

**INFORME DE RESULTADOS DE
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO
LABORAL 2022**

1. INTRODUCCIÓN

PUERTA DE ORO EMPRESA DE DESARROLLO CARIBE S.A.S, ha instaurado dentro de sus objetivos organizacionales la valoración del desempeño institucional, que comprende de manera directa las contribuciones, la conducta profesional, el rendimiento laboral, y las competencias funcionales y transversales de cada colaborador. Por ello, se ha definido e implementado un proceso de evaluación de desempeño laboral, cuyo objetivo esencial refiere la promoción de cambios positivos, para el mejoramiento continuo de los procesos de la compañía, y del desarrollo y fortalecimiento de las competencias laborales de la población empleada.

Este proceso de evaluación de desempeño laboral, fue ejecutado por la dependencia Administrativa y de Gestión Humana, en consideración a las siguientes fases:

- Determinación de objetivos de valoración del desempeño institucional;
- Definición de la metodología a aplicar;
- Diseño del instrumento de valoración a emplear;
- Aplicación del instrumento de evaluación a la población trabajadora;
- Tabulación de datos;
- Generación del informe consolidado de resultados;
- Retroalimentación de los resultados obtenidos a la población empleada; y
- Establecimiento y seguimiento a compromisos adquiridos.

La metodología empleada para el desarrollo del presente proceso de valoración de desempeño fue la Evaluación 360°, que incluye la participación de todos los niveles jerárquicos de la organización, lo cual facilita la obtención de información desde múltiples fuentes y perspectivas, generando resultados objetivos.

El instrumento de evaluación diseñado, y aplicado, de tipo Likert, valora las siguientes competencias transversales:

- Enfoque en resultados de calidad;
- Cumplimiento y planificación;
- Solución de problemas;
- Iniciativa y curiosidad intelectual;
- Trabajo en equipo;
- Gestión de las relaciones;
- Flexibilidad adaptativa;
- Comunicación asertiva; y
- Liderazgo y desarrollo de equipos.

Esta última competencia enlistada, solo fue incluida en el proceso de valoración de desempeño de los jefes de área o líderes de proceso.

En definitiva, se evaluaron 46 colaboradores, distribuidos en los diferentes niveles de gestión de la organización. Así las cosas, el presente informe pretende exponer los resultados obtenidos, de acuerdo al proceso de valoración del rendimiento ejecutado, en aras de emitir planes de acción, que propendan por el fomento de la adquisición de competencias laborales, y la redefinición y establecimiento de metas institucionales.

2. OBJETIVOS

Generar un informe de resultados de evaluación de desempeño laboral del periodo 2022.

Valorar las contribuciones, la conducta profesional, el rendimiento laboral, y las competencias funcionales y transversales de cada colaborador.

Fortalecer la adquisición de competencias laborales, y la redefinición y establecimiento de metas institucionales.

3. ALCANCE

El proceso de evaluación de desempeño laboral que refiere el presente documento, tuvo alcance sobre todos los niveles de gestión, dependencias, y colaboradores directos de la organización.

4. METODOLOGÍA E INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

La metodología empleada para la ejecución de este proceso de valoración de desempeño laboral, fue la Evaluación 360°, que permite la obtención de información desde diversas fuentes que intervienen e interaccionan de manera directa con el sujeto objetivo de tasación.

Bajo esta metodología cada empleado se autoevalúa, y a su vez, es valorado por el jefe inmediato, colegas, y subordinados, pertenecientes a los múltiples niveles de gestión de la organización, atendiendo a las siguientes competencias laborales:

COMPETENCIA TRANSVERSAL	FACTOR A EVALUAR
<i>Enfoque en resultados de calidad</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ejecuta tareas que no requieren reprocesos o múltiples revisiones. ▪ Obtiene resultados satisfactorios. ▪ Realiza actividades útiles para el desarrollo del proceso. ▪ Apoya el mejoramiento continuo de procesos.
<i>Cumplimiento y planificación</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cumple con las responsabilidades asignadas. ▪ Ejecuta tareas bajo las indicaciones emitidas. ▪ Entrega a tiempo la información solicitada. ▪ Cumple con los planes o cronogramas de trabajo establecidos. ▪ Fija objetivos claros y alcanzables. ▪ Anticipa las necesidades o problemas. ▪ Prioriza tareas críticas.
<i>Iniciativa y curiosidad intelectual</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Afronta situaciones complejas y problemas infrecuentes. ▪ Asume retos inesperados, sin evadirlos. ▪ Propone alternativas para la solución de conflictos. ▪ Proyecta resultados distintos y creativos.
<i>Trabajo en equipo</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Es miembro activo de su equipo de trabajo. ▪ Ofrece experiencias y habilidades para elevar el desempeño grupal. ▪ Comparte los logros con el equipo. ▪ Solicita apoyo al equipo.

COMPETENCIA TRANSVERSAL	FACTOR A EVALUAR
<i>Flexibilidad adaptativa</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Expresa pocas objeciones por los cambios. ▪ Es empático (a). ▪ Entiende las necesidades de otros. ▪ Trabaja en grupos multidisciplinarios.
<i>Gestión de relaciones</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comparte la información con el equipo de trabajo. ▪ Tiene interés por enseñar y compartir experiencias. ▪ Aporta información, conocimientos, y lecciones aprendidas. ▪ Impacta de manera positiva el equipo de trabajo. ▪ Se relaciona fácilmente con el equipo de trabajo. ▪ Es prudente, y guarda la información confidencial.
<i>Comunicación asertiva</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se comunica de manera asertiva y efectiva. ▪ Es receptivo (a) con las opiniones. ▪ Presta atención a las conversaciones. ▪ Se comunica clara y correctamente de manera escrita. ▪ Fomenta el dialogo. ▪ Suministra la información en el momento apropiado.
<i>Liderazgo y desarrollo de equipos</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conoce las capacidades, fortalezas de su equipo de trabajo. ▪ Incentiva la productividad de su equipo. ▪ Retroalimenta y guía al equipo. ▪ Promueve el buen trabajo, y la cooperación. ▪ Estimula a los colaboradores.

La competencia transversal de liderazgo y desarrollo de equipos, fue objeto de valoración solo para los cargos que integran el nivel de gestión estratégico y táctico de la organización.

Para la evaluación de cada competencia transversal expuesta anteriormente, se emplearon los siguientes criterios de calificación numéricos, interpretados así:

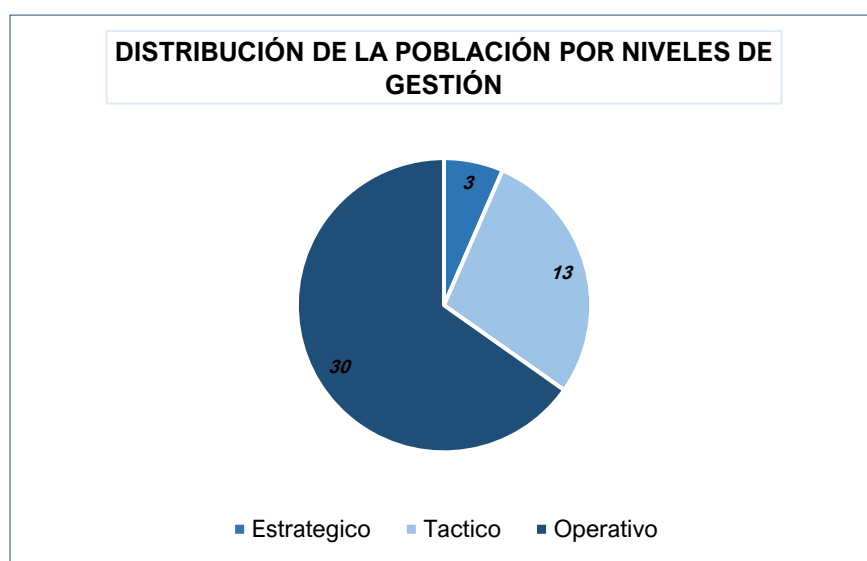
CRITERIO NUMÉRICO	INTERPRETACIÓN
5	El colaborador cumple metas que superan las exigencias del cargo, especialmente en las áreas críticas de responsabilidad.
4	El colaborador demuestra el desempeño esperado, y cumple con los requerimientos del cargo.
3	El colaborador completa sus tareas, pero debe mejorar ciertos aspectos.
2	El colaborador presenta aspectos evidentes que mejorar.
1	El colaborador no cumple con las exigencias del cargo, lo que exige la toma de medidas inmediatas.

