

**Planteamiento de una evaluación de desempeño laboral durante el periodo de prueba para
los colaboradores que son ascendidos en la empresa Mayagüez S.A de Candelaria Valle
para el año 2022**

Lina Marcela Diago Noguera

Hernando Alberto Pérez Cano

Daniela González Montalvo

Wilson Mauricio Claros Zúñiga

Ximena Roldán Cruz

Tutor: Wilson Rodríguez Escamilla

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

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

Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano

2022

**Planteamiento de una evaluación de desempeño laboral durante el periodo de prueba para
los colaboradores que son ascendidos en la empresa Mayagüez S.A de Candelaria Valle
para el año 2022**

Lina Marcela Diago Noguera

Hernando Alberto Pérez Cano

Daniela González Montalvo

Wilson Mauricio Claros Zúñiga

Ximena Roldan Cruz

Trabajo para optar al título de Administrador de Empresas

Tutor:

Wilson Rodríguez Escamilla

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

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

Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano

2022

Dedicatoria

Este proyecto primeramente va dedicado a Dios, por darnos sabiduría, paciencia y disciplina para poder desarrollar con éxito este proyecto además de guiarnos por el camino del entendimiento, también a nuestros padres, familia y a todas las personas, amigos y tutores que nos apoyaron durante este proceso de desarrollo. Gracias por todo su apoyo.

Agradecimientos

Estas palabras van en agradecimiento primeramente a Dios por darnos lo más importante que un ser humano puede tener que es la vida, por permitirnos tener una excelente experiencia durante todo este proceso de formación con disciplina y sabiduría, agradecemos a nuestros padres por ser nuestros pilares a seguir fundamentándonos con valores y principios rescatables de la sociedad, por su gran aporte y apoyo para nuestra formación como profesionales y también a los demás familiares, amigos y compañeros en formación que han estado presente en este proceso influenciándonos positivamente dando los mejores consejos.

Abrazo fraternal para todos.

Resumen

El presente trabajo es una investigación que se realiza a la empresa Mayagüez S.A del municipio de Candelaria Valle donde se estudia si existe un procedimiento implementado para evaluar el desempeño o que falencias está teniendo este con el objetivo de evaluar en el periodo de prueba a los colaboradores de fábrica; después de ocupar nuevos cargos de ascenso y ser capacitados para estas nuevas funciones y así verificar si se requiere implementar una evaluación del desempeño laboral durante esta etapa para los colaboradores que ascendieron.

Utilizando como método de estudio una encuesta en la cual se seleccionó aleatoriamente a 20 colaboradores de la empresa Mayagüez S.A que fueron ascendidos obteniendo como resultado que el personal efectivamente está siendo capacitado, pero no cuentan con un acompañamiento cuando pasan a ocupar el nuevo cargo, asimismo sienten que no están siendo retroalimentados sobre la forma en que están haciendo sus labores, con el objetivo de mejorar.

Como conclusión se evidencia que durante todo el proceso de ascenso de un nuevo empleado existe una capacitación, pero no un posterior acompañamiento de un jefe o compañero, de igual manera los colaboradores encuestados manifiestan que es importante que los evalúen para así mejorar y lograr cumplir con las expectativas del nuevo cargo.

Palabras Clave: trabajador, capacitación, cargo, organización y ascenso.

Abstract

The present work is an investigation that is carried out to the company Mayagüez S.A of the municipality of Candelaria Valle where it is studied if there is an implemented procedure to evaluate the performance or what shortcomings it is having with the objective of evaluating the collaborators in the trial period. of fabric; after occupying new promotion positions and being trained for these new functions and thus verify if it is necessary to implement a job performance evaluation during this stage for the collaborators who promoted.

Using as a method of study a survey in which 20 collaborators of the company Mayagüez SA were randomly selected, who were promoted, obtaining as a result that the personnel is effectively being trained, but they do not have an accompaniment when they occupy the new position, also they feel that they are not receiving feedback on the way they are doing their jobs, with the aim of improving.

As a conclusion, it is evident that during the entire process of promotion of a new employee there is training, but not a subsequent accompaniment of a boss or colleague, in the same way the collaborators surveyed state that it is important that they be evaluated in order to improve and achieve compliance with expectations of the new position.

Keywords: worker, training, position, organization and promotion.

Tabla de Contenido

Introducción	8
Problema	11
Pregunta Problema.....	12
Justificación del problema	13
Objetivos	15
Antecedentes del Problema.....	16
Marco Teórico.....	19
Antecedentes de la Evaluación del desempeño	19
Definición de evaluación del desempeño	20
Marco Legal	21
Metodología de la Investigación.....	22
Tipo de investigación.....	22
Método.....	22
Tipo de Encuesta	22
Procedimientos	22
Población y muestra.....	24
Presupuesto	24
Encuesta.....	28
Resultados	31
Conclusiones	38
Recomendaciones	40
Bibliografía	41

Anexos	43
--------------	----

Lista de Tablas

Tabla 1	24
Tabla 2	25
Tabla 3	25
Tabla 4	26
Tabla 5	26
Tabla 6	26
Tabla 7	27

Listado de Figuras

Figura 1	23
Figura 2	31
Figura 3	31
Figura 4	32
Figura 5	33
Figura 6	33
Figura 7	34
Figura 8	35
Figura 9	35
Figura 10	36
Figura 11	37

Introducción

De acuerdo con (Corrales, O. 2005) en los contratos de trabajo de tipo indefinido existe un plazo inicial el cual es pactado entre ambas partes tanto el empleador como el trabajador analizan las condiciones del empleo y las actitudes de ambas partes, este tiempo es catalogado como periodo de prueba el cual corresponde a la quinta parte de la duración del contrato de trabajo.

En el periodo de prueba ambas partes pueden tomar la decisión de dar por terminada la relación de servicio, sin que exista la posibilidad de tener alguna responsabilidad excepto el pago de los salarios adeudos, prestaciones sociales y vacaciones correspondientes al tiempo laborado y que van en beneficio del empleado.

La importancia del periodo de prueba es permitirle al empleador y al trabajador medir las actitudes, aptitudes y las condiciones laborales que ofrece la empresa, así mismo como validar que aportes da el trabajador a la organización con las actividades que realiza.

La herramienta más destacada para este proceso es la EDL la cual permite calcular el rendimiento individual y el desempeño general de todos los colaboradores. Las empresas que implementan el proceso de EDL conocen con exactitud quienes son los trabajadores que cumplen sus metas e incluso quienes las superan, pero, por otro lado, también saben quién simplemente no tiene el rendimiento óptimo.

