



PROCEDIMIENTO EVALUACION DEL DESEMPEÑO

Código: P – TH - 002

Versión: 0.0

Página: 1 de 1

1. OBJETIVO

Evaluar al talento humanos de **FUNDESTAR**, su desempeño laboral, mediante un instrumento de evaluación en el marco de sus funciones, responsabilidades y su aporte para el cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales.

2. ALCANCE

Este procedimiento aplica para todo el talento humano de la organización y abarca cada uno de los procesos de FUNDESTAR

3. DEFINICIONES Y/O ABREVIATURAS

Evaluación del desempeño laboral: Es una herramienta de gestión que con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados, en el desempeño de sus respectivos cargos, busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamente su desarrollo y permanencia en el servicio.

Metas institucionales: Son las establecidas por la alta dirección de la entidad, de conformidad con los planes, programas, proyectos, o planes operativos anuales por área o dependencia, encaminada al cumplimiento de los objetivos y propósitos de la entidad. Metas con las cuales el empleado deberá comprometerse y realizar los aportes requeridos, para lograr su debido cumplimiento.

Compromisos laborales: Son los resultados, productos o servicios susceptibles de ser medidos, cuantificados y verificados, que deberá entregar el empleado, en el periodo de evaluación determinado, de conformidad con los plazos y condiciones establecidas. Los compromisos laborales definen el cómo se desempeñan las competencias funcionales en cumplimiento de las metas organizacionales.

Evidencias: Son las pruebas que permiten establecer objetivamente el avance, cumplimiento o, incumplimiento de los compromisos concertados y que se han generado durante el periodo de evaluación, como producto o resultado del desempeño del empleado evaluado y que deben corresponder a los compromisos laborales y al desarrollo de las competencias comportamentales. Las evidencias incorporadas en el portafolio, le permitirán al evaluador verificar el porcentaje de avance de los compromisos concertados, con el fin de que se pueda efectuar una evaluación objetiva y transparente.

Evidencias de desempeño: Aquellas que brindan información sobre la forma como interviene el empleado sujeto de evaluación, en el proceso, qué, cómo y cuándo lo realiza.

Plan de Mejoramiento Individual: Es la descripción de una secuencia de pasos o actividades que tienen como propósito indicar, al evaluado, el nivel de avance de los compromisos laborales y el nivel de desarrollo de las competencias comportamentales, así como las necesidades de fortalecimiento de las mismas. Con ello se promueve el cumplimiento de los compromisos laborales y las competencias comportamentales establecidas, orientadas a mejorar el desempeño individual.

Este plan se produce a partir del seguimiento cada tres meses en periodo anual u ordinario, y cada dos meses en periodo de prueba, o en las evaluaciones parciales semestrales o eventuales durante el periodo de evaluación.

4. RESPONSABLE

Gerente.



PROCEDIMIENTO EVALUACION DEL DESEMPEÑO

Código: P – TH - 002

Versión: 0.0

Página: 2 de 5

5. CONDICIONES GENERALES

6. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

No aplica







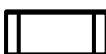



7. NORMATIVIDAD APLICABLE

Consultar Matriz legal MT – DE - 005

8. DESCRIPCION Y/O DESARROLLO

Se estructura el diagrama de flujo según la descripción de las actividades del procedimiento, teniendo en cuenta la siguiente simbología:

Ver Flujograma a partir de la página 3.

									
Inicio/ Fin	Actividad	Decisión o alternativa	Documento	Procesamiento en Sistema de Información o intranet.	Dirección de flujo o línea de unión	Procedimiento predefinido	Conector misma página	Conector de páginas con otra hoja diferente	Almacenamiento

9. HISTORIAL DE CAMBIOS

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN	FECHA
0.0	Original	Día/mes/año



PROCEDIMIENTO EVALUACION DEL DESEMPEÑO

Código: P – TH - 002

Versión: 0.0

Página: 3 de 5

RESPONSABLE DEL PROCESO

GERENTE

INICIO

Observaciones: Obs 1.



PROCEDIMIENTO EVALUACION DEL DESEMPEÑO

Código: P – TH - 002

Versión: 0.0

Página: 4 de 5

GERENTE

PSICOLOGO

Observaciones: Obs 1.



PROCEDIMIENTO EVALUACION DEL DESEMPEÑO

Código: P – TH - 002

Versión: 0.0

Página: 5 de 5

GERENTE

RESPONSABLE ASIGNADO

Observaciones: