

Evaluación del desempeño como herramienta para el análisis del talento humano

José Joaquín Merchán

Tutor

Carlos Antonio Jiménez Rueda

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

2023

Dedicatoria

Este trabajo está dedicado a los directivos y docentes de la UNAD quienes con su paciencia amor, esfuerzo y enseñanzas nos han permitido lograr nuestras metas como estudiantes y también nuestros lugares de trabajo gracias por enseñarnos el ejemplo de la perseverancia valentía y ganas de salir adelante y de no tener miedo a las dificultades.

También dedicamos este trabajo a nuestros familiares y amigos por ayudarnos en nuestros momentos difíciles, por brindar siempre todo su amor y paciencia día a día, también por sus consejos, oraciones y palabras de aliento que nos han hecho unas mejores personas y de una forma u otra acompañaron en todas nuestras metas y sueños.

Agradecimientos

Al ver los resultados que se logran en el transcurso de nuestra carrera académica podemos decir que son muchas cosas las que hemos aprendido y hoy estamos en el último paso para poder lograr lo más anhelado que es el título profesional de nuestra carrera académica como administradores de empresas.

En todo este tiempo dedicado a nuestras labores académicas como estudiantes podemos decir gracias al esfuerzo de nuestros profesores compañeros amigos y familiares que día a día colocaron todo su empeño y dedicación para que nosotros como estudiantes pudiéramos salir adelante, gracias infinitas a todos, pero especialmente a Dios por ponerlos en nuestros caminos.

Resumen

En el siguiente trabajo del Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano, se realiza el estudio de la evaluación del desempeño como herramienta para el análisis del talento humano en las empresas, tomando como referencia la compañía Laboratorios Bell Franz s.a.s. Se interiorizan las temáticas de compensación, tipos de compensación, objetivos de la evaluación de desempeño, los sistemas, métodos de evaluación de desempeño y el proceso de evaluación del desempeño, para crear estrategias desde la retribución y beneficios que permitan medir el talento y rendimiento del talento humano. En conclusión, evaluar el desempeño de los empleados, es una parte esencial del negocio, ya que ayuda a implementar la estrategia y aumentar la eficiencia. El proceso incluye la misión, la visión, la cultura organizacional y las competencias de la fuerza laboral titular.

Palabras claves: Evaluación de desempeño, trabajadores, bienestar, productividad, eficiencia

Abstract

In the following work of the in-depth diploma in human talent management, the study of performance evaluation is carried out as a tool for the analysis of human talent in companies, taking the company Laboratories Bell Franz s.a.s as a reference.

Compensation topics, types of compensation, performance evaluation objectives, systems, performance evaluation methods and the performance evaluation process are internalized, to create strategies based on remuneration and benefits that allow measuring talent and employee performance. human talent. In conclusion, evaluating the performance of employees is an essential part of the business, since it helps to implement the strategy and increase efficiency. The process includes the mission, vision, organizational culture, and incumbent workforce competencies.

Keywords: Evaluation, workers, well-being, productivity, efficiency

Tabla de contenido

Introducción	8
Descripción del problema.....	9
Planteamiento del problema	11
Justificación.....	12
Objetivos	14
Objetivo General.....	14
Objetivos Específicos.....	14
Marco de Referencia.....	15
Marco contextual	15
Presentación de la empresa	15
Datos de la empresa	15
Reseña histórica	15
Misión	16
Visión	16
Marco teórico.....	17
Marco Normativo.....	19
Metodología	22
Método	22
Recolección de Datos.....	22
Resultados.....	24
Conclusiones	27
Recomendaciones	28
Referencias.....	29
Anexos	30

Lista de Figuras

Figura 1 Cede principal de Laboratorios Bell SAS	17
Figura 2 Proceso de investigación	23
Figura 3 Plan de beneficios e incentivos	26
Figura 4 Encuesta asignada a los trabajadores de la empresa Bell Franz SAS	30
Figura 5 Labor que se realiza en la empresa.....	34
Figura 6 La labor cumple los estándares de calidad	35
Figura 7 Se siente cómodo ejerciéndola labor asignada en la empresa	36
Figura 8 Comunicación con los compañeros de trabajo	37
Figura 9 Tiempo destinado por la empresa para realizar las labores.....	38
Figura 10 Clima laboral de la empresa	39
Figura 11 Conocimiento para realizar las labores asignadas.....	39
Figura 12 Dificultades ‘para desarrollar las labores de la empresa	40

Introducción

Los recursos humanos bien formados y suficientes son muy importantes para el buen desarrollo empresarial y las funciones establecidas en la organización. Para que cuenten con un equipo de talento capaz de crear valor para la concreción de los resultados de la empresa, es necesario crear mecanismos capaces de identificar, acompañar y orientar los recursos humanos en el desarrollo de la fuerza laboral. Por las razones anteriores, las organizaciones necesitan crear un enfoque que les permita definir metas y desarrollar competencias (conocimientos, habilidades y actitudes que contribuyen a un desempeño exitoso) que ayuden a mejorar la productividad y la gestión y, a su vez, hacer de ellas una organización más competitiva, logrado mediante la evaluación del desempeño.

