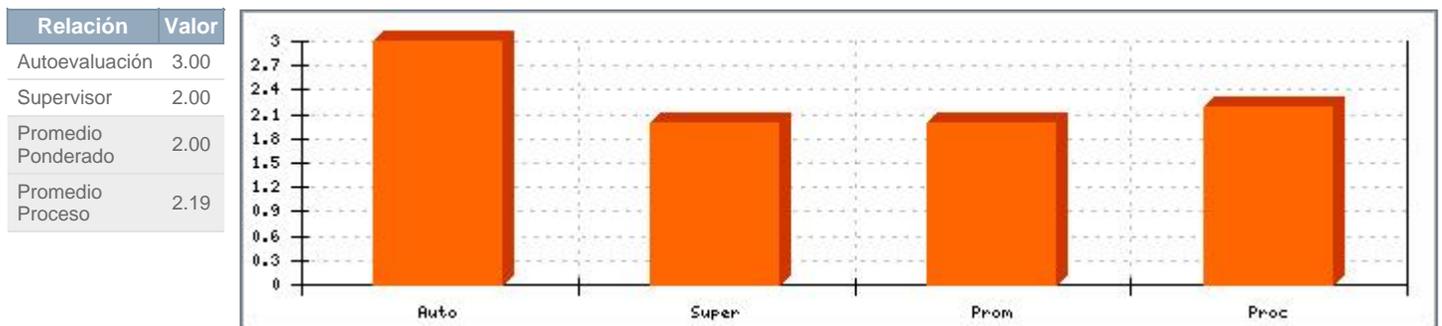
1.- Entiende las necesidades y requerimientos de los clientes (internos y externos.) (3.00)



2.- Ofrece y entrega productos/servicios acordes con las necesidades de los clientes internos/externos. (2.00)



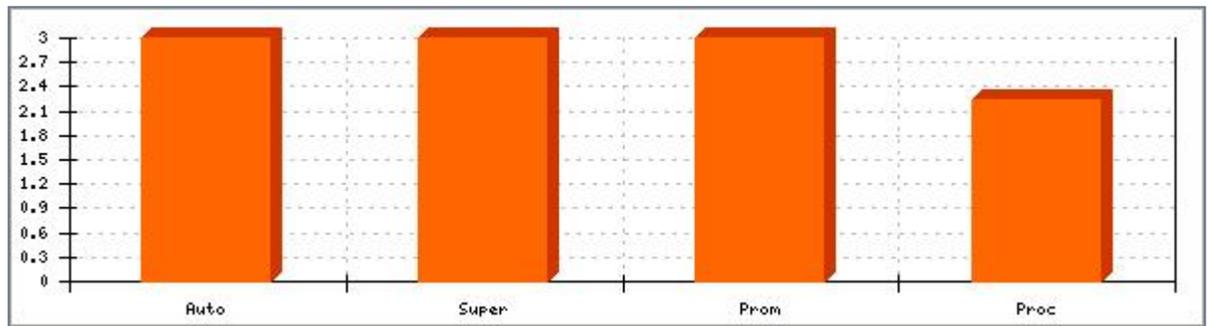
3.- Se anticipa a las necesidades y requerimientos de los clientes (internos y externos.) (2.00)



