

La evaluación del desempeño laboral y su repercusión en los resultados de los procesos integrales y transversales de los trabajadores de la organización Corona S.A.

Blanca Nieves Vargas Albadan

Claudia Patricia Gómez Vasco

Loreine Patricia Correa Charris

Erik Alexander González

Juan David Ramírez Quintero

Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios

ECACEN

Programa de Administración de Empresas

2022

La evaluación del desempeño laboral y su repercusión en los resultados de los procesos integrales y transversales de los trabajadores de la organización Corona S.A.

Blanca Nieves Vargas Albadan

Claudia Patricia Gómez Vasco

Loreine Patricia Correa Charris

Erik Alexander González

Juan David Ramírez Quintero

Proyecto de grado para optar el título de Administrador de Empresas

Directora

Yesica Lorena Estrada

Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios

ECACEN

Programa de Administración de Empresas

2022

Dedicatoria

Los integrantes del grupo colaborativo dedicamos la realización del presente trabajo, a los familiares y allegados que nos han acompañado en todos los momentos independiente de que sean malos o buenos y siempre de manera incondicional han estado ahí para brindarnos su voz de aliento y su apoyo incondicional, para impulsarnos a ser cada día mejores personas y mejores estudiantes. En la realización del presente trabajo hemos colocado nuestro máximo esfuerzo y dedicación para aprender de los temas estudiados y analizados, para estructurar nuestra mejor versión de la actividad desarrollada.

Agradecimientos

Nuestro más sincero agradecimiento a nuestra Tutora Yesica Lorena Estrada, del Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano, por brindarnos todo su apoyo, asesoría, orientación y compartir su conocimiento, el cual ha sido fundamental para el desarrollo de nuestro aprendizaje, y así lograr consolidar el trabajo de grado, a la Universidad Nacional Abierta a Distancia por brindarnos todos los recursos didácticos para potencializar nuestro talento y lograr ser unos excelentes profesionales, a nuestros compañeros que aportaron de manera significativa a la construcción del proceso Investigativo, y lo más importante a nuestra Familia que son el motor impulsor de nuestros sueños y metas, siempre nos apoyaron, nos impulsaron y dieron fuerzas para seguir adelante, nos acompañaron en los momentos más difíciles logrando superar todas las dificultades, definitivamente son nuestra razón de ser.

Resumen

En la actualidad las empresas utilizan métodos efectivos para la evaluación del desempeño de todos los empleados, basados en el diseño de objetivos que deben ser planteados de acuerdo a las estrategias de la empresa, estos deben ser medibles, calificables y alcanzables, lo que les permite medir el rendimiento y los resultados de los empleados de la organización, para así determinar el comportamiento de cada empleados tanto en el aspecto técnico como en el social, con la finalidad de determinar y establecer las oportunidades de mejora, fortalezas y debilidades frente a los roles y responsabilidades de cada uno de los empleados.

Es importante considerar que el proceso evaluativo debe hacerse con un propósito altamente constructivo buscando siempre la mejora tanto del desempeño del funcionario como de la labor realizada, esto con el análisis de las desviaciones encontradas con lo establecido en la política de la organización. Esto debe desembocar en el diagnóstico de las falencias que se estén presentando y en el reconocimiento e incentivos para los que cumplen a cabalidad con lo asignado, por lo tanto se debe observar y evaluar de manera permanente el desempeño de cada empleado y los resultados obtenidos, pensando en la posibilidad de incluir acciones de mejora e incremento de la efectividad de las acciones desarrolladas.

La empresa Corona tiene una trayectoria empresarial, la cual es reconocida como una de las mejores empresas en el sector, por el desarrollo de talento, la propuesta de nuevas vacantes, y los beneficios corporativos para todos sus empleados, es evidente que todo esto se logra gracias a las estrategias implementadas que incluyen a todo el personal.

Dentro de este contexto es importante resaltar el proceso de evaluación que aplica la empresa Corona, por la cual es fundamental para el desarrollo profesional de los empleados, y así mismo encontrar las oportunidades de mejora para aquellos empleados que no cumplan

con las expectativas del cargo, esto le permite diseñar un plan de trabajo enfocado en la mejora del desempeño para así lograr alcanzar las metas de la empresa.

El área de Gestión humana es la encargada de plantear las estrategias de la compañía, para establecer los objetivos en conjunto con la Gerencia de la empresa, con la finalidad de alinear a todo el personal mediante los métodos de evaluación de desempeño laboral, monitoreando a todo el personal y así lograr alcanzar los objetivos individuales y colectivos.

Es fundamental establecer los métodos adecuados para la evaluación de desempeño, ya que de estas dependen los reconocimientos salariales, la promoción de los cargos, y el fortalecimiento de las habilidades del personal para aplicar a futuras posiciones en la empresa.

La empresa Corona es reconocida por sus altos estándares Corporativos, que le permiten desarrollar las mejores estrategias para el crecimiento y desarrollo del personal, ejecutando herramientas para evaluar el desempeño laboral de sus empleados, aunque en la actualidad se ha desarrollado diferentes métodos de evaluación, aún no ha sido efectivo, por esto se requiere diseñar una metodología digital, donde se construyan unos objetivos alineados con la estrategia de la empresa basados en la metodología SMART, Específicos, medibles, alcanzables, relevantes y temporales, para así garantizar la efectividad esperada en el proceso, la cual se deben revisar dos veces en el año para medir el cumplimiento del desempeño y la ejecución del trabajo del personal, dependiendo del método de calificación se puede conseguir un excelente resultado de un buen desempeño, que le permita a los empleados proyectar su carrera profesional y acceder a otras posiciones futuras.

Palabras Claves: SMART, Estrategia, Compensación, Incentivos, Reconocimiento.

Abstract

Currently, companies use effective methods for evaluating the performance of all employees, based on the design of objectives that must be set according to the company's strategies, these must be measurable, qualifying and achievable, which allows them to measure the performance and results of the organization's employees, in order to determine the behavior of each employee in both the technical and social aspects, in order to determine and establish opportunities for improvement, strengths and weaknesses compared to the roles and responsibilities of each employee.

