



Sección A

EVALUACION DE DESEMPEÑO - NIVEL SUPERVISORIO

EVALUACION		PERIODO DE EVALUACION		AÑOS EN EL CARGO
SEMESTRAL <input type="checkbox"/>	PERIODO DE PRUEBA <input type="checkbox"/>	DESDE / /	HASTA / /	
FECHA DE INGRESO / /	CUADRO DE AFINIDAD Marca con una (X) el grado de afinidad del trabajador con las funciones que realiza:			
	(80% - 100%) A. AFINIDAD MAXIMA O TOTAL	(60% - 79%) B. RELACION CONSIDERABLE	(40% - 59%) C. RELACION MEDIANAMENTE AFIN	(10% - 39%) D. RELACION INDIRECTA

DATOS DEL EVALUADO:

Apellidos y Nombres.		Cedula de Identidad.
Titulo del Cargo Especifico.		Código de Clase
Código de Nomina	Grado	

DATOS DEL EVALUADOR:

Apellidos y Nombres.		Cedula de Identidad.
Titulo del cargo.	Ubicación Administrativa.	Código de nomina

DATOS DEL SUPERVISOR DEL EVALUADOR:

Apellidos y Nombres.		Cedula de Identidad.
Cargo.		

COMENTARIO DEL SUPERVISOR:

FIRMA SUPERVISOR EVALUADOR

FIRMA DEL JEFE DE SUPERVISOR EVALUADOR

PARA SER LLENADO POR EL EVALUADO:

¿Esta usted de acuerdo con la evaluación realizada? Si: ___ No: ___ Comente:

FIRMA DEL EVALUADO

FECHA: / /

PARA SER LLENADO POR EL SUPERVISOR Y EL SUPERVISADO:

SE SUGIERE CAPACITACION <input type="checkbox"/>	EN FUNCION DEL CARGO <input type="checkbox"/>	EN CASOS ESPECIALES <input type="checkbox"/>	PARA DESARROLLO DE CARRERA <input type="checkbox"/>
---	--	---	--

ESPECIFIQUE:



Sección B

Establecimiento y evaluación de objetivos de desempeño individual en esta sección se establecen los Objetivos del Desempeño individual (ODI) que el funcionario cumplió en el periodo evaluado.

OBJETIVOS DESEMPEÑADO INDIVIDUAL	PESO	RANGOS	PESO X RANGO
	50	TOTAL	

Sección C

En esta Sección se ponderan las competencias en relación al cargo y se evalúan de acuerdo al grado en que estén presentes en el evaluado

COMPETENCIAS	PESO	RANGO	PESO X RANGO
1.- COMPROMISO CON VALORES ORGANIZACIONALES: Mide el grado de identificación y responsabilidad con los valores y cultura de la institución. Atienden mas a los intereses organizacionales que a los personales.	8		
2.- AUTODESARROLLO: Mide la motivación para el mejoramiento continuo a través de estudios, cursos, lectura y cualquier otra actividad individual u organizacional que aseguren su evolución personal y profesional.	8		
3.- COMUNICACIÓN: Mide la habilidad para recibir, comprender y transmitir en forma oral y escrita ideas e información de manera que facilite la rápida comprensión, logrando una actitud positiva en cualquier situación de trabajo.			
4.- CREACTIVIDAD E INICIATIVA: Mide la capacidad del empleado para aportar y concretar ideas útiles y oportunas que permitan el mejoramiento continuo de los procesos para alcanzar los objetivos establecidos.			
5.- LIDERASGO: Mide la capacidad para conducir al grupo en forma efectiva hacia la consecución de los objetivos de su área, manteniendo los niveles de motivación y productividad.			
6.- TOMA DE DECISIONES Y SOLUCION A PROBLEMAS: Mide la capacidad de responder oportunamente antes situaciones previstas o imprevistas, decidiendo en forma rápida. Efectiva y oportuna, el mejor plan de acción a seguir asumiendo las responsabilidades y riesgo.			
7.- PLANIFICACION: Mide la capacidad para formular y organizar planes, proyectos y programas de trabajo, considerando objetivos a alcanzar, prioridades, etapas y recursos disponibles.			
8.- DELEGACION: Capacidad para distinguir y asignar e norma efectiva lo que debe hacer personalmente y lo que deben hacer sus subordinados.			
	50	TOTAL	

Sección C

CALIFICACION FINAL

TOTAL DE SECCION B	+	TOTAL DE SECCION C	=	PUNTAJE FINAL (B+C)
	+		=	

RANGO DE ACTUACION

(100 – 179)	(180 – 259)	(260 – 339)	(340 – 419)	(420 – 500)
Actuación Muy Por Debajo de Lo Esperado.	Actuación Por Debajo de Lo Esperado.	Actuación Dentro de Lo Esperado	Actuación Sobre Lo Esperado.	Desempeño Excepcional

Resultado de la Evaluación: _____

Firma Analista Dpto. Personal Civil: _____