

EVALUACION DE DESEMPEÑO CIERRE 2016 CATEGORIA 2

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 **2017-02-10 05:22:05** hasta el **2017-03-14 12:31:21**



Datos Personales



EVALUACION DE DESEMPEÑO CIERRE 2016 CATEGORIA 2 EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

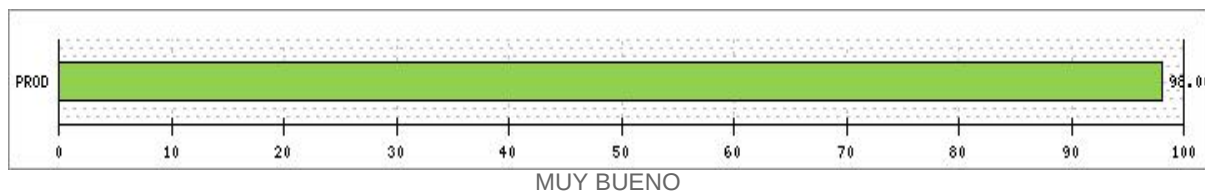
No. Identificación :	09673312
Nombres :	PALMIRO IVAN
Apellidos :	ZAMBRANO PRIETO
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	CASADO
Agencia :	LIMA - OF. PRINCIPAL
Departamento :	DIV. RECURSOS HUMANOS
Cargo :	JEFE DE DPTO. PRODUCTIVIDAD
Nivel Jerárquico :	ESTRATÉGICO
Jefe Inmediato :	MARIO ALFREDO BALLON GARCIA
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 2

EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS



	Competencia	Peso (%)	Autoe	Clien	Super	Prom
1	EXCELENCIA EN EL SERVICIO COMPETENCIA DESARROLLADA	12.50%	4.67	4.47	5.00	4.85
2	TRABAJO EN EQUIPO COMPETENCIA DESARROLLADA	12.50%	4.67	4.47	4.67	4.62
3	IMPACTO E INFLUENCIA COMPETENCIA DESARROLLADA	12.50%	4.33	4.07	4.67	4.50
4	CAPACIDAD ESTRATÉGICA COMPETENCIA DESARROLLADA	12.50%	4.33	4.27	4.67	4.55
5	LIDERAZGO DE EQUIPOS COMPETENCIA DESARROLLADA	12.50%	5.00	5.00	5.00	5.00
6	INNOVACION COMPETENCIA DESARROLLADA	12.50%	5.00	4.47	5.00	4.87
7	ORIENTACIÓN A RESULTADOS COMPETENCIA DESARROLLADA	12.50%	5.00	4.73	5.00	4.93
8	EFICIENCIA OPERATIVA COMPETENCIA DESARROLLADA	12.50%	4.33	4.13	4.33	4.28
Promedio :						4.70
Promedio en Porcentaje :						94.00%

	Indicador	Peso (%)	Auto	Supe	Prom
1	Ahorro en horas extras >= S/ 65mil EXCELENTE	10%	100.00	100.00	100.00
2	Certificaciones ABE >= 1 EXCELENTE	5%	100.00	100.00	100.00
3	Cobertura de la capacitación >= 80% EXCELENTE	20%	100.00	100.00	100.00
4	Cumplimiento de ANS >= 85% EXCELENTE	15%	100.00	100.00	100.00
5	Incremento de oportunidades de desarrollo >= 440 puntos básicos BUENO	10%	80.00	80.00	80.00
6	Índice de gestión del rol vacacional EXCELENTE	10%	100.00	100.00	100.00
7	Productividad del personal >= 4.2 veces EXCELENTE	15%	100.00	100.00	100.00
8	Riesgo operacional > 17 puntos EXCELENTE	15%	100.00	100.00	100.00
Promedio :					98.00

Promedio en Porcentaje :	98.00%
--------------------------	--------

Fortalezas (Mayor o Igual a 60%)

