



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DE JUSTICIA
Formulario del Sistema de Evaluación y
Gerencia del Desempeño de Fiscales

Nombre de fiscal a evaluarse: _____

Distrito o División: _____

Nombre del Supervisor: _____

Evaluación: Formativa/Preliminar Sumativa/Final Periodo de evaluación _____ Año _____

Fecha de la evaluación: _____

Instrucciones Generales:

El Sistema de Evaluación y Gerencia del Desempeño de Fiscales requiere que todo evaluador haya tomado el taller y haya leído cuidadosamente el Manual del Sistema de Evaluación y Gerencia del Desempeño de Fiscales previo a la utilización de este formulario. El formulario se divide en 3 componentes: 1) la evaluación de las subcompetencias, 2) el resumen de evaluación total y 3) la evaluación global con recomendaciones. Se incluye además un espacio para plasmar las metas de desempeño para el próximo periodo de evaluación.

Este formulario evalúa 21 subcompetencias clasificadas en 4 áreas de competencia: I. Investigación y Procesamiento, II. Compromiso y Conciencia, III. Organización y Cumplimiento de Directivas y IV. Ética. Para cada subcompetencia evalúe el nivel de desempeño realizando una marca de cotejo en el nivel correspondiente al desempeño utilizando como guía la escala que se presenta a continuación. Algunas de las subcompetencias incluyen 4 niveles y otras incluyen 3 niveles. Para la mayoría de las subcompetencias se excluye el nivel de “excede expectativas”. En la última columna provea una justificación para puntuación de “cumple con seguimiento” o “no cumple”. Refiérase al Manual del Evaluador para instrucciones más detalladas en el uso de este formulario.

ESCALA DE EVALUACIÓN

EXCEDE EXPECTATIVAS: <i>Consistentemente excede las expectativas y los estándares del desempeño de los fiscales.</i>
CUMPLE CABALMENTE: <i>Cumple cabalmente y consistentemente con las expectativas y los estándares del desempeño de los fiscales.</i>
CUMPLE CON SEGUIMIENTO: <i>Cumple con las expectativas. Sin embargo, no tiende a desempeñarse al mismo nivel sin supervisión directa.</i>
NO CUMPLE: <i>Demuestra desempeño que no cumple con las expectativas y los estándares del desempeño de los fiscales.</i>

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DE JUSTICIA
 Formulario del Sistema de Evaluación y
 Gerencia del Desempeño de Fiscales

Competencia I: Investigación y Procesamiento Subcompetencia 1: <u>Capacidad de Análisis</u>		Desempeño	Justificación
Cumple Cabalmente	Comprende a cabalidad todos los elementos de las investigaciones a su cargo y sus decisiones se basan en hechos concretos. Distingue un caso de otro al aplicar la Jurisprudencia. Sus decisiones, tanto en casos complejos como rutinarios, son acertadas.	Realice <u>una</u> marca de cotejo en el nivel del desempeño demostrado	Redacte una explicación para la puntuación
Cumple con Seguimiento	Comprende a cabalidad todos los elementos de las investigaciones a su cargo y sus decisiones se basan en hechos concretos. Distingue un caso de otro al aplicar la Jurisprudencia. Sus decisiones, tanto en casos complejos como rutinarios, son acertadas. Sin embargo, no tiende a desempeñarse al mismo nivel sin supervisión directa.		
No cumple	No comprende a cabalidad todos los elementos de las investigaciones a su cargo. La mayor parte de las veces no basa sus decisiones en hechos concretos. No distingue un caso de otro al aplicar la Jurisprudencia. Sus decisiones, tanto en casos complejos como rutinarios, no son acertadas.		
Competencia I: Investigación y Procesamiento Subcompetencia 2: <u>Búsqueda de Información</u>		Desempeño	Justificación
Cumple Cabalmente	Evalúa la evidencia documental y testifical, va más allá de lo que tiene ante sí buscando nuevos ángulos y explicaciones alternas. Solicita datos adicionales y analiza críticamente la evidencia. Recurre a fuentes primarias y secundarias de derecho para aclarar dudas.	Realice <u>una</u> marca de cotejo en el nivel del desempeño demostrado	Redacte una explicación para la puntuación
Cumple con Seguimiento	Evalúa la evidencia documental y testifical, va más allá de lo que tiene ante sí buscando nuevos ángulos y explicaciones alternas. Solicita datos adicionales y analiza críticamente la evidencia. Recurre a fuentes primarias y secundarias de derecho para aclarar dudas. Sin embargo, no tiende a desempeñarse al mismo nivel sin supervisión directa.		
No cumple	No evalúa la evidencia documental y testifical ni va más allá de lo que tiene ante sí buscando nuevos ángulos y explicaciones alternas. No solicita datos adicionales ni analiza críticamente la evidencia. No recurre a fuentes primarias ni secundarias de derecho para aclarar dudas.		

