

FACTORES CONDUCTUALES

1.- Adaptación a la función: Se considerará la capacidad de anticipar y enfrentar de manera oportuna, efectiva y eficiente, los cambios de funciones, nuevos ambientes y situaciones. Se evaluarán especialmente aspectos relativos a la capacidad de adaptación de manera eficiente a nuevas tareas y la integración al medio social en el cual se desempeña.

Criterio conductual	Nivel Desempeño 1	Nivel Desempeño 2	Nivel Desempeño 3	Nivel Desempeño 4	Nivel Desempeño 5	Nivel Desempeño 6
Anticipa y enfrenta de manera oportuna, efectiva y eficiente los cambios de funciones, nuevos ambientes y situaciones	No ha desarrollado las conductas descritas en el criterio.	Presenta dificultades para enfrentar cambios de funciones y nuevos ambientes.	Requiere orientación para visualizar cambios e incorporarlos a sus funciones. Necesita tiempo para adaptarse a nuevas funciones y situaciones.	Se anticipa y enfrenta desafíos de manera oportuna, adaptándose rápidamente a los cambios.	Genera estrategias para implementar cambios y desafíos identificando nuevas oportunidades para alcanzar los objetivos inherentes a su función.	Se reconoce su capacidad de para liderar procesos de cambio motivando y apoyando a otros miembros de la organización en la implementación del cambio.
Se adapta de manera eficiente a nuevas tareas	No ha desarrollado la conducta descrita en el criterio.	Presenta dificultades para adaptarse a nuevas tareas lo que repercute en la eficiencia de su desempeño.	Se adapta de manera eficiente a nuevas tareas pero requiere tiempo, apoyo y orientación.	Se adapta de manera eficiente y oportuna a nuevas tareas.	Se ajusta a nuevas tareas de manera eficiente y eficaz, colaborando con el cumplimiento de los objetivos de la unidad donde desempeña funciones.	Se adecúa fácilmente a las necesidades de la institución y actúa como referente de sus compañeros de trabajo en la asunción de desafíos laborales, dada su destacada capacidad para asumir y cumplir funciones diversas.
Se integra al medio social en el cual se desempeña	No ha desarrollado la conducta descrita en el criterio.	Presenta dificultades para integrarse al medio social, lo que repercute en su desempeño funcional.	Conoce el medio social pero no siempre utiliza sus conocimientos para el desempeño de su función.	Se encuentra integrado al medio social y utiliza sus conocimientos y contactos para el útil desempeño de sus funciones.	Se encuentra plenamente integrado al medio social y a través de sus contactos potencia las relaciones de manera oportuna y efectiva.	Utiliza de manera estratégica los contactos en el medio social y apoya a los colegas y compañeros de trabajo en su integración al mismo.

FACTORES CONDUCTUALES

2.- Conducta: Se evaluarán aspectos relativos a discreción y reserva, corrección en los procedimientos, cumplimiento de las instrucciones y normas vigentes, corrección en la apariencia personal, tacto y sociabilidad, relaciones con compañeros de trabajo y actitud para trabajar con nuevos funcionarios.