Los principios de este trabajo deben servir como lineamientos de los puntos clave a considerar en la elaboración de evaluaciones de desempeño en organizaciones que comienzan a evaluar el punto clave de reconocer el progreso y aporte de los funcionarios, con el consecuente desarrollo del buen desempeño, evaluaciones para mejorar la continuidad y la eficiencia de la organización.

La evaluación de desempeño ha mostrado ser un instrumento de valor laboral para organizaciones y trabajadores, porque permite medir e identificar la forma en que están ejecutándose las tareas o proyectos asignados, de acuerdo con los estándares o indicadores en cada posición y área. Sin embargo, este mecanismo de evaluación ha evolucionado en los últimos años hasta llegar a un concepto integral de gestión del desempeño, que visualiza un proceso más allá del simple formato de actividades realizadas.

Descripción del problema

La evaluación de desempeño ha mostrado ser un instrumento de valor laboral para organizaciones y trabajadores, porque permite medir e identificar la forma en que están ejecutándose las tareas o proyectos asignados, de acuerdo con los estándares o indicadores en cada posición y área.

Sin embargo, este mecanismo de evaluación ha evolucionado en los últimos años hasta llegar a un concepto integral de gestión del desempeño, que visualiza un proceso más allá del simple formato de actividades realizadas.

“Este nuevo sistema establece un entendimiento compartido acerca de qué se hace (objetivos), cómo lograrlo (acciones), para qué realizarlo (resultados) y en cuánto tiempo (porcentaje de cumplimiento)”, señala Natalia Camacho, consultora de Formación y Desarrollo en Nixus Capital Humano, firma dedicada al fortalecimiento del recurso humano del grupo Colpatria.

Si bien existen características comunes, la evaluación y método de desempeño tiene particularidades, según la empresa, el área e incluso el tipo de cargo. “En el sector privado, los departamentos de gestión humana definen los indicadores u objetivos a cumplir y cada persona es valorada al comparar su rendimiento versus esos estándares. En el sector estatal se utiliza una metodología única que aplica a todos los servidores públicos”, detalla Diego Cardozo, gerente de Psigma Corporation, compañía especializada en sistemas de evaluación psicológica y organizacional

Dentro de lo que identificamos hoy como Gestión de recursos humanos o gestión del Capital Humano, uno de los componentes fundamentales es la evaluación del desempeño, esto debido a que las organizaciones están obligadas a ser más eficaces y

eficientes, tener mejores estrategias de negocio y hacer más con menos con el fin de seguir siendo competitivos en el mercado.

La razón principal para que los procesos evaluación del desempeño existan en una empresa es porque ayudan a reforzar el vínculo entre los objetivos estratégicos del negocio y el día a día. Cuando se establecen metas (incluyendo líneas de tiempo o plazos), combinado con un método para medir el progreso e identificar los obstáculos, contribuye al éxito y los resultados finales.

El seguimiento regularmente del cumplimiento de los indicadores y objetivos de desempeño también ofrece la oportunidad de reconocer y recompensar a los empleados por su rendimiento y esfuerzo excepcional, contribuyendo a la satisfacción en el trabajo y a la productividad. Los empleados quieren sentirse exitoso, para hacer bien su trabajo y sentir que están haciendo una contribución valiosa. Con el fin de asegurar que esto suceda, los empleados necesitan una comprensión clara de los objetivos individuales y cómo encajan con los organizacionales.

Es recomendable que se haga uso de algún software para compilar las estadísticas y el historial de desempeño del trabajador, así se puede tener una visión clara y se puede hacer un análisis individual y general que permitirá identificar los aspectos fuertes y débiles para intervenirlos de forma inmediata y diseñar los planes de formación y desarrollo acorde a las necesidades

Planteamiento del problema

En la empresa Laboratorios Bell Franz S.A.S hemos decidido tomar como tema de estudio la evaluación de desempeño con el motivo de ver el desempeño que tienen los empleados en dicha empresa, ya que del desempeño y rendimiento que ellos tengan en sus labores depende el crecimiento y fortalecimiento de la empresa. De esta forma daremos inicio al diplomado de profundización en gerencia del talento humano con el cual buscamos adquirir los conocimientos necesarios para poderlos implementar en nuestras labores y organizaciones y de esta manera lograr un alto potencial y rendimiento en ellos.

De la lista de verificación, no es difícil ver que el sistema de compensación de la empresa, el contacto de selección y la capacitación (sistema y estrategia), la evaluación del desempeño y otros factores discutidos en esta sección son menos valiosos. Pero... ¿Por qué está pasando esto? Hemos echado un vistazo detallado a las herramientas de diagnóstico y podemos demostrar que sus sistemas de selección, emparejamiento y contratación son sub óptimos porque no logran atraer la atención de sus socios porque están llenos, por lo que son rutinarios. ¡Todos trabajan duro para cooperar, junto con la empresa y ser más fuertes! Por otro lado, hay evidencia de que cuando las empresas firman grandes contratos y sus salarios se mantienen, los gerentes se sienten algo excluidos, mientras que las empresas y los gerentes pueden recibir una cierta cantidad.