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DE JUSTICIA
 Formulario del Sistema de Evaluación y
 Gerencia del Desempeño de Fiscales

Competencia I: Investigación y Procesamiento Subcompetencia 3: <u>Conocimiento Específico</u>		Desempeño	Justificación
Cumple Cabalmente	Motiva una investigación eficiente y eficaz. Muestra completo dominio teórico del derecho y la jurisprudencia pertinente a cada caso. Toma acciones específicas para estar al día con la materia legal. Está al día en las nuevas leyes aprobadas, así como de la interpretación de las mismas.		
Cumple con Seguimiento	Motiva una investigación eficiente y eficaz. Muestra completo dominio teórico del derecho y la jurisprudencia pertinente a cada caso. Toma acciones específicas para estar al día con la materia legal. Está al día en las nuevas leyes aprobadas, así como de la interpretación de las mismas. Sin embargo, no tiende a desempeñarse al mismo nivel sin supervisión directa.		
No cumple	No motiva una investigación eficiente y eficaz. Tampoco muestra dominio teórico del derecho y la jurisprudencia pertinente a cada caso. Escasamente toma acciones específicas para estar al día con la materia legal. No está al día en las nuevas leyes aprobadas, así como de la interpretación de las mismas.		
Competencia I: Investigación y Procesamiento Subcompetencia 4: <u>Presentación y Defensa</u>		Desempeño	Justificación
Cumple Cabalmente	Desarrolla un plan de litigación y establece una estrategia particular para cada caso. Conoce las reglas, precedentes y organiza la evidencia de forma clara y coherente. Presenta y persuade con argumentos lógicos y jurídicos. Utiliza correctamente los términos legales. Maneja adecuadamente las objeciones presentadas en término y por el fundamento correcto. Maneja la presentación de prueba material, documental y demostrativa. Sabe interrogar diferentes tipos de testigos. Conoce cómo usar declaraciones previas al juicio y se prepara adecuadamente para los alegatos de apertura y clausura.		
Cumple con Seguimiento	Desarrolla un plan de litigación y establece una estrategia particular para cada caso. Conoce las reglas, precedentes y organiza la evidencia de forma clara y coherente. Presenta y persuade con argumentos lógicos y jurídicos. Utiliza correctamente los términos legales. Maneja adecuadamente las objeciones presentadas en término y por el fundamento correcto. Maneja la presentación de prueba material, documental y demostrativa. Sabe interrogar diferentes tipos de testigos. Conoce cómo usar declaraciones previas al juicio y se prepara adecuadamente para los alegatos de apertura y clausura. Sin embargo, no tiende a desempeñarse al mismo nivel sin supervisión directa.		
No cumple	No desarrolla un plan de litigación y/o no establece una estrategia particular para cada caso. Desconoce las reglas, precedentes y falla en organizar la evidencia de forma clara y coherente. Presenta y persuade con argumentos que no son lógicos y/o jurídicos. Utiliza incorrectamente los términos legales. Maneja inadecuadamente las objeciones presentadas en término y por el fundamento incorrecto. No maneja la presentación de prueba material, documental ni demostrativa. No sabe interrogar diferentes tipos de testigos. Desconoce cómo usar declaraciones previas al juicio y se no se prepara adecuadamente para los alegatos de apertura y clausura.		

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DE JUSTICIA
 Formulario del Sistema de Evaluación y
 Gerencia del Desempeño de Fiscales

Competencia I: Investigación y Procesamiento Subcompetencia 5: <u>Capacidad para llegar a preacuerdos</u>		Desempeño	Justificación
Cumple Cabalmente	Sabe evaluar todos los elementos del caso conforme a las normas y órdenes administrativas del Departamento para que al amparo de la Regla 72 de Procedimiento Criminal perfeccione preacuerdos que sean convenientes a la sana administración de la justicia y al interés público.	Realice <u>una</u> marca de cotejo en el nivel del desempeño demostrado	Redacte una explicación para la puntuación
Cumple con Seguimiento	Sabe evaluar todos los elementos del caso conforme a las normas y órdenes administrativas del Departamento para que al amparo de la Regla 72 de Procedimiento Criminal perfeccione preacuerdos que sean convenientes a la sana administración de la justicia y al interés público. Sin embargo, no tiende a desempeñarse al mismo nivel sin supervisión directa.		
No cumple	No sabe evaluar todos los elementos del caso conforme a las normas y órdenes administrativas del Departamento para que al amparo de la Regla 72 de Procedimiento Criminal perfeccione preacuerdos que sean convenientes a la sana administración de la justicia y al interés público.		
Competencia II: Compromiso y Conciencia Subcompetencia 6: <u>Diligencia</u>		Desempeño	Justificación
Excede Expectativas	Tiene gran capacidad para hacer todas las gestiones a su alcance evidenciando un sentido adecuado de sensibilidad y establecimiento de prioridades. Establece prioridades en sus investigaciones tomando en cuenta tanto la víctima como la imagen del Estado. Mantiene una disciplina intensa de trabajo mostrando un deseo significativo de solucionar sus casos.	Realice <u>una</u> marca de cotejo en el nivel del desempeño demostrado	Redacte una explicación para la puntuación
Cumple Cabalmente	Tiene capacidad para hacer todas las gestiones a su alcance evidenciando un sentido adecuado de sensibilidad y establecimiento de prioridades. Establece prioridades en sus investigaciones tomando en cuenta tanto la víctima como la imagen del Estado. Mantiene una disciplina de trabajo mostrando interés en solucionar sus casos.		
Cumple con Seguimiento	Tiene capacidad para hacer todas las gestiones a su alcance evidenciando un sentido adecuado de sensibilidad y establecimiento de prioridades. Establece prioridades en sus investigaciones tomando en cuenta tanto la víctima como la imagen del Estado. Mantiene una disciplina de trabajo mostrando interés en solucionar sus casos. Sin embargo, no tiende a desempeñarse en todos los casos al mismo nivel sin supervisión directa.		
No cumple	No tiene capacidad para hacer todas las gestiones a su alcance por lo que no evidencia un sentido adecuado de sensibilidad y establecimiento de prioridades. No establece prioridades en sus investigaciones ni toma en cuenta a la víctima ni la imagen del Estado. No mantiene una disciplina de trabajo y no muestra interés en solucionar sus casos.		

