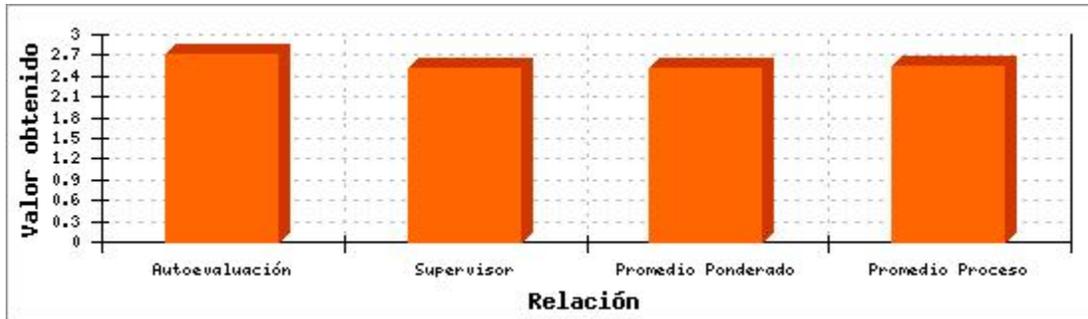


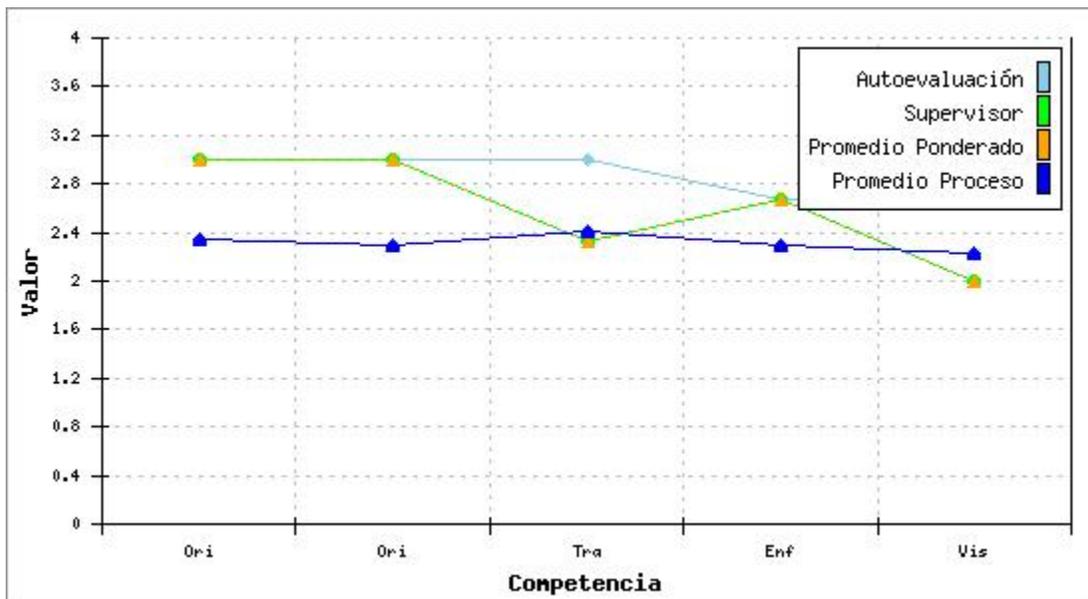
EVALUACION DE DESEMPEÑO CIERRE 2017 - QSI

EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

Relación	Valor Obtenido
Autoevaluación	2.72
Supervisor	2.50
Promedio Ponderado	2.50
Promedio Proceso	2.53



Competencia	Valor Autoevaluación	Valor Supervisor	Valor Promedio Ponderado	Valor Promedio Proceso
1 Orientación al cliente	3.00	3.00	3.00	2.34
2 Orientación a resultados	3.00	3.00	3.00	2.29
3 Trabajo en Equipo	3.00	2.33	2.33	2.41
4 Enfoque en Personas	2.67	2.67	2.67	2.30
5 Visión Estratégica	2.67	2.00	2.00	2.23

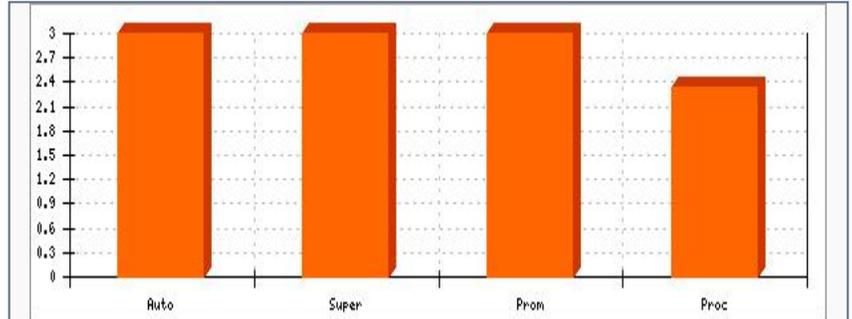


EVALUACION DE DESEMPEÑO CIERRE 2017 - QSI

EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

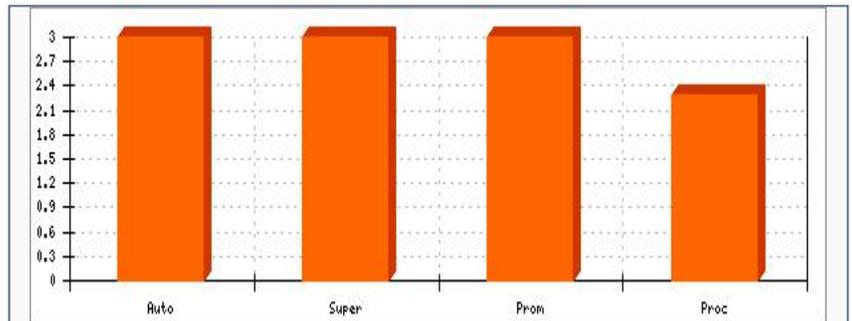
Orientación al cliente (3.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	2.34



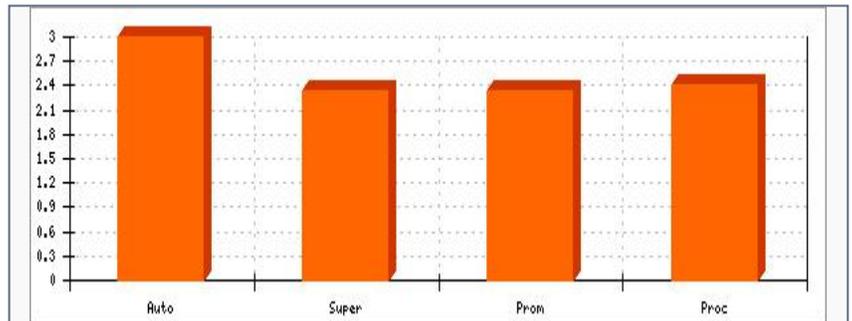
Orientación a resultados (3.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	2.29



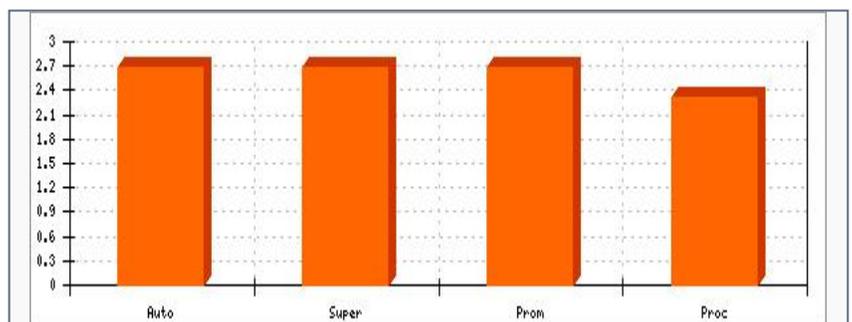
Trabajo en Equipo (2.33)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	2.33
Promedio Ponderado	2.33
Promedio Proceso	2.41



