

Datos Personales

DESEMPEÑO GERENCIA

EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS

No. Identificación :	1713982492
Nombres :	MARITZA ALEXANDRA
Apellidos :	ARCOS ORBE
Dirección :	AV MARICAL SUCRE N75 - 28 Y RAUL PADILLA
Teléfono :	022483338
Celular :	0984528771
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	CASADO
Agencia :	QUITO
Departamento :	CONTABILIDAD
Cargo :	GERENTE DE CONTROL FINANCIERO
Nivel Jerárquico :	GERENCIA
Jefe Inmediato :	MARIA PAULA NIETO ROSERO
Área de Estudio :	CONTABILIDAD / AUDITORÍA
Escolaridad :	POSTGRADO
Fecha de Nacimiento :	1976-08-20

Peso de las Evaluaciones:

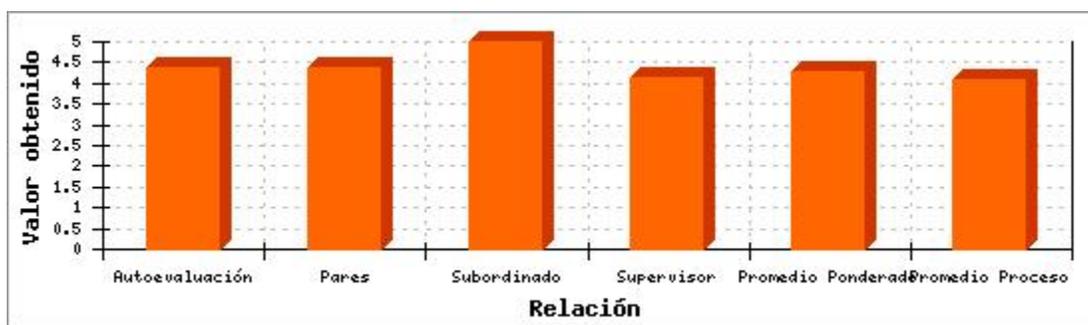
Relación	Peso	Gestionadas	Finalizadas
Autoevaluación	0.00%	1	1
Pares	10.00%	3	3
Subordinado	10.00%	2	2
Supervisor	80.00%	2	2

Resumen General

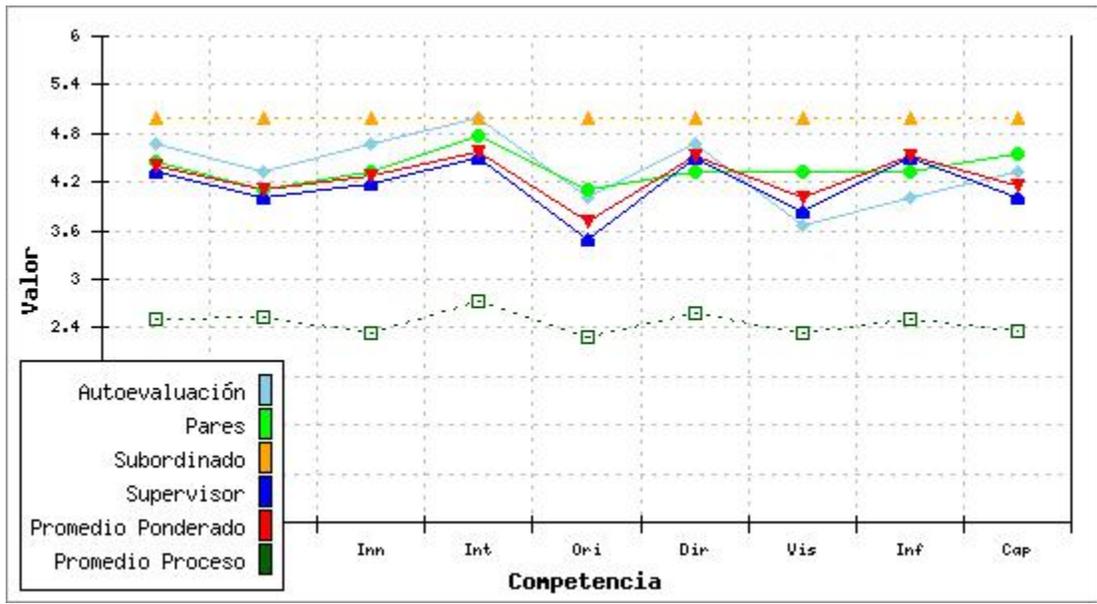
DESEMPEÑO GERENCIA

EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS

Relación	Valor Obtenido
Autoevaluación	4.37
Pares	4.37
Subordinado	5.00
Supervisor	4.15
Promedio Ponderado	4.26
Promedio Proceso	4.11



Competencia	Valor Autoevaluación	Valor Pares	Valor Subordinado	Valor Supervisor	Valor Promedio Ponderado	Valor Promedio Proceso
1 Perseverancia en la consecución de objetivos	4.67	4.44	5.00	4.33	4.41	2.51
2 Trabajo en equipo	4.33	4.11	5.00	4.00	4.11	2.53
3 Innovación	4.67	4.33	5.00	4.17	4.27	2.33
4 Integridad	5.00	4.78	5.00	4.50	4.58	2.72
5 Orientación al cliente interno y externo	4.00	4.11	5.00	3.50	3.71	2.29
6 Dirección y Desarrollo de Equipos de trabajo	4.67	4.33	5.00	4.50	4.53	2.59
7 Visión Estratégica	3.67	4.33	5.00	3.83	4.00	2.33
8 Influencia y Negociación	4.00	4.33	5.00	4.50	4.53	2.52
9 Capacidad de planificación y organización.	4.33	4.56	5.00	4.00	4.16	2.37



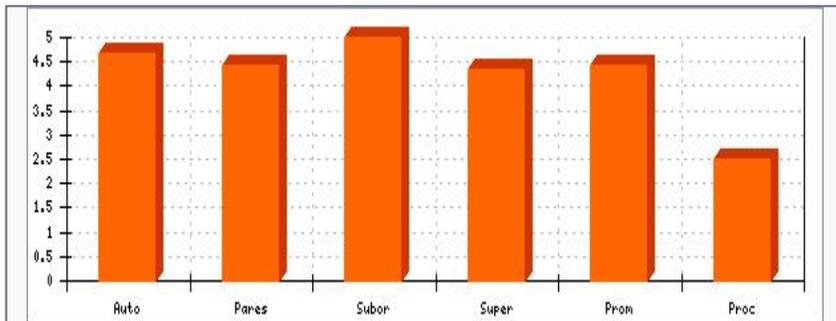
Análisis por Competencia

DESEMPEÑO GERENCIA

EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS

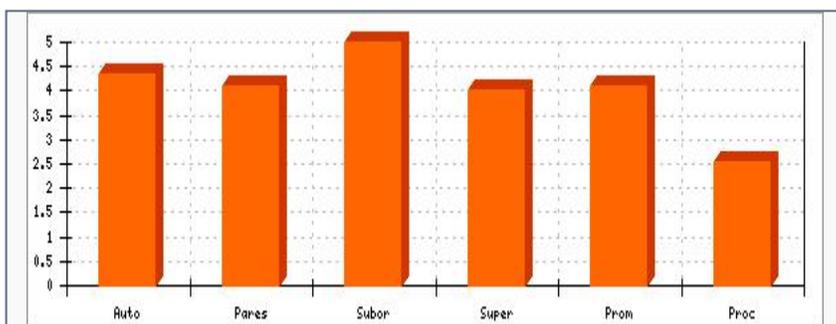
Perseverancia en la consecución de objetivos (4.41)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.67
Pares	4.44
Subordinado	5.00
Supervisor	4.33
Promedio Ponderado	4.41
Promedio Proceso	2.51



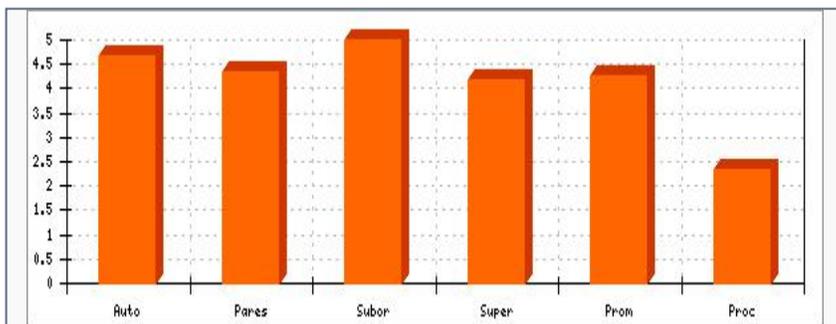
Trabajo en equipo (4.11)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.33
Pares	4.11
Subordinado	5.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.11
Promedio Proceso	2.53



