



**H.CAMARGO**

Gobierno Municipal 2021-2024

# **PROGRAMA PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL**

**H. CAMARGO, TAMAULIPAS**

**2021-2024**

## **PRESENTACION**

### **¿Qué es la Evaluación de desempeño del Personal?**

Es un proceso en el que se mide la aptitud, competencia, habilidad y eficiencia de un colaborador respecto a la ejecución de sus tareas dentro de una empresa, en un periodo determinado. Para ello se utilizan distintas herramientas y métodos, tanto cualitativos como cuantitativos.

### **¿Cómo se debe Evaluar el desempeño?**

Es más recomendable enfocarse en ciertas competencias; entre estas se encuentra la capacidad de resolución de problemas, la responsabilidad, la comunicación efectiva, la responsabilidad, la cooperación en equipo y la adaptabilidad, entre otras.

### **¿Por qué es importante la evaluación al desempeño del personal?**

Nos ayuda a conocer la aportación que hace cada empleado en la Administración, y a detectar cuáles son las fallas que afectan la productividad de cada departamento.

Nos brinda un panorama más certero acerca de las habilidades de liderazgo de los jefes de área, el nivel de capacitación de los colaboradores, fallas en los procesos internos, oportunidades de mejora y valiosas retroalimentaciones.

De igual modo, es un complemento para la gestión del capital humano, pues con la evaluación de desempeño también se puede identificar quiénes son los talentos de cada área, quiénes no están cumpliendo con los requisitos de su puesto, así como quiénes pueden ser ascendidos o reasignados.

Además, es beneficioso comunicarles a los empleados qué están haciendo bien, qué pueden mejorar y, a su vez, escuchar los motivos de su nivel de rendimiento.

El principal **objetivo** de una evaluación de desempeño es crear estrategias para mejorar el rendimiento de los trabajadores, definir cuáles son las metas anuales a alcanzar a partir del análisis del desenvolvimiento de los trabajadores en cuanto a experiencia, productividad, actitud, eficiencia y capacidades.

Al estudiar los resultados y la retroalimentación del personal de la empresa, se detecta qué está funcionando y qué debe adaptarse o eliminarse, es por eso que la Administración 2021-2024 realiza el presente documento, con el fin de aprovechar exitosamente los Recursos Humanos a su cargo.



## INICIATIVA DE PROGRAMA PARA EVALUAR AL PERSONAL

Hoy en día existen diferentes tipos de modelos para medir y analizar el rendimiento de los trabajadores en la organización, así mismo, después de realizar el estudio de campo correspondiente, se ha tomado a bien la decisión de elegir el modelo de evaluación 360, mismo que se describe a continuación:

- **Autoevaluación.** En este caso, el colaborador es el encargado de hacer un análisis de su propio rendimiento en el trabajo.
  - **Ejemplo:** Cada Servidor Público se encargará de rendir un informe de actividades a la persona encargada de Recursos Humanos (Oficial Mayor), de manera bimestral o trimestral, mediante el cual se revisará si se está cumpliendo en tiempo y forma con las obligaciones a su cargo.
- **Evaluación de superiores.** Se ajusta al método tradicional, en el que los jefes de departamento o responsables de proyecto son los encargados de evaluar a cada empleado a su cargo.
  - **Ejemplo:** Cada titular de departamento, llámese director o Jefe Inmediato, deberá observar y supervisar a sus subordinados en las tareas o actividades que les encargue, todo con el fin de saber si se está logrando la optimización de Recursos Humanos y finalmente llegar a la eficiencia y eficacia.
- **Evaluación de pares.** Cuando dos trabajadores de un mismo nivel dentro de la organización, realizan una crítica constructiva uno del otro.



- **Ejemplo:** Organizar 2 personas de la Institución ajenas al departamento a evaluar, para supervisar y observar el comportamiento y rendir su informe sobre el personal que se les asigne, debiendo observar detenidamente su actuar dentro de las actividades a realizar en su lugar de trabajo.
- **Evaluación de subordinados.** Aquí son los colaboradores los que califican el rendimiento de sus dirigentes.
  - **Ejemplo:** Pedir de manera personal a los subordinados, realizar un informe detallado sobre aptitudes y negativas de los dirigentes, directores o superiores, para de esta manera optimizar la evaluación y el fin de la organización.
- **Evaluación de proveedores.** Los evaluadores pueden ser los clientes de la empresa, distribuidores, proveedores o personas de fuera de la organización que entren en contacto con los colaboradores.
  - **Ejemplo:** Muy importante resaltar la opinión de los proveedores hacia los colaboradores de la Administración, ya que con ellos se lleva un trato diario y se presentan diferentes situaciones, solicitar su apoyo para que nos hagan saber dudas, inquietudes sobre el personal, y a su vez aceptar las opiniones que se pudieran presentar en el trato diario.
- **Planteamiento situacional.**
  - **Ejemplo:** Este método consiste en plantear a cada trabajador una situación o problemática de acuerdo con el puesto que ocupa, para que comparta sus propias soluciones o respuestas. A partir

de esto se realiza una valoración de su competitividad y habilidad.

- **Evaluación psicológica.** Se ha comprobado que el bienestar emocional de una persona influye directamente en su rendimiento laboral. Por lo cual las empresas han incorporado la evaluación psicológica o de actitudes para determinar si un trabajador se encuentra en condiciones óptimas para desarrollar las tareas que exige su puesto.

Finalmente como recomendación, se propone un programa gratuito mensual de **Cursos de Superación Personal**, impartidos por **Lic. en Psicológica** o **Lic. en Psicopedagogía**, ajenos a la organización, solicitar su apoyo para así incentivar y/o motivar a los servidores públicos, con talleres, actividades, etc., dónde ellos expertos en la materia nos ayuden a descubrir más cualidades en los empleados, todo esto con el fin de cumplir nuestro Objetivo en la presente Administración.

## **CONCLUSION**

Ya que los empleados han terminado la evaluación se revisarán sus respuestas y, obtendremos los porcentajes promedios o exactos de las escalas usadas para la evaluación de desempeño laboral. Con ello se empezará a vislumbrar quiénes son los talentos mejor calificados, después podremos crear estrategias para mejorar el desempeño, establecer nuevas metas para el personal, motivar y reconocer a los talentos de cada área, implementar capacitaciones, ascender a los mejores trabajadores, prescindir de los servicios de los empleados con muy bajos resultados, y optimizar la Administración.



## DICTAMEN

Se aprueba en todos sus términos el Programa para evaluar el desempeño del personal que integra el H. Ayuntamiento del Municipio de Camargo, Tamaulipas.

Se instruye a la Secretaria de Ayuntamiento para que, en la forma legal correspondiente, realice los trámites necesarios para su publicación.

## ATENTAMENTE

**H. CAMARGO, TAMAULIPAS A 23 DE FEBRERO DEL 2023**

**PRESIDENTE MUNICIPAL**

  
C. MARIA DEL CARMEN ROCHA  
HERNÁNDEZ



ADMINISTRACIÓN 2021-2024

**SECRETARIO DEL AYUNTAMIENTO**

  
C.P. LUIS ANTONIO APOLONIO  
HERNÁNDEZ



ADMINISTRACIÓN 2021-2024

**ELABORÓ  
CONTRALOR MUNICIPAL**

  
L.A.E. DULCE GRACIANA MÉNDEZ  
MANZANO



ADMINISTRACIÓN 2021-2024

