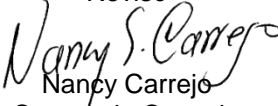
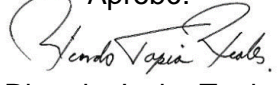
 CONSEJO PROFESIONAL DE BIOLOGÍA	PROCEDIMIENTO EVALUACION DE DESEMPEÑO	CPBiol
Consejo Profesional de Biología		
P-CPBiol - 008	Versión 01	1 de 4
Elaboró Yuly Slendy Castillo Robayo Secretaria Ejecutiva (E)	Revisó  Nancy Carrejo Secretaria Consejo	Aprobó:  Ricardo Javier Tapia Reales Presidente CPBiol
Fecha: 26/02/2016	Fecha: 26/02/2016	Fecha: 26/02/2016

1. INTRODUCCIÓN

El procedimiento de evaluación de desempeño del Consejo Profesional de Biología, constituye en una herramienta de optimización del talento humano, a través de éste, se establecen claramente los objetivos y compromisos de cada uno de los empleados del CPBiol.

1.1. OBJETIVO

Establecer las directrices y lineamientos para realizar la Evaluación del Desempeño Laboral. Sirviendo de apoyo y orientación al Consejo Profesional de Biología al contar con una fuente escrita de consulta concreta sobre el desempeño de los empleados que componen la estructura organizacional del Consejo Profesional de Biología.

1.2. ALCANCE


Aplica a todo el personal que se desempeña en el Consejo Profesional de Biología, en los diferentes jerárquicos.

2. TÉRMINOS Y DEFINICIONES:

Compromisos Comportamentales: Son los compromisos relacionados con el o comportamiento y las conductas que debe poseer y demostrar el empleado en el ejercicio de su labor encaminada al mejoramiento particular, que se reflejará en la gestión organizacional. Para efectos de la Evaluación del Desempeño Laboral, los compromisos comportamentales, corresponden a las competencias comportamentales establecidas en el Decreto 2539 de 2005.

Compromisos Laborales: Son los productos, servicios o resultados susceptibles de ser medidos, cuantificados y verificados, que el evaluado deberá alcanzar en el período a evaluar.

Evaluado: Son todos los colaboradores del Consejo Profesional de Biología, vinculados a través de contrato de trabajo.

 CONSEJO PROFESIONAL DE BIOLOGÍA	PROCEDIMIENTO EVALUACION DE DESEMPEÑO	<h1>CPBiol</h1>
Consejo Profesional de Biología		
P-CPBiol - 008	Versión 01	1 de 4