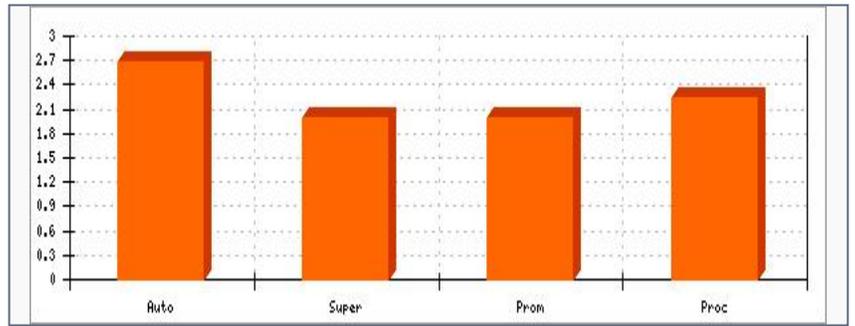
Enfoque en Personas (2.67)

Relación	Valor
Autoevaluación	2.67
Supervisor	2.67
Promedio Ponderado	2.67
Promedio Proceso	2.30



Visión Estratégica (2.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	2.67
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	2.23



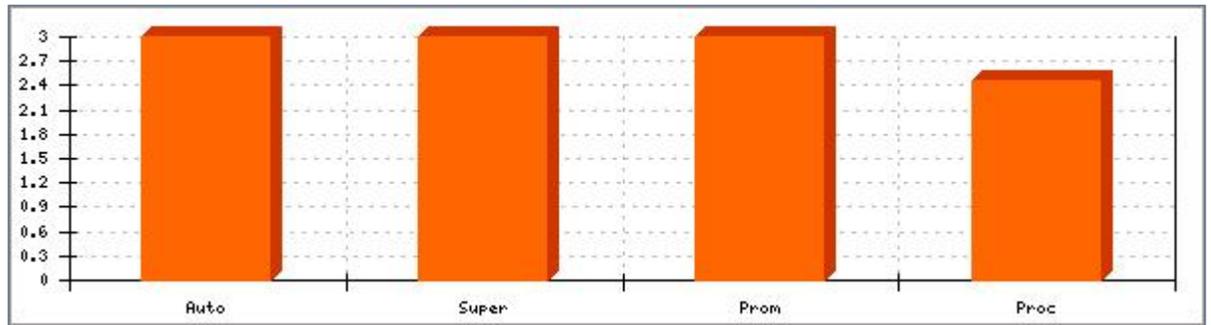
EVALUACION DE DESEMPEÑO CIERRE 2017 - QSI

EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

Orientación al cliente

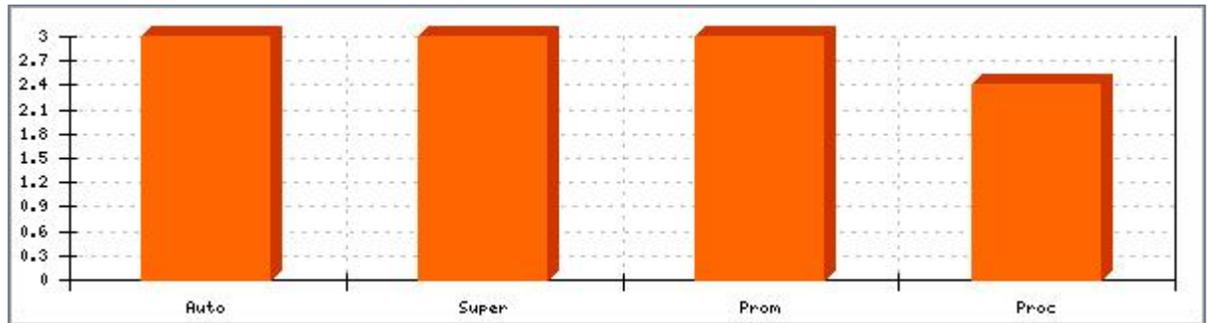
1.- Entiende las necesidades y requerimientos de los clientes (internos y externos.) (3.00)

