



Sección A

EVALUACION DE DESEMPEÑO - NIVEL TECNICO PROFESIONAL

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

DATOS DEL EVALUADO:

Apellidos y Nombres.		Cedula de Identidad.	
Titulo del Cargo (Especifico).		Ubicación Administrativa	
Código de Nomina	Grado	Código de Clase	

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.	
Unidad o Dependencia.		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:

FECHA. / /

FIRMA DEL EVALUADO

PARA SER LLENADO POR EL SUPERVISOR Y EL SUPERVISADO:

SE SUGIERE CAPACITACION	EN FUNCION DEL CARGO	EN CASOS ESPECIALES	PARA DESARROLLO DE CARRERA
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<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	RANGOS	PESO X RANGO
1.- COMPROMISO CON VALORES ORGANIZACIONALES: Mide el grado de identificación y responsabilidad con los valores y cultura de la institución. Atiende mas a los intereses organizacionales que a los personales.	7		
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.	6		
3.- CALIDAD DE SERVICIO: Mide el grado en que los procesos de trabajo y las relaciones interpersonales reflejan el interés por satisfacer los requerimientos de los usuarios externos ofreciéndoles el mejor servicio.	7		
4.- 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.			
5.- CREATIVIDAD 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.			
6.- GESTION DE PROCESOS: Mide la capacidad que posee el empleado para planificar, organizar y dar seguimiento a las actividades emprendidas, enfatizando la consecución de resultados con una adecuada administración de los recursos.			
7.- CAPACIDAD DE ANALISIS Y SINTESIS: Mide la habilidad para identificar y jerarquizar los elementos, relaciones y principios que integran un sistema, situación o problema, formulando soluciones concretas y relevantes.			
8.- TRABAJO DE EQUIPO: Mide la disposición a la unificación de esfuerzos con el resto de los empleados del área, en la consecución de las actividades y objetivos comunes.			
	50	TOTAL	

Sección C

CALIFICACION FINAL

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

RANGO DE ACTUACION

(100 – 179)	(180 – 259)	(260 – 339)	(340 – 419)	(420 – 500)
Desempeño deficiente, no cumple con los objetivos asignados	Desempeño que lo lleva a cumplir parcialmente el logro de los objetivos propuestos	Desempeño satisfactorio, cumple con todos los objetivos asignados	Desempeño por encima de lo esperado y contribuye al logro de los objetivos propuestos en ocasiones obtiene logros adicionales	Desempeño consistentemente extraordinario y contribuye a logros adicionales no implícitos en sus objetivos de desempeño individual

Resultado de la Evaluación: _____

Firma Analista Dpto. Gestión Humana: _____