



**PERSONA:** CASTRO GALLO ANDREA NICOLE

**CARGO:** Director

**EMPRESA:** REGISTRO DE LA PROPIEDAD DURAN

**FECHA:** 17 de August del 2020

## **CONTENIDO DEL REPORTE**

### **GUIA PARA EL MEJOR APROVECHAMIENTO DE ESTE REPORTE**

#### **RESULTADO GENERAL**

- RESULTADOS POR COMPETENCIA
- NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA

#### **COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES Ó PREGUNTAS**

- RESULTADOS POR COMPORTAMIENTO OBSERVABLE
- NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA

#### **RESUMEN DE LOS 10 COMPORTAMIENTOS DE MÁS BAJO PUNTAJE POR CATEGORÍA DE EVALUADOR O RESPONDENTE:**

#### **COMENTARIOS VOLUNTARIOS DE LOS EVALUADORES O RESPONDENTES:**

- FORTALEZAS
- ÁREA DE MEJORA
- COSAS QUE AYUDARÍAN

## GUIA PARA EL MEJOR APROVECHAMIENTO DE ESTE REPORTE

Esta sección le ayudará a observar de una forma más eficaz los datos que resumen la retroalimentación que el personal que interactúa con usted cotidianamente le ha dado a través de este sistema.

Tenga presente en todo momento que la retroalimentación aquí proporcionada por sus colegas está basada en la madurez y el profesionalismo y está orientada a mostrarle de una manera objetiva sus oportunidades de mejorar su efectividad personal y desarrollar su potencial.

**Escala de Calificación.** - La escala es de 1 a 5 y los resultados que usted apreciará son todos promedios excepto en el caso de la Autoevaluación y la evaluación de su Jefe ya que en ambos casos solo hay un Evaluador (usted y su jefe).

Se ha utilizado el sistema internacional de codificación de colores del semáforo para destacar los datos según las siguientes categorías:

	Favorable	Rango de puntaje entre 3,3331 y 5.
	Requiere atención	Rango de puntaje entre 1,6666 y 3,3330.
	Clara oportunidad	Rango de puntaje entre 1 y 1,6665.

Las competencias evaluadas son un conjunto de Conocimientos y Habilidades que con la correspondiente motivación, son puestas en práctica cotidianamente y generan resultados deseables para la organización.

Cada una de estas competencias está conformada por un grupo de conductas o comportamientos y cada una de estas tiene un puntaje de acuerdo a las calificaciones dadas por cada evaluador. Por consiguiente el puntaje para cada Competencia es el promedio de los puntajes de cada pregunta/comportamiento observable correspondiente y el puntaje General es el promedio de los puntajes de cada Competencia.

Todos los resultados se muestran en 5 columnas y corresponden a:

Autoevaluación, Gerente, Pares, Subalternos y GPS (Gerente, Pares y Subalternos)

Como puede apreciarse, el Promedio GPS excluye la calificación correspondiente a la Autoevaluación. En todo caso, para efectos de determinación de consistencia en general, ha de compararse la Autoevaluación contra el Promedio GPS, y en la medida en que estos datos coincidan o se aproximen, se tendrá como un mayor estado de conciencia del Autoevaluado con respecto a la competencia y/o comportamiento evaluado y viceversa, la falta de coincidencia solo implica una falta de conciencia sobre la competencia evaluada y sobre todo de cómo es percibida por otros.

Se puede apreciar también el número promedio de Evaluadores por categoría (Autoevaluación, Gerente, Pares y Subalternos). Un número fraccionado indica que alguna pregunta no fue respondida por no poseer el Evaluador suficiente experiencia como para contestar. Los "ceros" (0) con un fondo blanco en el reporte de datos en las columnas correspondientes a Autoevaluación y Gerente (por corresponder solo a un Evaluador) indican que esa pregunta fue dejada sin contestar por la razón ya indicada (aun por el Autoevaluado) o que no hay esa categoría de Evaluadores (Subalternos en muchos casos).

A manera de resumen, se muestran los 10 comportamientos con puntajes más altos y los 10 con puntajes más bajos.