El tema que se desarrolla en este trabajo es sobre el planteamiento de una EDL durante el periodo de prueba para los colaboradores que son ascendidos para ocupar nuevos cargos en Mayagüez S.A en Candelaria Valle para el año 2022. Cabe resaltar que las organizaciones en la actualidad buscan mayor eficiencia entre los colaboradores que hacen parte de esta, por ende, lo que desean obtener es personal calificado con habilidades que le permitan desempeñarse a

cabalidad en su nuevo puesto de trabajo, así mismo la finalidad de este proyecto es buscar y crear un proceso que logre ejecutar un seguimiento al periodo de prueba de los colaboradores ascendidos.

Para cumplir con los objetivos se investigará sobre algunos puntos importantes: ascenso de empleados, EDL de empleados ascendidos y motivos de rotación de personal.

En este proyecto se podrá evidenciar que en la empresa no existe una forma de evaluar el periodo de prueba de los colaboradores ascendidos y a su vez nos permitió plantear un proceso para evaluar el desempeño laboral en el periodo de prueba de manera eficaz dentro de la empresa Mayagüez S.A.

Problema

Actualmente las empresas para lograr ser competitivas y sostenibles en el tiempo necesitan estar altamente alineadas con sus objetivos y requieren velar por que todos los aspectos e integrantes de la compañía estén en pro de conseguir las metas planteadas.

Una de las problemáticas más importantes y que hoy en día afectan más a las empresas, está directamente relacionada con la rotación de su personal y más aún cuando falta un seguimiento y control apropiado a sus colaboradores para evaluar el conocimiento y aptitudes obtenidas al momento de estar en un nuevo cargo. Todo esto está ligado con las políticas de la compañía y el control que realiza el área de talento humano en los procesos de capacitación y desarrollo. Aunque la capacitación permite que las personas desarrollen habilidades tanto técnicas, operativas o administrativas para desempeñar a cabalidad su trabajo actual, también trae como beneficio el poder cumplir con futuras responsabilidades y el desarrollo del trabajador durante toda su vida laboral, Werther. W & Davis. K. (2008).

Mayagüez S.A. es una empresa agroindustrial dedicada a la producción de derivados de la caña de azúcar, la cual cumple con todos los derechos laborales, hace una gestión óptima de la materia prima, cuenta con políticas de calidad, seguridad y salud en el trabajo, desarrollo social, económico y vela por la conservación del medio ambiente en las áreas donde opera. Mayagüez S.A es una de las empresas más grandes del departamento y siempre mantiene un espíritu de competencia sana a nivel nacional e internacional, se debe enfrentar todos los días a diferentes cambios con nuevos desafíos y es allí donde todas las empresas deben contar con un programa o proceso de capacitación, que les permita que su personal este actualizado con las nuevas tendencias, tecnologías, mercados y así se mantengan vigentes, esto con el fin de que los

colaboradores estén motivados, se sientan importantes y adquieran nuevos conocimientos y más habilidades.

Se evidencia que la falta de evaluación y capacitación del personal en cargos operativos o administrativos trae a futuro problemáticas que afectan negativamente a las empresas ya que impactan directamente la productividad, esto como consecuencia de que los colaboradores no cumplan a cabalidad con las funciones del puesto asignado, lo que a futuro llevaría a ser reemplazado o trasladado a otra área, trayendo consigo problemas personales, sociales, legales y/o financieros.

En el plan carrera que realizan los empleados dentro de la compañía Mayagüez se aplican evaluaciones de desempeño anuales, obteniendo como resultado brechas de conocimiento técnico de las funciones desempeñadas. Se identificó que dichas brechas deben ser cerradas en el proceso de periodo de prueba y con el entrenamiento realizado en el cargo, con el fin de que sea competente para el desempeño de las nuevas funciones; la problemática encontrada es que antes de confirmar en el nuevo cargo al colaborador no se le está realizando nuevamente un proceso de evaluación, para identificar debilidades y posteriormente certificar que el plan de entrenamiento fue eficaz y así el área de gestión humana pueda dar el visto bueno para que pueda ocupar el cargo de una manera óptima. Debido a lo anterior la compañía requiere una metodología para realizar evaluaciones al cumplimiento del plan de entrenamiento una vez finalice su periodo de prueba y antes de ser confirmado en el nuevo cargo.

Pregunta Problema

¿Por qué en Mayagüez S.A. del municipio de Candelaria Valle no existe un procedimiento que permita evaluar en el periodo de prueba a los colaboradores de fabrica; después de ocupar nuevos cargos de ascenso y ser capacitados para estas nuevas funciones?

Justificación del problema

En la actualidad las Empresas u organizaciones implementan el proceso de EDL con el objetivo de identificar el rendimiento de los colaboradores; en 2008 Sánchez y Bustamante señalan que en las organizaciones exigen conocer cómo están desempeñando sus labores los empleados, a fin de identificar quiénes efectivamente agregan valor y cuáles no, para esto se lleva a cabo la EDL, en donde es posible fijar calificaciones a los empleados, para que de esta forma se pueda separar entre colaboradores efectivos e inefectivos (p.104).

En los últimos años, los periodos de vida de las empresas duran menos, ante esta situación las que no desarrollan un desempeño adecuado tienden a disminuir su margen de utilidad y a desaparecer.

Por lo tanto, contar con un proceso de EDL en las empresas ha sido cada vez más importante, ya que no solo mejora el rendimiento laboral si no que por tratarse de un proceso bien organizado y sistematizado permite crear planes de desarrollo laboral.

Teniendo en cuenta que actualmente la empresa Mayagüez S.A. no tiene un proceso de EDL en el periodo de prueba a los colaboradores ascendidos, estos son proclives a no ejecutar las labores asignadas de la manera correcta, lo que a futuro generara problemáticas de tipo jurídicos y/o económicos, esto dado por la rotación de personal, despidos, renunciias, etc.

A partir de lo anterior, se identifica la importancia de que la empresa Mayagüez S.A tenga procedimientos para la EDL a la etapa de prueba porque sólo así identificaran los parámetros que requiere mejorar, es por esto la necesidad de aplicar dicho proceso.

De acuerdo con Chiavenato (1999), la EDL es una valoración sistemática del desempeño de cada persona en el cargo. Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades de alguna persona. La evaluación de los individuos que desempeñan

cargos dentro de una organización puede llevarse a cabo utilizando varias orientaciones, que reciben el nombre de EDL, evaluación del mérito, evaluación de los empleados, informes de avance, evaluación de eficiencia personal, etc. (p. 357).

