

Análisis y propuesta de mejoramiento de la evaluación del desempeño en la empresa

Pernod Ricard de la ciudad de Bogotá.

Paola Andrea Monsalve Fontalvo

Graciela Izquierdo Navarro

Jeisson Andrés Ruiz Hernández

Marina Palacios Delgado

Nataly Martínez Roncancio

Asesor trabajo de grado:

Alba Lucia Álvarez Vergara

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD
Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas, y de Negocios ECACEN

Programa de Administración de Empresas

2023

Página de Aceptación

Alba Lucia Álvarez Vergara

Tutora

Jurado

Jurado

Bogota-2023

Dedicatoria

Este proyecto lo dedico a mis padres, mi esposo, hija y hermanos que son los motores para seguir adelante a su apoyo incondicional para la construcción de este proyecto.

Graciela Izquierdo Navarro

Dedico este proyecto a mi familia que han sido un apoyo significativo en mi etapa de formación profesional, Por eso doy este trabajo como ofrenda de su paciencia y amor.

Paola Monsalve Fontalvo

A mi familia, en especial a mi esposo que ha sido, es y será siempre el motor que impulsa mis sueños e ilusiones, en la implementación de este proyecto importante para mí.

Marina Palacios Delgado

Dedico este proyecto a mi familia, en especial a mi esposa, mi hermano, mi madre y mi hijo, quienes han sido parte fundamental y un apoyo incondicional

Jeisson Andrés Ruiz

Este proyecto lo dedico a mi familia y en especial a Dios, ellos son mi apoyo y refugio a lo largo de mi carrera y mi vida me han acompañado en toda esta etapa, aportando en mi formación profesional y humana.

Nataly Martínez Roncancio

Agradecimientos

Agradezco a Dios por permitirme contar con la sabiduría, capacidad física e intelectual, para desarrollar este proyecto, igualmente a la tutora y a la UNAD por el apoyo.

Graciela Izquierdo Navarro

Agradezco a los docentes en este proceso de formación por las palabras sabias, sus conocimientos rigurosos y precisos. Donde quiera que vaya, los llevaré conmigo.

Paola Monsalve Fontalvo

Agradezco a Dios por todas las bendiciones, a la UNAD, tutores y a todas las personas que me han apoyado y han hecho que mis conocimientos profesionales lleguen a término con éxito.

Marina Palacios Delgado

Agradezco mucho a la universidad y a sus tutores por brindarme la oportunidad de lograr tener un título profesional, por ser esa guía para lograr nuestros objetivos, por su profesionalidad.

Jeisson Andrés Ruiz

Agradezco la ayuda incondicional de mis padres, mi mayor ejemplo y soporte, me brindaron el apoyo suficiente para no desfallecer cuando todo parecía imposible, a la universidad y los tutores de las diferentes materias que estuvieron conmigo en todo mi proceso.

Nataly Martínez Roncancio

Resumen

Esta investigación se elabora con la intención de identificar las falencias de la evaluación de desempeño de los empleados Pernod Ricard en la ciudad de Bogotá- Colombia.

El procedimiento que manejamos para conseguir la información para resolver la problemática encontrada y planteada de la empresa Pernod Ricard fue por medio de una metodología cuantitativa mediante encuesta realizada a los empleados tanto operativos como administrativos obteniendo información de nos permite conocer lo factores impactan negativamente en el desempeño del personal de dicha empresa.

Esta encuesta consta básicamente de 12 preguntas que se realizaron a través de la herramienta Google formularios, la cual nos permitió que a través de un link los empleados de acuerdo a sus criterios la contestaran con la finalidad de obtener una solución a nuestra problemática. Después realizar estos análisis y los porcentajes obtuvimos los resultados que nos permitieron establecer los factores que impactan en el bajo desempeño laboral.

Palabras Claves: Falencias, evaluación de desempeño, encuestas, análisis.

Abstract

This research is carried out with the intention of identifying the shortcomings of the performance evaluation of Pernod Ricard employees in the city of Bogotá-Colombia.

The procedure that we handled to obtain the information to solve the problem found and raised by the Pernod Ricard company was through a quantitative methodology through a survey of both operational and administrative employees, obtaining information that allows us to know the factors that negatively impact performance. of the company's staff.

