

H. XXIX Ayuntamiento Constitucional de La Yesca, Nayarit.

**H. XXIX**  
**AYUNTAMIENTO**  
LA YESCA 2011/2014



# **PROGRAMA DE EVALUACIÓN AL DESEMPEÑO**

**CONTRALORÍA Y DESARROLLO  
ADMINISTRATIVO**

**CONTRALOR MUNICIPAL LIC. EDWIN GERMAN CALVILLO CRUZ**

**30-ABRIL-13**

# PROGRAMA DE EVALUACIÓN AL DESEMPEÑO DE LOS FUNCIONARIOS

## INTRODUCCIÓN

Es necesario realizar evaluaciones de manera continua al personal, con la finalidad de medir su desempeño, vigilar el cumplimiento de sus funciones y corregir deficiencias presentes dentro de las mismas, para lograr mejores resultados en la obtención de los objetivos presentes en el POA de cada ente y dependencia.

Contraloría y desarrollo administrativo como dirección encargada de vigilar el cumplimiento correcto de las funciones, que se deben cumplir en la administración pública, aplicará las evaluaciones correspondientes a cada dirección y ente.

Se implementaran evaluaciones que puedan arrojar resultados fehacientes, para calificar al personal y de la misma forma poder establecer medidas correctivas, a las deficiencias que han sido detectadas por medio de los métodos de evaluación aplicados, con la finalidad de eliminar aquellos factores que afecten el desempeño correcto de las funciones del personal que labora en el Ayuntamiento de La Yesca, Nayarit.

## OBJETIVO

Medir el desempeño y comportamiento del funcionario público, en su puesto de trabajo y en relación con las demás dependencias y entes que forman la administración pública; para poder crear e implementar proyectos y programas, para la mejora de los procesos en el desempeño laboral.

## H. XXIX Ayuntamiento Constitucional de La Yesca, Nayarit.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✚ Verificar el cumplimiento de los objetivos presentes en el POA, a través de los funcionarios públicos.
- ✚ Medir el rendimiento de los trabajadores.
- ✚ Mejorar la relación entre superior y subordinado, al identificar los puntos débiles entre dicha relación.
- ✚ Detectar necesidades de capacitación entre los colaboradores.
- ✚ Eliminar las fallas detectadas en el desempeño, por medio de un programa de mejora.
- ✚ Mejorar el desempeño de los funcionarios de la administración pública.

### ALCANCE

La evaluación al desempeño está dirigida a todos los **funcionarios de la administración pública**, a los cuales se les aplicará el método de evaluación correspondiente con la finalidad de medir su desempeño y obtener resultados fidedignos, para crear e implementar programas de mejora al desempeño laboral.

Se evaluará a cada uno de los funcionarios públicos que conforman la administración pública, es decir, se aplicaran un total de 180 evaluaciones, donde se incluyen a los trabajadores de cada dependencia y ente; desde el nivel más alto hasta el más bajo.

Se incluirán también las direcciones que se encuentran dispersas en el municipio de La Yesca.

