

EVALUACION DE DESEMPEÑO CIERRE 2017 - QSI

EVALUACIÓN POR COMPETENCIAS QSI - 2DO SEMESTRE

Los resultados presentados en este reporte se basan en las respuestas de las evaluaciones que se le han realizado al usuario sus distintos evaluadores desde el **2018-02-05 06:18:56** hasta el **2018-02-08 11:44:33**



Datos Personales



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

No. Identificación :	1707033955
Nombres :	HUGO
Apellidos :	LOPEZ
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	--
Estado Civil :	--
Agencia :	QSI ECUADOR
Departamento :	INDUSTRIAL
Cargo :	GERENTE GENERAL
Nivel Jerárquico :	GERENTE
Jefe Inmediato :	CARL GUSTAV ROTH RISLER
Área de Estudio :	XXXX
Escolaridad :	XXXX
Fecha de Nacimiento :	0000-00-00

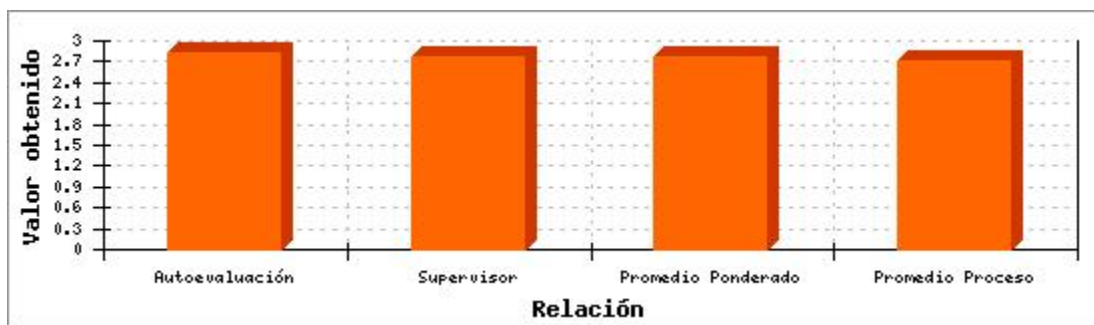
Peso de las Evaluaciones:

Relación	Peso	Gestionadas	Finalizadas
Autoevaluación	0.00%	1	1
Supervisor	100.00%	1	1

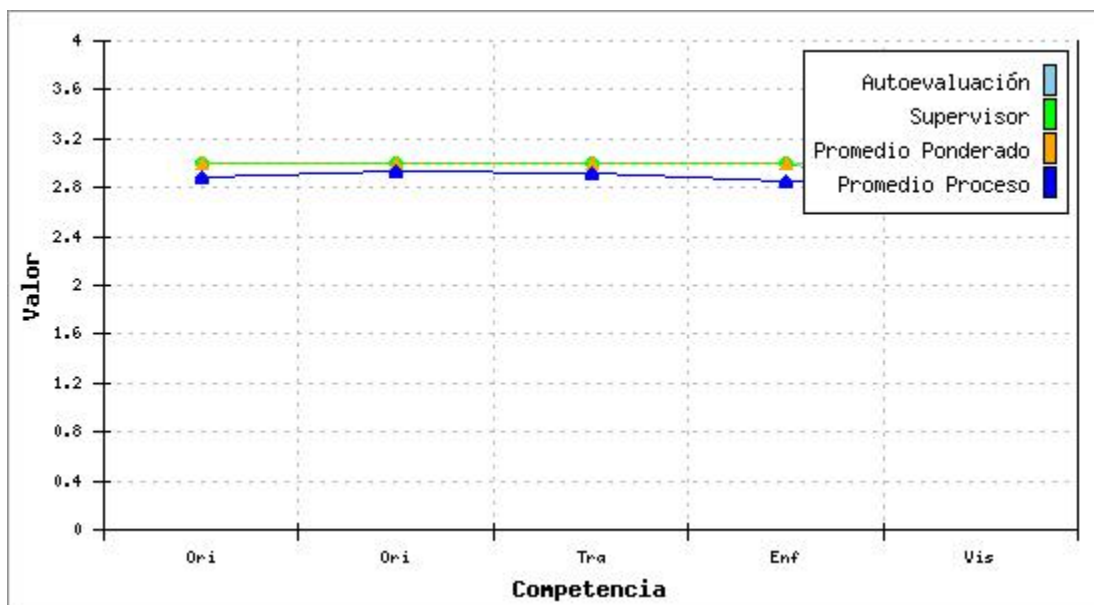
EVALUACION DE DESEMPEÑO CIERRE 2017 - QSI

EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

Relación	Valor Obtenido
Autoevaluación	2.83
Supervisor	2.78
Promedio Ponderado	2.78
Promedio Proceso	2.72



	Competencia	Valor Autoevaluación	Valor Supervisor	Valor Promedio Ponderado	Valor Promedio Proceso
1	Orientación al cliente	3.00	3.00	3.00	2.89
2	Orientación a resultados	3.00	3.00	3.00	2.94
3	Trabajo en Equipo	3.00	3.00	3.00	2.92
4	Enfoque en Personas	3.00	3.00	3.00	2.86
5	Visión Estratégica	3.00	2.67	2.67	2.81

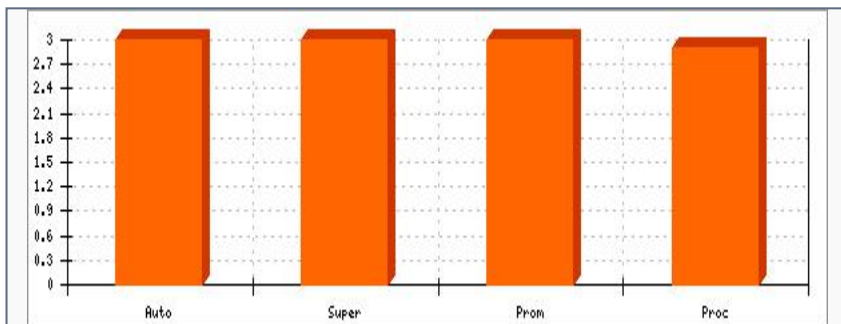


EVALUACION DE DESEMPEÑO CIERRE 2017 - QSI

EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

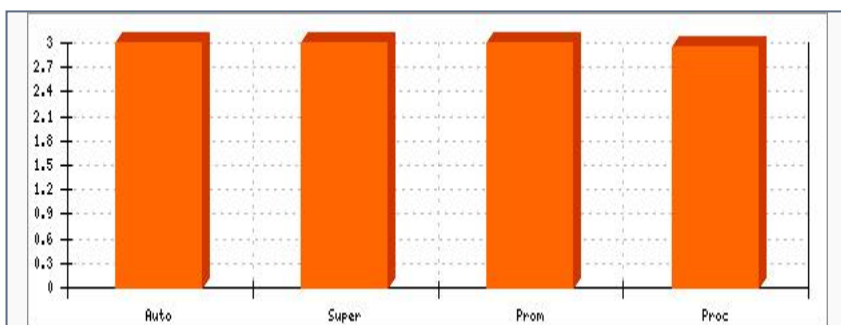
Orientación al cliente (3.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	2.89



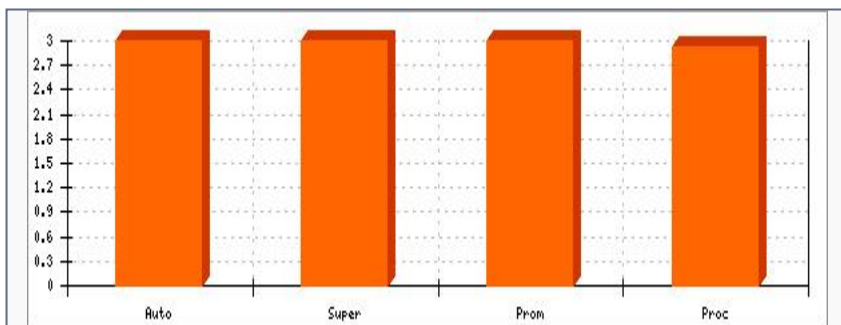
Orientación a resultados (3.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	2.94