Justificación

La evaluación del desempeño es una técnica de gestión esencial en las actividades administrativas de la organización. Según los tipos de problemas identificados, las revisiones de desempeño nos ayudan a identificar y desarrollar políticas que satisfagan las necesidades de la organización. Esto significa que evaluar a los empleados implica evaluar la calidad de su desempeño para lograr los resultados de los que son responsables.

Por lo tanto, los gerentes, directores, coordinadores y supervisores deben comprender la importancia de evaluar el desempeño (o desempeño) de los empleados; ambos necesitan sus comentarios sobre sus esfuerzos. Para que las evaluaciones sean realmente efectivas, deben incorporarse al sistema de promoción, ya que la promoción oportuna del desempeño comprobado es la fuerza motivadora más poderosa que se conoce.

Esta investigación surgió porque cualquier organización necesita evaluar los recursos humanos frente a las metas, objetivos, programas y proyectos propuestos. Para llevar a cabo este proceso se han desarrollado procedimientos y formatos comprensibles para los involucrados, evaluadores y evaluados, que permitirán una aplicación transparente, técnica, justa y objetiva que mejor refleje al personal de la empresa.

La evaluación del desempeño es una herramienta muy útil y enriquecedora tanto para la propia institución como para los implicados, evaluadores y evaluados. El sistema de evaluación del desempeño surge de la necesidad de que cada institución evalúe los recursos humanos en relación con sus metas, tareas, planes y programas para planificar racionalmente su desarrollo, asegurar la productividad y un clima organizacional orientado a las actividades individuales e institucionales. Los sistemas de evaluación del desempeño se basan en la creencia de que cada empleado tiene un interés y necesita saber

cómo su supervisor inmediato evalúa su desempeño y contribución a la organización. El objetivo básico del sistema es evaluar cómo los servidores realizan las tareas asignadas en busca de una mayor productividad y calidad de los socios.

Objetivos

Objetivo General

Diseñar un sistema de evaluación para medir el desempeño laboral de cada integrante de una organización sobre la base de las competencias requeridas por el cargo que ocupa, es decir respecto a las habilidades y aptitudes que necesita para desempeñar su trabajo.

Objetivos Específicos

Reconocer el instrumento de valor laboral que representa la evaluación de desempeño a los diferentes cargos dentro de una organización

Establecer los parámetros y lineamientos necesarios para el correcto seguimiento a la evaluación de desempeño

Establecer los parámetros y lineamientos necesarios para el correcto seguimiento a la evaluación de desempeño

Marco de Referencia

Marco contextual

Presentación de la empresa

Datos de la empresa

- *Razón social:* Laboratorios Bell Franz s.a.s
- *Forma jurídica:* Sociedad por acciones simplificada
- *Actividad:* Fabricación de jabones y detergentes preparados para limpiar y pulir perfumes y preparados de tocador.
- *Sede:* Bodega 11, Km 2 vía Madrid – Subachoque Parque empresarial san Gregorio – los arboles- Madrid Cundinamarca
- *Nit:* 9001315402

Reseña histórica

Somos una empresa colombiana con cerca de 30 años de experiencia en la elaboración comercialización y distribución de productos cosmético a nivel nacional e internacional. Estamos comprometidos en brindarte productos de la mejor calidad para tu cuidado personal.

Laboratorios Bell Franz s.a.s cumple desde hace 25 años con la misión de entregar a cada uno de nuestros clientes un servicio de alta calidad generado un compromiso que nos lleva a entregar a cada uno de los productos nuestro propio sello de innovación y una excelente atención personalizada que se refleja en la elaboración y calidad década uno de los mismos

Misión

Somos una empresa dedicada a la fabricación comercialización y distribución de productos cosméticos y de cuidado personal enfocados en mantener la cultura de calidad y fomentar la mejora continua a través de las necesidades y expectativas de nuestros clientes siendo una empresa comprometida con cada uno de nuestros colaboradores y responsable con el medio ambiente.

Visión

Somos conscientes de que para ser la mejor empresa debemos enfocarnos en conseguir 4 metas principales:

- satisfacer los deseos y necesidades de nuestros clientes a través de la innovación y desarrollo de productos que promuevan el autocuidado y bienestar personal
- Impulsar nuestro capital humano brindando espacios de trabajo seguros e inspirar a nuestros colaboradores a dar lo mejor de sí día a día
- Ser una organización eficaz dinámica y competitiva especializándonos en mantener siempre la calidad de nuestros productos
- Ser cuidadosos con el medio ambiente utilizando de manera eficiente los recursos y procurar el menor impacto posible en el ecosistema.

Figura 1

Cede principal de Laboratorios Bell SAS



Fuente: Franz sasFuente: (Bell franz SAS, s.f)

Marco teórico

La evaluación de desempeño del personal es un método y un medio para obtener datos e información que se registran, procesan y canalizan para mejorar el desempeño humano de las personas que laboran en las organizaciones y a través de estas poder beneficiar positivamente a un cambio cuando este lo amerite lo necesite. (García et al, 2010)

Una buena evaluación y administración del desempeño, en la cual esta se vea bien planeada, coordinada y desarrollada adecuadamente beneficiara directamente a la compañía, a los empleados y a los clientes que se sirven de esta. La evaluación de desempeño es un concepto dinámico, ya que las organizaciones siempre evalúan a los empleados con cierta continuidad, sea formal o informalmente. Cada organización tiene un trabajo que hacer en el mundo real y alguna manera de medir si ese trabajo se está realizando bien, basando el concepto de desempeño organizacional en el sentido común y en la noción de que las organizaciones necesitan una manera de identificar concretamente sus fines y evaluar si están trabajando bien de acuerdo con ellos, utilizando definiciones como sentido común del lucro en manera de juzgar su desempeño.

