

Introducción

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%

Los resultados presentados en este reporte se basan en las respuestas del candidato que ha respondido a la evaluación desde el **2017-02-10 03:38:09** hasta el **2017-02-10 18:06:44**

Datos Personales

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

No. Identificación :	46093507
Nombres :	EDUARDO MIJAEI
Apellidos :	DIAZ GARCIA
Dirección :	LOS ROMANCES 231, URB SANTA FELICIA, LA MOLINA
Teléfono :	
Celular :	965316521
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Agencia :	LIMA - OF. PRINCIPAL
Departamento :	DIV. OPERACIONES
Cargo :	ASISTENTE DE VARIOS
Nivel Jerárquico :	OPERATIVO
Jefe Inmediato :	JULIA GARIBAY GONZALEZ DE GARCIA
Área de Estudio :	FINANZAS
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1989-06-12

Peso de las Evaluaciones:

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

Resumen General

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%	4.67	4.67	4.67
2	TRABAJO EN EQUIPO COMPETENCIA DESARROLLADA	14.30%	4.33	4.33	4.33
3	IMPACTO E INFLUENCIA COMPETENCIA EN VÍA DE DESARROLLO	14.30%	3.67	3.67	3.67
4	CAPACIDAD ESTRATÉGICA COMPETENCIA EN VÍA DE DESARROLLO	14.30%	3.00	3.00	3.00
5	INNOVACIÓN COMPETENCIA EN VÍA DE DESARROLLO	14.30%	3.33	3.67	3.67
6	ORIENTACIÓN A RESULTADOS COMPETENCIA MEDIANAMENTE DESARROLLADA	14.30%	4.00	4.00	4.00
7	EFICIENCIA OPERATIVA COMPETENCIA DESARROLLADA	14.30%	4.67	4.67	4.67
Promedio :					4.00
Promedio en Porcentaje :					79.99%

	Indicador	Peso (%)	Auto	Supe	Prom
1	Atencion las Solicitudes por transferencias CTS a otro Banco EXCELENTE	20%	100.00	100.00	100.00
2	Porcentaje de Pendiente, diferencias contables y/u operativas BUENO	20%	80.00	80.00	80.00
3	Riesgo operacional >17 puntos EXCELENTE	15%	100.00	100.00	100.00
4	Transferencias automáticas al Banco de la Nación = 100% EXCELENTE	25%	100.00	100.00	100.00
5	Transferencias Manuales al Banco de la Nación = 100% EXCELENTE	20%	100.00	100.00	100.00
Promedio :					96.00
Promedio en Porcentaje :					96.00%

Comentarios

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

Comentarios de Indicadores y Metas

1 Atencion las Solicitudes por transferencias CTS a otro Banco

Autoevaluación : El Tiempo promedio de atención a partir de la recepción de cada solicitud fue de 10.85 días ; siendo menor al tiempo objetivo (12 días).

Supervisor : Conforme, la atención de Traslado de CTS a otras entidades se realizó antes de los 12 días establecidos haciendo un promedio de 10.85 días.

2 Porcentaje de Pendiente, diferencias contables y/u operativas

Autoevaluación : Se redujo considerablemente (aproximadamente el 98%) las transitorias pendientes por liquidar a fin de año con respecto al 2015. El descargo y regularización de pendientes y diferencias contables y operativas se realizó diariamente.

Supervisor : Conforme, se redujo considerablemente las pendientes por liquidar y las diferencias contables.

3 Riesgo operacional >17 puntos

Autoevaluación : Se alcanzó un promedio final de 19.25 en el proceso de evaluación de la gestión integral de riesgo operacional del año 2016

Supervisor : Conforme, cumplió con la nota alcanzando un puntaje mayor 17

4 Transferencias automáticas al Banco de la Nación = 100%

Autoevaluación : Se realizó correctamente el envío de transferencias automáticas (importe más comisiones) al Banco de la Nación. No se presentaron errores durante el 2016.

Supervisor : Conforme, Se realizó las transferencias automáticas al Bco. de la Nación y no se presentaron errores durante el año 2016.

5 Transferencias Manuales al Banco de la Nación = 100%

Autoevaluación : Se atendió correctamente todas (100%) las solicitudes del día por transferencias manuales al Banco de la Nación por parte de Agencias y Dpto convenios FFAA durante el 2016.

Supervisor : Conforme, Atendimos todas las solicitudes de transferencias manuales del día al 100% , realizando el envío al Banco de la Nación .

Comentarios de Competencias

AUTOEVALUACIÓN

Indique 2 fortalezas del colaborador

-Eficiente -Flexible

Indique 2 debilidades del colaborador

-Impulsivo -Un poco desordenado

SUPERVISOR

Indique 2 fortalezas del colaborador

Proactivo Flexible

Indique 2 debilidades del colaborador

Impulsivo Desordenado

Feedback

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

Fecha: --

Comentarios del Evaluado:

Fecha: 2017-02-23

Comentarios del Jefe:

1.- Con referencia a la competencia Impacto e Influencia debe conversar y influir en los demás de manera efectiva para el logro de sus objetivos.
2.- Con referencia a la competencia de Capacidad Estratégica se acordó con el colaborador identificar en sus procesos oportunidades de mejora y amenazas que podrían impactar en el logro de sus objetos. 3.- Con referencia a la competencia de Innovación se acordó con el colaborador la revisión de sus procesos y buscar alternativas novedosas y originales para solucionar los problemas que se presentan en el día día.

EVALUADO

EVALUADOR