This survey basically consists of 12 questions that were carried out through the Google forms tool, which allowed us through a link that the employees answered according to their criteria in order to obtain a solution to our problem. After carrying out these analyzes and the percentages, we obtained the results that allowed us to establish the factors that impact poor job performance.

Keywords: Shortcomings, performance evaluation, surveys, analysis.

Tabla de contenido

Introducción	10
Problema.....	11
Descripción del Problema.....	11
Planteamiento del Problema	11
Sistematización del Problema.....	12
Justificación.....	13
Objetivos	14
Objetivo General.....	14
Objetivos específicos	14
Marco de Referencia	15
Marco teórico.....	15
Marco legal	18
Metodología	21
Recomendaciones.....	22
Conclusiones	24
Referencias bibliográficas	25
Apéndices	26

Lista de tablas

Tabla 1. Metodología de la Investigación.....21

Lista de apéndices

Apéndice A. Organigrama de Pernod Ricard	26
Apéndice B. Encuesta a colaboradores.	27
Apéndice C. Consentimiento informado.....	30

Introducción

Actualmente las empresas no son las mismas que cuando iniciaron, los cambios normativos que regularmente salen y que obligan a estas a ajustarse a estos cambios, hacen que el recurso humano realicen sus labores de una forma que se contribuya al logro de sus objetivos, por eso se consideran la base estratégica de las empresas y es ahí donde entra a gestionar la gerencia del talento humano en la mejora de sus capacidades, competencias y aptitudes, logrando el mejor desempeño y rendimiento de los empleados encaminados a la mejora continua de sus procesos.

Teniendo en cuenta lo anterior es muy importante el liderazgo de la gerencia de talento humano, puesto que es un área transversal y decisiva que, a través de sus procesos, políticas, normas, brinden un clima laboral eficaz, aumentando la motivación y las experiencias positivas aseguren los mejores índices de productividad.

Con el desarrollo de este proyecto pretendemos comprobar la importancia que tiene la realización de esta en la organización, esta herramienta nos permite identificar las fallas y realizar mejoras como es el caso de la multinacional Pernod Ricard.

Problema

En el presente trabajo de investigación se afronta las falencias y consecuencias por el planteamiento y cumplimiento de objetivos del proceso de evaluación de desempeño en los empleados de la empresa PERNOD RICARD en la sede de Bogotá.

Descripción del Problema

La empresa realiza el proceso sobre objetivos planteados por la compañía, para cumplir los objetivos generales que plantea la casa matriz de PERNOD RICARD para su periodo se tiene en cuenta el año fiscal de la empresa el cual inicia el 1 de Julio al 30 de junio 2023, cada empleado debe proponer objetivos de acuerdo con el cargo y las actividades que realiza, estos objetivos buscan mejorar y que el proceso sea más eficiente. Estos objetivos planteados deben ser cumplidos en un periodo establecido.

El impacto que genera a los empleados cumplir los objetivos planteados en la evaluación de desempeño ha ocasiona sobrecarga laboral, ya que les implica mayor inversión de tiempo y ha producido en ellos estrés laboral, ocasionando inconvenientes en enfermedades laborales, salud mental y afectación en la calidad vida tanto del colaborador como su familia, ya que, si no cumplen con los objetivos planteados, corren el riesgo de ser despedidos y en otras ocasiones no obtienen aumento salarial anual.

Planteamiento del Problema

¿Cuáles son las falencias de la empresa PERNOD RICARD, respecto al proceso de evaluación de Desempeño Actual en su sede Bogotá, Colombia?

Sistematización del Problema

Recopilar por medio de encuestas a los colaboradores de la sede de la ciudad de Bogotá información que nos permita conocer cómo experimenta el proceso de la elaboración y cumplimiento dichos objetivos de la evaluación de desempeño.

Justificación

Esta investigación surge debido a que los empleados de la empresa Pernod Ricard se sienten inconformes e insatisfechos con el modelo actual del formato de la evaluación de desempeño actual de la compañía, por tal motivo buscamos identificar las falencias y las implicaciones laborales que tiene en sus colaboradores, puesto a que actualmente existe una afectación tanto en la vida laboral como personal, debido a la carga laboral que genera dicho proceso. Buscamos evitar que exista una dedicación de más tiempo del necesario para el cumplimiento con las funciones diarias y de los objetivos.