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



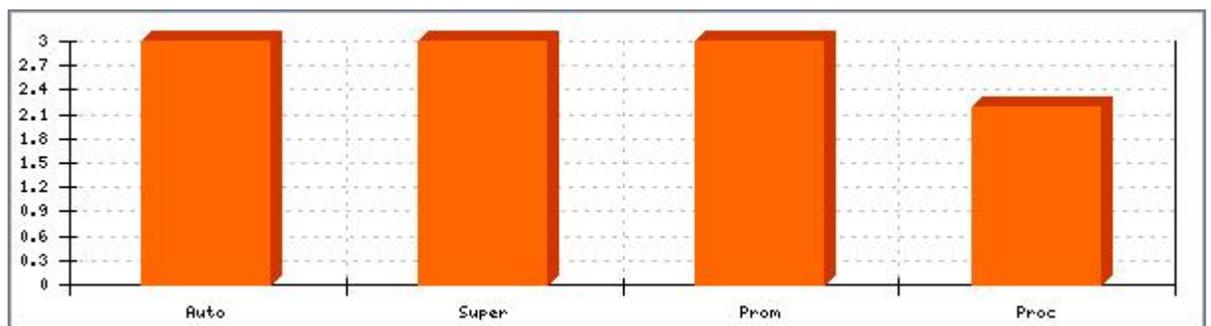
2.- Ofrece y entrega productos/servicios acordes con las necesidades de los clientes internos/externos. (3.00)

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.) (3.00)

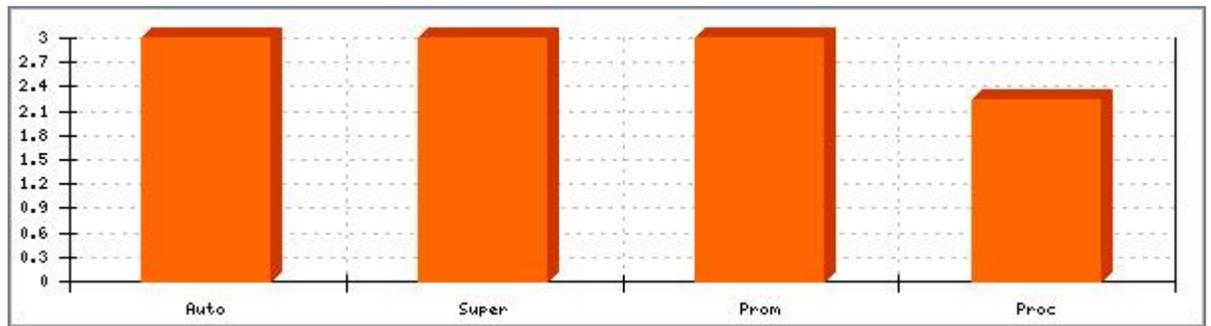
Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	2.19



Orientación a resultados

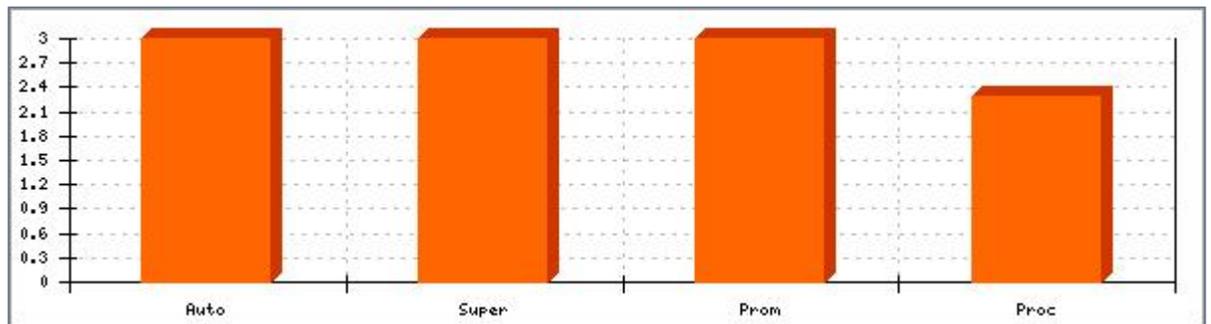
4.- Define metas retadoras que exigen del equipo y de sí mismo, acciones adicionales, demostrando que puede responder a la alta presión de obtener los resultados planteados. (3.00)

