

	INFORME EJECUTIVO DE GESTIÓN POR DEPENDENCIA	CÓDIGO: DE-F003
		VERSIÓN: 04
		VIGENTE DESDE: 30/09/2020

INFORME EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 2024

Periodo reportado
2024

**DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
GESTIÓN RECURSO HUMANO**

	INFORME EJECUTIVO DE GESTIÓN POR DEPENDENCIA	CÓDIGO: DE-F003
		VERSIÓN: 04
		VIGENTE DESDE: 30/09/2020

INTRODUCCIÓN

Este informe presenta los resultados consolidados de la evaluación de desempeño laboral realizada a los trabajadores de Empumelgar E.S.P. del año de vigencia 2024. La Evaluación del Desempeño Laboral, es una herramienta de gestión objetiva y permanente, encaminada a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado, midiendo el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales. Esta evaluación de tipo individual, permite así mismo medir el desempeño institucional.

El objetivo de esta evaluación es medir el rendimiento de los empleados, identificar fortalezas y áreas de mejora, y fomentar el desarrollo profesional dentro de la organización.

	INFORME EJECUTIVO DE GESTIÓN POR DEPENDENCIA	CÓDIGO: DE-F003
		VERSIÓN: 04
		VIGENTE DESDE: 30/09/2020

METODOLOGÍA

Se llevó a cabo el proceso de evaluación de desempeño laboral de los trabajadores oficiales de la empresa de servicios públicos de Melgar Empumelgar e.s.p., correspondiente al periodo, usando como herramienta la encuesta google drive.

La evaluación se aplicó al total de la planta de trabajadores en el mes de noviembre de 2024, ubicados en las siguientes dependencias:

Dirección administrativa y financiera.
Dirección oficina asesora jurídica.
Dirección regulación, calidad y medio ambiente – Ornato.
Dirección comercial.
Dirección técnica – Alumbrado público.

Se llevó a cabo el formulario digital a través de los supervisores o jefes de cada área, quienes proporcionaron su perspectiva sobre el rendimiento de sus equipos.

Los ítems evaluados fueron los siguientes:

Gestión contractual y recurso humano

1. Usa de manera adecuada y responsable los equipos y elementos de trabajo dispuestos para el desempeño de la tarea asignada por su dependencia.
2. Realiza sus trabajos de acuerdo con los requerimientos en términos de contenido, exactitud, presentación y atención.
3. Entrega los trabajos a tiempo de acuerdo con la programación establecida en el horario estipulado Aplica las destrezas y los conocimientos necesarios para el cumplimiento de las actividades y funciones con la entidad.
4. Aplica las destrezas y los conocimientos necesarios para el cumplimiento de las actividades y funciones con la entidad.
5. Asume y trasmite el conjunto de valores organizacionales.
6. Establece y mantiene comunicación con los usuarios, superiores, compañeros y asesores externos propiciando un ambiente de cordialidad y respeto.
7. Genera credibilidad y confianza frente al manejo de la información y en la ejecución de las actividades que se asignen.
8. Coopera con los compañeros en las labores de su dependencia y ante la entidad.
9. En su comportamiento y actitudes, demuestra sentido de pertenencia en la entidad.
10. La cantidad o número de actividades realizadas presenta un nivel de rendimiento acorde con las asignadas durante el período.
11. Brinda atención a los usuarios, compañeros de trabajo y/o superiores de manera ágil, precisa y cortés.
12. Presenta con pulcritud su uniforme y organización su sitio de trabajo.
13. Participa en las actividades de bienestar y capacitación organizadas por la empresa.

Gestión de seguridad y salud en el trabajo

1. Participa activamente en las jornadas de capacitación emitidas por las áreas de calidad, seguridad y salud en el trabajo y las del proceso de gestión al que pertenece.

