

EVALUACION DE DESEMPEÑO CIERRE 2016 CATEGORIA 7 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 DE OBJETIVOS

Etiqueta	Porcentaje
Cumple o excede el 100% de la meta:	100%
Cumple entre el 90% a 99% de la meta:	80%
Cumple entre el 80% a 89% de la meta:	50%
Cumple menos del 80% de la meta:	0%



Datos Personales



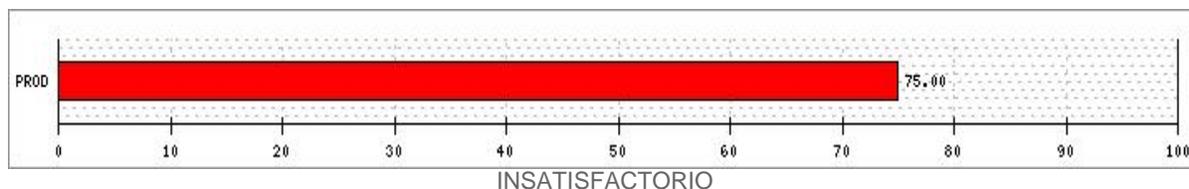
EVALUACION DE DESEMPEÑO CIERRE 2016 CATEGORIA 7 EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

No. Identificación :	43054804
Nombres :	BENJAMIN ANDRES
Apellidos :	TICSE CUBA
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	--
Estado Civil :	--
Agencia :	LIMA - OF. PRINCIPAL
Departamento :	DIV. OPERACIONES
Cargo :	ASISTENTE DE BACK OFFICE
Nivel Jerárquico :	OPERATIVO
Jefe Inmediato :	JESUS RICARDO PLASENCIA RODRIGUEZ
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 2016 CATEGORIA 7 EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS



	Competencia	Peso (%)	Autoe	Super	Prom
1	EXCELENCIA EN EL SERVICIO COMPETENCIA DESARROLLADA	14.20%	4.33	4.67	4.67
2	TRABAJO EN EQUIPO COMPETENCIA DESARROLLADA	14.30%	5.00	4.67	4.67
3	IMPACTO E INFLUENCIA COMPETENCIA DESARROLLADA	14.30%	4.00	4.33	4.33
4	CAPACIDAD ESTRATÉGICA COMPETENCIA DESARROLLADA	14.30%	4.67	4.67	4.67
5	INNOVACIÓN COMPETENCIA DESARROLLADA	14.30%	4.67	4.33	4.33
6	ORIENTACIÓN A RESULTADOS COMPETENCIA MEDIANAMENTE DESARROLLADA	14.30%	3.67	4.00	4.00
7	EFICIENCIA OPERATIVA COMPETENCIA DESARROLLADA	14.30%	3.67	4.67	4.67
Promedio :					4.48
Promedio en Porcentaje :					89.52%

	Indicador	Peso (%)	Auto	Supe	Prom
1	Capacitación Inter-Unidades >=2 EXCELENTE	10%	100.00	100.00	100.00
2	Capacitaciones al cliente interno >=2 EXCELENTE	15%	100.00	100.00	100.00
3	Elaboración de un esquema de archivo virtual para las inversiones=100% EXCELENTE	10%	100.00	100.00	100.00
4	Observaciones de auditoría subsanadas en el plazo establecido =100% EXCELENTE	10%	100.00	100.00	100.00
5	Observaciones de auditorías sobre normas operativas =0 EXCELENTE	10%	100.00	100.00	100.00
6	Procesar las operaciones el mismo día de recepción =100% EXCELENTE	20%	0.00	100.00	100.00
7	Reuniones de Intercambio de conocimiento >=4 INSATISFACTORIO	10%	0.00	0.00	0.00
8	Riesgo operacional >17 puntos INSATISFACTORIO	15%	0.00	0.00	0.00
Promedio :					75.00

Promedio en Porcentaje :

75.00%

EVALUACION DE DESEMPEÑO CIERRE 2016 CATEGORIA 7

EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

Comentarios de Indicadores y Metas

1 Capacitación Inter-Unidades >=2

Autoevaluación : Se programo fechas en (02 y 09 de mayo) - Diciembre (1- 15).Adjuntamos correo, actas de evidencia.

Supervisor : 1.-Este objetivo se planteo como parte del objetivo general de la sección que es el que en el corto plazo toda la sección pueda desempeñarse en cualquier puesto a fin de cubrir eventualidades futuras. Se asignó este objetivo y en una primera fase lo ha logrado. Objetivo cumplido.100%

2 Capacitaciones al cliente interno >=2

Autoevaluación : En el mes de noviembre se envió correo al cliente interno (Tips) transferencias interbancarias y transferencias al exterior.

