TRABAJANDO CONTIGO

AYUNTAMIENTO
VILLA DE TEZONTEPEC
2020-2024

VILLA DE TEZONTEPEC
PUEBLO CON SABOR

EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL

PARA LA ADMINISTRACION PUBLICA DEL MUNICIPIO DE VILLA DE TEZONTEPEC, HGO

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS 2023

Evaluación de desempeño laboral

La Implementación de lineamientos, reglamentos o un bando de buen gobierno dentro de la administración pública son clave para el actuar de todo aquel servidor público, el servicio prestado por todo funcionario debe tener una actitud de respaldo y compromiso con la integridad, los valores éticos, las normas de conducta y la prevención de irregularidades administrativas y la corrupción. La disciplina y obediencia a estos son fundamentales en la consecución de objetivos planteados, las metas deben llevarse paso a paso dentro de una estructura organizacional basada en trabajo en equipo, comunicación efectiva y de liderazgo.

Las políticas publicas implementadas en el plan municipal de desarrollo y sus ejes rectores dan la pauta para conseguir el bienestar social y la adecuada prestación de los servicios públicos , el control interno se define como los procesos que ayudan a conseguir los objetivos y disminución de riesgos, en otras palabras la misión, visión, objetivos generales y específicos planteados en las políticas y ejes descritos serán supervisados en su funcionamiento por el control interno ya que teniendo una adecuada programación, seguimiento y control de los recursos se asegura la consecución de un objetivo.

El implementar y acatar el conjunto de normas, procesos y estructura son la base para llevar a cabo el control interno en toda la administración pública, si a esto le sumamos una actitud de respaldo en el cumplimiento hacia el control interno obtenemos un ámbito de control efectivo, la actuación del servidor público se basa entre otras en la rendición de cuentas, la transparencia, la disminución y erradicación de la corrupción, esto implica como responsables de la implementación, seguimiento y supervisión a todo aquel titular de la administración publica así como a sus funcionarios pertenecientes a la administración del municipio.

De las disposiciones jurídicas y normativas aplicables, el servidor público cuenta con un bando de policía y gobierno para el municipio de villa de Tezontepec, en el Título Primero Disposiciones Generales, Capítulo Único Objeto y Ámbito de Validez el **Artículo 1** habla de ; las disposiciones normativas contenidas en el presente ordenamiento son de orden público, de aplicación general y observancia obligatoria dentro de los límites de la circunscripción territorial del municipio de Villa de Tezontepec, Hidalgo.

La promoción, vigilancia, cumplimiento y en su caso, aplicación de este instrumento les corresponde a los integrantes del Ayuntamiento y a los/las servidores/as públicos/as municipales.

Así como el **Artículo 2** menciona lo siguiente; El presente Reglamento tiene como objeto, establecer la integración política y la estructura administrativa del municipio; los derechos, obligaciones y seguridad de la población; los servicios públicos, los instrumentos de participación ciudadana, el desarrollo agropecuario, la transparencia municipal y la justicia cotidiana.

Del Capítulo II Administración Pública, Sección Primera Disposiciones Generales el **Artículo 27** describe que los objetivos y funcionamiento de las áreas y dependencias que integran la estructura básica, se basaran en el Plan Municipal de Desarrollo. Las anteriores contarán con los recursos técnicos, humanos, financieros y materiales que permita el Presupuesto de Egresos.

El código de ética y el código de conducta son la base que proporcionan la disciplina y estructura para lograr un sistema de control interno eficaz e influyente en la definición de los objetivos de las áreas de la administración que cada uno de los titulares de la administración y funcionarios pertenecientes a la misma aplicara, supervisara y preservara a fin de alcanzar los objetivos institucionales, la integridad, prevenir y erradicar la corrupción y rendición de cuentas de los resultados alcanzados.

Marco Integrado de Control Interno

El presente Marco está diseñado como un modelo de control interno que puede ser adoptado y adaptado por las instituciones en los ámbitos Federal, Estatal y Municipal, el cual gozaría de mayor aceptación e impacto, si los distintos niveles de gobierno en el ámbito de sus atribuciones expiden los decretos correspondientes para su aprobación, con base en lo que compete al (MICI) marco integrado de control interno se trabajara en el Ambiente de Control cuya integración consta de los siguientes principios.

