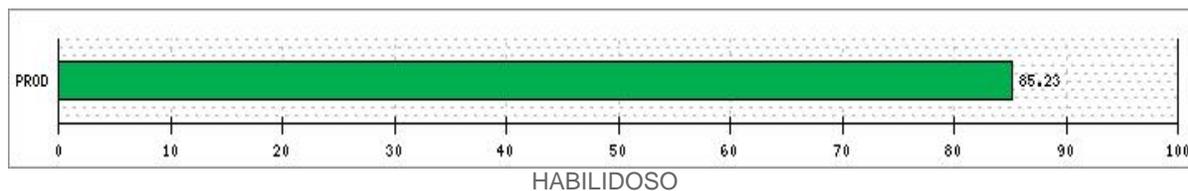


EVALUACION DE DESEMPEÑO CIERRE 2017 - QSI

EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS



	Competencia	Peso (%)	Autoe	Super	Prom
1	Orientación al cliente --	20.00%	3.00	2.33	2.33
2	Orientación a resultados --	20.00%	3.00	2.67	2.67
3	Trabajo en Equipo --	20.00%	3.00	3.00	3.00
4	Enfoque en Personas --	20.00%	3.00	3.00	3.00
5	Visión Estratégica --	20.00%	3.00	2.33	2.33
Promedio :					2.67
Promedio en Porcentaje :					88.89%

	Objetivo	Peso (%)	Auto	Supe	Prom
1	Asegurar la rentabilidad en los negocios para preparar las bases para acelerar en los Horizontes 2 y 3. HABILIDOSO	15%	100.00	100.00	100.00
2	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
3	DEFINIR LA ESTRATEGIA A LP DE TERMOPLASTICOS Y LOGRAR LA META DEL PRESUPUESTO 2017 INCL. NUEVOS PRODUCTOS \$ 1.9MM OPORTUNIDAD EN DESARROLLO	10%	65.00	65.00	65.00
4	INCREMENTAR LA VENTA NETA DE LA UNIDAD 2017 US\$ 21.6 MM HABILIDOSO	25%	97.00	97.00	97.00
5	INCREMENTAR LAS VENTAS DE MAQUINARIAS EN 30% Y DE LA DIVISIÓN MINERA EN 15% SOBRE EL PRESUPUESTO DEL 2017 HABILIDOSO	10%	85.00	81.00	81.00
6	INCREMENTAR O MANTENER EL RESULTADO DE LA ENCUESTA DE CLIMA LABORAL 2016 QSI EN NOV. SEGÚN OBJETIVOS (MIN 64%) HABILIDOSO	10%	68.00	100.00	100.00
7	LOGRAR MANTENER LA MOROSIDAD POR DEBAJO DEL 10% Y EL INVENTARIO CON UN PROMEDIO DE 91 DIAS OPORTUNIDAD EN DESARROLLO	15%	19.60	42.50	42.50
8	NUEVOS PRODUCTOS PRA SECTOR DE INFRAESTRUCTURA VIAL (CARRETERAS, PUENTES , ETC) VENTA MÍNIMA DE US \$ 300 K HABILIDOSO	10%	0.00	100.00	100.00
Promedio :					85.23

Promedio en Porcentaje :