Por su parte realizaremos un análisis buscando obtener oportunidades de mejorar en dicho proceso, teniendo en cuenta factores de esenciales que permitan a que los colaboradores puedan mejorar su calidad de vida, disminuir la carga y el estrés laboral.

Por tal motivo tendremos en cuenta que es necesario que la organización incorpore un método para la medir el desempeño de sus empleados con un nuevo modelo, estos con relación laboral donde se le permita obtener un beneficio mutuo entre colaboradores y la empresa, buscando que la relación sea agradable y rentable para ambas partes.

Objetivos

Objetivo general

Realizar propuesta de mejoramiento de la evaluación de desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Pernod Ricard en la ciudad de Bogotá.

Objetivos específicos

Identificar qué áreas están siendo afectadas por el resultado de evaluación del desempeño.

Analizar posibles causas y consecuencias de bajo rendimiento del recurso humano.

Evaluar políticas, programas y procesos que mejoren el desempeño en el recurso humano.

Marco de Referencia

Marco Teórico

La evaluación del desempeño propone profundizar y desarrollar tendencias, mediante la identificación y evaluación de los principales enfoques, por medio de herramientas que permitan la realización dentro de una organización.

Según (Mazariegos 2016) “Esta inicia a mediados del siglo XIX en plena Revolución Industrial, donde los empresarios en esa época podían medir de forma muy sencilla el rendimiento de las máquinas que utilizaban en las compañías. Sin embargo, al momento de medir la productividad de sus colaboradores no contaban con elementos que les permitieran evaluar su desempeño. Se dice que el primer proceso de evaluación fue llevado a cabo a principios del siglo XIX por una fábrica textil de New Lanark, Escocia, por Robert Owen, uno de los principales impulsores del movimiento obrero británico, el cual pretendía medir el rendimiento diario de los obreros con un sistema en el que se le asignaba a cada uno un libro en el que los supervisores anotaban diariamente comentarios sobre desempeño e indicaban niveles de sus rendimientos, luego de esto para el año 1842 en estados unidos el gobierno establece una ley de obligatoriedad para la empresas de llevar procesos anuales de evaluación de sus colaboradores. Pero hasta principios del siglo XX fue que las técnicas de evaluación fueron avanzando, las empresas comenzaron a medir competencias y habilidades que se requerían en los puestos permitiendo que se realizaran comparativos de los diferentes perfiles y el desempeño de los trabajadores. Para la segunda mitad del siglo XX aparecen varias nuevas modalidades prevaleciendo dos de ellas como fueron la basada en competencias y objetivos”.

Por tal motivo es necesario que la evaluación se encuentre basada en principios básicos que puede permitir su desarrollo. En los cuales encontramos necesario estar unida al desarrollo de las personas y los estándares fundamentados en información del puesto de trabajo, por lo tanto estos deben estar definidos claramente sus objetivos al sistema de evaluación.

Es importante resaltar que el sistema de evaluación del desempeño requiere de compromiso y participación de cada uno de los integrantes de la compañía, sin embargo, en algunos casos se presenta que estos no se alcanzan resultados esperados por razones en su desarrollo ya que estos

suelen parecer distanciamientos, ya sea por sentimientos como son malentendidos, explotación, indiferencia, conflictos, entre otros.

Según (Chiavenato 2001) “la evaluación del desempeño es una apreciación sistemática del desempeño de cada persona en el cargo o del potencial de desarrollo futuro”.

Por tal razón esta puede permitir incitar la excelencia y las cualidades de una persona, por lo cual se sugiere expresiones utilizadas al respecto como son: calificación de actuación individual, programa de evaluación de recursos humanos, calificación de desempeño, medición del desempeño y reporte de desarrollo.

(García Solarte , Murrillo Vargas, & González, 2010) Confirma que “Una buena gerencia del talento humano influye claramente en la manera que se estimula a los empleados para que la ejecución de sus funciones y labores sean efectivas dentro de las diferentes áreas de la empresa, por eso se debe contar con procesos y/o procedimientos que permitan realizar seguimientos y controles en las actividades que se realizan y así dar cuenta del buen o deficiente desempeño laboral y crear estrategias que contribuyan a un mejoramiento continuo y aun excelente clima organizacional”.

Es por eso, por lo que se propone que las empresas deben realizar la evaluación de desempeño con el fin de medir las capacidades y desarrollo de cada una de las actividades que realizan sus trabajadores para así determinar cómo se pueden mejorar las falencias que logren identificar.

