



MUNICIPALIDAD DE SAN CRISTÓBAL CUCHO, DEPARTAMENTO DE SAN MARCOS, GUATEMALA C.A.



MANUAL GENÉRICO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO MUNICIPAL.



PRESENTACIÓN.

Uno de los enfoques de trabajo que impulsa la Municipalidad de San Cristóbal Cucho, del Departamento de Guatemala, para fortalecer la autonomía municipal es elevar la capacidad de esta municipalidad y que se debe administrar así misma y en este sentido es importante que ejerza la calidad del capital humano con que cuenta esta institución y asumir las responsabilidades que se le demanda en el proceso de modernización y descentralización del Estado de Guatemala.

Para que este municipio pueda atender sus competencias de manera sostenible, es necesario disponer del presente instrumento para hacer un manejo adecuado de su recurso humano, en el marco de una administración municipal profesional y eficaz, al servicio de la población.

Para ello la municipalidad ejecuta este manual y que fortalecerá la carrera administrativa municipal que se impulsa y como el marco de fortalecimiento y desarrollo institucional del gobierno local, como resultado se está generando el presente instrumento y proceso, que indudablemente es de utilidad para este municipio, por lo que se hace del conocimiento del honorable concejo municipal para velar por su adecuación e implementación en la municipalidad de San Cristóbal Cucho, San Marcos, Guatemala.

La carrera administrativa municipal o servicio municipal es un régimen de empleo cuyo objetivo es la profesionalización de los funcionarios públicos municipales y por lo tanto es un elemento importante para ser tomado en cuenta en el fortalecimiento del capital humano municipal.

Tanto en la municipalidad como en cualquier otra entidad pública, es preferible que el funcionario sea de carrera y que estén sujetos a procesos de desarrollo y capacitación para mejorar y perfeccionar sus competencias, con base en sistemas de mérito que contribuya a la profesionalización del servicio público municipal.

Este municipio presenta variaciones en sus características, tales como población, territorio, capacidad económica, cobertura y demanda de servicios públicos, recursos naturales y aspectos culturales, en función de estas características hay diferencia en la organización y funcionamiento de la municipalidad, ante lo cual y en observancia de la autonomía municipal, se optó por diseñar y facilitar este instrumento genérico para que pueda adaptarse mediante el esfuerzo de la municipalidad a sus propias condiciones.

Este manual genérico incluye los elementos y contenido mínimo para tener un proceso moderno y efectivo de administración de recursos humanos que permita niveles de crecimiento y reconocimiento de méritos que repercutirán en una



prestación efectiva de servicio y un desarrollo sostenible del municipio, cabe citar que este manual establece el procedimiento para su aplicación, dentro del cual corresponde al personal designado para su revisión, la determinación de la necesidad de que se apruebe por el concejo municipal para su implementación.

Para finalizar se agradece y reconoce el esfuerzo de la municipalidad por la elaboración del presente manual genérico de Evaluación del desempeño municipal.

1. INTRODUCCIÓN: MANUAL GENÉRICO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO MUNICIPAL.

El presente manual genérico del Proceso de Evaluación del Desempeño Municipal tiene como objetivo servir de guía y referencia válida para la municipalidad del municipio de San Cristóbal Cucho, del departamento de San Marcos, Guatemala, en materia de buenas prácticas de gestión del recurso humano. En su contenido la municipalidad podrá encontrar material de referencia para implementar y adecuar a las necesidades propias de este municipio y de sus estructuras organizacionales, un modelo de desarrollo de procesos de evaluación del desempeño del empleado municipal para aquilatar su contribución a los objetivos institucionales.

El contar con esta herramienta administrativa busca fortalecer la institucionalidad de la municipalidad y desarrollar la carrera administrativa municipal del empleado. Con su implantación se estará dándole la prioridad y la importancia que el empleado municipal tiene en la prestación de los servicios municipales a los vecinos, y en la correcta administración del patrimonio municipal y su territorio.

El manual genérico, como herramienta administrativa, está enmarcado dentro de las leyes que garantizan la autonomía municipal y el gobierno local, la descentralización, y el desarrollo de la carrera administrativa.