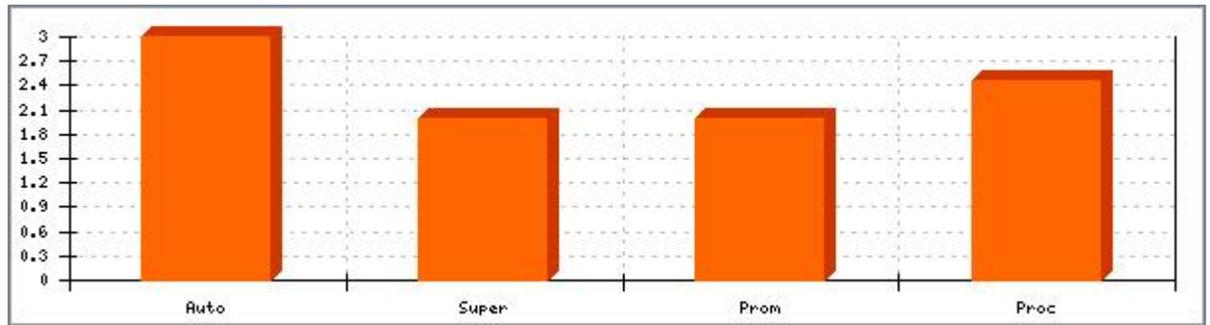
85.23%

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

Orientación al cliente

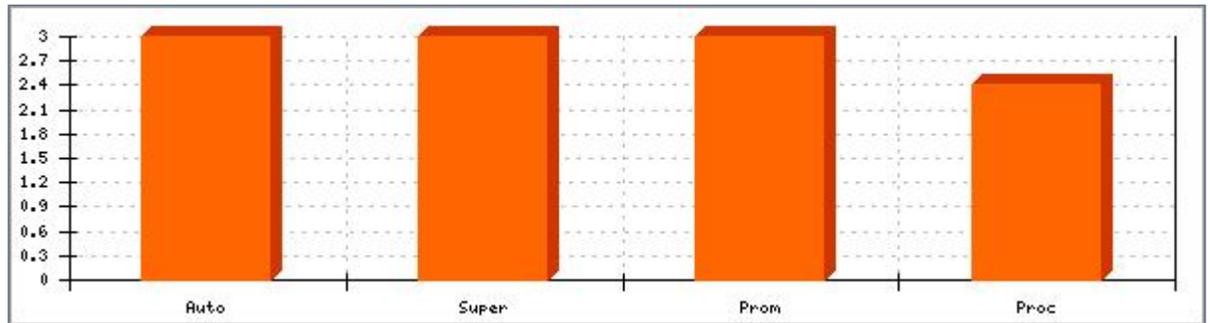
1.- Entiende las necesidades y requerimientos de los clientes (internos y externos.) (2.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	2.47



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	2.40



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

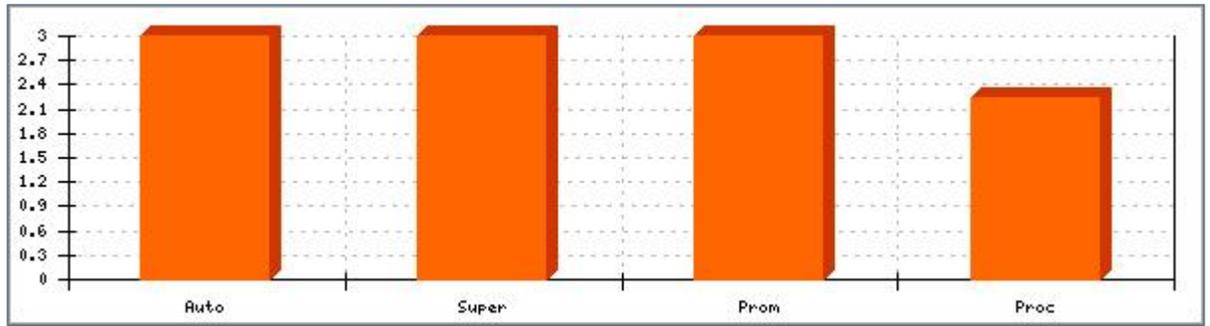
Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	2.19