● (LIDERAZGO DE EQUIPOS) Encabeza las iniciativas del equipo procurando el logro eficaz y eficiente de los objetivos planteados.	100.00%
● (LIDERAZGO DE EQUIPOS) Promueve la participación de su equipo en actividades de formación o acciones autodirigidas orientadas al desarrollo de sus competencias.	100.00%
● (LIDERAZGO DE EQUIPOS) Resuelve oportuna y adecuadamente problemas de relevancia en su área, tomando en cuenta las circunstancias, recursos e impacto.	100.00%
● (EXCELENCIA EN EL SERVICIO) Formula y diseña estrategias orientadas a brindar un servicio oportuno y de calidad a los clientes internos y/o externos, en base a sus necesidades.	98.75%
● (EXCELENCIA EN EL SERVICIO) Es un modelo de actuación en la organización por brindar una atención oportuna y con altos estándares de calidad.	98.75%
● (TRABAJO EN EQUIPO) Lidera las acciones de su equipo de trabajo por iniciativa propia y los orienta a lograr que sus resultados colectivos superen los estándares y expectativas establecidas.	98.75%
● (TRABAJO EN EQUIPO) Busca alternativas para lograr que su equipo de trabajo sea efectivo en sus acciones, trabajen de manera coordinada y logren los objetivos comunes.	98.75%
● (CAPACIDAD ESTRATÉGICA) Se especializa en identificar cambios, oportunidades y amenazas que podrían impactar significativamente al Banco, de manera que pueda liderar estrategias que permitan afrontarlas de manera efectiva y oportuna.	98.75%
● (ORIENTACIÓN A RESULTADOS) Genera estrategias que permitan la mejora continua de los resultados, logrando una optimización de costos, tiempos y recursos en la organización.	98.75%
● (ORIENTACIÓN A RESULTADOS) Implementa sistemas que le permitan monitorear el cumplimiento de los objetivos de su área y los estándares de calidad.	98.75%
● (INNOVACION) Se sale de los paradigmas, buscando ver las cosas de una nueva manera. Propone permanentemente formas más prácticas y eficientes de hacer las cosas, implementando mejoras de impacto para su área.	97.50%
● (ORIENTACIÓN A RESULTADOS) Es referente en el Banco por mostrar un rendimiento que supera los estándares y las expectativas de la organización.	97.50%
● (EFICIENCIA OPERATIVA) Se asegura que su equipo cuente con las herramientas necesarias que les permitan realizar sus tareas de manera eficiente en los tiempos establecidos y con la calidad requerida.	97.50%
● (IMPACTO E INFLUENCIA) Es solicitado en su área u otras divisiones del banco para tratar con clientes (internos y/o externos) y proveedores difíciles.	96.25%
● (INNOVACION) Genera espacios de discusión que promueven el desarrollo de nuevas ideas, mostrando apertura a las propuestas de su equipo de trabajo y apoyando en su implementación.	96.25%
● (INNOVACION) Detecta nuevas oportunidades de desarrollo para el Banco planteando soluciones novedosas ante problemas de alto impacto y envergadura.	96.25%
● (IMPACTO E INFLUENCIA) Recurre a expertos según el objetivo a perseguir y las personas con las que deberá interactuar, a fin de estar lo mejor preparado posible para persuadir a sus interlocutores.	92.50%
● (CAPACIDAD ESTRATÉGICA) Es referente en la organización para diseñar las estrategias organizacionales orientadas a lograr los objetivos definidos en el plan estratégico.	92.50%
● (EXCELENCIA EN EL SERVICIO) Constantemente monitorea y asesora a sus equipos para que brinden soluciones efectivas a las necesidades de sus clientes internos y/o externos.	91.25%
● (CAPACIDAD ESTRATÉGICA) Busca y genera alianzas estratégicas de manera constante, dentro y fuera del Banco, de modo que genere oportunidades de pactos y/o acuerdos, que beneficien el logro de los objetivos de mediano y largo plazo.	75.00%
● (EFICIENCIA OPERATIVA) Establece e implementa estrategias para realizar una adecuada organización de los procesos de su área asegurándose de lograr ahorro significativo para el banco.	75.00%
● (TRABAJO EN EQUIPO) Es referente de la organización por generar un clima laboral positivo y por su disposición para cooperar en diferentes equipos de trabajo.	73.75%
● (IMPACTO E INFLUENCIA) Implementa estrategias de negociación con notable destreza y hace intervenciones que influyen positivamente en su interlocutor.	73.75%
● (EFICIENCIA OPERATIVA) Motiva e instruye al personal a su cargo para generar herramientas, procedimientos y/o estándares que les permitan optimizar su carga laboral.	73.75%

Áreas de Desarrollo (Menor a 40%)

No existen Áreas de Desarrollo

EVALUACION DE DESEMPEÑO CIERRE 2016 CATEGORIA 2
EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

Comentarios de Indicadores y Metas

1 Ahorro en horas extras >= S/ 65mil

Autoevaluación : Se logró un ahorros presupuestal de la partida de horas extras de S/ 78,720 vs la meta de S/ 65,000

Supervisor :

2 Certificaciones ABE >= 1

Autoevaluación : La Asociación de Buenos Empleadores auditó y certificó al Banco como SOCIO EMPRENDEDOR. Vigencia de la certificación: Dic.2016 - Dic. 2018

Supervisor :

3 Cobertura de la capacitación >= 80%

Autoevaluación : Se capacitaron en cursos NO regulatorios a 625 colaboradores de un total de 638, con un mínimo de 4 horas por colaborador. Lográndose un cobertura de 98 % vs la meta de 80 %.

Supervisor :

4 Cumplimiento de ANS >= 85%

Autoevaluación : Se atendió un total de 192 procesos de selección, de los cuales 176 procesos fueron atendidos dentro de lo tiempos establecidos en los ANS. Lográndose una cobertura de 91 % vs la meta de 85 %.

Supervisor :

5 Incremento de oportunidades de desarrollo >= 440 puntos básicos

Autoevaluación : Se incrementaron 402 puntos en la Dimensión Oportunidad de Desarrollo, vs la meta de 440

Supervisor :

6 Índice de gestión del rol vacacional

Autoevaluación : De un total de 486 colaboradores con derecho a gozar de vacaciones en el año 2016, sólo 3 acumularon más de 30 días pendientes de goce. Se logró un indicador de 0.62 inferior a la meta de 1

Supervisor :

7 Productividad del personal >= 4.2 veces

Autoevaluación : Se obtuvo una productividad de 4.23 vs la meta de 4.2

Supervisor :

8 Riesgo operacional > 17 puntos

Autoevaluación : Nota 19: Cumplimiento Total

Supervisor :

Comentarios de Competencias

AUTOEVALUACIÓN**Indique 2 fortalezas del evaluado**

Orientación al servicio Orientación a resultados

Indique 2 oportunidades de mejora del evaluado.

Mejorar el seguimiento Mejorar la tolerancia

CLIENTE INTERNO

SUPERVISOR

Indique 2 fortalezas del evaluado

Metódico y Organizado Comprometido con los objetivos y metas

Indique 2 oportunidades de mejora del evaluado.

trabajar la tolerancia con el cliente interno ser flexible ante planteamientos del cliente interno y equipo



Feedback



EVALUACION DE DESEMPEÑO CIERRE 2016 CATEGORIA 2 EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

Fecha: --

Comentarios del Evaluado:

Fecha: 2017-03-10

Comentarios del Jefe:

MAYOR FLEXIBILIDAD Y TOLERANCIA CON EL CLIENTE INTERNO

EVALUADO

EVALUADOR

