

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 :	08841472
Nombres :	EDITH
Apellidos :	HUAYPAR VASQUEZ
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	--
Estado Civil :	--
Agencia :	LIMA - OF. PRINCIPAL
Departamento :	DIV. TECNOLOGÍA
Cargo :	JEFE DE PROYECTO SENIOR
Nivel Jerárquico :	JEFATURA
Jefe Inmediato :	ALBERTO CASTRO GARAYCOCHEA
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 3

EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS



	Competencia	Peso (%)	Autoe	Super	Prom
1	EXCELENCIA EN EL SERVICIO COMPETENCIA EN VÍA DE DESARROLLO	12.50%	5.00	3.67	3.67
2	TRABAJO EN EQUIPO COMPETENCIA DESARROLLADA	12.50%	5.00	5.00	5.00
3	IMPACTO E INFLUENCIA COMPETENCIA MEDIANAMENTE DESARROLLADA	12.50%	4.33	4.00	4.00
4	CAPACIDAD ESTRATÉGICA COMPETENCIA EN VÍA DE DESARROLLO	12.50%	4.67	3.33	3.33
5	LIDERAZGO DE EQUIPOS COMPETENCIA DESARROLLADA	12.50%	4.67	4.67	4.67
6	INNOVACION COMPETENCIA EN VÍA DE DESARROLLO	12.50%	4.00	3.00	3.00
7	ORIENTACIÓN A RESULTADOS COMPETENCIA DESARROLLADA	12.50%	5.00	4.67	4.67
8	EFICIENCIA OPERATIVA COMPETENCIA MEDIANAMENTE DESARROLLADA	12.50%	4.67	4.00	4.00
Promedio :					4.04
Promedio en Porcentaje :					80.83%

	Indicador	Peso (%)	Auto	Supe	Prom
1	Atención de requerimientos de calidad en el plazo establecido >=100% EXCELENTE	12%	100.00	100.00	100.00
2	Atención de requerimientos en el plazo establecido y sin observaciones del usuario >=95% BUENO	15%	80.00	80.00	80.00
3	Automatización procedimientos manuales =1 EXCELENTE	15%	100.00	100.00	100.00
4	Cumplimiento en los proyectos >=100% BUENO	15%	80.00	80.00	80.00
5	Ejecutar procesos de desarrollo maduros >=100% EXCELENTE	18%	100.00	100.00	100.00
6	Reducción de incidencias en Producción >=60% EXCELENTE	10%	100.00	100.00	100.00
7	Riesgo operacional > 17 puntos EXCELENTE	15%	100.00	100.00	100.00
Promedio :					94.00

Promedio en Porcentaje :	94.00%
--------------------------	--------

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

Comentarios de Indicadores y Metas

1 Atención de requerimientos de calidad en el plazo establecido $\geq 100\%$

Autoevaluación :

Supervisor : La metodología utilizada no permite realizar pases al área de Calidad si no se evidencian las pruebas completas realizadas.2 Atención de requerimientos en el plazo establecido y sin observaciones del usuario $\geq 95\%$

Autoevaluación :

Supervisor : Al cierre del año se atendieron más de 160 requerimientos, lo cual permitió atender todos los requerimientos según lo planificado sino que también adelantar la atención de algunos con planificación futura.

3 Automatización procedimientos manuales =1

Autoevaluación :

Supervisor : Se realizó la implementación de tres procesos manuales: Asignación de ponderadores Riesgo Crédito para créditos hipotecarios, Automatización reportes 20 y 20A, y Oficio SBS - Información visita de inspección ED05A y ED05B (estructura de datos), incorporación en el proceso mensual.4 Cumplimiento en los proyectos $\geq 100\%$

Autoevaluación :

Supervisor : Promedio entre el desvío con el que se terminó y los que se atendieron en fecha (como PLE 5).5 Ejecutar procesos de desarrollo maduros $\geq 100\%$

Autoevaluación :

Supervisor : Se implementaron controles que aseguran el cumplimiento de la metodología de forma que ningún desarrollo sube a Producción sin antes haber cumplido con la misma.6 Reducción de incidencias en Producción $\geq 60\%$

Autoevaluación :

Supervisor : Al cierre del año se redujeron las incidencias en más del 50% respecto al año anterior.

7 Riesgo operacional > 17 puntos

Autoevaluación :

Supervisor : Según lo informado por Riesgos.

Comentarios de Competencias

AUTOEVALUACIÓN

Indique 2 fortalezas del colaborador

CONOCIMIENTO CABAL DEL NEGOCIO, PRO ACTIVIDAD, ASESORÍA PERMANENTE A USUARIOS, ALTA CAPACIDAD DE ANÁLISIS

Indique 2 debilidades del colaborador

PLANIFICACION, COMUNICACION

SUPERVISOR

Indique 2 fortalezas del colaborador

- Buen nivel de conocimiento del negocio bancario - Gran capacidad de análisis

Indique 2 debilidades del colaborador

- Planificación aún por mejorar. - Comunicación no eficaz con las otras áreas del banco



Feedback



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

Fecha: 2017-03-08

Comentarios del Evaluado:

Se considerará las recomendaciones del Jefe, así mismo propondremos la modificación del procedimiento de atención en la línea de servicio de atención de Incidencias

Fecha: 2017-03-08

Comentarios del Jefe:

Buen nivel de cumplimiento de los objetivos del 2016. En cuanto a las brechas de competencias necesita estar la mayor parte de su tiempo dedicada a gestión, lo cual le permitirá tener una mejor visión de su área, armar estrategias, planes de acción, etc. Estando más tiempo en la parte operativa no la ayudará. Por lo que parte del coaching debe ir dirigido en ese sentido, deberá delegar y empoderar más, transmitir conocimiento y seleccionar a su backup. Teniendo más visión también podrá plantear soluciones, herramientas, nuevas que le permitan aumentar la productividad de su área. Según lo coordinado adicionalmente al coaching ya mencionado, se definirán indicadores que permitirán saber el estado y medir los avances, y reuniones mensuales de revisión de los resultados. Se necesitará mejorar en las estimaciones base para la planificación, principalmente en lo referente a los tiempos de otras áreas. Mejorar en la comunicación con los clientes internos es otro de sus retos.

EVALUADO

EVALUADOR