Orientación a resultados

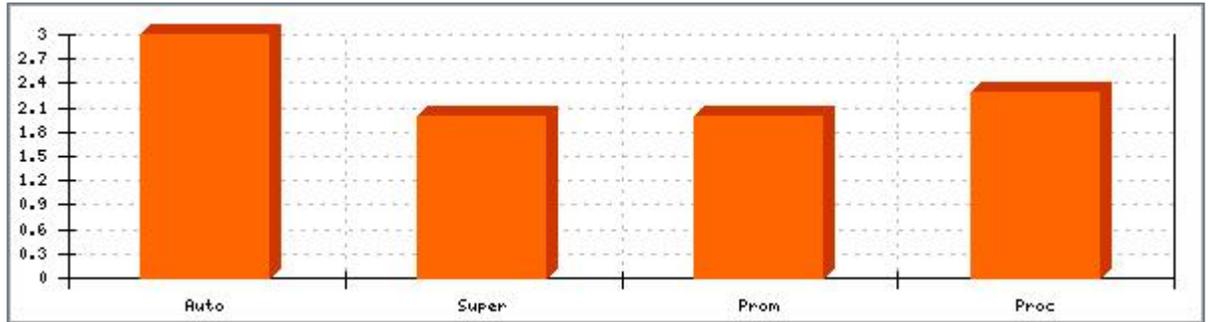
4.- Define metas retadoras que exigen del equipo y de sí mismo, acciones adicionales, demostrando que puede responder a la alta presión de obtener los resultados planteados. (3.00)

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



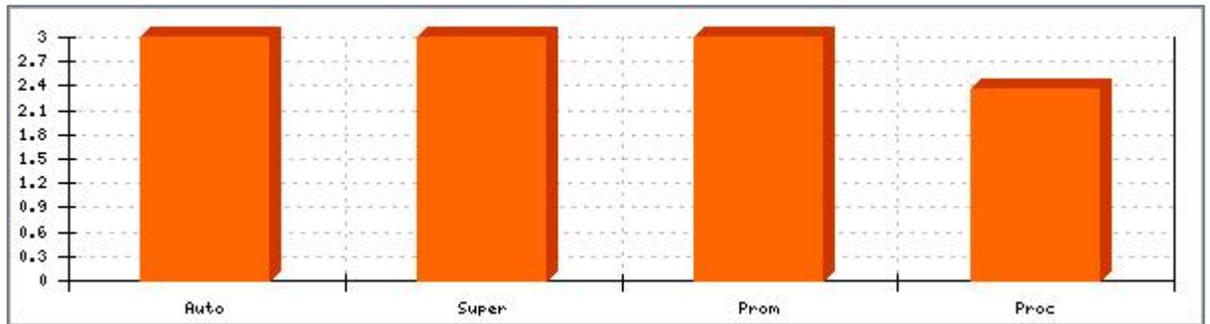
5.- Invierte energía y recursos para la mejora del desempeño organizacional. Propone alternativas a fin de alcanzar las metas de la compañía. (2.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
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)

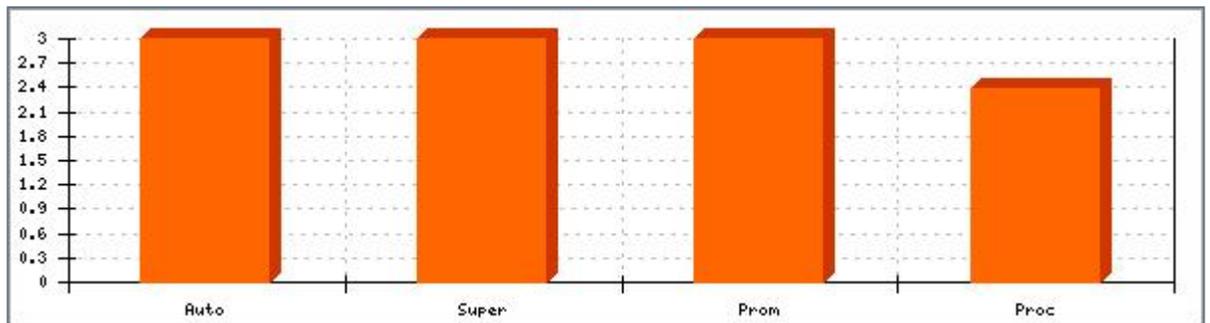
Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	2.35