La herramienta de EDL es una gestión estratégica del área de recursos humanos que promueve el desarrollo de la empresa, porque ayuda detectar las fortalezas y debilidades de los trabajadores, teniendo como primacía la retroalimentación objetiva y de calidad que promueve una mejora continua en habilidades o actitudes en pro de obtener una mayor productividad. (Cuesta, 2012)

Mayagüez S.A. presenta diferentes certificaciones entre ellas ISO 9001, ISO 14001, FSSC 22000; en dichas certificaciones se requiere que el personal sea competente para el desempeño de sus funciones. En revisiones anteriores a las certificaciones, los auditores encontraron como oportunidad de mejora realizar un proceso de evaluación al personal que se encuentre en periodo de prueba por movimientos de cargo; dicha oportunidad fue identificada por que a los trabajadores que son ascendidos, se realiza una evaluación inicial donde se identifican brechas de formación y entrenamiento por cerrar, generando un plan de acción y este debe ser cerrado en su totalidad antes del cumplimiento del periodo de prueba, pero como compañía no se cuenta con una evaluación al cumplimiento de este.

Por tal motivo se identificó como proyecto realizar un planteamiento de una EDL durante la etapa de prueba, y así se logre evidenciar que las brechas del plan de acción fueron cerradas satisfactoriamente y de esta manera como área de gestión humana brindar personal competente para ocupar los cargos requeridos por las diferentes áreas de la compañía.

Objetivos

Objetivo general

Plantear una evaluación del desempeño laboral durante el periodo de prueba para los colaboradores que ascendieron en la empresa Mayagüez S.A de Candelaria Valle para el año 2022.

Objetivos Específicos

Revisar el procedimiento de evaluación del desempeño laboral de los colaboradores de planta que fueron ascendidos de puesto.

Analizar las falencias en el procedimiento de evaluación del desempeño laboral de los colaboradores que fueron ascendidos de puestos.

Investigar las metodologías aplicadas para evaluar el desempeño laboral de los colaboradores durante el periodo de prueba.

Antecedentes del Problema

En la antigüedad, durante la etapa de creación de la sociedad se conoció el proceso de evaluación de desempeño, este se realizaba de una forma muy sencilla pues era de manera informal, subjetiva y poco precisa. Tras la llegada de la revolución industrial se creó un proceso sencillo para calificar a los trabajadores y los dueños de las fábricas lo aplicaban para poder determinar el desempeño laboral, este consistía en que se le entregaba un libro a cada supervisor y este calificaba en diferentes colores de acuerdo con el desempeño de cada trabajador (Mazariegos, 2016).

Calificar a los trabajadores en las empresas era un proceso de suma importancia y complicado de realizar del modo correcto, era proceso general, costoso y lleva mucho tiempo afinarlo, por esta razón, las organizaciones tenían que fijarle el lapso y la importancia que este procedimiento necesita; desafortunadamente, no lo consideraban importante y tomaban decisiones empíricas respecto al desempeño laboral, por lo cual se encontraban que muchas no implementaban este proceso originando problemas como: definición de criterios de desempeño inequitativos, desarrollo de prejuicios personales, existencia del efecto “halo”, decisiones basadas apariencias externas, posiciones sociales, raza, etc.

De acuerdo con la publicación de Rankmi (2017) sobre la gestión del desempeño en empresas top del mundo.

En la Empresa Deloitte, se realizó un instrumento de medición público realizado en el año 2014, más de la mitad de los encuestados precisamente un (58%) opinaron que el enfoque sobre la gestión del desempeño no estaba enfocado en la responsabilidad de los empleados ni a su rendimiento.

La recomendación fue implementar un sistema más ágil, que evaluará en tiempo real y a cada empleado, orientado en el futuro impulsando la productividad en lugar del pasado realizando evaluaciones innecesarias.

De acuerdo con la gran cantidad de empleados que tiene Deloitte se podría deducir que es muy difícil crear un proceso de EDL, sin embargo, con los resultados obtenidos de la encuesta se pudo evidenciar que existían dos fallas que requerían cambios, una de ellas era que el proceso consumía casi 2 millones de horas de trabajo al año y la otra falla es que las calificaciones eran inconsistentes y los evaluadores poco objetivos.

“Los objetivos anuales están pasando a ser un sistema anticuado para nuestro mundo en tiempo real, y las conversaciones sobre las calificaciones de fin de año son generalmente menos valiosas que las conversaciones realizadas en el momento sobre el rendimiento real”

Deloitte cambio su forma de evaluar a los empleados en base a lo siguiente:

El objetivo debe ser exaltar el buen rendimiento laboral.

Resaltar aspectos positivos y no negativos, en el futuro y no en el pasado.

Siempre debe existir retroalimentación del rendimiento laboral de los involucrados en el proceso (compañeros, supervisores y los trabajadores.)

Mejía, Y. (2012), de acuerdo con su tesis relacionada con la EDL donde planteó la elaboración de un manual de descripción de puesto y análisis de la organización, tomando como muestra 20 personas encargadas del área de gestión humana de varias empresas, con una investigación descriptiva en donde aplicó dos instrumentos los cuales fueron un cuestionario y una encuesta.

Obteniendo como resultado he de afirmar que los manuales de descripciones de puestos es una gran herramienta para el desarrollo laboral de los empleados en las empresas y la

descripción del puesto de trabajo le permite evaluar objetivamente porque tiene en cuenta atribuciones específicas del puesto de trabajo y no en supuesto; de este modo recomienda que el área de gestión humana debe tener una herramienta para describir puestos de trabajo y evaluar el desempeño laboral de sus empleados.

Marco Teórico

Antecedentes de la Evaluación del desempeño

La EDL tuvo su inicio en Estados Unidos, precisamente en las fuerzas armadas de ese país porque aplicaban este proceso para realizar la comparación entre un gran número de oficiales.

El War Department de ese país, en 1917 adoptó la gestión de evaluación con el fin de elegir a los postulantes que podían entrar a las fuerzas militares, elegir oficiales entre los grados en esas escuelas, evaluar periódicamente a los oficiales para tomar la decisión de ascenderlos o realizar cambios.

A partir de ese momento el método de evaluación de desempeño se amplió a la administración del personal en las empresas y cada vez ha venido ajustándose a cada campo de aplicación.

En década de 1920-1930, las organizaciones deciden ir incluyendo procedimientos que les permitan optimar su productividad. Con ello tratan también de relacionar la política de gratificaciones con la responsabilidad del puesto de trabajo y las aportaciones de los empleados al éxito de la propia compañía.

A pesar de la importancia de la EDL para las empresas, no siempre se le ha dado la importancia que demanda, de acuerdo con lo que señala Lavanda (2005), la evaluación en el pasado se basaba en que el jefe hacía un simple juicio de forma unilateral del trabajo desempeñado por el empleado y al pasar de los años el área de recursos humanos creó modelos de evaluación de tal modo que hoy existen modelos de evaluación de cuarta generación.

Definición de evaluación del desempeño

Según Gil, Ruiz y Ruiz (1997), la EDL ES una herramienta al servicio de la persona, con un juicio más responsable de su trabajo y de la empresa, para la eficiencia de los recursos. Es también una técnica para apreciar constantemente, dentro de la mayor objetividad posible, el desempeño de una persona durante un determinado tiempo, en correlación con su trabajo actual y sus peculiaridades personales, así como su contribución a objetivos previstos (pp.129 - 130).

