

Introducción

EVALUACION DE DESEMPEÑO CIERRE 2016 CATEGORIA 1 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 **2017-02-13 05:20:48** hasta el **2017-05-16 02:15:15**

Datos Personales

EVALUACION DE DESEMPEÑO CIERRE 2016 CATEGORIA 1

EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

No. Identificación :	07360572
Nombres :	ESTEBAN AMERICO
Apellidos :	VIDALON SEVILLA
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	--
Estado Civil :	--
Agencia :	LIMA - OF. PRINCIPAL
Departamento :	OFICINA DE CUMPLIMIENTO
Cargo :	JEFE DE LA OFICINA DE CUMPLIMIENTO
Nivel Jerárquico :	ESTRATÉGICO
Jefe Inmediato :	ARON KIZNER ZAMUDIO
Área de Estudio :	XXXX
Escolaridad :	XXXX
Fecha de Nacimiento :	0000-00-00

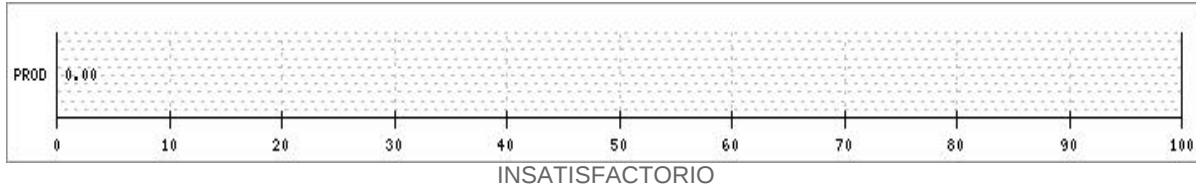
Peso de las Evaluaciones:

Relación	Peso	Gestionadas	Finalizadas
Autoevaluación	5.00%	1	1
Pares	25.00%	5	5
Supervisor	70.00%	1	0

Resumen General

EVALUACION DE DESEMPEÑO CIERRE 2016 CATEGORIA 1

EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS



	Competencia	Peso (%)	Autoe	Pares	Super	Prom
1	EXCELENCIA EN EL SERVICIO NO DESARROLADA	14.20%	4.67	4.47	0.00	1.35
2	TRABAJO EN EQUIPO NO DESARROLADA	14.20%	5.00	4.40	0.00	1.35
3	IMPACTO E INFLUENCIA NO DESARROLADA	14.20%	4.67	4.33	0.00	1.32
4	CAPACIDAD ESTRATÉGICA NO DESARROLADA	14.20%	3.67	3.73	0.00	1.12
5	LIDERAZGO DE EQUIPOS NO DESARROLADA	14.40%	5.00	4.27	0.00	1.32
6	INNOVACIÓN NO DESARROLADA	14.40%	4.33	4.13	0.00	1.25
7	ORIENTACIÓN A RESULTADOS NO DESARROLADA	14.40%	5.00	4.40	0.00	1.35
Promedio :						1.29
Promedio en Porcentaje :						25.86%

	Indicador	Peso (%)	Auto	Supe	Prom
1	Controles, planes de acción y KRIs de LAFT >= 75 % INSATISFACTORIO	15%	100.00	0.00	0.00
2	Criterios de detección de señales de alerta >= 7 INSATISFACTORIO	10%	100.00	0.00	0.00
3	Informe de riesgos LAFT de nuevos productos y zonas geográficas = 100% INSATISFACTORIO	10%	100.00	0.00	0.00
4	Informe riesgos LAFT = 1 unidad INSATISFACTORIO	10%	100.00	0.00	0.00
5	Metodologías del scoring y segmentación implementadas = 2 INSATISFACTORIO	10%	100.00	0.00	0.00
6	Plan de Capacitación = 100% INSATISFACTORIO	15%	100.00	0.00	0.00
7	Plan de Trabajo = 100% INSATISFACTORIO	15%	100.00	0.00	0.00
8	Riesgo operacional > 17 puntos INSATISFACTORIO	15%	100.00	0.00	0.00
Promedio :					0.00

Promedio en Porcentaje :	0.00%
--------------------------	-------

Comentarios

EVALUACION DE DESEMPEÑO CIERRE 2016 CATEGORIA 1 EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

Comentarios de Indicadores y Metas

1 Controles, planes de acción y KRIs de LAFT >= 75 %

Autoevaluación : Como resultado de la aplicación de la metodología para la identificación de riesgos de LAFT del Banco, se obtuvo un riesgo residual bajo considerando los diversos controles implementados para reducir los riesgos inherentes, tal como se puede apreciar en el Informe de Riesgos de LAFT remitido a la Presidencia del Directorio, Gerencia General, División de Riesgos y División de Auditoría. Durante este proceso se definieron 17 KRIs de LAFT, sin embargo al tener un riesgo residual bajo no fue necesario implementar controles adicionales ni planes de acción. El archivo Excel con los KRIs definidos se encuentra a disposición en la Oficina de Cumplimiento.

Supervisor :

2 Criterios de detección de señales de alerta >= 7

Autoevaluación : En el año 2016 se implementó el software Compliance & Risk de la empresa SmartSoft de Costa Rica, en el cuál se incorporó un total de 21 criterios para la identificación de señales de alerta, los mismos que se encuentran detallados en la documentación del proyecto, que se encuentra a disposición en la Oficina de Cumplimiento. Este software con los criterios implementados entró en producción el 01/09/2016.