Adicionalmente, se muestran los comentarios escritos por los Evaluadores sobre sus Fortalezas y Debilidades así como las Recomendaciones de ellos para usted.

Finalmente, este reporte es solo un documento parcial; la verdadera riqueza de la Retroalimentación y la consecuencia de la misma es el Plan de Acción que usted y su jefe deben desarrollar. Para este propósito, debe ingresar al sitio web [www.altodesempenio.com](http://www.altodesempenio.com) con su Usuario y Contraseña a fin de trabajar esta información y generar el indicado plan de acción.

En caso de requerir asistencia adicional por favor no dude en contactarnos.

## REPORTE DE RESULTADOS

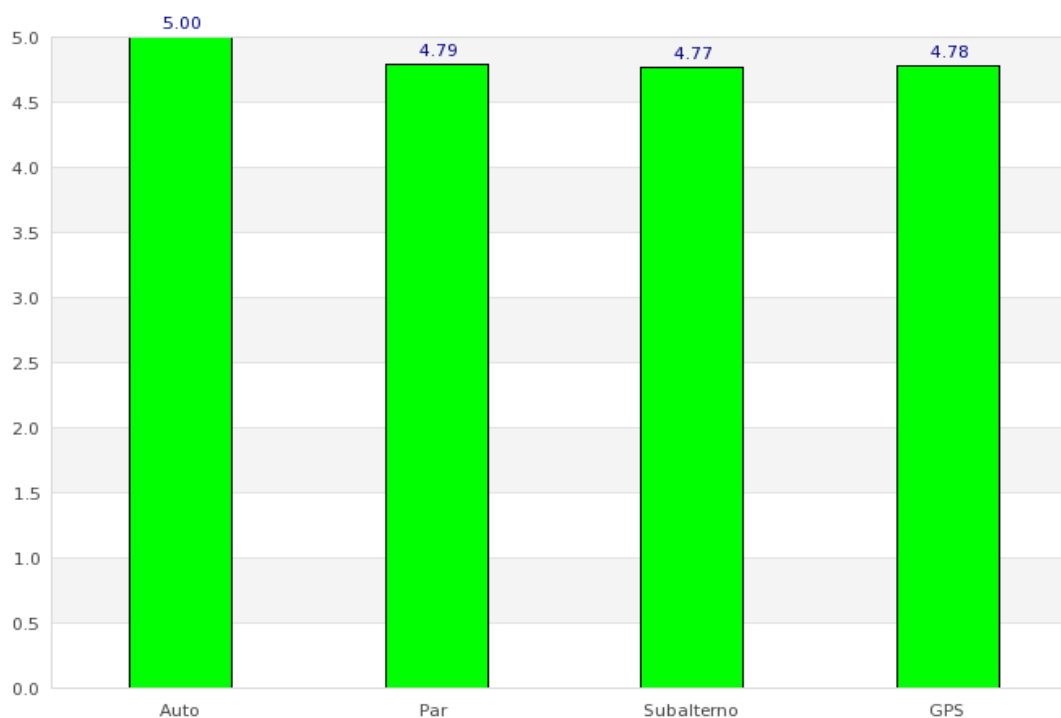
<b>PERSONA:</b> CASTRO GALLO ANDREA NICOLE	<b>CARGO:</b> Director	<b>SUPERVISOR DIRECTO:</b> DE LA ROSA CHOCA DANNY RAFAEL
<b>EMPRESA:</b> REGISTRO DE LA PROPIEDAD DURAN		<b>FECHA DE EVALUACION:</b> 17 de August del 2020