It is important to consider that the evaluation process must be done with a highly constructive purpose, always seeking to improve both the performance of the official and the work done, this with the analysis of the deviations found with what is established in the organization's policy. This should lead to the diagnosis of the shortcomings that are occurring and in the recognition and incentives for those who fully comply with what is assigned, therefore the performance of each employee and the results obtained must be permanently observed and evaluated. thinking about the possibility of including actions to improve and increase the effectiveness of the actions developed.

The Corona company has a business history, which is recognized as one of the best companies in the sector, due to the development of talent, the proposal of new vacancies, and the corporate benefits for all its employees, it is evident that all this is achieved thanks to the strategies implemented that include all staff.

Within this context, it is important to highlight the evaluation process applied by the Corona Company, for which it is essential for the professional development of employees, and also find opportunities for improvement for those employees who do not meet the

expectations of the position. This allows you to design a work plan focused on improving performance in order to achieve the company's goals.

The Human Management area is in charge of proposing the company's strategies, to establish the objectives in conjunction with the company's Management, in order to align all the personnel through the methods of evaluation of work performance, monitoring all staff and thus achieve individual and collective goals.

It is essential to establish the appropriate methods for performance evaluation, since salary recognition, promotion of positions, and the strengthening of staff skills to apply to future positions in the company depend on these.

The Corona company is recognized for its high Corporate standards, which allow it to develop the best strategies for the growth and development of personnel, executing tools to evaluate the work performance of its employees, although different evaluation methods have been developed, even has not been effective, for this reason it is necessary to design a digital methodology, where objectives are built in line with the company's strategy based on the SMART methodology, Specific, measurable, achievable, relevant and temporary, in order to guarantee the expected effectiveness in the process, which must be reviewed twice a year to measure compliance with the performance and execution of the work of the staff, depending on the qualification method, an excellent result of good performance can be achieved, which allows employees to project their professional career and access other future positions.

Keyword: SMART, Strategy, Compensation, Incentives, Recognition

Tabla de Contenido

Dedicatoria.....	3
Agradecimientos	4
Resumen.....	5
Abstract.....	7
Introducción	13
Antecedentes	15
Planteamiento del Problema	17
Justificación	20
Objetivos.....	22
General.....	22
Específicos	22
Marco Teórico.....	24
Marco Legal.....	26
Metodología	29
Interpretación de Resultados.....	30
Análisis de los Resultados	31
Conclusiones	32
Recomendaciones	34
Referencias Bibliográficas	36
Anexos	42

Figura 1 Políticas de la Organización	43
Figura 2 Entorno e infraestructura	43
Figura 3 Crecimiento profesional	44
Figura 4 Compensación y beneficios	44
Figura 5 Métodos de evaluación	45

Lista de Anexos

Anexo A1	Diseño de la Encuesta.....	42
----------	----------------------------	----

Lista de Figuras

Figura 1 Políticas de la Organización	43
Figura 2 Entorno e infraestructura	43
Figura 3 Crecimiento profesional	44
Figura 4 Compensación y beneficios	44
Figura 5 Métodos de evaluación	45

Introducción

La realidad mundial en lo pertinente a la economía y las organizaciones se ha transformado y día a día generando nuevas expectativas, avances tecnológicos, procesos industriales y manejo empresarial, que plantean un alto nivel de competitividad obligando a todos los participantes en todos estos procesos a optimizar recursos, incrementar la eficiencia y mejorar de manera continua la productividad.

Dado lo anterior las diferentes entidades se han visto obligadas día a día a potenciar su personal, teniendo presente lo fundamental de la herramienta humana para la consecución de los objetivos planteados y el alcance, la superación de las metas trazadas. Con base en esto se debe tener presente que el paso inicial en esta labor por difícil y compleja es la selección del personal capacitado, para el desempeño de las labores en la organización, ya que se deben buscar y elegir los perfiles convenientes y adecuados para la entidad tanto en su capacidad académica, técnica, social y enmarcada por los valores requeridos por la institución, para que se conviertan en actores positivos y sumen en pro de los resultados planificados.

Es importante mencionar que hoy día se tienen diferentes técnicas y maneras de ejecutar las labores y actividades de selección apoyadas en los avances tecnológicos, en comunicaciones y en pruebas psicológicas de personalidad conducentes a conocer y determinar la capacidad de trabajo de los candidatos, su decisión para afrontar las dificultades y obstáculos en medio del proceso y la determinación para solucionarlos con éxito de manera que redunde en pro del equipo de trabajo.

Consecuentemente con lo planteado es fundamental que al tener un personal de planta con la estructura de saberes pertinente para ejecutar sus labores de manera óptima, la evaluación de desempeño no se convierta en un aspecto negativo sino todo lo contrario, sea

una oportunidad de mejora ante las fallas y debilidades, que le permitan a la organización potencializar los aspectos de eficiencia y de fortaleza de cada uno de sus colaboradores.

En ese contexto, la evaluación de desempeño de la organización por Corona SA, es un mecanismo para fortalecer la capacidad de liderazgo de la gestión, basada en el análisis de la gestión colectiva, análisis de las habilidades directivas básicas e individuales, fortaleciendo y desarrollando instituciones para alcanzar las metas organizacionales.

Antecedentes

Hoy día gran parte de las organizaciones y empresas emplean dentro de su estructura de actividades procesos permanentes de evaluación de desempeño de los actores del asunto que se lleva a cabo en la búsqueda de los objetivos planteados, de manera que se mida, califique y evalúe a cada uno de los anteriores con la mayor efectividad y certeza posible y poder entrar a determinar el comportamiento de cada funcionario tanto en el aspecto técnico como en el social y con esto determinar y establecer fallas, debilidades, problemas, vacíos en el procedimiento y también los aspectos positivos y las fortalezas , y a partir de lo anterior conocer las fallas en la política operativa de la entidad, para ya con esto entrar a configurar y ejecutar acciones de mejora y a que funcionarios es necesarios impartir instrucción y adiestramiento en determinadas áreas del proceso.

La actual realidad mundial en todos los aspectos organizacionales y empresariales donde los adelantos técnicos y de comunicaciones se hacen presentes en todas las empresas obliga a las diferentes instituciones a una mejor preparación para todos los actores del proceso de manera que se enfrenten con motivación y éxito a los retos que día a día aparecen y generar lineamientos y aspectos de competitividad de manera que no se naufrague ante sus organizaciones rivales.