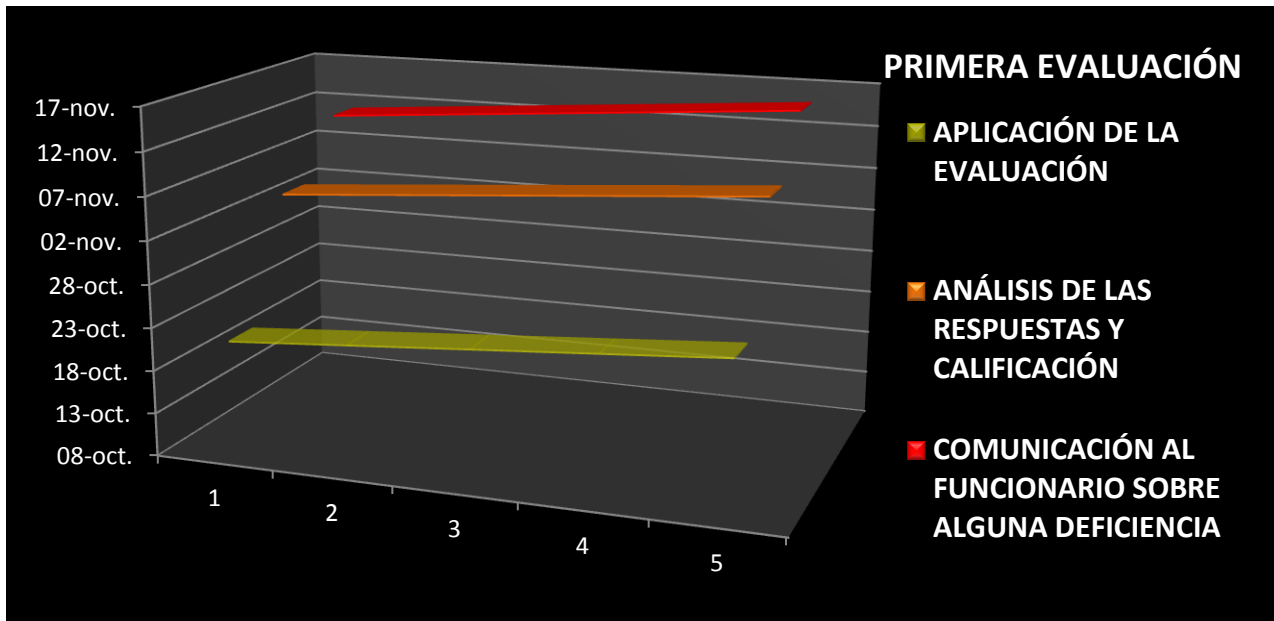
### APLICACIÓN DE LA EVALUACIÓN

La dirección encargada de aplicar la evaluación al desempeño es **CONTRALORÍA Y DESARROLLO ADMINISTRATIVO**, por medio del contralor municipal el **Lic. Edwin Germán Calvillo Cruz**, a través del personal a su cargo, los cuales aplicaran los métodos correspondientes para evaluar el desempeño y se realizaran programas para implementar la capacitación con la finalidad de lograr el mejoramiento de las funciones que realizan los funcionarios públicos.

## H. XXIX Ayuntamiento Constitucional de La Yesca, Nayarit.

### PERIODICIDAD

La planeación de dicha evaluación está contemplada en dos etapas fundamentales; la primera se destinara a la aplicación del método de evaluación en el **mes de mayo**, para posteriormente obtener resultados e informar dichos resultados a los funcionarios en el **mes de junio**.



**Fig.1 Representación gráfica de la primera etapa de la evaluación.**

La segunda aplicación del método de evaluación se realizara en el **mes de octubre**, utilizando la metodología de la primera etapa, por lo tanto en **noviembre** se estarán obteniendo los resultados e informando a los funcionarios sobre los mimos.

Después de lo anterior se creara un proyecto, para corregir las deficiencias detectadas, tanto en la primera, como en la segunda evaluación; con la finalidad de que aquellas deficiencias que no fueron corregidas, después de haber informado a los funcionarios sobre las fallas existentes, sean incluidas en el programa y puedan eliminarse por completo.

El proyecto será creado dentro de los meses siguientes a la segunda evaluación, es decir, en parte de **noviembre y diciembre**, para que sea implementado en el mes de **enero** al iniciar el año.

