

ANEXOS

ANEXO A: Este es el plan de trabajo y desarrollo entregado para el periodo de práctica

Plan de Trabajo y Desarrollo (W&DP)

Individuo: Luisa Restrepo	Posición Actual: Comunicadora	Tiempo en la Posición: 0 meses
Gerente: Rafael Uribe Uribe	Posición Gerente: Recursos Humanos	Fecha de Término:

Plan de Acción y Resumen de Resultados: De Jul 10 A Jul 11

Planificar prioridades al inicio del año fiscal y revisar/actualizar el plan con tu Gerente una vez por trimestre en una discusión de 20 minutos

Período	Área de enfoque o estrategia de mayor nivel	Prioridad 1, 2, 3	Prioridad clave, Expectativas o Resultados	Medidas de Éxito	Resultados Alcanzados
Contribución con la Organización y con el Negocio					
Julio 11	Revista Contacto P&G	1	Entregar la revista toda la organización Evaluar la efectividad de la revista actual.	Revista entregada a tiempo, con calidad y dentro del presupuesto.	
Mar 11	Video Planta Medellín	1	Realizar video corporativo para Planta Medellín	Entrega de video con calidad y dentro del presupuesto.	
Mar 11	Carteleros y medios de comunicación visual	2	Definir una estrategia de seguimiento a las comunicaciones de la planta y seguirla. (Carteleros, televisores, y otros)	Estrategia documentada y actualización periódica de los mismos.	
Apr 11	SharePoint	1	Realizar los entrenamientos necesarios para administrar con éxito la herramienta. Lograr una mayor divulgación y uso del SharePoint para manejo de información	Todos los entrenamientos realizados. Actualización y administración del SharePoint. Involucramiento de las áreas para manejo de información.	
OND	Análisis de clima organizacional	1	Analizar las relaciones y el clima interno de la Organización. Analizar las necesidades de los empleados; las fortalezas y debilidades de la Planta en clima organizacional y nivel de satisfacción de los empleados. Entrega de plan de acción.	Entrega de informe con análisis, resaltando fortalezas, debilidades y actividades (plan de acción).	
Going	Identidad e Imagen Corporativa	1	Dirigir el tema de Identidad e Imagen Corporativa para la atmósfera de la Planta; la realización de actividades, diseño y producción de piezas gráficas.	Mejora en la atmósfera de la Planta. Todo el material gráfico nuevo hecho bajo una misma unidad corporativa,	
Going	Soporte a Actividades	2	Soportar las actividades de la organización, desde la planeación diseño, registro y posterior divulgación	Todos los eventos cubiertos y desplegados posteriormente	
2 veces	Reunión Trimestral	2	Programar y soportar la Reunión Trimestral	Reunión realizada a tiempo y con calidad	
Going	Soporte Responsabilidad	2	Soportar la planeación y ejecución de las actividades del programa	Todas las actividades planeadas, ejecutadas y	

	ad Social		de Responsabilidad Social	desplegadas a tiempo	
Jun 11	OGSM	1	Soportar la planeación y ejecución de los OGSM	100% de actividades del cronograma a tiempo y dentro de los costos establecidos.	
Goin g	Soporte Power of Antioquia	2	Soportar la planeación y ejecución de las actividades de Power of Antioquia.	Todas las actividades planeadas, ejecutadas y desplegadas con calidad, a tiempo y dentro del presupuesto.	
Goin g	Campañas	2	Dirigir la realización de las campañas internas de la Organización y de cada una de sus áreas. Liderar la planeación en cuanto a imagen, estrategias, medios de divulgación y cronograma, así como la ejecución de todas las actividades.	Realización de todas las campañas requeridas por la Organización y sus áreas, con calidad y a tiempo. Cumplimiento del objetivo de comunicación de cada campaña.	

Plan de Desarrollo

(Actualizado y revisado anualmente por el Individuo y el Gerente, en el periodo determinado por ambas partes)

Indique hasta un máximo de 3 Fortalezas que el individuo utilizó para lograr los resultados (Identificar comportamientos usando los "Success Drivers" como guía)

Fortalezas	¿Cómo fueron estas fortalezas demostradas?	¿Cómo estas fortalezas pueden ser mejor aprovechadas?

Área de Desarrollo

Una sola cosa que el individuo puede mejorar que tendrá el impacto positivo más significativo en sus resultados.	¿Qué acciones el Individuo y el Gerente harán para fortalecer este área?