Esta premisa marca un estándar de evaluación, definiendo las estrategias organizaciones mediante la consecución de los objetivos comunes, a través, de la medición del desempeño como mecanismo de monitoreo y seguimiento a las actividades laborales. Por ejemplo, la gestión económica, que es la principal meta de las organizaciones. “La evaluación de desempeño ha ganado gradualmente mayor peso y confiabilidad en la gestión organizacional, haciendo evidente, que tanto, la evaluación como el diagnóstico empresarial debían practicarse en: La tarea, en el método empleado para realizar dicha tarea y en la persona que la ejecutaba, en este caso el trabajador potencializa su accionar individual en la gestión corporativa.” (Bonilla, 2015)

Rensis Likert propuso en forma pionera el uso de encuestas para hacer diagnósticos de las organizaciones. La teoría de Likert supone que las prácticas de gestión participativa llevan a niveles más elevados de desempeño organizacional. Siguiendo esta teoría, se utilizaron encuestas para captar datos de las percepciones de los empleados

acerca de una variedad de prácticas de gestión organizacional, como el liderazgo, la comunicación y la toma de decisiones. (Chiavenato,2020). En la evaluación del desempeño organizacional se destacan los siguientes ítems.

1. La evaluación del desempeño individual debe identificar el límite en el que las dimensiones de orden superior, desde la justificación de los valores corporativos hasta el alcance de los objetivos corporativos, se reflejan en el accionar de los empleados.

2. Los desempeños individuales están sometidos a todo un conjunto de circunstancias externas que condicionan enormemente el resultado final, y cuya consideración es imprescindible para que su evaluación sea considerada adecuada y justa por parte de los empleados como el rendimiento e interacción del equipo de trabajo, las decisiones y comportamientos de su jefe, los recursos internos, la comunicación interna, la estructura o funciones cambiantes, etc.

3. La evaluación del rendimiento es un proceso que involucra activamente a toda la organización, y donde los mandos y gestores tienen un papel fundamental. Sin embargo, son los jefes y colaboradores quienes protagonizan la evaluación, quienes conocen el negocio y las implicaciones de sus actividades respectivas para mejorarlo. La motivación del personal de línea es uno de los caballos de batalla a la hora de conseguir un sistema útil y eficiente, y actualmente constituye uno de los mayores retos de las áreas de talento humano.

Marco Normativo

(Informe de evaluación de desempeño laboral y acuerdos de gestión, 2020)

Marco legal del sistema de evaluación del desempeño laboral

- Ley 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.”
- Decreto 1227 de 2005 “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998.”
- Acuerdo No. 137 de 2010 “Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores de carrera administrativa y en periodo de prueba.”
- Acuerdo No. 138 de 2010 “Por el cual se establecen los criterios técnicos y legales que fundamentan el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados de carrera y en periodo de prueba y se determinan los elementos mínimos para el desarrollo de Evaluación del Desempeño Laboral Propios.”
- Resolución Interna No. 0051 de 2011 “Por la cual se adopta transitoriamente el Sistema Tipo establecido por la comisión nacional del Servicio Civil para la Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados de carrera administrativa y en periodo de prueba del Departamento Administrativo de ciencias, Tecnología e Innovación – Colciencias.”
- Acuerdo 617 de 2018 “Por medio del cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación y Desempeño laboral de los empleados públicos de carrera y en periodo de prueba
- Resolución Interna No. 1244 de 2016 “Por medio de la cual se adopta el formato de desempeño de los servidores públicos nombrados en provisionalidad.
- Resolución interna 105 de 2019 “Por la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral para los servidores de la planta del

Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación-Colciencias

- Circular No. 0016-2019 - Proceso de evaluación Desempeño Laboral

- Circular Nro. 011-2019 - Aplicación de Acuerdo 617-2018 y Resolución 105-2019

Metodología

Método

La metodología de investigación es un marco teórico y sistemático para la resolución de problemas a lo largo del proceso de investigación, que abarca todo, desde la recopilación de datos hasta el análisis de validez de hipótesis. En este proyecto se utilizará una metodología mixta. Los métodos mixtos son aquellos que combinan métodos cualitativos y cuantitativos. En los últimos años, los investigadores han preferido métodos mixtos porque permiten la investigación cualitativa y cuantitativa simultánea.

La investigación híbrida es un enfoque de investigación que implica la recopilación, el análisis y la integración de la investigación cuantitativa y cualitativa.

Use este método cuando se necesite una mejor comprensión de la pregunta de investigación y no pueda lograr cada uno de estos métodos por separado. Los datos cuantitativos incluyen información cerrada, como la información utilizada para medir actitudes, como las escalas de calificación.