<b>RPD Liderazgo.-</b>	Es la capacidad para dirigir a un grupo o equipo de trabajo. Implica el deseo de guiar a los demás. Los líderes crean un clima de energía y compromiso y comunican la visión de la empresa, ya sea desde una posición formal o informal de autoridad. El "equipo" debe considerarse en sentido amplio, como cualquier grupo en el que la persona asume el papel de líder.
<b>RPD Trabajo en Equipo.-</b>	Es la capacidad de participar activamente en la consecución de una meta común, alineando los intereses personales a los objetivos del equipo.
<b>RPD Orientación a Resultados.-</b>	Es la capacidad de direccionar asertivamente las actividades y recursos con el objetivo de cumplir con las metas establecidas, asegurando la rentabilidad y el crecimiento sostenido a lo largo del tiempo.
<b>RPD Orientación al Cliente.-</b>	Demostrar sensibilidad por las necesidades o exigencias que un conjunto de clientes potenciales externos o internos pueden requerir en el presente o en el futuro; entendiéndose como cliente a todo sujeto con el que interactuamos profesionalmente.
<b>RPD Compromiso.-</b>	Capacidad para sentir como propios los objetivos y normativa de la institución, comportándose consecuentemente con dichos objetivos y normativa.
<b>RPD Pensamiento Analítico.-</b>	Capacidad para comprender una situación, identificar sus partes y organizarlas sistemáticamente, a fin de determinar sus interrelaciones y establecer prioridades para actuar.
<b>RPD Efectividad Operacional.-</b>	Capacidad de entregar los resultados y productos organizacionales en cantidad y calidad en el marco del cumplimiento de las responsabilidades laborales o contractuales.

## REPORTE DE RESULTADOS

<b>PERSONA:</b> CASTRO GALLO ANDREA NICOLE	<b>CARGO:</b> Director	<b>SUPERVISOR DIRECTO:</b> DE LA ROSA CHOCA DANNY RAFAEL
<b>EMPRESA:</b> REGISTRO DE LA PROPIEDAD DURAN		<b>FECHA DE EVALUACION:</b> 17 de August del 2020

RESULTADO GENERAL	RESULTADOS POR CATEGORÍA DE EVALUADORES O RESPONDENTES				NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA		
	Auto	Par	Subalterno	GPS	Auto	Par	Subalterno
	5	4.79	4.77	4.78	1	6	6



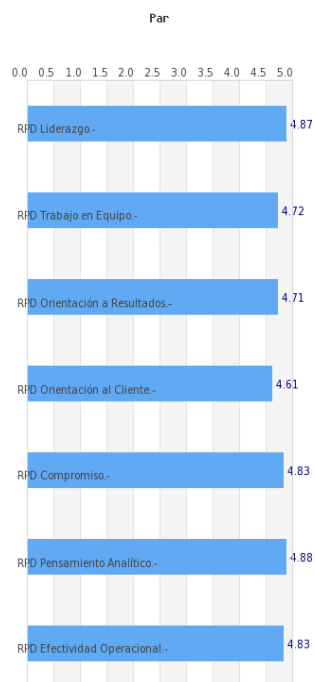
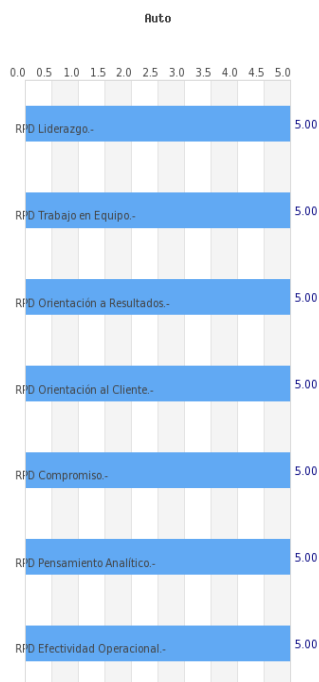
## REPORTE DE RESULTADOS

<b>PERSONA:</b> CASTRO GALLO ANDREA NICOLE	<b>CARGO:</b> Director	<b>SUPERVISOR DIRECTO:</b> DE LA ROSA CHOCA DANNY RAFAEL
<b>EMPRESA:</b> REGISTRO DE LA PROPIEDAD DURAN		<b>FECHA DE EVALUACION:</b> 17 de August del 2020

