

<p>GERENTE DE PROYECTOS CONSULTOR EMPRESARIAL Iván Bohórquez</p> <p>Ingeniero Electricista, microempresario y Director de InDi Foundation</p>	<p>ENTREGA FINAL DOCUMENTAL AJUSTES EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO</p> <p>Consultoría Técnica Especializada en RRHH</p>	<p>Abril de 2019</p> <p>Página 1 de 6</p>
--	---	--

ENTREGA FINAL DOCUMENTAL

PROYECTO DE AJUSTE A

METODOLOGÍA Y HERRAMIENTA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Contiene

Entrega y ajustes a los productos acordados en el último comité de proyecto

Solicitado por



ELABORADO BAJO CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS

Desarrollado por el Consultor

IVÁN RICARDO BOHÓRQUEZ BASTO
Matrícula Profesional CN205-74227

BOGOTÁ D.C.
Abril 1, 2019

GERENTE DE PROYECTOS CONSULTOR EMPRESARIAL Iván Bohórquez Ingeniero Electricista, microempresario y Director de InDi Foundation	ENTREGA FINAL DOCUMENTAL AJUSTES EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO Consultoría Técnica Especializada en RRHH	Abril de 2019 Página 2 de 6
--	--	---

DESARROLLO DE AJUSTES

1. Definir Planes de Acción Específicos de cada competencia.
2. Convertir Preguntas Abiertas a Cerradas (Según información del piloto).
3. Ajustar escala de calificación.
4. Realizar audio de guía para uso de la herramienta.

DESARROLLO

1. Definir Planes de Acción Específicos de cada competencia.

El Plan de acción es una o más acciones que el colaborador se compromete a desarrollar para mejorar sus competencias más débiles. El colaborador deberá empezar por la competencia más baja en calificación. Posteriormente deberá escoger 1 o más actividades de la siguiente tabla, desarrollar dichas actividades en un plazo máximo de 3 meses y presentar la evidencia a su Jefe de área. De esta manera la persona habrá demostrado su interés por mejorar, autogestionar su cambio y empoderarse para ser un elemento de mejor desempeño para la organización.

NOTA: la actividad escogida será objeto de seguimiento por parte de la persona que es su Jefe de área. Esta persona plasmará el cumplimiento o incumplimiento de sus compromisos de mejora. La revisión se hará cada 3 meses. La empresa podrá tomar medidas respecto a su cumplimiento o incumplimiento, lo cual puede afectar directamente su vinculación con la misma, de manera positiva o negativa. Depende de usted proceder de manera ética y apropiada.

COMPETENCIA	PLAN DE ACCIÓN
Comunicación	Link 1, El proceso de aprendizaje, https://bit.ly/2uDWote Link 2, SENA, Técnicas de Comunicación en el nivel Administrativo https://bit.ly/1oISV5z Link3, Comunicación efectiva para el líder actual, https://bit.ly/2Wr36Pl
Liderazgo	Link 1, Curso Gratuito Curso de Análisis de Problemas y Toma de Decisiones, https://bit.ly/2FGVNMH Link 2, Comunicación efectiva para el líder actual, https://bit.ly/2Wr36Pl Link 3, Como convertirse en un líder exitoso, https://bit.ly/2WK4AV5 Link 4, Liderazgo para Mandos Intermedios, https://bit.ly/2y6ITrF

GERENTE DE PROYECTOS CONSULTOR EMPRESARIAL Iván Bohórquez Ingeniero Electricista, microempresario y Director de InDi Foundation	ENTREGA FINAL DOCUMENTAL AJUSTES EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO Consultoría Técnica Especializada en RRHH	Abril de 2019
		Página 3 de 6

