H. AYUNTAMIENTO DE CHEMAX

PROGRAMA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

El programa de evaluación de desempeño del H. Ayuntamiento de Chemax, busca medir la eficiencia y eficacia de los trabajadores, para un mejor control interno, cumpliendo así con un punto de gran importancia en cuestión de auditoria a nivel estatal y nacional, midiendo el desempeño de los trabajadores se pueden realizar acciones correctivas para trabajar en los errores como un programa de capacitación según su puesto, verifican el cumplimiento de sus deberes laborales, contando con el programa de evaluación de desempeño de empleados el cual es requerimiento de auditoria, conociendo las carencias y necesidades de formación que los trabajadores pueden presentar para realizar correctamente su trabajo, mejorando las relaciones interpersonales entre el personal a su cargo, mejorando la atención entre los empleados y las personas que acuden al departamento mediante las recomendaciones finales, todo esto para poder contribuir a la mejora del desempeño de los empleados del municipio.

H. AYUNTAMIENTO CHEMAX YUCATAN
PRESIDENCIA MUNICIPAL
2021 - 2024

H. AYUNTAMIENTO CHEMAX YUCATAN
TESORERIA MUNICIPAL
2021 - 2024

INTRODUCCION

El presente manual tiene como finalidad apoyar al colaborador y jefe a facilitar el proceso de evaluación del desempeño que deberá aplicarse en el H. Ayuntamiento. El proceso busca mejorar el desempeño mediante la evaluación oportuna y sistemática de los resultados del trabajo del personal.

Se puede hablar de evaluación del desempeño como un proceso sistemático y periódico de estimación cuantitativa y cualitativa del grado eficacia con el que las personas llevan a cabo las actividades y responsabilidades de los puestos que desarrollan.

La evaluación del desempeño permite detectar las fortalezas y áreas de oportunidad que tiene el empleado en el desarrollo y desempeño de sus funciones en él puesto que ocupa. Es un instrumento para dirigir y supervisar personal, es un puente entre el responsable y sus colaboradores de mutua comprensión y adecuado diálogo en cuanto a lo que se espera de cada uno y la forma en que se satisfacen las expectativas y cómo hacer para mejorar los resultados.

La evaluación del desempeño es una apreciación sistemática de cómo se desempeña una persona en un puesto y de su potencial de desarrollo. Es un proceso para estimular o juzgar el valor excelencia y cualidades de una persona. Es un medio que permite detectar problemas en la supervisión del personal y en la integración del empleado a la organización o al puesto que ocupa, así como discordancias, desaprovechamiento de empleados que tienen más potencial que el exigido por el puesto, problemas de motivación, etc. De acuerdo con los tipos de problemas identificados, la evaluación del desempeño sirve para definir y desarrollar una política de recursos humanos acorde con las necesidades de la organización. El proceso radica en establecer y revisar de manera conjunta (jefe-colaborador) los objetivos a cumplir de manera semestral, así como las competencias que se requiere que el empleado desarrolle en el ejercicio de sus funciones y responsabilidades. Durante un periodo se dará seguimiento a los objetivos, con el fin de garantizar el cumplimiento de los mismos y efectuar, si así se requiere, las modificaciones y/o adecuaciones pertinentes que correspondan en su caso. Al finalizar el semestre el empleado obtendrá retroalimentación y se evaluará de manera conjunta el cumplimiento de los

objetivos. Es necesario menciona, que la importancia de implementación de dicho instrumento ayuda a enfatizar el compromiso y reto por ser mejores cada día, fomentando la cultura de calidad y mejora continua permanente.

OBJETIVO GENERAL

Medir el rendimiento y el comportamiento del trabajador en su puesto de trabajo y de manera general en la organización y sobre esa base establecer el nivel de su contribución a los objetivos de la empresa, para establecer el sistema de evaluación con las respectivas normas para su aplicación

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Verificar el cumplimiento de los objetivos y los estándares individuales en cuanto a productividad, cantidad y calidad del trabajo.
- Valor periódicamente la importancia de aporte individual de cada trabajador y de las unidades o grupos de trabajo.
- Medir y determinar con precisión el rendimiento de los trabajadores y sobre esa base asignar bonificaciones e incentivos. Reforzar el uso de los métodos de evaluación como parte de la cultura organizacional.
- Mejora la relación superior y subordinado, al verificar el desempeño individual.
- Proveer información de retroalimentación para mejorar el comportamiento laboral de los trabajadores.
- Proporcionar datos para efectuar promociones de los colaboradores a puestos o cargos de mayor nivel.
- Efectuar rotación del personal de acuerdo a los conocimientos, habilidades y destrezas mostradas en su desempeño.
- Detectar necesidades de capacitación de los colaboradores.

