

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 :	42790561
Nombres :	JAIME IGNACIO
Apellidos :	HUARCA EGUIZABAL
Dirección :	PASAJE LAS ROSAS 100 EL ERMITANO - INDEPENDENCIA
Teléfono :	5220190
Celular :	952329201
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Agencia :	LIMA - OF. PRINCIPAL
Departamento :	DIV. TECNOLOGÍA
Cargo :	JEFE DE PROYECTO
Nivel Jerárquico :	JEFATURA
Jefe Inmediato :	ALBERTO CASTRO GARAYCOCHEA
Área de Estudio :	SISTEMAS
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1984-10-29

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%	4.00	4.00	4.00
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%	4.00	3.67	3.67
5	LIDERAZGO DE EQUIPOS COMPETENCIA DESARROLLADA	12.50%	5.00	4.33	4.33
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 EN VÍA DE DESARROLLO	12.50%	4.00	3.33	3.33
Promedio :					4.00
Promedio en Porcentaje :					80.00%

	Indicador	Peso (%)	Auto	Supe	Prom
1	Atención de requerimientos de calidad en el plazo establecido >=100% EXCELENTE	15%	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=2 EXCELENTE	10%	80.00	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	15%	100.00	100.00	100.00
6	Reducción de incidencias en Producción >=60% EXCELENTE	15%	80.00	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 : Se realizó la atención de los requerimientos urgentes e importantes de acuerdo a los requerimientos solicitados y con la aprobación del Área de Calidad y el Usuario.

Supervisor : En base al punto anterior y a que la metodología no permite subir a Producción entregables sin pruebas completas, este objetivo se cumplió.

2 Atención de requerimientos en el plazo establecido y sin observaciones del usuario $\geq 95\%$

Autoevaluación : Se realizó la atención de los requerimientos urgentes e importantes dentro de los plazos requeridos por el negocio.

Supervisor : En el cierre del año 2016 se atendieron más de 150 requerimientos de forma que se cumplió con lo planificado e incluso se atendieron compromisos futuros

3 Automatización procedimientos manuales=2

Autoevaluación : Se documentaron los procedimientos de actividades operativas. Se atendieron todos los requerimientos de generación de cronogramas que solicitó el usuario.

Supervisor : Se automatizó lo sgte.: 1) Entrega de tarjetas virtuales a empresas afiliadas al OFB 2) Módulo completo de Cobranzas (dentro de este módulo hay mucha funcionalidad que era manual)

4 Cumplimiento en los proyectos $\geq 100\%$

Autoevaluación : Se culminaron todos los proyectos asignados.

Supervisor : Es el promedio entre proyectos como Sentinel que terminó en fecha exacta, con otros que tuvieron una desviación.

5 Ejecutar procesos de desarrollo maduros $\geq 100\%$

Autoevaluación : Todas las atenciones de requerimientos, proyectos e incidencias se realizaron siguiendo los pasos de la metodología.

Supervisor : Existen controles que no permiten desarrollos que no siguieron la metodología.

6 Reducción de incidencias en Producción $\geq 60\%$

Autoevaluación : Se atendieron todas las incidencias existentes reportadas y las que se generaron por algún cambio realizado.

Supervisor : Al cierre del año 2016 se redujo el nivel de incidencias a menos del 50% comparado con el año anterior.

7 Riesgo operacional > 17 puntos

Autoevaluación : En base al reporte enviado por RRHH

Supervisor : Según informe de Riesgos.

Comentarios de Competencias

AUTOEVALUACIÓN

Indique 2 fortalezas del colaborador

1.- Orientado a objetivos 2.- Alta capacidad analítica

Indique 2 debilidades del colaborador

1.- Falta de paciencia 2.- Confianza sobre sus colaboradores

SUPERVISOR

Indique 2 fortalezas del colaborador

- Compromiso, es muy comprometido con los objetivos asignados. - Buen nivel de la capacidad de análisis de los temas

Indique 2 debilidades del colaborador

- Enfocado mucho más a lo operativo que a la gestión. - No delega tareas empoderando a los analistas.



Feedback



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

Fecha: 2017-03-09

Comentarios del Evaluado:

Conforme con la calificación y las observaciones realizadas. Se llegó a un acuerdo para realizar un seguimiento mensual y ver la mejora en los puntos débiles indicados. Esto se dará en la medida en que las actividades asignadas y necesidades del banco así lo requieran.

Fecha: 2017-03-09

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 dedicado 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 está notando cambios en la delegación y empoderamiento, lo debe de reforzar, así como el tema de la comunicación, debe de manifestarse en las reuniones y coordinaciones en las que participe.

EVALUADO

EVALUADOR

