RESOLUCION 5948 DE 2000

(Diciembre 29)

<Fuente: Archivo interno de la entidad emisora>

MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES

Por medio de la cual se reglamenta la evaluación de servicios de los funcionarios de la Carrera Diplomática y Consular y se revoca una Resolución

EL MINISTRO DE RELACIONES EXTERIORES

en uso de las facultades legales y en especial de las que le confiere el Decreto-Ley 274 de 2000, y

CONSIDERANDO:

Que el Decreto-Ley 274 del 22 de febrero de 2000," Por el cual se regula el Servicio Exterior de la República y la Carrera Diplomática y Consular", en el artículo 32 regula la evaluación y calificación anual del desempeño de los funcionarios de la Carrera Diplomática y Consular.

Que la Comisión de Personal de la Carrera Diplomática y Consular presentó la propuesta a que se refiere el artículo 32, literal b., del Decreto Ley 274 de 2000.

RESUELVE:

ARTÍCULO 1o. Para el diseño y aplicación del sistema e instrumentos para la evaluación y calificación del desempeño de los funcionarios de la Carrera Diplomática y Consular de que trata el artículo 32 del Decreto-Ley 274 de 2000, se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

a. La evaluación y calificación del desempeño tiene por finalidad establecer, de manera objetiva y transparente, la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de sus funciones y la conducta laboral del funcionario, con referencia al fin social que constituye la misión del Ministerio de Relaciones Exteriores, al sentido convivente de equipo y a los principios rectores del Servicio Exterior y de la Carrera Diplomática y Consular.

b. Mediante Resolución Ministerial y con base en la propuesta que hiciere la Comisión de Personal de la Carrera Diplomática y Consular, se establecerán la metodología y el procedimiento para evaluar el desempeño de los funcionarios, así como los factores y puntajes que faciliten la calificación medible, cuantificable y verificable del desempeño de los funcionarios. Estos factores deberán permitir la determinación objetiva del resultado final, indicándose el nivel mínimo de dicho puntaje que se considera satisfactorio, en forma tal que dicho resultado tenga una adecuada justificación técnica.

c. La evaluación y calificación será realizada por el Jefe inmediato del funcionario, anualmente, dentro del primer bimestre de cada año. Cuando el funcionario hubiere tenido varios jefes durante el año calendario común respectivo, cada jefe deberá realizar la evaluación y calificación correspondiente, si el período de prestación del servicio bajo sus órdenes hubiere sido superior a un mes. En este caso las calificaciones se ponderarán en proporción al tiempo servido por el funcionario con cada uno de los Jefes y la calificación definitiva será el resultado de dicha ponderación.

d. El jefe inmediato comentará la evaluación y calificación con el evaluado en una entrevista que debe programar para tal efecto dentro del bimestre a que se refiere el literal anterior. Realizada la entrevista, el jefe inmediato notificará la calificación, de conformidad con las normas del Código Contencioso Administrativo, dentro del mes siguiente a aquel en el cual se haya realizado la entrevista. El evaluado podrá interponer el recurso de reposición ante el Jefe inmediato y el de apelación ante la Comisión de Personal de la Carrera Diplomática y Consular.

e. La calificación definitiva del desempeño tendrá vigencia hasta cuando se produzca una nueva calificación definitiva.

f. Si durante el tiempo de servicio en cualquiera de las categorías del escalafón de la Carrera Diplomática y Consular, el funcionario obtuviere dos calificaciones definitivas insatisfactorias, será retirado de la Carrera y, por lo tanto, del servicio.

Concordancias MRE

Circular MINRELACIONES 6 de 2019

ARTÍCULO 2o. ESTABLECER los siguientes instrumentos que contienen la metodología, el procedimiento, los factores y los puntajes para la evaluación y calificación del desempeño de los funcionarios de la Carrera Diplomática y Consular:

FORMATO EVALUACION Y CALIFICACION DEL DESEMPEÑO PARA FUNCIONARIOS CON PERSONAL A CARGO

JEFE:_____ PERIODO A EVALUAR:_____

COLABORADOR:_____ CIUDAD / PAIS:_____

CARGO:_____ FECHA:_____

DEPENDENCIA:_____

INSTRUCCIONES (PRIMERA PARTE)

1. Una vez se ubique en el inicio del cuestionario, lea con atención la definición de cada factor a calificar así como los indicadores que lo conforman.

2. Señale con una equis (X) el número que Ud. considere representa el estado actual en que la persona posee el indicador a evaluar. Para esto utilice la siguiente tabla como guía:

CALIFICACION	SIGNIFICADO
4	No hay diferencia entre el indicador y la conducta exhibida por la persona.
3	Existe una diferencia apenas perceptible entre el indicador y la conducta exhibida por la persona.
2	Hay una diferencia clara entre el indicador y la conducta exhibida por la persona.
1	Hay una diferencia evidente entre el indicador y la conducta exhibida por la persona.

3. No olvide que: "Los rangos señalan el grado de ajuste o desajuste que Ud. percibe en cada indicador".

4. Si tiene alguna duda al respecto busque la ayuda necesaria.

- AHORA REALICE LA EVALUACIÓN

FORMATO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO: PERSONAS CON PERSONAL A CARGO

I. FACTORES DE COMPORTAMIENTO INSTITUCIONAL: COMPORTAMIENTO QUE EXHIBE LA PERSONA EN CUALQUIER SITUACIÓN EN LA QUE ACTUE EN REPRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD, IDENTIFICAN LA CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN, SON UNICOS Y PROPIOS DE ESTA Y PROMUEVEN EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS. COMPRENDE: TRABAJO EN EQUIPO, COMUNICACIÓN, CONFIDENCIALIDAD, COMPROMISO CON LA INSTITUCION Y FLEXIBILIDAD.

TRABAJO EN EQUIPO

Habilidad para integrar su trabajo con el de otras personas y áreas, promoviendo un ambiente de cooperación, interdependencia y apoyo para resolver problemas en forma conjunta, hacer aportes y alcanzar resultados de beneficio mutuo, ajustados a los principios que rigen la actividad de la Institución.

COMPETENCIA	INDICADORES	4	3	2	1
TRABAJO EN EQUIPO	Integra procesos y esfuerzos individuales dentro del área y con otras áreas de la Institución.				
Puntaje Máximo 28	Combina e interpreta las ideas de un grupo para lograr un resultado común.				

FORMATO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO:
PERSONASCON PERSONAL A CARGO

1. FACTORES DE COMPORTAMIENTO INSTITUCIONAL: COMPORTAMIENTO QUE EXHIBE LA PERSONA EN CUALQUIER SITUACIÓN EN LA QUE ACTUE EN REPRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD, IDENTIFICAN LA CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN, SON UNICOS Y PROPIOS DE ESTA Y PROMUEVEN EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS. COMPRENDE: TRABAJO EN EQUIPO, COMUNICACIÓN, CONFIDENCIALIDAD, COMPROMISO CON LA INSTITUCION Y FLEXIBILIDAD.

TRABAJO EN EQUIPO

Habilidad para integrar su trabajo con el de otras personas y áreas, promoviendo un ambiente de cooperación, Interdependencia y apoyo para resolver problemas en forma conjunta, hacer aportes y alcanzar resultados de beneficio mutuo, ajustados a los principios que rigen la actividad de la Institución.

COMPETENCIA	INDICADORES	4	3	2	1
TRABAJO EN EQUIPO	- Presta apoyo oportuno y frecuente a otras áreas para resolver problemas comunes.				
Puntaje Máximo 28 Sume verticalmente el número de X asignadas y multiplíquelas por el rango donde están ubicadas. Los totales obtenidos súmelos horizontalmente y escriba el resultado de la suma en el recuadro.	- Establece metas y objetivos del equipo para lograr los resultados del trabajo.				
- Recibe de manera abierta la retroalimentación y las observaciones que los demás le hacen sobre su proceder y es receptivo frente a aportes que difieren de sus ideas.					
	- Demuestra iniciativa para integrarse y dar a conocer sus ideas voluntariamente.				
	- Coopera, colabora y aporta al logro de objetivos comunes.				
Subtotal TOTAL PUNTAJE OBTENIDO EN EL FACTOR TRABAJO EN EQUIPO: _____					

FORMATO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO:
PERSONAS CON PERSONAL A CARGO

I. FACTORES DE COMPORTAMIENTO INSTITUCIONAL: COMPORTAMIENTO QUE EXHIBE LA PERSONA EN CUALQUIER SITUACIÓN EN LA QUE ACTUE EN REPRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD, IDENTIFICAN LA CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN, SON UNICOS Y PROPIOS DE ESTA Y PROMUEVEN EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS. COMPRENDE: TRABAJO EN EQUIPO. COMUNICACIÓN. CONFIDENCIALIDAD. COMPROMISO CON LA INSTITUCION Y FLEXIBILIDAD.

COMUNICACIÓN

Habilidad para estructurar y transmitir en forma lógica, clara y coherente la información y los planteamientos tanto personales como institucionales, que sirven de soporte para la realización de las actividades propias de la Institución.