Principio 1. El Órgano de Gobierno, en su caso, el Titular y la Administración deben mostrar una actitud de respaldo y compromiso con la integridad, los valores éticos, las normas de conducta y la prevención de irregularidades administrativas y la corrupción.

Principio 2. El Titular y la Administración son responsables de supervisar el funcionamiento del control interno, a través de las unidades que establezca para tal efecto.

Principio 3. El Titular y la Administración deben autorizar, conforme a las disposiciones jurídicas y normativas aplicables, la estructura organizacional, asignar responsabilidades y delegar autoridad para alcanzar los objetivos institucionales, preservar la integridad, prevenir la corrupción y rendir cuentas de los resultados alcanzados.

Principio 4. El Titular y la Administración, son responsables de promover los medios necesarios para contratar, capacitar y retener profesionales competentes.

Principio 5. La Administración, debe evaluar el desempeño del control interno en la institución y hacer responsables a todos los servidores públicos por sus obligaciones específicas en materia de control interno.

Bajo los anteriores principios descritos se estructura la siguiente evaluación de desempeño laboral la cual deberá de cubrir las diferentes áreas de la administración pública y cuyo objetivo es prevenir, detectar y corregir los riesgos que se pudieran presentar y sobre todo materializar en las mismas, sin olvidar que la eficiencia y eficacia

en la consecución de objetivos serán parámetros de la misma a continuación se describe la realización de la misma.

Para la estructuración de la evaluación de desempeño laboral se entenderá por el glosario lo siguiente:

Administración. Personal de mandos superiores y medios, diferente al Titular, directamente responsables de todas las actividades en la institución, incluyendo el diseño, la implementación y la eficacia operativa del control interno.

Competencia profesional. Cualificación para llevar a cabo las responsabilidades asignadas. Requiere habilidades y conocimientos, que son adquiridos generalmente con la formación y experiencia profesional y certificaciones. Se expresa en la actitud y el comportamiento de los individuos para llevar a cabo sus funciones y cumplir con sus responsabilidades.

Controles a nivel institución. Controles que tienen un efecto generalizado en el sistema de control interno institucional; los controles a nivel institución pueden incluir controles relacionados con el proceso de evaluación de riesgos de la institución, ambiente de control, organizaciones de servicios, elusión de controles y supervisión.

Estructura organizacional. Unidades administrativas, procesos sustantivos y adjetivos y cualquier otra estructura utilizada por la Dirección para lograr los objetivos institucionales

Evaluación a los sistemas de Control Interno. Proceso mediante el cual, servidores públicos independientes a los responsables de los procesos susceptibles de evaluación o a través de externos, determinan la idoneidad, eficacia, eficiencia y en la aplicación del control interno en la institución, las unidades administrativas, los procesos, funciones y actividades, y definen e informan las debilidades del Sistema de Control Interno.

Indicadores de desempeño. Medidas de evaluación del desempeño de la institución en el logro de los objetivos.

Institución o instituciones. Dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, Estatal o Municipal, según corresponda, así como los Órganos Constitucionales Autónomos, y los entes que conforman los Poderes Legislativo y Judicial.

Mejora continua. Proceso de optimización y perfeccionamiento del Sistema de Control Interno; de la eficacia, eficiencia y economía de su gestión; y de la mitigación de riesgos, a través de indicadores de desempeño y su evaluación periódica.

Políticas. Declaraciones de responsabilidad respecto de los objetivos de los procesos, sus riesgos relacionados y el diseño, implementación y eficacia operativa de las actividades de control.

Planes de contingencia. Proceso definido para identificar y atender la necesidad institucional de responder a los cambios repentinos en el personal y que pueden comprometer el Sistema de Control Interno.

Sector Público. La Administración Pública Federal, Estatal o Municipal, según corresponda, así como los Órganos Constitucionales Autónomos, en su caso.

Titulares. Secretarios, directores generales, Coordinadores, delegados, jefes, Procuradores o cualquier otro funcionario de primer nivel de las instituciones del sector público, con independencia del término con el que se identifique su cargo o puesto.