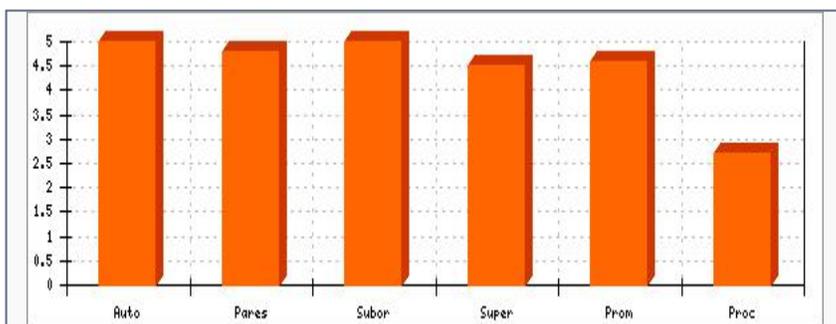
Innovación (4.27)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.67
Pares	4.33
Subordinado	5.00
Supervisor	4.17
Promedio Ponderado	4.27
Promedio Proceso	2.33



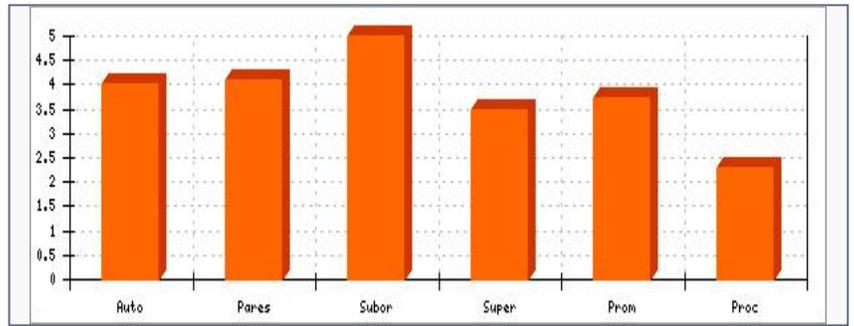
Integridad (4.58)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	4.78
Subordinado	5.00
Supervisor	4.50
Promedio Ponderado	4.58
Promedio Proceso	2.72



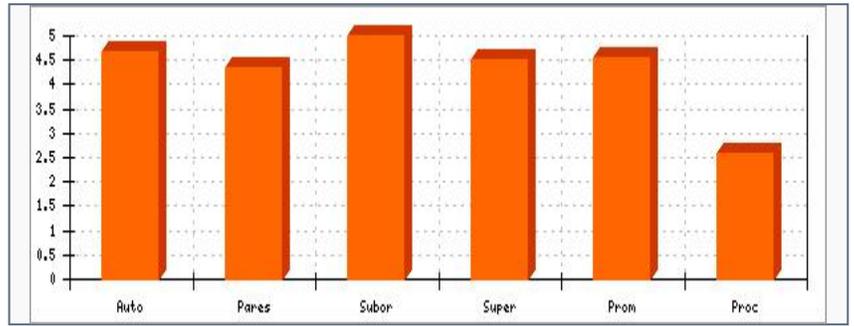
Orientación al cliente interno y externo (3.71)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	4.11
Subordinado	5.00
Supervisor	3.50
Promedio Ponderado	3.71
Promedio Proceso	2.29



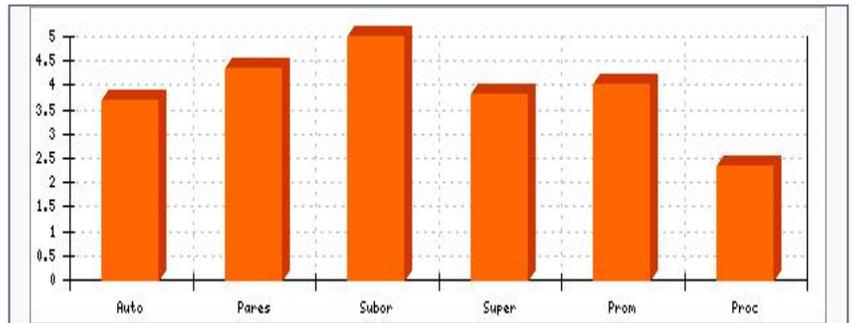
Dirección y Desarrollo de Equipos de trabajo (4.53)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.67
Pares	4.33
Subordinado	5.00
Supervisor	4.50
Promedio Ponderado	4.53
Promedio Proceso	2.59



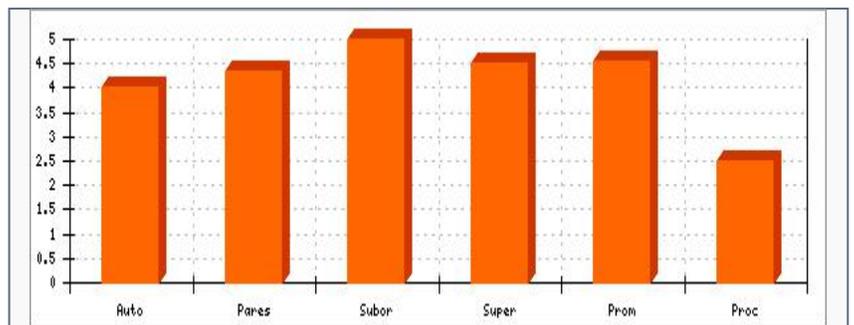
Visión Estratégica (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.67
Pares	4.33
Subordinado	5.00
Supervisor	3.83
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	2.33



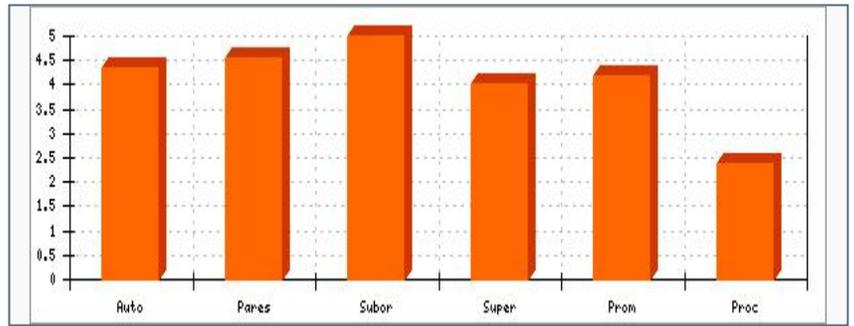
Influencia y Negociación (4.53)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	4.33
Subordinado	5.00
Supervisor	4.50
Promedio Ponderado	4.53
Promedio Proceso	2.52



Capacidad de planificación y organización. (4.16)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.33
Pares	4.56
Subordinado	5.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.16
Promedio Proceso	2.37