COMPETENCIA	INDICADORES	4	3	2	1
COMUNICACIÓN Puntaje Máximo 28	- Comunica oportunamente y comparte en forma suficiente la información que posee sobre temas relacionados con su trabajo: planes, objetivos, metas y resultados entre otros.				
	- Utiliza adecuadamente los canales de comunicación regulares manteniendo la calidad del contenido de la información.				
- Verifica la información que recibe y se asegura que las ideas que transmite son entendidas por otros.					
- Expresa sus ideas en forma firme, clara, oportuna y persuasiva.					

FORMATO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO:

PERSONAS CON PERSONAL A CARGO

1. FACTORES DE COMPORTAMIENTO INSTITUCIONAL: COMPORTAMIENTO QUE EXHIBE LA PERSONA EN CUALQUIER SITUACIÓN EN LA QUE ACTUE EN REPRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD, IDENTIFICAN LA CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN, SON UNICOS Y PROPIOS DE ESTA Y PROMUEVEN EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS. COMPRENDE: TRABAJO EN EQUIPO. COMUNICACIÓN, CONFIDENCIALIDAD, COMPROMISO CON LA INSTITUCION Y FLEXIBILIDAD.

COMUNICACIÓN

Habilidad para estructurar y transmitir en forma lógica, clara y coherente la información y los planteamientos tanto personales como institucionales, que sirven de soporte para la realización de las actividades propias de la Institución.

COMPETENCIA	INDICADORES	4	3	2	1
COMUNICACIÓN Puntaje Máximo 28 Sume verticalmente el número de X asignadas y multiplíquelas por el rango donde están ubicadas. Los totales obtenidos súmelos horizontalmente y escriba el resultado de la suma en el recuadro.	- Emplea un lenguaje claro oral y escrito que resulta de comprensión común, facilitando así el intercambio de información en doble vía.				
- Tiene en cuenta la congruencia entre su lenguaje verbal y no verbal (tono de voz, contacto visual y postura corporal) para transmitir en forma directa, veraz y precisa sus ideas.					
- Tiene interés por escuchar.					
Subtotal TOTAL PUNTAJE OBTENIDO EN EL FACTOR COMUNICACION: _____					

FORMATO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO:
PERSONAS CON PERSONAL A CARGO

I. FACTORES DE COMPORTAMIENTO INSTITUCIONAL: COMPORTAMIENTO QUE EXHIBE LA PERSONA EN CUALQUIER SITUACIÓN EN LA QUE ACTUE EN REPRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD, IDENTIFICAN LA CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN, SON UNICOS Y PROPIOS DE ESTA Y PROMUEVEN EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS. COMPRENDE: TRABAJO EN EQUIPO, COMUNICACIÓN. **CONFIDENCIALIDAD**, COMPROMISO CON LA INSTITUCION Y FLEXIBILIDAD.

CONFIDENCIALIDAD

Capacidad para evaluar con responsabilidad y criterio objetivo las distintas situaciones que le rodean, la información que se derive de ellas y el manejo restringido que haga de la misma.

COMPETENCIA	INDICADORES	4	3	2	1
CONFIDENCIA-LIDAD Puntaje Máximo 16 Sume verticalmente el número de X asignadas y multiplíquelas por el rango donde están ubicadas. Los totales obtenidos súmelos horizontalmente y escriba el resultado de la suma en el recuadro.	- Mantiene reserva sobre informaciones o comunicaciones del cargo, del área y de la Institución que así lo requiera.				
- Administra a la luz de principios de rectitud, honestidad y respeto la información a la que tiene acceso en razón de su cargo, así como la propiedad intelectual de la Institución.					
- Tiene el criterio suficiente para discriminar el contexto en el cual es apropiado manifestar información que ha obtenido a través de terceros.					
- Tiene el criterio suficiente para identificar en forma objetiva qué información puede ser catalogada como confidencial, sin necesidad de que así se le señale.					
	Subtotal TOTAL PUNTAJE OBTENIDO EN EL FACTOR CONFIDENCIALIDAD:				

FORMATO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO:
PERSONAS CON PERSONAL A CARGO

1. FACTORES DE COMPORTAMIENTO INSTITUCIONAL: COMPORTAMIENTO QUE EXHIBE LA PERSONA EN CUALQUIER SITUACIÓN EN LA QUE ACTUE EN REPRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD, IDENTIFICAN LA CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN, SON UNICOS Y PROPIOS DE ESTA Y PROMUEVEN EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS. COMPRENDE: TRABAJO EN EQUIPO, COMUNICACIÓN, CONFIDENCIALIDAD, COMPROMISO CON LA INSTITUCION Y FLEXIBILIDAD.

COMPROMISO CON LA INSTITUCION

Desarrollo de actividades orientadas a la búsqueda deliberada del bien común con comportamientos que evidencian amabilidad y respeto, propician el trabajo conjunto, el logro de resultados y se constituyen en factor diferencial de la Institución.

COMPETENCIA	INDICADORES	4	3	2	1
COMPROMISO CON LA INSTITUCION Puntaje Máximo 20 Sume verticalmente el número de X asignadas y multiplíquelas por el rango donde están ubicadas. Los totales obtenidos súmelos horizontalmente y escriba el resultado de la suma en el recuadro.	- Acepta abiertamente los procesos asignados y es consciente del impacto que su gestión individual tiene en el desempeño global de la Institución.				
	- Acata y apoya las decisiones de la Entidad y formula crítica constructiva a las mismas a fin de promover mejoras en su cargo y la Institución.				
- Participa voluntariamente en los eventos que requieran uso de tiempo y esfuerzo adicional.					
- Influye en otros para incentivar el respeto y la valoración por la Institución a través de su propia actuación.					
- Es coherente entre lo que dice y actúa y por esto es una persona predecible: se puede anticipar su conducta y confiar en ella.					
Subtotal TOTAL PUNTAJE OBTENIDO EN EL FACTOR COMPROMISO CON LA INSTITUCION: _____					

FORMATO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO:
PERSONAS CON PERSONAL A CARGO

I. FACTORES DE COMPORTAMIENTO INSTITUCIONAL: COMPORTAMIENTO QUE EXHIBE LA PERSONA EN CUALQUIER SITUACIÓN EN LA QUE ACTUE EN REPRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD, IDENTIFICAN LA CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN, SON UNICOS Y PROPIOS DE ESTA Y PROMUEVEN EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS. COMPRENDE: TRABAJO EN EQUIPO, COMUNICACIÓN, CONFIDENCIALIDAD, COMPROMISO CON LA INSTITUCION Y FLEXIBILIDAD.

FLEXIBILIDAD

Capacidad para entender, aceptar y acomodarse de manera recursiva a las distintas situaciones que se presentan en el entorno laboral, introduciendo las modificaciones a que haya lugar para lograr interacciones más efectivas y los resultados esperados.

COMPETENCIA	INDICADORES	4	3	2	1
FLEXIBILIDAD Puntaje Máximo 24	- Demuestra apertura para revisar, reevaluar e implementar cambios efectivos en sus esquemas tradicionales de trabajo, tendientes a mejorar los procesos existentes.				
- Adapta los recursos físicos, técnicos y procedimentales a los nuevos procesos.					
- Muestra apertura al cambio y a las características del entorno y se adapta a él usando sus talentos y modificando sus hábitos personales.-					

FORMATO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO:
PERSONAS CON PERSONAL A CARGO

1. FACTORES DE COMPORTAMIENTO INSTITUCIONAL: COMPORTAMIENTO QUE EXHIBE LA PERSONA EN CUALQUIER SITUACIÓN EN LA QUE ACTUE EN REPRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD, IDENTIFICAN LA CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN, SON UNICOS Y PROPIOS DE ESTA Y PROMUEVEN EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS. COMPRENDE: TRABAJO EN EQUIPO, COMUNICACIÓN, CONFIDENCIALIDAD, COMPROMISO CON LA INSTITUCION Y FLEXIBILIDAD.

FLEXIBILIDAD

Capacidad para entender, aceptar y acomodarse de manera recursiva a las distintas situaciones que se presentan en el entorno laboral, introduciendo las modificaciones a que haya lugar para lograr interacciones más efectivas y los resultados esperados.

COMPETENCIA	INDICADORES	4	3	2	1
FLEXIBILIDAD Puntaje Máximo 24 Sume verticalmente el número de X asignadas y multiplíquelas por el rango donde están ubicadas. Los totales obtenidos súmelos horizontalmente y escriba el resultado de la suma en el recuadro.	- Responde ágil y efectivamente a los requerimientos de la Organización en cuanto a la adopción de mejoras en el cargo (tecnología por ej.) encaminadas a mejorar el trabajo.				
- Demuestra interés por ampliar su campo de acción y su marco de referencia profesional para adquirir nuevos aprendizajes, asumir nuevos retos y responsabilidades.					
- Admite sus errores, acepta retroalimentación de otros e integra las observaciones que los demás le hacen a su conducta, su estilo gerencial y su trabajo y de ser necesario modifica su proceder.					
Subtotal TOTAL PUNTAJE OBTENIDO EN EL FACTOR FLEXIBILIDAD: _____					

FORMATO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO:
PERSONAS CON PERSONAL A CARGO

II. FACTORES DE COMPORTAMIENTO DIRECTIVO: COMPORTAMIENTOS, CONDUCTAS O ACTUACIONES RELACIONADAS CON LA ORIENTACIÓN Y GUÍA DE OTROS QUE ASEGURAN EL LOGRO DE RESULTADOS DE LA (S) DEPENDENCIA (S) A SU CARGO. COMPRENDE: PLANEACION Y SEGUIMIENTO Y LIDERAZGO.

