

I. IDENTIFICACIÓN DEL EVALUADO

Tipo de Documento CEDULA DE CIUDADANIA	Número de identificación 24,485,494	Primer apellido GARCIA	Segundo apellido QUINTERO	Primer nombre LUZ	Otros nombres MARINA
Dependencia o área a la que pertenece el evaluado DESPACHO PERSONERO			Denominación del empleo AUXILIAR DE OFICINA		
Nivel Jerárquico ASISTENCIAL	Código 550	Grado 1	Propósito del empleo:	APOYO A LA GESTION	

II. IDENTIFICACIÓN EVALUADOR. (Jefe inmediato)

Tipo de documento CEDULA DE CIUDADANIA	Número de identificación 1,094,915,543	Primer apellido VILLEGAS	Segundo apellido DIAZ	Primer nombre JORGE	Otros nombres IVAN
Área o Dependencia a la que pertenece el evaluador DESPACHO DEL PERSONERÍA		Denominación del empleo PERSONERO MUNICIPAL DE AMENIA (E)		Código 17	Grado 5
				Nivel Jerárquico DIRECTIVO	

III. IDENTIFICACIÓN EVALUADOR (Servidor público de Libre Nombramiento y Remoción en caso de constituir Comisión Evaluadora)

Tipo de documento CEDULA DE CIUDADANIA	Número de identificación NO REQUERIDO	Primer apellido NO REQUERIDO	Segundo apellido NO REQUERIDO	Primer nombre NO REQUERIDO	Otros nombres NO REQUERIDO
Dependencia o área a la que pertenece el evaluador NO REQUERIDO		Denominación del empleo NO REQUERIDO		Código NO REQUERIDO	Grado NO REQUERIDO
				Nivel Jerárquico NO REQUERIDO	

IV. CALIFICACIÓN COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DEL EMPLEADO PÚBLICO.

COMPETENCIA	DEFINICIÓN	CONDUCTAS ASOCIADAS	PERÍODO ANUAL U ORDINARIO		REFERENCIA PARA UNA	
			PRIMERA PARCIAL SEMESTRAL	SEGUNDA PARCIAL SEMESTRAL	EVALUACIÓN POR PERIODO INFERIOR A UN AÑO	EVALUACIÓN EXTRAORDINARIA
Colaboración	Cooperar con los demás con el fin de alcanzar los objetivos institucionales	<ul style="list-style-type: none"> *Ayuda al logro de los objetivos articulando sus actuaciones con los demás. *Cumple los compromisos que adquiere. *Facilita la labor de sus superiores y compañeros de trabajo. 	MUY ALTO			
Disciplina	Adaptarse a las políticas institucionales y buscar información de los cambios en la autoridad competente.	<ul style="list-style-type: none"> *Acepta instrucciones aunque se difiera de ellas. *Realiza los cometidos y tareas del puesto de trabajo. *Acepta la supervisión constante. *Realiza funciones orientadas a apoyar la acción de otros miembros de la organización. 	MUY ALTO			
Manejo de la información	Manejar con respeto las informaciones personales e institucionales de que dispone.	<ul style="list-style-type: none"> *Evade temas que indaguen sobre información confidencial. *Recoge sólo información imprescindible para el desarrollo de la tarea. *Organiza y guarda de forma adecuada la información a su cuidado, teniendo en cuenta las normas legales y de la organización. *No hace pública información laboral o de las personas que pueda afectar la organización o las personas. 	MUY ALTO		CALIFICAR EN FORMATO F10. EVALUACIÓN INFERIOR A UN AÑO	CALIFICAR EN FORMATO F9. EVALUACIÓN EXTRAORDINARIA
Compromiso con la Organización	Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales.	<ul style="list-style-type: none"> *Promueve las metas de la organización y respeta sus normas. *Anteponer las necesidades de la organización a sus propias necesidades. *Apoya a la organización en situaciones difíciles. *Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones. 	MUY ALTO		TITULO V. COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES.	TITULO V. COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES.
CALIFICACIÓN EVALUACIÓN DE LAS COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES.			CALIFICACIÓN PRIMERA PARCIAL SEMESTRAL	CALIFICACIÓN SEGUNDA PARCIAL SEMESTRAL		
			10.00	CALIFIQUE 4 COMPETENCIAS		
CALIFICACIÓN DEFINITIVA DE LAS COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES PARA EL PERÍODO ANUAL U ORDINARIO			5.00			

V. (*) ESCALA CUALITATIVA Y CUANTITATIVA DE LOS NIVELES DE DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES.

NIVELES DE DESARROLLO	DESCRIPCIÓN CUALITATIVA	RESULTADOS CUANTITATIVOS	
		PERÍODO ANUAL U ORDINARIO, (PARCIALES SEMESTRALES Y PARCIAL EVENTUAL)	EVALUACIÓN EXTRAORDINARIA- EVALUACIÓN EN PERIODO DE PRUEBA
BAJO	El nivel de desarrollo de la competencia no se presenta con un impacto positivo que permita la obtención de las metas y logros esperados.	4	6
ACEPTABLE	El nivel de desarrollo de la competencia se presenta de manera intermitente, con un mediano impacto en la obtención de metas y logros esperados.	6	9
ALTO	El nivel de desarrollo de la competencia se presenta de manera permanente e impacta significativamente de manera positiva la obtención de metas y logros esperados.	8	12
MUY ALTO	El nivel de desarrollo de la competencia se presenta de manera permanente, impactando significativamente la obtención de metas y logros esperados y agrega valor a los procesos generando un alto nivel de confianza.	10	15