Todo lo anterior conduce a el establecimiento de un pertinente proceso evaluativo de las labores ejecutadas por cada uno de los empleados para conocer el cumplimiento de su manual de funciones y si estas labores están pertinentemente enfocadas en el alcance de las metas establecidas por la entidad.

Se debe tener presente que si no se evalúa convenientemente a cada uno de los participantes en el proceso no podemos dar un concepto objetivo sobre su capacidad y rendimiento en las labores asignadas.

Es importante considerar que el proceso evaluativo debe hacerse con un propósito altamente constructivo buscando siempre la mejora tanto del desempeño del funcionario como de la labor realizada, esto con el análisis de las desviaciones encontradas con lo establecido como política de la organización. Esto debe desembocar en el diagnóstico de las falencias que se estén presentando y en el reconocimiento e incentivos para los que cumplen a cabalidad con lo asignado.

Por supuesto que los aspectos internos del ambiente de trabajo pueden interferir en un adecuado proceso evaluativo, ya que ciertas costumbres o factores culturales pueden convertirse en obstáculos o elementos positivos para que la evaluación sea ejecutada de manera pertinente y objetiva. Hay que tener presente que un proceso productivo cuenta con aportes individuales y grupales donde el trabajo en equipo se hace presente de manera notable y redundante generalmente en resultados positivos y además la confianza entre los participantes debe ser un elemento fundamental para que el proceso vaya adelante.

Por lo tanto se puede afirmar que la evaluación del desempeño es un aspecto preponderante para la adecuada marcha de una organización en busca de sus metas y esto conduce a que debe realizarse de manera práctica, dinámica, certera y efectiva.

La empresa Corona tiene una trayectoria empresarial, la cual es reconocida como una de las mejores empresas en el sector, por el desarrollo de talento, la propuesta de nuevas vacantes, y los beneficios corporativos para todos sus empleados, es evidente que todo esto se logra gracias a las estrategias implementadas que incluyen a todo el personal.

El área de Recursos Humanos brinda las mejores herramientas que le permiten potencializar el conocimiento y habilidades de su personal, así mismo durante su trayectoria ha establecido diferentes métodos de evaluación de desempeño, lo que le permiten medir el cumplimiento de los objetivos y los resultados de los empleados, para garantizar la estabilidad laboral, el sentido de pertenencia y el buen ambiente laboral.

Planteamiento del Problema

La evaluación de Desempeño es de vital importancia para la empresa, ya que permite medir de una forma más acertada y confiable el desempeño de todo el personal, gracias esta evaluación la empresa decide definir una escala de calificación para determinar el incremento salarial del personal, siendo así una forma más organizada y estructurada de medir el cumplimiento de los objetivos tanto del personal como de la empresa, aunque la evaluación ha ido evolucionando con la Compañía, para el personal administrativo es entendible y de fácil acceso a la herramienta que se utiliza para cada uno, pero para el personal operativo aún se tienen oportunidades de mejora, como lo es para el personal mayor de 40 años, lo cual no se familiarizan fácil con la herramienta y es más complejo el entendimiento de esta, para ellos no es tan importante ejecutarla, porque creen que es solo un requisito para cumplir y no miden la importancia que representa para la empresa tener este soporte y control sobre la medición de desempeño del personal, ya que le permite visualizar de una forma más amplia quienes son las personas que tienen un buen rendimiento laboral para desempeñar otros cargos, promocionándolos y potencializando su desempeño.

La Organización Corona SA, cuyo objeto principal es la producción de productos de materiales para la construcción, porcelanas, vajillas, entre otros, actualmente se enfoca en darle valor a la producción, fabricación, así como también la importancia de mantener un bienestar integral para todos sus colaboradores, entre ellos vemos que la organización no cuenta con una evaluación del desempeño de los empleados, ya que esto solo se hace a través de los Feedback que se hacen de manera fluida.

Así mismo la empresa no cuenta con una herramienta digital donde los colaboradores puedan presentar sus planes de acción como miras a lograr los objetivos propuestos del cargo con relación a sus funciones.

Por tratarse de una empresa multinacionalmente reconocida y con los estándares más altos en calidad, se hace necesario contar con un proceso de evaluación de desempeño adecuado, en donde cada colaborador tenga claro la importancia de esta estrategia en la gestión del talento humano, para esto la propuesta es implementar una herramienta digital en donde se plasmen los objetivos del puesto y que cada empleado genere sus planes de acción, que cada estrategia tenga una ponderación y al finalizar el año de un total de nivel de desempeño, con ello se busca que entre más alto se encuentre más se le motiva puede ser en publicaciones como los empleados más resaltados, el estudio de un incremento más alto con respecto al salario, entre otros. Consideramos que evaluar lo que se hace siempre va a ser importante y fundamental, ya que debe medirse ya sea cuantitativa o cualitativamente el resultado de las labores y con esto poder establecer parámetros de comparación y avance en el proceso y a partir de esto generar, emitir y ejecutar las decisiones del caso.

Para un empleado bien capacitado, la evaluación del desempeño debe ser un aspecto importante para mejorar las deficiencias y potenciar las fortalezas, pero no debe crear miedo o ansiedad en el empleado evaluado, porque con la preparación adecuada, puede enfrentar las tareas asignadas, y por supuesto el requisito puede ser aceptado correctamente, y hay que aprender de él y tener la oportunidad de mejorar en todas las áreas.

La evaluación del desempeño es un proceso sistemático y cíclico diseñado para evaluar cuantitativa y cualitativamente la eficacia de las personas en el desempeño de las actividades y las responsabilidades de los cargos que ocupan.

Su propósito es juzgar o evaluar el valor, la excelencia y la calidad de una persona, especialmente su contribución a la organización. De esta forma se pueden identificar

problemas de supervisión y gestión, de integración de las personas en la organización, de idoneidad de los responsables, posibles desvíos o falta de formación. Por lo tanto, se pueden desarrollar métodos y programas para eliminar o eliminar estos problemas, mejorando así la calidad del trabajo y la calidad de vida de la organización. ISO International publicó la norma ISO 10667:2012 en 2012. Procesos y métodos para evaluar a las personas en entornos laborales y organizacionales. La misión de la norma es proporcionar una guía clara y concisa para evaluar las buenas prácticas de las personas en el lugar de trabajo desde una perspectiva práctica, medible y exigible.