De acuerdo con Rodríguez (2002) el desempeño refiere la calidad en que se logran las tareas en el trabajo de un trabajador, sin embargo, en la conceptualización de EDL, el autor señala que “es una técnica de dirección, a través de la cual se pueden encontrar problemas de supervisión de personal, de integración del empleado a la empresa y al puesto que ocupa”.

Para otros autores como Chiavenato (2000) afirma que la EDL es “una apreciación sistemática del desempeño de cada persona en el cargo o del potencial de desarrollo futuro”.

Podemos revisar la definición de varios autores y es preciso validar que esta tiene diferentes significados, dependiendo del punto de vista de cada uno y del argumento general en el cual se revise, sin embargo, este se centra en el desempeño del trabajador por lo cual es preciso diferir que este es un proceso sistemático y de seguimiento constante a cada colaborador en su respectiva área de trabajo, asimismo permite tener un amplio conocimiento del desarrollo individual y de su contribución a la eficiencia de la empresa.

Marco Legal

El Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998, establece en su Título IV – Capítulo I lo siguiente:

Artículo 50. La EDL es un instrumento de gestión que mide con base a parámetros establecidos la conducta, competencias, grado de responsabilidad de los empleados que se encuentran ascendidos de puesto y en periodo de prueba en el desempeño del cargo asignado (Decreto 1227 de 2005, art. 50, título IV, capítulo I).

Artículo 51 del referido decreto señala que las EDL deben tener en cuenta la objetividad, imparcialidad, la equidad, tener como referencia hechos determinados y comportamientos manifestados durante el periodo que se está evaluando. (Decreto 1227 de 2005, art. 51).

La empresa Ingenio Mayagüez S.A. del municipio de Candelaria en cumplimiento a las leyes de la república de Colombia y de acuerdo con su naturaleza se rige a la siguiente normatividad:

Código sustantivo del trabajo en el Capítulo V, Artículo 57 - Obligaciones Especiales del Empleador: son obligaciones especiales del empleador, cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

El reglamento interno de trabajo de la empresa Ingenio Mayagüez S.A. aplica para todos los empleados de la empresa, por ende, la EDL surge por las certificaciones de sistemas de gestión y esta se realiza a los cargos críticos comprometidos con cada sistema.

Metodología de la Investigación

Tipo de investigación

Para realizar esta investigación se escogió la de tipo de mixta, se definió de esta forma porque queremos hacer un cuestionario con métodos cuantitativos y cualitativos para establecer así cuáles son las falencias que se están presentando en el proceso de EDL durante el periodo de prueba para los colaboradores que son ascendidos en la empresa Mayagüez S.A.

Método

Se construirá una encuesta de 10 preguntas que nos permitirá la recolección de datos y esta será aplicada a los colaboradores que han sido ascendidos en la empresa Mayagüez S.A

Esta encuesta nos ayudara a compilar la información de la población escogida para el estudio. Con esto se identificará los métodos que utiliza la empresa para evaluar, formas de capacitación y acotaciones generales del proceso realizado en la compañía.

Se utilizará la herramienta online Google forms, instrumento digital útil para hacer este tipo de recolección de información por medio de internet.

Para esta investigación se utilizarán los métodos como:

Tipo de Encuesta

Medición de datos, estadística y análisis.

Procedimientos

Para el desarrollo de esta investigación se definió anteriormente que va a tener un tiempo determinado de cuatro (4) meses periodo de febrero a mayo de 2022.

Se establecen el siguiente cronograma para llevar a cabo la investigación.

Figura 1

Cronograma de Actividades

CRONOGRAMA IMPLEMENTACION INVESTIGACION								
TEMA	SUBACTIVIDADES	RESPONSABLES	MESES					
			ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN
Etapa 1 Inicio e Investigación	Problema	GRUPO 30						
	Realización de Título de investigación	GRUPO 30						
	Elementos preliminares (Dedicatoria y Agradecimiento)	GRUPO 30						
	Objetivos General y Específico	GRUPO 30						
	Investigación bibliográfica y consultas de autores	GRUPO 30						
	Justificación	GRUPO 30						
	Contruccion Marco Teorico	GRUPO 30						
	Contruccion Marco Legal	GRUPO 30						
Etapa 2 Muestra y Población	Construir método para obtener la información	GRUPO 30						
	Identificación de la muestra a la cual se le aplicara el método	GRUPO 30						
	Crear la encuesta con la cual se va a obtener información	GRUPO 30						
Etapa 3 Metodología identificada	Seleccionar la fecha aplicación del método para la obtención de datos	GRUPO 30						
	Establecer el procedimiento de calculo	GRUPO 30						
Etapa 4 análisis y ejecución de la encuesta	Prueba de la encuesta	GRUPO 30						
	Análisis resultado y si es el caso modificar	GRUPO 30						
	Aplicar encuesta a la muestra	GRUPO 30						
Etapa 5 Recolección y análisis de Datos	Recolección de la información	GRUPO 30						
	Tabular informes y datos	GRUPO 30						
Etapa 6 Estudio de datos obtenidos	Realizar gráficos con los datos obtenidos	GRUPO 30						
Etapa 7 Reporte	Interpretación de los resultados	GRUPO 30						
	Conclusiones	GRUPO 30						
	Recomendaciones	GRUPO 30						

Nota: Descripción de actividades, responsable y tiempo de ejecución en meses del paso a paso para realizar la investigación

Fuente: Autoría propia

Población y muestra

Nuestra población son los colaboradores de la empresa Mayagüez S.A de Candelaria Valle.

La muestra con la que se trabajara, serán los colaboradores ascendidos en la empresa Mayagüez S.A de Candelaria Valle.

Para el estudio se selecciona aleatoriamente 20 colaboradores que cumplan con las características anteriormente mencionadas.

Presupuesto

Tabla 1

Descripción de Presupuesto Total utilizado para la investigación

ITEMS	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
Honorarios, sueldos Integrantes	\$2.000.000	\$ 2.000.000
Computadores, impresoras	\$9.500.000	\$ 9.500.000
Herramientas digitales	\$2.500.000	\$ 2.500.000
Papelería	\$600.000	\$ 600.000
Viáticos	\$80.000	\$ 400.000
Servicios técnicos	\$180.000	\$ 180.000
TOTAL		\$15.180.000

Nota: Se discrimina cada uno de rublos los cuales son necesarios para llevar a cabo toda la investigación.

