

### EVALUACION DE DESEMPEÑO CIERRE 2016 CATEGORIA 5 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



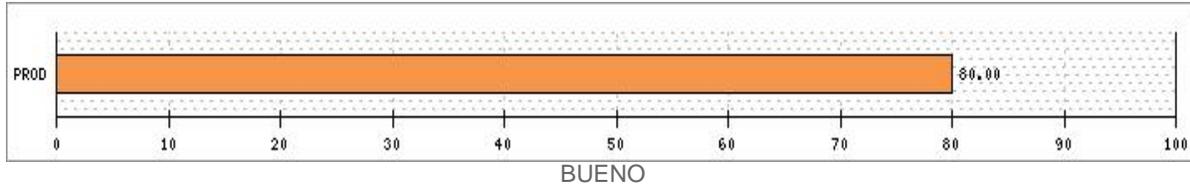
### EVALUACION DE DESEMPEÑO CIERRE 2016 CATEGORIA 5 EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

No. Identificación :	41202554
Nombres :	CLARIHTA LESVI ARAI
Apellidos :	CABRERA RODRIGUEZ
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	--
Estado Civil :	--
Agencia :	LIMA - OF. PRINCIPAL
Departamento :	OFICINA DE CUMPLIMIENTO
Cargo :	ANALISTA DE PREVENCIÓN LAFT
Nivel Jerárquico :	PROFESIONAL
Jefe Inmediato :	ESTEBAN AMERICO VIDALON SEVILLA
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 5 EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS



	Competencia	Peso (%)	Autoe	Super	Prom
1	EXCELENCIA EN EL SERVICIO COMPETENCIA MEDIANAMENTE DESARROLLADA	14.28%	4.67	4.00	4.00
2	TRABAJO EN EQUIPO COMPETENCIA EN VÍA DE DESARROLLO	14.29%	4.33	3.33	3.33
3	IMPACTO E INFLUENCIA COMPETENCIA MEDIANAMENTE DESARROLLADA	14.29%	4.67	4.00	4.00
4	CAPACIDAD ESTRATÉGICA COMPETENCIA EN VÍA DE DESARROLLO	14.29%	4.00	3.67	3.67
5	INNOVACIÓN COMPETENCIA EN VÍA DE DESARROLLO	14.28%	4.00	3.00	3.00
6	ORIENTACIÓN A RESULTADOS COMPETENCIA EN VÍA DE DESARROLLO	14.28%	4.67	3.33	3.33
7	EFICIENCIA OPERATIVA COMPETENCIA EN VÍA DE DESARROLLO	14.29%	4.00	3.33	3.33
<b>Promedio :</b>					<b>3.52</b>
<b>Promedio en Porcentaje :</b>					<b>70.48%</b>

	Indicador	Peso (%)	Auto	Supe	Prom
1	Definir nuevos criterios para identificar señales de Alerta >= 7 <b>EXCELENTE</b>	15%	100.00	100.00	100.00
2	Diligencia reforzada a clientes sensibles = 100% <b>INSATISFACTORIO</b>	20%	0.00	0.00	0.00
3	Monitoreo diario = 80% <b>EXCELENTE</b>	15%	100.00	100.00	100.00
4	Monitoreo mensual = 83% <b>EXCELENTE</b>	15%	0.00	100.00	100.00
5	Revisiones Inopinadas programadas del plan Anual de trabajo >= 100% <b>EXCELENTE</b>	20%	0.00	100.00	100.00
6	Riesgo operacional > 17 puntos <b>EXCELENTE</b>	15%	0.00	100.00	100.00
<b>Promedio :</b>					<b>80.00</b>
<b>Promedio en Porcentaje :</b>					<b>80.00%</b>

**EVALUACION DE DESEMPEÑO CIERRE 2016 CATEGORIA 5**  
EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

## Comentarios de Indicadores y Metas

**1 Definir nuevos criterios para identificar señales de Alerta >= 7**

**Autoevaluación :** Se elaboraron 21 criterios para identificar señales de alerta a través del Sistema SENTINEL, como parte de la implementación del Reglamento de Gestión de Riesgos de PLAFT, en coordinación con las áreas correspondientes y con la División de Tecnología. Se superó el valor de la meta planteada.

**Supervisor :** Se cumplió el objetivo. Se implementaron 21 reglas en el sistema Sentinel C&R.

**2 Diligencia reforzada a clientes sensibles = 100%**

**Autoevaluación :** Se realizó la verificación de la aplicación de la debida diligencia reforzada a 33 clientes de los 45 clientes sensibles asignados. Los expedientes de monitoreo se encuentran archivados en el File de Monitoreo del año 2016 y bajo custodia de la Oficina de Cumplimiento.