Justificación

La empresa Corona es reconocida por sus altos estándares Corporativos, que le permiten desarrollar las mejores estrategias para el crecimiento y desarrollo del personal, ejecutando herramientas para evaluar el desempeño laboral de sus empleados, aunque en la actualidad se ha desarrollado diferentes métodos de evaluación, aún no ha sido efectivo, por esto se requiere diseñar una metodología digital, donde se construyan unos objetivos alineados con la estrategia de la empresa basados en la metodología SMART, Específicos, medibles, alcanzables, relevantes y temporales, para así garantizar la efectividad esperada en el proceso, la cual se deben revisar dos veces en el año para medir el cumplimiento del desempeño y la ejecución del trabajo del personal, dependiendo del método de calificación se puede conseguir un excelente resultado de un buen desempeño, que le permita a los empleados proyectar su carrera profesional y acceder a otras posiciones futuras.

Cuando se habla de Gestión del Talento Humano uno de sus principales aspectos y herramientas es el proceso de evaluación del desempeño y con esto se mide, cualifica y cuantifica el aporte y desempeño de cada uno de los funcionarios de la organización en busca de los objetivos planteados y definidos. La evaluación del desempeño debe realizarse de manera cuidadosa y metódica y debe estar incluida entre las principales actividades en lo pertinente a administración y manejo de personal, de la empresa tendientes a transitar por el sendero del éxito y obtención de resultados positivos.

Debe partirse teniendo presente que al tenerse una estructura organizaciones se han asignado y definido una serie de roles y funciones a una serie de personas teniendo presente que se espera que cada una de ellas los cumpla con la mayor productividad, efectividad y rendimiento posible y para determinar si se ha cumplido con el propósito inicial debe

ejecutarse necesariamente y de manera periódica la evaluación del desempeño de cada participante del proceso.

Debe considerarse como aspecto preponderante para una organización que sus objetivos y metas planificadas serán alcanzados si se desarrollan las labores pertinentes en base a la actuación y aprovechamiento del talento humano, el cual debe asumir responsabilidades, y teniendo presente que este es la herramienta fundamental para aunar y enfocar los esfuerzos y decisiones para estructurar y ejecutar lo planificado.

Por tanto como conclusión planteo que la evaluación del desempeño debe siempre ejecutarse en todas las organizaciones ya que es una herramienta e instrumento de gestión que permita conocer y determinar el desempeño de cada funcionario acorde con los elementos misionales de la entidad de manera que se cumplan debida y oportunamente todos los compromisos laborales y de comportamiento.

Objetivos

General

Establecer mejoras y estrategias que permitan optimizar el proceso de la estimación de desempeño en todos los niveles de la organización.

Específicos

Describir los procesos de selección, vinculación y contratación desde los postulados teóricos de la administración de la Gestión Humana.

Comparar los procesos laborales de los empleados en la organización denominada “Corona”.

Formular tácticas que familiaricen los procesos de elección, vinculación y contratación en la organización denominada “Corona” como posibles alternativas de solución que permitan mejorar los procesos de selección vinculación y contratación.

Proponer un proceso de evaluación del desempeño con indicadores específicos en función de la capacidad de los empleados.

Presentación de la empresa Corona

Es una de las empresas que vio reconquistar sus ventas más rápido después de frenar la apertura de tiendas. La persistencia de las personas en su caso impulsa la necesidad de remodelar viviendas para mayor comodidad, con los ingresos por mejoramiento del hogar de Homecenter aumentando 6.4% año contra año en el tercer trimestre, mientras que el aumento de 9.5% de Falabella en el período fue impulsado principalmente por el crecimiento de la plataforma de comercio electrónico. Su nivel general de gestión es excelente ya que apoya al empleado en todos los sentidos, motivándolo a través de una evolución que le permite ayudar y aumentar la compensación.

La organización Corona S.A. (nacida en 1881 bajo el nombre Compañía Cerámica Antioqueña) conformada por 6 diversas empresas dedicadas a la manufactura y comercialización de productos para el mejoramiento del hogar y la construcción, cuenta con más de 12.000 colaboradores de los cuales el 90% son colombiano, esta organización es una de las más grandes empresas de Colombia, es la número uno en materiales de construcción y una de las 25 empresas más exportadoras de Colombia.

A principios de la década de 1930, cuando Gabriel Echavarría Misas comenzó a comprar cerámica en 1881 en la ciudad de Caldas, cerca de Medellín, el negocio de Corona pasó a manos de la familia Echavarría Olózaga. La organización Corona ha logrado expandirse, bajo el liderazgo de la familia Echavarría Olózaga, no solo a 29 plantas productivas, exportando a más de 47 países, sino también a tener al menos un producto colombiano en cada uno de sus hogares.

Marco Teórico

La evaluación del desempeño se desarrolló en el ejército de los EE. UU., que utilizó el proceso de evaluación para comparar un gran número de oficiales. El Departamento de Guerra del país adoptó este proceso de evaluación en 1917 principalmente con los siguientes propósitos:

- Seleccionar candidatos a los que se les permitirá asistir a las escuelas militares.
- Seleccionar oficiales de entre los graduados de estas escuelas.
- Evaluar periódicamente a los empleados y luego otorgar promociones o cambios en una escala predeterminada.

Es de destacar que con el tiempo, la aplicación de estos métodos de evaluación se ha extendido a la gestión de los documentos de recursos humanos de la organización, luego de haber realizado las correcciones pertinentes al respecto.

Desempeño indica Rodríguez (2002), describe el nivel de cumplimiento de tareas de un empleado, sin embargo, al conceptualizar la evaluación del desempeño, el autor señala que “Es un método de gestión donde se pueden encontrar problemas en el trabajo, control de personal, la integración del trabajador en la empresa y en el puesto que ocupa”

Otros autores como Chiavenato (2000) sostienen que el rendimiento varía de persona a persona y depende de multitud de condiciones. Futuro”

Por otro lado, Rodríguez (2002), sostiene que al momento de evaluar el desempeño se deben tomar en cuenta aspectos importantes como lo que se está midiendo, mostrando que muchas empresas a veces desconocen el propósito principal de la evaluación del desempeño y la forma en que se evalúa el desempeño.