PLANEACION Y SEGUIMIENTO

Habilidad para proyectar planes de trabajo, distribuir y controlar las actividades propias y delegadas al personal a cargo y verificar su cumplimiento dentro de los estándares de calidad y oportunidad establecidos.

COMPETENCIA	INDICADORES	4	3	2	1
PLANEACION Y SEGUIMIENTO	- Establece y cumple el cronograma de actividades para el logro de las metas de su cargo.				
Puntaje Máximo 28	- Prevé, organiza y utiliza en forma adecuada los recursos necesarios para la ejecución del trabajo.				
- Se anticipa a los acontecimientos y determina con claridad un plan de contingencias que asegura el cumplimiento de los objetivos.					
	- Los planes que traza pueden ser llevados a la práctica de manera efectiva tanto por sí mismo como por otros, apoyan la realización de las actividades cotidianas y obtiene a través de ellas resultados tangibles.				

FORMATO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO:
PERSONAS CON PERSONAL A CARGO

II. FACTORES DE COMPORTAMIENTO DIRECTIVO: COMPORTAMIENTOS, CONDUCTAS 0 ACTUACIONES RELACIONADAS CON LA ORIENTACIÓN Y GUÍA DE OTROS QUE ASEGURAN EL LOGRO DE RESULTADOS DE LA (S) DEPENDENCIA (S) A SU CARGO. COMPRENDE: **PLANEACION Y SEGUIMIENTO** Y LIDERAZGO.

PLANEACION Y SEGUIMIENTO

Habilidad para proyectar planes de trabajo, distribuir y controlar las actividades propias y delegadas al personal a cargo y verificar su cumplimiento dentro de los estándares de calidad y oportunidad establecidos.

COMPETENCIA	INDICADORES	4	3	2	1
PLANEACION Y SEGUIMIENTO Puntaje Máximo 28 Sume verticalmente el número de X asignadas y multiplíquelas por el rango donde están ubicadas. Los totales obtenidos súmelos horizontalmente y escriba el resultado de la suma en el recuadro.	- Conoce de manera integral el desarrollo, avance y continuidad de las actividades propias y las delegadas a otras personas.				
- Se interesa por conocer las prioridades generales de la Institución y enmarca dentro de estas los planes que traza.					
	- Emplea un método organizado de trabajo para el manejo y disposición de los recursos: de tiempo e información, así como físicos, tecnológicos, económicos y del talento humano, para lograr resultados.-				
	Subtotal TOTAL PUNTAJE OBTENIDO EN EL FACTOR PLANEACION Y SEGUIMIENTO:				

	_____	

FORMATO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO:
PERSONAS CON PERSONAL A CARGO

II. FACTORES DE COMPORTAMIENTO DIRECTIVO: COMPORTAMIENTOS, CONDUCTAS 0 ACTUACIONES RELACIONADAS CON LA ORIENTACIÓN Y GUÍA DE OTROS QUE ASEGURAN EL LOGRO DE RESULTADOS DE LA (S) DEPENDENCIA (S) A SU CARGO. COMPRENDE: PLANEACION Y SEGUIMIENTO Y LIDERAZGO.

LIDERAZGO

Capacidad para orientar, formar y preparar a otros mediante un estilo de interacción en el que se integren de manera armónica los conocimientos, la experiencia y las características personales a fin de congregar esfuerzos y talentos individuales en torno a la consecución de objetivos.

COMPETENCIA	INDICADORES	4	3	2	1
LIDERAZGO Puntaje Máximo 32	- Influye en otros a través de argumentos persuasivos, claros y coherentes para llegar a acuerdos.				
	- Obtiene el compromiso de colaboradores, colegas y/o superiores para realizar tareas comunes.				
	- Orienta y crea situaciones de aprendizaje para sí mismo y para otros.				
	- Comparte voluntariamente sus conocimientos y se interesa por formar a sus colaboradores en los temas relacionados con su cargo y la Institución.				
	- Promueve el desarrollo de sus colaboradores mediante la asignación de trabajo a través de la herramienta de la delegación.				
	- Incentiva las buenas actuaciones y obtención de logros mediante el reconocimiento oportuno.				

FORMATO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO:
PERSONAS CON PERSONAL A CARGO

II. FACTORES DE COMPORTAMIENTO DIRECTIVO: COMPORTAMIENTOS, CONDUCTAS O ACTUACIONES RELACIONADAS CON LA ORIENTACIÓN Y GUÍA DE OTROS QUE ASEGURAN EL LOGRO DE RESULTADOS DE LA (S) DEPENDENCIA (S) A SU CARGO. COMPRENDE: PLANEACION Y SEGUIMIENTO Y LIDERAZGO.

LIDERAZGO

Capacidad para orientar, formar y preparar a otros mediante un estilo de interacción en el que se integren de manera armónica los conocimientos, la experiencia y las características personales a fin de congregar esfuerzos y talentos individuales en torno a la consecución de objetivos.

COMPETENCIA	INDICADORES	4	3	2	1
LIDERAZGO Puntaje Máximo 32 Sume verticalmente el número de X asignadas y multiplíquelas por el rango donde están ubicadas. Los totales obtenidos súmelos horizontalmente y escriba el resultado de la suma en el recuadro.	- Posee un estilo personal que permite generar confianza y cercanía en las relaciones.				
- Es justo y equitativo en su interacción con otros.					
Subtotal TOTAL PUNTAJE OBTENIDO EN EL FACTOR LIDERAZGO: _____					

FORMATO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO:
PERSONAS CON PERSONAL A CARGO

III OBJETIVOS ASOCIADOS AL CUMPLIMIENTO DEL DEBER Y LOGRO DE RESULTADOS: ACTIVIDADES DESARROLLADAS EN UN PERIODO DETERMINADO ORIENTADO A LOGRAR LOS RESULTADOS PROPIOS DEL CARGO. COMPRENDE: EFECTIVIDAD, TOMA DE DECISIONES, CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS, COMPETENCIA ESPECIALIZADA Y CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y APLICACIÓN DE POLITICAS.

EFECTIVIDAD

Disposición para incorporar nuevos elementos, información, enfoques o procedimientos en el manejo de temas o situaciones de trabajo, a fin de mejorar los procesos existentes y lograr soluciones más efectivas
.

COMPETENCIA	INDICADORES	4	3	2	1
EFECTIVIDAD	- Propicia el correcto uso de los insumos de su puesto de trabajo, los transforma eficientemente y logra resultados esperados.				
Puntaje Máximo 20	- Propone e implanta procesos que agilizan la realización de las tareas relacionadas con su cargo.				
- Hace seguimiento a la disponibilidad de recursos a su cargo y los utiliza en forma racional y óptima, lo cual se refleja en el ejercicio de su gestión de manera tangible.					
- Cumple las metas específicas acordadas en su cargo y en su área (eficacia), haciendo un empleo óptimo de los recursos que tiene a su alcance (eficiencia).					

FORMATO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO:
PERSONAS CON PERSONAL A CARGO

III. OBJETIVOS ASOCIADOS AL CUMPLIMIENTO DEL DEBER Y LOGRO DE RESULTADOS: ACTIVIDADES DESARROLLADAS EN UN PERIODO DETERMINADO ORIENTADO A LOGRAR LOS RESULTADOS PROPIOS DEL CARGO. COMPRENDE: EFECTIVIDAD, TOMA DE DECISIONES, CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS, COMPETENCIA ESPECIALIZADA Y CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y APLICACIÓN DE

POLITICAS.

EFECTIVIDAD

Disposición para incorporar nuevos elementos, información, enfoques o procedimientos en el manejo de temas o situaciones de trabajo, a fin de mejorar los procesos existentes y lograr soluciones más efectivas.

COMPETENCIA	INDICADORES	4	3	2	1
EFECTIVIDAD Puntaje Máximo 20 Sume verticalmente el número de X asignadas y multiplíquelas por el rango donde están ubicadas. Los totales obtenidos súmelos horizontalmente y escriba el resultado de la suma en el recuadro.	- Se interesa por controlar los niveles de calidad, oportunidad y cumplimiento para evitar reprocesos en el desarrollo de las actividades.				
Subtotal TOTAL PUNTAJE OBTENIDO EN EL FACTOR EFECTIVIDAD: _____					

FORMATO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO:
PERSONAS CON PERSONAL A CARGO

III OBJETIVOS ASOCIADOS AL CUMPLIMIENTO DEL DEBER Y LOGRO DE RESULTADOS: ACTIVIDADES DESARROLLADAS EN UN PERIODO DETERMINADO ORIENTADO A LOGRAR LOS RESULTADOS PROPIOS DEL CARGO. COMPRENDE: EFECTIVIDAD, TOMA DE DECISIONES, CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS, COMPETENCIA ESPECIALIZADA Y CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y APLICACIÓN DE POLITICAS.