(Cabezas & Rodríguez, 2021). Presentan “Diferentes procesos como son inducción, entrenamiento, capacitación y desarrollo que permiten dirigir y coordinar con los empleados, logrando mejorar sus capacidades, aptitudes y desempeño”.

El propósito de la implementación de la evaluación de desempeño es ofrecerle al colaborador toda la formación y capacitación que necesite y que le permita fortalecer sus destrezas en el desarrollo de sus actividades y logra un buen desempeño dentro de la compañía.

(Robbins, 1995), “Una de las metas principales de la evaluación del desempeño es determinar con precisión la contribución del desempeño individual como base para tomar

decisiones de asignación de recompensas. Si el proceso de evaluación del desempeño insiste en los criterios equivocados o mide imprecisamente el desempeño real en el puesto”.

De tal manera que es importante tener en cuenta que con una buena utilización de este proceso puede permitir a las organizaciones mejorar su desempeño mediante procesos de retroalimentación, compensación, ubicación y desarrollo de la carrera, entre otros.

Pernod Ricard es una empresa que fue fundada en 1975, por Paul Ricard y Jean Hémarc en el que se fusionaron dos empresas de bebidas espirituosas a base de añís. Los dos socios partieron con entusiasmo compartido, innovación creativa y una meta ambiciosa de liderazgo global. Su casa matriz se encuentra en Francia, su visión es desbloquear la magia de la conexión humana para crecer, transformar la industria y tener impacto positivo a nivel mundial. Busca hacer posible esto con la colaboración de sus empleados mediante una estrategia llamada “convivialistas”, brindándole a todos unos roles para asumir, por esto basa la evaluación de desempeño de la mano con sus empleados en el que ellos deben estructurar cada inicio de año fiscal la estructuración de sus objetivos de acuerdo con sus cargos y las actividades que realizan. Buscando que en el transcurso del presente año mejoren sus objetivos y que los procesos sean más eficientes. La evaluación de desempeño pretende generar una técnica de dirección en la actividad administrativa. Por medio del cual se puedan identificar problemas, integrar a los empleados con la empresa o al cargo que desempeña en ese momento, aprovechar el potencial más elevado exigido para un cargo.

Marco Legal

(Constitución Política de Colombia, 1991), artículo 25 nos expresa que “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”.

Conforme a la evaluación de desempeño (Artículo 38 de la Ley 909 de 2004) “Señala que el desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos, cuyos instrumentos se diseñarán en función de las metas institucionales”.

Toda empresa tiene normas de calidad, las cuales obligan a ser implementadas con un sistema de gestión, estas implican a que las empresas deben tener en cuenta en este procedimiento a sus colaboradores, permitiendo que cada uno de los procesos y procedimientos se puedan someter a una evaluación.

Dentro de las normas que permiten buscar beneficios mutuos en la evaluación de desempeño encontramos el (Acuerdo 000137, 2010), establece “El sistema tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Servidores de Carrera Administrativa y en Período de Prueba”.

(Artículo 1° Ambito de Aplicación) Nos especifica que “Los colaboradores de carrera administrativa o en período de prueba presten sus servicios en las entidades que se rigen por la Ley 909 de 25 se le aplica el sistema de evaluación de tipo evaluación de desempeño y que los que hacen parte de sistemas específicos o especiales de origen legal, adoptan su propio Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral”.

(Artículo 2°. Competencias Para Evaluar). “Todas las entidades incluirán para la evaluación del desempeño en los compromisos laborales y comportamentales y que estos últimos serán valorados con fines ligados a planes de mejoramiento del empleado e institucionales; por tanto, su evaluación no incidirá en la calificación de servicios del empleado hasta que se cuente con los estándares que permitan su valoración objetiva”.

Las empresas deben manejar la Evaluación del Desempeño de acuerdo con lo establecido con la CNSC en (Acuerdo 617 del 10 de octubre de 2018) y Anexo Técnico, en este se

contempla diferentes clases de evaluaciones y calificaciones entre ellas encontramos la evaluación ordinaria, extraordinaria y de período de prueba.