El trabajador municipal es parte fundamental del desarrollo institucional y el contar con procesos sistemáticos de evaluación de su desempeño permitirá por una parte medir su rendimiento y contribución al logro de los objetivos institucionales, como también servir de base para el desarrollo de carrera administrativa, por medio de la orientación y consejería para su desarrollo interno y la capacitación para incrementar sus competencias en beneficio de la institución.



2. GENERALIDADES DEL MANUAL

2.1 Antecedentes y marco de referencia.

La municipalidad de San Cristóbal Cucho, San Marcos, tiene como misión el defender la autonomía municipal local y los intereses de impulsar y descentralización del estado y una de sus tareas es servirle a la comunidad e impulsar el desarrollo de su territorio.

La municipalidad tiene dentro de su programa y acción el apoyo al fortalecimiento municipal y al desarrollo de la carrera administrativa municipal, por ello se apoya la implementación de esta carrera en el marco del fortalecimiento y desarrollo institucional del gobierno local.

2.2. Objetivos del manual genérico.

1. Contar con un manual genérico que documente en forma integrada y consistente las políticas y los procesos sugeridos para desarrollar la evaluación del desempeño de los empleados municipales.
2. Contar con un manual genérico que brinde a la municipalidad un material de referencia de buenas prácticas de evaluación del desempeño del empleado municipal, y que fue desarrollado tomando en cuenta las características y necesidad de la municipalidad de San Cristóbal Cucho.
3. Contribuir a la consolidación de la carrera administrativa municipal y a incrementar las capacidades y competencias internas del trabajador municipal.

2.3. Aplicación y alcances del manual genérico.

Las políticas y procedimientos sugeridos contenidos en este Manual son para uso exclusivo de la municipalidad de San Cristóbal Cucho, San Marcos. Su implementación, aplicación y seguimiento dentro de la municipalidad se hará contando con la aprobación del Concejo Municipal, o con la delegación de este hacia el Alcalde Municipal. La municipalidad goza del derecho constitucional de su autonomía.

2.4. Marco legal.

El manual genérico de evaluación del desempeño, está bajo la cobertura y supeditado a lo que la ley establece. Por lo tanto, el mismo está enmarcado dentro del marco legal municipal, incluidos en el Código Municipal, la Ley General de Descentralización, la Ley de Servicio Municipal, y los Reglamentos internos de trabajo suscritos entre la municipalidad y los trabajadores municipales. Así mismo



en forma supletoria con el Código de Trabajo y los tratados internacionales suscritos en materia laboral por el Estado Guatemalteco.

2.5. Sugerencias para la implantación del manual genérico.

Se hace la aclaración que la municipalidad de San Cristóbal Cucho, San Marcos, no cuenta con la oficina de recursos humanos y personal, ya que no pasa de ciento cincuenta trabajadores, recayendo esta responsabilidad en el Alcalde o bien en el Secretario municipal, debiéndose implementar el presente manual, así mismo tomar en cuenta lo siguiente.

1. El Concejo Municipal y/o Alcalde deberán oficializar el Manual, las políticas y normas que regirán en la municipalidad en relación a la evaluación del desempeño del trabajador municipal.
2. El Alcalde podrá autorizar la modificación y actualización del manual. Las mismas serán realizadas con previa autorización por Recursos Humanos o el encargado.
3. Utilizar el manual genérico de evaluación del desempeño municipal.
4. Dar las facilidades para la adaptación e implantación del presente manual, el que podrá hacerse los cambios y actualizaciones.
5. Diseñar los formatos y formularios contenidos en el manual para proceder a implementarlos.
6. Aplicar el manual y su programa de evaluación del desempeño a los empleados municipales siguiendo la metodología y los procedimientos establecidos.
7. Documentar las actividades o acciones de evaluación del desempeño realizadas al empleado municipal y actualizar los archivos del trabajador municipal evaluado.
8. Informar de los avances, problemas y recursos a necesitar a sus autoridades superiores.
9. Mantener actualizado el Manual y hacerles las modificaciones y correcciones que se vayan necesitando.

3. VALORES Y PRINCIPIOS DE ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS.

3.1 Valores Institucionales.

Solidaridad con todos los vecinos.