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DE JUSTICIA
 Formulario del Sistema de Evaluación y
 Gerencia del Desempeño de Fiscales

Competencia II: Compromiso y Conciencia Subcompetencia 7: <u>Apertura e Interés</u>		Desempeño	Justificación
Cumple Cabalmente	Se mantiene al día con la Jurisprudencia y la Legislación reciente y tiene disposición para discutir los casos con sus compañeros. Reconoce áreas donde necesita mejoramiento y se preocupa de adquirir las destrezas que subsanen esas áreas. Su reacción a la crítica constructiva es adecuada.	Realice <u>una</u> marca de cotejo en el nivel del desempeño demostrado	Redacte una explicación para la puntuación
Cumple con Seguimiento	Se mantiene al día con la Jurisprudencia y la Legislación reciente y tiene disposición para discutir los casos con sus compañeros. Reconoce áreas donde necesita mejoramiento y se preocupa de adquirir las destrezas que subsanen esas áreas. Su reacción a la crítica constructiva es adecuada. Sin embargo, no tiende a desempeñarse al mismo nivel sin supervisión directa.		
No cumple	No se mantiene al día con la Jurisprudencia ni la Legislación reciente ni tiene disposición para discutir los casos con sus compañeros. No reconoce áreas donde necesita mejoramiento ni se preocupa de adquirir las destrezas que subsanen esas áreas. Su reacción a la crítica constructiva no es adecuada.		

Competencia II: Compromiso y Conciencia Subcompetencia 8: <u>Trabajo en Equipo</u>		Desempeño	Justificación
Excede Expectativa	Muestra gran preocupación por la labor en equipo y aporta consistente y significativamente al mismo. Demuestra gran interés en entender la misión del Departamento y cuando surgen emergencias, siempre colabora espontáneamente.	Realice <u>una</u> marca de cotejo en el nivel del desempeño demostrado	Redacte una explicación para la puntuación
Cumple Cabalmente	Se preocupa por la labor en equipo y aporta significativamente al mismo. Demuestra entender la misión del Departamento y cuando surgen emergencias colabora espontáneamente.		
Cumple con Seguimiento	Se preocupa por la labor en equipo y aporta significativamente al mismo. Demuestra entender la misión del Departamento y cuando surgen emergencias colabora espontáneamente. Sin embargo, no tiende a desempeñarse en todos los casos al mismo nivel sin supervisión directa.		
No cumple	No se preocupa por la labor en equipo, ni aporta al mismo. No demuestra entender la misión del Departamento y cuando surgen emergencias no suele colaborar espontáneamente.		

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DE JUSTICIA
 Formulario del Sistema de Evaluación y
 Gerencia del Desempeño de Fiscales