Criterio conductual	Nivel Desempeño 1	Nivel Desempeño 2	Nivel Desempeño 3	Nivel Desempeño 4	Nivel Desempeño 5	Nivel Desempeño 6
Discreción y reserva	No ha desarrollado la conducta del criterio.	Presenta dificultades para mantener discreción y reserva en el cumplimiento de sus funciones.	Es discreto y mantiene reserva de la información.	Es discreto y mantiene total reserva de la información que le es confiada por sus superiores.	Es extremadamente confiable, manteniendo absoluta reserva en todas las situaciones.	Se destaca ampliamente por su discreción y reserva, no divulgando en caso alguna información reservada o secreta.
Corrección en los procedimientos	No ha desarrollado la conducta descrita en el criterio.	No siempre se comporta de manera respetuosa y correcta.	En general es respetuoso y correcto.	Es respetuoso y correcto en todas las circunstancias.	Despliega un comportamiento sumamente respetuoso y es muy cuidadoso en su proceder.	Es un referente en la unidad por su actitud sumamente respetuosa y muy cuidadosa en todas las situaciones funcionales.
Cumplimiento de las instrucciones y normas vigentes	No ha desarrollado la conducta descrita en el criterio.	Regularmente requiere apoyo para cumplir las instrucciones que se le imparten y no demuestra un conocimiento cabal de las normas vigentes.	Cumple correctamente sus instrucciones aunque algunas veces requiere orientación. Conoce la normativa vigente.	Cumple de manera oportuna y eficiente sus instrucciones y conoce a cabalidad la normativa vigente, aplicándola correctamente.	Cumple las instrucciones de manera eficiente y responsable preocupándose por prevenir errores. Es riguroso en la aplicación de normas.	Se destaca su capacidad de promover el cumplimiento de instrucciones y la adhesión a las normas vigentes por parte de sus compañeros de trabajo, así como el control para prevenir errores y administrarlos.
Corrección en la apariencia personal	No ha desarrollado la conducta del criterio.	Apariencia personal apenas correcta.	Prolijo y correcto en su apariencia personal.	Muy prolijo y correcto en su apariencia personal.	Muy correcto y prolijo en su apariencia personal en todas las situaciones funcionales.	Se destaca por su prolijidad y corrección en su apariencia personal en todas las situaciones funcionales.
Tacto y sociabilidad	No ha desarrollado la conducta descrita en el criterio.	Se registran episodios que reflejan escaso tacto y poca sociabilidad en el desempeño de sus funciones.	En general se maneja con tacto y sociabilidad en el desempeño de sus funciones.	Se conduce con mucho tacto y es muy sociable, lo que facilita el cumplimiento de sus tareas.	En todas las situaciones se conduce con extremado tacto y es muy sociable, virtudes destacadas en el desarrollo de sus tareas.	Contribuye con su actuar a servir de referente en cuanto al tacto y sociabilidad con el que se maneja en todas las situaciones.
Relaciones con compañeros de trabajo y actitud para trabajar con nuevos funcionarios	No ha desarrollado la conducta descrita en el criterio.	Presenta dificultades para establecer relaciones dentro y fuera del equipo de trabajo, así como para asimilar a nuevos compañeros, lo que incide en el clima de trabajo.	Establece relaciones funcionales y útiles con los compañeros de trabajo y tiene una buena actitud hacia nuevos funcionarios.	Su buen relacionamiento con los compañeros de trabajo contribuye a la armonía del equipo de trabajo y repercute favorablemente en el desempeño de sus funciones.	Mantiene relaciones armoniosas con sus compañeros y colabora con ellos favoreciendo la obtención de los objetivos del equipo de trabajo. Apoya a nuevos funcionarios en su inserción en el grupo de trabajo.	Promueve relaciones de colaboración entre los compañeros de trabajo y la integración efectiva de los nuevos funcionarios al equipo de trabajo. Genera un clima de trabajo armonioso que posibilita el cumplimiento de los objetivos de trabajo.

FACTORES CONDUCTUALES

3.- Responsabilidad: Se evaluará la dedicación del funcionario al cumplimiento de sus tareas sin necesidad de controles ni advertencias, la aptitud para asumir responsabilidades imprevistas y la orientación al perfeccionamiento continuo.