Fomentar la solidaridad con los vecinos y entre los vecinos que integran el municipio. Lograr la misma por medio de procesos consensuados de solidaridad y participación ciudadana para mejorar la calidad de vida de



todos los vecinos y miembros de las comunidades que integran el municipio.

Valorización de la vida y del trabajador municipal. Valorar la vida en todas las manifestaciones, principalmente al ser humano, y propiciar el desarrollo integral del trabajador municipal.

Honestidad y transparencia. Valorar y transparencia y la honestidad presentes en todos sus actos, en la gestión y administración de los recursos y el patrimonio del municipio, y en sus relaciones internas y con terceros.

Cultura institucional de trabajo con calidad y de servicio al vecino. Propiciar por medio de sus autoridades una cultura institucional con una mística de trabajo en la cual se realiza el mismo con calidad y privilegiando el servicio, en la atención al vecino.

Relaciones que propicien el bien común. Buscar el bien común en todas sus relaciones internas, externas, internacionales e interinstitucionales. Dentro de sus prioridades están las relaciones con la mancomunidad de municipios de la Cuenca del Río Naranjo, MANCUERNA, los COMUDES, COCODES, la ANAM, instituciones del Estado, la sociedad civil, el sector de la iniciativa privada y la Cooperación Internacional.

Integridad del Municipio y Autonomía Municipal. Velar con el respaldo de la Constitución Política de la República, el Código Municipal, Ley General de Descentralización, Ley de Consejos de Desarrollo, otras leyes aplicables y sus propias disposiciones y ordenanzas emitidas por el Honorable Concejo Municipal, por la integridad del municipio, el control de su territorio, la conservación de su patrimonio y los recursos naturales y su medio ambiente. Así mismo velará por preservar la autonomía municipal y el fortalecimiento del poder local y la participación del vecino en la toma de decisiones por medio de consultas y cabildos abiertos.

3.2 Principios a observar para la evaluación del desempeño del trabajador.

La dirección y conducción del trabajador municipal dentro de la municipalidad requiere apegarse a una serie de principios que la experiencia y la teoría de la administración de recursos humanos y de la organización han comprobado que al observarlos y tomarlos como una referencia válida, hacen más eficiente y eficaz su gestión. Los principios a observar son los siguientes.

Principio de Identificación con la cultura del municipalismo. Se buscará desarrollar en el trabajador municipal una cultura afín con el municipalismo y los gobiernos locales, con énfasis en la autonomía y la descentralización municipal.



Principio del desarrollo organizacional de la municipalidad. Se buscará propiciar un desarrollo organizacional de la municipalidad congruente con su visión y sus objetivos y dentro de la cultura municipal, aplicará por medio del desarrollo del servidor municipal, dentro de las intervenciones para lograrlo estará la evaluación del desempeño del trabajador municipal.

Principio de la meritocracia para la integración del personal. Se aplicará la evaluación del desempeño, para sustentar las capacidades y merecimientos, tanto para confirmar, como para promover y ascender a los empleados municipales dentro de la carrera administrativa municipal.

Principio de la profesionalización del empleado municipal. Se promoverá la profesionalización de los servidores municipales por medio de la capacitación y desarrollo de sus competencias, la evaluación de su desempeño, su promoción en base a meritos dentro de la carrera administrativa y la garantía de la regularidad de sus cargos.

Principio de la definición de objetivos y metas consensuadas para propiciar el rendimiento. Se buscará que los empleados municipales desarrollen en forma consensuada con las autoridades municipales, sus objetivos y metas de trabajo para cada ejercicio anual, propiciando el esfuerzo, la dedicación, el profesionalismo, el servicio y la lealtad hacia la institución.

Principio de la carrera administrativa municipal del empleado municipal. Se promoverá la carrera administrativa municipal de los servidores municipales. Se buscará la consolidación y la mejora de los servicios municipales por medio de la evaluación del desempeño del trabajador municipal. ésta será la base para adjudicar los ascensos, promociones y el desarrollo profesional del trabajador municipal dentro de la institución.

4. PROGRAMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.

4.1 Justificación.

La municipalidad aplicará modernas técnicas de administración de recursos humanos, y dentro de éstas destaca la realización de una evaluación objetiva y técnica del desempeño del empleado municipal. se persigue con ello el desarrollo del empleado municipal y su carrera administrativo dentro de la institución. Congruente con lo anterior se busca un aumento significativo de la productividad y eficiencia con la que se desarrollan los mismos en beneficio de los vecinos.



4.2 Objetivos del programa de evaluación del desempeño.

El programa de evaluación de desempeño del trabajador municipal, busca la optimización y el desarrollo de sus recursos humanos y tiene los siguientes objetivos:

1. Medir el grado de eficiencia con que desempeñan sus funciones y responsabilidades
2. Identificar objetivamente sus deficiencias y debilidades.
3. Determinar su capacidad y competencias para desempeñar las funciones profesionales, técnicas, administrativas y operativas que les corresponde.
4. Detectar necesidades de capacitación y de desarrollo de competencias para el trabajador municipal.
5. Facilitar la carrera administrativa del trabajador municipales, sobre la base de méritos.

4.3 Lineamientos generales del programa.

1. El programa de Evaluación del Desempeño, se aplicará a todo aquel trabajador municipal que se encuentre en cualquiera de las siguientes situaciones. a) En período de prueba por nuevo ingreso, o por ascenso. b) Que haya sido confirmado su nombramiento o contratación como empleado regular y se encuentre ejerciendo su cargo.
2. para propiciar el desarrollo del trabajador municipal dentro de la carrera administrativa municipal se realizarán en forma periódica y programada una actividad de evaluación del desempeño para control y seguimiento del rendimiento y contribución del servidor municipal.
3. Se realizarán evaluaciones del desempeño a todos los trabajadores municipales por lo menos una vez al año. Esta será realizada por los Jefes o superiores del empleado municipal evaluado. También se realizarán evaluaciones del desempeño a los jefes, gerentes o directores de la municipalidad. Estas se realizarán por el Alcalde Municipal.
4. La municipalidad trabajará sobre la base de planes, objetivos y metas. Los mismos serán incorporados en sus planes operativos anuales y en su presupuesto de ingresos y egresos para cada ejercicio. La planificación incluirá para todas las unidades de la municipalidad sus correspondientes objetivos, metas, indicadores y medios de verificación.
5. Los Gerentes, Jefes y/o Encargados serán los responsables de hacer el Plan Operativo Anual (POA) de su área, así como de su presupuesto. Serán los



responsables de definir para su área los objetivos, metas, indicadores y los medios de verificación.

6. El programa de Evaluación del Desempeño, requerirá el que se cuente con un Manual de Organización y Descripciones de Puestos y sus Perfiles actualizado.
7. Las descripciones de Puestos y su perfil, deberán contar con sus correspondientes indicadores del cumplimiento de sus objetivos y los medios de verificación. Estos deberán estar alineados con los objetivos de su área o unidad a la que pertenezcan.
8. La definición de los objetivos de cada puesto para un período de tiempo determinado serán desarrollados en forma conjunta entre el trabajador municipal y su jefe superior inmediato. Así mismo se determinará en forma conjunta los indicadores de cumplimiento de los objetivos y metas, y los medios o forma en que se verificará su cumplimiento.
9. La función de supervisión del desempeño del trabajador municipal estará en primer término bajo la responsabilidad de su Jefe directo, utilizando como parámetros de referencia los objetivos desarrollados y los indicadores de desempeño y los productos esperados para la posición.
10. La evaluación del desempeño del trabajador municipal estará encaminada a lograr su superación, tanto en el incremento de conocimientos, como en su disposición a cumplir con exactitud, prontitud, diligencia y calidad de sus atribuciones y lograr una mayor identificación y lealtad hacia la municipalidad.
11. Las evaluaciones del desempeño serán realizadas de acuerdo a los principios y valores observados por la institución (ver capítulo II), los favoritismos, las discriminaciones por motivos de género, origen social, etnia, discapacidad, las represalias, prácticas arbitrarias y los sesgos.
12. Para ser eficiente y eficaz los procesos de evaluación del desempeño, se capacitará a los evaluadores en el dominio de los conocimientos, destrezas, técnicas y habilidades requeridas para realizar una evaluación técnica y profesional. Se les formará los principios, valores y sobre la aplicación del presente manual.
13. Para lograr la objetividad, la imparcialidad, la veracidad y la exactitud, en las evaluaciones del desempeño del empleado municipal, los Gerentes, Jefes y/o Encargados llevarán un registro cronológico de las actuaciones, actividades desarrolladas y los resultados obtenidos, así como evidencias basadas en hechos concretos sobre la responsabilidad y actitud hacia el trabajo