	INFORME EJECUTIVO DE GESTIÓN POR DEPENDENCIA	CÓDIGO: DE-F003
		VERSIÓN: 04
		VIGENTE DESDE: 30/09/2020

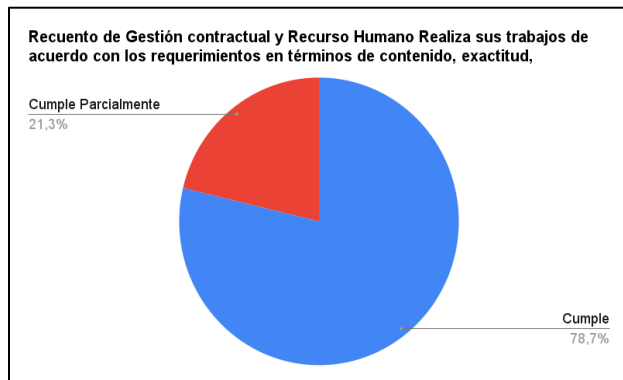
2. Aplica los procedimientos del Sistema conforme a las políticas de calidad, seguridad y salud en el trabajo y los objetivos de las mismas
3. Propone a su Jefe inmediato acciones y/o estrategias de mejora para el Sistema de Calidad y SST. (Acciones de Mejora)
4. Cumple cabalmente las responsabilidades y autoridades asignadas en la documentación del Sistema de Gestión de Calidad, de seguridad y salud en el trabajo y en la normatividad vigente.
5. Reporta actos y condiciones inseguras que puedan poner en riesgo su bienestar y la de sus compañeros.
6. Cumple con las normas de seguridad y salud en el trabajo para la ejecución de sus actividades.
7. Utiliza adecuadamente los elementos de protección personal y de bioseguridad asignados para la actividad.
8. Participa en los simulacros de emergencia programados.

Gestión de calidad

1. Demuestra efectividad ante las peticiones, quejas y reclamos del servicio y productos que se brindan, garantizando un trato digno y solidario a los usuarios que tiene la expectativa de recibir ayuda ante la entidad.
2. Propone acciones de mejora para prevenir la ocurrencia de una no conformidad, relacionada con los procesos, programas o servicios a su cargo.
3. Participa en la solución de no conformidades detectadas en los procesos en los que participa su dependencia cuando sea asignado. (Control del Servicio No Conforme, Acciones Correctivas).

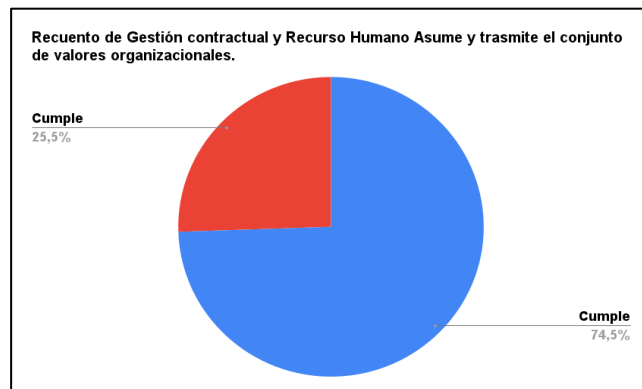
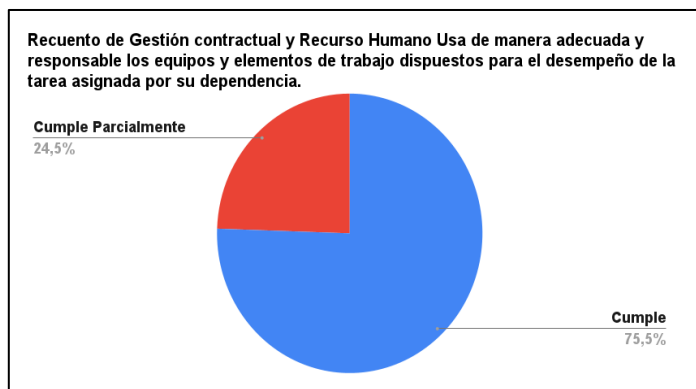
	INFORME EJECUTIVO DE GESTIÓN POR DEPENDENCIA	CÓDIGO: DE-F003
		VERSIÓN: 04
		VIGENTE DESDE: 30/09/2020