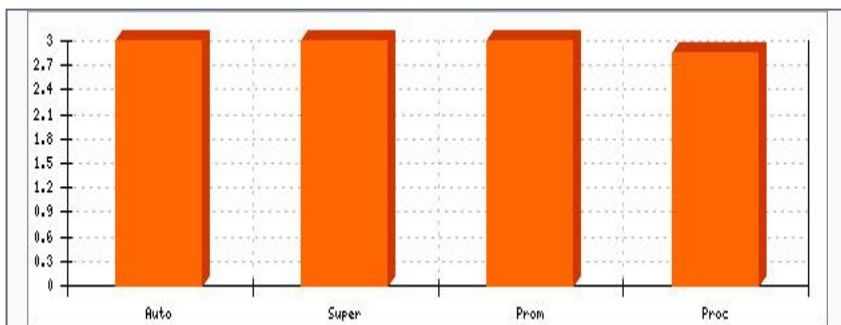
Trabajo en Equipo (3.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	2.92



Enfoque en Personas (3.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	2.86



Visión Estratégica (2.67)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	2.67
Promedio Ponderado	2.67
Promedio Proceso	2.81



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	3.00



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	2.92



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	2.75



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	3.00



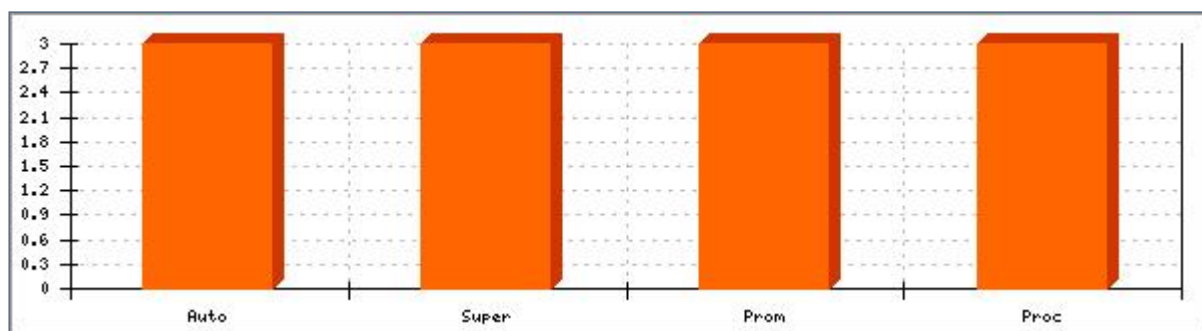
5.- Invierte energía y recursos para la mejora del desempeño organizacional. Propone alternativas a fin de alcanzar las metas de la compañía. (3.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	2.83



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	3.00



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	2.92



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	2.92



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

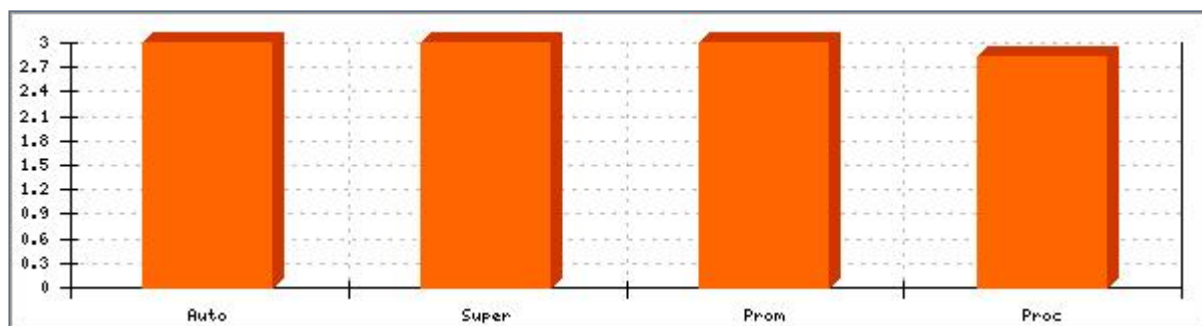
Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	2.92