Supervisor : 2.-La metodología que se empleo es una capacitación virtual de alcance masivo a todos los jefes operativos de de agencias Lima y de provincias, administradores de agencias, funcionario de negocios y asistentes en temas fundamentales sobre transferencias de fondos locales y sobre el exterior, preguntas y respuestas, lista de bancos corresponsales, etc. Fueron 02 temas que se prepararon entre los asistentes de la Unidad de Back Office. Objetivo cumplido. 100% Felicitaciones

3 Elaboración de un esquema de archivo virtual para las inversiones=100%

Autoevaluación : Se creo carpeta y se registro las inversiones del banco en renta fija. De adjunta correo de evidencias de compra de CD, Emisiones de Bono (Carpeta Compartida).

Supervisor : 3.-Este archivo compartido se crea para registrar en él , las principales las principales inversiones del banco en forma virtual tales como Inversiones en Repos , compra y venta de CDBCRP, Inversiones en letras del tesoro Peruano y depósitos a plazo en el BCR, con la finalidad de que sirva de archivo virtual de estas operaciones para entregarlas a los auditores internos y externos cuando lo soliciten. Objetivo cumplido .100%

4 Observaciones de auditoría subsanadas en el plazo establecido =100%

Autoevaluación : No se presento observacion de Auditoria en el año, en nuestra área.

Supervisor : 4. Efectivamente, no tuvimos que realizar levantamientos , puesto que no tuvimos observaciones de Auditoria directamente a nuestra área.Objetivo cumplido al 100%.

5 Observaciones de auditorias sobre normas operativas =0

Autoevaluación : No se genero observación, cumpliendo la Meta 0 .

Supervisor : 5.-Objetivo cumplido al 100%, lo que da muestra de lo bien que se están manejando las operativas del área en base a las normativas y procedimientos establecidos. Felicitaciones por el buen conocimiento de las normativas.!

6 Procesar las operaciones el mismo día de recepción =100%

Autoevaluación : Las operaciones posteriores al corte son atendidas al día siguiente y/o la situación lo amerita (Excepción).

Supervisor : 6.-Tal como lo informara, en el transcurso del 2016, se procesaron 4045 transferencias a otros bancos vía LBTR y 600 transferencias al exterior. Efectivamente, todas las operaciones que fueron tramitadas dentro de los horarios establecidos se procesaron el mismo día. Felicitaciones por ello y solo deja la valla alta para seguir brindando un mejor servicio cada día al cliente interno.

7 Reuniones de Intercambio de conocimiento >=4

Autoevaluación : Lamentablemente este fue un objetivo grupal, que al no cumplir afecto a todo el área.

Supervisor : Lamentablemente este fue un objetivo de alcance grupal que no se pudo cumplir en su totalidad por factores muchas veces ajenos a nuestra voluntad. Falta de disponibilidad de sala de reuniones, recarga laboral en algunos casos, vacaciones y mudanza en otro caso. Solo se realizó una reunión que a mi entender alcanzó solo el 25%, por lo que no se pudo cumplir el objetivo. Este año con tu ayuda y de tus demás compañeros estoy seguro lo lograremos.Es un reto

8 Riesgo operacional >17 puntos

Autoevaluación : La nota fue 17.16, pero la simbología indica si o si mayor, por ende la meta no fue cumplida.

Supervisor : 8.-Este resultado nos lleva a pensar que aunque no deja de ser una mala nota. Para mí es una buena nota, sin embargo RRHH estableció las reglas desde un principio y es obtener en este objetivo una nota superior a 17.5 (18), para poder cumplir el objetivo. Como quiera que no se alcanzó el promedio solicitado por RRHH, Este Objetivo no se cumplió. Sigue en tu esfuerzo que esta calificación seguirá durante este año y estoy convencido que en una próxima evaluación pasarás largamente la meta. Es parte de tu reto.

Comentarios de Competencias

AUTOEVALUACIÓN

Indique 2 fortalezas del colaborador

Empatía, Responsabilidad.

Indique 2 debilidades del colaborador

1.-Conducta sería 2.-Malas respuestas , ante decisiones injustas del área y/o entorno.

SUPERVISOR

Indique 2 fortalezas del colaborador

Es hábil para entender las situaciones complicadas que ha veces se le presenta y resolver problemas con éxito. Es muy colaborador y siempre está pre dispuesto a colaborar con lo que se le pide

Indique 2 debilidades del colaborador

1.-A veces se muestra muy cerrado en sus apreciaciones , 2.-Aunque cada día va aprendiendo más sobre el entorno de su trabajo, aún le falta algunas cosas para aprender.



Feedback



EVALUACION DE DESEMPEÑO CIERRE 2016 CATEGORIA 7 EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

Fecha: 2017-02-28

Comentarios del Evaluado:

Mi compromiso a fortalecer mis debilidades, y generar nuevas ideas para el negocio en el 2017. Gracias.

Fecha: 2017-02-14

Comentarios del Jefe:

Es un colaborador muy responsable , pro-activo, y siempre dispuesto a colaborar en lo que se le pida. Su reto es ahora aprender cada día más sobre todas las operaciones relacionadas a la unidad y así ver reforzado su dominio de las funciones a nivel sección.

EVALUADO

EVALUADOR