Dentro de este contexto teórico es importante resaltar el proceso de evaluación que aplica la empresa Corona, por la cual es fundamental para el desarrollo profesional de los

empleados, y así mismo encontrar las oportunidades de mejora para aquellos empleados que no cumplan con las expectativas del cargo, esto le permite diseñar un plan de trabajo enfocado en la mejora del desempeño para así lograr alcanzar las metas de la empresa.

El área de Gestión humana es la encargada de plantear las estrategias de la compañía, para establecer los objetivos en conjunto con la Gerencia de la empresa, con la finalidad de alinear a todo el personal mediante los métodos de evaluación de desempeño laboral, monitoreando a todo el personal y así lograr alcanzar los objetivos individuales y colectivos.

Es fundamental establecer los métodos adecuados para la evaluación de desempeño, ya que de estas dependen los reconocimientos salarios, la promoción de los cargos, y el fortalecimiento de las habilidades del personal para aplicar a futuras posiciones en la empresa.

Algunas fuentes, como Chiavenato (2011), definen el ambiente organizacional de la siguiente manera: “La influencia del ambiente en la motivación de los participantes puede describirse como una cualidad o propiedad de la organización. El ambiente organizacional es percibido o experimentado por sus miembros. e influye en su comportamiento. Su influencia se refleja en la percepción que tienen las personas del ambiente de trabajo. (página 50)

A juicio del autor, tal definición de clima organizacional podría dejar en claro que es un tipo de “impacto” que ocurre en el ambiente y es percibido por un empleado o empleados, lo que determina la forma en que se desenvuelven dentro de la organización, y esto a su vez afecta el comportamiento y, por lo tanto, el entorno y el grupo de trabajo.

Tagiuri hizo su trabajo en los años sesenta y setenta. Según Tagiuri (1967), las cuatro estructuras definitorias del clima son la ecología, la cultura, el medio ambiente y el sistema social

Marco Legal

De conformidad con las disposiciones de la Carta. 2.2.8.1.1 El Decreto 1083 de 2015 lo define como una herramienta de gestión, basada en evaluaciones objetivas del comportamiento y capacidades de los trabajadores y su contribución al logro de los fines institucionales, profesionales y pasantes en sus respectivos cargos, visando valorar como principio en base a su desarrollo y consistencia en el servicio.

Por otra parte, el art. 2.2.8.1.2 El Decreto 1083 de 2015 establece que las características de la evaluación del desempeño deben ser: 1. Objetiva, justa y equitativa, reflejando tanto las acciones positivas como las negativas; y 2. Se refiere a hechos y comportamientos específicos demostrados por el empleado durante el período auditado y en las circunstancias en que el empleado desempeñó sus funciones.

Del mismo modo, el art. 2.2.8.1.3 del Decreto 1083 de 2015 establece parámetros de medición del desempeño. “El desempeño de los funcionarios administrativos y profesionales debe ser evaluado y calificado sobre la base de parámetros predeterminados sobre la base del plan de gestión regional anual, los objetivos institucionales y las evaluaciones se llevan a cabo en el campo por los servicios de inspección, su posición. En términos de comportamiento y competencias de los empleados, las habilidades y actitudes de los empleados se formalizan en la cultura y los valores institucionales. Para lograr esto, las herramientas de evaluación deben permitir evidenciar la correspondencia entre los resultados individuales y los resultados organizacionales.

De la misma manera, el artículo 2.2.8.1.4 de la resolución 1083 mencionada anteriormente desde 2015, clases estables. El personal de Carrera debe ser evaluado y elegible en los siguientes casos:

"En el período anual, del 1 de febrero al 31 de enero del año siguiente, el nivel debe lograrse dentro de los quince (15) días después de que el tiempo haya terminado del 1 de febrero al día del 31 de julio y el lunes entre el 1 de agosto al 31 de enero del el año siguiente. De igual forma, el Decreto 1083 de 2015 en este artículo. 2.2.8.1.5 "Calificación resumida, calificación semestral y calificación final" se refiere a la calidad final del desempeño profesional que resultará de tomar en consideración la calificación semestral prevista en los Arts. 38 de la Ley N° 909 de 2004.

Las evaluaciones semestrales tendrán en cuenta las auditorías realizadas en relación con las siguientes situaciones:

- Debido al cambio, el tasador debe tasar al subordinado antes de despedirlo.
- Hasta que el último trabajo cambió como resultado de la transferencia.
- Cuando un trabajador sea objeto de suspensión temporal en relación con un despido o para asumir otro cargo en nombre o en relación con un permiso, viaje de negocios o vacaciones, si la duración de estas circunstancias excede más de 30 (treinta) días calendario.
- El período corresponde al período entre la última auditoría, si la hubiere, y el final de la auditoría de seis meses. Estas revisiones deben completarse dentro de los diez (10) días posteriores al evento desencadenante, excepto que se debe completar un cambio en la evaluación del gerente antes de que se retire la revisión.

Asimismo, el art. será un trabajador con cita libre y despido. Cuando se asigna una función de calificación a varios empleados, es necesario determinar quién será responsable de presentar las calificaciones y cualquier reclamo que pueda presentarse contra la función. Además, el art. 2.8.1.9 del Decreto establece que la transferencia del avalúo debe seguir un procedimiento garantizado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

El artículo 38 de la Ley N° 909 de 2004 establece que el desempeño del personal administrativo debe ser evaluado y calificado sobre la base de parámetros predefinidos, estas

herramientas se desarrollarán sobre la base de los objetivos de la institución. Además, específica que los resultados deben ser tenidos en cuenta en ciertos aspectos para:

- Adquirir los derechos de carrera;
- Ascender en la carrera;
- Conceder becas o comisiones de estudio;
- Otorgar incentivos económicos o de otro tipo;
- Planificar la capacitación y la formación;
- Determinar la permanencia en el servicio.

Del mismo modo, Art. 40 de la Ley de 2004 de 2004 designa que, de acuerdo con los criterios establecidos en el liderazgo del Comité de Servicio Público de CNSC (Comité de Servicio Público).

El tipo de sistema creado por CNSC (Comité Nacional para el Servicio Público) se basa en los contratos 617 el 10 de octubre de 2018 y una aplicación técnica, además de otros temas que discuten diferentes clases que se discutirán revisiones y calificaciones:

La evaluación anual o normal, la etapa de evaluación y evaluación es un cierto nivel.