Criterio conductual	Nivel Desempeño 1	Nivel Desempeño 2	Nivel Desempeño 3	Nivel Desempeño 4	Nivel Desempeño 5	Nivel Desempeño 6
Es dedicado en el cumplimiento de sus tareas y asume responsabilidades imprevistas.	No ha desarrollado la conducta descrita en el criterio.	Presenta dificultades para manejar situaciones imprevistas y requiere permanente supervisión para cumplir las tareas asignadas.	Es dedicado y responsable en el cumplimiento de sus tareas, sin necesidad de control. Busca soluciones adecuadas ante situaciones imprevistas.	Demuestra dedicación y responsabilidad en el cumplimiento de las tareas asignadas y maneja con habilidad situaciones imprevistas, aún en ausencia de sus superiores.	Sunamente responsable y comprometido con la culminación exitosa de las tareas bajo su responsabilidad. Ante situaciones imprevistas se maneja con gran habilidad, demostrando cabal conocimiento de su función.	Se destaca por su nivel de responsabilidad y su permanente disposición para transmitir a sus compañeros de trabajo sus conocimientos y experiencias. Constituye un referente ante situaciones imprevistas, adoptando siempre las decisiones adecuadas
Desarrollo y perfeccionamiento continuo	No ha desarrollado la conducta descrita en el criterio.	Solamente se capacita y adquiere nuevos conocimientos cuando le es exigido por sus Superiores.	Busca capacitarse y perfeccionar sus conocimientos.	Busca capacitarse para perfeccionar el desempeño de sus funciones, poniendo su especialización y habilidades al servicio de su cargo y la Institución	Busca constante y sistemáticamente nuevos conocimientos y herramientas para desarrollar sus funciones, identificando temas y oportunidades de especialización y desarrollo continuo, relevantes para el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Institución.	Es reconocido dentro de la Institución por la preocupación permanente por portenciar y maximizar sus habilidades y las de sus compañeros de trabajo en función de las necesidades del servicio.

FACTORES CONDUCTUALES

4.- Rendimiento y Eficiencia: Se evaluará el resultado y calidad de los trabajos del funcionario, la capacidad de trabajar de forma planificada, manejando y analizando múltiples variables, responsabilizándose por los procesos y sus resultados. Asimismo, se evaluará la capacidad de trabajar de manera rigurosa, disciplinada y metódica, orientándose a la obtención de resultados exitosos, acordes con los objetivos establecidos aún en condiciones de altos niveles de exigencia.							
Criterio conductual		Nivel Desempeño 1	Nivel Desempeño 2	Nivel Desempeño 3	Nivel Desempeño 4	Nivel Desempeño 5	Nivel Desempeño 6
Proceso, resultado y calidad de los trabajos	No ha desarrollado la conducta del criterio.	Necesita apoyo para presentar sus trabajos de manera adecuada.	Requiere orientación para elaborar y presentar trabajos precisos y de calidad, pero asume responsabilidades sobre el proceso y resultados de su trabajo.	Presenta en forma oportuna trabajos precisos y de calidad, siendo cuidadoso en los detalles. Asume responsabilidad tanto en el proceso como por los resultados de sus trabajos, siendo capaz de adaptarlo para obtener resultados exitosos.	Asume la responsabilidad del proceso y resultados involucrados en su función de manera sistemática y rigurosa, prestando atención a los detalles, adecuando el trabajo de manera oportuna y asegurando la obtención de resultados exitosos.	Es reconocido por la precisión y rigurosidad de su trabajo y por sistematizar metodologías de trabajo que aseguran a sus compañeros de trabajo la obtención de resultados con altos estándares de eficiencia ajustados a los requerimientos institucionales.	
Trabaja de forma planificada, responsabilizándose por los procesos y sus resultados	No ha desarrollado la conducta descrita en el criterio.	Presenta dificultades para visualizar todas las variables que intervienen en una situación; Necesita orientación para planificar su trabajo.	Identifica correctamente la relación entre temas diversos y analiza múltiples variables, pero necesita apoyo para visualizar temas relevantes y vincularlos con su trabajo. Planifica su trabajo en función de plazos establecidos para el cumplimiento de los objetivos planteados.	Identifica oportunamente temas relevantes y analiza múltiples variables de manera autónoma y pertinente. Jerarquiza sus tareas realizando una planificación que considera plazos y otras variables relevantes.	Promueve temas relevantes para los objetivos estratégicos y los lineamientos de la política exterior, evaluando y analizando el contexto y las variables relevantes de modo de asegurar una planificación sistemática y eficiente.	Posee una gran capacidad para instalar temas relevantes y consistentes con los objetivos estratégicos y los lineamientos de política exterior. Estimula a sus compañeros a trabajar en forma planificada, responsabilizándose por los procesos y sus resultados.	
Trabaja de manera rigurosa, disciplinada y metódica, aún en condiciones de altos niveles de exigencia.	No ha desarrollado las conductas descritas en el criterio.	Organiza su trabajo de acuerdo con una planificación elemental sin considerar posibles imprevistos. Requiere supervisión para administrar eficientemente los recursos disponibles.	Planifica y prioriza las tareas en función de la importancia de objetivos, pero requiere apoyo para alcanzar resultados concretos en situaciones extraordinarias. En ocasiones necesita orientación para mantener los estándares requeridos.	Demuestra precisión, orden y rigurosidad en todas las funciones que se le encomiendan, orientándose a la obtención de resultados esperados, aun en situaciones de exigencia extraordinarias.	A través de la rigurosa planificación y el trabajo metódico, se anticipa a contextos de alta presión, reaccionando de manera efectiva y obteniendo los resultados esperados.	Es reconocido por su capacidad para organizar el trabajo individual y de equipo, en situaciones de alta presión. Logra establecer planes y metodologías de trabajo que aseguran la obtención de muy buenos resultados por parte de todos sus integrantes.	