Trabajo en Equipo

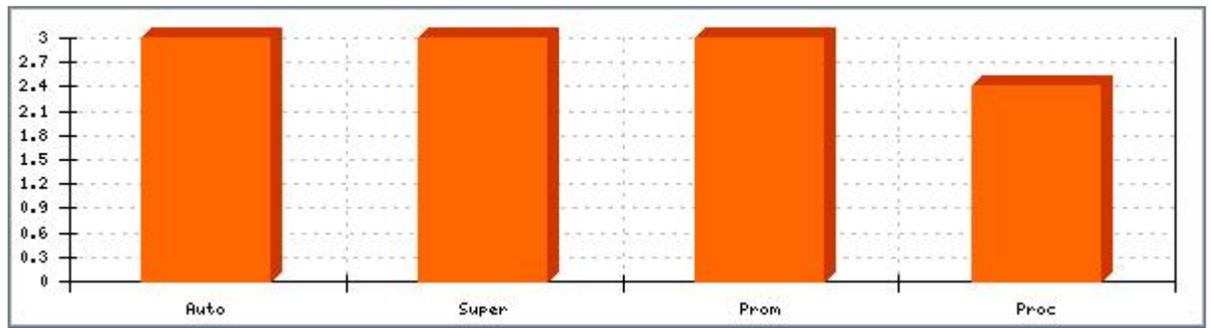
7.- Aborda de manera directa los conflictos y los resuelve oportunamente entendiendo las necesidades de todas las partes (3.00)

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



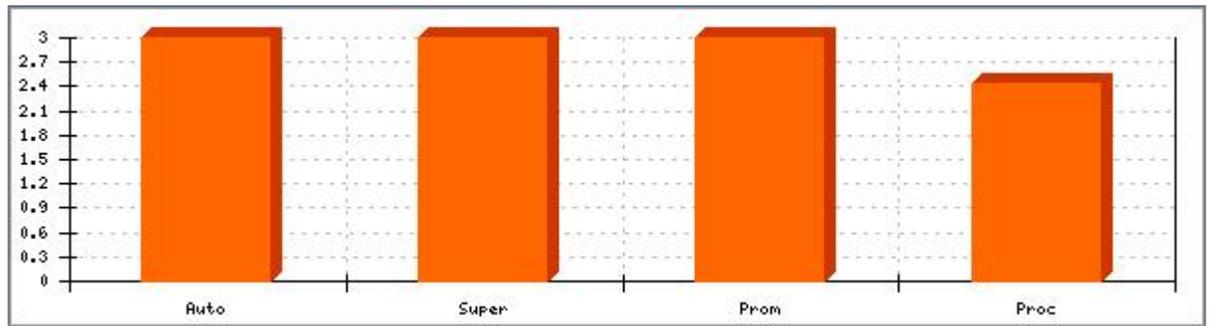
8.- Define el éxito en términos de "todo el equipo" y promueve que todos se sienta parte de los planes y programas establecidos. (3.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	2.40



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

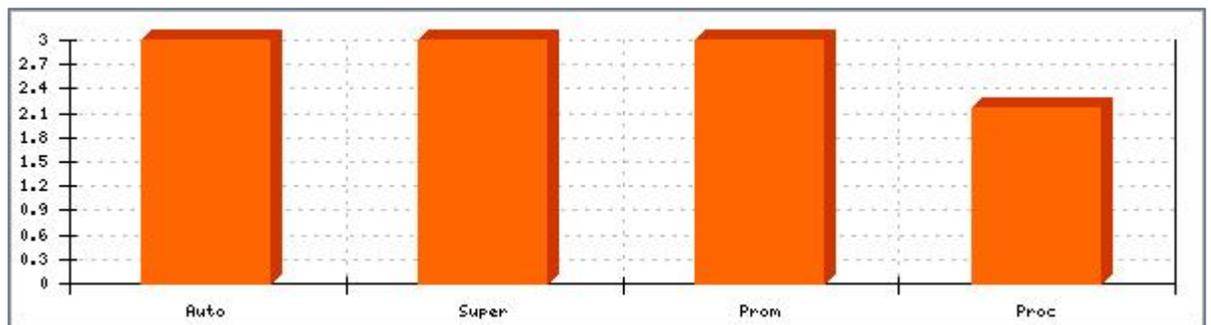
Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	2.44