Análisis por Pregunta

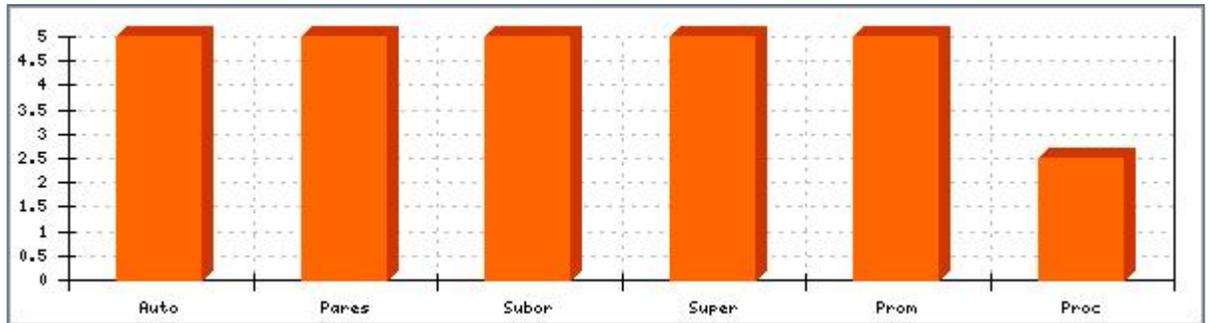
DESEMPEÑO GERENCIA

EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS

Perseverancia en la consecución de objetivos

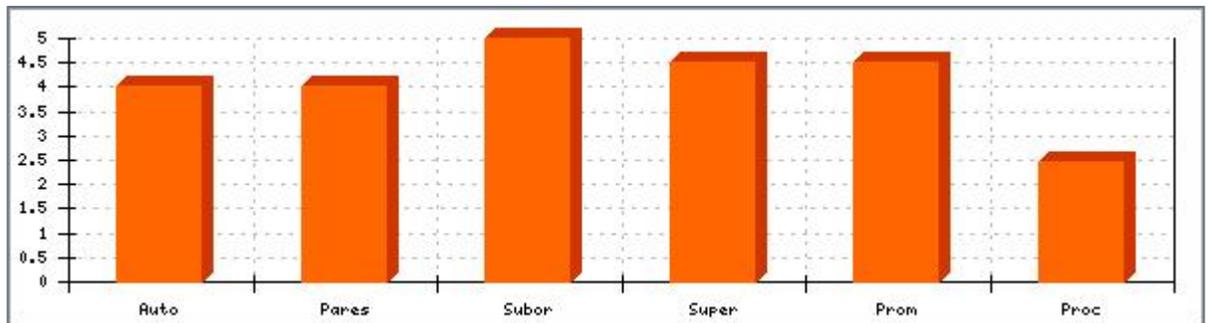
1.- Logra obtener resultados a tiempo y cumplir las metas que le fueron asignadas. (5.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	5.00
Subordinado	5.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	5.00
Promedio Proceso	2.52



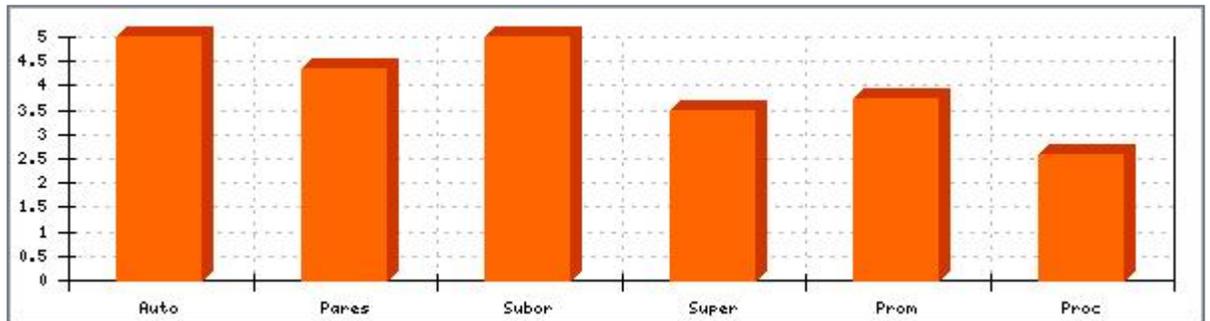
2.- Establece objetivos y establece indicadores para poder medir los resultados obtenidos. (4.50)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	4.00
Subordinado	5.00
Supervisor	4.50
Promedio Ponderado	4.50
Promedio Proceso	2.45



3.- Define y explica con claridad los objetivos de sus colaboradores y define nuevas líneas de acción en caso de que se presenten errores que ponen en riesgo el cumplimiento de las metas. (3.73)

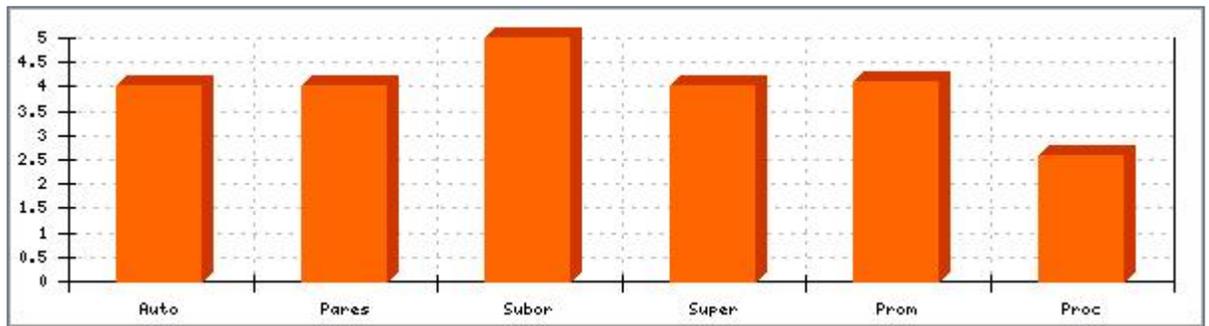
Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	4.33
Subordinado	5.00
Supervisor	3.50
Promedio Ponderado	3.73
Promedio Proceso	2.57



Trabajo en equipo

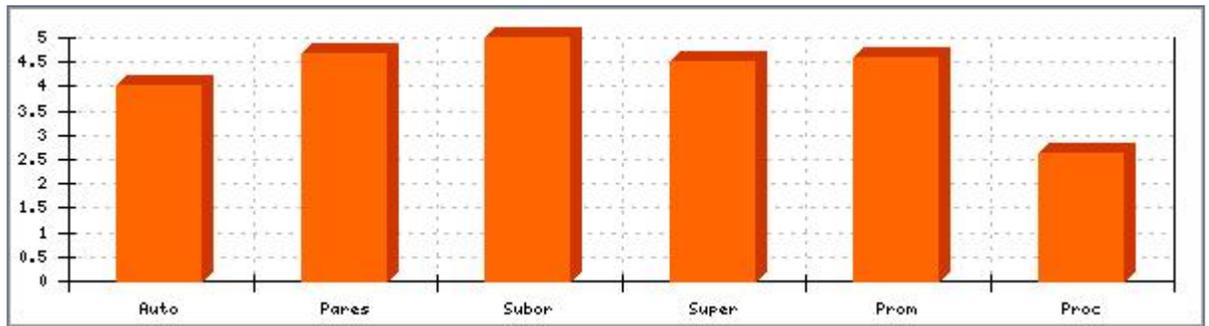
4.- Fomenta el trabajo en equipo sin importar el área a la que pertenezca y ayuda a resolver los conflictos dentro de los equipos de trabajo que lidera. (4.10)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	4.00
Subordinado	5.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.10
Promedio Proceso	2.58



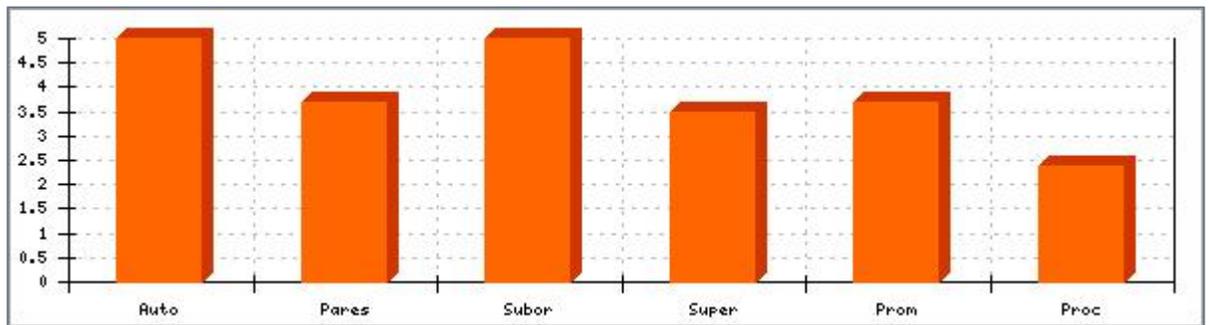
5.- Le da prioridad a las metas a largo plazo de la empresa sobre los suyos o los de su equipo a corto plazo. (4.57)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	4.67
Subordinado	5.00
Supervisor	4.50
Promedio Ponderado	4.57
Promedio Proceso	2.62



6.- Favorece el intercambio de experiencias y aprendizajes entre departamentos. (3.67)

