

EVALUACION DE DESEMPEÑO CIERRE 2016 CATEGORIA 3

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 3 EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

No. Identificación :	44365600
Nombres :	CYNTHIA LUZ
Apellidos :	DE LA TORRE POVIS
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	SOLTERO
Agencia :	LIMA - OF. PRINCIPAL
Departamento :	DIV. RECURSOS HUMANOS
Cargo :	JEFE DE SECCIÓN DESARROLLO HUMANO
Nivel Jerárquico :	JEFATURA
Jefe Inmediato :	PALMIRO IVAN ZAMBRANO PRIETO
Área de Estudio :	GENERAL
Escolaridad :	GENERAL
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 3

EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS



	Competencia	Peso (%)	Autoe	Super	Prom
1	EXCELENCIA EN EL SERVICIO COMPETENCIA DESARROLLADA	12.50%	5.00	5.00	5.00
2	TRABAJO EN EQUIPO COMPETENCIA DESARROLLADA	12.50%	4.67	5.00	5.00
3	IMPACTO E INFLUENCIA COMPETENCIA DESARROLLADA	12.50%	4.67	4.67	4.67
4	CAPACIDAD ESTRATÉGICA COMPETENCIA DESARROLLADA	12.50%	5.00	5.00	5.00
5	LIDERAZGO DE EQUIPOS COMPETENCIA DESARROLLADA	12.50%	5.00	4.67	4.67
6	INNOVACION COMPETENCIA DESARROLLADA	12.50%	5.00	5.00	5.00
7	ORIENTACIÓN A RESULTADOS COMPETENCIA DESARROLLADA	12.50%	5.00	4.33	4.33
8	EFICIENCIA OPERATIVA COMPETENCIA DESARROLLADA	12.50%	4.67	4.67	4.67
Promedio :					4.79
Promedio en Porcentaje :					95.83%

	Indicador	Peso (%)	Auto	Supe	Prom
1	Cobertura de capacitación >=80% EXCELENTE	15%	100.00	100.00	100.00
2	Horas promedio de capacitación por empleado >=32 EXCELENTE	15%	100.00	100.00	100.00
3	Incremento promedio en la percepción de oportunidades de desarrollo P. 48 y P. 49 >=4.11 EXCELENTE	10%	100.00	100.00	100.00
4	Indice de satisfacción capacitaciones internas e inhouse >=3.5 EXCELENTE	10%	100.00	100.00	100.00
5	Plan de sucesión segunda línea >=100% EXCELENTE	10%	100.00	100.00	100.00
6	Programa de línea de carrera >=100% BUENO	15%	80.00	80.00	80.00
7	Proyecto creación de PVE >= 100% EXCELENTE	10%	100.00	100.00	100.00
8	Riesgo operacional > 17 puntos EXCELENTE	15%	100.00	100.00	100.00

Promedio :	97.00
Promedio en Porcentaje :	97.00%

EVALUACION DE DESEMPEÑO CIERRE 2016 CATEGORIA 3
EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

Comentarios de Indicadores y Metas

1 Cobertura de capacitación $\geq 80\%$

Autoevaluación : Se alcanzó una cobertura del 98% (meta 80%)

Supervisor : 625 colaboradores recibieron mas de 4 horas capacitaciones NO regularias, de un total de 638 colaboradores, lográndose un cumplimiento del 98 % sobre una meta de 80%.

2 Horas promedio de capacitación por empleado ≥ 32

Autoevaluación : Se alcanzó un promedio de 40.94 horas de capacitación por empleado

Supervisor : Se ejecutaron en promedio 40.94 horas por colaborador vs una meta de 32 horas.

3 Incremento promedio en la percepción de oportunidades de desarrollo P. 48 y P. 49 ≥ 4.11

Autoevaluación : Se logró un incremento promedio de 4.27

Supervisor : Se logró una mejora combinada de 4.27 % vs una meta de 4.11 % de la consolidación de las preguntas 48 u 49 de la encuesta de clima laboral.(Encuesta 2016 vs 2015)

4 Indice de satisfacción capacitaciones internas e inhouse ≥ 3.5

Autoevaluación : Se alcanzó un índice de satisfacción promedio de 3.51 al cierre del 2016

Supervisor : El indice de satisfacción de capacitaciones arrojó un resultado de 3.51 en la encuesta realizada a los colaboradores, vs un meta de 3.50

5 Plan de sucesión segunda línea $\geq 100\%$

Autoevaluación :

Supervisor : Proyecto ejecutado según actividades planificadas.

6 Programa de línea de carrera $\geq 100\%$

Autoevaluación :

Supervisor : Se ejecutaron todas las actividades del proyecto, salvo la actividad PROGRAMA RIESGO OPERACIONAL, el cual quedó pendiente el taller de riesgo dictado por el equipo de RO.

7 Proyecto creación de PVE $\geq 100\%$

Autoevaluación :

Supervisor : Proyecto ejecutado según actividades planificadas.

8 Riesgo operacional > 17 puntos

Autoevaluación : promedio 19

Supervisor : Se obtuvo nota 19 en ña gestión de Riesgo Operacional

Comentarios de Competencias

AUTOEVALUACIÓN**Indique 2 fortalezas del colaborador**

Altamente orientada a resultados y a la mejora de procesos. Iniciativa para trabajar nuevos proyectos y oportunidades para el área y Banco.

Indique 2 debilidades del colaborador

Debido a mis ganas de seguir aprendiendo y creciendo profesionalmente he ido asumiendo nuevos proyectos, sin medir las consecuencias de esa sobrecarga para mí y para mi equipo. Debo aprender a decir no, o asumir los proyectos previo estudio minucioso de su impacto. Impuntualidad a la hora de ingreso. No obstante siempre cumplo o sobrepaso la jornada laboral y todos los entregables son enviados puntualmente.

SUPERVISOR

Indique 2 fortalezas del colaborador

Permanente búsqueda de mejora para los procesos que gestiona Alta capacidad de gestión de proyectos simultáneos.

Indique 2 debilidades del colaborador

Seguimiento a los objetivos de sus colaboradores para ayudarlos a lograr sus metas Requiere mayor comunicación con su jefatura.



Feedback



EVALUACION DE DESEMPEÑO CIERRE 2016 CATEGORIA 3 EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

Fecha: --

Comentarios del Evaluado:

Fecha: 2017-03-06

Comentarios del Jefe:

Seguimiento al equipo de Desarrollo Humano: 1) Reunión semanal para revisar los objetivos y metas asignados a los colaboradores 2) Trabajar aspectos de mejora de procesos a cargo de los colaboradores, para que se puedan enfocar más en desarrollo Comunicación con el Jefe:

1) Reunión de seguimiento de proyectos al mes, y semanal una pequeña reunión para estar al tanto de las actividades cotidianas

EVALUADO

EVALUADOR