Para los efectos de tabulación de datos, todas las competencias transversales objeto de evaluación, tienen el mismo peso porcentual o ponderación. Así mismo, las valoraciones numéricas recolectadas serán promediadas para cada colaborador, en aras de obtener un valor único, que se ubicara en los siguientes rangos y criterios de caracterización del desempeño laboral:

RANGO	PORCENTAJE	NIVEL DE DESEMPEÑO	INTERPRETACIÓN
0 a 2.9	0% a 60%	<i>Crítico</i>	El colaborador no cumple con los requerimientos del cargo. Debe ser objeto de establecimiento y seguimiento de acciones correctivas y de mejora inmediatas.
3.0 a 3.9	61% a 79%	<i>Mejorable</i>	El colaborador cumple con los requerimientos del cargo, sin embargo, debe ser objeto de establecimiento y seguimiento de acciones correctivas y de mejora.
4.0 a 4.4	80% a 90%	<i>Aceptable</i>	El colaborador cumple con los requerimientos del cargo.
4.5 a 5.0	91% a 100%	<i>Sobresaliente</i>	El colaborador supera las exigencias de su cargo.

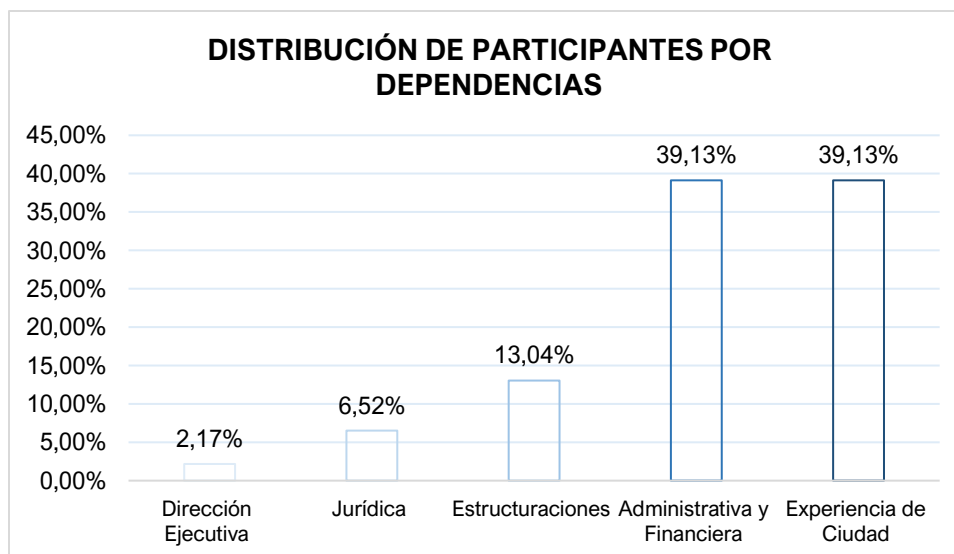
5. POBLACIÓN OBJETO

La evaluación de desempeño laboral referida en el presente documento, se orienta a colaboradores directos de la organización. En total, participaron 46 empleados, distribuidos en 3 niveles de gestión, así:



El 65.2% de los participantes pertenece al nivel de gestión operativo, es decir, 30 empleados. Por otro lado, 3 colaboradores equivalentes al 6.5% de la población, integran el nivel de gestión estratégico. Además, el 28.2% de evaluados, o sea, 13 trabajadores, constituyen el nivel de gestión táctico de la organización.

En cuanto a la participación de los colaboradores por dependencias, la distribución estuvo caracterizada así:

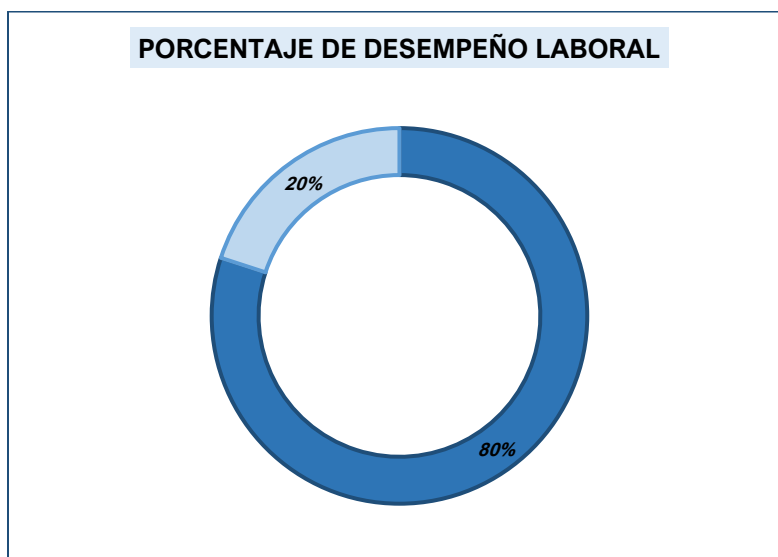


El 39.13% de la población evaluada pertenece a la Vicepresidencia de Experiencia de Ciudad. Otro 39.13% está vinculada a la Vicepresidencia Administrativa y Financiera. Por otra parte, 13.04% de participantes integra el área de Estructuraciones, y el 6.52% la dependencia Jurídica. Así las cosas, 2.17% de evaluados conforma la dependencia de Dirección Ejecutiva.

6. RESULTADOS

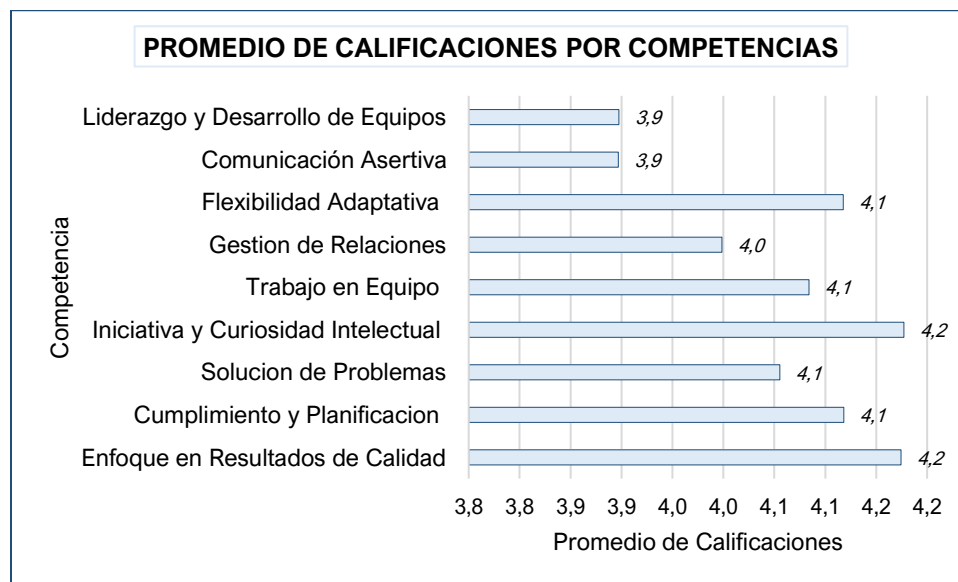
Los resultados obtenidos en el proceso de evaluación de desempeño que el presente documento refiere, permiten indicar que:

El promedio general de desempeño institucional se ubica en **4.0**, es decir, **ACEPTABLE**. En este sentido, la población empleada cumple con las exigencias y/o requerimientos del cargo.



De igual modo, expresado en carácter porcentual, es pertinente señalar, que el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la compañía, se ubica en un **80%**, lo que refiere un rendimiento admisible, con aspectos susceptibles de mejora.