TOMA DE DECISIONES

Capacidad para evaluar con un sano criterio la información a la que tiene acceso así como las situaciones que le rodean y los problemas que se le presentan, para dar una respuesta efectiva a los mismos, manteniendo la reserva a que haya lugar.

COMPETENCIA	INDICADORES	4	3	2	1
TOMA DE DECISIONES	- Alcanza un buen nivel de agilidad en la evaluación de la información y a partir de ello actúa con oportunidad.				
Puntaje Máximo 28	- Consigue llevar a la práctica las decisiones que toma.				
- Establece con claridad la importancia y urgencia de los asuntos y es consecuente con esto en su proceder.					
- Sustenta de manera clara, firme y segura las decisiones que toma.					
- Indaga, profundiza y se documenta sobre las situaciones en aras de emitir conceptos que responden a las exigencias de las mismas.					

FORMATO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO:
PERSONAS CON PERSONAL A CARGO

III OBJETIVOS ASOCIADOS AL CUMPLIMIENTO DEL DEBER Y LOGRO DE RESULTADOS: ACTIVIDADES DESARROLLADAS EN UN PERIODO DETERMINADO ORIENTADO A LOGRAR LOS RESULTADOS PROPIOS DEL CARGO. COMPRENDE: EFECTIVIDAD, TOMA DE DECISIONES. CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS, COMPETENCIA ESPECIALIZADA Y CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y APLICACIÓN DE POLITICAS.

TOMA DE DECISIONES

Capacidad para evaluar con un sano criterio la información a la que tiene acceso así como las situaciones que le rodean y los problemas que se le presentan, para dar una respuesta efectiva a los mismos, manteniendo la reserva a que haya lugar.

COMPETENCIA	INDICADORES	4	3	2	1
TOMA DE DECISIONES Puntaje Máximo 28 Sume verticalmente el número de X asignadas y multipliquéis por el rango donde están ubicadas. Los totales obtenidos súmelos horizontalmente y escriba el resultado de la suma en el recuadro.	- Enmarca sus decisiones dentro de los parámetros de funcionamiento y políticas de la Institución.				
- Tiene confianza en su criterio personal para evaluar las situaciones y definir acciones, lo cual se refleja en su capacidad de respuesta oportuna y bien estructurada.					
	Subtotal TOTAL PUNTAJE OBTENIDO EN EL FACTOR TOMA DE DECISIONES: _____				

FORMATO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO:
PERSONAS CON PERSONAL A CARGO

III OBJETIVOS ASOCIADOS AL CUMPLIMIENTO DEL DEBER Y LOGRO DE RESULTADOS: ACTIVIDADES DESARROLLADAS EN UN PERIODO DETERMINADO ORIENTADO A LOGRAR LOS RESULTADOS PROPIOS DEL CARGO. COMPRENDE: EFECTIVIDAD, TOMA DE DECISIONES, CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS, COMPETENCIA ESPECIALIZADA Y CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y APLICACIÓN DE POLITICAS.

CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS

Disposición e iniciativa para utilizar sus talentos personales y los recursos que le proporciona la Institución a fin de realizar su trabajo y asegurar los niveles de eficiencia y eficacia en el logro de los resultados esperados.

COMPETENCIA	INDICADORES	4	3	2	1
CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS Puntaje Máximo 24	- Orienta sus recursos y talentos personales y de ser necesario, hace esfuerzos adicionales para alcanzar nuevos retos y asumir sus responsabilidades.				
- Obtiene resultados efectivos en los proyectos que tiene bajo su responsabilidad.					
- Asume las consecuencias de sus acciones, si se equivoca emprende acciones correctivas y supera las dificultades para conseguir los resultados.					
- Autoevalúa su propio desempeño en relación con el avance hacia la consecución de los objetivos.					
- Está al tanto de los trabajos propios y delegados para asegurar la calidad y oportunidad en la realización de los mismos.					

FORMATO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO:
PERSONAS CON PERSONAL A CARGO

III OBJETIVOS ASOCIADOS AL CUMPLIMIENTO DEL DEBER Y LOGRO DE RESULTADOS: ACTIVIDADES DESARROLLADAS EN UN PERIODO DETERMINADO ORIENTADO A LOGRAR LOS RESULTADOS PROPIOS DEL CARGO. COMPRENDE: EFECTIVIDAD. TOMA DE DECISIONES. CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS, COMPETENCIA ESPECIALIZADA Y CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y APLICACIÓN DE POLITICAS.

CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS

Disposición e iniciativa para utilizar sus talentos personales y los recursos que le proporciona la Institución a fin de realizar su trabajo y asegurar los niveles de eficiencia y eficacia en el logro de los resultados esperados.

COMPETENCIA	INDICADORES	4	3	2	1
CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS Puntaje Máximo 24 Sume verticalmente el número de X asignadas y multiplíquelas por el rango donde están ubicadas. Los totales obtenidos súmelos horizontalmente y escriba el resultado de la suma en el recuadro.	- Conserva buenos niveles de ejecución y cumplimiento en situaciones de presión por tiempo.				
	Subtotal TOTAL PUNTAJE OBTENIDO EN EL FACTOR CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS: _____				

FORMATO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO:
PERSONAS CON PERSONAL A CARGO

III OBJETIVOS ASOCIADOS AL CUMPLIMIENTO DEL DEBER Y LOGRO DE

RESULTADOS: ACTIVIDADES DESARROLLADAS EN UN PERIODO DETERMINADO ORIENTADO A LOGRAR LOS RESULTADOS PROPIOS DEL CARGO. COMPRENDE: EFECTIVIDAD, TOMA DE DECISIONES, CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS, COMPETENCIA ESPECIALIZADA Y CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y APLICACIÓN DE POLITICAS.

COMPETENCIA ESPECIALIZADA

Conjunto de conocimientos especializados y experiencia suficiente para desempeñar con éxito el cargo y enriquecerlo con nuevos aportes encaminados al logro de los resultados esperados.

COMPETENCIA	INDICADORES	4	3	2	1
COMPETENCIA ESPECIALIZADA Puntaje Máximo 20	- Usa criterios basados en su conocimiento especializado para resolver los problemas propios de su gestión.				
	- Aporta su conocimiento y crea nuevas estrategias de solución a problemas relativos a su cargo, evitando su reaparición.				
	- Posee conocimientos sólidos que respaldan su ejercicio profesional, la realización de aportes así como procesos de influencia en otros.				
	- Ayuda a otras personas o grupos de trabajo a resolver problemas relacionados con su especialidad.				

FORMATO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO:
PERSONAS CON PERSONAL A CARGO

III OBJETIVOS ASOCIADOS AL CUMPLIMIENTO DEL DEBER Y LOGRO DE RESULTADOS: ACTIVIDADES DESARROLLADAS EN UN PERIODO DETERMINADO ORIENTADO A LOGRAR LOS RESULTADOS PROPIOS DEL CARGO. COMPRENDE: EFECTIVIDAD, TOMA DE DECISIONES, CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS. COMPETENCIA ESPECIALIZADA Y CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y APLICACIÓN DE POLITICAS.

COMPETENCIA ESPECIALIZADA

Conjunto de conocimientos especializados y experiencia suficiente para desempeñar con éxito el cargo y enriquecerlo con nuevos aportes encaminados al logro de los resultados esperados.

COMPETENCIA	INDICADORES	4	3	2	1
COMPETENCIA ESPECIALIZADA Puntaje Máximo 20 Sume verticalmente el número de X asignadas y multiplíquelas por el rango donde están ubicadas. Los totales obtenidos súmelos horizontalmente escriba el resultado de la suma en el recuadro.	- Verifica la ausencia de errores en los conceptos que emite y en los procesos que maneja relacionados con el cargo.				
Subtotal TOTAL PUNTAJE OBTENIDO EN EL FACTOR COMPETENCIA ESPECIALIZADA: _____					

FORMATO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO:
PERSONAS CON PERSONAL A CARGO

III OBJETIVOS ASOCIADOS AL CUMPLIMIENTO DEL DEBER Y LOGRO DE RESULTADOS: ACTIVIDADES DESARROLLADAS EN UN PERIODO DETERMINADO ORIENTADO A LOGRAR LOS RESULTADOS PROPIOS DEL CARGO. COMPRENDE: EFECTIVIDAD, TOMA DE DECISIONES, CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS, COMPETENCIA ESPECIALIZADA Y CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y APLICACIÓN DE POLITICAS

CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y APLICACION DE POLITICAS

Capacidad para aceptar abiertamente los procesos asignados y hacer una búsqueda consciente y voluntaria de la consecución de los objetivos de la Institución, respondiendo positivamente y en concordancia con las normas, políticas y procedimientos que regulan su cargo y la Institución.

COMPETENCIA	INDICADORES	4	3	2	1
CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y APLICACION DE POLITICAS Puntaje Máximo 20	- Entiende y se identifica con la misión, los objetivos y los valores de la Institución.				
	- Ejecuta planes en concordancia con la misión y los objetivos de la Institución.				
- Conoce, comprende y respeta la razón de ser de los procedimientos y de los parámetros de funcionamiento que enmarcan el desempeño de su cargo.					
- Identifica las implicaciones o consecuencias de sus decisiones y acciones dentro de la Institución.					