Calificaciones Definitivas:

Auditoría anual o periódica que abarque el período comprendido entre el 1 (primero) de febrero y el 31 (31) de enero del año siguiente, constará de dos (2) auditorías semestrales y su resultado dependerá de la continuidad profesional del servidor público, mientras la evaluación de prueba cubre cuánto dura el período, calculado a partir de la propiedad del servidor y el resultado depende de si el servidor adquiere experiencia en la ubicación o no.

Se realiza una evaluación sorpresa a solicitud del jefe de la organización por escrito sobre la base de información de respaldo sobre el desempeño insatisfactorio del empleado en relación con las obligaciones acordadas o acordadas.

Metodología

Esta investigación se realiza de forma descriptiva ya que tiene como objetivo definir un proceso de evaluación de desempeño para la Organización Corona, esta investigación permite explicar en detalle el proceso de evaluación de resultados, ver posibles deficiencias, organizar la implementación de medidas adecuadas y formular problemas que puedan ser resueltos en el futuro Investigación futura.

Población y muestra

La población de esta investigación son los trabajadores de la Organización Corona de la Ciudad de Medellín – Antioquía. Para el desarrollo de esta investigación se utilizó el directorio de la organización, para este caso son 340 colaboradores, con un tamaño (340), heterogeneidad (80) con un margen de error (10%), nivel de confianza (90%), tenemos una muestra de 278 trabajadores para realizar la investigación.

Fuentes de información

Primaria: Se obtuvo de los jefes encargados de la muestra, por medio de la aplicación de una evaluación estructurada.

Secundaria: Se obtuvo de una revisión documental de todo lo relacionado con el proceso de evaluación de desempeño en varias organizaciones.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la elaboración de este proyecto, se realizará una investigación cualitativa por medio de encuesta aplicada a 90 empleados, para estudiar e identificar como es el proceso interno de la evaluación de desempeño, logrando encontrar a través del análisis las oportunidades de mejora, y así diseñar las estrategias que busquen optimizar el proceso, generando mayor confiabilidad y transparencia en los resultados de la calificación de cada empleado.

Interpretación de Resultados

Pregunta 1. ¿Conoces las políticas de bienestar de la organización?

De las personas encuestadas el 40% manifiesta que no conocen las políticas de bienestar que tiene la Organización Corona, mientras que el 60% si las conoce, esto nos dice que la empresa tiene una oportunidad de mejora en diseñar y comunicar las políticas y el plan de bienestar para todo el personal de la empresa.

Pregunta 2. ¿Qué tan satisfecho te encuentras con el entorno y la infraestructura de la Organización?

Este resultado nos muestra que el 86% del personal encuestado está muy satisfecho en general en la Organización Corona, tiene un buen clima laboral, es una empresa reconocida que brinda excelentes beneficios para todos sus empleados, y tienen oportunidades de crecimiento.

Pregunta 3. ¿Crees que en la organización se apropia del crecimiento profesional de los trabajadores, brindándoles una oportunidad de crecimiento en la organización?

Para el personal encuestado el 52% manifiesta que dentro de la Organización tienen oportunidad de crecimiento a través de la potencialización de desarrollo de talento, mientras que el 48% manifiesta lo contrario, es aquí donde se deben establecer estrategias ganadoras que incluyan planes de desarrollo y talento para todo el personal de la Organización.

Pregunta 4. ¿Cómo calificarías la compensación y/o beneficios que te brinda la organización?

Es importante resaltar que la Organización Corono ofrece un buen plan de Compensación y Beneficios, los cuales se reflejan en la encuesta, el 92% del personal

encuestado dice que es excelente el plan de Beneficios y Compensación, y sólo el 8% que es un porcentaje relativamente bajo manifiesta que no está de acuerdo.

Pregunta 5. ¿Consideras que la práctica de evaluación que actualmente tiene la organización es de gran utilidad para conocer los aspectos de mejora y fortalezas del colaborador?

De las 90 personas encuestadas el 68% manifiesta que la evaluación de desempeño que tiene en este momento en la Organización Corona, no está acorde con los aspectos de mejora y fortalezas de cada colaborador, ellos sienten que es un requisito para cumplir y no tiene el enfoque real de revisar el buen desempeño del personal para identificar en que aspectos deben mejorar y diseñar un plan de mejora para obtener una buena calificación y así fortalecer sus habilidades y capacidades para desempeñar el cargo que realizan actualmente, mientras que el 38% del personal informa que si está de acuerdo con la metodología que se utiliza y que es de utilidad para su desempeño laboral.

Análisis de los Resultados

El proceso de evaluación de desempeño se analizó junto con la revisión de las competencias de cada trabajador que influyen en la aplicación de la evaluación tales como el ser, saber y saber hacer con el fin de evidenciar cual es la de gran importancia para estas organizaciones, además de los factores que inciden en esta herramienta, se logra identificar que está siendo de utilidad como base para el desarrollo personal y profesional de los colaboradores y para el aumento de la productividad organizacional.

Conclusiones

En la evaluación del desempeño es importante considerar que el talento humano es fundamental y preponderante en cualquier proceso que acomete una organización, al cual se le debe dar la relevancia pertinente de diversas maneras, ya sea con reconocimiento por lo ejecutado, con alicientes económicos, con capacitación adecuada y con el reconocimiento debido para crear una atmósfera de progreso y avance en el desarrollo del citado proceso, y esto se debe evaluar debidamente buscando solucionar problemas, diagnosticando dificultades, reconociendo puntos fuertes y estableciendo los puntos y aspectos de mejora todo en pro del avance positivo de la actividad y la obtención de lo proyectado.

Con esta actividad, se logró profundizar en este tema, ya que es muy amplio y tiene muchos subtemas desglosados para ayudarlo con lo que desea saber. En la actualidad muchas empresas le dan mucha importancia a la selección de talentos, para no caer en una situación desfavorable para la empresa por no seleccionar a la persona adecuada, es necesario implementar equipos y acoplamiento activo para desempeñar bien sus funciones en la compañía.

Siempre la evaluación, la medida y el estudio sobre lo desarrollado por los actores de un determinado proceso serán fundamentales para alcanzar los objetivos de una organización.

Con raras excepciones debe enfocarse cuando se trate de evaluación del desempeño en establecer espacios constructivos y de mejoramiento de lo ejecutado, buscando optimizar procesos y visibilizar la importancia del talento humano.