demostrado. Se registrarán el grado de motivación, la lealtad e integración a la institución y la efectividad de sus relaciones interpersonales.

14. Las evaluaciones del desempeño buscarán resaltar principalmente las cosas positivas del empleado municipal en los servicios prestados, y en segundo término resaltar las debilidades o deficiencias habidas durante el período de evaluación. El mensaje de todo caso es lograr motivar al trabajador municipal una mayor contribución al logro de los objetivos y metas de la municipalidad.
15. Los resultados de las evaluaciones del desempeño serán tomadas como base para confirmar o no en su puesto a un nuevo servidor municipal durante el período de prueba. También se aplica de igual manera para los trabajadores municipales ascendidos a un puesto de mayor jerarquía y responsabilidades dentro del período de prueba correspondiente.
16. Las evaluaciones del desempeño del trabajador municipal podrán ser utilizadas para: a) Determinar la contribución particular de cada empleado municipal, b) Verificar el grado de avance o mejoramiento en las responsabilidades asignadas, c) Identificar deficiencias y debilidades, d) Determinar las necesidades de capacitación o adiestramiento, e) Considerar ascensos y promociones, f) Considerar aumentos de salario, g) Otorgar capacitaciones externas y becas, h) Verificar el grado de satisfacción y motivación, i) Verificar el clima organizacional, j) Brindar consejería de ayuda, y k) Tomar en cuenta la determinación de la conveniencia al retirarse del servicio.
17. La municipalidad buscará el consenso y la negociación positiva con el Sindicato de Trabajadores Municipales, si lo hubiera. De existir un pacto de condiciones de trabajo en el cual se considere la evaluación del desempeño de los trabajadores municipales sindicalizados, se observará en cuanto a procedimiento y las políticas en él definidas.

4.4 Proceso general de definición e integración de objetivos.

1. El Concejo Municipal sobre la base de la propuesta que le someta el Alcalde Municipal y los planes estratégicos, programas y proyectos con que cuente el municipio, establecerá los objetivos rectores y metas anuales de la municipalidad. Estos se integrarán en los planes operativos anuales (POA's) que las distintas Direcciones, Gerencias y Unidades elaboran para cada ejercicio.
2. Cada director o gerente, establece los planes y objetivos de su área conjuntamente con sus Jefes o Encargados. Es importante indicar que



estos planes y objetivos deben apoyar los objetivos generales y estratégicos de la municipalidad.

3. Cada jefe o encargado establece conjuntamente con cada uno de los empleados municipales a su cargo, los objetivos y metas particulares, sobre una base anual, para apoyar el alcance de los objetivos de su área o unidad. Los objetivos y metas deben ser medibles, cuantificables y alcanzables.
4. Los Jefes y los empleados municipales, establecen los indicadores de cumplimiento de los objetivos y metas y los medios por los cuales se verificará el cumplimiento.
5. Los Directores, Gerentes y Jefes para lograr un buen consenso productivo y positivo con los empleados municipales, en la determinación de los objetivos y metas para el siguiente ejercicio, o ciclo a considerar, aplicarán el procedimiento general siguiente:
 - a) Deberá contarse con una definición de los objetivos rectores de la institución. Estos deben ser desarrollados por el Concejo Municipal y/o el Alcalde Municipal. Deben estar claramente definidos, ser cuantificables y verificables por medio de indicadores y de verificación.
 - b) Los objetivos rectores, pueden tomarse del Plan Estratégico de la municipalidad, si se contare con el mismo.
 - c) Deben considerarse los planes operativos anuales y programas de la municipalidad.
 - d) Realizar el consenso en cascada de arriba hacia abajo-
 - e) Debe contarse con una previa programación de las citas para realizar las actividades de consenso entre el Jefe y el empleado municipal.
 - f) Debe propiciarse un lugar adecuado y cómodo, sin interrupciones para realizar la reunión.
 - g) Tanto el Jefe como el empleado municipal deberán llegar preparados para la reunión. El jefe o encargado deberá previamente revisar la descripción de puestos del empleado municipal, el plan operativo anual y programas encomendados al área o departamento respectivo.