Competencia II: Compromiso y Conciencia Subcompetencia 9: <u>Persistencia</u>		Desempeño	Justificación
Cumple Cabalmente	Realiza todo su trabajo independientemente de las circunstancias. Maneja bien aquellos obstáculos que se encuentran en su trabajo. Cuando se enfrenta con situaciones que no están bajo su control, refiere las mismas y lo hace con diplomacia.	Realice <u>una</u> marca de cotejo en el nivel del desempeño demostrado	Redacte una explicación para la puntuación
Cumple con Seguimiento	Realiza todo su trabajo independientemente de las circunstancias. Maneja bien aquellos obstáculos que se encuentran en su trabajo. Cuando se enfrenta con situaciones que no están bajo su control, refiere las mismas y lo hace con diplomacia. Sin embargo, no tiende a desempeñarse al mismo nivel sin supervisión directa.		
No cumple	No realiza todo su trabajo independientemente de las circunstancias. No maneja bien aquellos obstáculos que se encuentran en su trabajo. Cuando se enfrenta con situaciones que no están bajo su control, no refiere las mismas ni lo hace con diplomacia.		
Competencia II: Compromiso y Conciencia Subcompetencia 10: <u>Empatía</u>		Desempeño	Justificación
Cumple Cabalmente	Comprende las preocupaciones de las víctimas de delito y sabe cuándo es necesario referir a la Oficina de Compensación y Servicios a las Víctimas y Testigos de Delito. Mantiene informados a los testigos y perjudicados y familiares de las víctimas del desarrollo de la investigación del caso. Explica y consulta a los perjudicados y agentes de la Policía de Puerto Rico cuando se va a transigir un caso.	Realice <u>una</u> marca de cotejo en el nivel del desempeño demostrado	Redacte una explicación para la puntuación
Cumple con Seguimiento	Comprende las preocupaciones de las víctimas de delito y sabe cuándo es necesario referir a la Oficina de Compensación y Servicios a las Víctimas y Testigos de Delito. Mantiene informados a los testigos y perjudicados y familiares de las víctimas del desarrollo de la investigación del caso. Explica y consulta a los perjudicados y agentes de la Policía de Puerto Rico cuando se va a transigir un caso. Sin embargo, no tiende a desempeñarse al mismo nivel sin supervisión directa.		
No cumple	No comprende las preocupaciones de las víctimas de delito y desconoce cuándo es necesario referir a la Oficina de Compensación y Servicios a las Víctimas y Testigos de Delito. No mantiene informados a los testigos y perjudicados y familiares de las víctimas del desarrollo de la investigación del caso. No explica ni consulta a los perjudicados ni agentes de la Policía de Puerto Rico cuando se va a transigir un caso.		

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DE JUSTICIA
 Formulario del Sistema de Evaluación y
 Gerencia del Desempeño de Fiscales

Competencia II: Compromiso y Conciencia Subcompetencia 11: <u>Trato a los Testigos</u>		Desempeño	Justificación
Cumple Cabalmente	El trato que da a las víctimas de delito y a los agentes investigadores en todo caso es digno y respetuoso, sin menosprecio por las funciones que ejerce. Busca promover la cooperación y participación plena de los testigos. Procura un ambiente libre de intimidación en los procesos. Hace gestiones para garantizar la protección de los testigos, de ser necesario.		Redacte una explicación para la puntuación
Cumple con Seguimiento	El trato que da a las víctimas de delito y a los agentes investigadores en todo caso es digno y respetuoso, sin menosprecio por las funciones que ejerce. Busca promover la cooperación y participación plena de los testigos. Procura un ambiente libre de intimidación en los procesos. Hace gestiones para garantizar la protección de los testigos, de ser necesario. Sin embargo, no tiende a desempeñarse al mismo nivel sin supervisión directa.		
No cumple	El trato que da a las víctimas de delito y a los agentes investigadores en cualquier caso no es digno ni respetuoso y lo hace con menosprecio por las funciones que ejercen. No busca promover la cooperación ni participación plena de los testigos. No procura un ambiente libre de intimidación en los procesos. No hace gestiones para garantizar la protección de los testigos, de ser necesario.		
Competencia III: Organización y Cumplimiento de Directivas Subcompetencia 12: <u>Manejo del Tiempo</u>		Desempeño	Justificación
Cumple Cabalmente	Realiza las tareas y deberes a tiempo. Establece prioridades y organiza sus citas. Llega a tiempo al tribunal y a todos sus compromisos profesionales. Acostumbra dar tiempo adicional cuando una situación lo amerita.		Redacte una explicación para la puntuación
Cumple con Seguimiento	Realiza las tareas y deberes a tiempo. Establece prioridades y organiza sus citas. Llega a tiempo al tribunal y a todos sus compromisos profesionales. Acostumbra dar tiempo adicional cuando una situación lo amerita. Sin embargo, no tiende a desempeñarse al mismo nivel sin supervisión directa.		
No cumple	No realiza las tareas y deberes a tiempo. No establece prioridades ni organiza sus citas. No llega a tiempo al tribunal ni a todos sus compromisos profesionales. No acostumbra dar tiempo adicional cuando una situación lo amerita.		