FORMATO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO:
PERSONAS CON PERSONAL A CARGO

III OBJETIVOS ASOCIADOS AL CUMPLIMIENTO DEL DEBER Y LOGRO DE RESULTADOS: ACTIVIDADES DESARROLLADAS EN UN PERIODO DETERMINADO ORIENTADO A LOGRAR LOS RESULTADOS PROPIOS DEL CARGO. COMPRENDE:

EFECTIVIDAD, TOMA DE DECISIONES, CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS, COMPETENCIA ESPECIALIZADA Y CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y APLICACIÓN DE POLITICAS.

CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y APLICACIÓN DE POLITICAS

Capacidad para aceptar abiertamente los procesos asignados y hacer una búsqueda consciente y voluntaria de la consecución de los objetivos de la Institución, respondiendo positivamente y en concordancia con las normas, políticas y procedimientos que regulan su cargo y la Institución
.

COMPETENCIA	INDICADORES	4	3	2	1
CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y APLICACION DE POLITICAS Puntaje Máximo 20 Sume verticalmente el número de X asignadas y multiplíquelas por el rango donde están ubicadas. Los totales obtenidos súmelos horizontalmente y escriba el resultado de la suma en el recuadro.	- Sabe los procesos y la forma de hacer el trabajo en la Institución, lo tiene en cuenta y lo practica dentro de un sano criterio de innovación, mejoramiento y efectividad.				
Subtotal TOTAL PUNTAJE OBTENIDO EN EL FACTOR CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y APLICACION DE POLITICAS:					

INSTRUCCIONES (SEGUNDA PARTE)

1. Recuerde que una vez realizada la calificación inicial (ubicación de las X), Ud. procederá a totalizar el resultado final y para ello debe seguir las siguientes indicaciones atentamente:

- Sume verticalmente todas las X asignadas a los indicadores evaluados.
- Multipliquéis por el rango donde se encuentran ubicadas.
- Súmelas horizontalmente.
- Escriba el resultado de esta suma en el recuadro que se ubica frente a: TOTAL PUNTAJE OBTENIDO.

2. Una vez usted tiene todos los totales de los diferentes factores evaluados haga lo siguiente:

- Sume los puntajes totales de los factores que forman parte de Comportamiento Institucional: Trabajo en Equipo, Comunicación, Confidencialidad, Compromiso con la Institución y Flexibilidad. Este resultado ubíquelo en la tabla numérica que aparece en la parte inferior correspondiente a los rangos de Comportamiento Institucional. (Ver página siguiente Tabla 1).

- Sume los puntajes totales de los factores que forman parte de Comportamiento Directivo (para las personas que tienen personas a cargo): Planeación y Seguimiento y Liderazgo. El resultado ubíquelo en la tabla correspondiente a los rangos de Comportamiento Directivo. (Ver página siguiente Tabla 1).

. Sume los puntajes totales de los factores que forman parte de Objetivos Asociados al

Cumplimiento del Deber y Logro de Resultados: Efectividad, Toma de Decisiones, Cumplimiento de objetivos, Competencia Especializada y Cumplimiento de Normas y Aplicación de Políticas. Este resultado ubíquelo en la tabla numérica que aparece en la parte inferior correspondiente a los rangos de Cumplimiento del Deber y Logro de Resultados. (Ver página siguiente Tabla 1).

3. Para obtener el resultado total de la Evaluación General tenga en cuenta lo siguiente:

- Sumar los totales obtenidos en cada grupo de factores: Comportamiento Institucional, Comportamiento Directivo y Objetivos Asociados al Cumplimiento del Deber y Logro de Resultados y el resultado obtenido se debe ubicar en la Tabla 2, en la que se denomina Evaluación Total.

4. Finalmente pase a la Tabla 3: Interpretación General

TABLA 1

RANGOS DE COMPORTAMIENTO INSTITUCIONAL	RANGOS DE COMPORTAMIENTO DIRECTIVO	RANGOS DE CUMPLIMIENTO DEL DEBER Y LOGRO DE RESULTADOS
Trabajo en Equipo_____	Planeación y Seguimiento	Efectividad_____
Comunicación _____	Liderazgo _____	Toma de Decisiones _____
Confidencialidad _____	Cumplimiento de Objetivos _____	
Compromiso con la Institución	Competencia Especializada _____	
Flexibilidad _____	Cumplimiento de Normas y Aplicación de Políticas _____	
TOTAL _____	TOTAL _____	TOTAL _____
RANGOS DE COMPORTAMIENTO INSTITUCIONAL	RANGOS DE COMPORTAMIENTO DIRECTIVO	RANGOS DE CUMPLIMIENTO DEL DEBER Y LOGRO DE RESULTADOS
A = 106 116 ____ B = 75 105 ____ C = 44 74 ____ D = 29 44 ____	A = 56 60 ___ B = 40 55 ___ C = 24 39 ___ D = 15 23 ___	A = 101 112 ___ B = 72 100 ___ C = 43 71 ___ D = 28 42 ___

TABLA 2

SUMATORIA TOTAL

RANGOS DE COMPORTAMIENTO INSTITUCIONAL	RANGOS DE COMPORTAMIENTO DIRECTIVO	RANGOS DE CUMPLIMIENTO DE DEBER Y LOGRO DE RESULTADOS

EVALUACION TOTAL

A = 258 288 _____

B = 184 257 _____

C = 110 183 _____

D = 72 109 _____

TABLA 3 DE INTERPRETACION GENERAL

UBIQUE SU EVALUACION EN LOS SIGUIENTES RANGOS QUE SON LA BASE OBJETIVA PARA EMITIR SU CONCEPTO GENERAL

PUNTAJE	CODIGO	DESCRIPCION
4	A = SP	Satisface plenamente los requerimientos: exhibe todos los indicadores de los factores evaluados e incluso supera las expectativas y las exigencias planteadas para su cargo.
3	B = S	Satisface los requerimientos y expectativas planteadas: se encuentran algunas áreas susceptibles de mejora y de ajuste a los factores evaluados para alcanzar una adecuación a los requerimientos del cargo. Muestra diferencias perceptibles al menos en dos (2) factores evaluados.
2	C = CP	Cumple parcialmente los requerimientos: la gestión observada y evaluada frente a las expectativas planteadas en los factores que se evalúan, presenta claras diferencias al menos en tres (3) factores que deban ser desarrollados hasta alcanzar el ajuste esperado.
1	D = I	Insuficiente: Al observar la gestión frente a las expectativas planteadas presenta diferencias evidentes al menos en cuatro (4) factores evaluados, que requieren atención inmediata hasta lograr el nivel esperado y ser revisadas en el período siguiente.

PARAGRAFO. Para aprobar la evaluación de desempeño el funcionario deberá obtener un puntaje mínimo de 144.

FORMATO EVALUACION Y CALIFICACION DEL DESEMPEÑO PARA FUNCIONARIOS SIN PERSONAL A CARGO

JEFE: _____PERIODO A EVALUAR: _____

COLABORADOR:_____CIUDAD / PAIS:_____

CARGO:_____ FECHA:_____

DEPENDENCIA: _____

INSTRUCCIONES (PRIMERA PARTE)

1. Una vez se ubique en el inicio del cuestionario, lea con atención la definición de cada factor a calificar así como los indicadores que lo conforman.

2. Señale con una equis (X) el número que Ud. considere representa el estado actual en que la persona posee el indicador a evaluar. Para esto utilice la siguiente tabla como guía:

CALIFICACION	SIGNIFICADO
4	No hay diferencia entre el indicador y la conducta exhibida por la persona.
3	Existe una diferencia apenas perceptible entre el indicador y la conducta exhibida por la persona.
2	Hay una diferencia clara entre el indicador y la conducta exhibida por la persona.
1	Hay una diferencia evidente entre el indicador y la conducta exhibida por la persona.

3. No olvide que: “Los rangos señalan el grado de ajuste o desajuste que Ud percibe en cada indicador”.

4. Si tiene alguna duda al respecto busque la ayuda necesaria.

· AHORA REALICE LA EVALUACIÓN

FORMATO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO:
PERSONAS SIN PERSONAL A CARGO

1. FACTORES DE COMPORTAMIENTO INSTITUCIONAL: COMPORTAMIENTO QUE EXHIBE LA PERSONA EN CUALQUIER SITUACIÓN EN LA QUE ACTUE EN REPRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD, IDENTIFICAN LA CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN, SON UNICOS Y PROPIOS DE ESTA Y PROMUEVEN EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS. COMPRENDE: TRABAJO EN EQUIPO, CONFIDENCIALIDAD, COMPROMISO CON LA INSTITUCION, COMUNICACIÓN Y FLEXIBILIDAD.

TRABAJO EN EQUIPO

Habilidad para integrar su trabajo con el de otras personas y áreas, promoviendo un ambiente de cooperación, interdependencia y apoyo para resolver problemas en forma conjunta, hacer aportes y alcanzar resultados de beneficio mutuo, ajustados a los principios que rigen la actividad de la Institución.