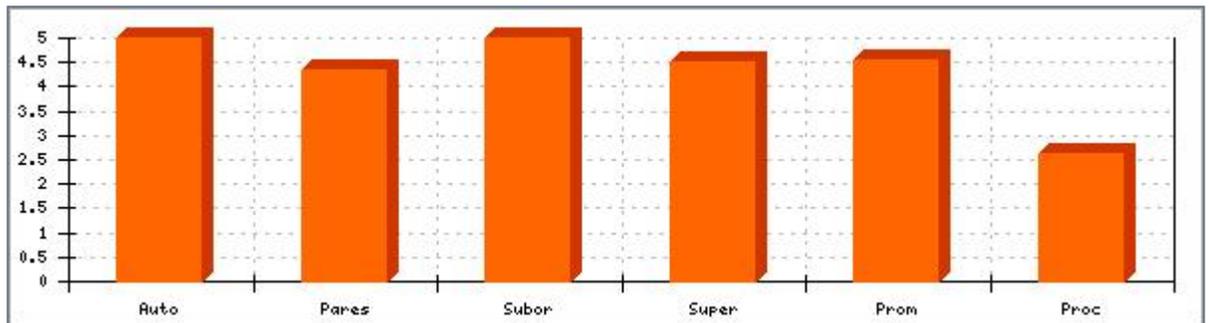
Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	3.67
Subordinado	5.00
Supervisor	3.50
Promedio Ponderado	3.67
Promedio Proceso	2.39



Innovación

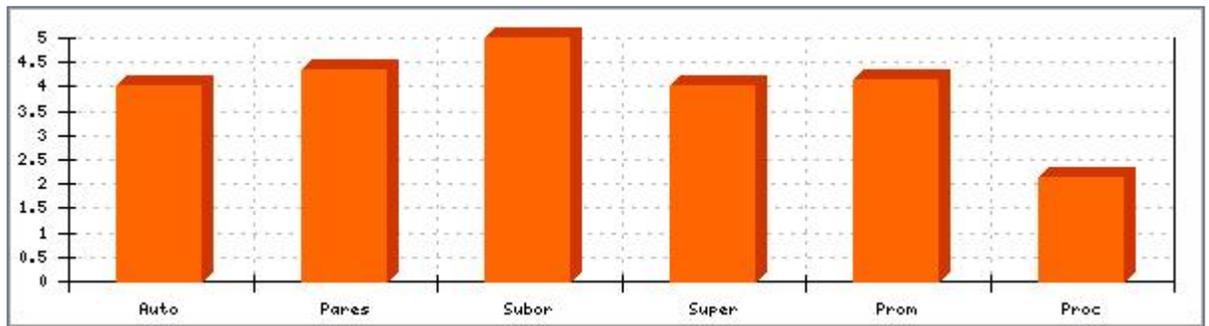
7.- Diseña soluciones a problemas o situaciones, relacionados con su área, con el propósito de agregar valor. (4.53)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	4.33
Subordinado	5.00
Supervisor	4.50
Promedio Ponderado	4.53
Promedio Proceso	2.61



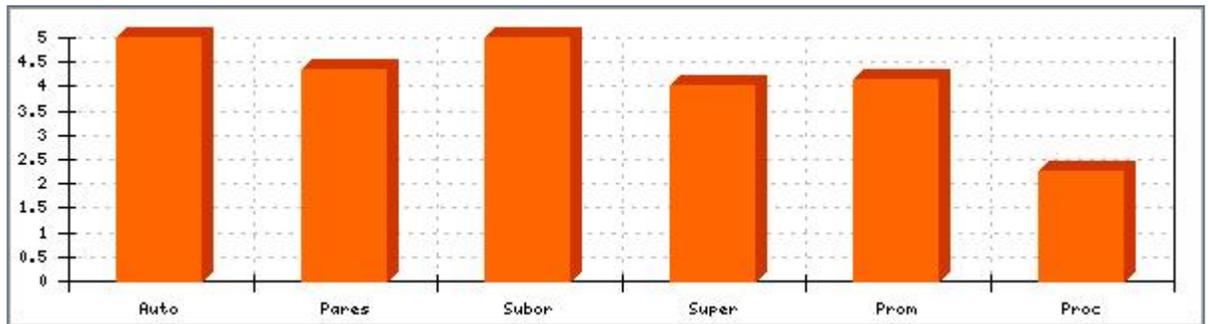
8.- Gestiona a su equipo y se relaciona con su medio de forma creativa promoviendo a su entorno para que siga su ejemplo. (4.13)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	4.33
Subordinado	5.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.13
Promedio Proceso	2.15



9.- Siguiendo la visión de la empresa, gerencia equipos de trabajo de alta eficiencia que se adaptan a la necesidad de cada proyecto. (4.13)

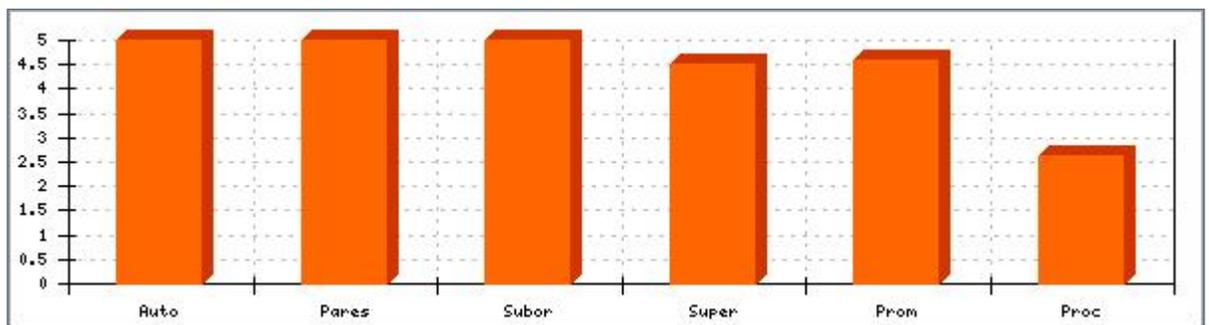
Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	4.33
Subordinado	5.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.13
Promedio Proceso	2.24



Integridad

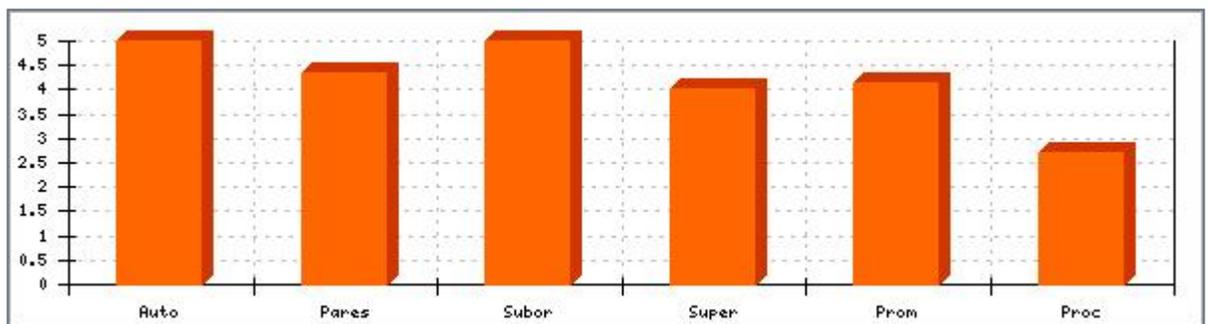
10.- Admite sus errores y actúa en consecuencia. (4.60)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	5.00
Subordinado	5.00
Supervisor	4.50
Promedio Ponderado	4.60
Promedio Proceso	2.62



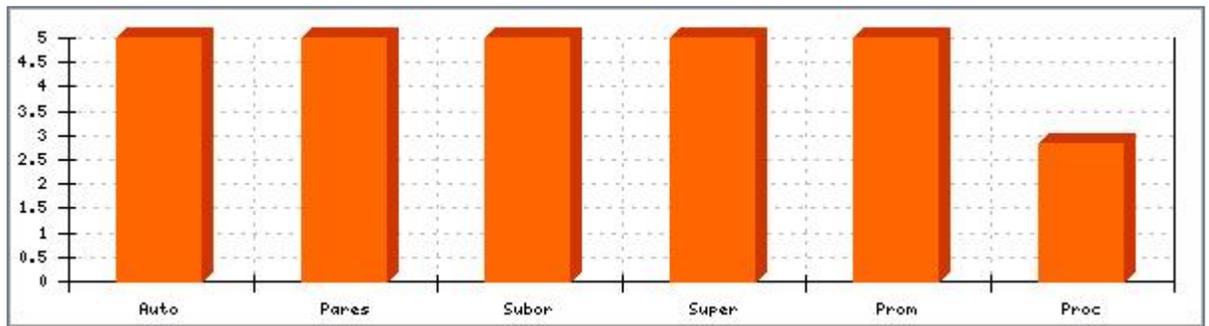
11.- Habla con claridad y franqueza siendo fiel a sus ideas y principios. (4.13)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	4.33
Subordinado	5.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.13
Promedio Proceso	2.71