Gerencia	Link 1, SENA, Técnicas de Comunicación en el nivel Gerencial, https://bit.ly/2TK6Edz Link 2, Curso Gratuito Curso de Análisis de Problemas y Toma de Decisiones, https://bit.ly/2FGVNMH
Habilidad Cognitiva	Link 1, Como diagnosticar mis competencias de innovación, https://bit.ly/2zhyQzw Link 2, Creatividad y Pensamiento Lateral, https://bit.ly/2KNzoiu Link 3, Aprendizaje Basado en Problemas, https://bit.ly/2OG1ePL Link 4, ¿Qué es el aprendizaje y servicio?, https://bit.ly/2U79vCx
Efectividad	Link 1, Introducción a la Gestión para Resultados en el Desarrollo, https://bit.ly/2V68pDo Link 2, Comunicación efectiva para el líder actual, https://bit.ly/2Wr36PI Link 3, Potencia tu mente, https://bit.ly/2OyFs0b Link 4, Aprender, https://bit.ly/2CMSCT1
Profesionalismo	Link 1, Gestión participativa: motivación y liderazgo organizacional, https://bit.ly/2JTvoAx Link 2, Estrategia y estilos de negociación, https://bit.ly/2I4kdT2
HSE	Los cursos virtuales gratuitos para esta competencia deberán ser definidos por el área de HSE de SGI s.a.s., según como se ha trabajado esta consultoría desde sus inicios en donde dicha área establece las acciones relacionadas a sus competencias evaluadas.
Ética	Link 1, Historia de la Ética, https://bit.ly/2I58L9C Link 2, Ética Profesional, https://bit.ly/2CPnXnZ Link 3, Ética de la Felicidad, https://bit.ly/2PZtkso

NOTA 1: los links a los cursos propuestos son una guía inicial. Sin embargo el Jefe inmediato y la persona que debe aplicar el “Plan de Mejora” podrán establecer por mutuo acuerdo otros cursos gratuitos virtuales que puedan ser tomados para adquirir los conocimientos y desarrollar las habilidades y comportamientos necesarios que le permitan al colaborador mejorar su competencia

<p>GERENTE DE PROYECTOS CONSULTOR EMPRESARIAL Iván Bohórquez</p> <p>Ingeniero Electricista, microempresario y Director de InDi Foundation</p>	<p>ENTREGA FINAL DOCUMENTAL AJUSTES EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO</p> <p>Consultoría Técnica Especializada en RRHH</p>	<p>Abril de 2019</p> <p>Página 4 de 6</p>
---	---	--

más débil. Estos cursos virtuales gratuitos implican que cada persona deba crear un perfil en cada plataforma elegida para hacer el curso respectivo. El objeto de esta consultoría no se relaciona con la creación de dichos perfiles, para lo cual cada empleado o colaborador deberá recurrir a la ayuda y asistencia técnica que el área de TICs de SGI s.a.s. puede brindarle.

2. PREGUNTAS ABIERTAS

A continuación se presentan las preguntas que anteriormente se habían definido y que ahora para mayor precisión en la evaluación se reemplazarán por una pregunta cerrada que tiene varias casillas de opción de las cuales el evaluador podrá seleccionar las que su compañero evaluado cumple o a las que su conducta y comportamientos durante la jornada de trabajo se adecúan más.

1.1 Usted puede esperar de Pepito Pérez que:

Este enunciado se cambia por el siguiente entre comillas más las opciones listadas debajo del mismo:

“Usted puede esperar de “Nombre de Evaluado” que sea una persona:”

- Respetuosa
- Puntual con las entregas y compromisos laborales
- Tolerante y que acepte las opiniones variadas y diversas de los demás
- Que acepte las críticas constructivas
- Preocupada por hacer sus tareas cada vez mejor
- Colaboradora con otros compañeros de trabajo
- Comprometida con el logro de resultados del área
- Que facilita la resolución de problemas
- Activa y propositiva para desarrollar su trabajo y el del equipo
- Que con su ejemplo demuestra profesionalismo y un trabajo bien hecho
- Que contribuye con su forma de ser a un clima laboral agradable

1.2 Usted NO puede esperar de Pepito Pérez que:

Este enunciado se cambia por el siguiente entre comillas más las opciones listadas debajo del mismo:

“Las actitudes y comportamientos de “Nombre de Evaluado” que están afectando el trabajo del área son:”

- Su trato y respeto hacia los demás compañeros es cuestionable
- Incumple con las entregas y compromisos laborales
- No tolera ni acepta las opiniones variadas y diversas de los demás
- No acepta fácilmente las críticas constructivas
- No se esfuerza mucho por hacer sus tareas cada vez mejor
- No es muy colaborativa con otros compañeros de trabajo

