

JEAN CARLOS RIOS SAMANIEGO



Caja de Ahorros

El Banco de la Familia Panameña

Anual

Fecha de referencia 07 de noviembre de 2024

Se realizó la retroalimentación: Realizada

## RESUMEN DE EVALUACIÓN

Tipo de Evaluación	Desempeño por Componente
Desempeño Global CA	Satisfactorio
Objetivos	Satisfactorio
Competencias CA	Frecuentemente

\*El Desempeño Global corresponde al resultado final obtenido por el colaborador en la suma de objetivos y competencias.

### Definición de Resultado Global

**Sobresaliente:** Es un colaborador que destaca de manera excepcional entre sus pares, demuestra siempre y excede los comportamientos esperados en las diferentes competencias de su rol actual. Esta consistencia plantea la posibilidad directa e inmediata de una asignación de roles de mayor responsabilidad o proyectos relevantes del área. Se planteará desarrollar sus fortalezas y asegurar la transferencia de sus habilidades a otros, así como el desarrollo de competencias correspondientes a un nivel superior en el organigrama organizacional.

**Destacado:** Es un colaborador destacado dentro del equipo, que supera con frecuencia los comportamientos esperados en su posición. Sin resultar excepcional, sí resulta evidente una consistencia por encima del promedio. Se planteará iniciativas de desarrollo donde desarrollar sus habilidades más allá de su día a día, vinculándose en proyectos especiales para consolidar sus competencias.

**Satisfactorio:** Es el colaborador que, con su desempeño y comportamientos, cumple a satisfacción con las expectativas de su rol en la organización. Contribuye desde su rol en tiempo y forma con los resultados previstos según su nivel en la organización, cooperando con sus pares y alineado con la visión de sus superiores. Buscará mostrar cada vez más mayor consistencia en el despliegue de sus comportamientos e identificará espacios de crecimiento e iniciativas orientadas a ello.

**Necesita Desarrollo:** Es el colaborador que por diversos motivos se encuentra por debajo de las expectativas de los comportamientos esperados para su rol. Se tomará conciencia de que necesita mejora en competencias específicas de su rol y se planteará un plan de acción detallado a corto plazo (Plan de Mejora) para demostrar un cambio sustancial.

**Deficiente:** Es el colaborador que no satisface las expectativas de su rol en la organización al no mostrar un mínimo de comportamientos que demuestren las competencias requeridas para su cargo. Este desempeño deficiente, requiere plantear y desarrollar un plan de acción específico a corto plazo (Plan de Mejora), para asegurar que el colaborador puede desarrollar las competencias y realizar el rol actual encomendado. El Plan de Mejora está normado en el Artículo 20 del reglamento interno de la Caja de Ahorros.

07 de noviembre de 2024

(Fecha)

(Colaborador)

(Supervisor)