ANÁLISIS DE RESULTADOS



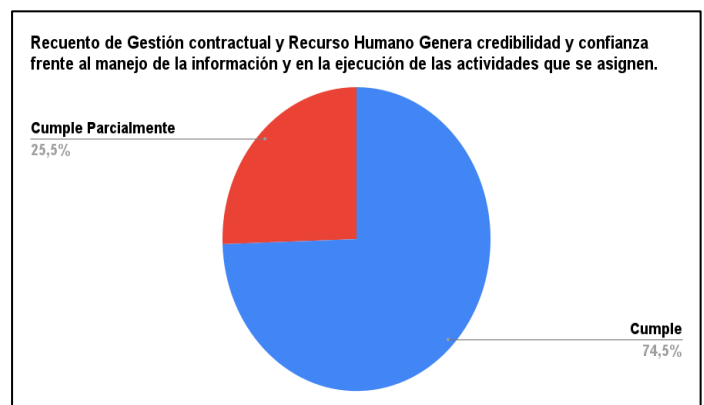
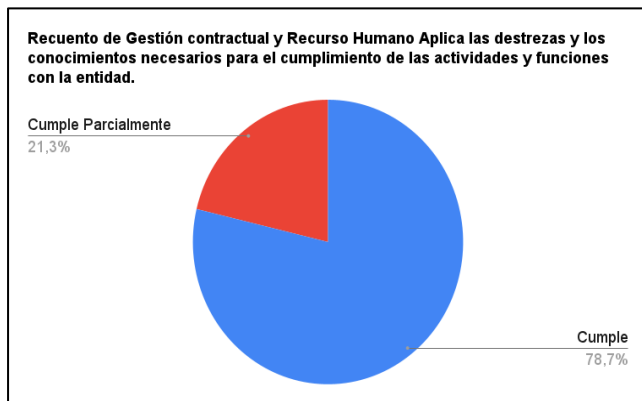
Como se puede observar en la primera gráfica, una mayoría significativa de los trabajadores cumple con las expectativas, lo que indica que existe un buen nivel de calidad en su trabajo. Sin embargo, un 21.3% refleja que hay oportunidades de mejora. Esto puede estar relacionado con asuntos de capacitación, claridad en los requerimientos o herramientas insuficientes.

Por otro lado, en la segunda grafica se cumple con los plazos establecidos, en un 75,5% de cumplimiento; sin embargo, el otro 24.5% que cumple parcialmente sugiere dificultades con la planificación, gestión del tiempo o recursos disponibles.



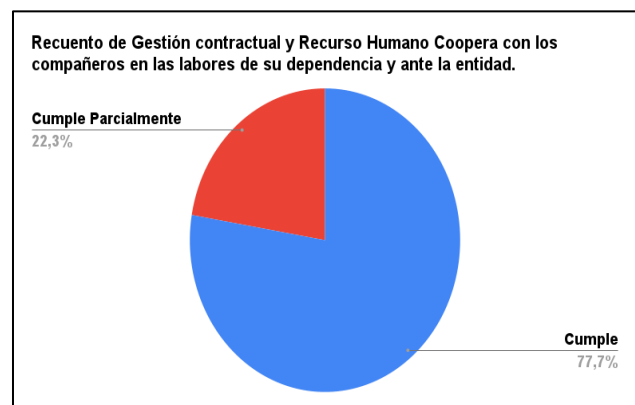
En la primera gráfica, un 75,5% de los trabajadores cumple con el manejo adecuado de los equipos, lo que indica que existe un buen nivel de calidad y cuidado en su trabajo. Sin embargo, un 24.5% refleja que hay oportunidades de mejora en el manejo de estos equipos.