#### Orientación a resultados

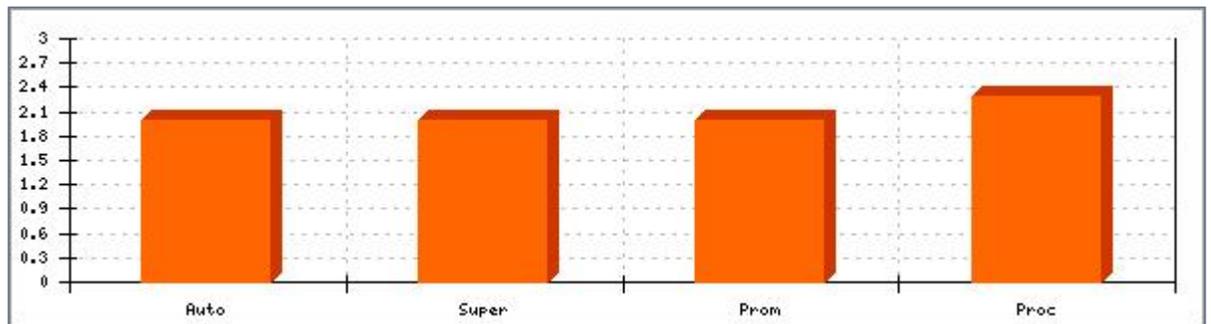
4.- Define metas retadoras que exigen del equipo y de sí mismo, acciones adicionales, demostrando que puede responder a la alta presión de obtener los resultados planteados. (3.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	2.23



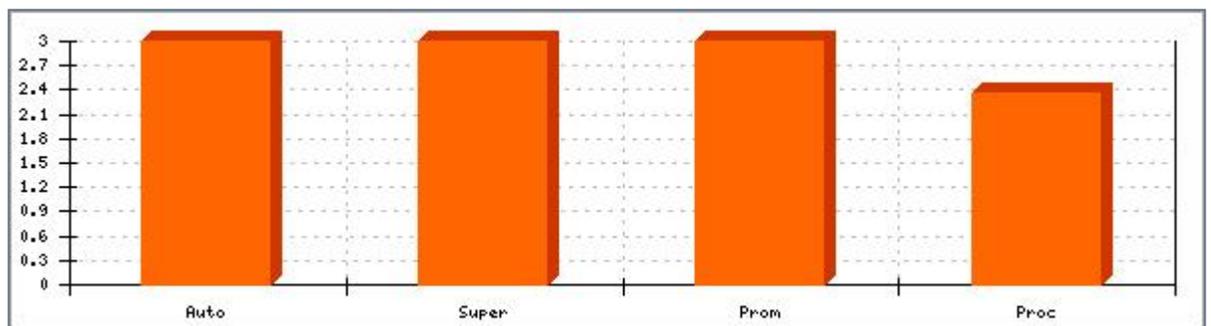
5.- Invierte energía y recursos para la mejora del desempeño organizacional. Propone alternativas a fin de alcanzar las metas de la compañía. (2.00)

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 (3.00)

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



### Trabajo en Equipo

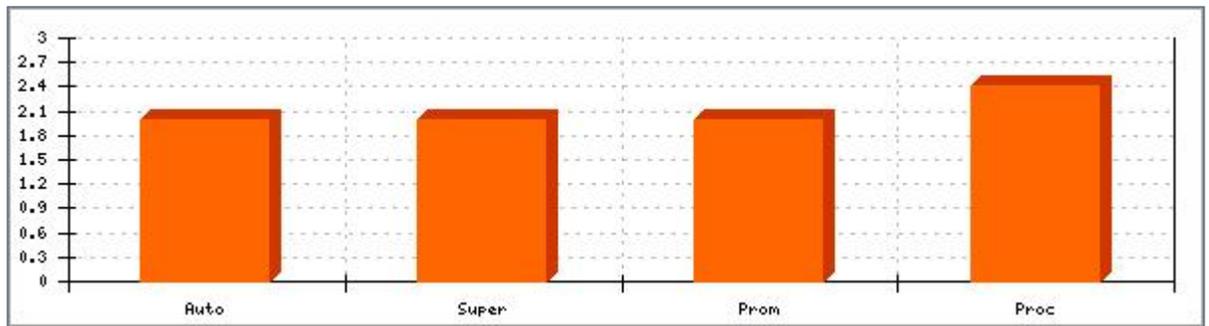
7.- Aborda de manera directa los conflictos y los resuelve oportunamente entendiendo las necesidades de todas las partes (2.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	2.38