FACTORES CONDUCTUALES

5.- **Iniciativa y Liderazgo:** Se considerará la proposición de ideas útiles y oportunas que permitan soluciones adecuadas para resolver las situaciones planteadas, así como sugerencias de modificaciones o innovaciones que puedan mejorar los métodos que utiliza el servicio o para la realización de algún trabajo en particular.
Se valorará la organización y conducción de equipos de trabajo con los que se relaciona promoviendo espacios de participación permanente entre sus integrantes, logrando apoyo y adhesión del equipo a los objetivos estratégicos de la institución.

criterio conductual	Nivel Desempeño 1	Nivel Desempeño 2	Nivel Desempeño 3	Nivel Desempeño 4	Nivel Desempeño 5	Nivel Desempeño 6
Proposición de ideas útiles y oportunas, así como sugerencias de modificaciones o innovaciones que puedan mejorar los métodos que utiliza el servicio o para la realización de algún trabajo en particular.	No ha desarrollado las conductas descritas en el criterio.	Requiere orientación para implementar soluciones a obstáculos que se presenten. Necesita apoyo para la obtención de los resultados esperados. Presenta dificultades para tomar decisiones de manera autónoma.	Identifica obstáculos proponiendo ideas para solucionarlos, pero no siempre logra ser exitoso en el cumplimiento de los objetivos planteados. Ocasionalmente toma decisiones de manera autónoma y asertiva.	Identifica los obstáculos de manera autónoma y oportuna, anticipándose a posibles requerimientos y a cambios de contexto. Ajusta su comportamiento y su trabajo cotidiano a las demandas cambiantes, perseverando en la obtención de resultados exitosos. Toma decisiones acertadas y oportunas frente a situaciones diversas.	Aborda en forma autónoma y oportuna posibles obstáculos al cumplimiento de los objetivos trazados, sistematizando acciones concretas para anticipar escenarios y priorizando las tareas bajo su responsabilidad, buscando los mejores resultados. Sistemáticamente toma decisiones oportunas, orientándose a la obtención de resultados adecuados	Es reconocido por su capacidad de participación ante distintas situaciones, contextos y requerimientos del entorno, resguardando siempre el cumplimiento de los objetivos trazados para el equipo de trabajo y Transfiere estrategias que facilitan la obtención de resultados exitosos por parte de todos sus miembros. Demuestra capacidad para tomar decisiones acertadas y oportunas frente a diversas situaciones.
Organiza y conduce equipos de trabajo, motivando a los integrantes del grupo	No ha desarrollado las conductas descritas en el criterio.	Necesita orientación para organizar equipos de trabajo con los que se relaciona y cumplir con los planes definidos para su área. No siempre ofrece un trato respetuoso y adecuado a los integrantes del equipo.	Organiza y conduce equipos de trabajo con los que se relaciona, pero no siempre logra la adhesión necesaria para el cumplimiento oportuno de planes de trabajo y metas definidas. Ofrece un trato respetuoso y adecuado a los integrantes del equipo.	Organiza y conduce eficazmente equipos de trabajo, logrando el apoyo de sus integrantes y generando un clima que favorece el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la institución.	Mantiene a los equipos con los que se relaciona alineados y comprometidos con los objetivos institucionales. Implementa estrategias de adhesión y promueve un clima de confianza en los procesos de toma de decisiones dentro del equipo.	Muestra capacidad de liderazgo a nivel interno de la organización, manteniendo a los equipos que organiza y conduce alineados y comprometidos con los objetivos estratégicos de la institución. Sistematiza métodos de trabajo que facilitan la participación del equipo, potenciando la obtención de resultados destacados a través del apoyo mutuo.

