

# NORMA PARA ESTABLECER EL FORMATO PARA LA DIFUSION DE LOS RESULTADOS DE LAS EVALUACIONES DE LOS RECURSOS FEDERALES A LAS ENTIDADES FEDERATIVAS

## MUNICIPIO DE ZIRACUARETIRO, MICHOACAN

### 1. DESCRIPCIÓN DE LA EVALUACIÓN

1.1 Nombre de la evaluación: Evaluacion de desempeño

1.2 Fecha de inicio de la evaluación (dd/mm/aaaa): 01/01/2020

1.3 Fecha de término de la evaluación (dd/mm/aaaa): 31/12/2021

1.4 Nombre de la persona responsable de darle seguimiento a la evaluación y nombre de la unidad administrativa a la que pertenece: ISC Wilber Ochoa Chavez, contralor municipal

Nombre:

1.5 Objetivo general de la evaluación: Consolidar la eficacia, eficiencia y transparencia del gobierno Municipal, mediante esfuerzos conjuntos para atender los rezagos institucionales y garantizar una oportuna y adecuada atencion a la ciudadania

1.6 Objetivos específicos de la evaluación: Motivar un alto nivel de calidad y cantidad en el trabajo que se realiza. Por supuesto, esto solo puede ser posible cuando ambas partes; es decir, tanto el empleado como su encargado, conocen y tienen claros los objetivos a

1.7 Metodología utilizada en la evaluación: Método de escala gráfica: Es el de mayor uso y divulgación. ... En dichos factores se debe dimensionar el desempeño, con calificaciones que van desde las más débiles o insatisfactorias hasta las óptimas o muy satisfactorias

Instrumentos de recolección de información: Cuestionario

Cuestionarios\_\_ Entrevistas\_\_ Formatos\_\_ Otros  Especifique:

Descripción de las técnicas y modelos utilizados: Método comparación por pares: se compara a los empleados en turnos de a dos, anotándose en la columna de la derecha aquél que se considera que tiene mejor desempeño

### 2. PRINCIPALES HALLAZGOS DE LA EVALUACIÓN

2.1 Describir los hallazgos más relevantes de la evaluación: Nuestros hallazgos muestran que, en pocas palabras, el proceso importa", dicen los investigadores. "A menudo, el proceso de revisión del desempeño puede verse como incómodo, injusto y poco inspirador. Para mejorar el factor de imparcialidad y garantizar así que los empleados acepten los comentarios, los gerentes deben reconocer las identidades individuales de sus trabajadores y sus contribuciones específicas a la organización a lo largo del tiempo".

2.2 Señalar cuáles son las principales Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA), de acuerdo con los temas del programa, estrategia o instituciones.

2.2.1 Fortalezas: proveer una opinión valiosa a los empleados, para ayudarlos a superarse a nivel personal y profesional. Los gerentes y empelados que usan procesos de evaluación para establecer metas de desempeño pueden mejorar de forma constante el desempeño laboral y la productividad general de los recursos humanos con el tiempo. Hacer del desarrollo personal una prioridad en tu departamento de recursos humanos puede ayudar también a desarrollar una mayor lealtad en la fuerza de trabajo. Evaluar el desempeño individual y grupal puede contribuir a aumentos salariales y otros incentivos que sean distribuidos de forma equitativa a los que se han desempeñado excelentemente, en lugar de estar basados en política, nepotismo o simplemente antigüedad de servicio.

2.2.2 Oportunidades: Identificar a estrellas ascendentes entre sus filas, permitiéndoles escoger entre sus empleados más trabajadores, más dedicados y más habilidosos como candidatos a ascensos o a posiciones de liderazgo. Las evaluaciones también garantizan a las empresas la oportunidad de reducir los costos de forma continua mejorando la eficiencia de las operaciones.

2.2.3 Debilidades: deja lugar para el error humano. Usar personas para juzgar y evaluar a otros trae una serie de desafíos a colación, como las influencias políticas y emocionales y los problemas interpersonales. Incluso cuando los gerentes realmente desean actuar de forma imparcial en las evaluaciones, los errores humanos, como la tendencia a poner más énfasis a los eventos recientes que a los más antiguos, pueden opacar la equidad de una evaluación. Las empresas pueden contrarrestar el elemento humano pidiendo a los gerentes que lleven registros y que los adjunten a las revisiones para apoyar sus resultados. Solicitar la opinión de más de una persona en las evaluaciones también puede ayudar a lograr una mayor justicia, al reducir la influencia personal en los resultados finales.

2.2.4 Amenazas: Si los empleados sienten que han sido tratados injustamente en una evaluación, en especial cuando hay aumentos e incentivos involucrados, pueden volverse extremadamente insatisfechos. Un sistema de evaluación inadecuado puede causar que los buenos empleados dejen la organización, o que el descontento se expanda a través de la red de comunicaciones informales de la compañía.