Supervisor :

3 Informe de riesgos LAFT de nuevos productos y zonas geográficas = 100%

Autoevaluación : Durante el año 2016 se elaboraron tres informes de riesgos de LAFT, de acuerdo a lo establecido por las normas vigentes, los mismos que fueron informados a la Presidencia del Directorio a través de los Informes Trimestrales del Oficial de Cumplimiento del segundo y cuarto trimestre del año. Los informes respectivos se encuentran disponibles para su consulta en la Oficina de Cumplimiento.

Supervisor :

4 Informe riesgos LAFT = 1 unidad

Autoevaluación : El informe de riesgos de LAFT del Banco fue elaborado utilizando la metodología aprobada por el Directorio en su sesión N° 15-2016 realizada el 27/06/2016 y remitido a la Presidencia del Directorio con memorándum N° 33-OFC/07-2016 de fecha 15/07/2016, con copia a la Gerencia General, División de Auditoría Interna y División de Riesgos. El informe respectivo se encuentra disponible para su consulta en la Oficina de Cumplimiento.

Supervisor :

5 Metodologías del scoring y segmentación implementadas = 2

Autoevaluación : Las metodologías del scoring de clientes y de segmentación fueron elaboradas por la Oficina de Cumplimiento con el apoyo de la empresa Lozano & Vila Consultores, aprobadas por el Directorio en su sesión N° 15-2016 realizada el 27/06/2016 y publicadas mediante Directiva de Gerencia General (NBD-CU-01). Estas metodologías se encuentran en el sistema de normas del Banco.

Supervisor :

6 Plan de Capacitación = 100%

Autoevaluación : Los procesos de capacitación sobre el SPLAFT contenidos en el Plan Anual de Capacitación de la Oficina de Cumplimiento fueron realizados en su totalidad con el apoyo de la División de Recursos Humanos. Se realizaron capacitaciones presenciales a los Directores, al Comité de Gerentes, Administradores de Agencias y funcionarios de negocios y capacitaciones virtuales generales a todo el personal del Banco y reforzadas al personal que tiene contacto con los clientes, además de los procesos de inducción a través del área de Recursos Humanos al personal nuevo. Los resultados de estos procesos están a disposición en el área de Recursos Humanos.

Supervisor :

7 Plan de Trabajo = 100%

Autoevaluación : Todas las actividades del Plan de Trabajo del Oficial de Cumplimiento del ejercicio 2016 fueron realizadas en su totalidad, lo cual fue informado al Directorio del Banco y a la Superintendencia de Banca y Seguros a través del Informe del segundo semestre del año 2016 del Oficial de Cumplimiento.

Supervisor :

8 Riesgo operacional > 17 puntos

Autoevaluación : Puntaje obtenido: 19, de acuerdo al Informe al cuarto trimestre 2016 remitido por la División de Riesgos.

Supervisor :

Comentarios de Competencias

AUTOEVALUACIÓN

Indique 2 fortalezas del evaluado

Demuestra compromiso y responsabilidad con la realización de las actividades que tiene a su cargo y con el desarrollo del Banco. Habilidades de liderazgo y organización con su equipo para lograr los objetivos de la Oficina de Cumplimiento.

Indique 2 oportunidades de mejora del evaluado.

Fortalecer la realización de actividades de confraternidad con el equipo de la Oficina de Cumplimiento para afianzar el clima laboral. Considerar actividades de transferencia de conocimientos sobre temas especializados al personal de la Oficina de Cumplimiento.

PARES

Indique 2 fortalezas del evaluado

COMPROMETIDO CON LA INSTITUCIÓN Y SUS OBJETIVOS MANEJA ADECUADAMENTE LA RESERVA DE INFORMACIÓN

Indique 2 fortalezas del evaluado

Organización Responsabilidad

Indique 2 fortalezas del evaluado

Dedicado Responsable Confiable

Indique 2 fortalezas del evaluado

COMPROMISO Y DEDICACION

Indique 2 fortalezas del evaluado

Sabe lo que hace Responsable y comprometido

Indique 2 oportunidades de mejora del evaluado.

MAS COMUNICACIÓN CON PARES INCREMENTAR CAPACITACIONES EN CAMPO ESPECIALIZADO

Indique 2 oportunidades de mejora del evaluado.

Comunicación.

Indique 2 oportunidades de mejora del evaluado.

Delegacion de funciones Mas comunicativo

Indique 2 oportunidades de mejora del evaluado.

GENERAR VALOR AGREGADO CON PROPUESTAS ESTRUCTURALES EN LA ORGANIZACIÓN. GENERAR CULTURA DE SERVICIO AL CLIENTE.

Indique 2 oportunidades de mejora del evaluado.

Darse a conocer un poco más y la gran responsabilidad que tiene y que lo hace

Feedback

EVALUACION DE DESEMPEÑO CIERRE 2016 CATEGORIA 1 EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

Fecha: --

Comentarios del Evaluado:

Fecha: --

Comentarios del Jefe:

EVALUADO

EVALUADOR