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



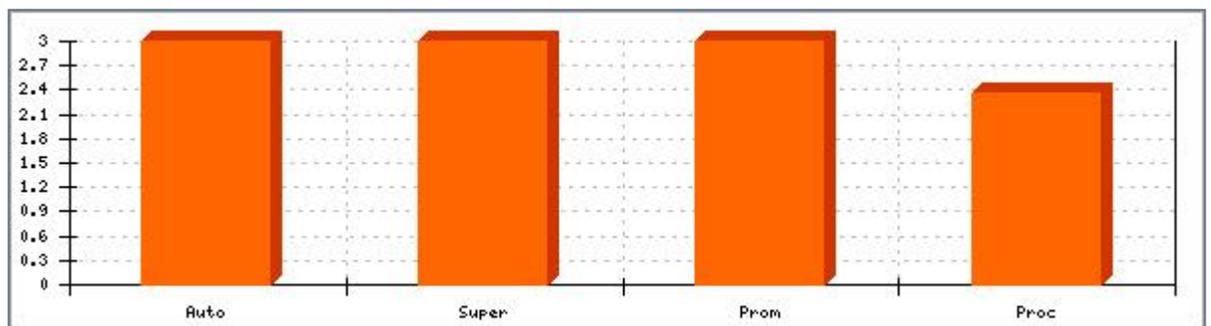
5.- Invierte energía y recursos para la mejora del desempeño organizacional. Propone alternativas a fin de alcanzar las metas de la compañía. (3.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
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

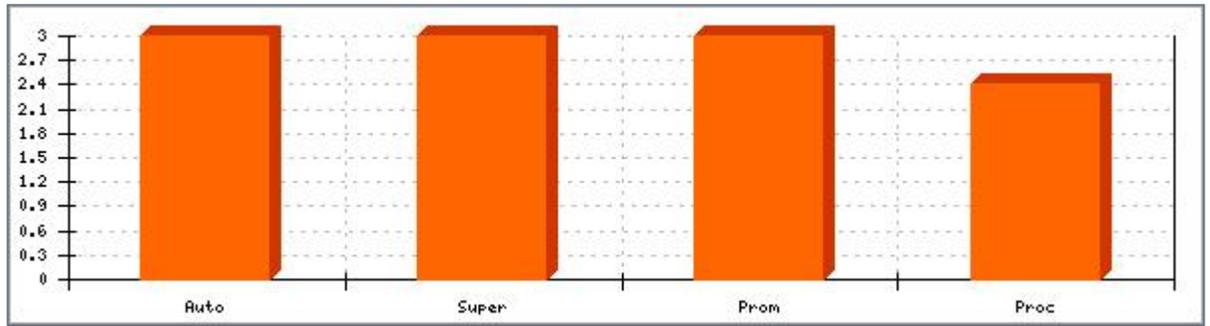
7.- Aborda de manera directa los conflictos y los resuelve oportunamente entendiendo las necesidades de todas las partes (2.00)

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



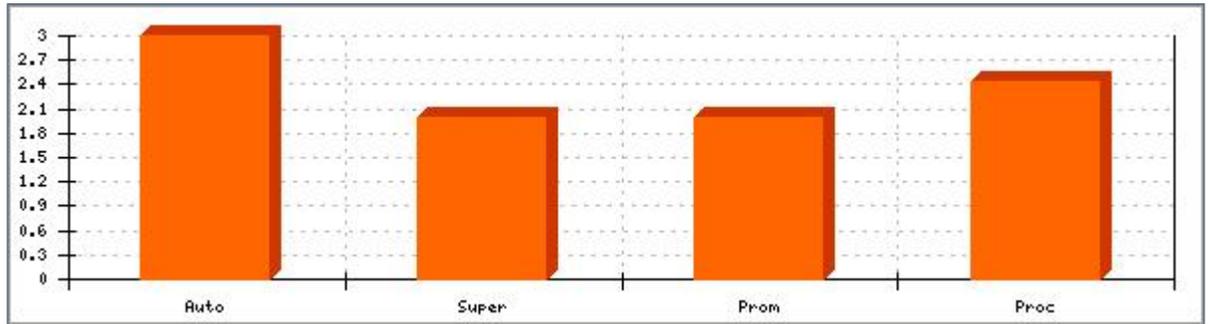
8.- Define el éxito en términos de "todo el equipo" y promueve que todos se sienta parte de los planes y programas establecidos. (3.00)