Fuente: Autoría propia

Tabla 2*Salarios pagados a integrantes de la investigación.*

INTEGRANTES	OCUPACION	TIEMPO	IMPORTE
Coordinador (1)	Investigar	20 horas	\$ 800.000
Auxiliares (3)	Recolectores de Información	20 horas	\$900.000
Auxiliar (1)	Analizar Información	15 horas	\$300.000
TOTAL			\$2.000.000

Nota: Esta tabla indica, ocupación, tiempo de dedicación y Salarios devengados, por cada uno de los integrantes que participan en la investigación.

Fuente: Autoría propia

Tabla 3*Relación de Equipos de Oficina*

DISPOSITIVOS	JUSTIFICACIÓN	IMPORTE
3 PC portátiles	Se utilizarán para el acopio y manejo de la información	\$7.000.000
1 equipo de Impresión de papel	Equipo para imprimir Documentos e informes que se requieran	\$1.000.000
1 cámara Filmadora	Para retratar y filmar el proceso para evidencia.	\$1.500.000
TOTAL		\$ 9.500.000

Nota: Valor de Equipos de cómputo y tecnológicos que se requieren para almacenamiento de datos, custodia de información, presentación de informes y captura de evidencia que apoyen el desarrollo de la investigación.

Fuente: Autoría propia

Tabla 4*Costo de Licencias y software*

HERRAMIENTA DIGITAL	JUSTIFICACIÓN	IMPORTE
Microsoft 365	Para utilizar la Licencia en los PC	\$500.000
Tableau	Para realizar análisis de Datos	\$1.500.000
Odo	Generar Informes.	\$500.000
TOTAL		\$2.500.000

Nota: Relación de costo de los softwares requeridos y licencias necesarias para hacer uso legal de

los equipos de oficina

Fuente: Autoría propia

Tabla 5*Relación de Viáticos para el personal*

DESCRIPCION	VALOR UNITARIO	#	IMPORTE
Provisiones	\$80.000	5	\$400.000
TOTAL			\$400.000

Nota: Esta tabla indica el valor transferido a cada integrante del equipo para el sostenimiento durante el proceso de investigación.

Fuente: Autoría propia

Tabla 6*Insumos y suministros de papelería y oficina*

DESCRIPCION	IMPORTE
Cuadernos, Agendas	\$150.000
Papel, resmas, bolígrafos, tóner, carpetas	\$450.000
TOTAL	\$600.000

Nota: En esta tabla se relaciona los distintos artículos esenciales que se necesitan a diario para la realización del proyecto de investigación

Fuente: Autoría propia

Tabla 7*Descripción servicios de Informática*

TIPO DE SERVICIO	VALOR
Mantenimiento de los equipos tecnológicos	\$180.000
TOTAL	\$ 180.000

Nota: Tabla que relaciona el valor utilizado para el mantenimiento preventivo y correctivo de los equipos de oficina

Fuente: Autoría propia

Encuesta**Determinar Existencia del Proceso de EDL en el Periodo de Prueba de la Empresa****Mayagüez S.A**

1. ¿Qué cargo ocupa actualmente en la Empresa?
 - a. Operario
 - b. Supervisor
 - c. Jefe de área

2. ¿Hace cuánto tiempo labora en la Empresa?
 - a. De 1 mes a 2 años
 - b. De 3 años a 6 años
 - c. De 7 años en adelante

3. ¿Hace cuánto tiempo fue ascendido?
 - a. De 1 a 6 meses
 - b. De 6 a 12 meses
 - c. De 13 meses en adelante

4. ¿Recibió capacitación por parte de la compañía para el puesto de trabajo al cual fue ascendido?
 - a. Si
 - b. Tal vez
 - c. No

5. ¿Considera que fue bien capacitado para asumir el nuevo puesto de trabajo al cual fue ascendido?
 - a. Si
 - b. Tal Vez
 - c. No

6. ¿Cómo considera que fue el acompañamiento que recibió para su adaptación al área y al cargo al que fue ascendido?
 - a. Insuficiente
 - b. Deficiente
 - c. Aceptable
 - d. Sobresaliente
 - e. Excelente

7. ¿En qué temas considera que debe recibir más capacitación para desempeñar eficientemente sus funciones?
 - a. Manejo de Maquinaria y Equipos
 - b. Seguridad Industrial
 - c. Normatividad Vigente
 - d. Trabajo en equipo
 - e. Otro. ¿Cuál? _____

8. ¿Su desempeño laboral fue evaluado una vez culminó su periodo de prueba?
 - a. Si
 - b. Tal Vez
 - c. No

9. ¿Qué evalúen su desempeño laboral en el periodo de prueba, permite que pueda realizar eficientemente su nueva labor?
- a. Si
 - b. Tal Vez
 - c. No
10. ¿Los parámetros establecidos actualmente en la Empresa le facilitan saber cómo va su desempeño en el nuevo cargo que ocupa?
- a. Siempre
 - b. A veces
 - c. Nunca

Formulario de encuesta online Googleforms:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSePM9V7j3SXtL_6HkWXH2qlwTk9HTpB3rA1ehSGkMm3EydV-w/viewform?usp=sf_link (Ver anexo A).

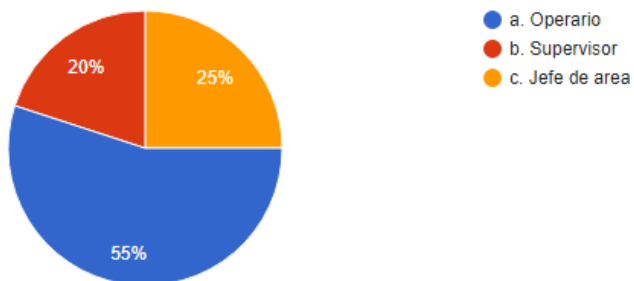
Resultados

Figura 2

Respuestas de Colaboradores encuesta pregunta 1

1. ¿ Que cargo ocupa actualmente en la empresa?

20 respuestas



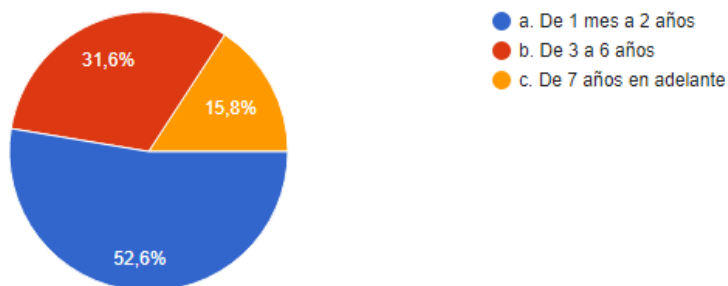
Se puede evidenciar que de los 20 trabajadores encuestados un 55% son operarios, 20% supervisores y un 25% son jefes de área.

Figura 3

Respuestas de Colaboradores encuesta pregunta 2

2.¿ Hace cuanto tiempo labora en la empresa?