12.- Sigue las reglas de acuerdo a su criterio ético y deja de lado aquellos que van en contravía. (5.00)

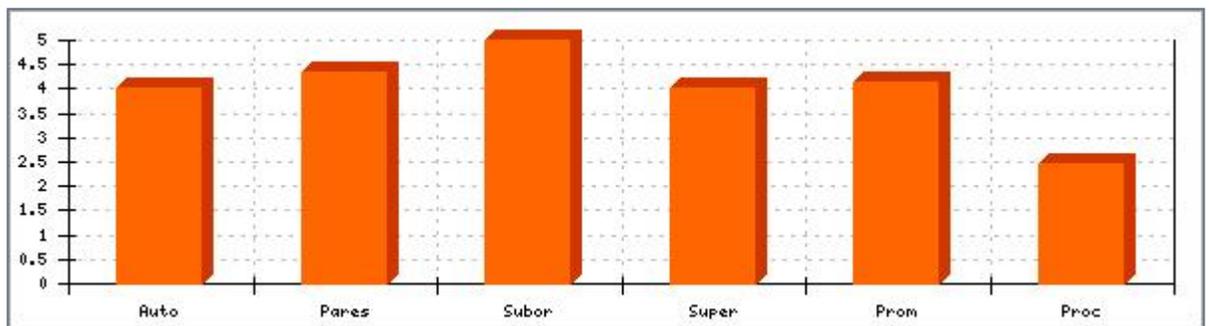
Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	5.00
Subordinado	5.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	5.00
Promedio Proceso	2.82



Orientación al cliente interno y externo

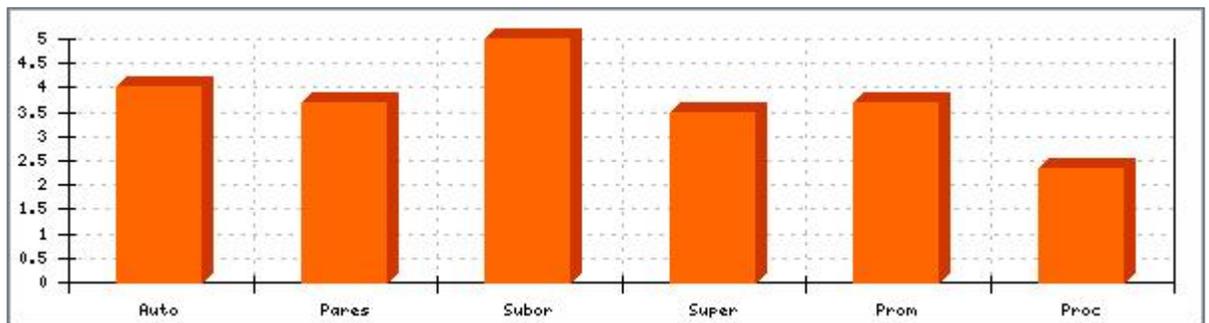
13.- Le ayuda a los clientes a encontrar necesidades no manifiestas o potenciales. (4.13)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	4.33
Subordinado	5.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.13
Promedio Proceso	2.47



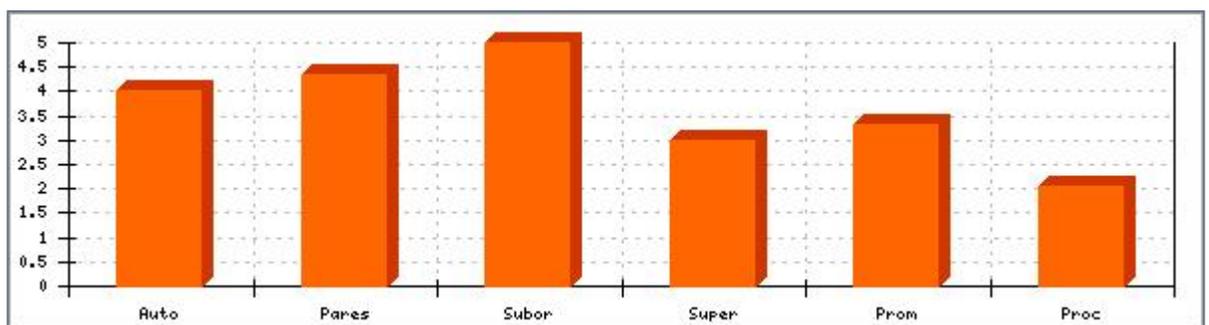
14.- Modifica los productos y servicios para poder satisfacer las necesidades actuales o potenciales de los clientes. (3.67)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.67
Subordinado	5.00
Supervisor	3.50
Promedio Ponderado	3.67
Promedio Proceso	2.35



15.- Patrocina dentro de sus equipos la necesidad de estar buscando información sobre los requerimientos potenciales de los clientes. (3.33)

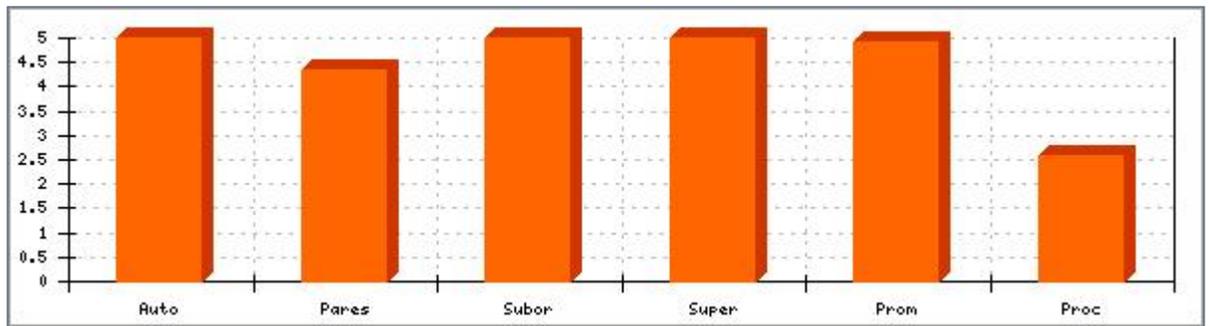
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	4.33
Subordinado	5.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.33
Promedio Proceso	2.05



Dirección y Desarrollo de Equipos de trabajo

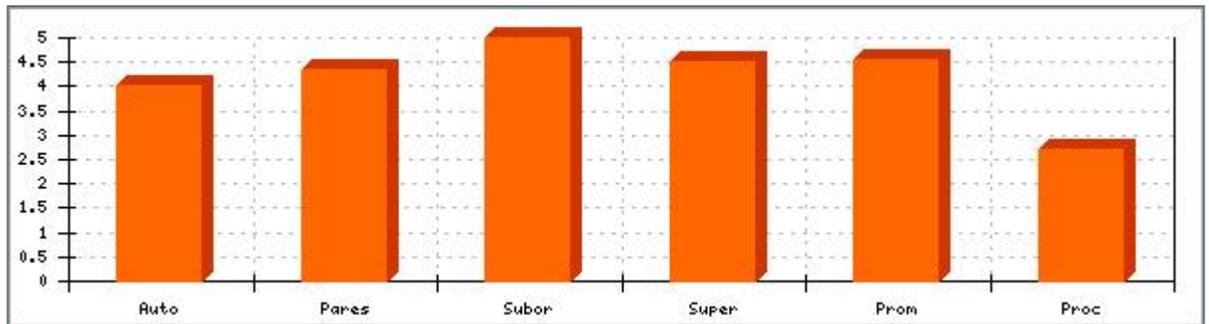
16.- Tiene claridad sobre lo que hace falta hacer para poder lograr los resultados esperados. (4.93)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	4.33
Subordinado	5.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.93
Promedio Proceso	2.60



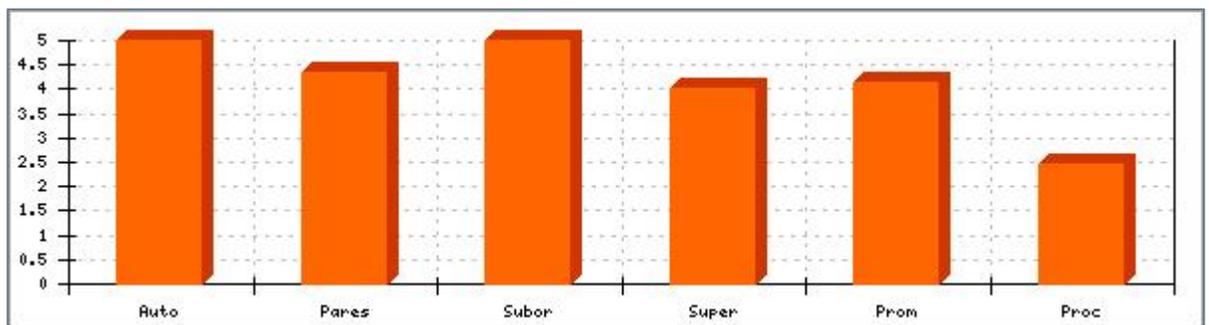
17.- Establece estrategias de forma activa y sin que nadie se lo pida para impulsar el cumplimiento de sus proyectos. (4.53)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	4.33
Subordinado	5.00
Supervisor	4.50
Promedio Ponderado	4.53
Promedio Proceso	2.70