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DE JUSTICIA
 Formulario del Sistema de Evaluación y
 Gerencia del Desempeño de Fiscales

Competencia III: Organización y Cumplimiento de Directivas Subcompetencia 13: <u>Consistencia</u>		Desempeño	Justificación
Cumple Cabalmente	Conoce las normas escritas y verbales y se ciñe a ellas sin dejar de ser flexible cuando una situación así lo requiere. Toma medidas para no afectar a terceras personas y/o investigaciones cuando una situación requiere flexibilidad. Sigue las normas y políticas administrativas del Departamento.		Redacte una explicación para la puntuación
Cumple con Seguimiento	Conoce las normas escritas y verbales y se ciñe a ellas sin dejar de ser flexible cuando una situación así lo requiere. Toma medidas para no afectar a terceras personas y/o investigaciones cuando una situación requiere flexibilidad. Sigue las normas y políticas administrativas del Departamento. Sin embargo, no se desempeña al mismo nivel sin supervisión directa.		
No cumple	No conoce las normas escritas ni verbales ni se ciñe a ellas. No es flexible cuando una situación así lo requiere. No toma medidas que eviten afectar a terceras personas y/o investigaciones cuando una situación requiere flexibilidad. No sigue las normas y políticas administrativas del Departamento.		
Competencia III: Organización y Cumplimiento de Directivas Subcompetencia 14: <u>Control</u>		Desempeño	Justificación
Cumple Cabalmente	Está alerta y consciente del estado de los casos y de los documentos que se relacionan al mismo. Hace anotaciones en los expedientes para facilitar su entendimiento por parte de otras personas. Mantiene las anotaciones al día y previene situaciones inesperadas, como la necesidad de posibles testigos adicionales.		Redacte una explicación para la puntuación
Cumple con Seguimiento	Está alerta y consciente del estado de los casos y de los documentos que se relacionan al mismo. Hace anotaciones en los expedientes para facilitar su entendimiento por parte de otras personas. Mantiene las anotaciones al día y previene situaciones inesperadas, como la necesidad de posibles testigos adicionales. Sin embargo, no tiende a desempeñarse al mismo nivel sin supervisión directa.		
No cumple	No está alerta y consciente del estado de los casos y de los documentos que se relacionan al mismo. No hace anotaciones en los expedientes para facilitar su entendimiento por parte de otras personas. Tampoco mantiene las anotaciones al día ni previene situaciones inesperadas, como la necesidad de posibles testigos adicionales.		

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DE JUSTICIA
 Formulario del Sistema de Evaluación y
 Gerencia del Desempeño de Fiscales

Competencia III: Organización y Cumplimiento de Directivas Subcompetencia 15: <u>Laboriosidad</u>		Desempeño	Justificación
Excede Expectativas	Se mantiene activo y productivo durante todo el día excediendo la cantidad de trabajo esperado. Asume tareas adicionales a las rutinarias. Planifica y organiza el trabajo de tal manera que maximiza la utilización de los recursos disponibles.		Redacte una explicación para la puntuación
Cumple Cabalmente	Se mantiene activo y productivo durante todo el día produciendo la cantidad de trabajo esperado. Cumple las tareas rutinarias. Planifica y organiza el trabajo de tal manera que los recursos disponibles son bien utilizados.		
Cumple con Seguimiento	Se mantiene activo y productivo durante todo el día produciendo la cantidad de trabajo esperado. Cumple las tareas rutinarias. Planifica y organiza el trabajo de tal manera que los recursos disponibles son bien utilizados. Sin embargo, no tiende a desempeñarse al mismo nivel sin supervisión directa.		
No cumple	No se mantiene activo y productivo durante todo el día y no produce la cantidad de trabajo esperado. No cumple las tareas rutinarias. Su manera de planificar y organizar el trabajo provoca una mala utilización de los recursos disponibles.		
Competencia III: Organización y Cumplimiento de Directivas Subcompetencia 16: <u>Iniciativa</u>		Desempeño	Justificación
Excede Expectativas	Su estilo de trabajo demuestra gran independencia e iniciativa para tomar decisiones. Asume responsabilidad por sus acciones. Demuestra gran habilidad para prevenir necesidades de su unidad y/o del Departamento. Hace excelentes recomendaciones para mejorar el funcionamiento y las comunica proactivamente a sus supervisores.		Redacte una explicación para la puntuación
Cumple Cabalmente	Su estilo de trabajo demuestra independencia e iniciativa para tomar decisiones según lo esperado. Asume responsabilidad por sus acciones y las comunica a sus supervisores. Demuestra habilidad para prevenir necesidades de su unidad y/o del Departamento y hace recomendaciones para mejorar el funcionamiento.		
Cumple con Seguimiento	Su estilo de trabajo demuestra independencia e iniciativa para tomar decisiones según lo esperado. Asume responsabilidad por sus acciones y las comunica a sus supervisores. Demuestra habilidad para prevenir necesidades de su unidad y/o del Departamento y hace recomendaciones para mejorar el funcionamiento. Sin embargo, no se desempeña al mismo nivel sin seguimiento de su supervisor.		
No cumple	Su estilo de trabajo no demuestra independencia ni iniciativa para tomar decisiones. No asume responsabilidad por sus acciones ni las comunica a sus supervisores. No demuestra habilidad para prevenir necesidades de su unidad y/o del Departamento ni hace recomendaciones para mejorar el funcionamiento.		