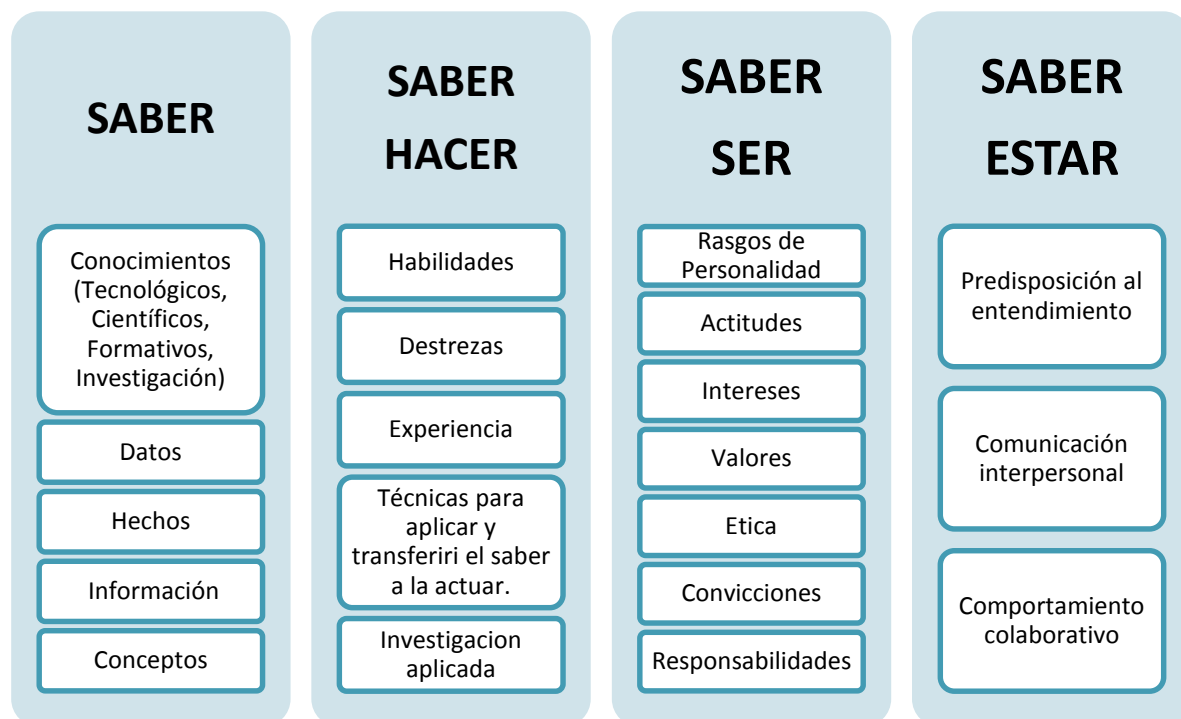
Evaluador: Es el Jefe Inmediato responsables de elaborar las evaluaciones del desempeño laboral de los empleados que se encuentren a su cargo, en los plazos establecidos. Y Los Consejeros serán responsables de participar en todas y cada una de las evaluaciones de los empleados del CPBiol, teniendo en cuenta la proporción en tiempo de su cargo, es decir; si al momento de realizar la evaluación de desempeño se hace cambio de Consejeros, se debe calcular un porcentaje de participación para los consejeros salientes y los entrantes.


Metas Institucionales, por Áreas o Dependencias: Son las establecidas por el CPBiol o la dependencia en los planes institucionales, encaminados al cumplimiento de la planeación estratégica.

Planes de Mejoramiento Individual: Son las acciones a las que se compromete el evaluado con el objetivo de mejorar el desempeño individual en relación con la planeación institucional y el cumplimiento de los compromisos laborales y comportamentales.

3. ESTRUCTURA DE LA EVALUACION DE DESEMPEÑO

3.1. ELEMENTOS A EVALUAR



 <p>CONSEJO PROFESIONAL DE BIOLOGÍA</p>	<p>PROCEDIMIENTO EVALUACION DE DESEMPEÑO</p>	<h1>CPBiol</h1>
<p>Consejo Profesional de Biología</p>		
<p>P-CPBiol - 008</p>	<p>Versión 01</p>	<p>1 de 4</p>

4. ELEMENTOS DE LA EVALUACION DE DESEMPEÑO

4.1. COMPROMISOS: Se refiere a los acuerdos entre los Evaluadores (Jefe Inmediato-Consejeros) y Evaluado (empleado) que deben establecerse y se refieren a la realización y entrega de productos y servicios, los resultados esperados y la forma como éstos deberán alcanzarse, definiéndose dos (2) tipos de compromisos:

LABORALES

- Son los servicios, productos o resultados susceptibles de ser medibles, cuantificables y verificables, que el evaluado deberá alcanzar durante el periodo de evaluación. Dichos compromisos se establecerán a partir de los Planes Corporativos, el Propósito del cargo, funciones asignadas y proyectos de la entidad.

COMPORTAMENTALES

- Se refiere a las conductas concentradas entre evaluador y evaluado, dirigidas al cumplimiento de compromisos laborales que debe demostrar el evaluado. Este compromiso se establece a partir de las competencias y sus conductas asociadas, tomadas del Decreto 2539 de 2005.

4.2. METAS INSTITUCIONALES: Son las establecidas por el CPBiol a través de los planes estratégicos y que a través de las funciones del evaluado contribuyen con los objetivos institucionales.

4.3. ESCALAS DE CALIFICACION:

NIVEL DESTACADO:
De 90% a 100%

NIVEL SATISFACTORIO:
66% a 89%

NIVEL NO SATISFACTORIO:
Menor o igual al 65%