Recolección de Datos

El análisis de dichos datos implica realizar un análisis estadístico de los puntos recopilados, como realizar encuestas para responder preguntas de investigación o probar hipótesis. Los datos cualitativos son información disponible públicamente que los investigadores generalmente recopilan en forma de entrevistas, grupos focales y observaciones. El análisis de datos cualitativos (literales, textuales o de comportamiento) a menudo implica categorizarlos para comprender la diversidad de ideas que surgieron durante el proceso de recopilación de datos. Al combinar datos cuantitativos y cualitativos,

Figura 2
Proceso de investigación



Los investigadores obtienen una comprensión y una justificación más amplias y profundas al mismo tiempo que compensan las deficiencias inherentes de cada método utilizado por separado. La población y muestra de estudio para la presente investigación es de 20 personas de distintas áreas de trabajo empleadas en La empresa Laboratorios Bell Franz S.A.S.

Resultados

De acuerdo con el trabajo de campo realizado se propone la implementación de cursos virtuales en temas de interés no solo para los trabajadores sino también de interés para la organización, es así como se podría trabajar e incentivar al personal con capacitaciones de su interés en temas como atención al cliente, logística, mercadeo que hacen parte de su día a día e influenciarían notablemente en la imagen de Laboratorios Bell Franz s.a.s, Por otra parte, se debe mejorar la forma en que se imparten todas las capacitaciones dentro de la empresa ya que se debe hacer de una manera muy general que tenga que ver con toda la organización, también es importante la aplicación de diferentes encuestas que ayuden a conocer y obtener información valiosa con respecto al desempeño laboral de los trabajadores.

Es importante realizar un plan de carrera para que los empleados tengan motivación y se incentiven a realizar bien sus labores para así lograr los objetivos de la organización. Para que sea una capacitación efectiva debe tener un objetivo claro, el cual debe estar acorde con el propósito de la organización, esa cercanía con el cliente externo debe redundar con el cliente interno, siendo clara y efectiva; por esta razón la realización de la capacitación se debe desarrollar de tal forma que la persona que la reciba tenga pleno interés en ella.

Definir dos tipos de capacitación claves en la organización:

Formación laboral: Como su nombre lo indica, se refiere básicamente al conocimiento y del puesto de trabajo. Este tipo de formación es obligatoria en la organización para el desarrollo de los procesos a cargo del empleado.

Formación Profesional: Está enfocada al desarrollo profesional del empleado y a

incentivar su crecimiento personal, organizacional y familiar. Esta formación ira de la mano con el convenio Sena y con otras universidades del país que puedan brindar, curso, diplomados y pregrados, que puedan ser patrocinados por la organización y tengan un beneficio mutuo para las dos partes, generando una motivación mayor en el empleado y una mejor reputación de la organización y de su interés por el bienestar y crecimiento constante del trabajador.

Realizar capacitaciones presenciales en puestos de trabajo: Estas capacitaciones deben ser realizadas por expertos en las áreas, quienes deberán tener un entrenamiento previo en técnicas de capacitación y motivación, llevando al empleado al entendimiento de su labor y las tareas a su cargo. Esta capacitación conlleva un trabajo de campo junto con el empleado, para que este a través de la práctica también pueda entender mejor sus actividades.

Capacitaciones virtuales: Estas deberán ser más generales y estarán enfocadas hacia el conocimiento integral de la organización. Igualmente, cursos como: Servicio al cliente, Marketing, Sistemas de gestión, Liderazgo, pueden diseñarse e implementarse y esto contribuirá a que el empleado tenga un mayor conocimiento de su labor, pueda poner en práctica diversas técnicas y contribuya al mejoramiento continuo del servicio y los procesos en la empresa.

Talleres sobre autocuidado y bienestar: estos talleres tienen como objetivo la motivación del empleado y contribuyen a que este pueda ejecutar labores de autocuidado en su área de trabajo; así mismo, talleres de bienestar sobre cómo mejorar sus habilidades o aptitudes, también serán útiles para que pueda sentirse más comprometido con la consecución de objetivos y metas y esto lo lleve a un mejor desempeño y permanencia

dentro de la organización.

Se recomienda crear una alianza con la ARL, con el fin de que periódicamente, se realicen jornadas de pausas activas dentro de los puestos de trabajo, los cuales deben ser cortos, pero contribuyen al cuidado físico del empleado y al bienestar en su entorno

Fuente: Elaboración propia

Figura 3

Plan de beneficios e incentivos

Plan de beneficios e incentivos

1. Prestaciones de ley para todos los empleados
2. Bonos de productividad y rendimiento
3. Crecimiento personal y profesional certificado
4. Descuentos especiales por la compra de productos

Conclusiones

La gestión de personas es un elemento esencial de la empresa porque como ente social formado por personas, conocer cómo se comportan, piensan y se comportan nos permite centrarnos en encontrar las herramientas que realmente motiven a nuestros empleados y les ayuden a conseguir sus objetivos.