En La segunda grafica el 74,5%: cumple con la alineación de los valores organizacionales, y viven los valores de la empresa. Pero el 25,5%: no cumple completamente con algunas áreas de oportunidad en términos de comunicación de los valores, capacitación en valores o refuerzo de los mismos en las prácticas diarias.



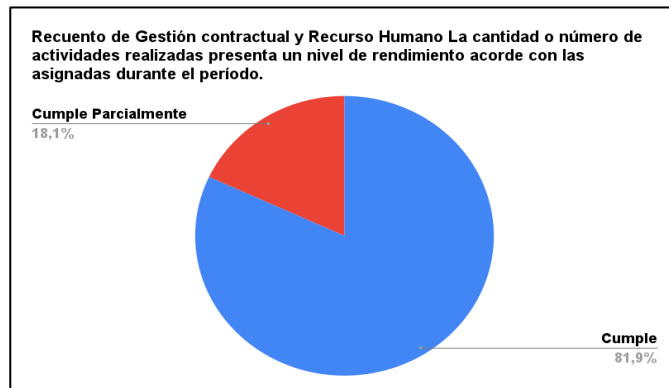
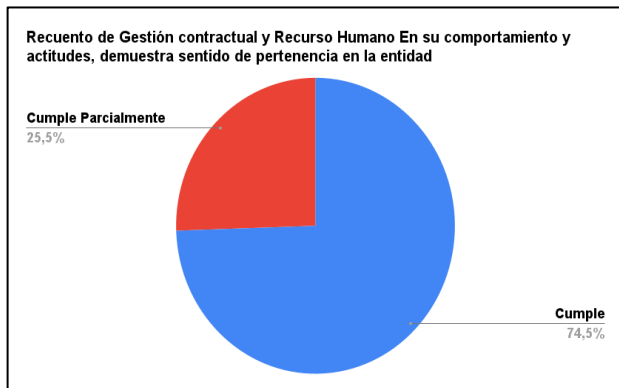
La primera grafica muestra que un 78.7% cumple correctamente las destrezas y conocimientos necesarios, reflejando un buen desempeño. Pero, en el 21,3% restante sugiere áreas de atención para fortalecer habilidades y asegurar el cumplimiento pleno.

La segunda predomina un 74,5% mostrando una considerable confianza que maneja recursos humanos con el manejo de información; Pero un 25,5% denota ciertas dificultades.



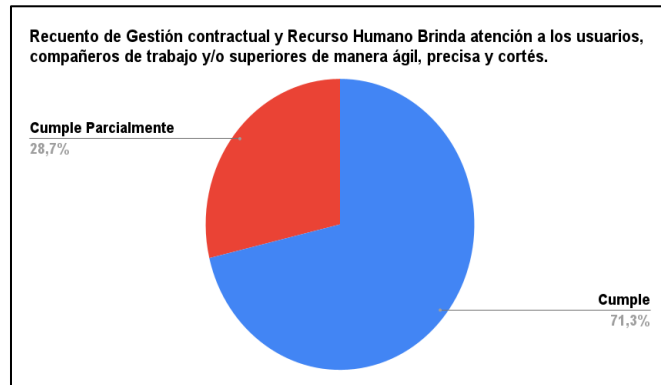
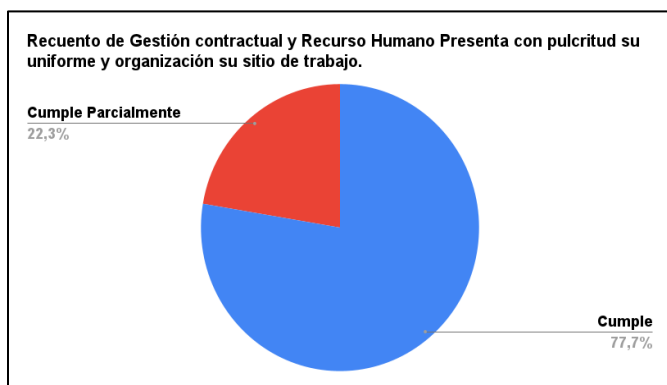
El Primer gráfico muestra que la mayoría de los empleados (79.8%) cumple con los estándares de comunicación en su trabajo relacionado con gestión contractual y recursos humanos. Sin embargo, un porcentaje menor (20.2%) no cumple completamente con estos estándares. Demostrando posible falta de comunicación entre compañeros o falta de capacitación