Enfoque en Personas

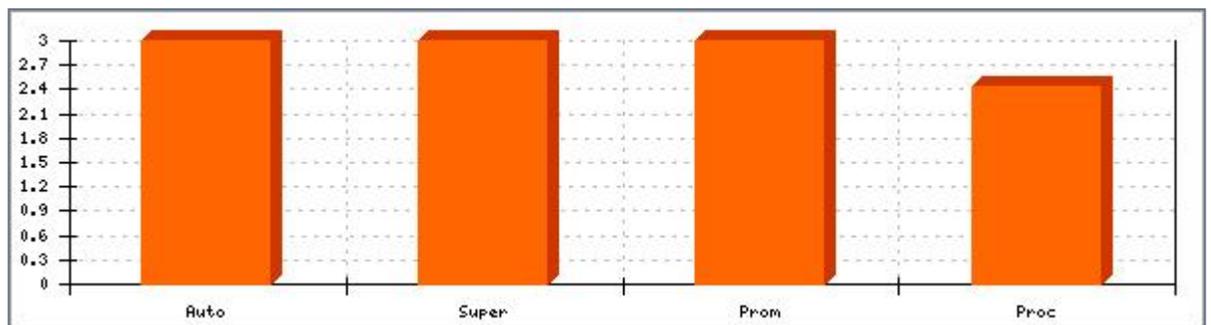
10.- Desarrolla las Estrategias orientadas a promover el desarrollo personal y profesional, para lograr los objetivos propuestos. (3.00)

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



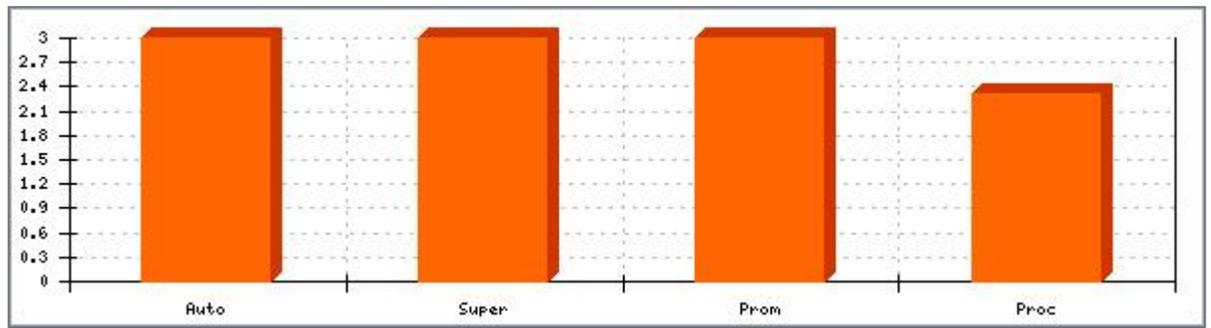
11.- Es cuidadoso ante problemas interpersonales, respetando en todo momento las diferentes posturas de los involucrados. Basa sus opiniones en hechos, no en supuestos y busca en todo momento que prevalezcan las buenas relaciones (3.00)

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 (3.00)

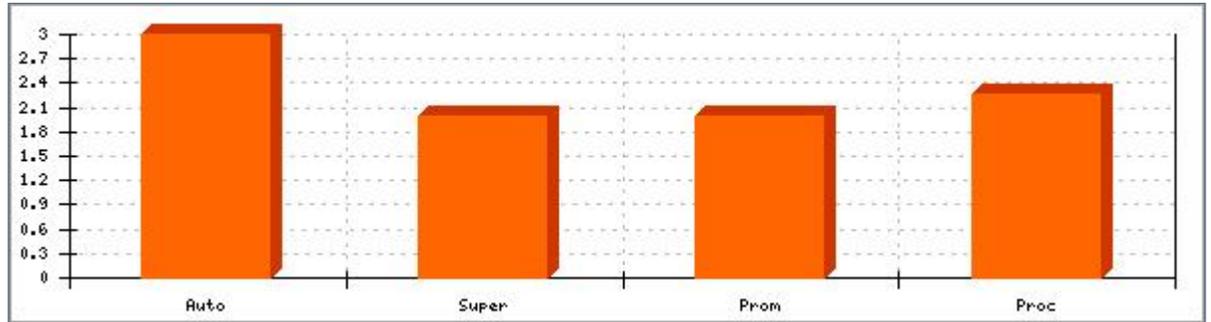
Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	2.31