Unidades administrativas. División administrativa, establecida en instrumento jurídico respectivo, de los ejecutores de gasto del sector público y que para efectos de la programación, presupuesto, ejercicio, control y evaluación del gasto público federal estén constituidas en unidades responsables.

Cuestionario. Instrumento o herramienta mediante el cual se realizará la recolección de información que se evaluará como referencia en la estructura de la evaluación de desempeño.

Entrevista. Medio de interacción de manera verbal entre los individuos involucrados con el fin de ser escuchados y lograr una aportación en la mejora del ambiente de control.

Paradigma. Es una teoría o modelo explicativo de las realidades físicas, cuyas normas, lineamientos o reglamentos no se sabe de donde emanan, es algo que existe y norma o ejemplifica la realidad.

Paradigma Interpretativo. El objetivo de la investigación es la construcción de teorías prácticas, configuradas desde la práctica. Utiliza la metodología etnográfica y suele trabajar con datos cualitativos, Intenta comprender la realidad, considera **que** el conocimiento no es neutral.

Metodología. hace referencia al conjunto de procedimientos racionales utilizados para alcanzar el objetivo o la gama de objetivos, tipo cualitativo recoge las cualidades, habilidades o conocimientos existentes, tipo cuantitativo recolección de datos que podrán ser descritos en cantidades o ponderaciones.

TRABAJANDO CONTIGO
AYUNTAMIENTO
VILLA DE TEZONTEPEC
2020-2024

VILLA DE TEZONTEPEC
PUEBLO CON SABOR

Cuestionario de recolección de información.

Secretaria General Municipal – Departamento de Recursos Humanos 2020-2024
Entrevista de Ambiente Laboral

Fecha:

Nombre	**Puesto:**
Fecha de ingreso:	**Área:**

SECCIÓN I ADAPTACIÓN AL AMBIENTE DE TRABAJO

1.- ¿Se siente a gusto en su área de trabajo?

SI ( ) NO ( )

Observaciones:

2.- ¿Recibe capacitación en área de trabajo?

SI ( ) NO ( )

Observaciones:

3.- ¿Conoce el código de conducta y ética para los servidores públicos?

SI ( ) NO ( )

Observaciones:

4.- ¿Sabe que existe un "bando de policía y gobierno" de reglamentación municipal?

SI ( ) NO ( )

Observaciones:

_____

_____

_____

5.- ¿Considera que la comunicación en su área de trabajo es la indicada?

Si ( ) NO ( )

Observaciones:

_____

_____

_____

6.- ¿Ha recibido alguna llamada de atención por parte de su jefe inmediato?

SI ( ) NO ( )

Observaciones:

_____

_____

_____

7.- ¿Las conductas inadecuadas se sancionan en su área de trabajo?

SI ( ) NO ( )

Observaciones:

_____

_____

_____

SECCIÓN II: AUTO EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

1.- ¿Cómo considera su trabajo?

Rutinario ( ) interesante ( )

Observaciones:

_____

_____

_____

2.- ¿El trabajo que Usted desempeña le agrada?

SI ( ) NO ( )

Observaciones:

_____

_____

_____

3.- ¿Los conocimientos y experiencia que usted tiene, le son suficientes para desempeñar el puesto que hoy ostenta?

SI ( ) NO ( )

Observaciones:

_____

_____

_____

4.- ¿Cómo considera su desempeño hasta ahora?

Bueno ( ) Malo ( ) Regular ( )

Observaciones:

_____

_____

_____

5.- ¿Podría mejorarlo?

SI ( ) NO ( )

Observaciones:

_____

_____

_____

Metodología. La estructura del instrumento de recolección de información es a través de un paradigma interpretativo de tipo cualitativo y cuantitativo aplicado en una muestra aleatoria representativa y quedara la estructura para el armado de la evaluación de desempeño. Consta de dos secciones la primera es adaptación al ambiente de trabajo y consta de 7 preguntas de tipo dicotómico con una sección de observaciones donde dejaran algún comentario para interpretar y ayude a la toma de decisiones. La segunda sección es autoevaluación del desempeño consta de 5 preguntas de tipo dicotómico con una sección de observaciones donde dejaran algún comentario para interpretar y ayude a la toma de decisiones.

