

INFORME DE CALIFICACIÓN ANUAL PARA PSICÓLOGOS (Ver Anexo)

I - INFORME PRIMARIO DE CALIFICACIÓN
DEPARTAMENTO: _____

AÑO:		PERÍODO:			DEPENDENCIA:				
APELLIDO PATERNO		APELLIDO MATERNO			1er. NOMBRE			2do. NOMBRE	
ESCALAFÓN		CARGO			GRADO		FUNCIÓN		CÉDULA DE IDENTIDAD
FACTORES		GRADOS EN CADA FACTOR					Ponderación	Puntaje Ponderado	
		1	2	3	4	5			
Rendimiento									
Responsabilidad									
Iniciativa									
Cooperación									
Agudeza mental									
Respeto a la autoridad y reglamentaciones									
Relaciones humanas									
Habilidad para la supervisión									
INFORME PRIMARIO									
Observaciones.....									
.....									
_____			_____			_____			
Fecha del informe			Cargo y nombre del calificador			Firma del calificador			

II - INFORME DEL DPTO. DE PERSONAL

Número de días computables	Número de días hábiles del año	ACTIVIDAD COMPUTADA	
		$100 \frac{\text{N}^\circ \text{ de días computables}}{\text{N}^\circ \text{ de días hábiles del año}}$	
Dc=	Dh=	Ac=	
MÉRITOS (Art. 99)		DEMÉRITOS (Art. 99)	
1) Cursos oficiales de capacitación	<input type="checkbox"/>	1) Observación	<input type="checkbox"/>
2) Otros cursos	<input type="checkbox"/>	2) Apercibimiento	<input type="checkbox"/>
3) Funciones reconocidas	<input type="checkbox"/>	3) Amonestación	<input type="checkbox"/>
		4) Suspensión hasta 30 días	<input type="checkbox"/>
		5) Suspensión de más de 30 días	<input type="checkbox"/>
Observaciones.....			
.....			
_____		_____	
Fecha del informe		Firma del Jefe del Dpto.	

III- CALIFICACIÓN DEL TRIBUNAL

Puntaje primario	Méritos	Deméritos	Calificación anual	Actividad computada	Puntaje anual de calificación
_____			_____		
Fecha			Firma de los miembros del Tribunal		

IV- HOMOLOGACIÓN (Art. 101)
V- NOTIFICACIÓN DEL FUNCIONARIO

Fecha:	Conforme <input type="checkbox"/>	Desconforme <input type="checkbox"/>
Acta:	_____	_____
Firma	Fecha	Firma del funcionario

Las ponderaciones a utilizar en la evaluación serán las siguientes de acuerdo a los factores y escalafones correspondientes.

ESCALAFÓN TÉCNICO PROFESIONAL - A y B

FACTORES	PONDERACIÓN	
	S/SUPERVISIÓN	C/SUPERVISIÓN
Rendimiento	5	4
Responsabilidad	4	3
Iniciativa	3	2
Cooperación	1	1
Agudeza mental	2	2
Respeto a la autoridad y reglamentaciones	1	1
Relaciones humanas	2	2
Habilidad para la supervisión	-	3

ESCALAFÓN ADMINISTRATIVO - C

FACTORES	PONDERACIÓN	
	S/SUPERVISIÓN	C/SUPERVISIÓN
Rendimiento	5	4
Responsabilidad	4	3
Iniciativa	3	2
Cooperación	1	1
Agudeza mental	1	2
Respeto a la autoridad y reglamentaciones	2	1
Relaciones humanas	2	2
Habilidad para la supervisión	-	3

ESCALAFÓN ESPECIALIZADO - D

FACTORES	PONDERACIÓN	
	S/SUPERVISIÓN	C/SUPERVISIÓN
Rendimiento	5	4
Responsabilidad	4	3
Iniciativa	3	2
Cooperación	1	1
Agudeza mental	1	2
Respeto a la autoridad y reglamentaciones	2	1
Relaciones humanas	2	2
Habilidad para la supervisión	-	3

ESCALAFÓN SERVICIOS AUXILIARES - E y F

FACTORES	PONDERACIÓN	
	S/SUPERVISIÓN	C/SUPERVISIÓN
Rendimiento	5	4
Responsabilidad	4	3
Iniciativa	2	2
Cooperación	2	1
Agudeza mental	1	1
Respeto a la autoridad y reglamentaciones	2	2
Relaciones humanas	2	2
Habilidad para la supervisión	-	3

DE LOS FACTORES DE CALIFICACIÓN (Anexo)

RENDIMIENTO: Intervenciones y acciones de acuerdo a las metas del Programa

GRADOS	DEFINICIÓN
1	Las intervenciones y acciones no se ajustan a las metas del Programa.
2	Tiene dificultades para ajustar las intervenciones y acciones a las metas del Programa.
3	Las intervenciones y acciones se ajustan a las metas del Programa.
4	Las intervenciones y acciones se destacan.
5	Las intervenciones y acciones se destacan y contribuyen al desarrollo del Programa.

RESPONSABILIDAD: Actuación equilibrada acorde con el Servicio, realización del trabajo a conciencia, de manera que cumpla con las exigencias administrativas y técnicas.

GRADOS	DEFINICIÓN
1	Se desempeña en forma descuidada haciendo que las intervenciones y acciones sean inadecuadas.
2	Se desempeña en forma irregular en función de la responsabilidad.
3	Se desempeña con sentido de responsabilidad en forma oportuna.
4	Se desempeña con responsabilidad, dedicación y con cuidado en sus intervenciones y acciones.
5	Trabaja tomando decisiones de manera conciente y asumiendo consecuencias de esas decisiones, respondiendo por las mismas ante quien corresponda.

INICIATIVA: Proposición de ideas que permitan el mejoramiento del trabajo y la resolución adecuada de los problemas

GRADOS	DEFINICIÓN
1	Interviene en forma rutinaria.
2	Interviene de acuerdo a procedimientos esperados pero algunas veces necesita directivas para actuar.
3	Se desempeña en forma adecuada y con iniciativa propia.
4	Busca oportunidades y logra hacer innovaciones que mejoran sus intervenciones y acciones.
5	Innova permanentemente en su trabajo y muestra disposición frente a necesidades extraordinarias de los equipos y del Programa.

COOPERACIÓN: Realización de tareas en grupos de trabajo, colaborando de manera adecuada en la consecución de los objetivos asignados.

GRADOS	DEFINICIÓN
1	Le molesta cooperar y su actitud provoca problemas que deterioran las relaciones de trabajo.
2	En general, su colaboración con otras personas es adecuada, aunque algunas veces presenta dificultades.
3	Coopera con otras personas dentro de las exigencias de colaboración establecidas.
4	Tiene predisposición a cooperar y a establecer buenas relaciones interpersonales.
5	Coopera generando oportunidades y contribuyendo al clima de trabajo grupal.

CAPACIDAD DE RESOLVER PROBLEMAS INHERENTES A LA TAREA. (Sustituye a Agudeza Mental).

Debida comprensión de los problemas y solución de los mismos, o proposición inmediata de las soluciones adecuadas cuando ellos correspondiere.

GRADOS	DEFINICIÓN
1	Dificultad en la comprensión y solución de problemas.
2	Ocasionalmente comete errores de apreciación en la realización de su tarea.
3	Tendencia a resolver los problemas dentro de los procedimientos establecidos y aplicables.
4	Comprende y resuelve los problemas enriqueciendo el trabajo en grupo.
5	Utiliza herramientas que tienen en cuenta a los diferentes actores y genera diversas alternativas de solución.