En cuanto al promedio general por competencias evaluadas, es oportuno referir que:



- La competencia transversal con un promedio superior de calificación, en referencia al resto, es la iniciativa y curiosidad intelectual, y el enfoque en resultados de calidad. Esto indica que los colaboradores aportan nuevas ideas, y actúan sin necesidad de indicaciones y supervisión constante. Además, demuestran interés por las tendencias de desarrollo de su profesión. De igual forma, ejecutan actividades útiles con resultados satisfactorios, evitando reprocesos, en pro del mejoramiento continuo.
- La competencia genérica con un promedio inferior, en relación a las demás, es la comunicación asertiva, y el liderazgo y desarrollo de equipos. Esto de manera directa, sugiere trabajar en la adopción de estilos, modos y formas de comunicación efectivas, en el fortalecimiento de las habilidades de escucha, atención y recepción de opiniones, así como en la incitación al diálogo. Por otro lado, resulta indispensable impulsar un estilo de liderazgo que propenda por la guía y retroalimentación constante al equipo de trabajo, el reconocimiento de las capacidades de cada colaborador, y el incentivo por su productividad y esfuerzos.

6.1. RESULTADOS POR NIVELES DE GESTIÓN

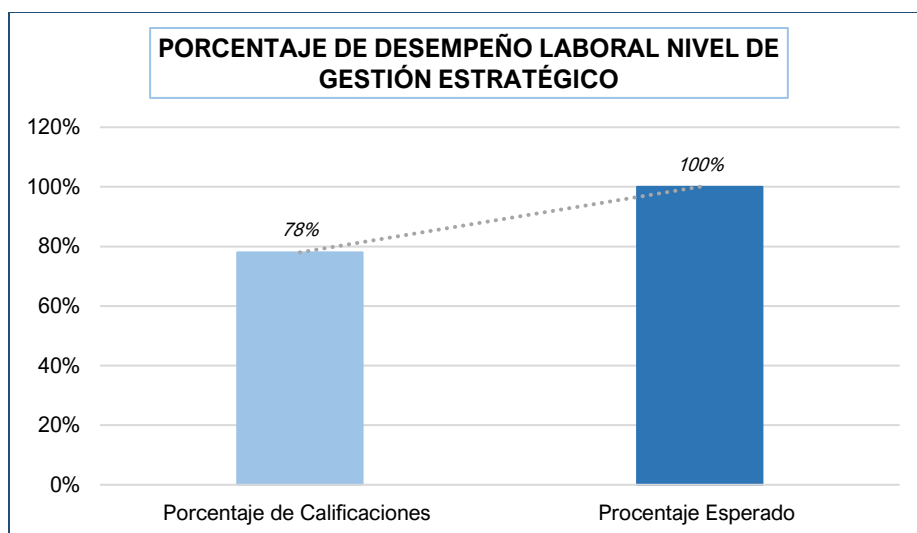
6.1.1. Nivel de Gestión Estratégico

El nivel de gestión estratégico de la compañía está conformado por los siguientes cargos:

- Director Ejecutivo;
- Vicepresidente de Experiencia de Ciudad; y
- Vicepresidente Administrativo y Financiero.

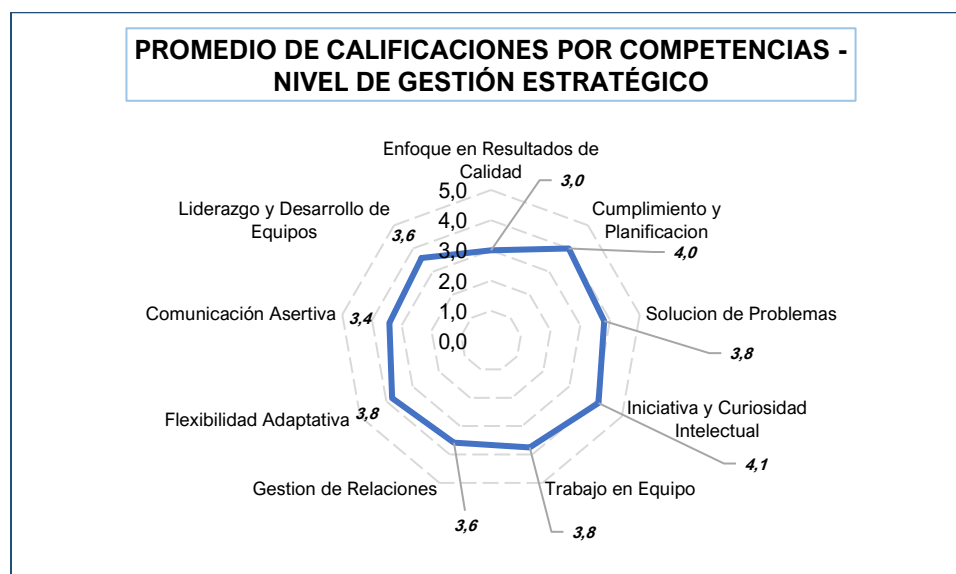
En total, 3 colaboradores integran este nivel.

Desde una perspectiva global, el promedio de calificaciones obtenidas para este nivel de gestión fue: **3.9**, catalogado bajo el apelativo de **MEJORABLE**. Es decir, que los involucrados, cumplen con los requerimientos del cargo, pero demuestran aspectos evidentes objeto de mejora.



A modo porcentual, los integrantes del nivel de gestión estratégico de la organización, presentan un rendimiento laboral situado en **78%**, lo que hace referencia, a la presencia de elementos competenciales que deben ser materia de intervención.

En lo referente a las competencias básicas evaluadas, los resultados para este nivel de gestión se distribuyen así:

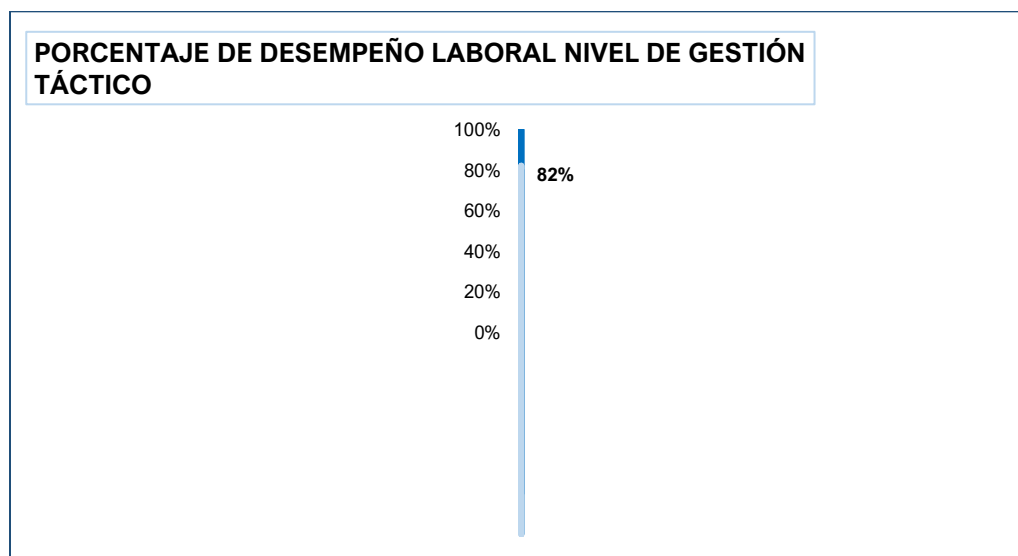


- Las competencias genéricas con un promedio superior de calificación, en referencia al resto, es la iniciativa y curiosidad intelectual, y el cumplimiento y planificación. Esto indica, que los colaboradores aportan nuevas ideas, y actúan sin necesidad de indicaciones y supervisión constante. Además, demuestran interés por las tendencias de desarrollo de su profesión. De igual forma, cumplen con las actividades asignadas, bajo las indicaciones dadas, en los tiempos destinados para ello, de acuerdo a los cronogramas de trabajo establecidos.
- Las competencias transversales con el promedio más bajo en comparación a las demás, para este nivel son: enfoque en resultados de calidad, gestión de relaciones, comunicación asertiva, y liderazgo y desarrollo de equipos. Por ello, es relevante promover estrategias que propendan por la interacción constante entre los equipos de trabajo, y el intercambio de experiencias y lecciones aprendidas, para la disminución de reprocesos, en pro del mejoramiento continuo. Así mismo, es imprescindible trabajar en la adopción de estilos, modos y formas de comunicación efectivas, en el fortalecimiento de las habilidades de escucha, atención y recepción de opiniones, así como en la incitación al diálogo. Por otro lado, se debe impulsar un estilo de liderazgo que propenda por la guía y retroalimentación constante al equipo de trabajo, el reconocimiento de las capacidades de cada colaborador, y el incentivo por su productividad y esfuerzos.