TRABAJANDO CONTIGO
AYUNTAMIENTO VILLA DE TEZONTEPEC 2020-2024

VILLA DE TEZONTEPEC PUEBLO CON SABOR

MATRIZ FODA

FORTALEZAS

- ASCENSO Y PROMOCION LABORAL
- COMUNICACIÓN
- CONTROL DEL ABSENTISMO LABORAL
- MANEJO DE LOS RECURSOS FINANCIEROS EFICIENTEMENTE
- SE CUENTA CON EL RECURSO MATERIAL NECESARIO

OPORTUNIDADES

- DESARROLLAR EL GRADO DE PERTENECIA
- PROFESIONALIZAR A LOS FUNCIONARIOS DE ESTA ADMINISTRACION
- SOLVENTAR COMPENSACIONES
- PROMOVER LOS PRINCIPIOS RETORES ASI COMO LOS VALORES
- EVALUACIONES DE DESEMPEÑO LABORAL

DEBILIDADES

- FALTA DE CONOCIMIENTO DE LA REGLAMENTACION Y CODIGOS DE ETICA Y CONDUCTA
- RUTINA PRESENTE EN LAS AREAS DE TRABAJO
- SE TIENE POCA INTERACCION CON EL JEFE INMEDIATO
- POCA CAPACITACION EN LAS AREAS

AMENAZAS

- DESERCION LABORAL
- OBJETIVOS Y METAS A DESTIEMPO
- SUELDOS EXTERNOS BIEN REMUNERADOS
- POCA PROFESIONALIZACION
- FALTA DE INTEGRIDAD

TRABAJANDO CONTIGO
AYUNTAMIENTO VILLA DE TEZONTEPEC 2020-2024

VILLA DE TEZONTEPEC PUEBLO CON SABOR

Evaluación de desempeño laboral.

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS 1 ER TRIMESTRE

1.- EDAD

1) ☐ 18-23 AÑOS
2) ☐ 24-29 AÑOS
3) ☐ 30-35 AÑOS
4) ☐ 36-41 AÑOS
5) ☐ 42- 47 AÑOS
6) ☐ 48-53 AÑOS
7) ☐ MAS DE 54 AÑOS

2.- SEXO

1) ☐ MASCULINO
2) ☐ FEMENINO

3.- NOMBRE DE SU JEFE INMEDIATO Y ESPECIFIQUE EL AREA EN QUE TRABAJA

_____

_____

_____

4.- QUE NIVEL OCUPA EN LA ADMINISTRACION PUBLICA

1) ☐ CON PERSONAL A SU CARGO
2) ☐ SIN PERSONAL A SU CARGO

5.- ANTIGÜEDAD EN LA ADMINISTRACION PUBLICA

1) ☐ 00-04 AÑOS
2) ☐ 05-09 AÑOS
3) ☐ 10-14 AÑOS
4) ☐ 15-19 AÑOS
5) ☐ MAS DE 19 AÑOS

TRABAJANDO CONTIGO

AYUNTAMIENTO VILLA DE TEZONTEPEC 2020-2024

VILLA DE TEZONTEPEC PUEBLO CON SABOR

	LIDERAZGO	NUNCA	REGULARMENTE	CONSTANTEMENTE
6	MI JEFE PROMUEVE LA INTEGRACION EN EL DEPARTAMENTO			
7	SE NOS INFORMAN LAS ACTIVIDADES QUE DEBEMOS DESEMPEÑAR			
8	EN NUESTRO AREA A LA MAYORIA LE DAN A CONOCER BIEN LAS METAS Y OBJETIVOS ESTABLECIDOS			
9	MI JEFE INMEDIATO ESTA ORIENTADO A LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN EL TRABAJO			
10	EN NUESTRA AREA TENEMOS APOYO A NUEVAS IDEAS E INICIATIVAS			
11	MI JEFE INMEDIATO FORTALECE LA CONFIANZA ENTRE EL EQUIPO			
12	DAMOS SEGUIMIENTO A LOS OBJETIVOS DEL AREA			
13	SE TOMAN EN CUENTA LAS INICIATIVAS Y SUGERENCIAS PERSONALES			
14	SE TOMA EN CUENTA NUESTRA OPINION EN DECISIONES IMPORTANTES			
15	MI JEFE INMEDIATO RECONOCE TANTO LOS LOGROS INDIVIDUALES COMO LOS DE EQUIPOS			
16	MI JEFE INMEDIATO TIENE OBJETIVOS AMBIOSOS PARA NUESTRA AREA			
17	MI JEFE PROMUEVE LA INTEGRACION EN EL AREA			
18	A MI JEFE LE INTERESA MI TRABAJO			
19	MI JEFE INMEDIATO ENFRENTA LOS CONFLICTOS CON UNA ACTITUD POSITIVA			
20	SE NOS ANIMA A DESARROLLAR NUESTRO PROPIO POTENCIAL			
21	NOS REUNIMOS CON REGULARIDAD PARA INTERCAMBIAR LA INFORMACION			