COMPETENCIA	INDICADORES	4	3	2	1
TRABAJO EN EQUIPO Puntaje Máximo 28 Sume verticalmente el número de X asignadas y multiplíquelas por el rango donde están ubicadas. Los totales obtenidos súmelos horizontalmente y escriba el resultado de la suma en el recuadro.	- Integra procesos y esfuerzos individuales dentro del área y con otras áreas de la Institución.				
Combina e interpreta las ideas de un grupo para lograr un resultado común.					
- Presta apoyo oportuno y frecuente a otras áreas para resolver problemas comunes.					
Se acoge a las metas y objetivos del equipo para lograr los resultados del trabajo.					
Recibe de manera abierta la retroalimentación y las observaciones que los demás le hacen sobre su proceder y es receptivo frente a aportes que difieren de sus ideas.					
	Demuestra iniciativa para integrarse y dar a conocer sus ideas voluntariamente.				

Coopera, colabora y aporta al logro de objetivos comunes.
Subtotal TOTAL PUNTAJE OBTENIDO EN EL FACTOR TRABAJO EN EQUIPO: _____

FORMATO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO:
PERSONAS SIN PERSONAL A CARGO

I. FACTORES DE COMPORTAMIENTO INSTITUCIONAL: COMPORTAMIENTO QUE EXHIBE LA PERSONA EN CUALQUIER SITUACIÓN EN LA QUE ACTUE EN REPRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD, IDENTIFICAN LA CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN, SON ÚNICOS Y PROPIOS DE ESTA Y PROMUEVEN EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS, COMPRENDE: TRABAJO EN EQUIPO; CONFIDENCIALIDAD, COMPROMISO CON LA INSTITUCIÓN, COMUNICACIÓN Y FLEXIBILIDAD.

CONFIDENCIALIDAD

Capacidad para evaluar con responsabilidad y criterio objetivo las distintas situaciones que le rodean, la información que se derive de ellas y el manejo restringido que haga de la misma.

COMPETENCIA	INDICADORES	4	3	2	1
CONFIDENCIA- LIDAD Puntaje Máximo 16	- Mantiene reserva sobre informaciones o comunicaciones del cargo, del área y de la Institución que así lo requieran.				

FORMATO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO:
PERSONAS SIN PERSONAL A CARGO

1. FACTORES DE COMPORTAMIENTO INSTITUCIONAL: COMPORTAMIENTO QUE EXHIBE LA PERSONA EN CUALQUIER SITUACIÓN EN LA QUE ACTUE EN REPRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD, IDENTIFICAN LA CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN, SON UNICOS Y PROPIOS DE ESTA Y PROMUEVEN EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS. COMPRENDE: TRABAJO EN EQUIPO, CONFIDENCIALIDAD, COMPROMISO CON LA INSTITUCION, COMUNICACIÓN Y FLEXIBILIDAD.

CONFIDENCIALIDAD

Capacidad para evaluar con responsabilidad y criterio objetivo las distintas situaciones que le rodean, la información que se derive de ellas y el manejo restringido que haga de la misma.

COMPETENCIA	INDICADORES	4	3	2	1
CONFIDENCIA-LIDAD Puntaje Máximo 16 Sume verticalmente el número de X asignadas y multiplíquelas por el rango donde están ubicadas. Los totales obtenidos súmelos horizontalmente y escriba el resultado de la suma en el recuadro.	- Administra a la luz de principios de rectitud, honestidad y respeto la información a la que tiene acceso en razón de su cargo, así como la propiedad intelectual de la Institución.				
- Tiene el criterio suficiente para discriminar el contexto en el cual es apropiado manifestar información que ha obtenido a través de terceros.					
- Tiene el criterio suficiente para identificar en forma objetiva qué información puede ser catalogada como confidencial, sin necesidad de que así se le señale.					
	Subtotal TOTAL PUNTAJE OBTENIDO EN EL FACTOR CONFIDENCIALIDAD:_____				

FORMATO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO:
PERSONAS SIN PERSONAL A CARGO

I. FACTORES DE COMPORTAMIENTO INSTITUCIONAL: COMPORTAMIENTO QUE EXHIBE LA PERSONA EN CUALQUIER SITUACIÓN EN LA QUE ACTUE EN REPRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD, IDENTIFICAN LA CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN, SON UNICOS Y PROPIOS DE ESTA Y PROMUEVEN EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS. COMPRENDE: TRABAJO EN EQUIPO, CONFIDENCIALIDAD, COMPROMISO CON LA INSTITUCION, COMUNICACIÓN Y FLEXIBILIDAD.

COMPROMISO CON LA INSTITUCION

Desarrollo de actividades orientadas a la búsqueda deliberada del bien común con comportamientos que evidencian amabilidad y respeto, propician el trabajo conjunto, el logro de resultados y se constituyen en factor diferencial de la Institución.

COMPETENCIA	INDICADORES	4	3	2	1
COMPROMISO CON LA INSTITUCION Puntaje Máximo 20	- Acepta abiertamente los procesos asignados y es consciente del impacto que su gestión individual tiene en el desempeño global de la Institución.				
- Acata y apoya las decisiones de la Entidad y formula crítica constructiva a las mismas a fin de promover mejoras en su cargo y en la Institución.					
- Participa voluntariamente en los eventos que requieran uso de tiempo y esfuerzo adicional.					
- Influye en otros para incentivar el respeto y la valoración por la Institución, a través de su propia actuación					

FORMATO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO:
PERSONAS SIN PERSONAL A CARGO

1. FACTORES DE COMPORTAMIENTO INSTITUCIONAL: COMPORTAMIENTO QUE EXHIBE LA PERSONA EN CUALQUIER SITUACIÓN EN LA QUE ACTUE EN REPRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD, IDENTIFICAN LA CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN, SON UNICOS Y PROPIOS DE ESTA Y PROMUEVEN EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS. COMPRENDE: TRABAJO EN EQUIPO. CONFIDENCIALIDAD. COMPROMISO CON LA INSTITUCION, COMUNICACIÓN Y FLEXIBILIDAD.

COMPROMISO CON LA INSTITUCION

Desarrollo de actividades orientadas a la búsqueda deliberada del bien común con comportamientos que evidencian amabilidad y respeto, propician el trabajo conjunto, el logro de resultados y se constituyen en factor diferencial de la Institución.

COMPETENCIA	INDICADORES	4	3	2	1
COMPROMISO CON LA INSTITUCION Puntaje Máximo 20 Sume verticalmente el número de X asignadas y multiplíquelas por el rango donde están ubicadas. Los totales obtenidos súmelos horizontalmente escriba el resultado de la suma en el recuadro.	- Es coherente entre lo que dice y actúa y por esto es una persona predecible: se puede anticipar su conducta y confiar en ella.				
	Subtotal TOTAL PUNTAJE OBTENIDO EN EL FACTOR COMPROMISO CON LA INSTITUCION: _____				

FORMATO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO:
PERSONAS SIN PERSONAL A CARGO

I. FACTORES DE COMPORTAMIENTO INSTITUCIONAL: COMPORTAMIENTO QUE EXHIBE LA PERSONA EN CUALQUIER SITUACIÓN EN LA QUE ACTUE EN REPRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD, IDENTIFICAN LA CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN, SON UNICOS Y PROPIOS DE ESTA Y PROMUEVEN EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS. COMPRENDE: TRABAJO EN EQUIPO, CONFIDENCIALIDAD, COMPROMISO CON LA INSTITUCION, COMUNICACIÓN Y FLEXIBILIDAD.

COMUNICACIÓN

Habilidad para estructurar y transmitir en forma lógica, clara y coherente la información y los planteamientos tanto personales como institucionales, que sirven de soporte para la realización de las actividades propias de la Institución.

COMPETENCIA	INDICADORES	4	3	2	1
COMUNICACIÓN Puntaje Máximo 28	- Comunica oportunamente y comparte en forma suficiente la información que posee sobre temas relacionados con su trabajo, planes, objetivos, metas y resultados entre otros.				
- Utiliza adecuadamente los canales de comunicación regulares manteniendo la calidad del contenido de la información.					
- Verifica la información que recibe y se asegura que las ideas que transmite son entendidas por otros.					
- Expresa sus ideas en forma firme, clara, oportuna y persuasiva.					
	- Emplea un lenguaje claro, oral y escrito, que resulta de comprensión común, facilitando así el intercambio de información en doble vía.				

FORMATO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO:
PERSONAS SIN PERSONAL A CARGO

1. FACTORES DE COMPORTAMIENTO INSTITUCIONAL: COMPORTAMIENTO QUE EXHIBE LA PERSONA EN CUALQUIER SITUACIÓN EN LA QUE ACTUE EN REPRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD, IDENTIFICAN LA CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN, SON UNICOS Y PROPIOS DE ESTA Y PROMUEVEN EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS. COMPRENDE: TRABAJO EN EQUIPO, CONFIDENCIALIDAD, COMPROMISO CON LA INSTITUCION, COMUNICACIÓN Y FLEXIBILIDAD.