GERENTE DE PROYECTOS CONSULTOR EMPRESARIAL Iván Bohórquez Ingeniero Electricista, microempresario y Director de InDi Foundation	ENTREGA FINAL DOCUMENTAL AJUSTES EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO Consultoría Técnica Especializada en RRHH	Abril de 2019
		Página 5 de 6

- No tiene un compromiso alto con el logro de resultados del área
- Dificulta la resolución de problemas
- Tiene a ser una persona pasiva y sin propuestas para mejorar su trabajo y el del equipo
- No es un ejemplo de profesionalismo y un trabajo bien hecho
- Contribuye muy poco o nada a un clima laboral agradable
- Es una persona indiferente (le da lo mismo) si el área y sus compañeros mejoran o no

1.3 Comentarios adicionales para la persona que está evaluando

Este enunciado se cambia por el siguiente entre comillas: **“Si usted fuera Jefe de “Nombre del Evaluado” que sugerencias, correcciones o felicitaciones le daría usted”**. Se deja un espacio de párrafo para que el evaluador escriba sus opiniones.

3. Ajuste de escala de evaluación

Se presentan los aspectos relacionados y que justifican este ajuste final a la escala. En la tabla siguiente la primera fila presenta la escala anterior. La segunda fila presenta la escala nueva ajustada.

NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
0.0	1.5	3.0	4.0	5.0

Esta escala permite darle menos peso a los comportamientos de “Nunca” y “Casi Nunca”, ya que son los que la organización debe y puede modificar en todos y cada uno de sus empleados para que logren un mejor nivel de desempeño. A nivel matemático este par de calificaciones a nivel cualitativo claramente afectarán los promedios generales para una competencia en particular, siendo así más exigente el sistema de evaluación de desempeño y llevando a que las personas con competencias más bajas deban implementar sus planes de mejora. Para ilustrar mejor lo anterior se da un ejemplo:

Se evalúa a Pepito Pérez por 5 de sus compañeros en la competencia de Liderazgo. La fila superior presenta la forma de evaluarlos según la ponderación anterior y la fila inferior presenta la evaluación con el nuevo ajuste de escala, se puede apreciar que el promedio de los dos tipos de promedio lleva a que con la segunda escala de evaluación la persona deba implementar su plan de mejora para esta competencia:

Escala de Evaluación	Evaluador 1	Evaluador 2	Evaluador 3	Evaluador 4	Evaluador 5	Promedio
Inicial	2	2	4	5	5	3.6
Ajustada	1.5	1.5	3	5	5	3.2

<p>GERENTE DE PROYECTOS CONSULTOR EMPRESARIAL Iván Bohórquez</p> <p>Ingeniero Electricista, microempresario y Director de InDi Foundation</p>	<p>ENTREGA FINAL DOCUMENTAL AJUSTES EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO</p> <p>Consultoría Técnica Especializada en RRHH</p>	<p>Abril de 2019</p> <p>Página 6 de 6</p>
--	---	--

Todas las competencias que estén por debajo de 3.5 deberán ser mejoradas por el empleado. Iniciar principalmente por la de menor puntuación. Posteriormente su Jefe de área, si ha tomado su curso o ha realizado la actividad propuesta para mejorar su competencia, podrá exigirle que continúe con la mejora de la segunda competencia con la puntuación más baja.

Lo ideal es que la organización con el paso del tiempo, sea capaz de trabajar en todas las competencias que están por debajo de 3.5 y que posteriormente suba el nivel de la competencia de manera gradual a 3.6 o 3.7, así a medida que pasa el tiempo la organización asegurará un mejor y más alto desempeño con el paso de los años.

4. Realizar audio de guía para uso de la herramienta.

Este audio ha sido entregado en formato digital y enviado al correo de la Sra. Claudia Meneses para su respectivo tratamiento y divulgación.

IVÁN RICARDO BOHÓRQUEZ BASTO

Consultor Empresarial
Gerente de Proyectos
Ingeniero Electricista