***Incluya áreas de desarrollo adicional si es necesario para mejorar deficiencias de desempeño significativas.**

Resumen de Intereses de Carrera

	<u>Perspectiva del Individuo:</u> Objetivos -tipo de trabajo, roles, o nivel/banda que esperas alcanzar.	<u>Perspectiva del Gerente & Acciones:</u> ¿Son estos objetivos alcanzables? ¿Qué se necesita (rendimiento/resultados, habilidades, experiencias y necesidades de negocio/oportunidades, etc.)?	<u>Plan de Carrera – Perspectiva del Gerente:</u> Posibles Asignaciones siguientes, proyectos o experiencias que permitan alcanzar los objetivos.**
Intereses de Carrera a Corto Plazo (Prox. 1 a 3 años)			
Intereses de Carrera a Largo Plazo			
Consideraciones Personales: Ubicación, horario flexible, etc.		<u>Perspectiva del Gerente:</u> ¿Cómo las necesidades personales podrían impactar la carrera del individuo?	
Preferencias de Ubicación			

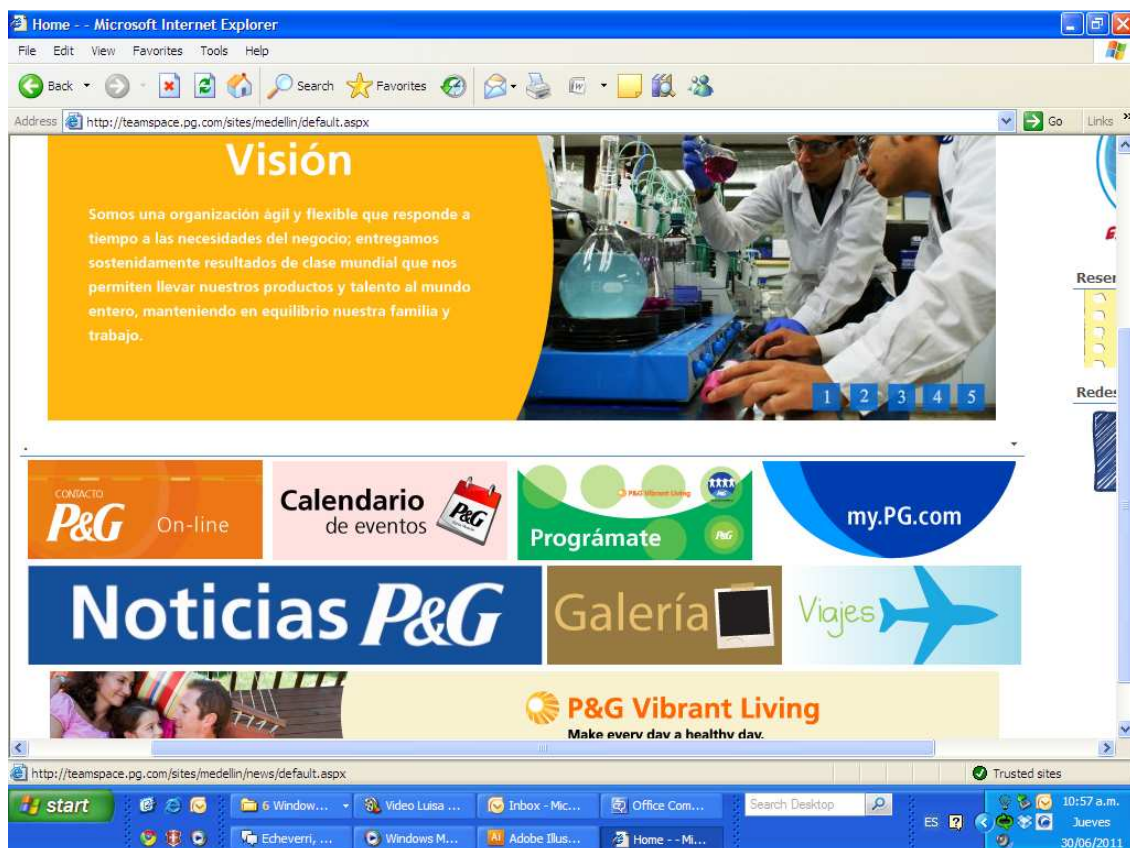
****Alinear posible plan de carrera entre el individuo y el gerente. No es una promesa de futuras asignaciones, proyectos o experiencias.**