ACTIVIDADES

El método cualitativo o la investigación cualitativa como también se le llama, es una técnica o método de investigación que alude a las cualidades es utilizado particularmente en las ciencias sociales; pero de acuerdo a ciertas fuentes también se utiliza en la investigación política y de mercado, este método se apoya en describir de forma minuciosa, eventos hechos, personas, situaciones, comportamientos, interacciones que se observan mediante estudio; y demás anexa tales experiencias, pensamientos, actitudes, creencias etc. Que los participantes experimentan o manifiestan; por ende es que se dice que la investigación cualitativa hace referencia a las cualidades. La modalidad que se aplicara para el desarrollo de investigación para la obtención de información se puede determinar factores y cualidades negativas y positivas que permita realizar la Evaluación del Desempeño Laboral y su inconciencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores del H. Ayuntamiento 2018_2021 del municipio de Chemax, Yucatán. Se acudirá también a la observación y a la experimentación a fin de lograr en la investigación conocer la problemática, las causas que la originaron, los efectos que produjo y dar las posibles alternativas de solución a través de identificación y valoración de las competencias del personal

Se trata de una investigación socio-critica donde la investigación proporciona información que le permitirá proponer alternativas y estrategias para tratar los procesos, los criterios y las consecuencias de un inadecuado manejo de personal y sin criterio técnico de aplicación. Cabe indicar que este trabajo investigativo pretende ser descriptivo, ya que se dirige a buscar un problema que requiere ser solucionado con un acercamiento a la realidad, para esto se siguieron una serie de actividades que a continuación se enlistan y describen detalladamente:

1. **Solicitar la información que se necesitara:**

   Esta actividad consistió en solicitarle al encargado de Recursos Humanos del H. Ayuntamiento de Chemax la plantilla de personal del departamento de Finanzas y Tesorería para poder analizarla y conocer los puestos de los empleados.

2. Conocer las actividades según el puesto:

Esta actividad consistió en analizar las actividades según los puestos para saber qué es lo que cada una de las personas debería estar haciendo, y a partir de esto poder tener nociones de como plantear e iniciar con todo el desarrollo del programa. Además, que a comienzos del periodo a evaluar se llevó a cabo una reunión personal entre jefe y cada colaborador directamente bajo su cargo, para establecer claramente los objetivos individuales que debe cumplir el trabajador en su puesto de trabajo, para el periodo iniciado.

3. Análisis de información obtenida:

Esta actividad consistió en la revisión y análisis de la información antes solicitada al encargado de recursos humanos, ver la jerarquización de puestos los niveles de empleados y sacar la información que necesitaría para poder iniciar la realización del diseño del programa de evaluación

4. Planteamiento de objetivos del programa:

Esta actividad consistió en el planteamiento de los objetivos y metas del programa, así como también las metas a lograr dentro del programa, así como también el o los métodos con lo que se trabajar. En cuanto a los posibles métodos, es importante buscar uno que permita tener en cuenta y dejar reflejado la aportación concreta de cada persona con un alto grado de objetividad. En cualquier caso, cada método intenta comparar las cualidades y los resultados, respecto a determinados índices de medición, de las persona en su puesto de trabajo. Los objetivos fueron establecidos por periodos de tiempo determinados para que puedan ser medidos. De igual manera se calendarizaron las revisiones formales las cuales se ajustaron al departamento y se planeó puedan levarse a cabo de manera semanal, quincenal, mensual o trimestral en este caso.

5. Realización de borrador de formato de evaluación:

Después de haber realizado el análisis y conocer los puestos y jerarquías del Ayuntamiento, se realizara el borrador de lo que puede ser el formato que se utilizara para evaluar el desempeño del personal, tomando en cuenta las características y necesidades obtenidas de la información de inicio, en esta

actividad se establecieron los indicadores o ratios a utilizar, así como la forma de calcularlos. Estos objetivos deben estar alineados con la estrategia de su empresa y deben ser específico, medibles y alcanzables por el trabajador.

6. Realización de formato de evaluación:

Después de haber realizado el formato borrador de Evaluación y de revisarlo y analizarlo a detalle en comparación con la información de las personas a las que se les aplicara, se realza el que será el formato oficial de evaluación de desempeño, así como de cada uno de los criterios que te tomaran en cuenta para su posterior revisión.

7. Entrega de formato y herramientas de evaluación al jefe de recursos humanos:

Para finalizar, se hace entrega al jefe de recursos humanos del cuestionario de evaluación para su posterior aplicación, así como de las recomendaciones de cómo aplicarlo y como tomar los resultados.