El segundo gráfico muestra que la mayoría de los empleados (77.7%) en las áreas de gestión contractual y recursos humanos cooperan con sus compañeros de trabajo. Sin embargo, un porcentaje significativo (22.3%) no cumple completamente a la hora de aplicar cooperación.



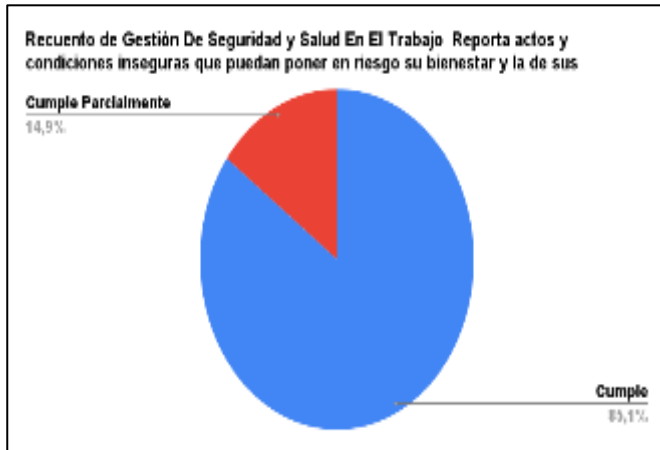
El gráfico izquierdo muestra que la mayoría de los empleados (74.5%) en las áreas de gestión contractual y recursos humanos sienten un sentido de pertenencia a la empresa. Sin embargo, una parte considerable (25.5%) no muestra un compromiso completo con la organización.

El gráfico derecho muestra que la mayoría de las actividades realizadas por el área de gestión contractual y recursos humanos (81.9%) cumplen con los estándares de rendimiento establecidos. Sin embargo, un porcentaje menor (18.1%) no alcanza completamente estos niveles.



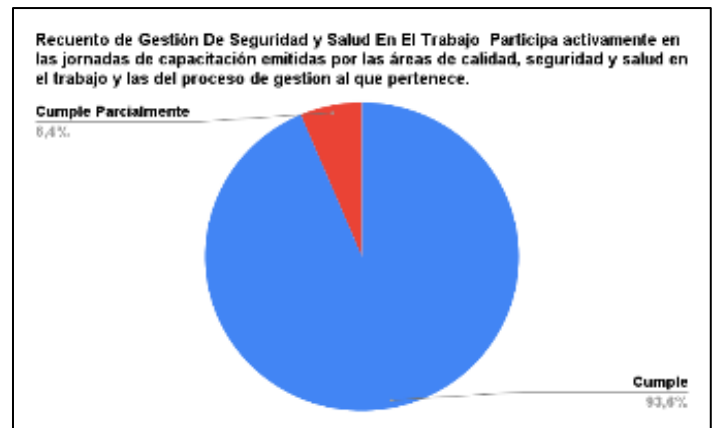
En la gráfica 1 se revela un alto nivel de cumplimiento de los estándares de presentación personal y organización del lugar de trabajo. Un 77.7% de los evaluados cumple cabalmente con las normas establecidas, lo que indica una sólida cultura organizacional y una efectiva implementación de las políticas. Por otro lado el 22.3% restante presenta oportunidades de mejora.

En la gráfica 2, el 71.3% de los evaluados cumple con los estándares de atención al cliente. Pero el 28.7% restante no cumple completamente con los estándares, lo que indica que hay margen para mejorar en aspectos como la agilidad, la precisión y la cortesía en la atención.