6.1.2. Nivel de Gestión Táctica

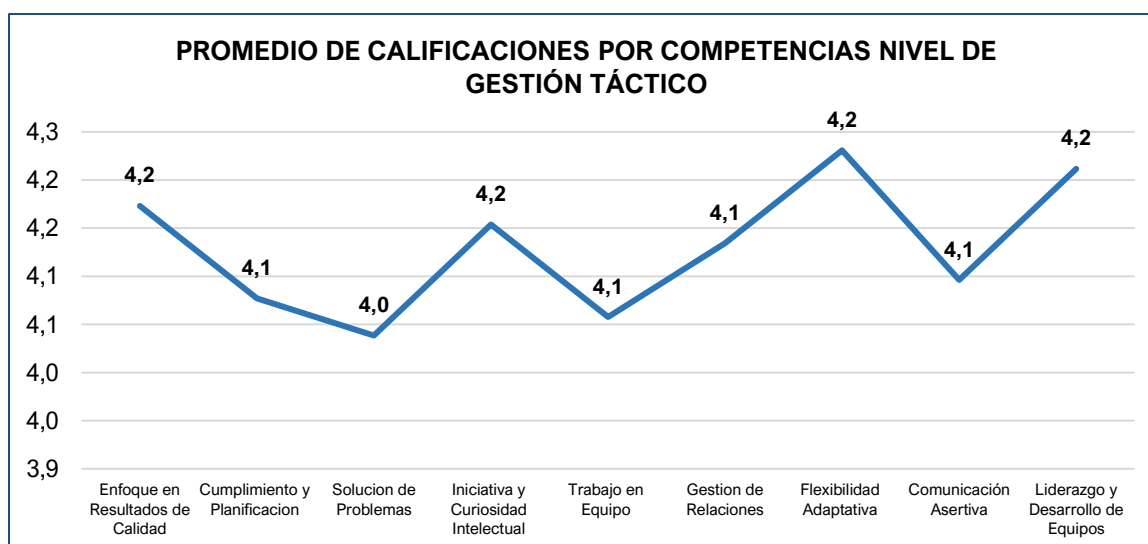
El nivel táctico de la compañía, participante en este proceso de valoración del desempeño, está conformado por 13 colaboradores.

El índice general de desempeño de los trabajadores de esta categoría de gestión se ubica en **4.1**, es decir, un nivel de desempeño **ACEPTABLE**, que apunta al cumplimiento de las obligaciones del cargo.



Desde un carácter meramente porcentual, el nivel de gestión táctico de la compañía obtuvo una puntuación de **82%**, caracterizada como **ACEPTABLE**, acorde a la escala previamente expuesta. Este índice permite entrever la necesidad de abordar elementos de aptitud laboral relacionados principalmente con la solución y manejo de problemas o conflictos.

En relación a la valoración por competencias, el nivel de gestión táctico de la organización alcanzó las siguientes puntuaciones:

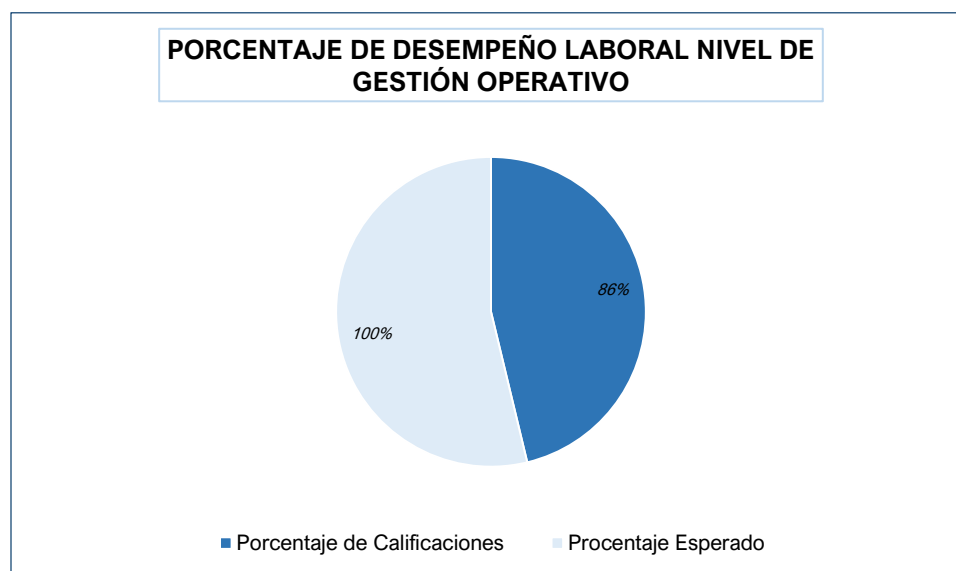


- Para el nivel táctico de la organización, resulta relevante favorecer el desarrollo de habilidades tendientes a agilizar la búsqueda de soluciones para los problemas cotidianos e infrecuentes. Así como en la proactividad, para la identificación de soluciones apropiadas, acorde a las características de la problemática que enfrentan, en un intervalo de tiempo reducido, que permita responder a las prioridades y criticidad de las actividades ejecutadas en la dependencia que integran.

6.1.3. Nivel de Gestión Operativo

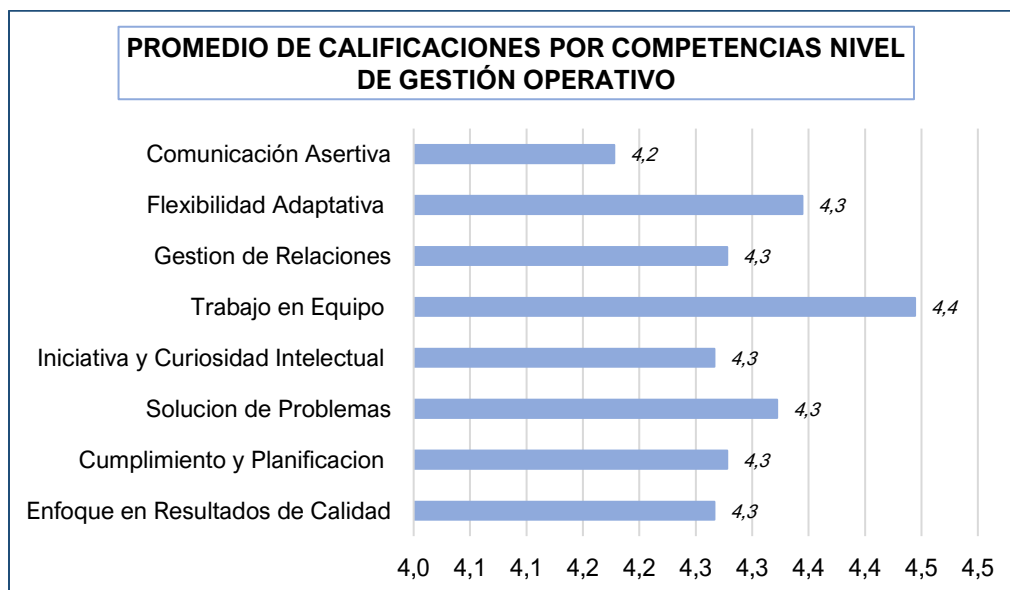
En este proceso de evaluación de desempeño laboral participaron 30 trabajadores del nivel de gestión operativo de la organización.

El indicador de desempeño institucional de este nivel se ubica en **4.3**, esto es, **ACEPTABLE**, y hace referencia a que los colaboradores pertenecientes cumplen con los requerimientos y exigencias del cargo.

