

## Introducción

### ESPECIALISTAS - NIVEL 4 - CATEGORÍA 5 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.

Finalmente, los ejes de medición que se tomarán en cuenta para rendir la evaluación de desempeño son:

- Excelencia en el servicio
- Trabajo en equipo
- Impacto e influencia
- Capacidad estratégica
- Innovación
- Orientación a resultados
- Eficiencia operativa

La escala de valoración a ser usada es de:

#### ESCALA EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS

Valor

Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

#### ESCALA EVALUACIÓN DE OBJETIVOS Valor

Cumple o excede el 100% de la meta	5
Cumple entre el 90% a 99% de la meta	4
Cumple entre el 80% a 89% de la meta	3
Cumple entre el 50% a 79% de la meta	2
Cumple menos del 50% de la meta	1

---

Los resultados presentados en este reporte se basan en las respuestas del candidato que ha respondido a la evaluación desde el **2016-02-26 06:52:38** hasta el **2016-03-20 13:23:51**

## Datos Personales

### ESPECIALISTAS - NIVEL 4 - CATEGORÍA 5 EVALUACION DE DESEMPEÑO POR OBJETIVOS Y/O COMPETENCIAS

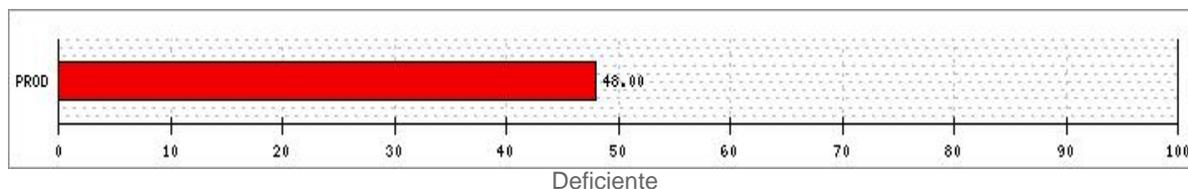
No. Identificación :	42282236
Nombres :	FICHER QUEMPES
Apellidos :	VITATE ROJAS
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	--
Estado Civil :	--
Agencia :	LIMA - OF. PRINCIPAL
Departamento :	DIV. RIESGOS
Cargo :	ANALISTA DE INFORMACIÓN
Nivel Jerárquico :	PROFESIONAL
Jefe Inmediato :	MARIO ENRIQUE CIFUENTES VASQUEZ
Area de Estudio :	XXXX
Escolaridad :	XXXX
Fecha de Nacimiento :	0000-00-00

#### Peso de las Evaluaciones:

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

## Resumen General

### ESPECIALISTAS - NIVEL 4 - CATEGORÍA 5 EVALUACION DE DESEMPEÑO POR OBJETIVOS Y/O COMPETENCIAS



	Competencia	Peso (%)	Auto	Super	Prom
1	EXCELENCIA EN EL SERVICIO Bueno	14.20%	3.67	3.67	3.67
2	TRABAJO EN EQUIPO Bueno	14.30%	4.33	4.00	4.00
3	IMPACTO E INFLUENCIA Insatisfactorio	14.30%	3.33	3.33	3.33
4	CAPACIDAD ESTRATÉGICA Bueno	14.30%	3.67	3.67	3.67
5	INNOVACIÓN Bueno	14.30%	3.33	3.67	3.67
6	ORIENTACIÓN A RESULTADOS Bueno	14.30%	3.33	3.67	3.67
7	EFICIENCIA OPERATIVA Excelente	14.30%	5.00	5.00	5.00
<b>Promedio :</b>					<b>3.86</b>
<b>Promedio en Porcentaje :</b>					<b>77.15%</b>

	Objetivo	Peso (%)	Auto	Super	Prom
1	Aplicación Análisis Sectorial = 1 Excelente	10.00%	5.00	5.00	5.00
2	Aplicación Direcciones Similares = 1 Deficiente	20.00%	1.00	1.00	1.00
3	Aplicación Recuperaciones Cartera -Cobranzas =1 Deficiente	20.00%	1.00	1.00	1.00
4	Nota Gestión Riesgo Operacional = 20 Insatisfactorio	25.00%	3.00	3.00	3.00
5	Nuevos procedimientos de generación de información = 2 Insatisfactorio	25.00%	3.00	3.00	3.00
<b>Promedio :</b>					<b>2.40</b>
<b>Promedio en Porcentaje :</b>					<b>48.00%</b>

## Comentarios

### ESPECIALISTAS - NIVEL 4 - CATEGORÍA 5 EVALUACION DE DESEMPEÑO POR OBJETIVOS Y/O COMPETENCIAS

#### Comentarios Objetivos

##### 1 Aplicación Análisis Sectorial = 1

Autoevaluacion :

Supervisor :

##### 2 Aplicación Direcciones Similares = 1

Autoevaluacion :

Supervisor :

##### 3 Aplicación Recuperaciones Cartera -Cobranzas =1

Autoevaluacion :

Supervisor :

##### 4 Nota Gestión Riesgo Operacional = 20

Autoevaluacion :

Supervisor :

##### 5 Nuevos procedimientos de generación de información = 2

Autoevaluacion :

Supervisor :

#### Comentarios Competencias

#### AUTOEVALUACION

##### Indique 2 fortalezas del colaborador

Responsabilidad y compromiso

##### Indique 2 debilidades del colaborador

Demasiado perseverante y poco comunicativo.

#### SUPERVISOR

##### Indique 2 fortalezas del colaborador

Compromiso con el trabajo. Responsabilidad.

##### Indique 2 debilidades del colaborador

Poco comunicativo. Falta de Seguridad.

## Feedback

### ESPECIALISTAS - NIVEL 4 - CATEGORÍA 5 EVALUACION DE DESEMPEÑO POR OBJETIVOS Y/O COMPETENCIAS

**Fecha:** 2016-04-18

**Comentarios Evaluado:**

Me he comprometido a finalizar los objetivos que quedaron pendientes del 2015 y a seguir mejorando en las diferentes competencia que requiere el puesto en la que me desempeño, pero principalmente mis relaciones interpersonales.

---

**Fecha:** 2016-04-18

**Comentarios Jefe:**

Ficher es una persona que se autocalifica como Reservado y con poca Comunicación, lo cual coincido y reconozco como parte del perfil profesional que tiene. Ello lo estaría llevando a mostrar un aparente bajo puntaje en la dimensión relacionada a las relaciones interpersonales. El bajo puntaje reconocido sobre la competencia de Impacto e Influencia, sería el resultado de lo comentado. Estamos acordando que Ficher reforzará, con apoyo de su jefatura, la mejora en las competencias que requieren cierre de brechas y se compromete a mejorar los resultados en los objetivos que asume para el 2016. Sobre este respecto, es de comentar que Ficher registró objetivos similares (compartidos) con otro Analista de Información que ya no labora en el Banco desde julio 15 y cuya carencia y el traslado de responsabilidades asumidas, fomentaron las brechas en tiempos para la culminación de sus compromisos en los tiempos ofrecidos.

---

EVALUADO

---

EVALUADOR