## H. XXIX Ayuntamiento Constitucional de La Yesca, Nayarit.

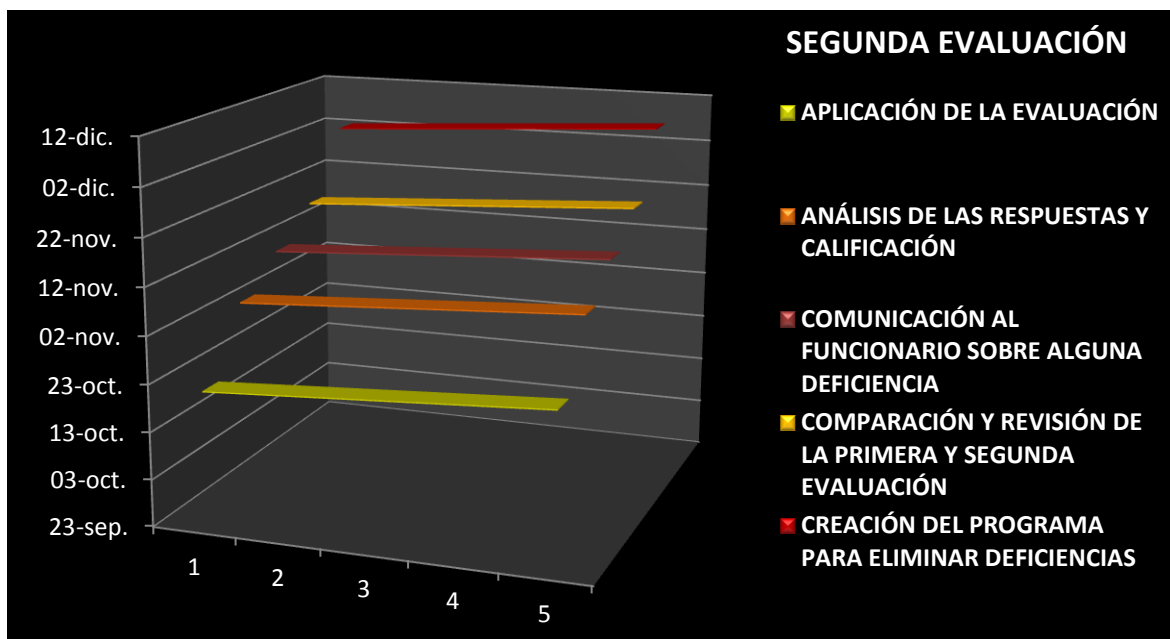


Fig.2 Representación gráfica de la segunda etapa de la evaluación.

### MÉTODO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO

#### METODO DE ELECCIÓN FORZOSA

Consiste en evaluar el desempeño de los individuos mediante frases descriptivas de determinadas alternativas de tipos de desempeño individual.

En cada bloque o conjunto de frases positivas y negativas, el evaluador debe escoger forzosamente **los enunciados que más se aplican al desempeño del empleado evaluado**, esto explica la denominación de "elección forzosa".

#### OBJETIVO DEL MÉTODO

Evaluar el desempeño de los colaboradores de una organización, mediante frases descriptivas con diferentes alternativas de tipos de desempeño individual.

**ESTRUCTURA**

**MÉTODO DE ELECCIÓN FORZOSA**

**DIRECCIÓN:**

**FUNCIONARIO:**

**EVALUADOR:**



**INSTRUCCIONES:** Elige dentro del bloque de frases positivas y negativas, los enunciados que identifiquen al funcionario, tachando con una X aquellas que se relacionan con su comportamiento y personalidad.

**Bloque 1.- Enunciados Positivos**

No.	+	-
	(MAYOR RELACION)	(MENOR RELACIÓN)
EL FUNCIONARIO CUMPLE CON TODO LO QUE SE LE INDICA.	01	
MANTIENE SIEMPRE ORDENADO SU LUGAR DE TRABAJO.	02	
MANTIENE CONVIVENCIA CON SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO.	03	
CUMPLE EN TIEMPO Y FORMA CON LO QUE SE LE ORDENA.	04	

**H. XXIX Ayuntamiento Constitucional de La Yesca, Nayarit.**

CUMPLE CON SUS HORARIOS DE TRABAJO.	05	
RESPETAN SU ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.	06	

**Bloque 2.- Enunciados Negativos**

	No.	+	-
		(MAYOR RELACIÓN)	(MENOR RELACIÓN)
EL FUNCIONARIO MANTIENE UNA RELACIÓN DEFICIENTE CON SUS SUBORDINADOS.	01		
ABANDONA SU LUGAR DE TRABAJO SIN MOTIVO ALGUNO.	02		
HACE USO DE REDES VIRTUALES CON CONTENIDO SEXUAL.	03		
INTENTA ROMPER LÍNEAS DE AUTORIDAD.	04		
USAN INFORMACIÓN POLÍTICA, COMO UN MEDIO DE PROTECCIÓN.	05		
NO CUMPLE CON LOS HORARIOS ESTABLECIDOS EN SU CONTRATO LABORAL.	06		

## H. XXIX Ayuntamiento Constitucional de La Yesca, Nayarit.

### PROCEDIMIENTO PARA OBTENER LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN:

- ✚ (1) Se analizarán las respuestas de cada una de las evaluaciones, para hacer un comparativo entre las cuestiones negativas y las positivas.
- ✚ (2) Se establecerá una calificación por parte del encargado de realizar la evaluación.