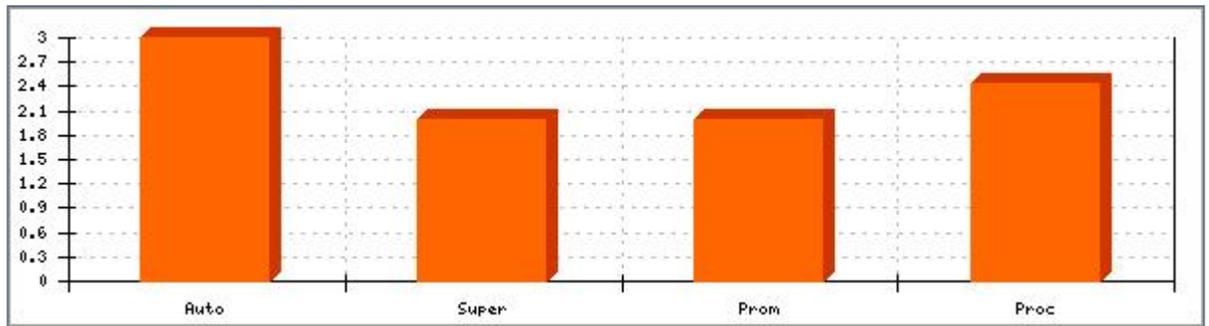
8.- Define el éxito en términos de "todo el equipo" y promueve que todos se sienta parte de los planes y programas establecidos. (2.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	2.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	2.40



9.- Propicia un ambiente laboral en la organización basado en colaboración y apoyo. (2.00)

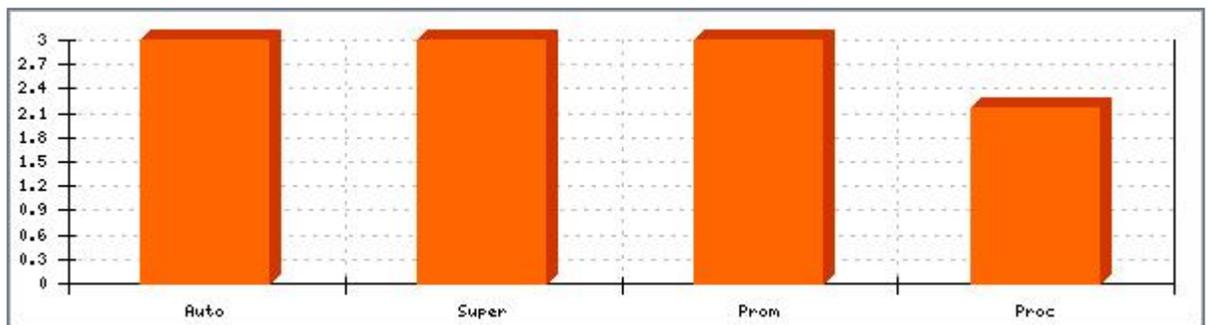
Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	2.44



### Enfoque en Personas

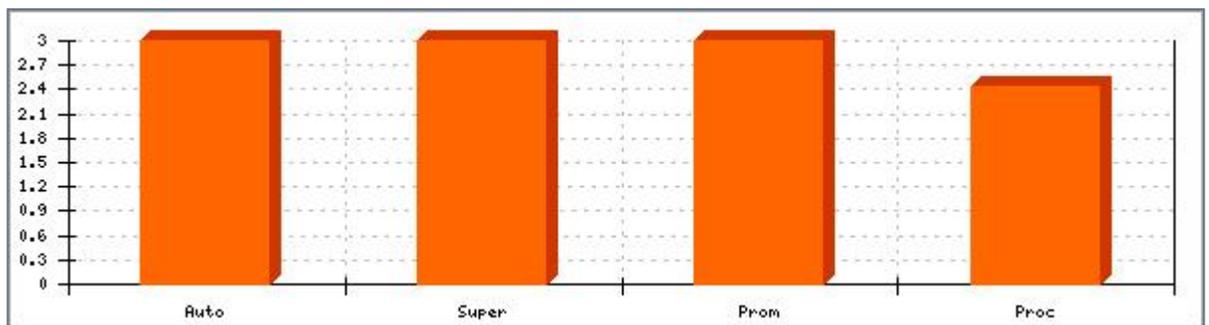
10.- Desarrolla las Estrategias orientadas a promover el desarrollo personal y profesional, para lograr los objetivos propuestos. (3.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	2.16