El cuadro de la izquierda demuestra que un 85.1% de los empleados cumple con el procedimiento de reportar incidentes. Y el restante El 14.9% restante no reporta todos los incidentes, lo que podría deberse al desconocimiento.

En el caso del cuadro de la derecha un 92% de los empleados proponen mejoras, lo que refleja un gran compromiso con la seguridad y salud en el trabajo. Aunque el porcentaje es alto, aún hay un 8% de empleados que no proponen mejoras, lo que podría deberse a falta de iniciativa.

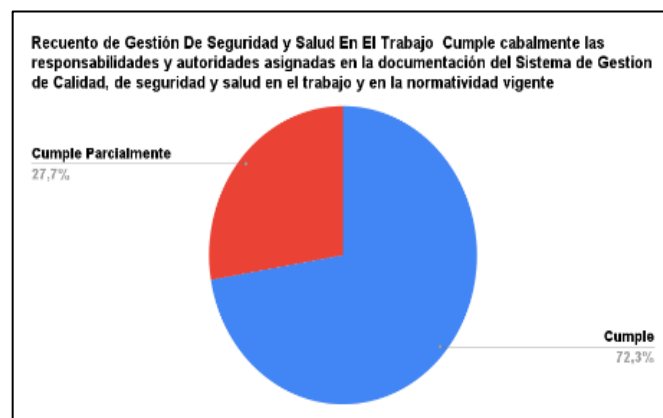
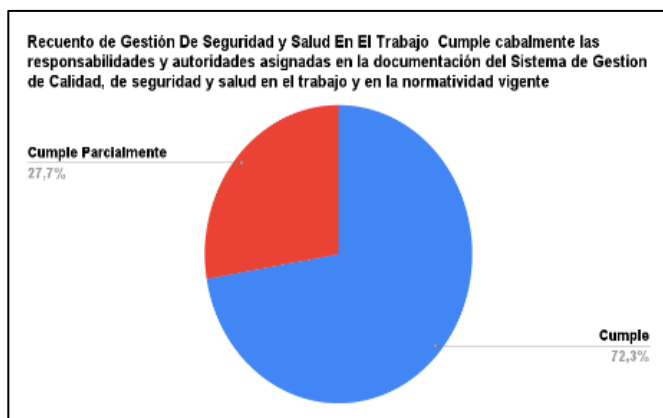


La primera grafica muestra que (87,2%) de empleados participa activamente en estas actividades de bienestar y capacitación de la empresa, lo que indica un alto nivel de compromiso con su desarrollo profesional y personal. Aunque un 12,8% de empleados no participa de manera completa en todas las actividades.

El segundo gráfico circular presenta que los empleados Cumplen el (93,4%): Un porcentaje muy alto de empleados cumple con esta práctica, lo que indica un alto nivel de compromiso con su

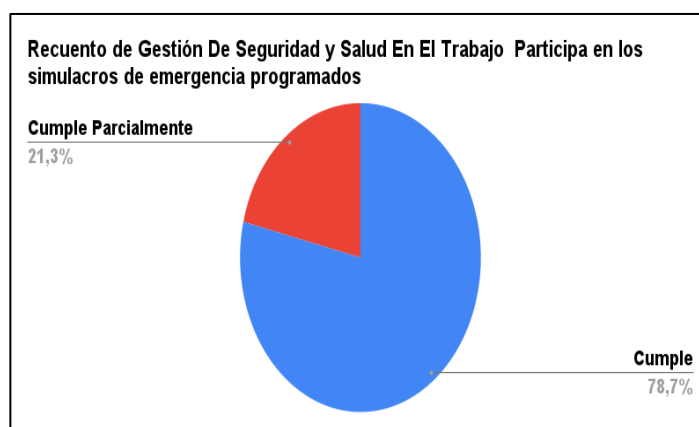
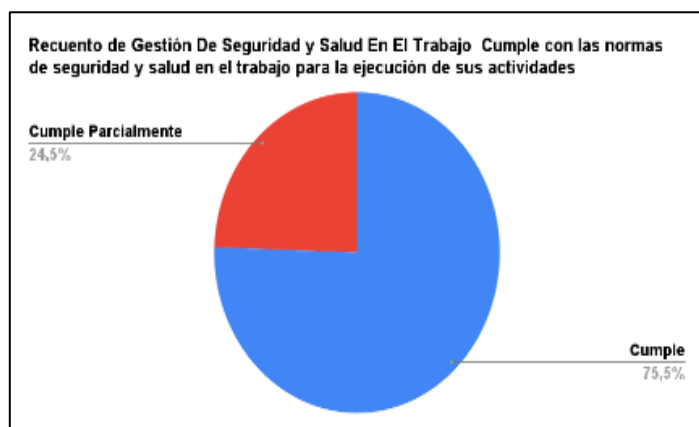
	INFORME EJECUTIVO DE GESTIÓN POR DEPENDENCIA		CÓDIGO: DE-F003
			VERSIÓN: 04
			VIGENTE DESDE: 30/09/2020