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DE JUSTICIA
 Formulario del Sistema de Evaluación y
 Gerencia del Desempeño de Fiscales

Competencia IV: Ética Subcompetencia 17: <u>Objetividad</u>		Desempeño	Justificación
Cumple Cabalmente	Mantiene un compromiso con la verdad y la justicia. Demuestra verticalidad en las posiciones que asume y sostiene las mismas. Puede separar sus juicios personales de los hechos reales y sus decisiones están desligadas de cualquier opinión y/o sentimiento personal. Identifica la posibilidad de perder su objetividad y busca ayuda en el equipo.	Realice <u>una</u> marca de cotejo en el nivel del desempeño demostrado	Redacte una explicación para la puntuación
Cumple con Seguimiento	Mantiene un compromiso con la verdad y la justicia. Demuestra verticalidad en las posiciones que asume y sostiene las mismas. Generalmente, puede separar sus juicios personales de los hechos reales y sus decisiones están desligadas de cualquier opinión y/o sentimiento personal. Usualmente identifica la posibilidad de perder su objetividad y busca ayuda en el equipo.		
No cumple	No mantiene un compromiso con la verdad y la justicia. No demuestra verticalidad en las posiciones que asume. No separa sus juicios personales de los hechos reales. Sus decisiones no están desligadas de cualquier opinión y/o sentimiento personal. No identifica la posibilidad de perder su objetividad ni busca ayuda en el equipo.		
Competencia IV: Ética Subcompetencia 18: <u>Confidencialidad</u>		Desempeño	Justificación
Cumple Cabalmente	Demuestra un gran celo por mantener la confidencialidad de aquellos asuntos bajo su encomienda que así lo ameriten y demuestra gran prudencia al divulgar cualquier información relacionada con el trabajo.	Realice <u>una</u> marca de cotejo en el nivel del desempeño demostrado	Redacte una explicación para la puntuación
Cumple con Seguimiento	Demuestra celo por mantener la confidencialidad de aquellos asuntos bajo su encomienda que así lo ameriten y demuestra prudencia al divulgar cualquier información relacionada con el trabajo. Sin embargo, no tiende a desempeñarse al mismo nivel sin supervisión directa.		
No cumple	No demuestra celo por mantener la confidencialidad de aquellos asuntos bajo su encomienda que así lo ameriten y no demuestra prudencia porque divulga información relacionada con el trabajo.		

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DE JUSTICIA
 Formulario del Sistema de Evaluación y
 Gerencia del Desempeño de Fiscales

Competencia IV: Ética Subcompetencia 19: <u>Lealtad Profesional</u>		Desempeño Realice <u>una</u> marca de cotejo en el nivel del desempeño demostrado	Justificación Redacte una explicación para la puntuación
Cumple Cabalmente	Demuestra completa lealtad a los intereses del Pueblo de Puerto Rico, así como a las víctimas y testigos en todos los casos en que los representa.		
Cumple con Seguimiento	Generalmente demuestra lealtad a los intereses del Pueblo de Puerto Rico, así como a las víctimas y testigos en los casos en que los representa.		
No cumple	No demuestra lealtad a los intereses del Pueblo de Puerto Rico, ni a las víctimas y testigos en los casos en que los representa.		
Competencia IV: Ética Subcompetencia 20: <u>Honestidad Profesional</u>		Desempeño Realice <u>una</u> marca de cotejo en el nivel del desempeño demostrado	Justificación Redacte una explicación para la puntuación
Cumple Cabalmente	Demuestra sinceridad y honradez en la utilización de los principios de derecho y en la investigación y expresión de los hechos relacionados con los asuntos trabajados en todos los casos.		
Cumple con Seguimiento	Generalmente demuestra sinceridad y honradez en la utilización de los principios de derecho y en la investigación y expresión de los hechos relacionados con los asuntos trabajados en los casos.		
No cumple	No demuestra sinceridad y honradez en la utilización de los principios de derecho ni en la investigación y expresión de los hechos relacionados con los asuntos trabajados.		
Competencia IV: Ética Subcompetencia 21: <u>Conducta Privada</u>		Desempeño Realice <u>una</u> marca de cotejo en el nivel del desempeño demostrado	Justificación Redacte una explicación para la puntuación
Cumple Cabalmente	Tiene cuidado al realizar actividades privadas que puedan afectar el cumplimiento de sus deberes o acciones que trasciendan a la comunidad, las cuales podrían afectar de manera sustancial la integridad y el prestigio del ministerio público.		
Cumple con Seguimiento	Requiere o ha requerido intervención directa del supervisor para cumplir con la conducta privada esperada y no afectar la integridad y el prestigio del ministerio público.		
No cumple	No tiene cuidado al realizar actividades privadas que puedan afectar el cumplimiento de sus deberes o acciones que trasciendan a la comunidad, las cuales podrían afectar de manera sustancial la integridad y el prestigio del ministerio público.		