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. (2.00)

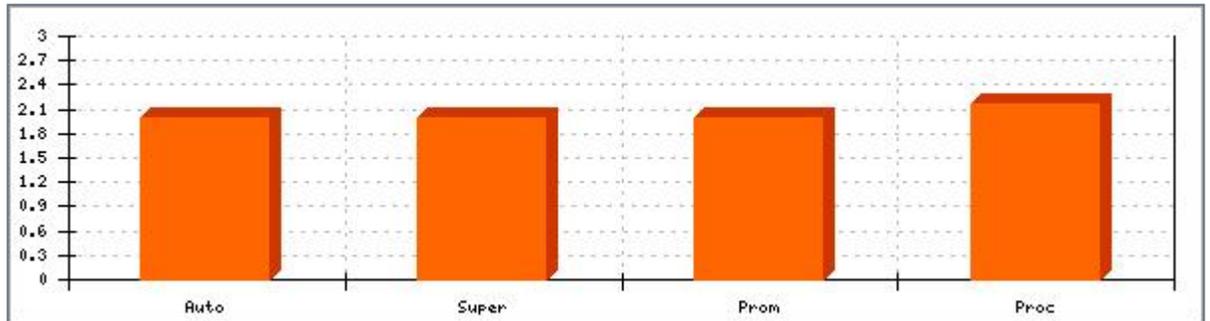
Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	2.44



Enfoque en Personas

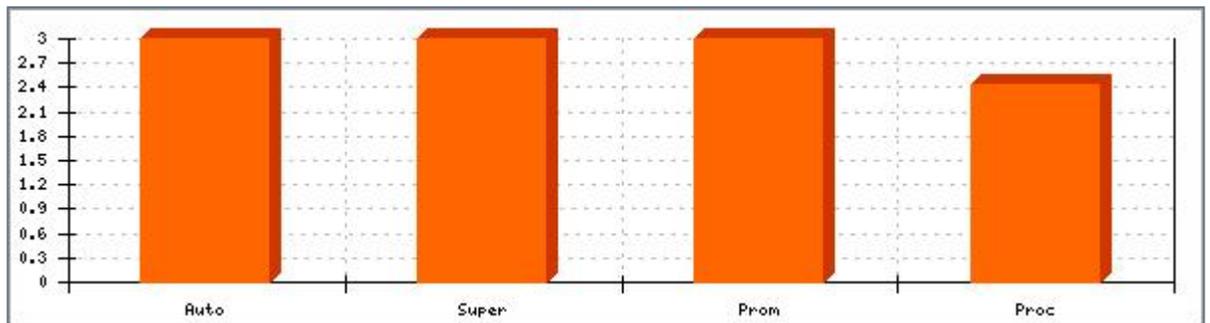
10.- Desarrolla las Estrategias orientadas a promover el desarrollo personal y profesional, para lograr los objetivos propuestos. (2.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	2.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	2.16



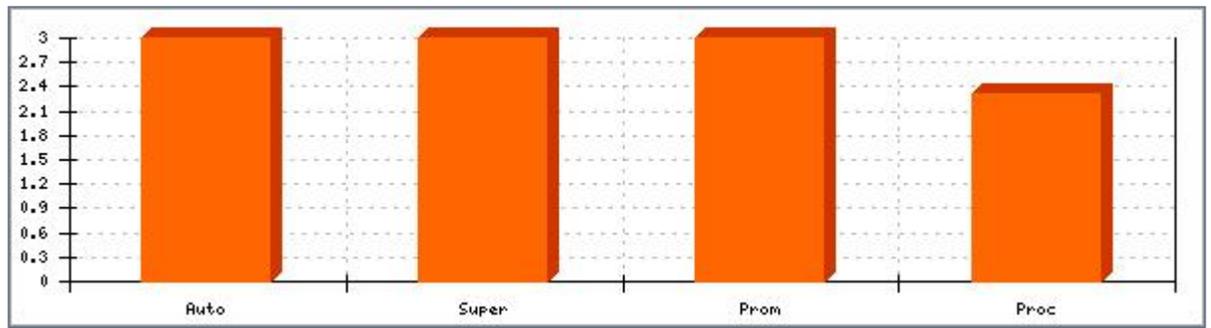
11.- Es cuidadoso ante problemas interpersonales, respetando en todo momento las diferentes posturas de los involucrados. Basa sus opiniones en hechos, no en supuestos y busca en todo momento que prevalezcan las buenas relaciones (3.00)

