

EVALUACION DE DESEMPEÑO CIERRE 2016 CATEGORIA 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 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 **2017-02-14 05:03:37** hasta el **2017-02-17 16:03:03**



Datos Personales



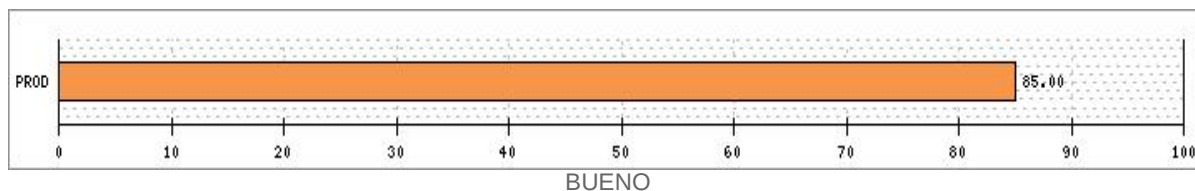
EVALUACION DE DESEMPEÑO CIERRE 2016 CATEGORIA 5 EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

No. Identificación :	45443677
Nombres :	DIANA ALEJANDRA
Apellidos :	SANCHEZ DIOSES
Dirección :	JR. ZORRITOS 1399 BLOCK 28 DPTO.303
Teléfono :	
Celular :	975755566
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	SOLTERO
Agencia :	LIMA - OF. PRINCIPAL
Departamento :	DIV. RECURSOS HUMANOS
Cargo :	ASISTENTE DE DESARROLLO HUMANO
Nivel Jerárquico :	OPERATIVO
Jefe Inmediato :	CYNTHIA LUZ DE LA TORRE POVIS
Área de Estudio :	PSICOLOGÍA
Escolaridad :	DIPLOMADO
Fecha de Nacimiento :	1988-12-03

Peso de las Evaluaciones:

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

EVALUACION DE DESEMPEÑO CIERRE 2016 CATEGORIA 5 EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS



	Competencia	Peso (%)	Autoe	Super	Prom
1	EXCELENCIA EN EL SERVICIO COMPETENCIA DESARROLLADA	14.28%	4.67	4.67	4.67
2	TRABAJO EN EQUIPO COMPETENCIA DESARROLLADA	14.29%	5.00	4.67	4.67
3	IMPACTO E INFLUENCIA COMPETENCIA DESARROLLADA	14.29%	4.67	4.67	4.67
4	CAPACIDAD ESTRATÉGICA COMPETENCIA MEDIANAMENTE DESARROLLADA	14.29%	4.33	4.00	4.00
5	INNOVACIÓN COMPETENCIA DESARROLLADA	14.28%	4.67	4.33	4.33
6	ORIENTACIÓN A RESULTADOS COMPETENCIA DESARROLLADA	14.28%	4.67	4.67	4.67
7	EFICIENCIA OPERATIVA COMPETENCIA DESARROLLADA	14.29%	4.67	4.33	4.33
Promedio :					4.48
Promedio en Porcentaje :					89.52%

	Indicador	Peso (%)	Auto	Supe	Prom
1	Check list de mejoras identificadas en proyecto employer branding >=100% EXCELENTE	17%	100.00	100.00	100.00
2	Cumplimiento oportuno del programa de Inducción virtual >=80% INSATISFACTORIO	15%	0.00	0.00	0.00
3	Ejecución del Plan de Capacitación >= 95% EXCELENTE	20%	100.00	100.00	100.00
4	Horas de capacitación por empleado >=32 EXCELENTE	18%	100.00	100.00	100.00
5	Percepción de oportunidades de desarrollo >=46% EXCELENTE	15%	100.00	100.00	100.00
6	Riesgo operacional > 17 puntos EXCELENTE	15%	100.00	100.00	100.00
Promedio :					85.00
Promedio en Porcentaje :					85.00%

EVALUACION DE DESEMPEÑO CIERRE 2016 CATEGORIA 5
EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

Comentarios de Indicadores y Metas

1 Check list de mejoras identificadas en proyecto employer branding >=100%**Autoevaluación :** Al 31 de diciembre 2016 se cumplió con el 100% de las actividades del check list.**Supervisor :** Cumplió el 100% del check list, conforme se indica en el informe de sustentos.**2 Cumplimiento oportuno del programa de Inducción virtual >=80%****Autoevaluación :** De los 67 colaboradores inscritos a la Inducción Virtual, 36 completaron los cursos a tiempo.**Supervisor :** El 54% de colaboradores realizó su evaluación a tiempo. El 46% restante completó el proceso fuera de tiempo. Se implementarán nuevas estrategias para el 2017.**3 Ejecución del Plan de Capacitación >= 95%****Autoevaluación :** De las 76 actividades programadas en el plan, se ejecutaron 47 y se suspendieron 29.**Supervisor :** Se cumplió el 100% del Plan de capacitación. Adicionalmente se realizaron capacitaciones que no estaban contempladas en el Plan.**4 Horas de capacitación por empleado >=32****Autoevaluación :** Al 31 de diciembre 2016 se ejecutaron 40.94 horas de capacitación por empleado promedio.**Supervisor :** La meta era cumplir 32 horas por empleado, sin embargo se alcanzó un promedio de 40.94 horas por empleado promedio.**5 Percepción de oportunidades de desarrollo >=46%****Autoevaluación :** En la encuesta de clima del 2016 el puntaje obtenido por la pregunta señalada fue 48%.**Supervisor :** La línea base 2015 fue 42% y se debía aumentar 4% en promedio. Sin embargo, el resultado de esta pregunta creció un 6% alcanzando un 104% de cumplimiento.**6 Riesgo operacional > 17 puntos****Autoevaluación :** El puntaje final de Riesgo Operacional fue 20.**Supervisor :** Nota promedio = 20

Comentarios de Competencias

AUTOEVALUACIÓN**Indique 2 fortalezas del colaborador**

Capacidad de análisis, excelencia en el servicio

Indique 2 fortalezas del colaborador

Capacidad de análisis, excelencia en el servicio

Indique 2 debilidades del colaborador

Priorizar tareas, proponer ideas que rompan esquemas

Indique 2 debilidades del colaborador

Priorizar tareas, proponer ideas que rompan esquemas

SUPERVISOR**Indique 2 fortalezas del colaborador**

Buena capacidad de aprendizaje. Orientada a la mejora de procesos.

Indique 2 fortalezas del colaborador

Buena capacidad de aprendizaje. Orientada a la mejora de procesos.

Indique 2 debilidades del colaborador

Proponer nuevas ideas, proyectos, actividades para crecimiento de su puesto. Organización de actividades operativas.



Feedback



EVALUACION DE DESEMPEÑO CIERRE 2016 CATEGORIA 5 EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

Fecha: 2017-02-28

Comentarios del Evaluado:

Luego de la revisión del cumplimiento de objetivos y desarrollo de competencias se acordó reforzar la competencia Capacidad Estratégica y hacer un seguimiento mensual de los objetivos de desempeño.

Fecha: 2017-02-24

Comentarios del Jefe:

Se revisaron los resultados de objetivos y competencias, acordándose trabajar en los siguientes puntos: 1. Reforzar competencia Capacidad estratégica, para ello se alinearán todos los programas a los objetivos estratégicos del Banco. 2. Presentar e implementar propuestas innovadoras

EVALUADO

EVALUADOR

