

EVALUACION DE DESEMPEÑO CIERRE 2016 CATEGORIA 4

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 06:34:46** hasta el **2017-02-10 18:30:00**



Datos Personales



EVALUACION DE DESEMPEÑO CIERRE 2016 CATEGORIA 4 EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

No. Identificación :	09846464
Nombres :	ALEXIS HENRY
Apellidos :	MANTARI BALDEON
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	--
Estado Civil :	--
Agencia :	LIMA - OF. PRINCIPAL
Departamento :	DPTO. GESTIÓN DE PROCESOS
Cargo :	ANALISTA SENIOR DE GESTIÓN DE PROYECTOS
Nivel Jerárquico :	PROFESIONAL
Jefe Inmediato :	MARINA LUCRECIA LASTARRIA GIBAJA DE NUÑEZ
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 4

EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS



	Competencia	Peso (%)	Autoe	Super	Prom
1	EXCELENCIA EN EL SERVICIO COMPETENCIA EN VÍA DE DESARROLLO	14.28%	5.00	3.33	3.33
2	TRABAJO EN EQUIPO COMPETENCIA DESARROLLADA	14.29%	5.00	5.00	5.00
3	IMPACTO E INFLUENCIA COMPETENCIA EN VÍA DE DESARROLLO	14.29%	5.00	3.67	3.67
4	CAPACIDAD ESTRATÉGICA COMPETENCIA MEDIANAMENTE DESARROLLADA	14.29%	5.00	4.00	4.00
5	INNOVACIÓN COMPETENCIA EN VÍA DE DESARROLLO	14.29%	5.00	3.33	3.33
6	ORIENTACIÓN A RESULTADOS COMPETENCIA MEDIANAMENTE DESARROLLADA	14.28%	5.00	4.00	4.00
7	EFICIENCIA OPERATIVA COMPETENCIA EN VÍA DE DESARROLLO	14.28%	5.00	3.67	3.67
8	COMENTARIO NO DESARROLLADA	0.00%	0.00	0.00	0.00
Promedio :					3.86
Promedio en Porcentaje :					77.14%

	Indicador	Peso (%)	Auto	Supe	Prom
1	Comité de Gestión del proyecto>=100% BUENO	10%	80.00	80.00	80.00
2	Envíos de informes mensuales al sponsor del proyecto>=100% BUENO	10%	80.00	80.00	80.00
3	Levantamiento de observaciones de auditoria en el plazo establecido>=100% EXCELENTE	10%	100.00	100.00	100.00
4	Procesos de adquisiciones y contrataciones de los proyectos asignados>=100% EXCELENTE	10%	100.00	100.00	100.00
5	Proyectos concluidos en los plazos acordados>=100% EXCELENTE	35%	100.00	100.00	100.00
6	Riesgo operacional > 17 puntos EXCELENTE	15%	100.00	100.00	100.00
7	Solicitud de cambio en los proyectos asignados atendidos>=100% EXCELENTE	10%	100.00	100.00	100.00
Promedio :					96.00

Promedio en Porcentaje :	96.00%
--------------------------	--------

EVALUACION DE DESEMPEÑO CIERRE 2016 CATEGORIA 4
EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

Comentarios de Indicadores y Metas

1 Comité de Gestión del proyecto >=100%

Autoevaluación : El Proyecto Core tuvo un Comité de Gestión conformado por los Gerentes y su frecuencia de reunión era mensual. En el caso de Integración de aplicaciones el comité de gestión estuvo compartido con el comité de gestión del Core hasta Mayo 2016. El Proyecto de Protección de Datos personales, no requiere de Comité de Gestión, según Norma Vigente de Metodología para la Gestión de Proyectos.

Supervisor : Se mantuvo informado al Comité de Gestión del Proyecto Core, mensualmente. En alguna ocasión no se pudo realizar la misma por lo que se considera 95%.

2 Envíos de informes mensuales al sponsor del proyecto >=100%

Autoevaluación : En el proyecto Core se realizaron los Comités de Gestión y el acta del mismo se consideró como un informe de estado del proyecto. En los demás proyectos se informó el estado del proyecto vía correo electrónico o en las reuniones de coordinación de evaluación de control de cambios.

Supervisor : A través de las actas de comité se les informó el avance de los proyectos.

3 Levantamiento de observaciones de auditoría en el plazo establecido >=100%

Autoevaluación : Las observaciones de Auditoría presentadas al Dpto. de Gestión de Procesos, que tenían relación a la Gestión de Proyectos, fueron levantadas oportunamente.

Supervisor : Las observaciones se levantaron dentro del plazo.

4 Procesos de adquisiciones y contrataciones de los proyectos asignados >=100%

Autoevaluación : Cada proceso de adquisiciones ejecutado en el marco de los proyectos asignados se realizaron en el marco del MPP de Adquisiciones y Contrataciones Vigente y se cuenta con los files electrónicos de cada uno.

Supervisor : Se cumplieron de acuerdo a norma vigente.

5 Proyectos concluidos en los plazos acordados >=100%

Autoevaluación : En el periodo 2016 gestione 4 proyectos: IMPLEMENTACION DEL NUEVO CORE, INTEGRACION DE APLICACIONES, AUTOMATIZACION DE INFORMACION SUNAT 2016 y NORMA DE PROTECCION DE DATOS PERSONALES. Los cuatro culminaron en el periodo 2016, en el caso de Automatización SUNAT, el 29-12-2016 se acotó el alcance del proyecto y continuar su ejecución el 2017.

Supervisor : Se culminaron los asignados. Salvo uno que según norma legal entra en vigencia en el mes de abril, el mismo que se acotó en Comité de Gerentes.

6 Riesgo operacional > 17 puntos

Autoevaluación : Nota alcanzada en las evaluaciones de RO: 20

Supervisor : Obtuvo la nota 20.

7 Solicitud de cambio en los proyectos asignados atendidos >=100%

Autoevaluación : Las solicitudes de cambio presentadas en los proyectos fueron evaluadas según lo establecido en la norma vigente.

Supervisor : Se presentaron controles de cambio dentro de las fechas establecidas.

Comentarios de Competencias

AUTOEVALUACIÓN

Indique 2 fortalezas del colaborador

Compromiso, Lealtad

Indique 2 debilidades del colaborador

Perfeccionista, Confiado

SUPERVISOR

Indique 2 fortalezas del colaborador

Buena Actitud Comprometido

Indique 2 debilidades del colaborador

Impuntual Comunicación



Feedback



EVALUACION DE DESEMPEÑO CIERRE 2016 CATEGORIA 4 EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

Fecha: --

Comentarios del Evaluado:

Fecha: 2017-02-28

Comentarios del Jefe:

Me reuní con el Sr. Mantari y se le hizo saber sus fortalezas y sus debilidades. Se profundizó los comentarios respecto a sus debilidades, principalmente poner atención respecto a la puntualidad y mayor comunicación en especial con su jefatura. El Sr. Mantari se comprometió a trabajar en estas dos debilidades y lograr revertir al respecto.

EVALUADO

EVALUADOR