La verificación del cumplimiento de los objetivos y los estándares individuales en cuanto a productividad, cantidad y calidad del trabajo, se medirán mediante la observación y el desempeño según tenga. En base a todo lo antes mencionado se verificara el cumplimiento de los objetivos específicos. Valorando periódicamente la importancia del aporte individual de cada trabajador y de las unidades o grupos de trabajo. Midiendo y determinando con precisión el rendimiento de los trabajadores y sobre esa base asignar bonificaciones e incentivos. Reforzando el uso de los métodos de evaluación como parte de la cultura organizacional. Mejorando la relación superior y subordinado, al verificar el desempeño individual. Proveyendo con información de retroalimentación para mejorar el comportamiento laboral de los trabajadores. Proporcionando datos para efectuar promociones de los colaboradores a puestos o cargos de mayor nivel. Efectuando rotación del personal de acuerdo a los conocimientos, habilidades y destrezas mostradas en su desempeño. Detectando las necesidades de capacitación de los colaboradores.

A continuación, presentare un cronograma como se efectuarían las evaluaciones.

CRONOGRAMA DE EVELUACIONES DE DESEMPEÑO

PROGRAMA DE EVALUACIONES DESEMPEÑO A EMPLEADOS DEL H. AYUNTAMIENTO DE CHEMAX.

ACTIVIDAD	DIA														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
HUMANOS, NOTIFICANDO EL INICIO Y PROCEDIMIENTO A SEGUIR EN EL PROCESOS DE EVALUACION DE DESEMPEÑO DEL PERSONA.	■														
DISTRIBUCION Y APLICACIÓN DE LA EVALUACION DE DESEMPEÑO, FIRMA DE LAS EVALUACIONES DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL		■	■												
INVENTARIO Y REVISION DE LAS EVALUACIONES POR LOS RESPONSABLES				■	■										
CAPTURA DE RESULTADOS OBTENIDOS EN LA EVALUACION PARA SU POSTERIOR ANALISIS					■	■	■								
ANALISIS Y PREPARACION DEL INFORME DE RESULTADOS OBTENIDOS								■	■	■					
PRESENTACION AL JEFE DE RECURSOS HUMANOS Y DIRECTORES DE LOS RECURSOS OBTENIDOS											■	■	■	■	
ENTREGA Y FIRMA DE RECIBIDO DEL REPORTE DE RESULTADOS OBTENIDOS															■

FORMATOS A UTLIZAR PARA EFECTUAR LA EVALUACION AL DESEMPEÑO

Los formatos a emplear son 5 en total y estos son:

1. Escala grafica de evaluación al desempeño
2. Evaluación al desempeño por medio de elección
3. Evaluación al desempeño por medio de investigación de campo
4. Evaluación al desempeño por medio de incidentes críticos
5. Evaluación al desempeño por medio de listas de verificación

La escala de calificación corresponde a un semáforo de 3 colores:

1. Rojo: bajo desempeño (puntación de 40 puntos)
2. Amarillo: desempeño medio (puntación de 80 puntos y hasta 41 puntos)
3. Verde: buen desempeño (puntación de 100 y hasta 81 puntos)

H. AYUNTAMIENTO CHEMAX YUCATAN TESORERÍA MUNICIPAL 2021-2024
H. AYUNTAMIENTO CHEMAX YUCATAN PRESIDENCIA MUNICIPAL 2021-2024

Se representan los formatos aplicables de cada caso:

ESCALA DE GRAFICA DE EVALUACIONES DEL DESEMPEÑO

PROGRAMA DE EVALUACIONES DE DESEMPEÑO A EMPLEADOS DEL H. AYUNTAMIENTO DE CHEMAX.

FACTORES	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	TOLERABLE	MALO
Produccion (cantidad de trabajo realizado)	siempres supera los parametros	A veces supera los parametros	Satisface los parametros	A veces debajo de los parametros	Siempre debajo de los parametros
Calidad (esmero en el trabajo)	Trabajo de calidad excepcional	Trabajo de calidad superior	Calidad satisfactoria	Calidad insatisfactoria	Trabajo de pesima calida
Conocimiento en el trabajo (pericia en el trabajo)	Conoce el trabajo	Conoce mas de lo necesario	Conoce lo suficiente	Conoce parte del trabajo	Conoce poco el trabajo
Cooperacion (relaciones interpersonales)	Excelente espiritu de colaboración	Buen espitu de colaboracion	Colabora normalmente	Colabora poco	No colabora
Comprension de las Situaciones (capacidad para resolver problemas)	Excelente capacidad intuitiva	Buena capacidad intuitiva	Satisfactoria capacidad intuitiva	Poca capacidad intuitiva	Ninguna capacidad intuitiva
Creatividad (capacidad para innovar)	Siempre tiene excelentes ideas	Casi siempre buenas tiene ideas	Algunas veces presenta ideas	Rara vez presenta ideas	Nunca presenta ideas
Realización (capacidad para hecer)	Excelente capacidad de realización	Buena capacidad de realizacion	Razonable capacidad de realización	Dificultad para realizar	Incapaz de realizar