18.- En los momentos críticos suele asumir las riendas de su equipo para ejercer el liderazgo requerido. (4.13)

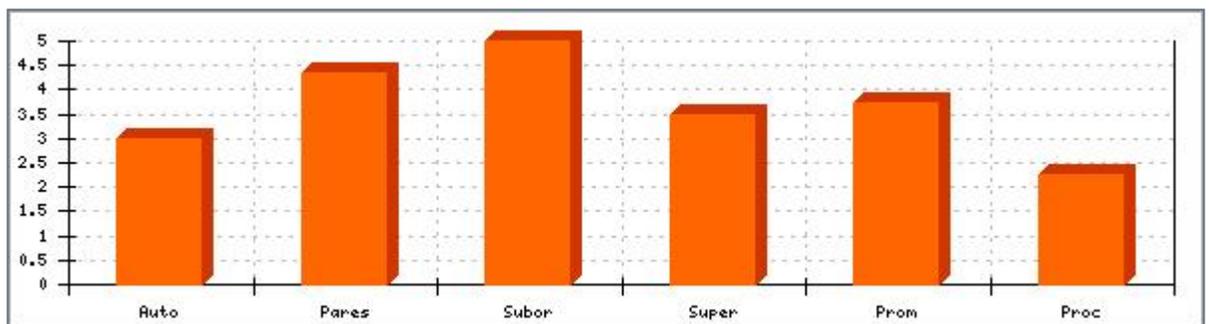
Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	4.33
Subordinado	5.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.13
Promedio Proceso	2.47



Visión Estratégica

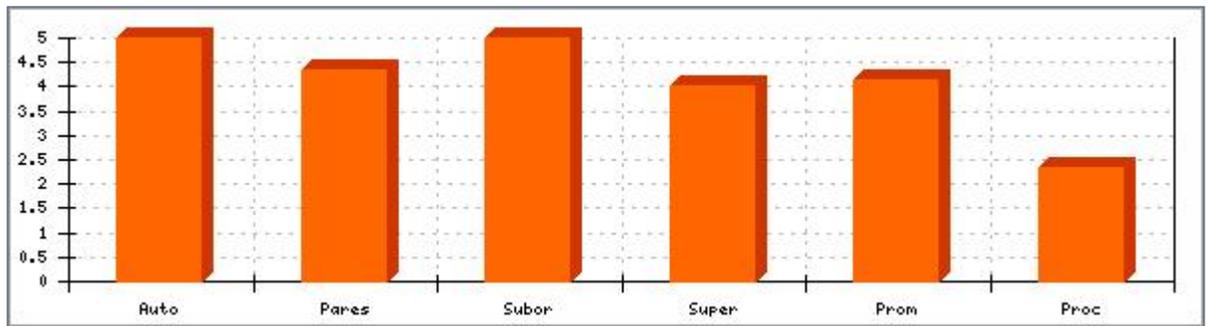
19.- Identifica oportunidades para hacer negocios, alianzas estratégicas, o ajustes en el enfoque o priorización de objetivos de su área. (3.73)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	4.33
Subordinado	5.00
Supervisor	3.50
Promedio Ponderado	3.73
Promedio Proceso	2.24



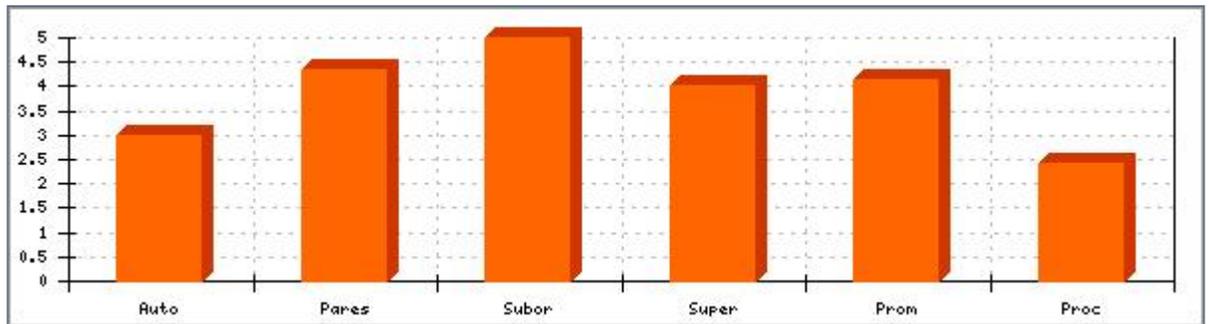
20.- Establece una metodología de organización que divida las funciones entre su equipo. (4.13)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	4.33
Subordinado	5.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.13
Promedio Proceso	2.33



21.- Genera respuestas estratégicas desde su área ante las amenazas y oportunidades que se presentan en el negocio. (4.13)

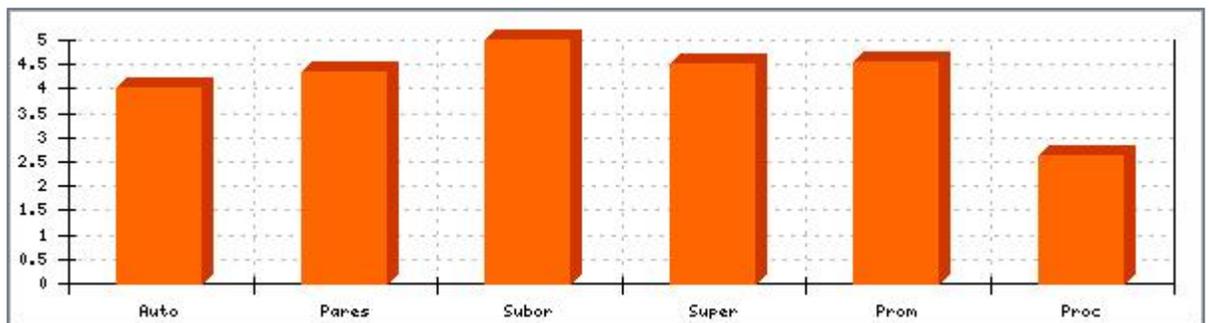
Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	4.33
Subordinado	5.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.13
Promedio Proceso	2.42



Influencia y Negociación

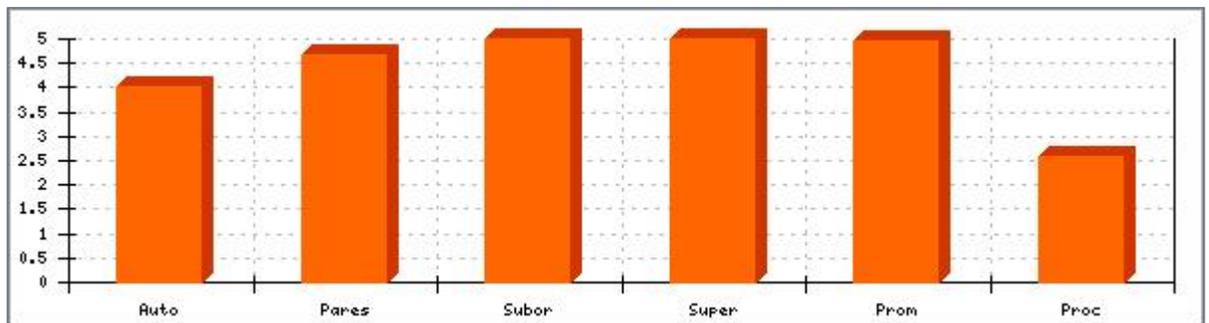
22.- Capacidad de persuadir a otras personas mediante la utilización de argumentos sólidos y honestos. (4.53)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	4.33
Subordinado	5.00
Supervisor	4.50
Promedio Ponderado	4.53
Promedio Proceso	2.61