A través de la evaluación del desempeño se conocen diferentes facetas tanto del funcionario evaluado como de las labores desarrolladas y esto debe servir para replantear procesos, modificar acciones y actividades, procurando la optimización de los recursos tanto materiales como humanos.

No obstante la evaluación del desempeño tender a ser un proceso individual, debe convertirse adicionalmente en un patrón de integración en aras de mejorar de manera notable el trabajo en equipo.

Si la Organización Corona logra implementar la herramienta adecuada de forma virtual para medir el desempeño de sus colaboradores, esto le permitirá conseguir un proceso transparente y efectivo, alineado con las metas y estrategias de la Organización, logrando identificar las fortalezas y debilidades del personal, para implementar programas de capacitación y planes de carrera, que le permitan potencializar las habilidades de sus colaboradores , aportando al bienestar laboral, crecimiento y desarrollo personal y profesional y al buen clima organizacional.

La Evaluación de desempeño es una herramienta para medir el rendimiento de sus colaboradores dentro de la organización, esta puede determinar la calificación de sus empleados de forma efectiva, para establecer los rangos salariales y los planes de compensación según el rol asignado que debe desempeñar dentro de la organización, si el proceso es positivo el personal podrá acceder a otras posiciones vacantes, generando retención de talento, buen ambiente laboral, reputación empresarial y crecimiento en la productividad de la Organización.

Recomendaciones

Aunque la Organización Corona es reconocida por contar con altos estándares de desempeño laboral, lo que se evidencia a través de su informe financiero y de sostenibilidad anual, se debe establecer un proceso transparente y equitativo para la evaluación de desempeño, este debe ser ajustado a las necesidades del personal, para que se puedan implementar las mejores estrategias de mejora, en busca de potencializar el talento humano, la retención del personal y el sentido de pertenencia.

Al establecer los nuevos mecanismos y estrategias para mejorar la calificación y el desempeño de los empleados, se debe implementar un plan de Compensación y beneficios que busquen principalmente generar mayor motivación laboral de todos sus empleados, aportando al buen desempeño laboral, incremento de la productividad y crecimiento empresarial.

Para los empleados la evaluación de desempeño debe aportar de manera positiva a la mejora de su desempeño, para fortalecer sus capacidades y enriquecer sus conocimientos, buscando el buen desempeño laboral, la alineación de los objetivos de la empresa, contribuir al desarrollo personal y profesional, y la consecución de las metas de la empresa.

Estructurar planes y programas de evaluación con sentido constructivo, encaminados a determinar todos los aspectos atinentes al desempeño de cada actor del proceso, con un panorama de mejoramiento continuo.

Tener presente la importancia que la organización debe darle a las expectativas de cada funcionario basadas en la labor que desempeñan para la empresa, de manera que reciban el apoyo por parte de los directivos cuando estas son realizables y van en pro del beneficio de ambas partes.

Medir, cuantificar y determinar la efectividad del aporte de cada participante en las acciones y labores desarrolladas para darle el valor y el reconocimiento pertinente, de manera que se desarrolle la cultura del aliciente ante lo efectivo de lo realizado.

Plantear, establecer y ejecutar planes y programas de alicientes y gratificaciones, realizables y prácticos, de manera que el funcionario se dé cuenta que se le reconoce efectivamente su esfuerzo y su aporte al proceso ejecutado.

Referencias Bibliográficas

Torres Laborde, J. L. y Jaramillo Naranjo, O. L. (2014). Diseño y análisis del puesto de trabajo: herramienta para la gestión del talento humano. Universidad del Norte. (pp.61-123). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/69929?page=10>

Luna Arocas, R. (2018). Gestión del talento. Difusora Larousse - Ediciones Pirámide. (pp. 16-52). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/123076?page=1>

Ramos Ramos, P. (Coord.). (2015). Planificación y gestión de recursos humanos (2a. ed.). Editorial ICB. (pp. 42-55).

<https://elibronet.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/113344?page=5>

Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.66-68). <https://elibronet.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>

González Ariza, Á. L. (2017). Métodos de compensación basados en competencias (3a. ed.). Universidad del Norte. (cap.8.p.345). <https://elibronet.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/70028?page=34>

[5](#)

Gerencie.com (2019). Contrato de Trabajo. Sus tipos, clases y formas. Recuperado de <https://www.gerencie.com/contrato-de-trabajo.html>

Gan, F. y Triginé, J. (2012). Selección de personal. Ediciones Díaz de Santos. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/lc/unad/titulos/62722>

Fernández López, F. (2016). Contratación laboral (UF0341). Editorial Tutor Formación.(pp 47-93) <https://elibronet.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/44207>

Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.69115). <https://elibronet.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>

Oltra Comorera, V. (2013). (pp.141-146). Desarrollo del factor humano. Editorial UOC. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=9>

Herrero Blasco, A. María del Rosario Perelló Marin y Herrero Blasco, A. (2018). (pp.166-177). Dirección de recursos humanos: gestión de personas. Editorial de la Universidad Politécnica de Valencia.<https://elibronet.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/57469?page=166>

Dolan, S. L., López Cabrales. Valle Cabrera, R.(2014). (pp.107-130). La gestión de personas y del talento: La gestión de los recursos humanos en el siglo XXI. McGraw-Hill. <https://www-ebooks7-24-com.bibliotecavirtual.unad.edu.co/?il=7590&pg=1>

Cabezas J. Varela R. (2021).(pp.180-210).OVI. Inducción, entrenamiento, capacitación y desarrollo de personal. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/42162>

Chiavenato, I. (2017). Administración de recursos humanos: el capital humano de las Organizaciones. McGraw-Hill. (pp.329-375). <http://www.ebooks724.com.bibliotecavirtual.unad.edu.co/?il=5207&pg=344>

Gan, F. (2013). Manual de Recursos Humanos: 10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales. Editorial UOC. (pp.250-291). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56651?page=11>

Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp. 119122). <https://elibronet.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=175>

Oltra Comorera, V. (2013). (pp.148-179). Desarrollo del factor humano. Editorial UOC. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=9>

Cuesta Santos, A. (2010). Gestión del talento humano y del conocimiento. Ecoe Ediciones. (pp.309-341) <https://elibronet.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/lc/unad/titulos/69130>