**Supervisor :** No se cumplió el objetivo. Sólo se completó la debida diligencia a 33 de los 45 clientes definidos.

**3 Monitoreo diario = 80%**

**Autoevaluación :** Las señales de alertas diarias correspondientes al año 2016 fueron revisadas y los expedientes de monitoreo se encuentran archivados en el File de Monitoreos del 2016 y bajo custodia de la Oficina de Cumplimiento. Este trabajo se realizó en paralelo al proceso de implementación del Plan de Adecuación del nuevo Reglamento para la Gestión de Riesgos del Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo, por lo cual, la revisión de señales de alerta diarias se realizó mediante un monitoreo global. A partir del mes de setiembre del año 2016 se dejaron de revisar los reportes diarios que emite el sistema Ondemand para realizar la revisión de señales de alerta a través del Sistema SENTINEL.

**Supervisor :** Se cumplió el objetivo. Se completó el monitoreo de todas las señales de alerta diarias.

**4 Monitoreo mensual = 83%**

**Autoevaluación :** Las señales de alertas registradas en los reportes mensuales correspondientes al año 2016 fueron revisadas y los expedientes de monitoreo se encuentran archivados en el File de Monitoreos del 2016 y bajo custodia de la Oficina de Cumplimiento. Este trabajo se realizó en paralelo al proceso de implementación del Plan de Adecuación del nuevo Reglamento para la Gestión de Riesgos del Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo, por lo cual, la revisión de señales de alerta de los reportes mensuales se realizó mediante un monitoreo global. A partir del mes de setiembre del año 2016 sólo se revisan 5 reportes mensuales de 12 reportes que emite el sistema ONDEMAND. Los otros 7 reportes fueron reemplazados bajo los parámetros establecidos para revisar señales de alerta a través del Sistema SENTINEL.

**Supervisor :** Se cumplió el objetivo. Se completó el monitoreo de todos los reportes mensuales.

**5 Revisiones Inopinadas programadas del plan Anual de trabajo >= 100%**

**Autoevaluación :** Las revisiones inopinadas a las diferentes áreas del banco programadas para el año 2016 fueron realizadas oportunamente. Los informes sobre los resultados de las revisiones están en custodia de la Oficina de Cumplimiento.

**Supervisor :** Se realizaron en su totalidad todas las revisiones inopinadas programadas en el Plan Anual de Trabajo del OFC.

**6 Riesgo operacional > 17 puntos**

**Autoevaluación :** El resultado del promedio de las notas obtenidas como Coordinadora de Riesgos en las metodologías de Riesgo Operacional, Continuidad del Negocio y Seguridad de la Información fue 19.

**Supervisor :** La nota final obtenida al cuarto trimestre 2016 fue de 19 frente a una nota prevista de 17.

## Comentarios de Competencias

**AUTOEVALUACIÓN****Indique 2 fortalezas del colaborador**

Tengo una buena comunicación con mis compañeros de trabajo, hay cooperación mutua. Existe un buen clima laboral. Soy perseverante, afronto las dificultades que se presentan en mi puesto de trabajo.

**Indique 2 fortalezas del colaborador**

Tengo una buena comunicación con mis compañeros de trabajo, hay cooperación mutua. Existe un buen clima laboral. Soy perseverante, afronto las dificultades que se presentan en mi puesto de trabajo.

**Indique 2 debilidades del colaborador**

Falta de seguridad para tomar algunas decisiones. Dificultad para realizar diversos trabajos en paralelo.

## SUPERVISOR

### Indique 2 fortalezas del colaborador

Tiene buena disposición a escuchar y tratar de mejorar su desempeño. Muestra responsabilidad en el desarrollo de sus funciones.

### Indique 2 fortalezas del colaborador

Tiene buena disposición a escuchar y tratar de mejorar su desempeño. Muestra responsabilidad en el desarrollo de sus funciones.

### Indique 2 debilidades del colaborador

Le falta mejorar su capacidad para administrar su tiempo a fin de atender eficientemente diversos encargos y el trabajo bajo presión. Muestra inseguridad en la toma de decisiones que permitan optimizar el desarrollo de sus funciones.

### Indique 2 debilidades del colaborador

Le falta mejorar su capacidad para administrar su tiempo a fin de atender eficientemente diversos encargos y el trabajo bajo presión. Muestra inseguridad en la toma de decisiones que permitan optimizar el desarrollo de sus funciones.



## Feedback



### EVALUACION DE DESEMPEÑO CIERRE 2016 CATEGORIA 5 EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

Fecha: 2017-02-24

**Comentarios del Evaluado:**

Recibí el feedback de mi jefatura sobre el resultado de mi evaluación de desempeño. Estoy de acuerdo con sus comentarios y recomendaciones y me comprometo a esforzarme por mejorar los aspectos que me faltan desarrollar.

---

Fecha: 2017-02-24

**Comentarios del Jefe:**

Se conversó con la Srta. Cabrera sobre sus oportunidades de mejora, resaltando las competencias de capacidad estratégica, innovación y eficiencia operativa. Se le comentó algunos ejemplos de actividades de la oficina en donde se puede mejorar y la oportunidad de implementar cambios que permitan mejorar su desempeño. La Srta. Cabrera estuvo de acuerdo con la evaluación efectuada y se comprometió a esforzarse para reducir las brechas existentes.

---

EVALUADO

---

EVALUADOR