19 respuestas



Del personal encuestado de la empresa ingeniero Mayagüez S.A. el mayor porcentaje de los encuestados con un 52.9% laboran en la empresa desde hace 1 mes a 2 años, mientras que un

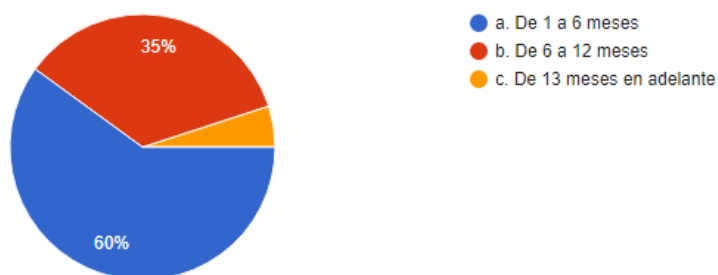
31,6% tienen antigüedad de 3 a 6 años y un 15,8% más de 7 años en adelante, lo que significa que los empleados que tienen un tiempo menor de antigüedad son los que tienen más posibilidad de acceder de un puesto de trabajo a otro.

Figura 4

Respuestas de Colaboradores encuesta pregunta 3

3.¿ Hace cuanto tiempo fue ascendido?

20 respuestas



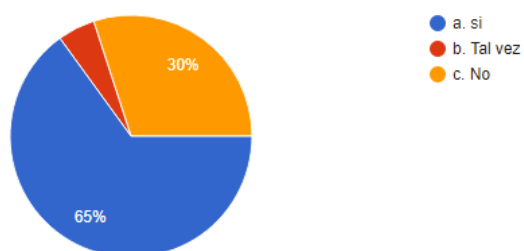
De acuerdo con la información suministrada el 60% del personal ha sido ascendido en la empresa el último semestre, con esto podemos determinar que la población objetivo se encuentra dentro del periodo de prueba donde no es evaluado el desempeño laboral, el 35% ha sido ascendido el último año y el 15% lleva más de un año ascendido.

Figura 5

Respuestas de Colaboradores encuesta pregunta 4

4.¿Recibí capacitación por parte de la compañía para el puesto de trabajo al cual fue ascendido?

20 respuestas



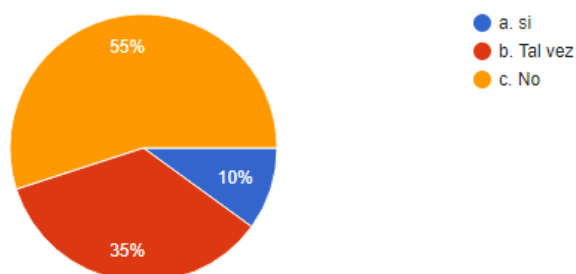
Se encontró que el 65% del personal encuestado indica que si ha recibido capacitación por parte de la compañía para el puesto de trabajo al cual fue ascendido, un 30% indica que probablemente sea porque la persona ya tenía conocimiento sobre su nuevo cargo y el 15% de las personas encuestadas no lo considero la información suministrada como tal una capacitación.

Figura 6

Respuesta de colaboradores encuesta pregunta 5

5.¿ Considera que fue bien capacitado para asumir el nuevo puesto de trabajo al cual fue ascendido?

20 respuestas



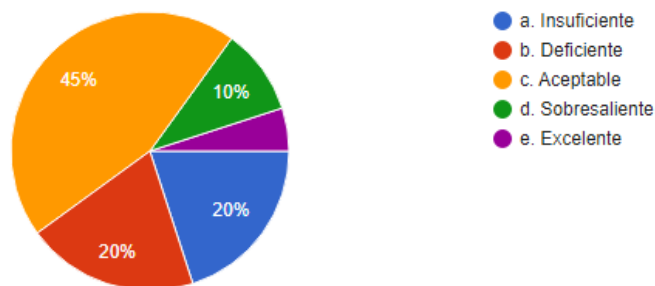
Como se puede observar en la gráfica el 55% del personal encuestado tiene la percepción de que no fue bien capacitado para asumir el nuevo puesto de trabajo al cual fue ascendido, un 35% considera que tal vez si fue bien capacitado y tan solo un 10% si considera que recibió todo el conocimiento, herramientas y destrezas necesarias para desempeñar a cabalidad su nuevo puesto de trabajo.

Figura 7

Respuesta de colaboradores encuesta pregunta 6

6. ¿Cómo considera que fue el acompañamiento que recibió para su adaptación al área y al cargo al cual fue ascendido?

20 respuestas



Se pudo evidenciar que un 45% del personal encuestado considera que el acompañamiento que recibió para adaptarse al puesto de trabajo al momento de ser ascendido fue aceptable, un 20% considera que fue insuficiente, y un 20% fue deficiente, tan solo un 10% considera que el acompañamiento fue sobresaliente y otro 10% que fue excelente.

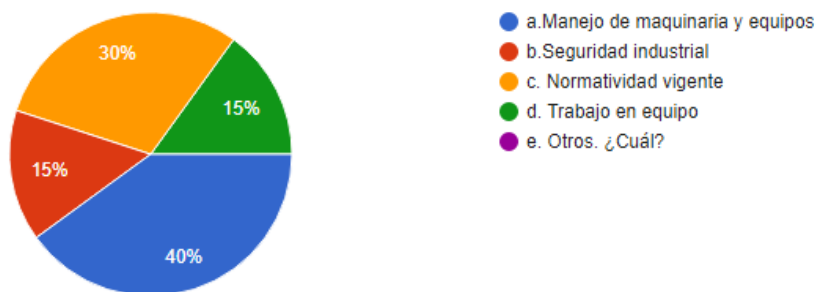
Figura 8

Respuesta de colaboradores encuesta pregunta 7

7. ¿ En que temas considera que debe recibir mas capacitación para desempeñar eficientemente sus funciones?



20 respuestas



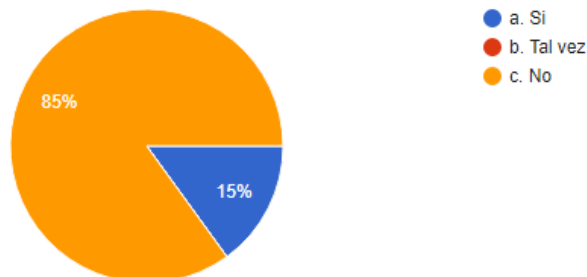
Teniendo en cuenta la información suministrada en el grafico a pesar de que todos los temas son importantes de profundizar, los trabajadores indican en un 40% que deben tener mayor capacitación en el manejo de maquinaria y equipos, un 30% sobre normatividad vigente, un 15% en seguridad industrial y un 15% en trabajo en equipo.

Figura 9

Respuestas de colaborades encuesta pregunta 8

8. ¿Su desempeño laboral fue evaluado una vez culmino su periodo de prueba?