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	2.83



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	3.00



12.- Provee feedback honesto y completo, ayudando a los miembros del equipo a descubrir y hacer crecer sus fortalezas (3.00)

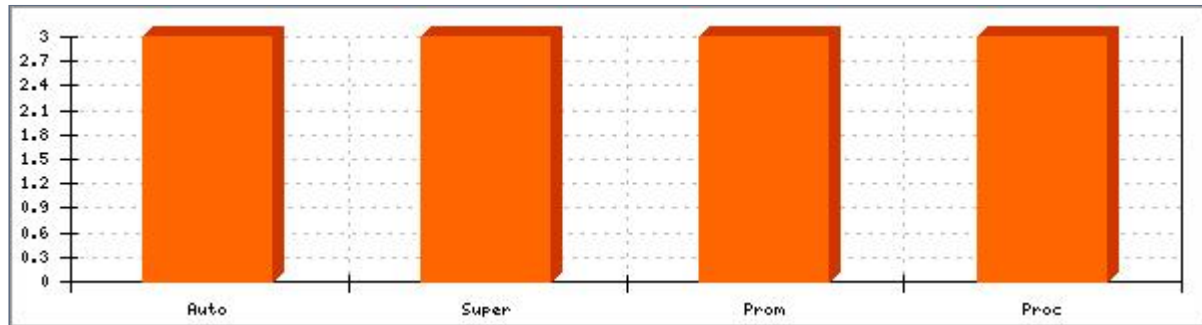
Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	2.75



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	3.00



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	2.67



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	2.75



COMENTARIOS

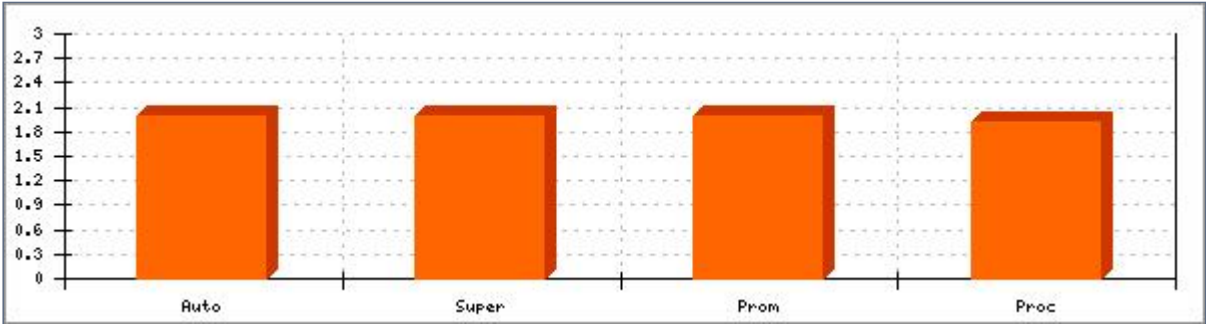
16.-

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	1.92



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	3.00	0.00

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	3.00	--
Supervisor	3.00	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	3.00	--
Supervisor	2.67	-0.33

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) 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) 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

AUTOEVALUACIÓN

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

Permanentemente con el equipo gerencial estamos monitoreando las necesidades de los clientes y anticipándonos a sus requerimientos. Un ejemplo es el contrato de servicios de codificación con LaFabril. El 2.017 renovamos con el contrato por 3 años adicionales, luego de 3 años de servicios.

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

Para el 2.017 definimos internamente con el equipo gerencial superar llegar a los 31MM de dólares. Al final logramos 31.2MM de dólares. En el ebitda superamos el ppto definido en 26% aprox. Implementamos proyectos como la instalación de la planta de Tintas Flexo gráficas. Me siento cómodo con la presión y soy orientado a resultados y al éxito.