FACTORES CONDUCTUALES

6. Cooperación: Se evaluará la facultad de realizar tareas en cooperación con otras personas, en grupos de trabajo colaborando de manera adecuada para la consecución de los objetivos. Asimismo, se valorará la facultad de establecer redes de contacto basadas en la optimización y maximización de las habilidades y experiencias de los integrantes de los equipos, la disposición para transmitir conocimientos y experiencias y orientar y aconsejar a sus subalternos así como la generación de un clima de apoyo mutuo.

Criterio conductual	Nivel Desempeño 1	Nivel Desempeño 2	Nivel Desempeño 3	Nivel Desempeño 4	Nivel Desempeño 5	Nivel Desempeño 6
Realiza tareas en cooperación con otras personas, en grupos de trabajo	No ha desarrollado las conductas descriptas en el criterio.	Presenta dificultades para establecer relaciones de colaboración con sus compañeros de trabajo, dado que rara vez acude a otros para solicitar otros puntos de vista, o aportar sugerencias a las tareas que realizan sus colegas.	Identifica las habilidades y experiencia de los integrantes de los equipos que conforma y construye redes de trabajo para el cumplimiento de los objetivos propuestos.	Comprende la necesidad de trabajar de manera integrada para mejorar los resultados del trabajo e incorpora dicha modalidad en sus quehaceres diarios. Logra identificar las habilidades y experiencias de los participantes de los equipos que organiza, intercambiando apreciaciones en temas específicos.	Demuestra una gran capacidad para generar espacios de intercambio y colaboración, facilitando las instancias de sinergia entre los participantes para asegurar la obtención de resultados destacados.	Es un referente por promover espacios de intercambio de apreciaciones que producen sinergia entre los integrantes de equipos diversos, maximizando la obtención de resultados destacados.
Establece redes de contacto, la disposición para transmitir conocimientos y experiencias y orientar y aconsejar a sus subalternos	No ha desarrollado las conductas descriptas en el criterio.	Necesita orientación para identificar la importancia de compartir información.	Solamente cuando le es solicitado comparte información con compañeros de trabajo.	Comparte información con actores internos y externos, generando instancias formales e informales para enriquecer experiencias propias y de otros.	Permanente y sistemáticamente la información, facilitando la transmisión de contenidos relevantes para el quehacer del equipo de trabajo y el logro de objetivos que van más allá de su ámbito de responsabilidad.	Es reconocido por la relevancia que le da al intercambio de información, difusión de experiencias y buenas prácticas en beneficio de la institución y el logro de objetivos estratégicos. Transfiéndolos a todos sus compañeros de trabajo.

FACTORES CONDUCTUALES

7.- **Comunicación y Negociación:** habilidad del funcionario para expresarse con precisión, de manera directa y efectiva, presentando con consistencia y coherencia sus argumentos y demostrando conocimiento de las normas legales y reglamentarias. Se evaluará la capacidad de comunicar asertivamente los objetivos institucionales y los lineamientos de la política exterior, demostrando en todo momento prudencia en la exposición de sus ideas. Se evaluará asimismo la habilidad del funcionario de negociar de manera efectiva, logrando establecer relaciones útiles a su función y al cumplimiento de los objetivos estratégicos establecidos, que permitan acuerdos sostenibles en el tiempo. Se valorará la rigurosidad, preparación y experiencia en el manejo de materias y de contextos negociadores complejos.

