

INFORMACIÓN GENERAL

Entidad:		Depto:	
MUNICIPIO DE QALI		HACIENDAS MUNICIPALES	
EVALUADO	Nombres:	Apellidos:	C.C.
	LILIANO PATRICIA.	ESCORBAR TOROLES	66853676
	Dependencia:		
	DEPTO. DOTIVO DE HACIENDA - SUBD. FINANZAS PUBLICAS		
	Cargo:		
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO		
EVALUADOR	Nombres:	Apellidos:	C.C.
	HAROLD HUNBERTO	BLUDREZ LOZANO	14966723
	Cargo:		
	SUBDIRECTOR DE FINANZAS PUBLICAS		
PERÍODO EVALUADO Desde Día 28 Mes 02 Año 05 Hasta Día 31 Mes 03 Año 05			

MOTIVO DE LA CONCERTACIÓN

Periodo Anual ☒ Cambio de empleo ☐ Periodo de Prueba ☐

INSTRUCCIONES

Concertación de Objetivos de Desempeño

1. Diligencie este formato al inicio del periodo anual, cuando se produzca cambio de empleo y cuando se inicie el periodo de prueba.
2. Defina los objetivos de productividad y de conducta laboral de acuerdo con la misión, meta o finalidad asignada a su dependencia y dentro del marco de las funciones del empleado.
3. Redacte conjuntamente con el empleado los objetivos a lograr en el periodo respectivo.
4. Plantee objetivos realizables, medibles y cuantificables.
5. Describa del objetivo señalado el qué, el cuándo, el cuánto y el dónde.
6. Asigne pesos porcentuales, en múltiplos de cinco sobre un total de 100%, de acuerdo con la importancia de cada objetivo.

Modificación de Objetivos

7. Consigne las modificaciones que se efectúen a la descripción, a las fechas de entrega o al peso porcentual.

Evaluación de Objetivos

8. Escriba el porcentaje de ejecución o logro alcanzado.
9. Valore cada objetivo multiplicando el porcentaje del logro por el peso porcentual respectivo.
10. Obtenga la calificación final sumando los puntajes de cada objetivo y multiplicando el total por 10 para transformarla a una escala de 1000, este resultado será sumado al de la valoración de indicadores en el formato 3.

El instrumento para la evaluación del desempeño se compone de tres partes:

- B - 1 Para la concertación de objetivos al iniciar el periodo
- B - 2 Para la valoración semestral
- B - 3 Para las evaluaciones parciales y/o definitivas

Depto: Oficina de Contrataciones - C-05

REVISADO  
 ESCANEADO

XARDEX

31070536



B - 3

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL**  
**ASESOR Y PROFESIONAL SIN**  
**PERSONAL A CARGO**

221

**INFORMACIÓN GENERAL**

Entidad: MUNICIPIO DE SANTANDER DE CABA Deplo: VALLE DEL RAUDO

**EVALUADO**

Nombre: LILIANO PATRICIO Apellidos: ESCOBAR TORRES C.E. 66853676

Dependencia: DEPTO. DOTIVO. DE HOD. MUNICIPAL - SUBD. DE FINAN. PUBL.

Cargo: PROFESIONAL UNIVERSITARIO

**EVALUADOR**

Nombre: HAROLD HUMBERTO Apellidos: BLANQUEZ LOZANO C.E. 94966723

Cargo:

**CLASE DE EVALUACIÓN****EVALUACION PARCIAL**

Cambio de empleo

☐

Cambio de jefe

☐**CALIFICACION DEFINITIVA**

Anual

Período de Prueba

Orden del Jefe del Organismo

☐☐**INSTRUCCIONES**

Teniendo en cuenta el logro de los objetivos alcanzados y el nivel de ejecución de los indicadores de este formato, califique así:

- Lee detenidamente la definición de cada indicador
- Determine el grado que refleje con mayor proximidad el desempeño del empleado
- Escriba en la casilla puntos, de acuerdo con el grado de valoración escogido, la puntuación correspondiente dentro del rango estipulado para el mismo
- Sumo los puntajes asignados a los factores. Este resultado deberá ser sumado al obtenido en la valoración del logro de los objetivos concertados, de acuerdo a los pesos porcentuales señalados, para así determinar la calificación de servicios.

**GRADOS DE VALORACION**

La valoración de los indicadores se hará con base en los siguientes grados:

**POR ENCIMA:** Durante el período el indicador se presenta de manera tal que supera ampliamente los patrones y niveles establecidos.**ADECUADO:** Durante el período el indicador se presenta en los niveles y patrones establecidos.**POR DEBAJO:** Durante el período el indicador se presenta de forma tal que no alcanza los niveles y patrones establecidos. Requiere aplicar esfuerzos para satisfacer las exigencias mínimas del empleo.**MUY POR DEBAJO:** Durante el período el indicador no se presenta o su presencia dista mucho de los niveles y patrones establecidos.**INTERPRETACION DE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO**

Para efectos de las decisiones que se deriven de la evaluación del desempeño, se tienen en cuenta los siguientes grados:

**SOBRESALIENTE:** de 884 a 1000 puntos**SUPERIOR:** de 767 a 883**ADECUADO:** de 650 a 766**INSATISFACTORIO:** de 100 a 649 puntos

PERÍODO EVALUADO

Desde Día 28 Mes 02 Año 01Hasta Día 31 Mes 04 Año 01**FACTORES DE DESEMPEÑO**

AREAS	DESCRIPCIÓN Y PESO DE FACTORES	NIVEL DE EJECUCIÓN				PUNTOS
		M.P.D.	R.D.	ADEC.	PENC.	
<b>PRODUCTIVIDAD</b>	<b>PLANEACIÓN:</b> Prevé y jerarquiza las secuencias necesarias para el desarrollo de los procesos y logro de los resultados específicos esperados.	14 - 51	52 - 90	91 - 115	116 - 140	135
	<b>UTILIZACIÓN DE RECURSOS:</b> Emplea la información, los procedimientos, el talento humano y los recursos materiales y financieros para el desarrollo de las actividades de su cargo.	12 - 44	45 - 77	78 - 98	99 - 120	120
	<b>CALIDAD:</b> Demuestra un nivel de conceptualización, rigor y credibilidad técnica en sus producciones. Cumple las especificaciones establecidas.	10 - 36	37 - 64	65 - 82	83 - 100	95
	<b>COMPETENCIA TÉCNICA:</b> Aporta la experiencia y los conocimientos específicos necesarios para el desempeño del cargo. Conceptúa confiablemente sobre aspectos propios de su formación profesional e investiga y se capacita sobre temas relacionados con las funciones de su cargo.	8 - 27	28 - 51	52 - 65	66 - 80	75
	<b>RESPONSABILIDAD:</b> Realiza las funciones inherentes al cargo y cumple los deberes y compromisos asignados obteniendo los resultados esperados y asumiendo las consecuencias que se derivan de su trabajo.	8 - 29	30 - 51	52 - 65	66 - 80	75
	<b>OPORTUNIDAD:</b> Entrega los trabajos a tiempo teniendo en cuenta las prioridades y los requerimientos en la ejecución y desarrollo de sus actividades.	8 - 23	24 - 51	52 - 65	66 - 80	80
<b>SUBTOTAL</b>						<b>580</b>

Código Único de Documentación - UDC

**SOBRESALIENTE**  
**ESCUELA**

KARDE/...