El (Acuerdo 617 del 10 de octubre de 2018) especifica “La evaluación del desempeño laboral anual u ordinaria abarca el período comprendido entre el primero (1º) de febrero y el treinta y uno (31) de enero del año siguiente, incluye dos (2) evaluaciones parciales semestrales y del resultado de la misma, depende la permanencia de los servidores públicos de carrera, en tanto que la evaluación en período de prueba abarca el tiempo que dura el mismo, contados a partir de la posesión del servidor, y del resultado obtenido depende si el servidor adquiere los derechos de carrera en el cargo que fue posesionado o no. La evaluación extraordinaria se realiza cuando el jefe de la entidad la ordena por escrito, con base en información soportada sobre el presunto desempeño deficiente del empleado, respecto a los compromisos concertados o fijados”.

En este proceso de Evaluación de desempeño también encontramos las (Norma Técnica Colombiana ISO 9001), en su cláusula 9 se establecen elementos como:

Monitoreo, medición, análisis y evaluación: la finalidad de este proceso es definir que la empresa tenga en cuenta los procesos que puedan permitir medir los diferentes factores determinantes para el análisis y la evaluación integral, de acuerdo con la (norma ISO 9001 2015) la cual “Identifica el nivel de satisfacción del cliente, esta como un indicador de rendimiento crítico para la organización, por lo que la organización deberá monitorear, analizar y evaluar; a partir de la gestión y desempeño de los empleados que tiene contacto directo o indirecto con el cliente”.

Auditoría interna: la cual es una herramienta fundamental en la evaluación frente a los procesos del Sistema de Gestión de la Calidad, ya que permite identificar la estructura de acciones correctivas frente a las debilidades que se logra encontrar y de este modo conseguir una mejora continua.

Revisión por la dirección: la auditoría interna una buena herramienta, esta permite ver cómo se aplicó los procesos del sistema de gestión de calidad. La revisión de la dirección está diseñada para observar los indicadores del sistema, además permite asignar recursos necesarios para poder obtener mejoras que permitan mantener y modificar el sistema.

La importancia de la realización de la evaluación del desempeño es necesaria para tomar decisiones acertadas ya que esta nos permite recolectar información necesaria estas son basadas en los hechos reales. Además, permitirá determinar que los cambios que se realizan proporcionan beneficios para ambas partes. Esta labor busca recopilar datos de rendimiento, por tal motivo se debe implementar la norma ISO 9001 2.

Tabla 1*Metodología de Investigación.*

Procedencia	Descripción
Enfoque	Teniendo en cuenta la información planteada por la empresa con respecto a las falencias y consecuencias por el planteamiento y cumplimiento de los objetivos de la evaluación de desempeño en los empleados de la sede en la ciudad de Bogotá, la investigación se realiza buscando identificar qué áreas estaba siendo afectadas por el resultado de la evaluación del desempeño y evaluar las posibles causas y consecuencias del bajo rendimiento del recurso humano y a su vez realizar recomendaciones que permitan mejorar el desempeño en el recurso humano.
Tipo de Investigación	Cuantitativa
Materiales y Métodos	La herramienta a utilizar es la encuesta la cual se realizará 12 preguntas de respuestas cerradas a través de la herramienta Google formularios y así de realizar un análisis sobre los resultados que nos permitan establecer los factores que impactan el desempeño laboral.
Población	Se pretendió llevar a cabo esta investigación desde la observación anónima, ya que de esta manera permite registrar los hechos ocurridos con una mayor libertad y por ende, obtener resultados más reales.
Muestra	Empleados directos de la compañía PERNOD RICARD. 12 empleados de diferentes áreas de la organización.
Análisis estadístico	Tipo estadístico es descriptivo ya que se realiza para identificar un problema que exige ser corregido a través de unas recomendaciones.

Fuente: Autor

Recomendaciones

Después de realizar la encuesta evidenciamos que el 91,7% de los colaboradores tienen conocimiento de la realización de la evaluación del desempeño en la empresa, que existe un nivel de desconocimiento de los objetivos planteados por la compañía ya que 41,7% de los empleados no tienen claro este factor, la empresa brinda capacitación de puestos de trabajo según el 83,3% de los encuestados y le ofrece programas de bienestar a sus empleados, también se logra evidenciar aunque la empresa tiene objetivos claramente precisos e informados no es suficiente para aprovechar el recurso humano, según el criterio de los colaboradores el sueldo y el clima laboral no son los únicos estímulos para motivarse que existen otros recursos que también permiten generar impactos positivos en la motivación y eso lo podemos evidenciar en los porcentajes más altos relacionados con el horario y otros factores. Existen falencias en relación a su clima laboral, lo cual se evidencia en la encuesta realizada, la cual arrojó que para el 66.7% lo perciben como regular. En estos momentos el 91.7% de los empleados presenta estrés laboral por el cumplimiento de las metas ya que el 58,3% consideran que las metas de la compañía son difíciles de cumplir y perciben sobrecarga laboral en un 91,7% de los colaboradores.