La calificación se establecerá de manera analítica, haciendo una comparación entre los factores positivos de un trabajador y los negativos, estableciendo cuatro parámetros principales (MALO, REGULAR, BUENO y EXCELENTE) propuestos a criterio del evaluador.

- ✚ (3) Se comunicará al funcionario sobre alguna deficiencia que se haya detectado.
- ✚ (4) Se creará e implementará un proyecto de mejora para el desempeño laboral, con la finalidad de eliminar alguna falla presente dentro del desempeño de los funcionarios públicos.



## H. XXIX Ayuntamiento Constitucional de La Yesca, Nayarit.

### INDICADORES DE DESEMPEÑO

- **INDICADOR:** EL FUNCIONARIO CUMPLE CON TODO LO QUE SE LE INDICA.

**Formula**

No. De funcionarios que cumplen  
Con todo lo que se les indica  

---

 X 100  
No. De funcionarios de la administración

- **INDICADOR:** MANTIENE SIEMPRE ORDENADO SU LUGAR DE TRABAJO.

**Formula:**

No. De funcionarios que mantienen  
Limpio su lugar de trabajo  

---

 X 100  
No. De funcionarios de la administración

- **INDICADOR:** LLEVA CONVIVENCIA CON SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO.

**Formula:**

No. De funcionarios que llevan convivencia con  
Sus compañeros de trabajo  

---

 X 100  
No. De funcionarios de la administración

- **INDICADOR:** CUMPLE EN TIEMPO Y FORMA CON LO QUE SE LE ORDENA.

**Formula:**

No. De funcionarios que cumplen en  
Tiempo y forma con lo que se le ordena  

---

 X 100  
No. De funcionarios de la administración

- **INDICADOR:** CUMPLE CON SUS HORARIOS DE TRABAJO.

## H. XXIX Ayuntamiento Constitucional de La Yesca, Nayarit.

### Formula

No. De funcionarios que cumplen  
Con sus horarios de trabajo  
\_\_\_\_\_ X 100  
No. De funcionarios de la administración

- **INDICADOR:** RESPETAN SU ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.

### Formula:

No. De funcionarios que respetan su estructura  
Organizacional  
\_\_\_\_\_ X 100

No. De funcionarios de la administración

- **INDICADOR:** EL FUNCIONARIO MANTIENE UNA RELACIÓN DEFICIENTE CON SUS SUBORDINADOS.

### Formula:

No. De funcionarios que mantienen una  
Relación deficiente con sus subordinados  
\_\_\_\_\_ X 100  
No. De funcionarios de la administración

- **INDICADOR:** ABANDONA SU LUGAR DE TRABAJO SIN MOTIVO ALGUNO.

### Formula:

No. De funcionarios que abandonan su lugar  
De trabajo sin motivo alguno  
\_\_\_\_\_ X 100  
No. De funcionarios de la administración

- **INDICADOR:** HACE USO DE REDES VIRTUALES CON CONTENIDO SEXUAL.

### Formula:

No. De funcionarios que usan redes con  
Contenido sexual  
\_\_\_\_\_ X 100  
No. De funcionarios de la administración

## H. XXIX Ayuntamiento Constitucional de La Yesca, Nayarit.

- **INDICADOR:** INTENTA ROMPER LÍNEAS DE AUTORIDAD.

**Formula:**

$$\frac{\text{No. De funcionarios que intentan romper Líneas de autoridad}}{\text{No. De funcionarios de la administración}} \times 100$$

- **INDICADOR:** USAN INFORMACIÓN POLÍTICA, COMO UN MEDIO DE PROTECCIÓN.

**Formula:**

$$\frac{\text{No. De funcionarios que utilizan información Política, como un medio de protección}}{\text{No. De funcionarios de la administración}} \times 100$$

- **INDICADOR:** NO CUMPLE CON LOS HORARIOS ESTABLECIDOS EN SU CONTRATO LABORAL.

**Formula:**

$$\frac{\text{No. De funcionarios que no cumplen con los Horarios establecidos en su contrato laboral}}{\text{No. De funcionarios de la administración}} \times 100$$

**Cada uno de los indicadores anteriores será implementado en coordinación con el método de evaluación; con el fin de enriquecer los resultados y obtener una información infalible, para poder emitir un resultado acertado del proceso e implementar las medidas correspondientes para la corrección de problemas detectados en el desempeño laboral de los funcionarios.**