La comprensión de las organizaciones como unidades sociales de la sociedad va mucho más allá de los factores económicos y se basa principalmente en la inclusión de una perspectiva de humanidad y responsabilidad, dejando a los empleados y fortaleciendo su sentido de pertenencia a la organización.

Realizar una evaluación de desempeño te permitirá medir las habilidades y destrezas de tus colaboradores con el fin de capacitar y orientar a cada colaborador para empoderarlos y permitirles crecer profesionalmente.

La evaluación debe tener en cuenta no solo los aspectos profesionales del asociado, sino también la forma en que la persona se desempeña en el entorno laboral y sus habilidades sociales para liderar, liderar un equipo, generar ideas e implementarlas. Este es un ejemplo que ayudará a los asociados a desarrollar competencias en su trabajo y desarrollar mejor sus capacidades profesionales y personales en el trabajo.

Recomendaciones

La evaluación del desempeño en las organizaciones se considera un punto clave en la determinación de las competencias de las personas, pues a través de ella se pueden identificar los aspectos más importantes que inciden en el desarrollo de los servicios y de la organización.

Se recomienda realizar una evaluación de desempeño cualitativa y cuantitativa. Las escalas de calificación son probablemente uno de los métodos de evaluación del desempeño más utilizados. Se basa en un conjunto de criterios establecidos por el empleador mediante los cuales se evalúa a los empleados. La mayoría de las organizaciones utilizan este enfoque.

Referencias

- Baz Rodríguez, J. (2021). Los nuevos derechos digitales laborales de las personas trabajadoras en España: vigilancia tecnificada, teletrabajo, inteligencia artificial, big data. Wolters Kluwer España.(pp.228-267).). <https://biblioteca.unad.edu.co/>
- Chiavenato, I. (2020). Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones.McGraw-Hill.(pp.296-298). <https://biblioteca.unad.edu.co/>
- 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.300- 326)
<https://biblioteca.unad.edu.co/>
- García Solarte, M., Murillo Vargas, G. y González, C. H. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.107-109). <https://biblioteca.unad.edu.co/>
- González Ariza, Á. L. (2017). Métodos de compensación basados en competencias (3a. ed.). Universidad del Norte. (pp.235-264).). <https://biblioteca.unad.edu.co/>
- Oltra Comorera, V. (2013). (pp.181-188). Desarrollo del factor humano. Editorial UOC.h)._
<https://biblioteca.unad.edu.co/>
- Perdomo, S. (2020). Estructura de la propuesta del proyecto de grado.
[Objeto_virtual_de_Informacion_OVI]. Repositorio Institucional UNAD.)._
<https://biblioteca.unad.edu.co/>

Anexos

Anexo 1:


Link <https://forms.gle/xv29h8Kd6NQ4VfnU6>

Figura 4

Encuesta asignada a los trabajadores de la empresa Bell Franz SAS

Evaluación de desempeño como herramienta para el análisis del talento humano

Evaluar el desempeño de los trabajadores como herramienta para el análisis del talento humano

7821luzhelena@gmail.com (no compartidos) 

[Cambiar de cuenta](#)

*Obligatorio

1. Considera que la labor que realiza usted en la empresa es: *

Buena

Regular

Mala

2. ¿La labor que usted realiza cumple con los estándares de calidad de la empresa? *

Sí

No

3. ¿Cuál ha sido su principal aporte a la empresa? *

Tu respuesta _____

4. ¿Se siente cómodo ejerciendo la labor asignada en la empresa? *

- Sí
- No
- Algunas veces

5. ¿Cómo es la comunicación con sus compañeros de trabajo? *

- Buena
- Regular
- Mala

6. ¿Considera que el tiempo destinado por la empresa para realizar sus labores es suficiente? *

- Sí
- No
- Algunas veces

7. ¿Considera que el clima laboral de la empresa es el adecuado? *

- Sí
- No

8. ¿Considera que tiene los conocimientos para realizar las labores asignadas? *

- Sí
- No

9. ¿Ha presentado dificultades para desarrollar las labores en la empresa? *

Sí

No

10. ¿Cuál considera que ha sido su mayor logro en la empre? *

Tu respuesta _____

11. ¿Qué podría aportar usted para el mejoramiento de las funciones que le son asignadas? *

Tu respuesta _____

12. Escriba su e-mail o correo electrónico *

Tu respuesta _____

Enviar [Borrar formulario](#)

Fuente: Elaboración propia

La población y muestra de estudio para la presente investigación es de 20 personas de distintas áreas de trabajo empleadas en La empresa LABORATORIOS BELL FRANZ SAS