Visión Estratégica

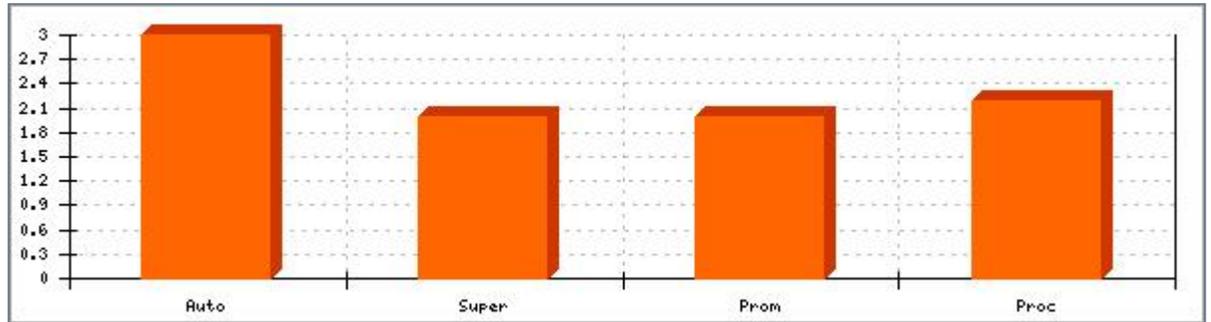
13.- Conoce cuál es la visión de negocio y fija sus prioridades en función a ella, no solo pensando en los objetivos a corto plazo, sino también en el mediano y largo plazo (2.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	2.27



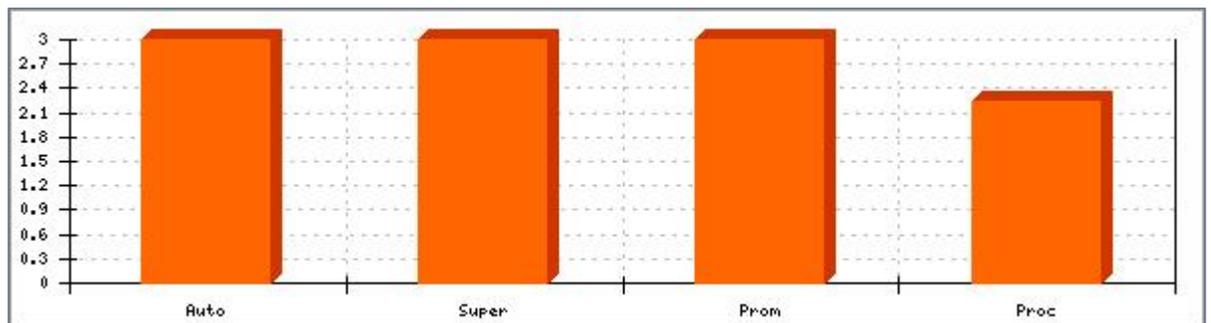
14.- Sabe como su rol, aporta en la implementación de la estrategia y fija prioridades en función a esto. Anticipa consecuencias y tendencias futuras. Crea planes y estrategias muy competitivas según su gestión (2.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
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. (3.00)