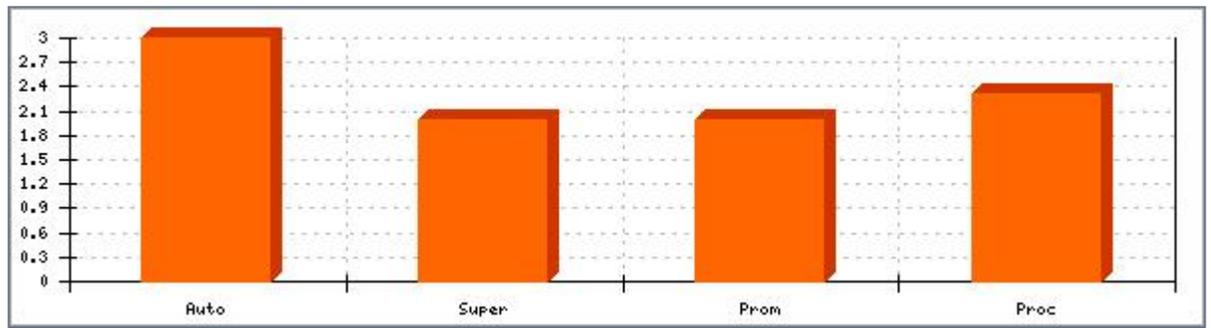
11.- Es cuidadoso ante problemas interpersonales, respetando en todo momento las diferentes posturas de los involucrados. Basa sus opiniones en hechos, no en supuestos y busca en todo momento que prevalezcan las buenas relaciones (3.00)

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)

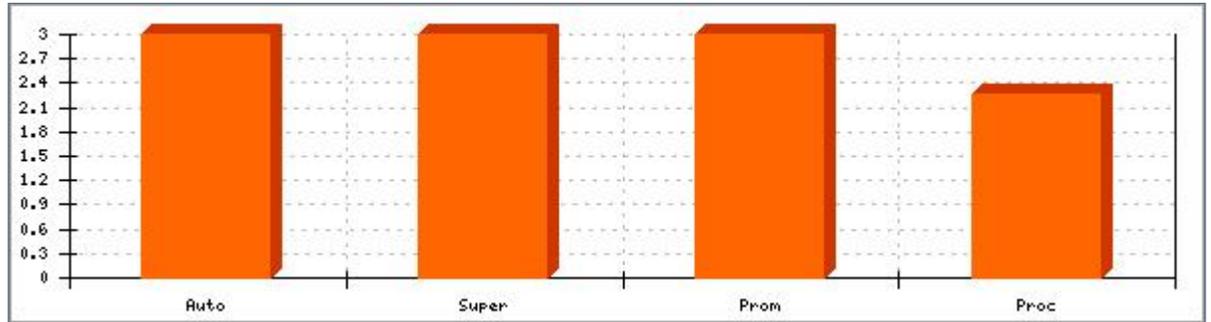
Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	2.31