TRABAJANDO CONTIGO
AYUNTAMIENTO VILLA DE TEZONTEPEC 2020-2024

VILLA DE TEZONTEPEC PUEBLO CON SABOR

COMUNICACIÓN		NUNCA	REGULARMENTE	CONSTANTEMENTE
22	EXISTE INTEGRACION Y COOPERACION ENTRE LOS MIEMBROS DE LAS DISTINTAS AREAS			
23	EN NUESTRA AREA SABEMOS QUE EL ALCANZAR LOS OBJETIVOS TRAERA CONSECUENCIAS POSITIVAS			
24	MIS COMPAÑEROS SUELEN HABLAR POSITIVAMENTE DEL AREA			
25	TODOS EN EL AREA SE SIENTEN ESTIMULADOS POR EL TRABAJO QUE DESEMPEÑO			
26	SE LE PERMITE A LOS INTEGRANTES DEL AREA DAR PROPUESTAS PARA MEJORAR EL TRABAJO			
27	TENEMOS LIBERTAD PARA ORGANIZAR NUESTRO TRABAJO			
28	EN NUESTRO DEPARTAMENTO EXISTE COMUNICACIÓN ABIERTA Y DIRECTA			
29	SE REPITE LA INFORMACION EN EL AREA CUANDO ES NECESARIO			
30	OCUPA LOS CANALES FORMALES DE COMUNICACION ENTRE LAS DIFERENTES AREAS			

ESPACIO DE TRABAJO		NUNCA	REGULARMENTE	CONSTANTEMENTE
31	EXISTE LA SUPERVICION EN SU AREA DE TRABAJO			
32	LOS INTEGRANTES DE ESTA AREA SE AYUDAN MUTUAMENTE CUANDO EXISTE EXCESO DE TRABAJO			
33	EL AMBIENTE EN SU AREA DE TRABAJO SUELE SER AGRADABLE Y ANIMADO			
34	EL AMBIENTE EN OTRAS AREAS DE LA ADMINISTRACION SUELE SER MAS AGRADABLE QUE LA PROPIA			

35	EN NUESTRO EQUIPO, HAY UN AMBIENTE ALEGRE DE TRABAJO			
36	DISFRUTO MI TRABAJO			
37	CONSIDERO QUE PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DE MIS FUNCIONES DEBERIA RECIBIR ALGUN TIPO DE CAPACITACION			
38	PODEMOS ORGANIZAR NUESTRO PROPIO PROGRAMA DE TRABAJO			
39	EXISTE ROTACION DE PERSONAL EN EL AREA MUY SEGUIDO			

	PERCEPCION LABORAL	NUNCA	REGULARMENTE	CONSTANTEMENTE
40	SOY ESCUCHADO CUANDO EXPONGO MIS PROBLEMATICAS			
41	LAS HERRAMIENTOS DE TRABAJO SON LAS ADECUADAS			
42	ME SIENTO PARTE DE LA ADMINISTRACION			
43	RECIBO LA CAPACITACION ADECUADA Y A TIEMPO PARA ALCANZAR LAS NUEVAS DEMANDAS DE MI TRABAJO			
44	MI JEFE INMEDIATO EXIGE MUCHO DE MI PERSONA			
45	MIS NECESIDADES BASICAS ESTAN SIENDO SATISFECHAS ADECUADAMENTE			
46	EXISTEN RECONOCIMIENTO DE TRABAJO BIEN REALIZADO POR PARTE DE LA ADMINISTRACION			
47	MI JEFE INMEDIATO PROMUEVE ACTITUDES POSITIVAS HACIA MI PERSONA			
48	ME INCENTIVAN POR REALIZAR TRABAJO DIFERENTE AL QUE ME COMPETE			