desarrollo profesional y con la mejora continua en materia de seguridad y salud en el trabajo. y solo un (5,4%) no ejerce completamente con esta práctica.



En la izquierda se observa un 72,3% de trabajadores al tanto con las responsabilidades y autoridades asignadas. Lo que representa un buen nivel de cumplimiento y compromiso con las normas y procedimientos establecidos. En contraparte el 27,7% de empleados restantes cumple parcialmente con sus responsabilidades.

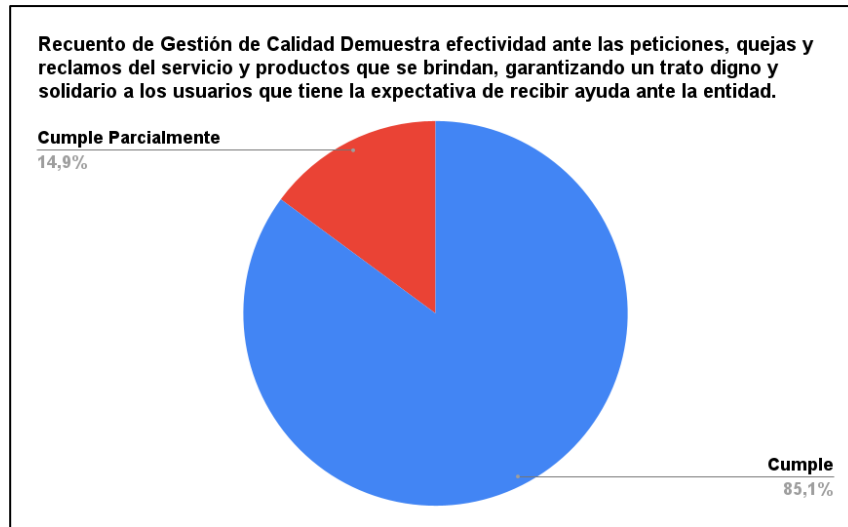
A la derecha se observa que el 73,4% de los trabajadores aplica los procedimientos del SG-SST de acuerdo con lo establecido demostrando cumplimiento y comprensión de los requisitos del sistema. Y el restante 26,6% no cumple completamente con los procedimientos.



En la Primera grafica el 75,5% de los empleados cumple con las normas establecidas, demostrando conciencia y compromiso con la seguridad en el lugar de trabajo. Si bien la mayoría cumple, un 24,5% aún no cumple completamente con todas las normas.

