

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%

Los resultados presentados en este reporte se basan en las respuestas del candidato que ha respondido a la evaluación desde el **2017-02-09 06:06:54** hasta el **2017-02-10 15:54:05**



Datos Personales



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

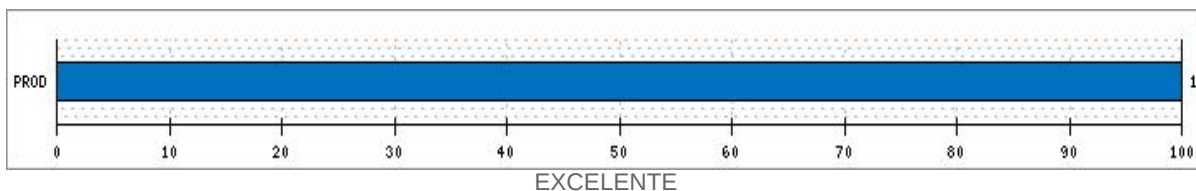
No. Identificación :	08556700
Nombres :	RUBEN ANGEL
Apellidos :	YALAN RAMIREZ
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	--
Estado Civil :	--
Agencia :	LIMA - OF. PRINCIPAL
Departamento :	DPTO. GESTIÓN DE PROCESOS
Cargo :	JEFE DE SECCIÓN EFICIENCIA OPERATIVA
Nivel Jerárquico :	JEFATURA
Jefe Inmediato :	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 3

EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS



	Competencia	Peso (%)	Autoe	Super	Prom
1	EXCELENCIA EN EL SERVICIO COMPETENCIA MEDIANAMENTE DESARROLLADA	12.50%	5.00	4.00	4.00
2	TRABAJO EN EQUIPO COMPETENCIA EN VÍA DE DESARROLLO	12.50%	5.00	3.67	3.67
3	IMPACTO E INFLUENCIA COMPETENCIA EN VÍA DE DESARROLLO	12.50%	3.67	3.00	3.00
4	CAPACIDAD ESTRATÉGICA COMPETENCIA EN VÍA DE DESARROLLO	12.50%	4.33	3.33	3.33
5	LIDERAZGO DE EQUIPOS COMPETENCIA EN VÍA DE DESARROLLO	12.50%	4.67	3.33	3.33
6	INNOVACION COMPETENCIA EN VÍA DE DESARROLLO	12.50%	4.00	3.33	3.33
7	ORIENTACIÓN A RESULTADOS COMPETENCIA EN VÍA DE DESARROLLO	12.50%	5.00	3.67	3.67
8	EFICIENCIA OPERATIVA COMPETENCIA EN VÍA DE DESARROLLO	12.50%	5.00	3.00	3.00
Promedio :					3.42
Promedio en Porcentaje :					68.33%

	Indicador	Peso (%)	Auto	Supe	Prom
1	Documentos funcionales presentados dentro del plazo establecidoEXCELENTE	30%	100.00	100.00	100.00
2	Documentos funcionales presentados y aprobados>=2 EXCELENTE	25%	80.00	100.00	100.00
3	Documentos funcionales rechazadosEXCELENTE	30%	100.00	100.00	100.00
4	Riesgo operacional > 17 puntos EXCELENTE	15%	100.00	100.00	100.00
Promedio :					100.00
Promedio en Porcentaje :					100.00%

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

Comentarios de Indicadores y Metas

1 Documentos funcionales presentados dentro del plazo establecido

Autoevaluación : Todos los documentos se presentaron en los plazos acordados con los usuarios y el Departamento de Desarrollo de Sistemas

Supervisor : Se elaboraron 40 documentos funcionales dentro el plazo comprometido.

2 Documentos funcionales presentados y aprobados>=2

Autoevaluación : La División de TI no cumplió con el compromiso de desarrollar y entregar el producción los requerimientos funcionales del 2015 y enero 2016, por lo que el objetivo inicial fue reemplazado para atender el proceso de Administración, Control y Custodia de File de Clientes, para solucionar las debilidades en las direcciones de los clientes, asimismo, se implemento en el CORE de Vinculación Banca Personas la evaluación de los préstamos hipotecarios (automático), se atendió los requerimientos del FATCA, se elaboró e implemento el MPP y la DGG del Sistema de Prevención y Gestión de Riesgos de LA y FT.

Supervisor : Fueron aprobados todos los documentos funcionales relacionados a Cobranzas y Recuperaciones y entregados a Tecnología.

3 Documentos funcionales rechazados

Autoevaluación : Durante el periodo 2016 no recibimos ningún documento funcional rechazado.

Supervisor : Nofueron rechazados ninguno de los documentos presentados.

4 Riesgo operacional > 17 puntos

Autoevaluación : Superamos el puntaje mínimo de 17

Supervisor : Tiene Nota 17

Comentarios de Competencias

AUTOEVALUACIÓN**Indique 2 fortalezas del colaborador**

1. Capacidad para comprender y entender a cada persona 2. Sabe motivar al personal

Indique 2 debilidades del colaborador

1. Demasiado confiada 2. Muy protectora

SUPERVISOR**Indique 2 fortalezas del colaborador**

Domina los procesos del Banco. Cumple con los trabajos encomendados trabajando por resultados

Indique 2 debilidades del colaborador

Requiere fortalecer su liderazgo. Le falta seguridad para la toma de decisiones.



Feedback



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

Fecha: --

Comentarios del Evaluado:

Fecha: 2017-02-28

Comentarios del Jefe:

Me reuní con el Sr. Yalán, en principio se le felicitó por el logro de los objetivos. Se revisó sus fortalezas y debilidades. Se le pidió que debía mejorar principalmente las dos debilidades que además estas estaban impactando en todas sus competencias. El Sr. Yalán manifestó que en toma de decisiones si lo venía haciendo y que no es mucho lo que debe hacer para superarlo. Con respecto al Liderazgo se comprometió a trabajar a fortalecer ésta competencia. Se le agradeció por el apoyo lo cual favoreció para el logro de los objetivos del Dpto.

EVALUADO

EVALUADOR