Alles, M. A. (2005). Desarrollo del talento humano: basado en competencias. Ediciones Granica. (pp.176-204) <https://elibronet.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/lc/unad/titulos/66638>

Gan, F. (2013). Manual de Recursos Humanos: 10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales. Editorial UOC. (pp.169-198). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56651?page=11>

Gan, F. y Triginé, J. (2012). Clima laboral. Ediciones Díaz de Santos. (pp.276-307). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/62707?page=3>

Méndez, A (2006).Clima organizacional en Colombia El IMCOC : un método de análisis para su intervención.<http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/914>

Jarcia, M(2009).Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual.<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225014900004>

Fong e.t.(2017).La teoría de recursos y capacidades: un análisis bibliométrico.http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-07052017000200411&lang=es

Huertos e.t.(2004).La diversificación desde la teoría de Recursos y Capacidades.<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1301196>

Sánchez e.t.(2016).Los recursos humanos bajo el enfoque de la teoría de los recursos y capacidades. <https://bibliotecavirtual.unad.edu.co/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fap&AN=127265151&lang=es&site=eds-live&scope=site>

Pérez S.(2021).OVI. Principales teorías de la Gestión del Talento Humano <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/42161>

Empresa Corona. (2022). Recuperado el 16 de Junio de 2022, de Empresa Corona: <https://empresa.corona.co/nuestra-compania/quienes-somos>

Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.76-83). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>

Gan, F. (2013). Manual de Recursos Humanos: 10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales. Editorial UOC. (pp.299-316). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56651?page=11>

Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.123-130). <https://elibronet.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>

González Ariza, Á. L. (2017). Métodos de compensación basados en competencias (3a. ed.). Universidad del Norte. (Pp.235-264). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/70028?page=345>

Oltra Comorera, V. (2013). (pp.180-188). Desarrollo del factor humano. Editorial UOC. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=9>

González Ariza, Á. L. (2017). Métodos de compensación basados en competencias (3a. ed.). Universidad del Norte. (cap. 6. p. 251). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/70028?page=345>



Perdomo P., S. (2020). Estructura de la propuesta del proyecto de grado. UNAD. Florencia [OVI]. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/35483>

Anexos

Anexo A1 Diseño de la Encuesta

Evaluación de desempeño

encuesta de satisfacción de los empleados

 claudiagomez2479@gmail.com (no compartidos) 
[Cambiar de cuenta](#)

Pregunta 1. Conoces las políticas de bienestar de la organización?

Sí

No

Pregunta 2. Que tan satisfecho te encuentras con el entorno y la infraestructura de la Organización?

Muy satisfecho

Satisfecho

Poco satisfecho

Nada satisfecho

Pregunta 3. Crees que en la organización se apropia del crecimiento profesional de los trabajadores, brindándoles una oportunidad de crecimiento en la organización?

Si

No

Pregunta 4. Cómo calificarías la compensación y/o beneficios que te brinda la organización?

Excelente

Bueno

Regular

No ofrece nada de interés

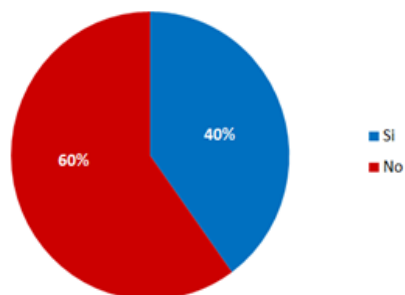
Pregunta 5. Consideras que la practica de evaluación que actualmente tiene la organización es de gran utilidad para conocer los aspectos de mejora y fortalezas del colaborador?

Si

No

Figura 1 Políticas de la Organización

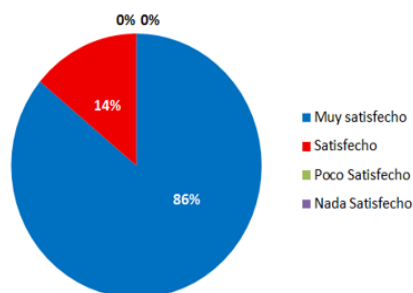
Pregunta 1. ¿Conoces las políticas de bienestar de la organización?



Nota. Tabulación de datos formulario Google

Figura 2 Entorno e infraestructura

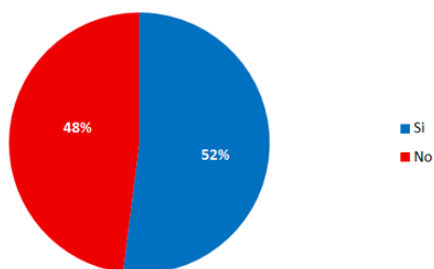
Pregunta 2. ¿Qué tan satisfecho te encuentras con el entorno y la infraestructura de la Organización?



Nota. Tabulación de datos formulario Google

Figura 3 Crecimiento profesional

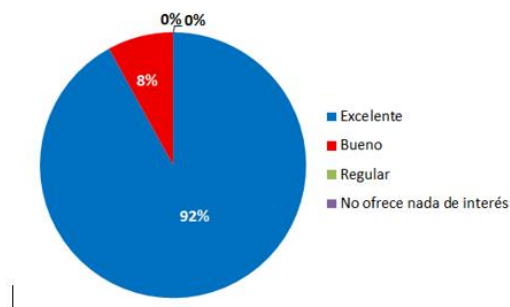
Pregunta 3. ¿Crees que en la organización se apropia del crecimiento profesional de los trabajadores, brindándoles una oportunidad de crecimiento en la organización?



Nota. Tabulación de datos formulario Google

Figura 4 Compensación y beneficios

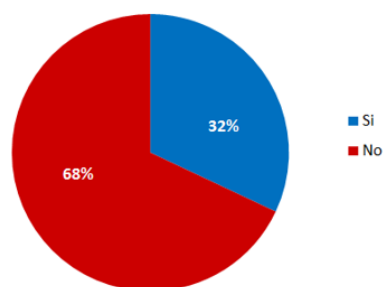
Pregunta 4. ¿Cómo calificarías la compensación y/o beneficios que te brinda la organización?



Nota. Tabulación de datos formulario Google

Figura 5 Métodos de evaluación

Pregunta 5. ¿Consideras que la práctica de evaluación que actualmente tiene la organización es de gran utilidad para conocer los aspectos de mejora y fortalezas del colaborador?



Nota. Tabulación de datos formulario Google