Overall Statement:

Provee una evaluación del desempeño del individuo versus expectativas (no más de 2-4 oraciones), incluyendo logros significativos y/o deficiencias de desempeño según aplique. El Gerente debe revisar el resumen con el nivel superior o con el Gerente Funcional antes de discutirlo con el Individuo. Los "Resultados Alcanzados" se utilizarán como "input" para el proceso de ratings, pero el "Overall Statement" no intenta proveer una indicación del "rating" del individuo, dado que los ratings son relativos a los **compañeros en el mismo nivel**.

Firma del Individuo Fecha	Firma del Gerente Fecha	Línea superior o Gerente Funcional Firma Fecha

ANEXO B: Esta es la página principal de la intranet en la que se observa el link para la sección de noticias.



ANEXO C: Así es el boletín P&G Al día que se publica en las carteleras de Planta Medellín.

P&G Al día



Edición 8 - Junio 13 de 2011

Reconocimiento para el equipo de Sustainability

El trabajo que realiza el equipo de Sustainability en **Reducción de Energía** fue publicado como un Case Study en la página del Global Energy Reduction Network – Bright Ideas. Planta Medellín es líder con un **27% de reducción de energía**, indicador que nos pone al nivel de plantas como la de Cabuyao que ha alcanzado el 24% de reducción.

Environmental Sustainability

Centauros aprobó el paso 4.1

El SST Centauros aprobó el **Paso 4.1** de Neumática KWT (línea de botellas), su calificación fue de **85%**. Este logro fue posible gracias al buen trabajo de los operarios Jhon Muriel, Johan Serna, Darlinton Mejía y el soporte de MA Diego Peláez.

¡Felicitaciones!

Cambios en el gimnasio

Luz Adriana Díaz, quien nos acompañaba como instructora en el gimnasio de la Planta, dejará la compañía para emprender nuevos proyectos personales.

A Luz le deseamos éxitos en su nueva etapa profesional.

Aplazadas las Vacaciones Recreativas

Debido a las visitas y otros eventos que se están realizando en Planta Medellín, las Vacaciones Recreativas fueron aplazadas para los días 28, 29 y 30. La programación la estaremos dando a conocer oportunamente.

Visitas

El 23 y 24 de junio llegará a Planta Medellín Pedro Troncoso, con el objetivo de conocer los procesos de IWS que se realizan en la compañía y contribuir a la mejoría de esta estrategia.

ANEXO D: Texto escrito para la revista Contacto P&G

Resultados P&G Survey 2011

Rafael Uribe Uribe
Gerente Recursos Humanos

Cuando hablamos de clima organizacional, son muchas las variables que se tienen que tener en cuenta: Crecimiento de los empleados, Reconocimiento y Recompensa, Posibilidades de entrenamiento y aprendizaje, Relaciones con los líderes, Facilidad para realizar las labores, Balance Personal, etc. Todas estas variables son medidas una vez al año en el P&G Survey, la encuesta electrónica que muchos de nosotros llenamos y que es la materia prima principal para que Recursos Humanos arme su plan de trabajo para el siguiente año.

Un buen resultado, entonces, refleja la labor de muchas personas (no sólo Recursos Humanos) ya que todos tenemos parte activa en esta organización. Y es por eso que tenemos que sentirnos muy orgullosos porque todos, en nuestra medida, hemos aportado para que el ambiente laboral de Medellín sea tan agradable.

Este año estamos siendo reconocidos como la planta con el mejor resultado en Latinoamérica, con **84% de favorabilidad** (1ppt más que el año anterior) lo que muestra que muchos de los planes que hemos llevado a cabo durante el año han ayudado a cerrar esos *gaps* que teníamos. Algunos de ellos fueron: Programa de Vive Plenamente, Mejoramiento del Plan de Reconocimiento, Nivelaciones Salariales, Focus Groups, RTT, Programa de Desarrollo de líderes, entre otros.

Contamos con todos para que estos buenos resultados se mantengan este año 11-12, y que podamos seguir construyendo esta organización ¡tan apasionada y ganadora!

Cada uno de nosotros tiene un rol fundamental en hacer que Medellín siga siendo **“El mejor lugar para trabajar”**