Anexo 2

Datos recopilados en la aplicación de la encuesta

1. Considera que la labor que realiza usted en la empresa es

- Buena
- Regular

Figura 5

Labor que se realiza en la empresa

- Mala



Fuente: Elaboración propia

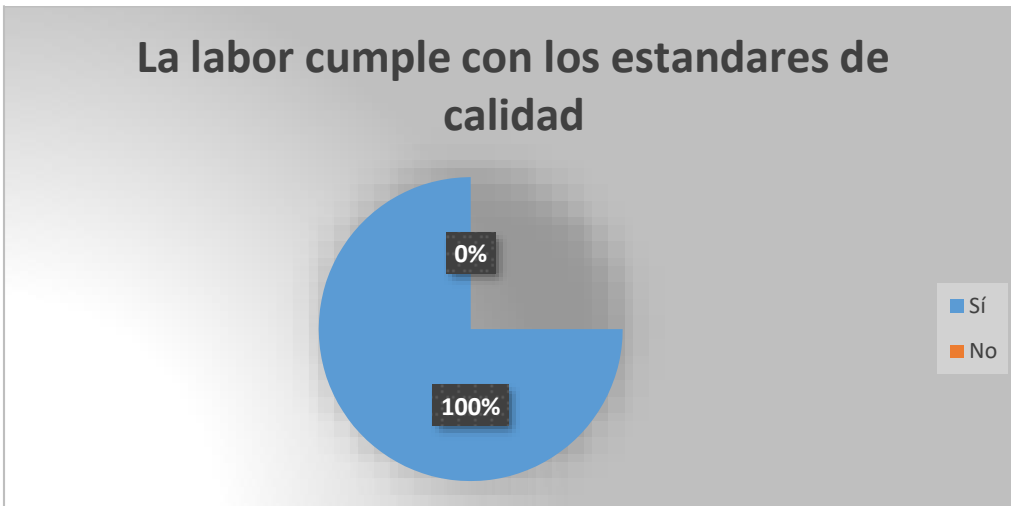
Conclusión: La labor que se realiza en la empresa 18 personas contestaron que era buena 2 personas contestaron que era regular y ninguna persona contestó la opción mala.

2. ¿La labor que usted realiza cumple con los estándares de calidad de la empresa?

- Sí
- No

Figura 6

La labor cumple los estándares de calidad



Fuente: Elaboración propia

Conclusión: El 100% de los encuestados contestaron que la labor que realizan dentro de la empresa cumple con los estándares de calidad.

3. ¿Cuál ha sido su principal aporte a la empresa?

Conclusión: La mayoría de los encuestados contestaron que su principal aporte a la empresa era la disposición al trabajo, la responsabilidad, el compromiso y el buen trabajo en equipo.

4. ¿Se siente cómodo ejerciendo la labor asignada en la empresa?

- Sí
- No

- Algunas veces

Figura 7

Se siente cómodo ejerciéndola labor asignada en la empresa



Fuente: Elaboración propia

Conclusión: 16 personas contestaron que se sienten cómodos ejerciendo la labor asignada, esto corresponde al 80%, 4 personas contestaron que algunas veces se sienten cómodos esto corresponde al 20% y la opción no corresponde al 0%.

5. ¿Cómo es la comunicación con sus compañeros de trabajo?

- Buena
- Regular
- Mala

Figura 8 *Comunicación con los compañeros de trabajo*



Fuente: Elaboración propia

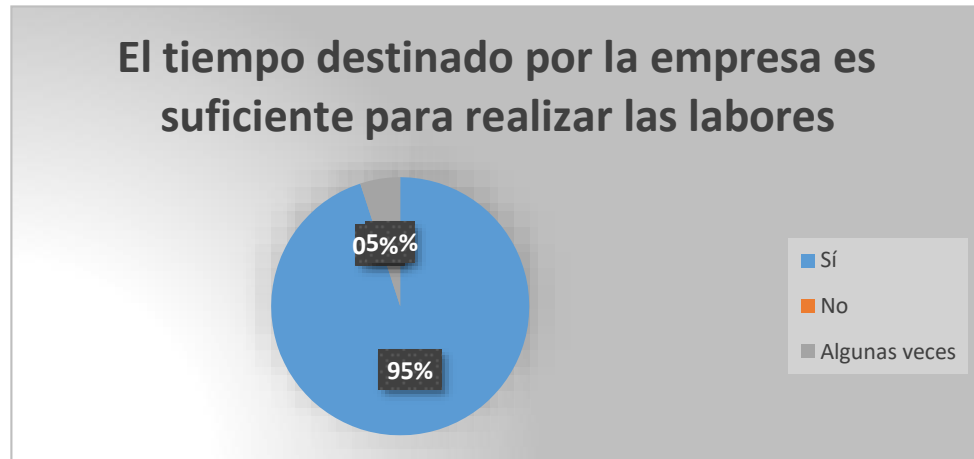
Conclusión: el 90% correspondiente a 18 personas contestaron que la comunicación es buena, el 10% correspondiente a 2 personas contestaron que la comunicación es regular y el 0% mala.

6. ¿Considera que el tiempo destinado por la empresa para realizar sus labores es suficiente?

