

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

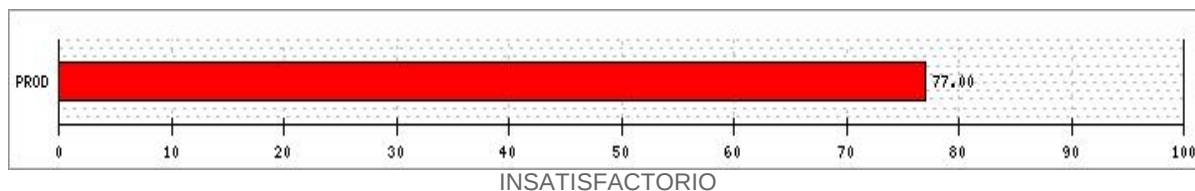
No. Identificación :	09908949
Nombres :	JUAN FAUSTINO
Apellidos :	INFANTES LOO
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	--
Estado Civil :	--
Agencia :	LIMA - OF. PRINCIPAL
Departamento :	DIV. OPERACIONES
Cargo :	JEFE DE UNIDAD PAGADURÍA
Nivel Jerárquico :	JEFATURA
Jefe Inmediato :	ROMAN MARTIN UBILLUS ARRIOLA
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 MEDIANAMENTE DESARROLLADA	12.50%	4.67	4.00	4.00
2	TRABAJO EN EQUIPO COMPETENCIA DESARROLLADA	12.50%	4.00	4.67	4.67
3	IMPACTO E INFLUENCIA COMPETENCIA DESARROLLADA	12.50%	3.00	4.33	4.33
4	CAPACIDAD ESTRATÉGICA COMPETENCIA DESARROLLADA	12.50%	4.00	4.67	4.67
5	LIDERAZGO DE EQUIPOS COMPETENCIA MEDIANAMENTE DESARROLLADA	12.50%	3.33	4.00	4.00
6	INNOVACION COMPETENCIA EN VÍA DE DESARROLLO	12.50%	4.33	3.67	3.67
7	ORIENTACIÓN A RESULTADOS COMPETENCIA EN VÍA DE DESARROLLO	12.50%	3.67	3.33	3.33
8	EFICIENCIA OPERATIVA COMPETENCIA MEDIANAMENTE DESARROLLADA	12.50%	4.00	4.00	4.00
Promedio :					4.08
Promedio en Porcentaje :					81.67%

	Indicador	Peso (%)	Auto	Supe	Prom
1	Disminuir las anulaciones de los medios de pago BUENO	10%	50.00	80.00	80.00
2	Implementar un proyecto de actualización de data para la emision y pago de las detracciones = 1 EXCELENTE	15%	100.00	100.00	100.00
3	Implementar un proyecto de mejorar para la emision de comprobantes de retenciones IGV = 1 BUENO	20%	0.00	80.00	80.00
4	Implementar un proyecto para descentralizar los pagos por concepto de caja chica = 1 INSATISFACTORIO	30%	0.00	50.00	50.00
5	Rendir mensualmente las transitorias en el SIAF y SPRING BUENO	10%	50.00	80.00	80.00
6	Riesgo operacional >17 puntos EXCELENTE	15%	80.00	100.00	100.00
Promedio :					77.00
Promedio en Porcentaje :					77.00%

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

Comentarios de Indicadores y Metas

1 Disminuir las anulaciones de los medios de pago

Autoevaluación : Las anulaciones fueron igual al periodo anterior, debido en parte a fallas del sistema y cambio urgente del personal.

Supervisor : SE COORDINO CON EL RESPONSABLE DE ESTOS PROCESOS LA MEJOR FORMA DE REALIZARLO CORRECTAMENTE.

2 Implementar un proyecto de actualización de data para la emisión y pago de las detracciones = 1

Autoevaluación : El sistema no tolera que el usuario de los pagos, efectúe alguna modificación manual.

Supervisor : CONFORME SE CUMPLIO 100% CON GD-1753

3 Implementar un proyecto de mejorar para la emisión de comprobantes de retenciones IGV = 1

Autoevaluación : la sunat a aplazado hasta el mes de junio del 2017

Supervisor : CONFORME CUMPLIO 80%.CON GD-1754

4 Implementar un proyecto para descentralizar los pagos por concepto de caja chica = 1

Autoevaluación : a falta de presupuesto no se ha podido implementar

Supervisor : CONFORME CUMPLIO 80% CON GD-1526

5 Rendir mensualmente las transitorias en el SIAF y SPRING

Autoevaluación :

Supervisor : CONFORME CUMPLIO 80% SE REMITE CORREOS SEMANALMENTE A LOS INVOLUCRADOS PARA QUE REMITAN LAS FACTURAS CORRESPONDIENTES Y PODER DESCARGAR LAS PENDIENTES.

6 Riesgo operacional >17 puntos

Autoevaluación :

Supervisor : CONFORME CUMPLIO 100% SU NOTA FINAL FUE 20

Comentarios de Competencias

AUTOEVALUACIÓN**Indique 2 fortalezas del colaborador**

Conocimiento del negocio Analisis y solucion

Indique 2 debilidades del colaborador

Puntualidad

SUPERVISOR**Indique 2 fortalezas del colaborador**

1.- ES COMUNICATIVO Y HAY BUEN CLIMA LABORAL EN SU UNIDAD. 2.- ES PROACTIVO Y ASUME NUEVOS RETOS EN SU DESEMPEÑO.

Indique 2 debilidades del colaborador

1.- ES UN POCO IMPUNTUAL 2.- LE FALTA IMPARTIR MAS SUS CONOCIMIENTOS CON SUS COLABORADORES.



Feedback



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

Fecha: --

Comentarios del Evaluado:

Fecha: 2017-02-23

Comentarios del Jefe:

Se realizo el Feedback al colaborador con el siguiente resultado. 1.- Con referencia a la competencia INNOVACION en via de desarrollo se coordino con el colaborador la revisión de sus procesos e implementar soluciones nuevas en ellos y aumentar la productividad con estas mejoras. 2.- Con referencia a la competencia Orientación a resultados se acordo con el colaborador hacer el seguimiento debido a sus objetivos planteados como a los objetivos de sus colaboradores con la finalidad que todos sean atendidos y cumplidos en un 100% 3.- Con referencia al Objetivo insastifactorio de implementar un proyecto de desentratización de Caja Chica se acordo seguir insistiendo con el mismo ya que es un proyecto innovador que mejorara los controles de la salidas de dinero por los ERP.

EVALUADO

EVALUADOR