- h) El Jefe o Encargado tiene la autoridad para sugerir algunos objetivos al empleado municipal.
- i) El empleado municipal propone sus objetivos, congruentes con sus responsabilidades delegadas, los cuales deberán estar alineados con los objetivos de su área de trabajo y esta con los objetivos de orden superior.
- j) El Jefe y el empleado municipal llevan a un consenso sobre los objetivos y las metas para el siguiente ejercicio.
- k) Se identifican los recursos necesarios para cumplir los objetivos, y el nivel de certeza para que el empleado municipal tenga acceso a los mismos.
- l) Los objetivos que se establezcan deben ser definidos en forma cuantitativa y cualitativa. Es decir deben ser descriptivos, medibles y verificables. Deben responder la pregunta ¿Cómo saber al final de período si el objetivo se cumplió?.
- m) Los objetivos que se establezcan deben de constituir un reto realizable con esfuerzo. Los objetivos pueden subdividirse en metas, que se van cumpliendo dentro del período considerado.
- n) Es deseable establecer indicadores de resultados y desempeño a manera de semáforos, que permitan el control y seguimiento del cumplimiento del objetivo, durante el período a considerar. Estos indicadores deben contar con sus medios de verificación.
- ñ) Debe establecerse un período, durante el cual los objetivos del empleado municipal tienen vigencia, y las fechas de control y seguimiento.
- o) El Jefe debe transmitir confianza al empleado municipal, y ofrecerle su asesoría y el apoyo durante el proceso.
- p) El empleado municipal redacta sus objetivos, estos deberán ser documentados en forma escrita, y firmados tanto por el Jefe como por el empleado. Cada uno deberá contar con copia.
- q) De haber discrepancias y falta de acuerdos, se deberá llegar a un proceso de negociación sin coacciones. Podrá participar un tercero, en carácter de buen negociador o facilitador.



6. Todos los procesos de establecimiento de objetivos y metas, tanto a nivel de gerencia, departamento, sección, o unidad, deberán documentarse y archivarse debidamente. De igual manera los establecidos para cada puesto y el trabajador municipal que lo desempeña. Una copia de los mismos debe enviarse a Recursos Humanos para actualizar el archivo personal del trabajador municipal.

4.5 Normas para realizar las evaluaciones del desempeño.

1. La Instancia de Recursos Humanos, será responsable de coordinar el cumplimiento de las evaluaciones del desempeño en los períodos asignados.
2. Previo a la fecha de evaluación enviará un memorando a cada Gerente, Jefe o Encargado de área o unidad, indicando el procedimiento que se deberá seguir y la Boleta de Evaluación del Desempeño a utilizar (Ver anexo 1). Se podrá enviar el mismo por email, por fax o Cd.
3. Los Gerentes, Jefes o Encargados serán los responsables por que se realicen las evaluaciones del desempeño a los trabajadores municipales asignados a su área y dentro del período de tiempo designado para este fin.
4. Para realizar la evaluación del desempeño se requerirá de información sobre la actuación del empleado en el período considerado. Dentro de esta se puede considerar: a) la definición por escrito de objetivos y metas del empleado municipal realizadas en forma consensuada. (Ver sección 3.4, punto 5), b) registros con que cuente el Jefe inmediato sobre el rendimiento y cumplimiento de metas realizados durante el período a considerar, y c) archivos existentes en Recursos Humanos sobre acciones de personal positivas o negativas del trabajador municipal.
5. La evaluación del desempeño deberá ser realizada preferentemente por el Jefe Inmediato de la persona evaluada. También podrá ser realizada en casos especiales por otra autoridad municipal, por compañeros de trabajo, y por los usuarios internos y externos de los servicios prestados. De existir otro nivel jerárquico los resultados de la evaluación practicada siempre deberán ser revisados por el Gerente, Jefe o Encargado del área y luego trasladarse a la Instancia de Recursos Humanos.
6. Las evaluaciones del desempeño de los funcionarios municipales y jefes de dependencia que reporten directamente al Alcalde Municipal, serán realizadas por éste.
7. La evaluación del desempeño del trabajador municipal se hará de acuerdo al cumplimiento de 15 factores de evaluación. Cada uno de ellos tendrá cuatro niveles de cumplimiento. Se calificarán de mayor a menor: a) Sobresaliente, b) Bueno, c) Regular, y d) Deficiente.