COMUNICACION

Habilidad para estructurar y transmitir en forma lógica, clara y coherente la información y los planteamientos tanto personales como institucionales, que sirven de soporte para la realización de las actividades propias de la Institución.

COMPETENCIA	INDICADORES	4	3	2	1
COMUNICACIÓN Puntaje Máximo 28 Sume verticalmente el número de X asignadas y multiplíquelas por el rango donde están ubicadas. Los totales obtenidos súmelos horizontalmente escriba el resultado de la suma en el recuadro.	- Tiene en cuenta la congruencia entre su lenguaje verbal y no verbal (tono de voz, contacto visual y postura corporal) para transmitir en forma directa, veraz y precisa sus ideas.				
- Tiene interés por escuchar y comprender a otros así como por expresar sus propios puntos de vista.					
Subtotal TOTAL PUNTAJE OBTENIDO EN EL FACTOR COMUNICACION: _____					

FORMATO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO:
PERSONAS SIN PERSONAL A CARGO

I. FACTORES DE COMPORTAMIENTO INSTITUCIONAL: COMPORTAMIENTO QUE EXHIBE LA PERSONA EN CUALQUIER SITUACIÓN EN LA QUE ACTUE EN REPRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD, IDENTIFICAN LA CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN, SON UNICOS Y PROPIOS DE ESTA Y PROMUEVEN EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS. COMPRENDE: TRABAJO EN EQUIPO, CONFIDENCIALIDAD, COMPROMISO CON LA

INSTITUCION, COMUNICACIÓN Y FLEXIBILIDAD.

FLEXIBILIDAD

Capacidad para entender, aceptar y acomodarse de manera recursiva a las distintas situaciones que se presentan en el entorno laboral, introduciendo las modificaciones a que haya lugar para lograr interacciones más efectivas y los resultados esperados.

COMPETENCIA	INDICADORES	4	3	2	1
FLEXIBILIDAD Puntaje Máximo 24	- Demuestra apertura para revisar, reevaluar e implementar cambios efectivos en sus esquemas tradicionales de trabajo, tendientes a mejorar los procesos existentes.				
	- Adapta los recursos físicos, técnicos y procedimentales a los nuevos procesos.				
	Muestra apertura al cambio y a las características del entorno y se adapta a él usando sus talentos y modificando sus hábitos personales.				
Responde ágil y efectivamente a los requerimientos de la Organización en cuanto a la adopción de mejoras en el cargo (tecnología por ej.) encaminadas a mejorar el trabajo.					

FORMATO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO:
PERSONAS SIN PERSONAL A CARGO

I. FACTORES DE COMPORTAMIENTO INSTITUCIONAL: COMPORTAMIENTO QUE EXHIBE LA PERSONA EN CUALQUIER SITUACIÓN EN LA QUE ACTUE EN REPRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD, IDENTIFICAN LA CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN, SON UNICOS Y PROPIOS DE ESTA Y PROMUEVEN EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS. COMPRENDE: TRABAJO EN EQUIPO, CONFIDENCIALIDAD, COMPROMISO CON LA INSTITUCION, COMUNICACIÓN Y FLEXIBILIDAD.

FLEXIBILIDAD

Capacidad para entender, aceptar y acomodarse de manera recursiva a las distintas situaciones que se presentan en el entorno laboral, introduciendo las modificaciones a que haya lugar para lograr interacciones más efectivas y los resultados esperados.

COMPETENCIA	INDICADORES	4	3	2	1
FLEXIBILIDAD Puntaje Máximo 24 Sume verticalmente el número de X asignadas y multiplíquelas por el rango donde están ubicadas. Los totales obtenidos súmelos horizontalmente y escriba el resultado de la suma en el recuadro	- Demuestra interés por ampliar su campo de acción y su marco de referencia profesional para adquirir nuevos aprendizajes, asumir nuevos retos y responsabilidades.				
- Admite sus errores, acepta retroalimentación de otros e integra las observaciones que los demás le hacen a su conducta, su estilo gerencial y su trabajo y de ser necesario modifica su proceder.					
Subtotal TOTAL PUNTAJE OBTENIDO EN EL FACTOR FLEXIBILIDAD: _____					

FORMATO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO:
PERSONAS SIN PERSONAL A CARGO

II. OBJETIVOS ASOCIADOS AL CUMPLIMIENTO DEL DEBER Y LOGRO DE RESULTADOS: ACTIVIDADES DESARROLLADAS EN UN PERIODO DETERMINADO ORIENTADO A LOGRAR LOS RESULTADOS PROPIOS DEL CARGO. COMPRENDE: EFECTIVIDAD, CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS, COMPETENCIA ESPECIALIZADA Y CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y APLICACIÓN DE POLITICAS.

EFECTIVIDAD

Disposición para incorporar nuevos elementos, información, enfoques o procedimientos en el manejo de temas o situaciones de trabajo, a fin de mejorar los procesos existentes y lograr soluciones más efectivas.

COMPETENCIA	INDICADORES	4	3	2	1
EFECTIVIDAD Puntaje Máximo 20	- Propicia el correcto uso de los insumos de su puesto de trabajo, los transforma eficientemente y logra los resultados esperados.				
- Propone e implanta procesos que agilizan la realización de las tareas relacionadas con su cargo.					
- Hace seguimiento a la disponibilidad de recursos a su cargo y los utiliza en forma racional y óptima, lo cual se refleja en el ejercicio de su gestión de manera tangible.					
- Cumple las metas específicas acordadas en su cargo y en su área (eficacia), haciendo un empleo óptimo de los recursos que tiene a su alcance (eficiencia).					

FORMATO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO:
PERSONAS SIN PERSONAL A CARGO

II. OBJETIVOS ASOCIADOS AL CUMPLIMIENTO DEL DEBER Y LOGRO DE RESULTADOS: ACTIVIDADES DESARROLLADAS EN UN PERIODO DETERMINADO ORIENTADO A LOGRAR LOS RESULTADOS PROPIOS DEL CARGO. COMPRENDE: EFECTIVIDAD, CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS, COMPETENCIA ESPECIALIZADA Y CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y APLICACIÓN DE POLITICAS.

EFECTIVIDAD

Disposición para incorporar nuevos elementos, información, enfoques o procedimientos en el manejo de temas o situaciones de trabajo, a fin de mejorar los procesos existentes y lograr soluciones más efectivas.

COMPETENCIA	INDICADORES	4	3	2	1
EFECTIVIDAD Puntaje Máximo 20 Sume verticalmente el número de X asignadas y multiplíquelas por el rango donde están ubicadas. Los totales obtenidos súmelos horizontalmente y escriba el resultado de la suma en el recuadro	- Se interesa por controlar los niveles de calidad, oportunidad y cumplimiento para evitar reprocesos en el desarrollo de las actividades.				
Subtotal TOTAL PUNTAJE OBTENIDO EN EL FACTOR EFECTIVIDAD: _____					

FORMATO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO:
PERSONAS SIN PERSONAL A CARGO

II. OBJETIVOS ASOCIADOS AL CUMPLIMIENTO DEL DEBER Y LOGRO DE RESULTADOS: ACTIVIDADES DESARROLLADAS EN UN PERIODO DETERMINADO ORIENTADO A LOGRAR LOS RESULTADOS PROPIOS DEL CARGO. COMPRENDE: EFECTIVIDAD, CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS, COMPETENCIA ESPECIALIZADA Y CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y APLICACIÓN DE POLÍTICAS

CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS

Disposición e iniciativa para utilizar sus talentos personales y los recursos que le proporciona la Institución a fin de realizar su trabajo y asegurar los niveles de eficiencia y eficacia en el logro de los resultados esperados.

COMPETENCIA	INDICADORES	4	3	2	1
CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS Puntaje Máximo 24	- Orienta sus recursos y talentos personales y de ser necesario, hace esfuerzos adicionales para alcanzar nuevos retos y asumir sus responsabilidades.				
- Obtiene resultados efectivos en los proyectos que tiene bajo su responsabilidad.					
- Asume las consecuencias de sus acciones, si se equivoca emprende acciones correctivas y supera las dificultades para conseguir los resultados.					
- Autoevalúa su propio desempeño en relación con el avance hacia la consecución de los objetivos.					
- Está al tanto de los trabajos propios para asegurar la calidad y oportunidad en la realización de los mismos					

FORMATO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO:
PERSONAS SIN PERSONAL A CARGO

III. OBJETIVOS ASOCIADOS AL CUMPLIMIENTO DEL DEBER Y LOGRO DE RESULTADOS: ACTIVIDADES DESARROLLADAS EN UN PERIODO DETERMINADO ORIENTADO A LOGRAR LOS RESULTADOS PROPIOS DEL CARGO. COMPRENDE: EFECTIVIDAD, CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS, COMPETENCIA ESPECIALIZADA Y CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y APLICACIÓN DE POLITICAS.

CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS

Disposición e iniciativa para utilizar sus talentos personales y los recursos que le proporciona la Institución a fin de realizar su trabajo y asegurar los niveles de eficiencia y eficacia en el logro de los resultados esperados.