Tomando en cuenta el resultado y las conclusiones a las que se llegó, se recomienda en primer lugar implementar un programa de capacitación y formación que genere un mejor desempeño laboral, formando empleados competitivos e identificados con la visión de la empresa Pernod Ricard y que tengan un amplio sentido de pertenencia para con esta. Adicionalmente se recomienda establecer un programa para la descripción de puestos que permita definir las funciones que debe realizar cada trabajador para evitar reproceso o sobrecargas laborales, además de desarrollar e implementar un manual de funciones y un perfil de cargos que permita la

elección con criterio de personal calificado, el análisis de sus funciones y la supervisión del cumplimiento de los objetivos tanto de la empresa como de los mismos empleados logrando un mejor desempeño laboral.

En segunda instancia se recomienda diseñar un sistema de evaluación por competencias que arroje resultados eficientes, pues es sobre estos que se proyectará la toma de decisiones, los cambios, las modificaciones a lugar para Pernod Ricard. Por otra parte, al contar con un buen resultado se recomienda también ser específico sobre las deficiencias u oportunidades detectadas, esta retroalimentación permite a los involucrados estar al tanto de su situación versus las metas de la compañía, el constante seguimiento permitirá una mejora continua para todos.

Conclusiones

Con la ejecución de este proyecto, se logra reconocer la importancia de la evaluación de desempeño en una compañía y el impacto que puede ocasionar en sus colaboradores. Con la encuesta realizada logramos identificar falencias y las necesidades actuales de los colaboradores.

Según el resultado obtenido en la aplicación del instrumento de investigación cuantitativa, podemos concluir que el nivel de desempeño laboral junto con el clima organizacional encontrado en la empresa Pernod Ricard es válido, sin embargo, no se excluye el que se efectúen mejoras con el propósito de conceder al personal un ambiente de trabajo mucho más satisfactorio y que a su vez se alcance un mejor desempeño laboral en todas las actividades que se realizan en las diferentes áreas de la empresa.

En definitiva, el recurso humano es uno de los más importantes y vitales en una organización, por medio de incentivos y estímulos se logra explotar lo mejor de cada uno, es por esto que al implementar una evaluación por competencias tendremos la posibilidad de desarrollar un potencial, una mejora de capacidades, quizás no descubiertas, mejorar habilidades, reconocer comportamientos al llevar a cabo determinado cargo.

Referencias bibliográficas

Chiavenato, I. (2001) Administración de Recursos Humanos. 5ta. Edición. México, D. F. Editorial Mc Graw Hill. Bohlander, G. y Snell, S (2009) Administración de Recursos Humanos. 14ª. Edición. Mexico, D.F. Editorial Cengage Learning, S.A

Constitución Política (1991). [Constitución Política de la República de Colombia.](#)

Congreso de la República de Colombia. “Ley 909 de 2004”. Bogotá, 2004. Disponible en la página Web: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0909_2004.html

ICONTEC. (2015). NTC ISO 9001. Sistema de gestión de la calidad. Requisitos. Bogotá: Icontec.

Mazariegos, A. (23 de 6 de 2016). Glocal Tinking. Obtenido de La Evaluación del Desempeño: Pasado, Presente y Futuro: <http://www.glocalthinking.com/la-evaluacion-deldesempeno-pasado-presente-y-futuro/>