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

DEPARTAMENTO DE JUSTICIA

Formulario del Sistema de Evaluación y

Gerencia del Desempeño de Fiscales

TABLAS DE RESUMEN DE COMPETENCIAS

RESUMEN COMPETENCIA I: INVESTIGACIÓN Y PROCESAMIENTO

Niveles de Desempeño	<i>Número de sub-competencias en las cuales se marcó cada nivel</i>	<i>Puntos por Nivel</i>
EXCEDE EXPECTATIVAS: <i>Consistentemente excede las expectativas y los estándares del desempeño de los fiscales. (4 puntos por subcompetencia). Los puntos en esta categoría son puntos de bono para los que exceden el nivel esperado.</i>	_____ x 4	
CUMPLE CABALMENTE: <i>Cumple cabalmente y consistentemente con las expectativas y los estándares del desempeño de los fiscales. (3 puntos por subcompetencia).</i>	_____ x 3	
CUMPLE CON SEGUIMIENTO: <i>Cumple con las expectativas. Sin embargo no tiende a desempeñarse al mismo nivel sin supervisión directa. (2 puntos por subcompetencia).</i>	_____ x 2	
NO CUMPLE: <i>Demuestra desempeño que no cumple con las expectativas y los estándares del desempeño de los fiscales. (1 punto por subcompetencia).</i>	_____ x 1	
PUNTOS TOTALES	TOTAL	

RESUMEN COMPETENCIA II: COMPROMISO Y CONCIENCIA

Niveles de Desempeño	<i>Número de sub-competencias en las cuales se marcó cada nivel</i>	<i>Puntos por Nivel</i>
EXCEDE EXPECTATIVAS: <i>Consistentemente excede las expectativas y los estándares del desempeño de los fiscales. (4 puntos por subcompetencia). Los puntos en esta categoría son puntos de bono para los que exceden el nivel esperado.</i>	_____ x 4	
CUMPLE CABALMENTE: <i>Cumple cabalmente y consistentemente con las expectativas y los estándares del desempeño de los fiscales. (3 puntos por subcompetencia).</i>	_____ x 3	
CUMPLE CON SEGUIMIENTO: <i>Cumple con las expectativas. Sin embargo no tiende a desempeñarse al mismo nivel sin supervisión directa. (2 puntos por subcompetencia).</i>	_____ x 2	
NO CUMPLE: <i>Demuestra desempeño que no cumple con las expectativas y los estándares del desempeño de los fiscales. (1 punto por subcompetencia).</i>	_____ x 1	
PUNTOS TOTALES	TOTAL	

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DE JUSTICIA
 Formulario del Sistema de Evaluación y
 Gerencia del Desempeño de Fiscales

RESUMEN COMPETENCIA III: ORGANIZACIÓN Y CUMPLIMIENTO DE DIRECTIVAS

Niveles de Desempeño	Número de sub-competencias en las cuales se marcó cada nivel	Puntos por Nivel
EXCEDE EXPECTATIVAS: <i>Consistentemente excede las expectativas y los estándares del desempeño de los fiscales. (4 puntos por subcompetencia). Los puntos en esta categoría son puntos de bono para los que exceden el nivel esperado.</i>	_____ x 4	
CUMPLE CABALMENTE: <i>Cumple cabalmente y consistentemente con las expectativas y los estándares del desempeño de los fiscales. (3 puntos por subcompetencia).</i>	_____ x 3	
CUMPLE CON SEGUIMIENTO: <i>Cumple con las expectativas. Sin embargo no tiende a desempeñarse al mismo nivel sin supervisión directa. (2 puntos por subcompetencia).</i>	_____ x 2	
NO CUMPLE: <i>Demuestra desempeño que no cumple con las expectativas y los estándares del desempeño de los fiscales. (1 punto por subcompetencia).</i>	_____ x 1	
PUNTOS TOTALES	TOTAL	

RESUMEN COMPETENCIA IV: ÉTICA

Niveles de Desempeño	Número de sub-competencias en las cuales se marcó cada nivel	Puntos por Nivel
EXCEDE EXPECTATIVAS: <i>Consistentemente excede las expectativas y los estándares del desempeño de los fiscales. (4 puntos por subcompetencia). Los puntos en esta categoría son puntos de bono para los que exceden el nivel esperado.</i>	_____ x 4	
CUMPLE CABALMENTE: <i>Cumple cabalmente y consistentemente con las expectativas y los estándares del desempeño de los fiscales. (3 puntos por subcompetencia).</i>	_____ x 3	
CUMPLE CON SEGUIMIENTO: <i>Cumple con las expectativas. Sin embargo no tiende a desempeñarse al mismo nivel sin supervisión directa. (2 puntos por subcompetencia).</i>	_____ x 2	
NO CUMPLE: <i>Demuestra desempeño que no cumple con las expectativas y los estándares del desempeño de los fiscales. (1 punto por subcompetencia).</i>	_____ x 1	
PUNTOS TOTALES	TOTAL	

