JARDIN INFANTIL COFINANCIADO SEMBRANDO CAMINO

ACTA DE SOCIALIZACIÓN EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO- TALENTO HUMANO

TEMA: EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO TALENTO HUMANO

FECHA: 29 de noviembre de 2024

HORA: 5: 00 pm

ASISTENTES: Talento humano

RESPONSABLE: Nancy Moya -Yeimi Castro Barreto

OBJETIVO: Socializar con el talento humano la última evaluación de desempeño del año en curso.

METODOLOGÍA: Se compartió con talento humano con anterioridad la evaluación de desempeño de manera digital según el cargo asignado para cada colaboradora, con el fin que la leyeran y posteriormente socializar de manera presencial con el documento en físico para así poder despejar dudas y tener en cuenta las sugerencias.

DESARROLLO:

Socialización de la evaluación de desempeño:

El 29 de noviembre, a las 5 de la tarde, se llevó a cabo la socialización de evaluación de desempeño con todo el equipo de talento humano. Esta reunión no solo fue una oportunidad para explicar de manera clara y detallada los criterios y estándares utilizados para evaluar el rendimiento laboral, sino también para involucrar a cada miembro del equipo en una conversación abierta sobre su desarrollo profesional y sus expectativas dentro de la organización.

El propósito principal de esta socialización era garantizar que todos los colaboradores comprendieran a fondo el proceso de evaluación, y cómo este se traduce en un reflejo tanto de sus logros como de las áreas en las que podrían mejorar. La evaluación de desempeño no es solo una herramienta de medición, sino una oportunidad para fomentar el crecimiento y la mejora continua, tanto en lo individual como en lo colectivo, fortaleciendo así el desempeño general del equipo y la organización.

Durante la sesión, cada miembro del equipo tuvo la oportunidad de revisar su evaluación de manera personal, lo que permitió un espacio de reflexión profunda. Se les animó a identificar sus fortalezas, aquellos aspectos en los que han destacado y que contribuyen al éxito del equipo. Al mismo tiempo,

se discutieron las áreas de mejora, presentando estos puntos no como críticas, sino como oportunidades para seguir aprendiendo y desarrollándose profesionalmente.

Además, se abrió un espacio para que los empleados pudieran compartir cualquier inquietud o pregunta que tuvieran en relación con el proceso de evaluación. Este momento fue crucial, ya que permitió aclarar dudas y resolver cualquier posible malentendido, garantizando que todos se sintieran cómodos y entendieran cómo sus esfuerzos son valorados. La intención era crear un ambiente de confianza donde cada miembro del equipo pudiera expresar sus opiniones y sentirse escuchado.

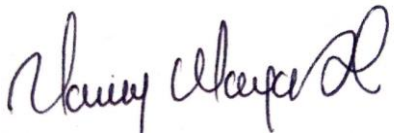
Se hizo especial hincapié en que la evaluación de desempeño no es simplemente una revisión o un trámite administrativo, sino una herramienta para impulsar el crecimiento individual de cada colaborador. Se explicó cómo el proceso está diseñado para servir de guía en el desarrollo profesional, brindando a cada miembro del equipo la oportunidad de conocer sus fortalezas, identificar áreas a mejorar y establecer metas claras y alcanzables para su crecimiento. En última instancia, este proceso busca ayudar a cada persona a alcanzar su máximo potencial, lo cual beneficia tanto a los empleados como a la organización en su conjunto.

El enfoque de esta socialización fue profundamente humanizado, promoviendo una cultura de apertura, aprendizaje y apoyo. Se dejó claro que la evaluación de desempeño no debe ser vista con temor, sino como un proceso constructivo que refleja el interés genuino de la organización por el bienestar y el progreso de cada uno de los miembros del equipo. Se alentó a todos a ver cada evaluación como un punto de partida para nuevas oportunidades, para trabajar en equipo y para mejorar de manera constante, siempre con el respaldo y la orientación necesaria.

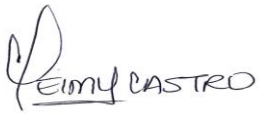
Al concluir la sesión, todos los participantes se fueron con una comprensión más profunda del proceso y una sensación de que sus esfuerzos eran valorados, al mismo tiempo que se comprometieron a seguir trabajando en su desarrollo personal y profesional. Esta socialización no solo fue una oportunidad para hablar sobre el rendimiento laboral, sino también una reafirmación del compromiso de la organización con el crecimiento, la mejora continua y el bienestar de su equipo humano.

Importancia de la retroalimentación:

La retroalimentación proporcionada durante el proceso de evaluación de desempeño es fundamental para el crecimiento y desarrollo de los colaboradores, así como para el éxito continuo del equipo y la organización en su conjunto. Proporciona a los colaboradores información valiosa sobre su rendimiento, destacando áreas de fortaleza y oportunidades de mejora, y ofreciendo orientación y apoyo para su desarrollo profesional. Al mismo tiempo, permite a los colaborares identificar patrones de desempeño y áreas de necesidad a nivel organizacional, lo que les permite tomar decisiones informadas sobre políticas y prácticas de recursos humanos. En resumen, la retroalimentación efectiva es una herramienta poderosa para mejorar el desempeño y promover el crecimiento personal y profesional de los empleados, y su implementación adecuada es esencial para el éxito a largo plazo de cualquier organización.



RESPONSABLE DEL SERVICIO



APOYO ADMINISTRATIVO

EVIDENCIAS (Asistencia y fotografías de encuentro)





Fundación Social
Sembrando Camino

TEMA: Evaluación final del desempeño

FECHA DE SOCIALIZACIÓN: 29/11/2024.

ASISTENTES

NANCY MOYA	Nancy Moya R
SANDRA PAREDES	Sandra M. Paredes
NIDIA RODRIGUEZ	Nidia R
MARCELA GUEVARA	
ANGELA SEGURA	
LAURA BORDA	Laura B
LUZ MERY MALAVER	
YURANI CEPEDA	
SHIRLY ORTIZ	Shirly O.
DANIELA TORRES	Daniela Torres S.
DANIELA ULLOA	Daniela Ulloa
NATALIA GONZALEZ	Natalia Gonzalez.
YEIMY CASTRO	YEIMY CASTRO
MARTHA CAMACHO	Martha Camacho
NOREYDA BARRETO	Noreyda Barreto
MARIA MARIN	Maria Marin
MARLENY LONDOÑO	
WENDY ESCOBAR	Wendy Escobar
EDITH VANESSA DIAZ	EDITH DIAZ

Scanned with CamScanner