### Visión Estratégica

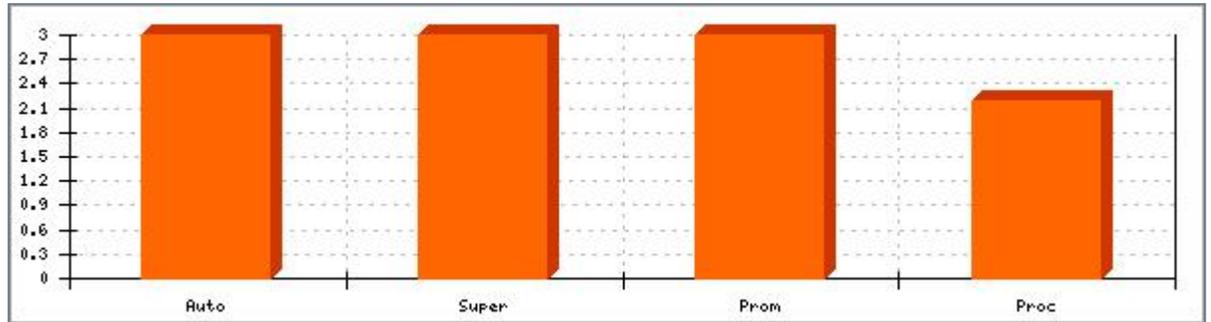
13.- Conoce cuál es la visión de negocio y fija sus prioridades en función a ella, no solo pensando en los objetivos a corto plazo, sino también en el mediano y largo plazo (3.00)

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



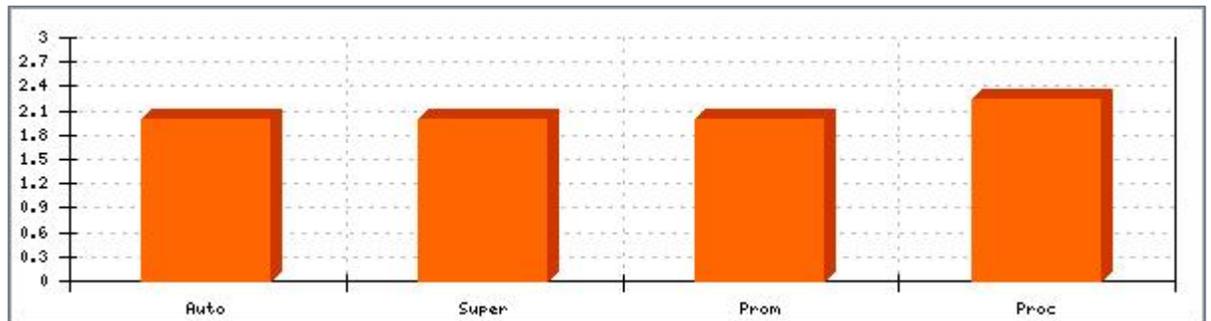
14.- Sabe como su rol, aporta en la implementación de la estrategia y fija prioridades en función a esto. Anticipa consecuencias y tendencias futuras. Crea planes y estrategias muy competitivas según su gestión (3.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
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

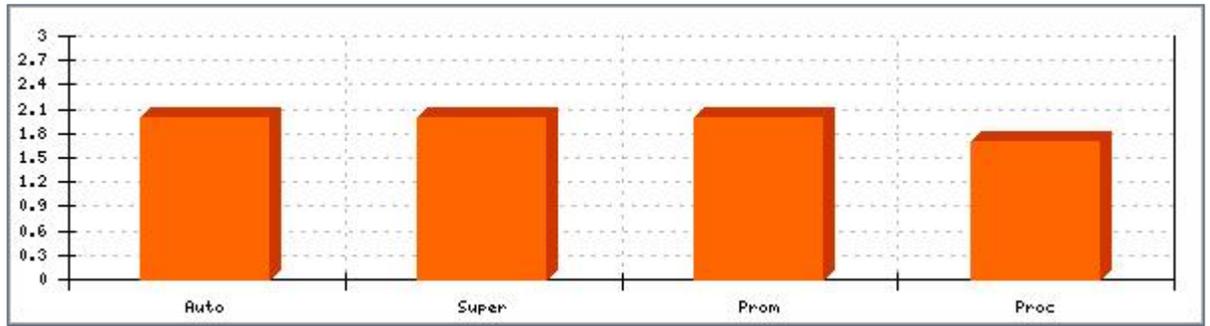
16.-

#### 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 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) 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%
(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%
(Visión Estratégica) 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	100.00%
(Visión Estratégica) 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	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 Asegurar la rentabilidad en los negocios para preparar las bases para acelerar en los Horizontes 2 y 3.