20 respuestas



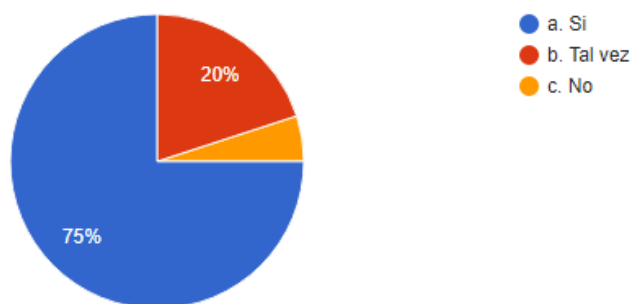
En la gráfica se muestra con claridad que un 85% manifiesta que no fue evaluado su desempeño laboral una vez finalizó su periodo de prueba y tan solo un 15% manifiesta que si fue evaluado porque reciben retroalimentación del día a día y tal vez confunden el tema por evaluación de su desempeño.

Figura 10

Respuestas de colaboradores encuesta pregunta 9

9. ¿Qué evalúen su desempeño laboral en el periodo de prueba, permite que pueda realizar eficientemente su nueva labor?

20 respuestas

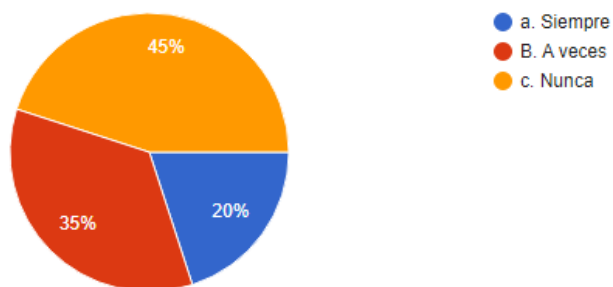


Un 75% del personal encuestado considera que la evaluación del desempeño laboral le permite realizar eficientemente su nueva labor, mientras que un 20% considera que tal vez le ayude a realizar mejor su labor porque es probable que no conozca los beneficios que tiene para él este proceso y un 5% considera que no le trae beneficios probablemente porque siente temor de que pueda tener consecuencias negativas.

Figura 11*Respuesta de colaboradores encuesta pregunta 10*

10. ¿ Los parámetros establecidos actualmente en la empresa le facilitan saber como va su desempeño en el nuevo cargo que ocupa?

20 respuestas



Un 45% de los encuestados consideran que los parámetros que actualmente tiene la empresa nunca le han permitido saber cómo va su desempeño en el nuevo cargo que ocupa, mientras que un 35% dice que a veces si le facilitar saber sobre su desempeño actual y un 20% considera que siempre está al tanto de cómo es su desempeño en el nuevo cargo.

Conclusiones

Los resultados obtenidos en la investigación en el desarrollo de este estudio permiten la formulación del siguiente conjunto de conclusiones acerca de las opiniones del personal encuestado respecto a la temática de evaluación del desempeño laboral durante el periodo de prueba, la capacitación recibida durante el proceso de ascenso a un nuevo cargo y otros aspectos importantes la para la formulación de la propuesta.

La empresa ingenio Mayagüez S.A. cuenta con un programa de ascenso para los empleados, sin embargo a pesar de tener un proceso de capacitación para estos empleados un 55% considera que no fue bien capacitado, este porcentaje representa más de la mitad de los empleados encuestados así mismo una gran parte considera que no recibió un buen acompañamiento durante este cambio de puesto, lo que puede significar que los empleados no cuentan con todas las herramientas necesarias para poder llevar a cabo con eficiencia su nuevas funciones y simplemente debe adaptarse a buscar la forma de aprender.

Se hace indispensable crear un proceso para evaluar el desempeño laboral durante el periodo de prueba a los empleados que han sido ascendidos de cargo, pues es evidente que no se está garantizando el buen desempeño de las funciones asignadas al nuevo personal y este está en la necesidad constante de saber cómo es desempeñando que debe mejorar y como puede hacer para hacerlo. Aunque es una necesidad que surge dentro de este aspecto se debe tener muy en cuenta que el acompañamiento de personal que conoce perfectamente los nuevos procesos es fundamental para aprender las nuevas funciones y que al final cuando se realice la evaluación de desempeño esta sea satisfactoria.

La empresa Mayagüez S.A, se ubica entre compañías más destacadas en la producción de caña de azúcar en el Valle del cauca, y para seguir siendo no solo debe contar de una buena

materia prima o maquinaria, debe contar con unos colaboradores altamente calificados y para ello debe hacer uso de una herramienta como es la evaluación de desempeño, esto permite evaluar de una manera detallada a todos sus colaboradores especialmente a los que han sido ascendidos de puesto y así evitar errores a futuro que afecten su efectividad o su buen nombre.

Recomendaciones

Como medida a tomar se recomienda que después de que el personal ascendido haya sido capacitado se le debe asignar una persona que le dará acompañamiento durante los primeros 15 días, para que le aclare dudas sobre los procesos que debe adelantar en su nueva labor con el objetivo de evitar errores e ir aprendiendo durante este proceso.

Se recomienda implementar una evaluación del desempeño laboral de 90° donde evalúa el jefe inmediato al colaborador que ha sido ascendido y se debe hacer una vez cumplido los tres meses en el nuevo cargo.

En esta evaluación se realizarán preguntas que tendrán como objetivo saber cómo ha sido el desempeño, habilidades, conducta, actitud y aptitud del evaluado y así poder confirmar si cumple a cabalidad para ocupar el cargo.

Se recomienda contratar una entidad externa especializada en gestión humana la cual ayude a elaborar el instrumento más acorde con la necesidad de este proceso que es el evaluar el desempeño en el periodo de prueba.

Es aconsejable que en la empresa tengan un presupuesto destinado a las capacitaciones que se le debe dar al personal ascendido, estar en constante actualización y sobre todo en el momento de implementación evaluar que la persona capacitada haya comprendido la dinámica de la capacitación

Bibliografía

- Chiavenato, I. (1999). Entrenamiento y Desarrollo de Personal. Administración de Recursos Humanos. Colombia: McGraw-Hill.
- https://www.academia.edu/29724210/Chiavenato_Administracion_de_Recursos_Humanos_subrayado
- Corrales, O. (2005). Aspectos del periodo de prueba.
- <https://www.eempleo.com/cr/noticias/investigacion-laboral/aspectos-del-periodo-de-prueba-5345>.
- Cuesta, S. A. (2012). Evaluando desempeños: alineamiento estratégico y productividad. Redalyc.org, 1-30. <https://www.redalyc.org/pdf/631/63124039001.pdf>
- Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998.
- <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=16313>
- Historia de la evaluación del desempeño. (2021). https://pedropadillarui.es/historia-de-la-evaluacion-del-desempeno/#_ftn5
- Mayagüez, energía en evolución.
- <https://www.ingeniomayaguez.com/index.php/corporativo/estrategias>
- Mazariegos, A. (2016). La evaluación del desempeño. Pasado, presente y futuro.
- <https://glocalthinking.com/la-evaluacion-del-desempeno-pasado-presente-y-futuro/>
- Mejia, Y. (2012), propuesta de evaluación del desempeño laboral con base en la elaboración de un manual de descripción de puestos y análisis de la organización. Tesis. Universidad

Rafael Landívar, Guatemala. <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2012/05/43/Mejia-Yessika.pdf>

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>

Rankmi. (2017), Gestión del desempeño en empresas top del mundo.