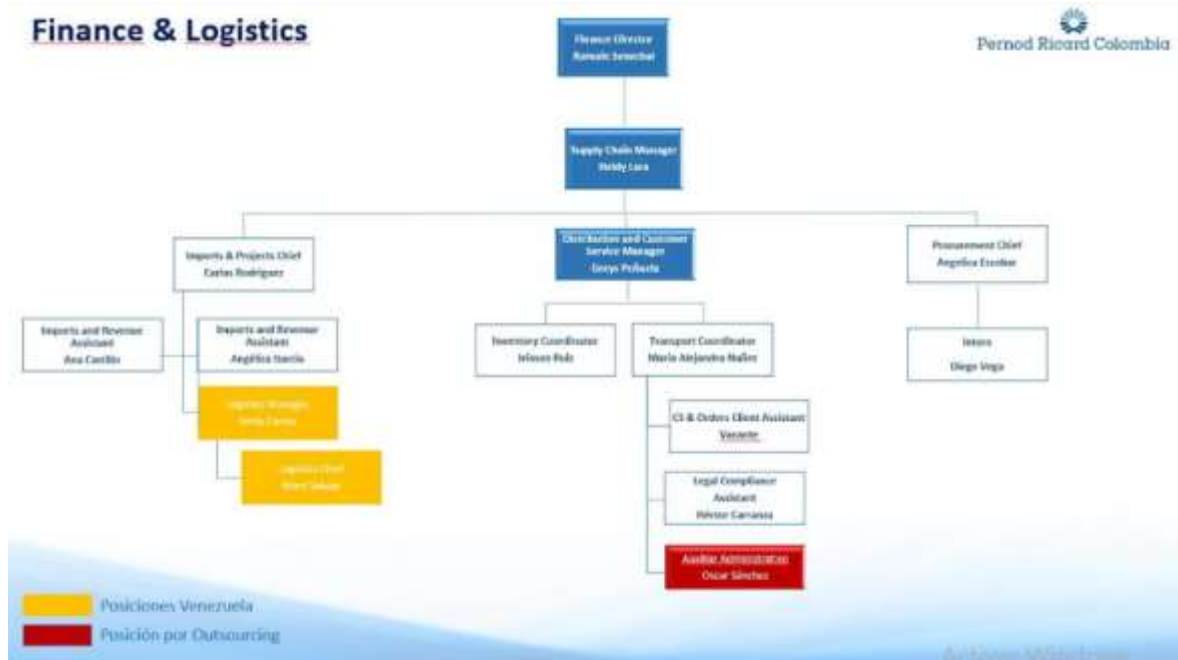
Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.123-130). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>

Robbins, S. (1995) *Comportamiento Organizacional. Teoría y Práctica* (7ª ed.). México: Prentice Hall.

Apéndices

Apéndice A

Organigrama de Pernod Ricard



Apéndice B

Encuesta a Colaboradores

Proceso de evaluación de Desempeño Laboral actual de la empresa PERNOD RICARD

1. Correo electrónico *

2. En la empresa donde labora realizan Evaluación de Desempeño

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

3. Conoce los objetivos de la empresa

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

4. Recibió inducción al puesto de trabajo

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

5. Cuenta con acompañamiento para concertar las metas propuestas

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

6. Qué lo motiva en su trabajo diario

Marca solo un óvalo.

- El sueldo
 El clima Laboral
 Horario
 Otros

7. Recibe capacitación para mejorar sus competencias laborales

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

8. Cómo califica el ambiente laboral en su área de trabajo

Marca solo un óvalo.

- Bueno
 Regular
 Malo

9. ¿Usted ha sentido estrés por cumplir las metas propuestas?

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

10. Como podría mejorar su desempeño laboral

Marca solo un óvalo.

- Recibiendo capacitación
 Cambiando el horario laboral
 Cambiando de área de trabajo
 Otros

11. Cree usted que las metas de la empresa son difíciles de cumplir

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No
 Otro

12. Se siente con sobrecarga laboral

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No
 Otros

Apéndice C

Consentimiento informado



**UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A
DISTANCIA- UNAD**

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables,
Económicas, y de Negocios ECACEN

Programa de Administración de Empresas

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estoy de acuerdo en la realización del cuestionario por parte de la estudiante de Administración de empresas de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD (abajo firmante). Entiendo los propósitos de la encuesta o entrevista, que no existe ningún riesgo y que se maneja bajo parámetros éticos de confidencialidad. Comprendo que estoy en mi derecho de decidir participar o no. Por lo tanto acepto participar.

N°	N° de Identidad	Nombre	Firma
1	1043875095	Paola Andrea Monsalve Fontalvo	
2	51902978	Graciela Izquierdo Navarro	
3	1023936913	Jeisson Andrés Ruiz Hernández	
4	39756196	Marina Palacios Delgado	
5	1073171991	Nataly Martínez Roncancio	

Nombre del encuestador UNAD

Firma