TRABAJANDO CONTIGO
AYUNTAMIENTO VILLA DE TEZONTEPEC 2020-2024

VILLA DE TEZONTEPEC PUEBLO CON SABOR

	DESARROLLO PROFESIONAL	NUNCA	REGULARMENTE	CONSTANTEMENTE
49	MI TRABAJO A SIDO VALORADO			
50	MI COMPROMISO CON MI TRABAJO Y MI PREPARACION PROFESIONAL ME AYUDAN PARA SER PROMOVIDO DE PUESTO			
51	SE ME HA INVITADO A PREPARAME PROFESIONALMENTE			
52	MI PERSPECTIVA SOBRE EL ASCENSO DE UN PUESTO A SIDO TOMADA EN CUENTA			
53	MI DESARROLLO PROFESIONAL CONCUERDA CON EL PUESTO QUE HOY TENGO			
54	TOMO CAPACITACIONES POR QUE ME LAS IMPONEN			
55	SOY PROACTIVO SOBRE EL TRABAJO			
56	ME INTERESA SEGUIRME PREPARANDO			
57	ME APOYA MI FAMILIA EN LAS DESICIONES QUE COMO PROFESIONAL TOMO			

	INTEGRIDAD, DISMINUCION Y ERRADICACION DE LA CORRUPCION, RENDICION DE CUENTAS	NUNCA	REGULARMENTE	CONSTANTEMENTE
58	ME INTERESA SABER EN QUE CONSISTE EL CODIGO DE ETICA Y CONDUCTA DE LA ADMINISTRACION			
59	ESTOY ENTERADO QUE PUEDEO SER SANCIONADO POR FALTAS A LOS CODIGOS VIGENTES EN LA ADMINISTRACION			
60	ALGUNA VEZ ME PASO QUE NO ME PUDE CONTROLAR Y POR LAS PRESIONES DEL TRABAJO ESTALLE CONTRA UN COMPAÑERO O CIUDADANO			
61	RECIBO AMENAZAS POR NO DEJARME SOBORNAR Y ACCEDER PARA FACILITAR ALGUN SERVICIO PUBLICO A TERCEROS			
62	USTED ACCEDERIA O ACCEDIO A REVELAR INFORMACION BAJO SU PODER			
63	LE HAN PROMETIDO ASCENSOS, PRIVILEGIOS O MEJORAS ECONOMICAS ACAMBIO DE NO REALIZAR SU TRABAJO			

TRABAJANDO CONTIGO
AYUNTAMIENTO VILLA DE TEZONTEPEC 2020-2024

VILLA DE TEZONTEPEC PUEBLO CON SABOR

64.- **COMENTARIOS**

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

TOTAL DE PREGUNTAS CONTESTADAS

_____

NOMBRE DEL EVALUADO: _____		
TOTALES DE INDICADORES		
NUNCA	REGULARMENTE	CONSTANTEMENTE

INTERPRETACION: _____
_____
_____
_____
_____

El presente documento esta alineado al Plan Municipal de Desarrollo del Municipio de Villa de Tezontepec en el Eje 1. Gobierno eficiente y cercano que tiene por objetivo estratégico; Mejorar la capacidad de atención y gestión por parte de las áreas del gobierno para alcanzar niveles óptimos de desempeño, confianza y cercanía con los habitantes del municipio.

REALIZO

C. JAVIER MARTINEZ MALDONADO
JEFE DE RECURSOS HUMANOS

REVISO

L.D. CLAUDIA DE LA LLATA MERCADO
SECRETARIA DE LA CONTRALORIA MUNICIPAL

AUTORIZO

C.D. ELSA DOLORES VAZQUEZ GONZALEZ
PRESIDENTA MUNICIPAL CONSTITUCIONAL
DE VILLA DE TEZONTEPEC, HIDALGO