COMPETENCIAS	RESULTADOS POR COMPETENCIA				NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA		
	Auto	Par	Subalterno	GPS	Auto	Par	Subalterno
RPD Liderazgo.-	5	4.87	4.63	4.75	1	6	6
RPD Trabajo en Equipo.-	5	4.72	4.72	4.72	1	6	6
RPD Orientación a Resultados.-	5	4.71	4.82	4.77	1	6	6
RPD Orientación al Cliente.-	5	4.61	4.87	4.74	1	6	6
RPD Compromiso.-	5	4.83	4.67	4.75	1	6	6
RPD Pensamiento Analítico.-	5	4.88	4.83	4.86	1	6	6
RPD Efectividad Operacional.-	5	4.83	4.88	4.86	1	6	6

## REPORTE DE RESULTADOS

<b>PERSONA:</b> CASTRO GALLO ANDREA NICOLE	<b>CARGO:</b> Director	<b>SUPERVISOR DIRECTO:</b> DE LA ROSA CHOCA DANNY RAFAEL
<b>EMPRESA:</b> REGISTRO DE LA PROPIEDAD DURAN		<b>FECHA DE EVALUACION:</b> 17 de August del 2020





## REPORTE DE RESULTADOS

<b>PERSONA:</b> CASTRO GALLO ANDREA NICOLE	<b>CARGO:</b> Director	<b>SUPERVISOR DIRECTO:</b> DE LA ROSA CHOCA DANNY RAFAEL
<b>EMPRESA:</b> REGISTRO DE LA PROPIEDAD DURAN		<b>FECHA DE EVALUACION:</b> 17 de August del 2020

COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES POR PREGUNTAS	RESULTADOS POR COMPORTAMIENTO OBSERVABLE				NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA		
	Auto	Par	Subalterno	GPS	Auto	Par	Subalterno
RPD Liderazgo.-	5	4.87	4.63	4.75	1	6	6
Forma a sus sucesores, facilitando su progreso en la Institución.	5	5	4.67	4.83	1	6	6
Fija objetivos y metas audaces, los transmite claramente, realiza su seguimiento y da retroalimentación sobre el avance registrado.	5	5	4.5	4.75	1	6	6
Destaca los esfuerzos y los éxitos de los miembros de su equipo, y los pone de ejemplo para motivar a los demás.	5	5	4.5	4.75	1	6	6
Detecta con facilidad fortalezas y debilidades propias y de su equipo de trabajo, creando las oportunidades para el entrenamiento, la capacitación y el desarrollo requerido, de acuerdo con la estrategia organizacional.	5	4.67	4.67	4.67	1	6	6
Expresa sus ideas, opiniones, criterios con la autoridad de quien sabe bien de lo que está hablando.	5	4.67	4.83	4.75	1	6	6

## REPORTE DE RESULTADOS

<b>PERSONA:</b> CASTRO GALLO ANDREA NICOLE	<b>CARGO:</b> Director	<b>SUPERVISOR DIRECTO:</b> DE LA ROSA CHOCA DANNY RAFAEL
<b>EMPRESA:</b> REGISTRO DE LA PROPIEDAD DURAN		<b>FECHA DE EVALUACION:</b> 17 de August del 2020

COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES  POR PREGUNTAS	RESULTADOS POR COMPORTAMIENTO OBSERVABLE				NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA		
	Auto	Par	Subalterno	GPS	Auto	Par	Subalterno
RPD Trabajo en Equipo.-	5	4.72	4.72	4.72	1	6	6
Apoya el desempeño de otras áreas de la Institución y fomenta el intercambio de información y experiencias.	5	4.67	4.83	4.75	1	6	6
Escucha, respeta y valora las ideas y propuestas de sus pares y/o colaboradores.	5	4.83	4.67	4.75	1	6	6
Idea e implementa modalidades alternativas de trabajo en equipo, a fin de añadir valor a los resultados grupales.	5	4.67	4.67	4.67	1	6	6

## REPORTE DE RESULTADOS

<b>PERSONA:</b> CASTRO GALLO ANDREA NICOLE	<b>CARGO:</b> Director	<b>SUPERVISOR DIRECTO:</b> DE LA ROSA CHOCA DANNY RAFAEL
<b>EMPRESA:</b> REGISTRO DE LA PROPIEDAD DURAN		<b>FECHA DE EVALUACION:</b> 17 de August del 2020

COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES POR PREGUNTAS	RESULTADOS POR COMPORTAMIENTO OBSERVABLE				NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA		
	Auto	Par	Subalterno	GPS	Auto	Par	Subalterno
<b>RPD Orientación a Resultados.-</b>	5	4.71	4.82	4.77	1	6	6
Establece para sí objetivos realistas y desafiantes por encima de los estándares del mercado y la Institución.	5	4.8	4.67	4.73	1	6	6
Es persistente en el cumplimiento de los objetivos, y ensaya diversas alternativas para ello, manteniéndose firme en sus propósitos hasta alcanzar las metas.	5	4.67	4.83	4.75	1	6	6
Actúa con velocidad y sentido de urgencia ante situaciones que requieren responder con celeridad a las necesidades de los clientes.	5	4.67	5	4.83	1	6	6

## REPORTE DE RESULTADOS

<b>PERSONA:</b> CASTRO GALLO ANDREA NICOLE	<b>CARGO:</b> Director	<b>SUPERVISOR DIRECTO:</b> DE LA ROSA CHOCA DANNY RAFAEL
<b>EMPRESA:</b> REGISTRO DE LA PROPIEDAD DURAN		<b>FECHA DE EVALUACION:</b> 17 de August del 2020

COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES POR PREGUNTAS	RESULTADOS POR COMPORTAMIENTO OBSERVABLE				NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA		
	Auto	Par	Subalterno	GPS	Auto	Par	Subalterno
RPD Orientación al Cliente.-	5	4.61	4.87	4.74	1	6	6
Planifica sus acciones y las de la Institución o equipo, considerando las necesidades de los clientes.	5	4.67	4.8	4.73	1	6	6
Soluciona rápidamente los problemas que encuentran los clientes en los servicios de la Institución.	5	4.67	5	4.83	1	6	6
Logra que los clientes sientan que son lo más importante para la Institución; mantiene excelentes relaciones con ellos, y les transmite confianza y credibilidad.	5	4.5	4.8	4.65	1	6	6

## REPORTE DE RESULTADOS

<b>PERSONA:</b> CASTRO GALLO ANDREA NICOLE	<b>CARGO:</b> Director	<b>SUPERVISOR DIRECTO:</b> DE LA ROSA CHOCA DANNY RAFAEL
<b>EMPRESA:</b> REGISTRO DE LA PROPIEDAD DURAN		<b>FECHA DE EVALUACION:</b> 17 de August del 2020

COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES  POR PREGUNTAS	RESULTADOS POR COMPORTAMIENTO OBSERVABLE				NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA		
	Auto	Par	Subalterno	GPS	Auto	Par	Subalterno
RPD Compromiso.-	5	4.83	4.67	4.75	1	6	6
Se conduce en la Institución a través de mensajes claros que motivan a todos a trabajar en la consecución de los objetivos comunes.	5	4.83	4.67	4.75	1	6	6
Es un referente en la Institución y en la comunidad en la que se desenvuelve por su disciplina personal y alta productividad.	5	4.83	4.67	4.75	1	6	6
Comunica formal, oportuna y claramente las situaciones, problemas y/o información que es necesaria para continuar eficazmente la operación de la Institución.	5	4.83	4.67	4.75	1	6	6

## REPORTE DE RESULTADOS

<b>PERSONA:</b> CASTRO GALLO ANDREA NICOLE	<b>CARGO:</b> Director	<b>SUPERVISOR DIRECTO:</b> DE LA ROSA CHOCA DANNY RAFAEL
<b>EMPRESA:</b> REGISTRO DE LA PROPIEDAD DURAN		<b>FECHA DE EVALUACION:</b> 17 de August del 2020

COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES POR PREGUNTAS	RESULTADOS POR COMPORTAMIENTO OBSERVABLE				NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA		
	Auto	Par	Subalterno	GPS	Auto	Par	Subalterno
RPD Pensamiento Analítico.-	5	4.88	4.83	4.86	1	6	6
Comprende situaciones o problemas complejos y los desagrega en sus diversos componentes.	5	4.83	4.83	4.83	1	6	6
Detecta problemas no evidentes que afectan los resultados de su área y de otros sectores de la Institución, determinando su impacto.	5	5	4.83	4.92	1	6	6
Interrelaciona los diversos componentes de una situación o problema para establecer los vínculos causales complejos, y reconoce las posibles causas de un hecho, y las consecuencias de una acción o acontecimiento.	5	4.83	4.83	4.83	1	6	6
Detecta errores en el curso del trabajo, sean propios y/o de su personal.	5	4.83	4.83	4.83	1	6	6

## REPORTE DE RESULTADOS

<b>PERSONA:</b> CASTRO GALLO ANDREA NICOLE	<b>CARGO:</b> Director	<b>SUPERVISOR DIRECTO:</b> DE LA ROSA CHOCA DANNY RAFAEL
<b>EMPRESA:</b> REGISTRO DE LA PROPIEDAD DURAN		<b>FECHA DE EVALUACION:</b> 17 de August del 2020

COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES  POR PREGUNTAS	RESULTADOS POR COMPORTAMIENTO OBSERVABLE				NÚMERO DE EVALUADORES O RESPONDENTES POR CATEGORÍA		
	Auto	Par	Subalterno	GPS	Auto	Par	Subalterno
RPD Efectividad Operacional.-	5	4.83	4.88	4.86	1	6	6
Cumple sus funciones y tareas con prontitud y eficacia.	5	4.83	5	4.92	1	6	6
Demuestra conocimiento suficiente para el desempeño de su cargo.	5	4.83	4.83	4.83	1	6	6
Conoce la legislación aplicable al desempeño de su cargo.	5	4.83	4.67	4.75	1	6	6
Es cortés y colaborador en su trato cotidiano con las personas.	5	4.83	5	4.92	1	6	6

## REPORTE DE RESULTADOS

<b>PERSONA:</b> CASTRO GALLO ANDREA NICOLE	<b>CARGO:</b> Director	<b>SUPERVISOR DIRECTO:</b> DE LA ROSA CHOCA DANNY RAFAEL
<b>EMPRESA:</b> REGISTRO DE LA PROPIEDAD DURAN		<b>FECHA DE EVALUACION:</b> 17 de August del 2020

### RESUMEN DE LOS 10 COMPORTAMIENTOS DE MÁS ALTO PUNTAJE POR CATEGORÍA DE EVALUADOR O RESPONDENTE:

Auto		Par		Subalterno	
5	Comprende situaciones o problemas complejos y los desagrega en sus diversos componentes.	5	Detecta problemas no evidentes que afectan los resultados de su área y de otros sectores de la Institución, determinando su impacto.	5	Cumple sus funciones y tareas con prontitud y eficacia.
5	Detecta problemas no evidentes que afectan los resultados de su área y de otros sectores de la Institución, determinando su impacto.	5	Forma a sus sucesores, facilitando su progreso en la Institución.	5	Es cortés y colaborador en su trato cotidiano con las personas.
5	Comunica formal, oportuna y claramente las situaciones, problemas y/o información que es necesaria para continuar eficazmente la operación de la Institución.	5	Destaca los esfuerzos y los éxitos de los miembros de su equipo, y los pone de ejemplo para motivar a los demás.	5	Actúa con velocidad y sentido de urgencia ante situaciones que requieren responder con celeridad a las necesidades de los clientes.
5	Es un referente en la Institución y en la comunidad en la que se desenvuelve por su disciplina personal y alta productividad.	5	Fija objetivos y metas audaces, los transmite claramente, realiza su seguimiento y da retroalimentación sobre el avance registrado.	5	Soluciona rápidamente los problemas que encuentran los clientes en los servicios de la Institución.
4.83	Se conduce en la Institución a través de mensajes claros que motivan a todos a trabajar en la consecución de los objetivos comunes.	4.83	Interrelaciona los diversos componentes de una situación o problema para establecer los vínculos causales complejos, y reconoce las posibles causas de un hecho, y las consecuencias de una acción o acontecimiento.	4.83	Detecta problemas no evidentes que afectan los resultados de su área y de otros sectores de la Institución, determinando su impacto.
4.83	Interrelaciona los diversos componentes de una situación o problema para establecer los vínculos causales complejos, y reconoce las posibles causas de un hecho, y las consecuencias de una acción o acontecimiento.	4.83	Se conduce en la Institución a través de mensajes claros que motivan a todos a trabajar en la consecución de los objetivos comunes.	4.83	Expresa sus ideas, opiniones, criterios con la autoridad de quien sabe bien de lo que está hablando.
4.83	Detecta errores en el curso del trabajo, sean propios y/o de su personal.	4.83	Es un referente en la Institución y en la comunidad en la que se desenvuelve por su disciplina personal y alta productividad.	4.83	Comprende situaciones o problemas complejos y los desagrega en sus diversos componentes.
4.83	Es cortés y colaborador en su trato cotidiano con las personas.	4.83	Detecta errores en el curso del trabajo, sean propios y/o de su personal.	4.83	Interrelaciona los diversos componentes de una situación o problema para establecer los vínculos causales complejos, y reconoce las posibles causas de un hecho, y las consecuencias de una acción o acontecimiento.
4.83	Conoce la legislación aplicable al desempeño de su cargo.	4.83	Comprende situaciones o problemas complejos y los desagrega en sus diversos componentes.	4.83	Es persistente en el cumplimiento de los objetivos, y ensaya diversas alternativas para ello, manteniéndose firme en sus propósitos hasta alcanzar las metas.
4.83	Demuestra conocimiento suficiente para el desempeño de su cargo.	4.83	Cumple sus funciones y tareas con prontitud y eficacia.	4.83	Apoya el desempeño de otras áreas de la Institución y fomenta el intercambio de información y experiencias.