8. Los factores de evaluación del desempeño serán de carácter general para evaluar a todos los trabajadores y funcionarios municipales.
9. Cuando la posición correspondiente al Jefe inmediato del empleado municipal al ser evaluado se encuentre vacante, se constituirá una Junta Evaluadora. Esta será designada por el Alcalde Municipal. Cuando se dé esta situación especial, en posiciones de menor jerarquía, será manejada por la Instancia de Recursos Humanos.
10. Cuando un empleado municipal por razones de vacaciones, permisos, enfermedad, becas u otras situaciones especiales no se encontrare trabajando regularmente en la institución al momento de realizarse la evaluación del desempeño, la misma se le realizará entre las dos semanas siguientes cuando se incorpore al servicio.

4.6 Procedimiento para realizar la evaluación del desempeño.

1. El Jefe o la autoridad encargada asegurará un lugar adecuado sin interrupciones durante un período de tiempo suficiente para evaluar al trabajador municipal a su cargo.
2. Utilizar para evaluar a los servidores municipales la Bolea de Evaluación del Desempeño (Ver anexo 2). Una por cada empleado.
3. El Jefe o la autoridad encargada leerá cuidadosamente el Programa I de Evaluación del Desempeño, contenido en el presente manual.
4. Revisar y analizar la tabla No. 1 Calificación de Factores por Categoría de Puesto. (Ver tabla en Sección 3.7)
5. Revisar la Estructura de Categorías de Puesto de la municipalidad (Ver sección 3.8). en la misma verificar para cada empleado a evaluar que categoría de puestos desempeña en la municipalidad. Las categorías pueden ser: A,B,C y D.
6. Revisar y analizar la Guía para Evaluar Factores (Ver anexo 3). Información descriptiva de que mide y cómo lo hace cada factor.
7. Revisar los registros de actuación del empleado. Tanto lo relativo a los objetivos y metas consensuadas con el trabajador municipal, como los resultados de sus actuaciones y actitudes registrados cronológicamente durante el período a evaluar (archivos del Jefe sobre actuación del trabajador municipal).
8. Verificar el cumplimiento de los mismos (porcentajes de cumplimiento) y analizar las razones que pudieron incidir positiva o negativamente en su cumplimiento; ya sea por debajo o por arriba del promedio esperado, de tal forma que pueda justificar el nivel de cumplimiento o satisfacción de cada factor a evaluar.



9. Confirmar cuando se trate de una evaluación del desempeño para un empleado municipal en período de prueba de nuevo ingreso o por ascenso, los objetivos y desempeños mínimos esperados.
10. Revisar en el caso de una segunda (o más) evaluaciones del desempeño realizada a un empleado municipal, los resultados de la anterior y los planes de mejora acordados en esa fecha, de la forma que se puedan visualizar fácilmente los logros o problemas actuales.
11. Realizar la evaluación del empleado en la Boleta de Evaluación del Desempeño. Para cada uno de los 15 factores en sólo una columna. Marcando con una "X" su evaluación en una de las cuatro columnas. Las posibilidades son: Sobresaliente columna 1, Bueno columna 2, Regular columna 3, y Deficiente columna 4.
12. Contestar objetivamente las preguntas contenidas en la Boleta de Evaluación relacionadas con el empleado, y agregar comentarios y sugerencias, si es necesario.
13. Al terminar la evaluación de todos los factores, pasar a la entrevista de retroalimentación con el empleado municipal, Explicar porque la evaluación obtenida, los hechos concretos y recordar también cosas buenas que el servidor municipal haya realizado. (Ver sección 3.9).
14. Verificar de haber llenado los datos que requiere la Bolea de Evaluación del Desempeño, firma del evaluador y del empleado municipal. poner el sello del área o unidad.