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

Desde el 2.013 mantengo un Comité Gerencial mensual con la presencias de todos los gerentes de los negocios/departamentos. En esa reunión pasamos revista a los resultados y nos enfocamos en el siguiente mes objetivo. Revisamos la situación de los negocios e identificamos las acciones inmediatas en las que debemos trabajar. Es una reunión del equipo de trabajo directo para trabajar en equipo.

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

Durante el año ejecuté reuniones de feedback con cada reporte directo, gerente. Utilizamos esta herramienta para revisar los avances de los resultados a la mitad del año. Me apoye en Gestión del talento para ejecutar algunas iniciativas de retroalimentación y trabajo en equipo. Me orienté en conseguir los mejores resultados de cada reporte directo en sus negocios y un involucramiento en el desarrollo de las estrategias en el departamento de Operaciones, en lo que tiene que ver con inventarios y Crédito & Cobranzas en lo que corresponde a recuperación de cartera.

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

resultado del análisis y conocimiento del negocio de QSI en el departamento de Construcción, promoví un acercamiento con la empresa Aditec. Analizamos sus resultados y mantuve reuniones tendientes a proponer una asociación, acuerdo de operación, etc; ya que QSI necesita contar con una planta de aditivos para crecer en este mercado.

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 conocimiento de los productos y aplicaciones en Construcción...transcurso 2.018 Mejorar conocimiento de productos y aplicaciones para mejorar operación planta veterinaria...transcurso 2.018

Indicador

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

generar crecimiento, implementación de nuevos productos, mejores resultados

Competencias

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

Trabajo en equipo;-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

Desarrollar un análisis de las habilidades de los mejores talentos de QSI para potenciarlos en el crecimiento. Este plan requiere el apoyo de Gestión del Talento. Mejorar las acciones, compenetración del equipos gerencial directo, con el objetivo de lograr el 100% de compromiso en el cumplimiento de los objetivos del 2.018

Indicador

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

Contar con un inventario de los mejores talentos de QSI por departamento que serán parte del plan de desarrollo y crecimiento de los talentos potenciales y back-ups para los gerentes. superar los objetivos del 2.018 que se reflejan en los diferentes parámetros de medición al final del año.

SUPERVISOR

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

Hugo entrega resultados solidos, trabajando de cerca con los clientes y anticipándose a sus necesidades. Proyectos como La Fabril, la UPA o Equinoccial son claros ejemplos de esto.

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

Hugo lidera un equipo altamente motivado que viene entregando buenos resultados, respondiendo muy bien a la presión del mercado y ajustando estrategias según los cambios del entorno.

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

El manejo y resolución rápida de conflictos es una característica de Hugo que le permite liderar positivamente a su equipo. Los resultados de la encuesta de Clima Laboral en QSI Ecuador demuestran su compromiso.

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

Hugo trabaja muy de cerca con su equipo y provee retro alimentación oportuna. Fija objetivos claros y asegura el cumplimiento de los mismos.

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

Hugo entiende claramente la importancia de su rol en la consecución de los resultados de la compañía. Participa en la elaboración de la visión y la estrategia y esta comprometido en el éxito de esta a través de los resultados.

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

Complementando lo expuesto por Hugo, recomiendo aprender de las experiencias de los otros países y buscar oportunidades para su negocio Al mismo tiempo, compartir las buenas practicas de QSI EC con los otros países

Indicador

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

Implementar al menos dos iniciativas en QSI EC que vengan de experiencias de fuera

Competencias

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

Trabajo en equipo;-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

Complementando las iniciativas de Hugo, recomendando un trabajo de coaching que lo ayude a lograr los objetivos planteados.

Indicador

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

De acuerdo con los indicadores planteados. QSI EC debe tener un mapa de talentos claramente identificado.

EVALUADO

EVALUADOR



Feedback



EVALUACION DE DESEMPEÑO CIERRE 2017 - QSI

EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

Fecha: 2018-02-07

Comentarios del Evaluado:

Fecha: --

Comentarios del Jefe:

EVALUADO

EVALUADOR