COMPETENCIA	INDICADORES	4	3	2	1
CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS Puntaje Máximo 24 Sume verticalmente el número de X asignadas y multiplíquelas por el rango donde están ubicadas. Los totales obtenidos súmelos horizontalmente y escriba el resultado de la suma en el recuadro	- Conserva buenos niveles de ejecución y cumplimiento en situaciones de presión por tiempo.				
Subtotal TOTAL PUNTAJE OBTENIDO EN EL FACTOR CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS: _____					

FORMATO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO:
PERSONAS SIN PERSONAL A CARGO

II. OBJETIVOS ASOCIADOS AL CUMPLIMIENTO DEL DEBER Y LOGRO DE RESULTADOS: ACTIVIDADES DESARROLLADAS EN UN PERIODO DETERMINADO ORIENTADO A LOGRAR LOS RESULTADOS PROPIOS DEL CARGO. COMPRENDE: EFECTIVIDAD. CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS, COMPETENCIA ESPECIALIZADA Y CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y APLICACION DE POLITICAS.

COMPETENCIA ESPECIALIZADA

Conjunto de conocimientos especializados y experiencia suficiente para desempeñar con éxito el cargo y enriquecerlo con nuevos aportes encaminados al logro de los resultados esperados

COMPETENCIA	INDICADORES	4	3	2	1
COMPETENCIA ESPECIALIZADA Puntaje Máximo 20 Sume verticalmente el número de X asignadas y multiplíquelas por el rango donde están ubicadas. Los totales obtenidos súmelos horizontalmente y escriba el resultado de la suma en el recuadro	- Usa criterios basados en su conocimiento especializado para resolver los problemas propios de su gestión.				
- Aporta su conocimiento y crea nuevas estrategias de solución a problemas relativos a su cargo, evitando su reaparición.					
- Posee conocimientos sólidos que respaldan su ejercicio profesional, la realización de aportes así como procesos de influencia en otros.					
- Ayuda a otras personas o grupos de trabajo a resolver problemas relacionados con su especialidad.					
- Verifica la ausencia de errores en los conceptos que emite y en los procesos que maneja relacionados con el cargo.					
Subtotal TOTAL PUNTAJE OBTENIDO EN EL FACTOR COMPETENCIA ESPECIALIZADA: _____					

FORMATO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO:
PERSONAS SIN PERSONAL A CARGO

II. OBJETIVOS ASOCIADOS AL CUMPLIMIENTO DEL DEBER Y LOGRO DE RESULTADOS: ACTIVIDADES DESARROLLADAS EN UN PERIODO DETERMINADO ORIENTADO A LOGRAR LOS RESULTADOS PROPIOS DEL CARGO. COMPRENDE: EFECTIVIDAD, CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS, COMPETENCIA ESPECIALIZADA Y CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y APLICACIÓN DE POLITICAS.

CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y APLICACION DE POLITICAS

Capacidad para aceptar abiertamente los procesos asignados y hacer una búsqueda consciente y voluntaria de la consecución de los objetivos de la Institución, respondiendo positivamente y en concordancia con las normas, políticas y procedimientos que regulan su cargo y la Institución.

COMPETENCIA	INDICADORES	4	3	2	1
CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y APLICACION DE POLITICAS Puntaje Máximo 20 Sume verticalmente el número de X asignadas y multiplíquelas por el rango donde están ubicadas. Los totales obtenidos súmelos horizontalmente escriba el resultado de la suma en el recuadro	- Entiende y se identifica con la misión, los objetivos y los valores de la Institución.				
- Ejecuta planes en concordancia con la misión y los objetivos de la Institución.					
- Conoce, comprende y respeta la razón de ser de los procedimientos y de los parámetros de funcionamiento que enmarcan el desempeño de su cargo.					
- Identifica las implicaciones o consecuencias de sus decisiones y acciones dentro de la Institución.					
- Sabe los procesos y la forma de hacer el trabajo en la Institución, lo tiene en cuenta y lo practica dentro de un sano criterio de innovación, mejoramiento y efectividad.					
Subtotal TOTAL PUNTAJE OBTENIDO EN EL FACTOR CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y APLICACION DE POLITICAS: _____					

INSTRUCCIONES (SEGUNDA PARTE)

1. Recuerde que una vez realizada la calificación inicial (ubicación de las X), Ud. procederá a totalizar el resultado final y para ello debe seguir las siguientes indicaciones atentamente:

- Sume verticalmente todas las X asignadas a los indicadores evaluados.
- Multipliquéis por el rango donde se encuentran ubicadas.
- Súmelas horizontalmente.
- Escriba el resultado de esta suma en el recuadro que se ubica frente a: TOTAL PUNTAJE OBTENIDO.

2. Una vez usted tiene todos los totales de los diferentes factores evaluados haga lo siguiente:

- Sume los puntajes totales de los factores que forman parte de Comportamiento Institucional: Trabajo en Equipo, Confidencialidad, Compromiso con la Institución, Comunicación y Flexibilidad. Este resultado ubíquelo en la tabla numérica que aparece en la parte inferior correspondiente a los rangos de Comportamiento Institucional. (Ver página siguiente Tabla 1).

- Sume los puntajes totales de los factores que forman parte de Objetivos Asociados al Cumplimiento del Deber y Logro de Resultados: Efectividad, Cumplimiento de objetivos, Competencia Especializada y Cumplimiento de Normas y Aplicación de Políticas. Este resultado ubíquelo en la tabla numérica que aparece en la parte inferior correspondiente a los rangos de Cumplimiento del Deber y Logro de Resultados. (Ver página siguiente Tabla 1).

3. Para obtener el resultado total de la Evaluación General tenga en cuenta lo siguiente:

- Sumar los totales obtenidos en cada grupo de factores: Comportamiento Institucional y

Objetivos Asociados al Cumplimiento del Deber y Logro de Resultados y el resultado obtenido se debe ubicar en la Tabla 2, en la que se denomina Evaluación Total.

4. Finalmente pase a la Tabla 3: Interpretación General

TABLA 1

RANGOS DE COMPORTAMIENTO INSTITUCIONAL	RANGOS DE CUMPLIMIENTO DEL DEBER Y LOGRO DE RESULTADOS
Trabajo en Equipo _____	Efectividad _____
Confidencialidad _____	Cumplimiento de Objetivos _____
Compromiso con la Institución _____	Competencia Especializada _____
Comunicación _____	Cumplimiento de Normas y (n Aplicación de Políticas _____
Flexibilidad _____	
TOTAL = _____	TOTAL = _____

TABLA 2

EVALUACION TOTAL

A =	181 -	200
B =	129 -	180
C =	77 -	128
D =	50 -	76
RANGOS DE COMPORTAMIENTO INSTITUCIONAL	RANGOS DE CUMPLIMIENTO DEL DEBER Y LOGRO DE RESULTADOS	
A = 106 116 ____ B = 75 105 ____ C = 44 74 ____ D = 29 43 ____	A = 76 – 84 ____ B = 54 75 ____ C = 33 53 ____ D = 21 32 ____	

TABLA DE INTERPRETACION GENERAL

UBIQUE SU EVALUACION EN LOS SIGUIENTES RANGOS QUE SON LA BASE OBJETIVA PARA EMITIR SU CONCEPTO GENERAL

PUNTAJE	CODIGO	DESCRIPCION
4	A = SP	Satisface plenamente los requerimientos: exhibe todos los indicadores de los factores evaluados e incluso supera las expectativas y las exigencias planteadas para su cargo.
3	B = S	Satisface los requerimientos y expectativas planteadas: se encuentran algunas áreas susceptibles de mejora y de ajuste a los factores evaluados para alcanzar una adecuación a los requerimientos del cargo. Muestra diferencias perceptibles al menos en dos (2) factores evaluados.
2	C = CP	Cumple parcialmente los requerimientos: la gestión observada y evaluada frente a las expectativas planteadas en los factores que se evalúan, presenta claras diferencias al menos en tres (3) factores y deben ser desarrollados hasta alcanzar el ajuste esperado.
1	D = I	Insuficiente: Al observar la gestión frente a las expectativas planteadas presenta diferencias evidentes al menos en cuatro (4) factores evaluados, que requieren atención inmediata hasta lograr el nivel esperado y ser revisadas en el período siguiente.

PARAGRAFO. Para aprobar la evaluación de desempeño el funcionario deberá obtener un puntaje mínimo de 100.

ARTÍCULO 3o. El procedimiento adoptado por la presente Resolución se aplicará para evaluar los servicios de los funcionarios de la Carrera Diplomática y Consular a partir del año 2001.

ARTÍCULO 4o. Esta Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y revoca en todas sus partes la Resolución No. 0663 del 21 de febrero de 2000

PUBLIQUESE Y CUMPLASE

Dada en Bogotá, D.C., a

GUILLERMO FERNANDEZ DE SOTO

MINISTRO DE RELACIONES EXTERIORES

Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.
Normograma del Ministerio de Relaciones Exteriores
ISSN 2256-1633
Última actualización: 30 de septiembre de 2024 - (Diario Oficial No. 52.869 - 4 de septiembre de 2024)

El futuro es de todos

Cancillería de Colombia