

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%



Datos Personales



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

No. Identificación :	42299789
Nombres :	NIBA INES
Apellidos :	BARRETO AYALA
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	--
Estado Civil :	--
Agencia :	LIMA - OF. PRINCIPAL
Departamento :	DIV. TECNOLOGÍA
Cargo :	ANALISTA DE SISTEMAS
Nivel Jerárquico :	PROFESIONAL
Jefe Inmediato :	JAIME IGNACIO HUARCA EGUIZABAL
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 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	5.00	5.00
2	TRABAJO EN EQUIPO COMPETENCIA DESARROLLADA	14.29%	4.67	5.00	5.00
3	IMPACTO E INFLUENCIA COMPETENCIA DESARROLLADA	14.29%	4.33	4.67	4.67
4	CAPACIDAD ESTRATÉGICA COMPETENCIA DESARROLLADA	14.29%	4.67	5.00	5.00
5	INNOVACIÓN COMPETENCIA DESARROLLADA	14.28%	4.67	5.00	5.00
6	ORIENTACIÓN A RESULTADOS COMPETENCIA DESARROLLADA	14.28%	3.67	5.00	5.00
7	EFICIENCIA OPERATIVA COMPETENCIA DESARROLLADA	14.29%	4.00	5.00	5.00
Promedio :					4.95
Promedio en Porcentaje :					99.05%

	Indicador	Peso (%)	Auto	Supe	Prom
1	Aseguramiento de la calidad de las soluciones=0 EXCELENTE	20%	100.00	100.00	100.00
2	Cumplimiento de compromisos>=95% BUENO	20%	80.00	80.00	80.00
3	Cumplimiento en Gestion de problemas>=95% EXCELENTE	15%	100.00	100.00	100.00
4	Ejecutar procesos de desarrollo maduros >=100% EXCELENTE	30%	100.00	100.00	100.00
5	Riesgo operacional > 17 puntos EXCELENTE	15%	100.00	100.00	100.00
Promedio :					96.00
Promedio en Porcentaje :					96.00%

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

Comentarios de Indicadores y Metas

1 Aseguramiento de la calidad de las soluciones=0

Autoevaluación :

Supervisor : Se sustenta en el histórico de los pases atendidos.

2 Cumplimiento de compromisos >=95%

Autoevaluación :

Supervisor : Se sustenta en el histórico de los pases atendidos. Considerar que la calificación se realiza sobre el tiempo asignado para la tarea y no sobre el tiempo de atención final de requerimiento.

3 Cumplimiento en Gestion de problemas >=95%

Autoevaluación :

Supervisor : La atención de los requerimientos debe de ser evaluado y validado por el Área de Calidad antes de solicitarle al usuario su aprobación.

4 Ejecutar procesos de desarrollo maduros >=100%

Autoevaluación :

Supervisor : Todo atención se realiza siguiendo la metodología de desarrollo del banco.

5 Riesgo operacional > 17 puntos

Autoevaluación :

Supervisor : Se sustenta con el reporte de RRHH

Comentarios de Competencias

AUTOEVALUACIÓN

Indique 2 fortalezas del colaborador

Orden Actitud Compromiso

Indique 2 fortalezas del colaborador

Orden Actitud Compromiso

Indique 2 debilidades del colaborador

desconfiada

Indique 2 debilidades del colaborador

desconfiada

SUPERVISOR

Indique 2 fortalezas del colaborador

1.- Disciplinada 2.- Orientada a objetivos

Indique 2 fortalezas del colaborador

1.- Disciplinada 2.- Orientada a objetivos

Indique 2 debilidades del colaborador

1.- Temor a equivocarse 2.- Desconfiada

Indique 2 debilidades del colaborador

1.- Temor a equivocarse 2.- Desconfiada



Feedback



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

Fecha: --

Comentarios del Evaluado:

Fecha: --

Comentarios del Jefe:

EVALUADO

EVALUADOR