**Autoevaluación :**

**Supervisor :**

##### 2 Clima Laboral

**Autoevaluación :** Puntaje obtenido 77 en Operaciones.

**Supervisor :** Objetivo 65% vs Real 77%

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

**Autoevaluación :**

**Supervisor :**

##### 4 Días de Inventario

**Autoevaluación :** Logramos 116 días de inventario al cierre de Dic. 2017

**Supervisor :** Promedio 116 días QSI

##### 5 Pedido entregado a tiempo y completo

**Autoevaluación :** Entregados en 24 horas 82.85% vs. 80% meta + entregados en 36 horas 92.02% vs. 90%  $(103.5\%+102.24\%)/2=102.87\%$

**Supervisor :** Pedidos entregados en 24 hrs = 83% Pedidos entregados en 36 hrs = 92%

##### 6 Reducir Severidad de Accidentes en CD's

**Autoevaluación :** En todos los CD's se registraron Cero accidentes en Lurín, Chiclayo, Arequipa y RP almacén 8 Accidentes en CD Callao. Total 12 vs. 8 =

**Supervisor :** Calla = 08 (ninguno grave) Lurín = 0 Chiclayo = 0 Arequipa = 0

##### 7 Ventas Netas

**Autoevaluación :**

**Supervisor :** Venta QSI = U\$65.8MM

#### Comentarios de Competencias

### AUTOEVALUACIÓN

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

Necesidad de transporte refrigerado para vacunas implementado. Necesidad de mejorar la exactitud de registros de serie - implementación del código de barras con lectora para equipos de Hilti. Implementación de ventas y Operaciones en los diferentes UNE Atención del Planning de compras para Hilti. Asumir los pendientes de QS en temas ambientales, preparar el plan e implementarlo para los CD's.

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

Metas de pedidos en 24 horas y 36 horas cumplidos, motivando al equipo a lograr resultados extraordinarios Reducción de devoluciones en reparto. Reporte y análisis a tiempo de inventario, endeudamiento, bajo mov, próximos a vencer, etc. Acompañamiento en la definición de escenarios para atención de cliente internos y externo, ejm. trabajos de recuperación de Frascos, apoyo en venta de MMPP compradas por recomendación de ID fuera de especificación, evaluación de proyectos a tiempo tintas, AF construcción, etc.

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

Mejora en el ambiente laboral 17 punto de mejora en la encuesta para operaciones, contribuyendo al resultado general de QSI. Atención y mejor en los servicios logísticos para AgroVet, lográndose una mayor y mejor cercanía con el equipo. Trabajamos ahora el plan de compras y programa de producción desde operaciones. Acercamiento y mejor entendimiento a las necesidades del equipo de Hilti.

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

Sesiones de Planeación Estratégica con reportes directos y Sesión de Planeación y revisión de mercado con el equipo de Calibraciones, focalizado en el desarrollo de los miembros del equipo. Reuniones semanales con equipo de CD's, revisión del desarrollo del equipo de Plantas, evaluación de temas de Salud Ocupacional constantes y seguimiento de casos críticos. Retroalimentación constante con reportes directos.

## 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

Conocimiento sobre los requisitos sectoriales en temas ambientales, SST, Sunafil y otros que impacten el negocio. Preparar plan Lean 2018 - 2019 retomar lecturas. Asistir a APIC's u otra conferencia internacional en Operaciones (virtual o presencial), estoy revisando MIT cursos por internet gratuitos.