- Sí
- No
- Algunas veces

Figura 9

Tiempo destinado por la empresa para realizar las labores
Fuente: Elaboración propia

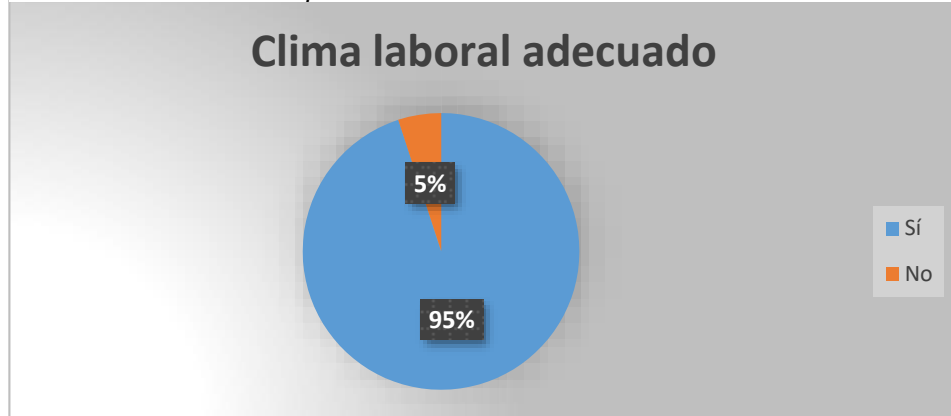


Conclusión: el 95% correspondiente a 19 personas contestaron que el tiempo destinado por la empresa es suficiente para realizar las labores el 5% contestó que algunas veces es suficiente y el 0% la opción no.

7. ¿Considera que el clima laboral de la empresa es el adecuado?

- Sí
- No

Clima laboral de la empresa



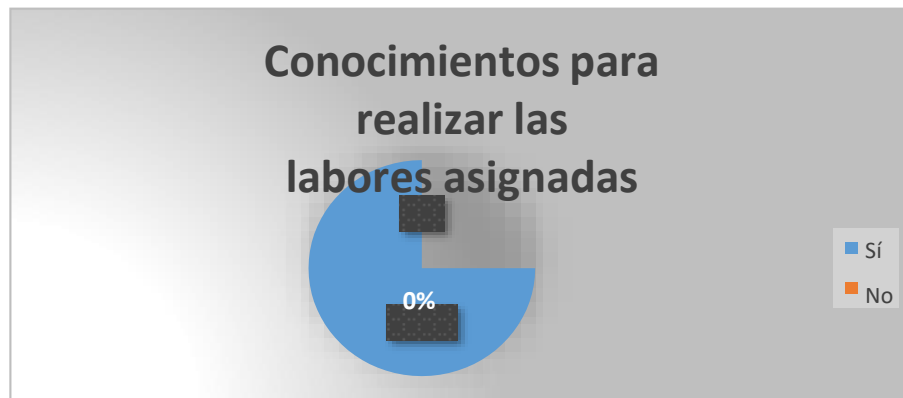
Fuente: Elaboración propia

Conclusión: el 95% correspondiente a 19 personas contestaron que el clima laboral era el adecuado y el 5% correspondiente a 1 persona contestó que no

8. ¿Considera que tiene los conocimientos para realizar las labores asignadas?
- Sí
 - No

Figura 11

Conocimiento para realizar las labores asignadas



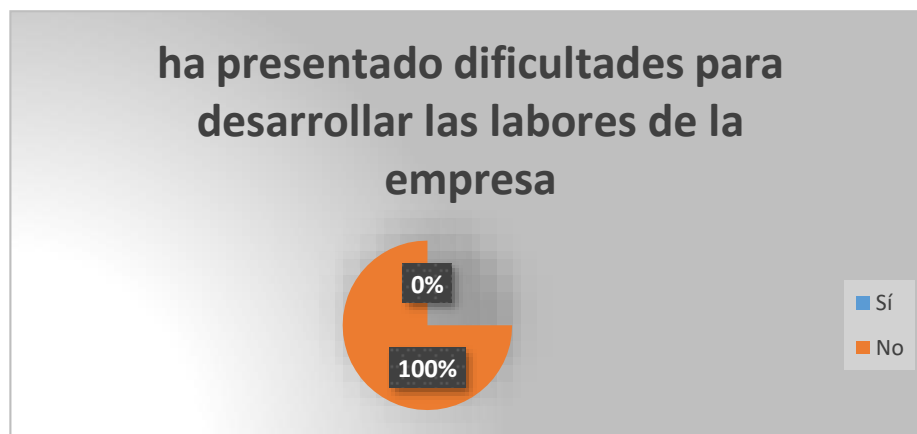
Fuente: Elaboración propia

Conclusión: el 100% de los encuestados contestaron que contaban con los conocimientos para realizar las labores asignadas en la empresa

9. ¿Ha presentado dificultades para desarrollar las labores en la empresa?
- Sí
 - No

Figura 12

Dificultades para desarrollar las labores de la empresa



Fuente: Elaboración propia

Conclusión: el 100% de los encuestados contestaron que no han presentado dificultades para desarrollar las labores de la empresa.

10. ¿Cuál considera que ha sido su mayor logro en la empresa?

Conclusión: La mayoría de los empleados contestaron que el mayor logro que

consideran haber tenido en la empresa es el conocimiento adquirido en sus labores; el poder sacar adelante a sus familias por medio de las labores que realizan y el haber aportado su tiempo su dedicación y su esfuerzo a la empresa.

11. ¿Qué podría aportar usted para el mejoramiento de las funciones que le son asignadas?

Conclusión: la mayoría de los encuestados contestaron poder aportar al mejoramiento de las funciones que le son asignadas más compromiso, más dedicación y más conocimientos para las labores a realizar.