Criterio conductual	Nivel Desempeño 1	Nivel Desempeño 2	Nivel Desempeño 3	Nivel Desempeño 4	Nivel Desempeño 5	Nivel Desempeño 6
Se expresa con precisión, de manera directa y efectiva, y demostrando conocimiento de las normas legales y reglamentarias	No ha desarrollado las conductas presentes en el criterio.	No siempre logra expresarse de manera directa y acertada, dificultando la transmisión de información. Necesita apoyo para identificar las particularidades de sus interlocutores y ajustar su lenguaje para distinguir los códigos formales e informales de interacción. Desconoce las normas legales y reglamentarias así como los objetivos institucionales y los lineamientos de la política exterior, es poco cuidadoso en la exposición de sus ideas.-	Se comunica de manera asertiva, logrando transmitir información, aunque no siempre de manera oportuna. No siempre logra ajustar su lenguaje aun cuando es capaz de identificar las necesidades y particularidades de su interlocutor. Conoce las normas legales y reglamentarias, así como los lineamientos de la política exterior, pero no siempre se conduce conforme a ellos; requiere supervisión para exponer sus ideas de manera prudente.	Se comunica de manera, considerada y acertada, transmitiendo información de manera oportuna. Ajusta su lenguaje a las necesidades y particularidades de sus interlocutores, siendo efectivo en sus comunicaciones. Transmite información de manera oportuna, respetando los códigos formales e informales de interacción. Es consistente en su actuar, conduciéndose de manera coherente con las normas legales y reglamentarias.	Utiliza estrategias comunicacionales efectivas y eficientes que logran buenos resultados. Es empático con sus interlocutores en las conversaciones que sostiene, caracterizándose por ser creíble, consistente y coherente. Se conduce siempre conforme a las normas legales y reglamentarias, los objetivos institucionales y los lineamientos de la política exterior, tanto en el ámbito laboral como fuera de él.	Utiliza sistemáticamente estrategias comunicacionales que combinan aspectos formales e informales destacándose por los altos niveles de efectividad y de eficiencia comunicacional. Es empático con sus interlocutores en las conversaciones que sostiene. Facilita el proceso de adhesión a las normas legales y reglamentarias, así como los objetivos institucionales y los lineamientos de la política exterior, conduciéndose de manera consistente con ellos, tanto en el ámbito laboral como fuera de él.
Negocia de manera efectiva, logrando establecer relaciones útiles a su función, que permitan acuerdos sostenibles en el tiempo.	No ha desarrollado las conductas presentes en el criterio.	Demuestra poco conocimiento de las técnicas de negociación y tiene dificultades para establecer relaciones con interlocutores de su entorno profesional. Por no visualizar la importancia del establecimiento de relaciones funcionales, resulta poco efectivo en el logro de acuerdos.	Necesita apoyo para identificar a interlocutores significativos y validarlos por el contexto y construir redes de contactos. Ocasionalmente genera relaciones funcionales a los objetivos de las negociaciones en las que participa. Necesita apoyo para enfrentar negociaciones complejas. Logra acuerdos con la contaparte, los cuales en ocasiones no son sostenibles en el tiempo.	Establece relaciones efectivas y funcionales con sus interlocutores al identificar autónomamente interlocutores significativos y establecer redes de contacto. Enfrenta negociaciones complejas obteniendo resultados exitosos demostrando habilidades para exponer argumentos y mediar entre posiciones diversas. Logra acuerdos sostenibles en el tiempo con independencia del contexto de la negociación.	Siempre logra establecer relaciones efectivas con sus interlocutores y construir vínculos estratégicos con contapartes que puedan influir en el resultado de las negociaciones, evaluando y contrastando constantemente los intereses institucionales y de la contaparte. Ha enfrentado negociaciones complejas con éxito, generando confianza y credibilidad. Logra acuerdos sostenibles en el tiempo, con el objetivo de establecer relaciones de largo plazo.	Destaca por su capacidad para establecer relaciones efectivas en las negociaciones en las que se involucra, siendo sistemático y riguroso y demostrando experiencia técnica en la preparación de las materias que negocia. Elabora estrategias efectivas de negociación. Sistematiza sus experiencias comparando y guiando a otros en negociaciones complejas. Orienta a otros en la obtención de acuerdos sostenibles en el tiempo, transfiriendo técnicas para exponer argumentos, mediar entre posiciones diversas, generar confianzas y credibilidad.