### RESUMEN DE LOS 10 COMPORTAMIENTOS DE PUNTAJE MÁS BAJO POR CATEGORÍA DE EVALUADOR O RESPONDENTE:

Auto		Par		Subalterno	
------	--	-----	--	------------	--



## REPORTE DE RESULTADOS

<b>PERSONA:</b> CASTRO GALLO ANDREA NICOLE	<b>CARGO:</b> Director	<b>SUPERVISOR DIRECTO:</b> DE LA ROSA CHOCA DANNY RAFAEL
<b>EMPRESA:</b> REGISTRO DE LA PROPIEDAD DURAN		<b>FECHA DE EVALUACION:</b> 17 de August del 2020

### Comentarios del Evaluado:

#### Fortalezas:

colaboradora, amable, eficiente  
 dispuesta a colaborar  
 ALTO DESEMPEÑO, INTELIGENTE, CAPAZ, TRABAJADORA  
 Comunicativa  
 COMPAÑERISMO Y RESPONSABILIDAD  
 excelentes colaboradores  
 excelentes funcionarios  
 Escucha y realiza las directrices  
 Inteligente, resiliente, tenaz, pro-activa.  
 Respetuosa Responsable Honesta  
 Compañerismo  
 TRABAJO EN EQUIPO

#### Debilidades:

mas trabajo en equipo  
 ninguna  
 CONTINUAR CON EL TRABAJO COMO LO ESTA HACIENDO SIEMPRE BUSCANDO CADA DIA LO MEJOR PARA LA INSTITUCIÓN Y EL GRUPO DE TRABAJO  
 AMPLIAR CONOCIMIENTOS DE LA BASE LEGAL  
 niunguna  
 Tener la intension de aprender  
 Por su capacidad y profesionalismo en el trabajo.  
 Mejora Constante en su conocimiento de Administración  
 Liderazgo  
 PARTE LEGAL

#### Comentarios:

fomentar mas cursos de capacitación a la personal  
 ninguna  
 LO HACE TODO MUY BIEN Y EXELENTE  
 REUNIONES PARA RETROALIMENTACIÓN Y REVISIÓN DE LOS PROCESOS DE CADA ÁREA  
 Aptitud  
 Mantenerse actualizada en los temas relativos a su área.  
 Mantener actualizaciones correspondientes a la rama de Administracion.  
 Trabajar con un plan de acción  
 TODO EN ACUERDO