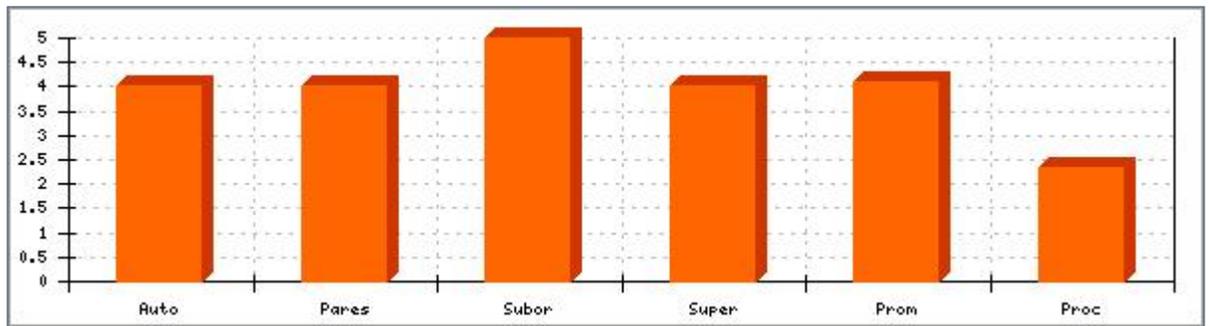
23.- Capacidad para desarrollar argumentos y explicaciones fundadas y veraces, para respaldar opiniones y criterios. (4.97)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	4.67
Subordinado	5.00
Supervisor	5.00
Promedio Ponderado	4.97
Promedio Proceso	2.60



24.- Capacidad para persuadir a los integrantes de su equipo, en asuntos específicos a través de negociaciones honestas y verdaderas. (4.10)

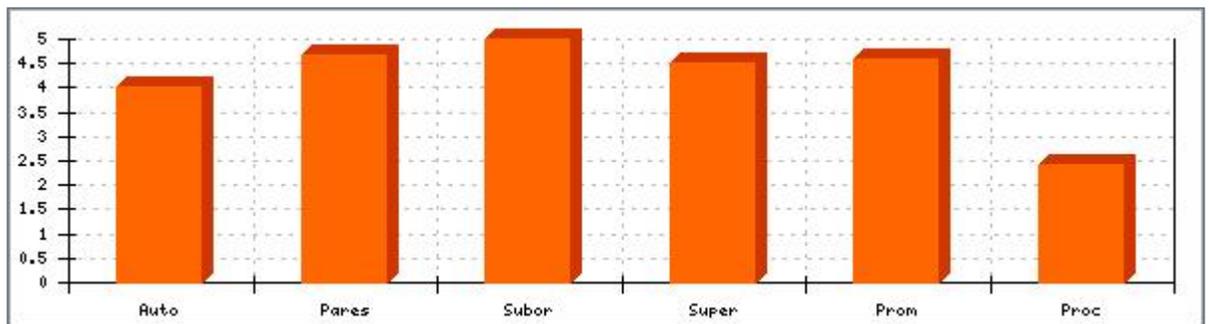
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	4.00
Subordinado	5.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.10
Promedio Proceso	2.34



Capacidad de planificación y organización.

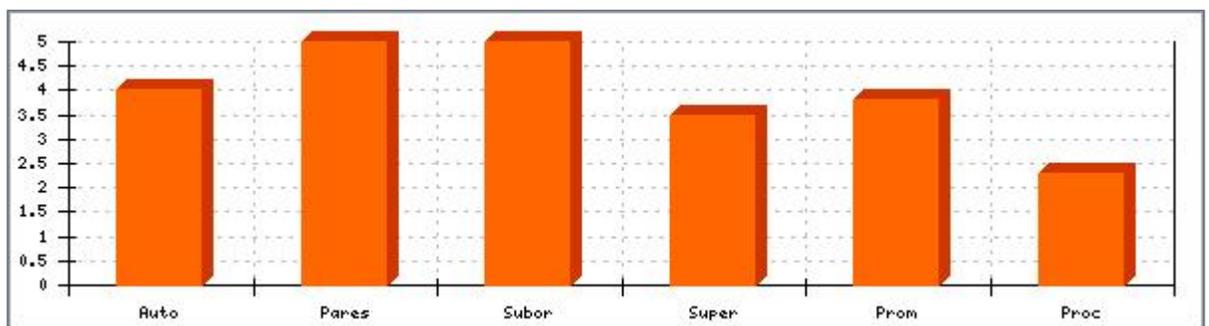
25.- Establece objetivos y plazos para la realización de las tareas, define prioridades, controlando la calidad del trabajo y verificando la información para asegurarse de que se han ejecutado las acciones previstas. (4.57)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	4.67
Subordinado	5.00
Supervisor	4.50
Promedio Ponderado	4.57
Promedio Proceso	2.41



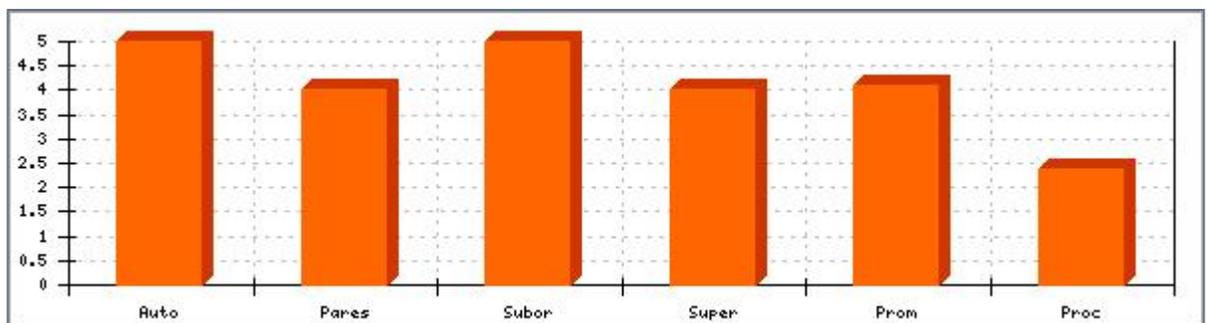
26.- Anticipa los puntos críticos de una situación o problemas, estableciendo controles, verificando datos y buscando información externa para asegurar la calidad de los procesos. (3.80)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	5.00
Subordinado	5.00
Supervisor	3.50
Promedio Ponderado	3.80
Promedio Proceso	2.30



27.- Persuadir a los integrantes de su equipo, en asuntos específicos a través de negociaciones honestas y verdaderas. (4.10)

Relación	Valor
Autoevaluación	5.00
Pares	4.00
Subordinado	5.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.10
Promedio Proceso	2.39



Análisis GAP

DESEMPEÑO GERENCIA

EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS

Perseverancia en la consecución de objetivos

Capacidad para dirigir todos los esfuerzos al logro de los objetivos establecidos por la organización.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.67	--
Pares	4.44	-0.23
Subordinado	5.00	0.33
Supervisor	4.33	-0.34

Trabajo en equipo

Colaborar con todas las áreas de la organización, comprender a los otros, generar y mantener un buen clima de trabajo, con el propósito de alcanzar en conjunto la estrategia organizacional.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.33	--
Pares	4.11	-0.22
Subordinado	5.00	0.67
Supervisor	4.00	-0.33

Innovación

Proponer soluciones nuevas y alternativas para resolver problemas o situaciones que se presentan en el propio puesto, la organización y/o los clientes, con el objeto de agregar valor a la empresa.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.67	--
Pares	4.33	-0.34
Subordinado	5.00	0.33
Supervisor	4.17	-0.50

Integridad

Capacidad de trabajar con honestidad y rectitud y aprovechar los errores como fuente de mejoramiento personal.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	5.00	--
Pares	4.78	-0.22
Subordinado	5.00	0.00
Supervisor	4.50	-0.50

Orientación al cliente interno y externo

Deseo de ayudar y servir a los clientes internos y externos, comprender adecuadamente sus demandas y generar soluciones efectivas a sus necesidades.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.00	--
Pares	4.11	0.11
Subordinado	5.00	1.00
Supervisor	3.50	-0.50

Dirección y Desarrollo de Equipos de trabajo

Integrar y desarrollar con éxito un equipo de trabajo para que actúe con autonomía y responsabilidad, para cumplir con los objetivos planteados.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.67	--
Pares	4.33	-0.34
Subordinado	5.00	0.33
Supervisor	4.50	-0.17

Visión Estratégica

Comprende los cambios del entorno para plantear una respuesta estratégica.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.67	--
Pares	4.33	0.66
Subordinado	5.00	1.33
Supervisor	3.83	0.16

Influencia y Negociación

Capacidad para influenciar a otros a través de estrategias que permitan construir acuerdos satisfactorios para todos, mediante la aplicación del concepto ganar - ganar.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.00	--
Pares	4.33	0.33
Subordinado	5.00	1.00
Supervisor	4.50	0.50

Capacidad de planificación y organización.