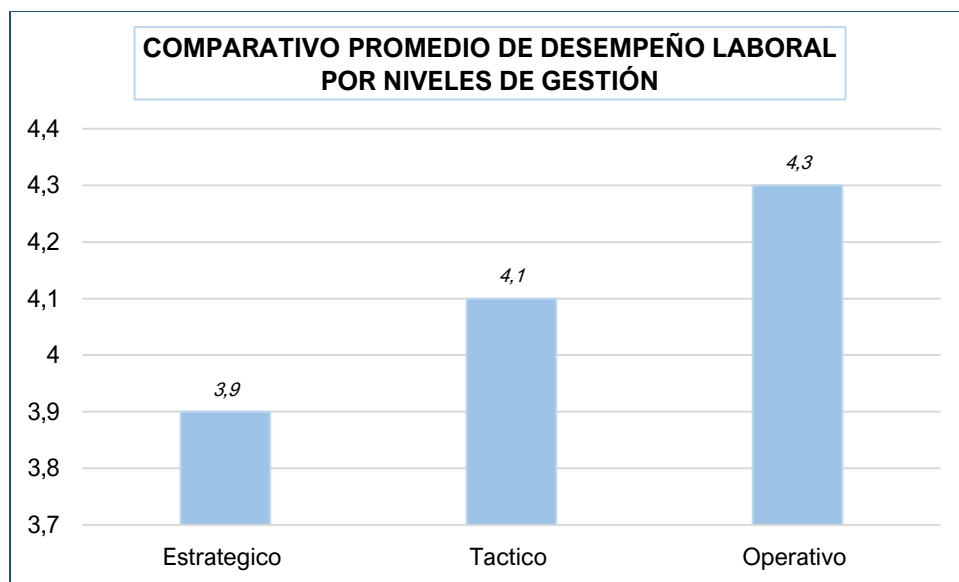


En otras palabras, es pertinente indicar que el porcentaje de desempeño laboral del nivel en cuestión se ubica en **86%**, o sea, **ACEPTABLE**.

En cuanto a las puntuaciones por competencias, se evidencia un puntaje **ACEPTABLE**, para todas las habilidades transversales valoradas. Aun así, la comunicación asertiva, posee la menor calificación. Por ello, se debe trabajar en la adopción de estilos, modos y formas de comunicación efectivas, en el fortalecimiento de las habilidades de escucha, atención y recepción de opiniones, así como en la incitación al diálogo.



6.1.4. COMPARACIÓN PROMEDIO DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL POR NIVELES



A modo comparativo, se evidencia que el nivel de la compañía con menor promedio de valoraciones de desempeño laboral, es el nivel **ESTRATÉGICO**, cuya puntuación se ubica en la categoría de **MEJORABLE**. Es decir, que se cumple con los requerimientos y exigencias del cargo, pero se deben establecer acciones correctivas y de mejora, que apunten al fortalecimiento de las competencias de gestión de relaciones, comunicación asertiva, y liderazgo y desarrollo de equipos.

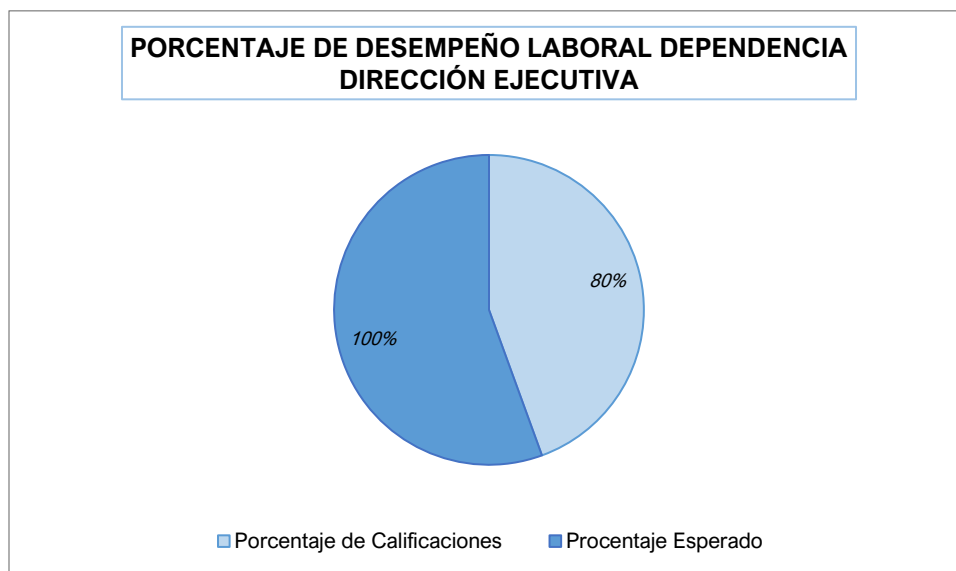
El nivel **OPERATIVO** de la organización, presenta la mayor puntuación en contraste con los demás niveles, caracterizada como **ACEPTABLE**. En otras palabras, los empleados cumplen con las demandas y exigencias del cargo. No obstante, se debe promover el desarrollo de habilidades de comunicación asertiva.

Por su parte, el nivel **TÁCTICO**, demuestra una puntuación dentro del promedio, **ACEPTABLE**, pero con la necesidad de desarrollar estrategias para la adquisición de aptitudes, que permitan la solución de los problemas y conflictos propios de su actividad laboral.

6.2. RESULTADOS POR DEPENDENCIAS

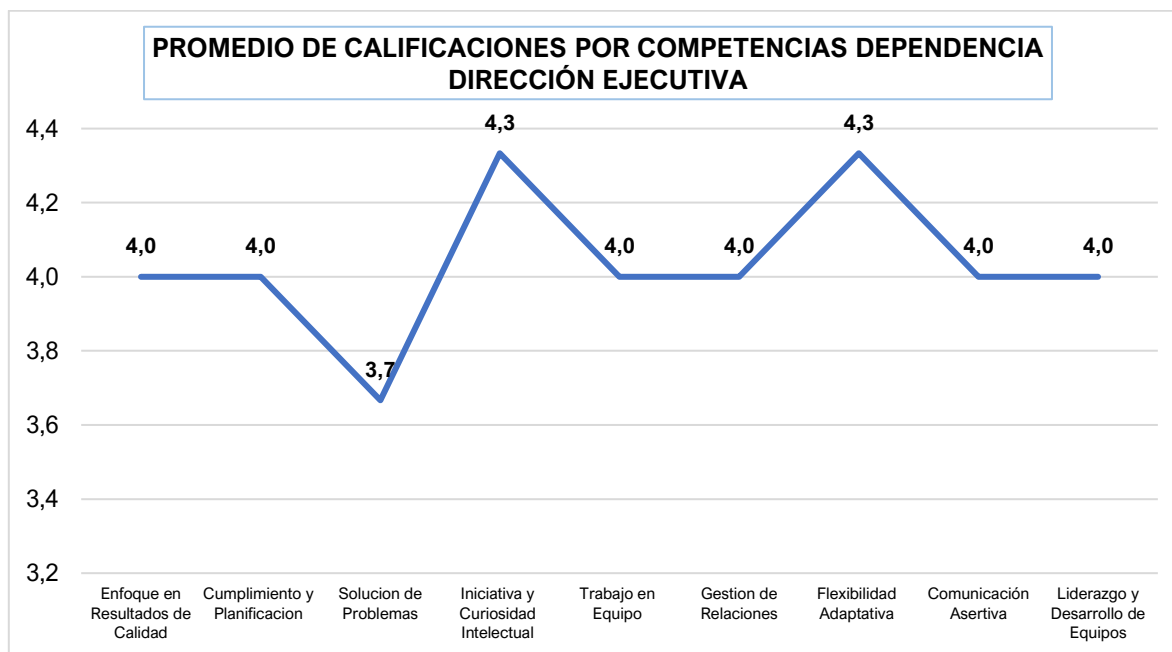
6.2.1. Dirección Ejecutiva

En el proceso de evaluación de desempeño laboral en cuestión, participó un colaborador integrante de la dependencia de Dirección Ejecutiva, cuyo nivel de desempeño institucional se ubica en **4.0**, es decir, **ACEPTABLE**. Esto indica que cumple con los requerimientos y exigencias del cargo.



Dicho de otra manera, el porcentaje de desempeño laboral de la dependencia en cuestión se ubica en **80%**, o sea, **ACEPTABLE**.

En relación a la valoración por competencias, la dependencia obtuvo las siguientes puntuaciones.