#### Indicador

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

Seguimiento Check List Sunafil, 100% cumplimiento y cierre de brechas. Capacitación Lean 8 horas de curso para Operaciones

### 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

Habilitar sesión de V&OP; con Hilti y Agrovot Participar en el diseño del Supply Chain con los cambios organizaciones próximos.

#### Indicador

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

Sesiones de apertura de V&OP; Hilti y Agrovot (dependiendo org. Serfi) Estructura de Operaciones sólida para atender los requerimientos del negocio, con herramientas ERP y WHM implementadas.

## SUPERVISOR

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

Este año Rocio se consolidó dentro de la posición y tuvo excelentes resultados. Aunque aún hay mejoras por implementar y trabajar más con las UN para entender mejor sus necesidades para atender mejor a sus clientes, Rocio siempre tuvo la disposición y actitud para buscar una solución y lo mejor para QSI. Creo que con la Visión 2022 que se planteó ya tiene una mejor visión de los negocios y se podrá anticipar a darles lo que necesitan. A nivel de cliente necesitamos seguir insistiendo en las entregas a tiempo y completas, y trabajar con los clientes para confirmar lugar de despacho y agenda de despacho para evitar devoluciones innecesarias.

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

Rocio no tiene problema con la presión, pero necesita delegar más esta presión al resto de su equipo. Necesita ponerles metas más retadoras a su equipo, en especial a las áreas de servicio, los CD's están bien alineados. Este año tuvieron muchos avances y logros, así que tuvieron un reconocimiento alto. Deben mantenerlo. Le falta involucrarse más con sus pares para entender su negocio y necesidades, aparte de trabajar en equipo. Le faltó orientación en resultados con el costo de fletes, en el 2017 tuvimos un impacto muy fuerte por los fletes al Sur (SMX). Fue por mayor volumen pero necesitamos tener iniciativas para contrarrestar estos impactos. También tuvimos un alto gasto en almacenes con terceros, que debemos contrarrestar. Como gerente de QSI, necesita involucrarse e integrarse con el resto de la organización.

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

Rocio necesita trabajar más con sus pares. A lo largo del año tuvo diferencias con Carlos Komatsudani que no se resolvieron de forma inmediata. Deben trabajar como equipo y pares y ver lo mejor para la compañía. A nivel de equipo, tiene una excelente relación con la mayoría de su equipo, pero debe involucrar a todos. A su vez, debe extender esa relación para que ella y su equipo trabajen con otras áreas. No se observa mayor relación con otras áreas.

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

Rocio ha tenido varias iniciativas propia para capacitar a su equipo. Ha dado ella misma capacitaciones, les introdujo temas de LEAN MANUFACTURING, capacitaciones regulares para gestión de calidad, entre otras lecturas que tuvieron como equipo. Lo que necesita es definir su plan de sucesión y cuáles son los próximos pasos de su equipo. A nivel de su equipo de RP necesita desarrollar y exigir más de su equipo, y prepararlos para el próximo nivel.

## 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

- Plan capacitación/conocimiento de los negocios y clientes - Anticipar qué futuras necesidades tendremos - Plan de cómo llevarnos a la Excelencia Operacional y capacitar al equipo para eso - Conocimiento de las exigencias Ambientales

#### Indicador

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

- Plan capacitación con negocios - Plan capacitación para Excelencia Operacional - Plan capacitación temas Ambientales

### Competencias

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

Orientación al cliente;-Trabajo en equipo;-

#### Acciones

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

- Trabajar con su equipo completo - Trabajar con otras áreas de la organización - Conocer más a los clientes y sus necesidades - operaciones DEBE ir donde el cliente a conocerlo - Conocer qué están haciendo nuestras representadas en operaciones y logística

#### Indicador

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

- Indicador proyectos con otras UN - Indicador avance proyectos Visión 2022 - Plan visitas clientes - Plan trabajo con representadas



## 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