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



COMENTARIOS

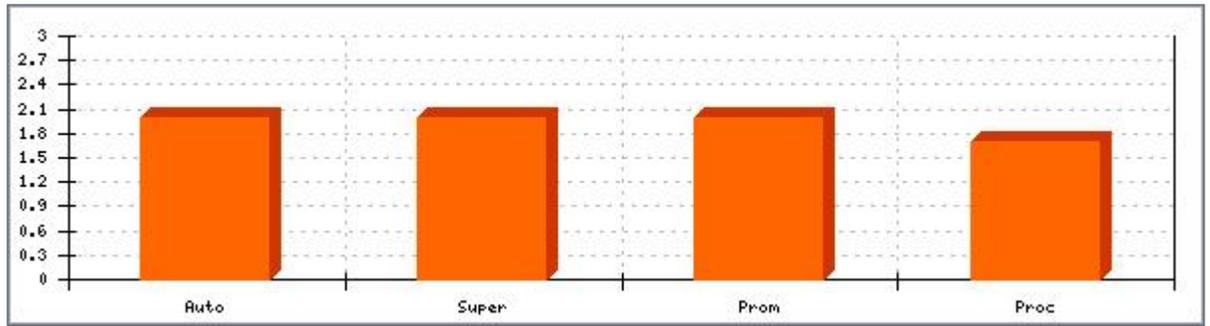
16.-

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) Ofrece y entrega productos/servicios acordes con las necesidades de los clientes internos/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%
(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%
(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%
(Visión Estratégica) 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.	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 Cuidar la caja y controlar la deuda (a nivel corporativo) - dentro de los ratios financieros acordados (i.e. covenants).

Autoevaluación :

Supervisor :

- 3 DEFINIR LA ESTRATEGIA A LP DE TERMOPLASTICOS Y LOGRAR LA META DEL PRESUPUESTO 2017 INCL. NUEVOS PRODUCTOS \$ 1.9MM

Autoevaluación : Termoplásticos no pudo concretar ninguna obra importante.

Supervisor : Real \$1.258M vs objetivo \$1.926M. Faltó implementar estrategia y nueva estructura.

- 4 INCREMENTAR LA VENTA NETA DE LA UNIDAD 2017 US\$ 21.6 MM

Autoevaluación : Los negocios de Termoplásticos y Geomática no tuvieron un buen año.

Supervisor : Objetivo \$21.6MM vs Real \$20.9MM

- 5 INCREMENTAR LAS VENTAS DE MAQUINARIAS EN 30% Y DE LA DIVISIÓN MINERA EN 15% SOBRE EL PRESUPUESTO DEL 2017

Autoevaluación : 102% de Crecimiento sobre el 2016 en Minería y 126% en Maquinaria

Supervisor : Maquinaria = Objetivo US\$2.033M vs Real US\$2.026M = 99.7% vs META = 77% Minería = Objetivo US\$3.133M vs Real US\$3.278M = 105% vs META = 85%

- 6 INCREMENTAR O MANTENER EL RESULTADO DE LA ENCUESTA DE CLIMA LABORAL 2016 QSI EN NOV. SEGÚN OBJETIVOS (MIN 64%)

Autoevaluación : Se está trabajando para mejorar el porcentaje de satisfacción.

Supervisor : Objetivo 64% vs Real 68% - C&M

- 7 LOGRAR MANTENER LA MOROSIDAD POR DEBAJO DEL 10% Y EL INVENTARIO CON UN PROMEDIO DE 91 DIAS

Autoevaluación : Tenemos 19.6% de Morosidad y 95 días de inventario al cierre de año

Supervisor : Días inventario = 85% Morosidad = 50% (casos Lava Jato)

- 8 NUEVOS PRODUCTOS PARA SECTOR DE INFRAESTRUCTURA VIAL (CARRETERAS, PUENTES, ETC) VENTA MÍNIMA DE US \$ 300 K

Autoevaluación :

Supervisor : Se utilizaron nuevos productos para el túnel de LAMSAC, donde facturamos con US\$2MM.

Comentarios de Competencias

AUTOEVALUACIÓN

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

Una de mis fortalezas es pensar como cliente, para poder anticipar y entender lo que el cliente interno y externo requiere.

