



MINISTERIO DE CULTURA Y JUVENTUD
EVALUACION DEL DESEMPEÑO
REGIMEN DE SERVICIO CIVIL
TITULO I Y IV DEL ESTATUTO DE SERVICIO CIVIL

PERIODO: DEL _____ DE 20__ AL _____ DE 20__

FED-4 GRUPO LABORAL: NIVEL ARTÍSTICO (Músicos)

Estrato: () Profesional () Técnico () Calificado () Operativo

A. IDENTIFICACION DEL COLABORADOR (A) Y SUS SUPERIORES	
Nombre:	Cédula:
Unidad donde Trabaja:	Cargo:
Nombre Jefe Inmediato:	Cargo:
Nombre del Superior del Jefe/a Inmediato:	Cargo:
B. COMPONENTES, DIMENSIONES Y NIVELES DE DESEMPEÑO	

Marque con una X el nivel que corresponde al desempeño de su colaborador(a) Ver la guía de aplicación para la Evaluación del Desempeño

COMPONENTE DIMENSION	DEFINICION	Niveles	1	2	3	4	5
1. SERVICIO AL USUARIO RELACIONES DE TRABAJO	Se refiere al mantenimiento de relaciones de trabajo cooperativas, productivas, respetuosas y armoniosas; así como a la contribución al trabajo en equipo y a la representación apropiada de la institución.	Puntos	10	12	15	18	20
		Niveles	1	2	3	4	5
2. EFICIENCIA CALIDAD DE TRABAJO	Se refiere al trabajo preciso, completo y conciso en aspectos como: calidad del sonido, afinación, precisión rítmica, cumplimiento de metas, que raramente requiere de correcciones y que tiene además buena aceptación de sus superiores.	Puntos	10	12	15	18	20
		Niveles	1	2	3	4	5
3. COMPETENCIA CRITERIO	Capacidad para formar juicios y tomar decisiones acertadas en el campo musical. Anticipa las necesidades y busca métodos prácticos para lograr los objetivos esperados, brindando sugerencias útiles para mejorar los resultados del grupo de trabajo.	Puntos	3	4	5	6	7
		Niveles	1	2	3	4	5
4. COMPETENCIA RESPONSABILIDAD	Se refiere al eficaz cumplimiento de sus obligaciones; puntualidad, preparación previa conocimiento integral de la obra o tema y a la respuesta oportuna a las tareas que le son asignadas.	Puntos	3,5	4	5	6	6,5
		Niveles	1	2	3	4	5
5. COMPETENCIA COLABORACIÓN	Se refiere a la anuencia para ejecutar iniciativas que ayuden a lograr los objetivos inmediatos de la institución.	Puntos	3,5	4	5	6	6,5
		Niveles	1	2	3	4	5
6. FLEXIBILIDAD INICIATIVA	Responde rápidamente ante las dificultades o problemas de la actividad musical. Actúa proactivamente ante las dificultades, y así evita el agravamiento de problemas menores. Propone mejoras aunque no haya un problema concreto que deba ser solucionado.	Puntos	10	12	15	18	20
		Niveles	1	2	3	4	5
7. MÉRITO EXPERTICIA	Habilidad y conocimiento que tiene el músico sobre un tema concreto, es decir, posee un amplio conocimiento en el trabajo y actividades que desempeña. Aplica el conocimiento técnico musical en su entorno laboral.	Puntos	10	12	15	18	20
		Niveles	1	2	3	4	5

C.RESOLUCIÓN DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO			
PUNTUACIÓN OBTENIDA		CATEGORÍA CUALITATIVA	
Original	Modificada	Original	Modificada

Fecha: _____ Firma Jefe inmediato: _____

D. OPINION DEL COLABORADOR (A) EN RELACIÓN CON LA RESOLUCIÓN DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

El día de hoy recibí y leí la Resolución de mi Evaluación de Desempeño y manifiesto:

- () Conformidad con la Resolución
 () Disconformidad con la Resolución, por lo que solicito una entrevista con el superior de mi Jefe inmediato, dentro de los tres días hábiles siguientes a la presentación de mis objeciones.

Fecha: _____ Firma: _____

Una vez comunicado a mi colaborador (a) el resultado de la evaluación y enterado su posición con respecto a éste, firmo a los _____ días del mes de _____ de 20_____

Firma del Jefe Inmediato: _____

(En caso de disconformidad pase al **APARTADO E**)

E. OBSERVACIONES DEL SUPERIOR DEL JEFE INMEDIATO

Luego de analizar el expediente del desempeño, escuchar al colaborador (a) y al jefe inmediato resuelvo:

- () Ratificar la Resolución de la evaluación.
 () Modificar la Resolución de la Evaluación de la siguiente manera.

DIMENSIÓN	NIVEL ORIGINAL	NUEVO NIVEL	NUEVA PUNTUACIÓN	Diferencia de puntos	Puntuación original	Nueva (*) puntuación

(*) Pase la nueva puntuación al respectivo espacio en el APARTADO C.

Fecha: _____ Firma: _____

F. JUSTIFICACIONES Y OBSERVACIONES GENERALES DE LA JEFATURA

G. CAPACITACIÓN Y OTRAS MEDIDAS DE MEJORAMIENTO

Con base en los niveles de desempeño anteriormente indicados propongo que el servidor (a) participe en:

1.- Un plan de capacitación en:

2.- Otro (s):

--

- Según el artículo 42 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil y la Guía de Aplicación para la Evaluación del Desempeño, la jefatura inmediata efectuará la calificación del desempeño y mediante una entrevista la comunicará a su colaborador (a).
- Es indispensable que el Jefe inmediato conozca la Guía de aplicación para la Evaluación del Desempeño; asimismo se recomienda que se facilite al personal colaborador el acceso a dicho instrumento.
- La impresión del formulario debe ejecutarse **en una sola hoja por ambos lados.**