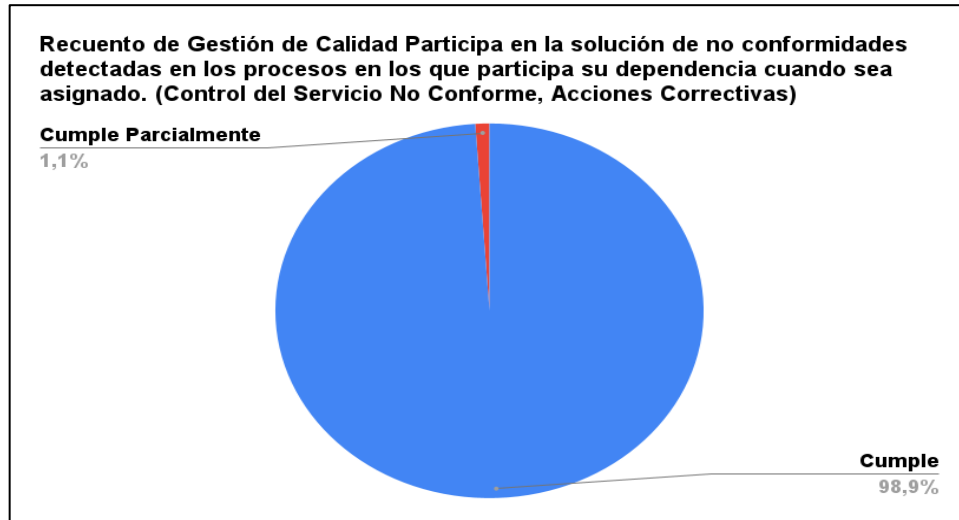
	INFORME EJECUTIVO DE GESTIÓN POR DEPENDENCIA	CÓDIGO: DE-F003
		VERSIÓN: 04
		VIGENTE DESDE: 30/09/2020

Tenemos en la segunda imagen que demuestra que el 78.7% de los empleados cumple con la participación en los simulacros. Lo cual es un buen nivel de compromiso con la preparación para emergencias y la seguridad en el lugar de trabajo. Si bien la mayoría participa, un 21.3% no lo hace de manera completa.



Un 85.1% de los casos evaluados demuestra que la gestión de calidad es efectiva en la atención de las solicitudes de los usuarios, garantizando un trato digno y solidario. Esto indica un buen nivel de servicio al cliente y una resolución satisfactoria de las problemáticas presentadas. Si bien la mayoría de los casos son atendidos de manera efectiva, un 14.9% presenta oportunidades de mejora en la gestión de las peticiones, quejas y reclamos.

	INFORME EJECUTIVO DE GESTIÓN POR DEPENDENCIA	CÓDIGO: DE-F003
		VERSIÓN: 04
		VIGENTE DESDE: 30/09/2020



Un 98.9% de los empleados cumple con la participación en la solución de no conformidades. Esto indica un alto nivel de compromiso con la mejora continua y la calidad de los procesos. Solo un 1.1% de los empleados no cumple completamente con esta expectativa. Esto sugiere que el sistema de gestión de calidad está funcionando de manera efectiva y que la mayoría del personal está involucrado en la mejora continua.

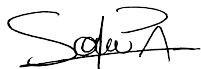
	INFORME EJECUTIVO DE GESTIÓN POR DEPENDENCIA	CÓDIGO: DE-F003
		VERSIÓN: 04
		VIGENTE DESDE: 30/09/2020

RECOMENDACIONES

- Implementar programas de capacitación en las áreas identificadas de mejora.
- Fomentar un ambiente de trabajo colaborativo mediante actividades de los planes institucionales.
- Establecer metas individuales y grupales para el próximo período de evaluación.

CONCLUSIONES

La evaluación de desempeño realizada en 2024 ha proporcionado información valiosa sobre el rendimiento de nuestros trabajadores. Agradecemos la participación de todos y nos comprometemos a trabajar en las áreas de mejora identificadas para seguir fortaleciendo el equipo de Empumelgar E.S.P.



HELLEN SOFÍA ROA ÁVILA

Profesional de apoyo a la gestión administrativa

Proyectó: Hellen Sofía Roa Ávila – Profesional de Apoyo a La Gestión – 23/01/2025 
 Revisó: Milton Hernán Díaz Ángel – Director Administrativo y Financiero – 23/01/2025 