H. AYUNTAMIENTO DE CHEMAX

EVALUACION AL DESEMPEÑO POR MEDIO DE INCIDENTES CRITICOS

NOMBRE:	PUESTO	DEPARTAMENTO:

Aspectos excepcionalmente positivo		Aspectos excepcionalmente negativos	
Sabe atender correctamente a las personas		comete muchos errores	
facilidad para trabajar en equipo		falta vision amplia de los asuntos	
presenta ideas innovadoras		tarda en tomar desiciones	
tiene caracteristicas para el liderazgo		Espiritu conservador y limitado	
facilidad para argumentar		dificultad para manejar numeros	
Espiritu muy emprendedor		comunicación deficiente	

H. AYUNTAMIENTO DE CHEMAX

EVALUACION AL DESEMPEÑO POR MEDIO DE INVESTIGACION DE CAMPO

NOMBRE:	PUESTO:	DEPARTAMENTO

1 ¿Que puedes decir respecto al desempeño del trabajador?
2.El desempeño fue:
Muy satisfactorio Satisfactorio Insatisfactorio

Evaluacion Inicial	3. ¿ por que fue satisfactorio/insatisfactorioel desempeño? 4.¿ Que motivos pueden justificar ese desempeño? 5. ¿ Sea signaron responsabilidades al trabajador? 6.¿ por que el trabajador tuvo que asumir esas responsabilidades? 7.¿ tiene cualidades y deficiencias?¿cuales?
Analisis Complementaria	8.¿que tipo de ayuda recibe el trabajador? 9.¿Cuales fueron los resultados? 10.¿ Necesita entrenamiento? ¿ya ha recidido entrenamiento? ¿Cómo?
Planificación	11.¿ Que otros aspectos del desempeño son saludables? 12.¿ que plan de accion futura recomienda el tabajador? 13. Indique por orden de prioridad, dos sustitutos del empleado. 14.¿Hubo sustitucion apartir de la evaluacion anterior?
Seguimiento	15.¿ Que evaluacion adjudica a este trabajador? ¿por encima o por debajo de la norma? 16.¿este desempeño es caracteristico del empleado? 17.¿Sele comunico al trabajador sus deficiencias? 18.¿El trabajador recibio nuevas oportunidades para mejorar?

H. AYUNTAMIENTO DE CHEMAX

EVALUACION POR MEDIO DE LISTAS DE VERIFICACION

AREAS DE DESEMPEÑO	1	2	3	4	5	AREA DE DESEMPEÑO	1	2	3	4	5
Habilidad para decidir						Iniciativa Personal					
Aceptar cambios						Soporta la Tención y la Presion					
Aceptar direccion						Conoce el trabajo					
Aceptar Responsabilidades						liderazgo					
Actitud						Calidad de Trabajo					
Cumple con las Reglas						Cantidad de Produccion					
Cooperación						Practicas de Seguridad					
Autonomia						Planificacion y Organización					
Presta Atencion a los Costos						Cuida el Patrimonio					

H. AYUNTAMIENTO DE CHEMAX

EVALUACIÓN AL DESEMPEÑO POR MEDIO DE ELECCIÓN

NOMBRE	PUESTO:	DEPTO:

A continuacion encontrara bloques de frases. Anote una X en la columna que aparece a un lado con el signo de + para indicar cual es la frase que mejor define el desempeño del trabajador y con el signo -para lo que menos le define

	signo +	signo -		signo +	signo -
Presenta produccion elevada			Tiene dificultad para lidiar con las personas		
Comportamiento dinamico			Tiene bastante iniciativa		
Tiene dificultad con los numeros			Le gusta reclamar		
Es muy sociable			Teme pedir ayuda		
Tiene espiritu de equipo			Tiene potencial de desarrollo		
Le gusta el orden			Toma desiciones con criterios		
No aguanta la presion			Es lento y tardado		
Acepta criticas constructivas.			Conoce su trabajo		
Tiene buena presencia persona			Nunca es desagradable		
Comete muchos errores			Produccion razonable		
Ofrece buenas sugerencias			Tiene buena memoria		
Dificilmente decide.			Se expresa con dificultad		