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

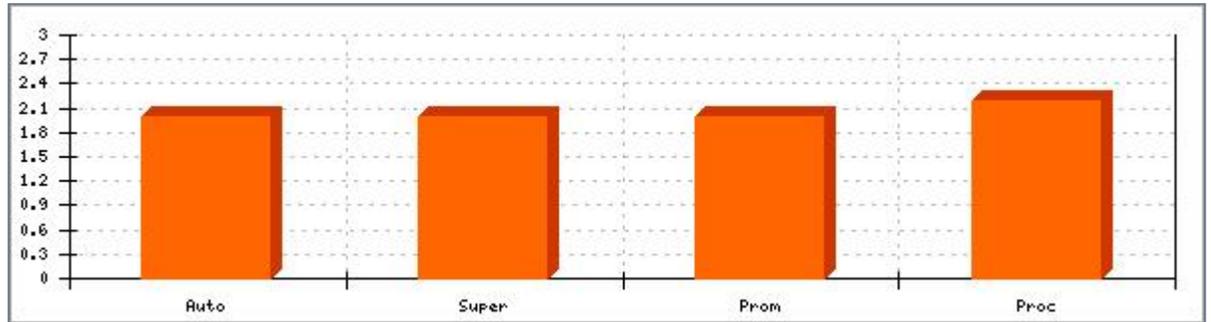
13.- Conoce cuál es la visión de negocio y fija sus prioridades en función a ella, no solo pensando en los objetivos a corto plazo, sino también en el mediano y largo plazo (2.00)

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	2.00
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. (2.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	2.24



COMENTARIOS

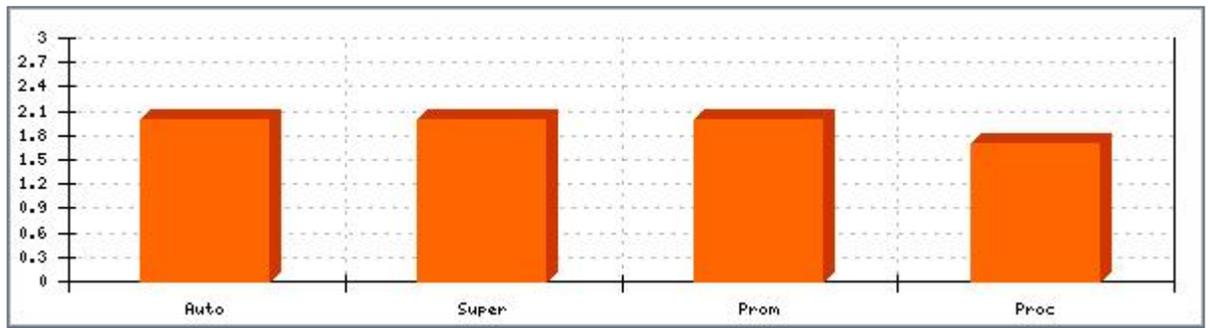
16.-

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

Orientación al cliente

Investigar y tomar acción permanente sobre las necesidades y satisfacción de los clientes Internos y Externos.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.00	--
Supervisor	3.00	0.00

Orientación a resultados

Lograr los objetivos planteados dentro de los estándares de calidad y oportunidad esperados, trabajando con velocidad y sentido de urgencia.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.00	--
Supervisor	3.00	0.00

Trabajo en Equipo

Colaborar y trabajar coordinadamente con las diferentes áreas involucradas en la consecución de los objetivos comunes.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.00	--
Supervisor	2.33	-0.67

Enfoque en Personas

Impulsar el crecimiento del equipo, con el fin de maximizar su potencial para lograr el éxito personal, profesional y organizacional