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DE JUSTICIA
 Formulario del Sistema de Evaluación y
 Gerencia del Desempeño de Fiscales

TABLA DE PONDERACIÓN DE PUNTUACIONES DE LAS COMPETENCIAS

El propósito de esta tabla es comparar los totales ponderados con la puntuación máxima de cada competencia, tomando en consideración que unas competencias tendrán más peso en la puntuación total que otras. En primer lugar, coloque los puntos obtenidos para cada competencia en la columna “**Puntos por Competencia**”. Luego calcule el “**Por Ciento por Competencia**” dividiendo los puntos de la primera columna entre el número que se indica en cada competencia y ese resultado se multiplica por 100. Para obtener el “**Subtotal Ponderado**” multiplique el por ciento de la segunda columna por la “**Ponderación**”. Coloque el subtotal en la última columna. Finalmente, sume los subtotales ponderados para obtener el total ponderado.

Competencias: Ponderación de Puntuaciones	<i>Puntos por Competencia</i>	<i>Por Ciento por Competencia</i>	<i>Ponderación</i>	<i>Subtotal Ponderado</i>
I. Investigación y Procesamiento (para calcular el por ciento en esta competencia divida la puntuación entre 15 y multiplíquela por 100)		(Puntos ÷ 15)x100= _____ %	30% (multiplique el por ciento anterior x .30)	
II. Compromiso y Conciencia (para calcular el por ciento en esta competencia divida la puntuación entre 18 y multiplíquela por 100)		(Puntos ÷ 18)x100= _____ %	25% (multiplique el por ciento anterior x .25)	
III. Organización y Cumplimiento de Directivas (para calcular el por ciento en esta competencia divida la puntuación entre 15 y multiplíquela por 100)		(Puntos ÷ 15)x100= _____ %	25% (multiplique el por ciento anterior x .25)	
IV. Ética (para calcular el por ciento en esta competencia divida la puntuación entre 15 y multiplíquela por 100)		(Puntos ÷ 15)x100= _____ %	20% (multiplique el por ciento anterior x .20)	
PUNTOS TOTALES			TOTAL PONDERADO	

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DE JUSTICIA
 Formulario del Sistema de Evaluación y
 Gerencia del Desempeño de Fiscales

**TABLA GUÍA PARA OFRECER RECOMENDACIONES A PARTIR DE
 LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO**

Puntuación Total (no ponderada)	Clasificación General	Recomendación Aplicable
Mayor a 63 puntos	Excede Expectativas	
63 puntos	Cumple cabalmente	
53-62 puntos	Cumple cabalmente con las expectativas de la mayoría (11 de 21) de las subcompetencias.	Se recomienda tomar cursos de capacitación en temas en los cuales ha obtenido una puntuación del nivel “no cumple”.
44-52 puntos	Cumple con seguimiento en la mayoría de las competencias, aunque cumple cabalmente en una minoría de las subcompetencias	Tomar cursos de capacitación en temas en los cuales ha obtenido una puntuación del nivel “no cumple”.
32-43 puntos	Cumple con Seguimiento en la mayoría de las subcompetencias pero No Cumple en el resto.	A discreción del supervisor, tomar todos los cursos de la Academia del Ministerio Público o cursos específicos de ésta.
22-31 puntos	No Cumple en la mayoría de las subcompetencias, pero Cumple con Seguimiento en algunas.	Tomar todos los cursos de la Academia del Ministerio Público.
21 puntos (puntuación mínima posible)	No Cumple	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de Mejoramiento Individual y • Tomar todos los cursos de la Academia del Ministerio Público • Acciones adicionales según aplique de conformidad con el Reglamento de Procedimientos Disciplinarios contra Fiscales y Procuradores del DJ de PR de 7 de mayo de 2007.

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DE JUSTICIA
Formulario del Sistema de Evaluación y
Gerencia del Desempeño de Fiscales

TABLA DE RECOMENDACIONES PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL

Recomendaciones:
Haga una marca de cotejo en sus recomendaciones. Marque todas las opciones que apliquen.
<input type="checkbox"/> Cursos de capacitación en las áreas que requiere seguimiento: _____ _____ _____
<input type="checkbox"/> Cursos dentro de la Academia del Ministerio Público: _____
<input type="checkbox"/> Academia del Ministerio Público completa
<input type="checkbox"/> Plan de Mejoramiento Individual
<input type="checkbox"/> Otras acciones o recomendaciones (Especifique):

Metas para el Próximo Año:
Instrucciones: En conjunto con la persona evaluada discutan y elaboren metas de desempeño para el próximo año. En el caso de evaluaciones preliminares elabore metas para el próximo periodo de evaluación.

Firma Fiscal evaluado: _____

Firma evaluador: _____