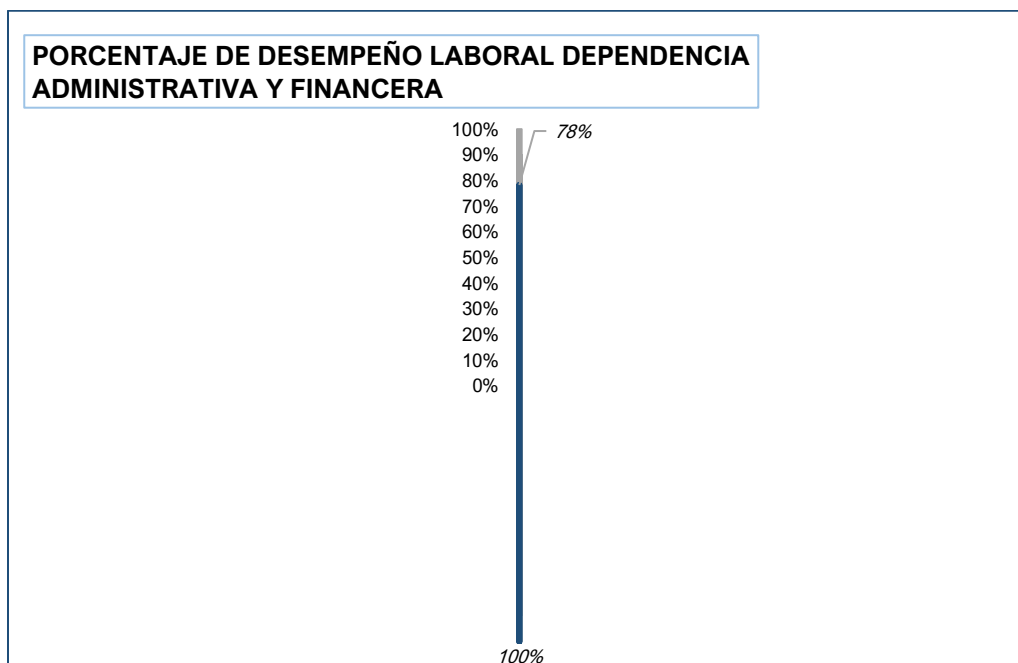


- La competencia transversal con el promedio de calificación mas elevado es la iniciativa y curiosidad intelectual, y la flexibilidad adaptativa. Esto indica que el empleado perteneciente a esta dependencia, aporta nuevas ideas de forma constante, proyecta los resultados esperados, y asume los retos inesperados sin evadirlos. Además, expresa escasas objeciones frente a los procesos de cambio, comprende las necesidades de otros, e intenta trabajar a nivel multidisciplinario.
- La competencia profesional con menor promedio de puntuaciones es la solución de problemas. Por ello, resulta relevante favorecer el desarrollo de habilidades tendientes a agilizar la búsqueda de soluciones para los problemas cotidianos e infrecuentes. Así como en la proactividad, para la identificación de soluciones apropiadas, acorde a las características de la problemática que enfrentan, en un intervalo de tiempo reducido, que permita responder a las prioridades y criticidad de las actividades de la dependencia.

6.2.2. Dependencia Administrativa y Financiera

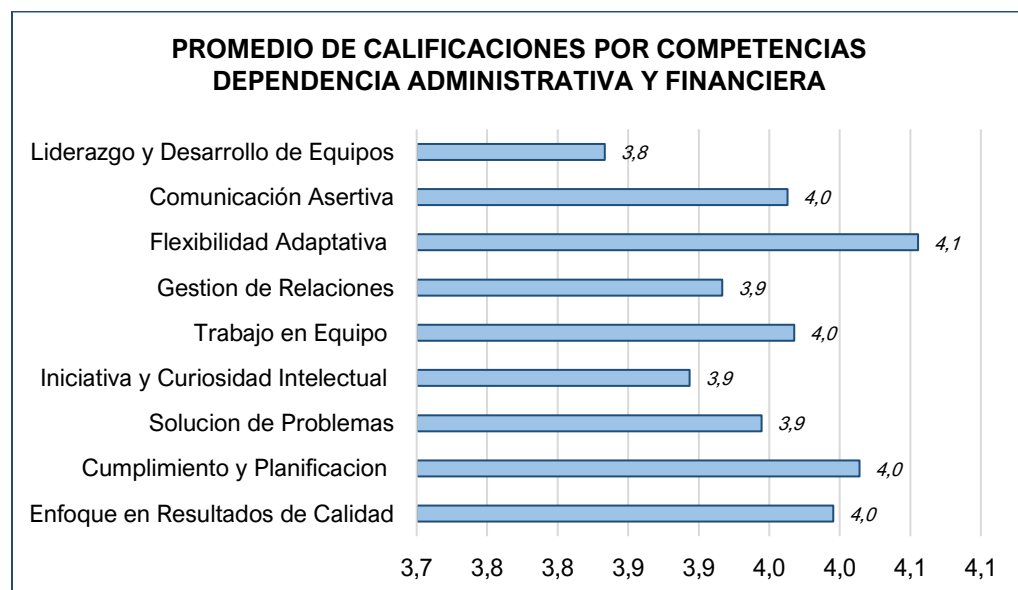
Para esta valoración del desempeño institucional, contribuyeron 18 empleados pertenecientes a la dependencia Administrativa y Financiera.

El índice de desempeño laboral para esta dependencia se posiciona en **3.9**, o sea, **MEJORABLE**, lo que evidencia la necesidad de establecer y ejecutar acciones para aumentar el nivel de desempeño de los colaboradores.



En términos meramente porcentuales, el nivel de desempeño laboral de la dependencia en cuestión se sitúa en **78%**, es decir, **MEJORABLE**.

En cuanto, a las puntuaciones obtenidas por la dependencia, en cada competencia profesional objeto de valoración, es pertinente indicar que:

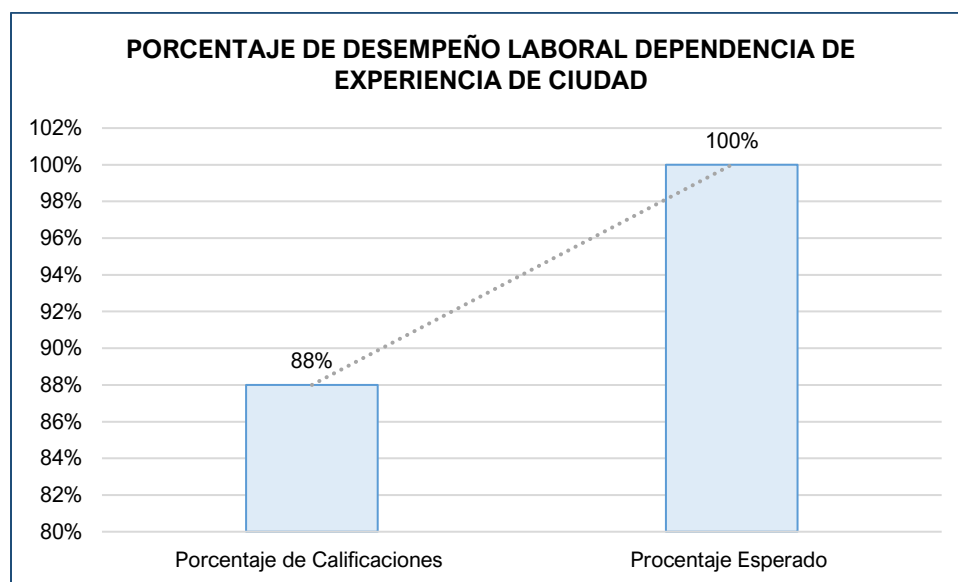


- La competencia transversal con menor promedio de calificación es liderazgo y desarrollo de equipos, ubicado en la categoría de **MEJORABLE**. Así las cosas, resulta valioso impulsar un estilo de liderazgo que propenda por la guía y retroalimentación constante al equipo de trabajo, el reconocimiento de las capacidades de cada colaborador, y el incentivo por su productividad y esfuerzos.
- Por otro lado, las competencias profesionales de gestión de relaciones, iniciativa y curiosidad intelectual, y solución de conflictos, si bien, no se ubican como las de menor puntuación, se sitúan en la categoría de **MEJORABLE**. Por ello, es relevante promover estrategias que propendan por la interacción constante entre los equipos de trabajo, y el intercambio de experiencias y lecciones aprendidas. De igual forma, que favorezcan el desarrollo de habilidades tendientes a agilizar la búsqueda de soluciones para los problemas cotidianos e infrecuentes. Así como en la proactividad, para la identificación de soluciones apropiadas, acorde a las características de la problemática que enfrentan, en un intervalo de tiempo reducido, que permita responder a las prioridades y criticidad de las actividades ejecutadas en la dependencia que integran, a través del planteamiento de nuevas ideas.