Identificar eficazmente metas y prioridades de su trabajo, para el logro de los objetivos. Realiza el seguimiento y verifica el avance de las distintas tareas y aplica correcciones.

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.33	--
Pares	4.56	0.23
Subordinado	5.00	0.67
Supervisor	4.00	-0.33

Fortalezas y Áreas de Desarrollo

DESEMPEÑO GERENCIA

EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS

Fortalezas (Mayor o Igual a 60%)

(Perseverancia en la consecución de objetivos)	Logra obtener resultados a tiempo y cumplir las metas que le fueron asignadas.	100.00%
(Integridad)	Sigue las reglas de acuerdo a su criterio ético y deja de lado aquellos que van en contravía.	100.00%
(Influencia y Negociación)	Capacidad para desarrollar argumentos y explicaciones fundadas y veraces, para respaldar opiniones y criterios.	99.17%
(Dirección y Desarrollo de Equipos de trabajo)	Tiene claridad sobre lo que hace falta hacer para poder lograr los resultados esperados.	98.33%
(Integridad)	Admite sus errores y actúa en consecuencia.	90.00%
(Trabajo en equipo)	Le da prioridad a las metas a largo plazo de la empresa sobre los suyos o los de su equipo a corto plazo.	89.17%
(Capacidad de planificación y organización.)	Establece objetivos y plazos para la realización de las tareas, define prioridades, controlando la calidad del trabajo y verificando la información para asegurarse de que se han ejecutado las acciones previstas.	89.17%
(Innovación)	Diseña soluciones a problemas o situaciones, relacionados con su área, con el propósito de agregar valor.	88.33%
(Dirección y Desarrollo de Equipos de trabajo)	Establece estrategias de forma activa y sin que nadie se lo pida para impulsar el cumplimiento de sus proyectos.	88.33%
(Influencia y Negociación)	Capacidad de persuadir a otras personas mediante la utilización de argumentos sólidos y honestos.	88.33%
(Perseverancia en la consecución de objetivos)	Establece objetivos y establece indicadores para poder medir los resultados obtenidos.	87.50%
(Innovación)	Gestiona a su equipo y se relaciona con su medio de forma creativa promoviendo a su entorno para que siga su ejemplo.	78.33%
(Innovación)	Siguiendo la visión de la empresa, gerencia equipos de trabajo de alta eficiencia que se adaptan a la necesidad de cada proyecto.	78.33%
(Integridad)	Habla con claridad y franqueza siendo fiel a sus ideas y principios.	78.33%
(Orientación al cliente interno y externo)	Le ayuda a los clientes a encontrar necesidades no manifiestas o potenciales.	78.33%
(Dirección y Desarrollo de Equipos de trabajo)	En los momentos críticos suele asumir las riendas de su equipo para ejercer el liderazgo requerido.	78.33%
(Visión Estratégica)	Establece una metodología de organización que divida las funciones entre su equipo.	78.33%
(Visión Estratégica)	Genera respuestas estratégicas desde su área ante las amenazas y oportunidades que se presentan en el negocio.	78.33%
(Trabajo en equipo)	Fomenta el trabajo en equipo sin importar el área a la que pertenezca y ayuda a resolver los conflictos dentro de los equipos de trabajo que lidera.	77.50%
(Influencia y Negociación)	Capacidad para persuadir a los integrantes de su equipo, en asuntos específicos a través de negociaciones honestas y verdaderas.	77.50%
(Capacidad de planificación y organización.)	Persuadir a los integrantes de su equipo, en asuntos específicos a través de negociaciones honestas y verdaderas.	77.50%
(Capacidad de planificación y organización.)	Anticipa los puntos críticos de una situación o problemas, estableciendo controles, verificando datos y buscando información externa para asegurar la calidad de los procesos.	70.00%
(Perseverancia en la consecución de objetivos)	Define y explica con claridad los objetivos de sus colaboradores y define nuevas líneas de acción en caso de que se presenten errores que ponen en riesgo el cumplimiento de las metas.	68.33%
(Visión Estratégica)	Identifica oportunidades para hacer negocios, alianzas estratégicas, o ajustes en el enfoque o priorización de objetivos de su área.	68.33%
(Trabajo en equipo)	Favorece el intercambio de experiencias y aprendizajes entre departamentos.	66.67%
(Orientación al cliente interno y externo)	Modifica los productos y servicios para poder satisfacer las necesidades actuales o potenciales de los clientes.	66.67%

Áreas de Desarrollo (Menor a 40%)

No existen Áreas de Desarrollo

Comentarios

DESEMPEÑO GERENCIA EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS

AUTOEVALUACIÓN

¿Qué aspectos consideras que han funcionado en tu desempeño laboral durante los últimos 6 meses?

Mi actitud, responsabilidad, organización y trabajo en equipo

¿Qué aspectos consideras que no han funcionado en tu desempeño laboral durante los últimos 6 meses?

falta de tiempo capacitación comunicacion

¿Cómo podría apoyarte tu jefe, en los aspectos que no han funcionado? ¿que necesitas para obtener mejores resultados en tu desempeño laboral?

reuniones cada 2 semanas entre los miembros del equipo para conocer de los planes y nuevos proyectos de la empresa. un plan de capacitación

PARES

¿Qué aspectos consideras que han funcionado en tu desempeño laboral durante los últimos 6 meses?

Agendas de trabajo programadas Establecimiento de políticas Establecer programa de trabajo de auditoría interna y entrega de información Comité de pruebas departamentales

Considero que Mary es una persona que conoce el negocio y sabe de manera muy recursiva a actuar para conseguir lo que necesitamos. Es una persona práctica que busca formar ágiles de hacer las cosas.

- Apoyo al desarrollo de propuestas de mejora

¿Qué aspectos consideras que no han funcionado en tu desempeño laboral durante los últimos 6 meses?

Organización de trabajo del área contable y generación de back up Análisis de cargas de trabajo

A veces, está llena de muchas actividades, lo cual no le permite ser más asesora en los procesos que maneja desde su área.

- Mejorar la delegación de funciones.

¿Cómo podría apoyarte tu jefe, en los aspectos que no han funcionado? ¿que necesitas para obtener mejores resultados en tu desempeño laboral?

Contratación de un recurso adicional. Análisis de capacidad y actualización del sistema SAFI para recursos gerenciales

n/a

N/A

SUBORDINADO

¿Qué aspectos consideras que han funcionado en tu desempeño laboral durante los últimos 6 meses?

Trabajo en Equipo

LA COMUNICACION Y SU APERTURA PARA ESCUCHAR MIS NECESIDADES, HA SIDO BASE PARA DESARROLLAR MIS ACTIVIDADES CON EXITO

¿Qué aspectos consideras que no han funcionado en tu desempeño laboral durante los últimos 6 meses?

Por el teletrabajo no se pueden realizar tramites administrativos en bancos de forma inmediata como se lo realizaba antes.

SIN COMENTARIOS

¿Cómo podría apoyarte tu jefe, en los aspectos que no han funcionado? ¿que necesitas para obtener mejores resultados en tu desempeño laboral?

Mary me ha brindado todo el apoyo, lo que si solicitaría es que nos brinde un poco mas de apoyo en cuanto se refiere al tema de mensajería, ya que dependemos mucho de los tiempos y por tal razón no se envían documentaciones a tiempo.

SIN COMENTARIOS

SUPERVISOR

¿Qué aspectos consideras que han funcionado en tu desempeño laboral durante los últimos 6 meses?

n/a

¿Qué aspectos consideras que no han funcionado en tu desempeño laboral durante los últimos 6 meses?

n/a

¿Cómo podría apoyarte tu jefe, en los aspectos que no han funcionado? ¿que necesitas para obtener mejores resultados en tu desempeño laboral?

n/a

EVALUADO

EVALUADOR

Feedback

DESEMPEÑO GERENCIA

EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS

Fecha: --

Comentarios del Evaluado:

Fecha: --

Comentarios del Jefe:

EVALUADO

EVALUADOR