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

Motivamos al equipo constantemente en el logro de objetivos. No hay horario. La presión es constante y más en la coyuntura que hoy tenemos (Lorenzana, GyM)

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

Trato de resolver los problemas directamente, buscando soluciones positivas (Lorenzana) Involucro hasta el último eslabón de la cadena en el

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 con personal técnico para entender negocio de servicios. - Reunión Quincenal - Proponer un plan de mejora y negocio Desde Marzo

Indicador

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

Incremento de la facturación de Servicios contra el 2017

Competencias

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

Orientación al cliente;-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

Orientación al Cliente: Mayor visitas Enfoque a personas: Mas tiempo con mi personal.

Indicador

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

Crecimiento del indicador de Satisfacción del personal.

SUPERVISOR

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

En su primero año Percy ha logrado entender mejor a QSI, su UN y sus clientes. Considero que ha sido un año de aprendizajes. El ejercicio de Visión 2022 también ayudó para alinear y definir los cambios y próximos pasos en todas sus secciones. Ahora debe desarrollar el plan para cumplir la visión, ejecutando principalmente en MINERIA e INFRAESTRUCTURA, donde tiene mayores desafíos. Si bien ha trabajado muy de cerca con MINERIA/MAQUINARIAS y la cuenta de SUPERMIX, es necesario acercarnos más al mercado y nuestros clientes, y así poner el ejemplo para nuestro equipo comercial. Necesitamos identificar nuevas oportunidades, y solo será trabajando con el mercado, clientes actuales y nuevos clientes. Sin esto no entenderemos sus necesidades ni nos podremos anticipar. Hoy seguimos vendiendo las mismas líneas.

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

Percy tiene una alta motivación y se exige el mismo. Necesita transmitir estas exigencias a su equipo y que el resto vaya a su ritmo. Ha tenido varios cambios en su equipo e igual necesita hacer ajustes para su nueva visión. Sin esto no lograremos sobrepasar nuestras metas. En el 2017 el resultado lo entregó principalmente la sección aditivos por las ventas en Minería, a Supermix y GYM. Su UN necesita tener el mismo ritmo en todas sus secciones. Como gerente de QSI necesita tener mayor presencia y voz en la organización. Trabaja muy bien con su equipo y reportes, pero cómo líder de QSI necesita expandir su liderazgo a otras áreas y participar activamente. En iniciativas y actividades corporativas tiene poca participación de sus equipos. Debe liderar la integración. Trabaja muy bien bajo presión. El resultado de MINERIA/MAQUINARIA fue de él.

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

Percy se ha integrado muy bien al equipo, y en 1 año logró hacer varias actividades de equipo. Trata temas sensibles directamente, tanto con su equipo como con clientes y representadas, buscando siempre la mejor solución, casos Lorenzana, Robocon, Perumin, etc.. Ha unido más a sus jefes y introdujo el cross selling, haciendo que los equipos hablen más y conozcan más de lo que cada uno hace. Necesita seguir trabajando que eso se ponga en práctica, que los equipos logren trabajar juntos entre la sección C&M y otras, como HILTI. Hay muchas sinergias que podríamos ganar.

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

Efectivamente Percy trabaja con su equipo y busca una motivación y crecimiento de su gente. En casos como Said Chavez y Germán Peña buscó un curso especializado para desarrollarlos. Es directo y honesto, buscando que su equipo entienda bien lo que se espera y cambiar un poco la Cultura que existía hacia una que premie la Meritocracia. Debe dejar clara la diferenciación entre lo personal y profesional para poder exigir y lograr los resultados que espera de su equipo.

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

- Conocer más técnicamente de sus secciones y representadas - Visita a clientes para conocer más sus necesidades y aplicaciones - Plan de desarrollo gerencial y liderazgo para sus próximos pasos

Indicador

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

- Visita a representadas y trabajo con equipos - Plan de visita a clientes mensual - Definir plan de capacitación gerencial

Competencias

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

Visión Estratégica;-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

- Plan capacitación gerencial - Mismo plan o posible Coaching para trabajo con personas

Indicador

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

- Efecto de su dinámica de equipo - Como ejecute su plan estratégico - Resultado en Clima y la Cultura que implemente



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