6.2.3. Dependencia de Experiencia de Ciudad

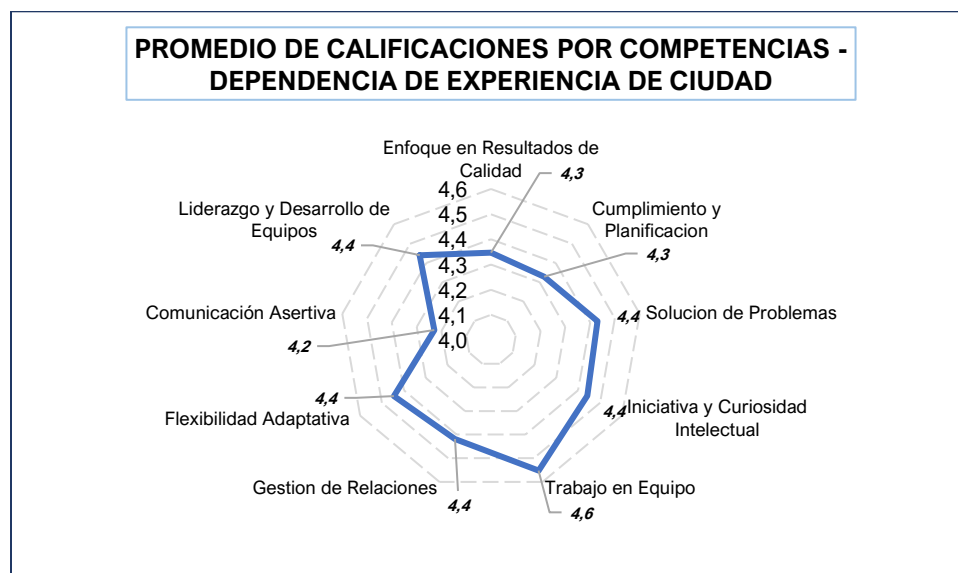
Para esta evaluación de desempeño laboral, cooperaron 18 empleados pertenecientes a la dependencia de Experiencia de Ciudad.

El indicador de cumplimiento para esta dependencia se ubica en **4.4**, equivalente al **88%**, es decir, **ACEPTABLE**, lo que sugiere que los trabajadores ejecutan sus funciones acordes a las exigencias y requerimientos del cargo.



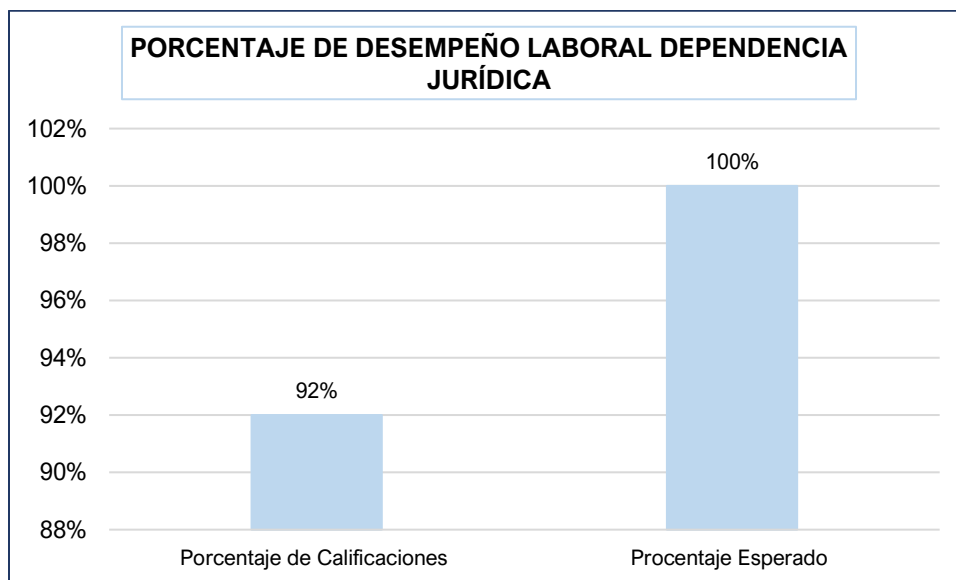
En lo referente a las valoraciones por cada competencia transversal, los resultados se caracterizan así:

- La competencia profesional de trabajo en equipo presenta una calificación de **4.6**, catalogada como **SOBRESALIENTE**, es decir, que los colaboradores comparten experiencias y habilidades que elevan del desempeño grupal, comparten los logros entre sus integrantes, y prima el apoyo mutuo.
- La competencia transversal de comunicación asertiva posee la menor calificación (**4.2**), sin embargo, se encuentra catalogada como **ACEPTABLE**. Pese a ello, es necesario trabajar en la adopción de estilos, modos y formas de comunicación efectivas, en el fortalecimiento de las habilidades de escucha, atención y recepción de opiniones, así como en la incitación al diálogo.

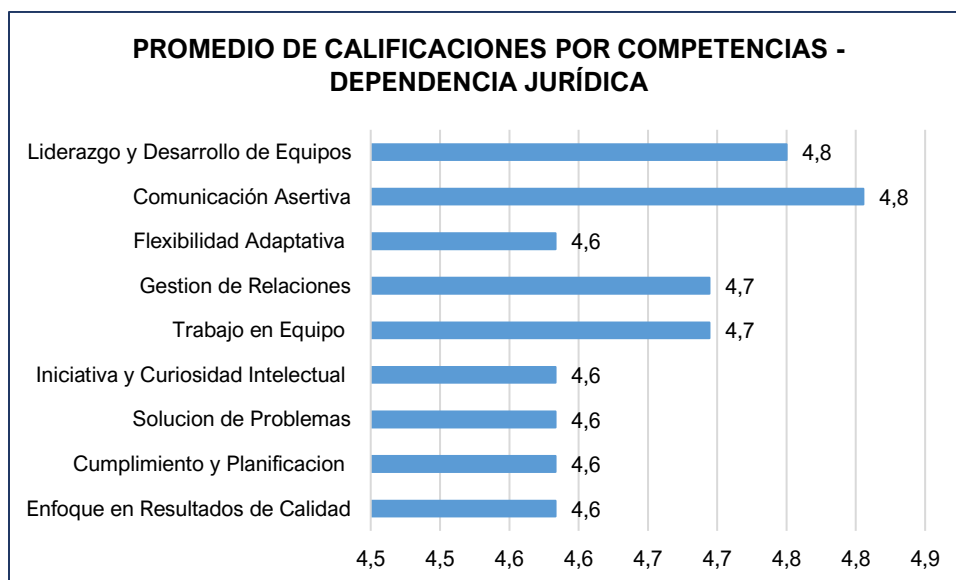


6.2.4. Dependencia Jurídica

En la presente valoración del desempeño institucional participaron 3 colaboradores de la dependencia Jurídica, cuyo promedio de puntuaciones se sitúa en **4.6**, o sea **SOBRESALIENTE**, equivalente al **92%**, es decir, que superan las exigencias de cada cargo.



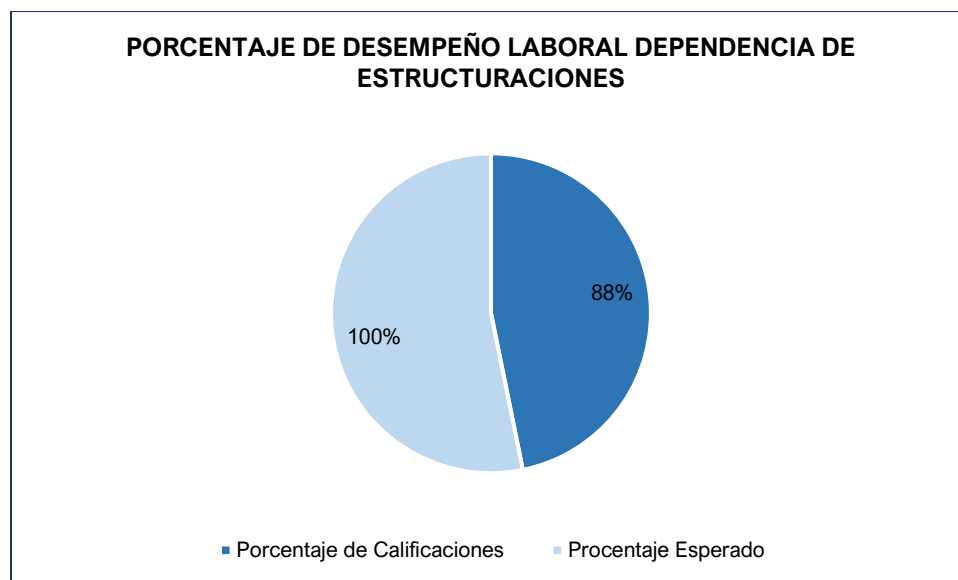
En cuanto, a las puntuaciones obtenidas por la dependencia, en cada competencia profesional objeto de valoración, es pertinente indicar que:



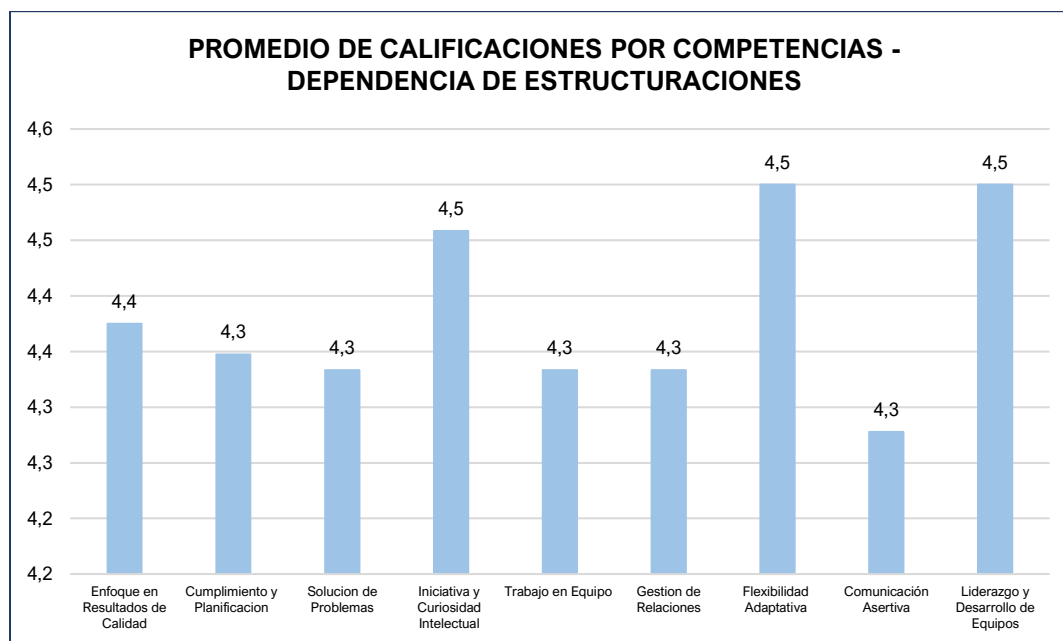
Todas las competencias valoradas presentan un promedio de puntuaciones catalogadas como **SOBRESALIENTES**. Por tanto, se deben instaurar y ejecutar acciones tendientes a preservar y mantener este nivel de habilidades transversales adquirido.

6.2.5. DEPENDENCIA DE ESTRUCTURACIONES

En este proceso de evaluación de desempeño laboral contribuyeron 6 empleados de la dependencia de estructuraciones. Su promedio de calificaciones alcanza una puntuación de **4.4**, es decir, **88%**, caracterizada como **ACEPTABLE**.



En cuanto a las puntuaciones por cada competencia valorada, se identifican los siguientes resultados:



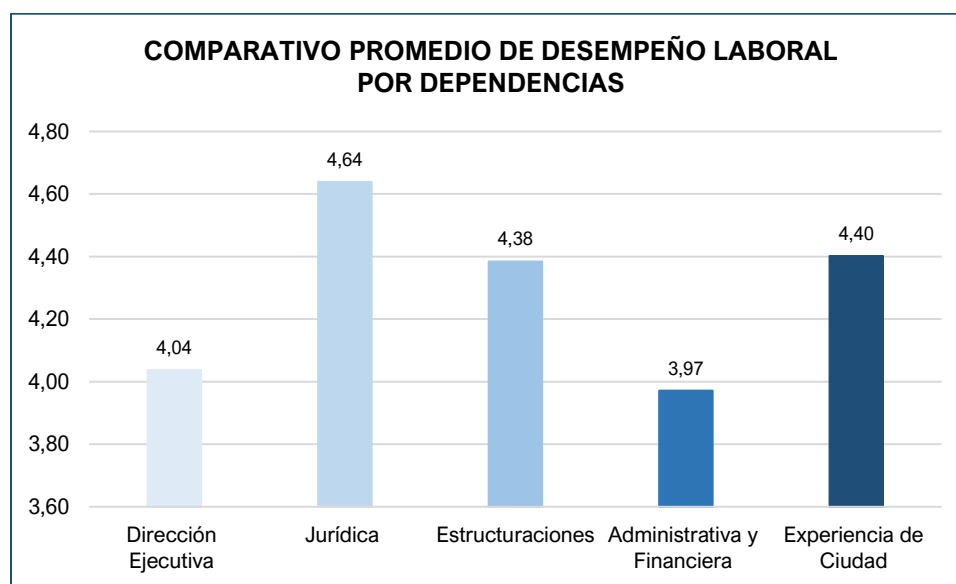
- Las competencias transversales con mayor promedio de puntuaciones para esta dependencia son: iniciativa y curiosidad intelectual, flexibilidad adaptativa, y liderazgo y desarrollo de equipos. Esto indica que los colaboradores pertenecientes aportan nuevas ideas, asumen retos inesperados sin evadirlos, proponen alternativas para la solución de los conflictos, y proyectan los resultados previstos. Así mismo, expresan escasas objeciones por los cambios, y entienden las necesidades del equipo de trabajo. Por otro lado, los jefes de área de la dependencia, reconocen las capacidades y fortalezas de su grupo de trabajo, incentivan la proactividad, retroalimentan y guían a sus empleados a cargo, y promueven la cooperación. El resto de variables objeto de valoración presentan puntuaciones ubicadas en la categoría **ACEPTABLE**.

6.2.6. COMPARACIÓN PROMEDIO DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL POR DEPENDENCIAS

Desde una perspectiva comparativa, se evidencia que la **DEPENDENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA** presenta el menor promedio de valoración de desempeño, ubicado en la categoría de **MEJORABLE**. Es decir, que se cumple con los requerimientos y exigencias del cargo, pero se deben establecer acciones correctivas y de mejora, que apunten al fortalecimiento de las competencias de gestión de relaciones, iniciativa y curiosidad intelectual, y solución de conflictos.

Por otro lado, el área **JURÍDICA**, presenta un promedio de puntuaciones de **4.64**, o sea **SOBRESALIENTE**, lo que indica que los colaboradores superan las exigencias del cargo.

La dependencia de **DIRECCIÓN EJECUTIVA, ESTRUCTURACIONES y EXPERIENCIA DE CIUDAD**, presentan puntuaciones dentro del promedio, caracterizadas como **ACEPTABLE**. En otras palabras, los empleados cumplen con las demandas y exigencias del cargo, con aspectos menos evidentes que mejorar.



7. DESAFÍOS

En consideración a los resultados expuestos a lo largo del presente informe, la organización debe ejecutar un conjunto de estrategias para:

- Establecer un cronograma para la socialización de los resultados y retroalimentación a la población empleada.
- Determinar un procedimiento de intervención para los colaboradores cuyos promedios de calificación se encuentren catalogados como mejorables o críticos.
- Diseñar un plan de acción conjunta para intervenir las competencias profesionales con menor calificación, y fortalecer las de calificación aceptable, en la población empleada.
- Realizar seguimiento al desempeño de los colaboradores con menor rendimiento laboral.
- Actualizar perfiles de cargo y manuales de funciones, de todos los niveles de la organización.
- Determinar las competencias y habilidades requeridas para cada cargo de la estructura organizativa.
- Diseñar y desarrollar un programa de capacitación, entrenamiento y formación laboral.
- Diseñar y desarrollar un programa de bienestar y promoción de la calidad de vida laboral.

Elaborado por:

Andrés Felipe Martínez Pérez | Psicólogo | TP. 251628