	Valor	Brecha
Autoevaluación	2.67	--
Supervisor	2.67	0.00

Visión Estratégica

Establecer los lineamientos y el direccionamiento de la organización o del área, para garantizar la sostenibilidad, crecimiento y rentabilidad del negocio en el mediano y largo plazo.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	2.67	--
Supervisor	2.00	-0.67

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 al cliente) Ofrece y entrega productos/servicios acordes con las necesidades de los clientes internos/externos.	100.00%
(Orientación al cliente) Se anticipa a 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) Invierte energía y recursos para la mejora del desempeño organizacional. Propone alternativas a fin de alcanzar las metas de la compañía.	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) Define el éxito en términos de "todo el equipo" y promueve que todos se sienta parte de los planes y programas establecidos.	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%

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

AUTOEVALUACIÓN

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

Es nuestro trabajo diario trabajar y anticiparnos a las necesidades de clientes externo y internos (ejm. adelantarnos a traer stock de productos previniendo necesidades futuras de clientes, igualmente con los posibles requerimientos y /o necesidades de nuestros colaboradores.

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

La metas han sido retadoras en el 2017, se cumplieron los principales objetivos que eran superar la Venta y mejorar clima laboral.

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

se trabaja todo el tiempo en trabajo en equipo y el logro es de todos. En resultados de clima laboral se puede demostrar.

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

Trabajamos en forma transparente y con la verdad ante todo.

Por favor fundamente con ejemplos su calificación sobre la competencia evaluada Visión Estratégica.

En equipo hemos trabajado planes hasta el año 2022

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

- Mejorar en las relaciones interpersonales - Mejora del idioma ingles

Indicador

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

- Manteniendo y mejorando el clima laboral - Recibiendo clases

Competencias

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

Orientación a resultados;-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

- Reuniones mensuales con el equipo - Planificar con el equipo la venta mensual y su seguimiento semanal.

Indicador

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

- se evaluara mensualmente resultados. cumplimiento de presupuesto y tomar acciones correctivas.

SUPERVISOR

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

Gustavo es muy cercano a sus clientes, por la relación que tiene con los mismos y por el manejar algunas cuentas directamente. Esto hace la diferencia contra sus pares. Esto le permite conocer muy bien, más los años relacionado al sector, las necesidades del mercado y sus clientes. Por temas de producción y logísticos debe anticiparse a los requerimientos. Tiene oportunidades en químicos textiles.

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

Gustavo pone metas arriba de su objetivo anual. El 2017 crecieron 111% vs el 2016, y todos los meses superaron su cuota. Trabaja muy de cerca con su equipo y le dedica tiempo para que se adapten a la realidad de su negocio y la compañía. No tiene problema en manejar la presión y siempre busca como entregar más.

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

Gustavo trabaja muy bien con su equipo, pero les falta extender esa camaradería con el resto de organización. Por la unión de equipo e intimidad, es difícil para él manejar situaciones de conflicto. Necesita con su equipo seguir trabajando bajo un ambiente de colaboración y apoyo. Lo exceden entre el equipo, pero no con áreas de servicio o representadas, caso Huntsman. Deben buscar más soluciones en conjunto que reclamamos.

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

En la UN Textil falta un plan de sucesión, y esto debe ser una tarea de Gustavo. Falta el desarrollo del equipo y buscar las próximas jefaturas. Por su relación y tiempo con su equipo, trabajan con mucho respeto y transparencia.

Por favor fundamente con ejemplos su calificación sobre la competencia evaluada Visión Estratégica.

El negocio de Textil le falta encontrar su próximo gran negocio para darle sostenibilidad. Se trabajaron los planes al 2022, pero se deben definir nuevos caminos. El perder 01 representada generaría un riesgo muy grande para la continuidad del negocio. Hay mucha dependencia y no tenemos el próximo gran paso. Gustavo debe liderar este paso e influenciar a su equipo para trabajar en este plan.

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 de capacitación y representadas - Invitación de experto

Indicador

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

- Número de capacitaciones - Definir invitado especial anual

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

- Definir plan estratégico con acciones puntuales para próximo paso - Plan de integración con otras áreas - actividades

Indicador

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

- Plan estratégico con definición de nueva representada o segmento - Actividad de integración y trabajo de oportunidades entre áreas

EVALUADO

EVALUADOR



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