<https://www.rankmi.com/blog/gestion-del-desempeno-en-empresas-top-del-mundo>

Sánchez, J. & Bustamante, K. (2008). Auditoría al proceso de evaluación del desempeño.

Contabilidad y Auditoría (198), 104 -133.

<https://cpcecba.org.ar/media/img/paginas/Auditor%C3%ADa%20y%20Control%20de%20Gesti%C3%B3n%20del%20Desempe%C3%B1o%20del%20Personal.pdf>.

Werther, W. (2016). Capacitación y desarrollo.

http://metabase.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/123456789/2106/415_11.pdf

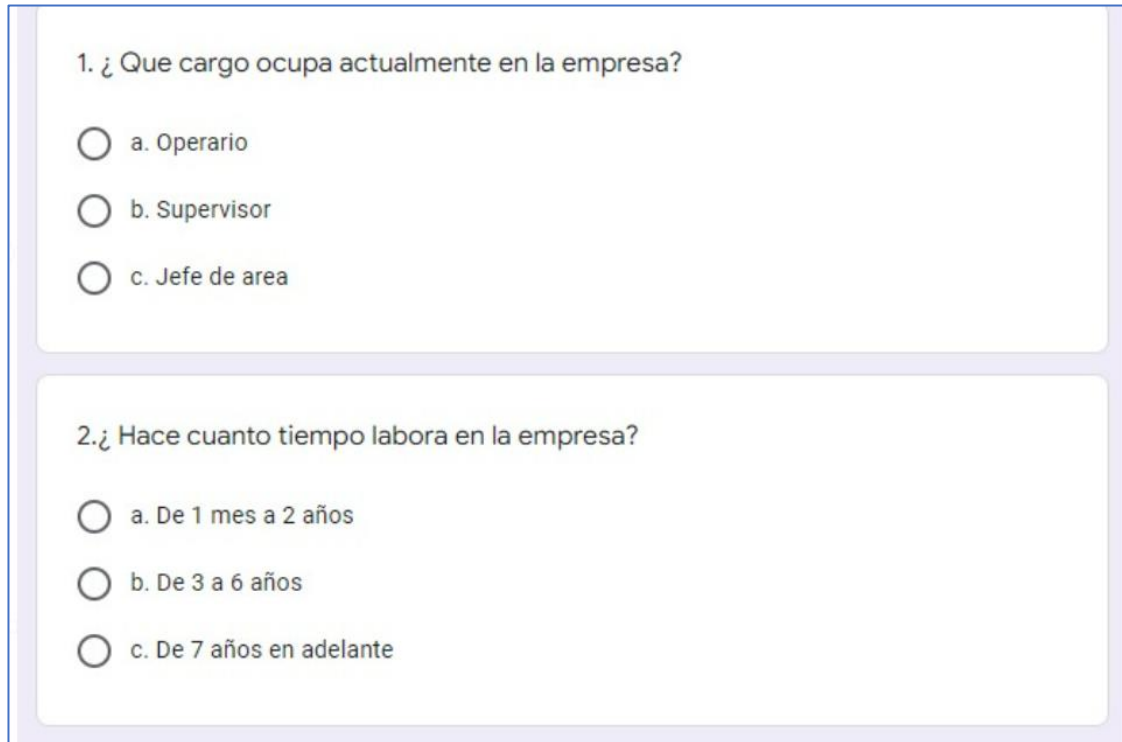
Werther. W. & Davis. K. (2008). Capacitación y desarrollo. En Administración de recursos humanos, el capital humano de las empresas (pp. 252). México: McGrawHill.

https://www.academia.edu/29141191/Administraci%C3%B3n_de_recursos_humanos_6ed_Werther_1

Anexos

Anexo A.

Encuesta Google Forms.



1. ¿ Que cargo ocupa actualmente en la empresa?

- a. Operario
- b. Supervisor
- c. Jefe de area

2.¿ Hace cuanto tiempo labora en la empresa?

- a. De 1 mes a 2 años
- b. De 3 a 6 años
- c. De 7 años en adelante

Nota: Preguntas 1 y 2 de la encuesta realizada a los trabajadores en Google forms

Fuente: Autoría propia

3.¿ Hace cuanto tiempo fue ascendido?

- a. De 1 a 6 meses
- b. De 6 a 12 meses
- c. De 13 meses en adelante

4.¿Recibio capacitación por parte de la compañía para el puesto de trabajo al cual fue ascendido?

- a. si
- b. Tal vez
- c. No

Nota: Preguntas 3 y 4 de la encuesta realizada a los trabajadores en Google forms

Fuente: Autoría propia

5. ¿Considera que fue bien capacitado para asumir el nuevo puesto de trabajo al cual fue ascendido?

a. si

b. Tal vez

c. No

6. ¿Cómo considera que fue el acompañamiento que recibió para su adaptación al área y al cargo al cual fue ascendido?

a. Insuficiente

b. Deficiente

c. Aceptable

d. Sobresaliente

e. Excelente

Nota: Preguntas 5 y 6 de la encuesta realizada a los trabajadores en Google forms

Fuente: Autoría propia

7. ¿ En que temas considera que debe recibir mas capacitación para desempeñar eficientemente sus funciones?

- a. Manejo de maquinaria y equipos
- b. Seguridad industrial
- c. Normatividad vigente
- d. Trabajo en equipo
- e. Otros. ¿Cuál?

8. ¿Su desempeño laboral fue evaluado una vez culmino su periodo de prueba?

- a. Si
- b. Tal vez
- c. No

Nota: Preguntas 7 y 8 de la encuesta realizada a los trabajadores en Google forms

Fuente: Autoría propia

9. ¿Qué evalúen su desempeño laboral en el periodo de prueba, permite que pueda realizar eficientemente su nueva labor?

- a. Si
- b. Tal vez
- c. No

10. ¿ Los parámetros establecidos actualmente en la empresa le facilitan saber como va su desempeño en el nuevo cargo que ocupa?

- a. Siempre
- B. A veces
- c. Nunca

Nota: Preguntas 9 y 10 de la encuesta realizada a los trabajadores en Google forms

Fuente: Autoría propia