4.7 Factores para calificar y evaluar del desempeño.

Los factores con los cuales se calificará el desempeño del trabajador municipal serán de aplicación general. No todos los factores aplicarán a todos los puestos, como por ejemplo el factor 5 capacidad de dirección y el 15 de liderazgo, aplican preferentemente a posiciones de Directores, Gerentes, Asesores, Auditores, Jefes, y Encargados de área o unidad, que supervisan y dirigen empleados municipales y otros recursos. En cambio el factor 6 de cumplimiento de tareas manuales y operativas, aplica a empleados municipales con funciones o atribuciones de tipo operativas, de servicios generales o laborales de construcción o limpieza.

Los factores a considerar para evaluar el desempeño y su ponderación según la categoría del puesto se presentan en la tabla siguiente.



Tabla No. 1 calificación de factores por categoría de puesto

FACTORES A EVALUAR SOBRE EL DESEMPEÑO DEL EMPLEADO	CATEGORÍAS DE PUESTOS			
	CATEGORÍA PUESTO A	CATEGORÍA PUESTO B	CATEGORÍA PUESTO C	CATEGORÍA PUESTO D
1. Cumplimiento de los objetivos y las metas de trabajo	✓	✓	✓	✓
2. Calidad de trabajo y del servicio realizado	✓	✓	✓	✓
3. Conocimientos del trabajo	✓	✓	✓	✓
4. Proyectos, estudios, trabajos y propuestas especiales realizados	✓	✓	✓	-
5. Capacidad de dirección	✓	✓	-	-
6. Cumplimiento de tareas manuales y operativas asignadas	-	-	✓	✓
7. Identificación con el municipalismo	✓	✓	✓	✓
8. Iniciativa de nuevos trabajos y propuestas	✓	✓	✓	✓
9. Responsabilidad demostrada	✓	✓	✓	✓
10. Problemas y conflictos resueltos	✓	✓	✓	-
11. Capacidad de comunicación	✓	✓	✓	✓
12. Asistencia y puntualidad	✓	✓	✓	✓
13. Relaciones humanas	✓	✓	✓	✓
14. Control emocional y conducta	✓	✓	✓	✓
15. Liderazgo de equipo demostrado	✓	✓	-	-



4.8 Estructura de categorías de puestos en la municipalidad.

De acuerdo a la estructura organizacional y la clasificación de puestos existente en la municipalidad, las categorías de los puestos para efecto del presente manual se exponen a continuación.

Clasificación de Puestos:	Categoría
Asignada	
I. PUESTOS DE DIRECCIÓN, GERENCIAS, SECRETARIO ASESORES DEL ALCALDE, AUDITOR INTERNO, TESORERO DIRECTORES O GERENTES DE PROYECTOS O PROGRAMAS	A
II. PUESTOS DE JEFATURA, TESORERO, TÉCNICOS, JEFE O ENCARGADOS DE ÁREA O UNIDAD, RELACIONES PÚBLICAS	B
III. ASISTENTES TÉCNICOS, ASISTENTES DEL ALCALDE, ASISTENTES ADMINISTRATIVOS Y FINANCIEROS, SERVICIO A LOS VECINOS, TÉCNICOS, PUESTOS SECRETARIALES.	C
IV. PUESTOS OPERATIVOS, DE OBRAS Y CONSTRUCCIONES SERVICIOS GENERALES, AGENTES POLICÍA, LIMPIEZA	D

Nota: No se adjunta al Alcalde Municipal, por ser un puesto de elección democrática y no sujeto a la evaluación del desempeño, corresponde al Concejo Municipal.

4.9 Entrevista de retroalimentación y conclusiones de la evaluación del desempeño.

La evaluación del desempeño no se considerará completa si no se ha realizado la entrevista de retroalimentación con el empleado municipal. Este tiene el derecho de conocer el resultado de su evaluación que le fue realizada. Esto aplica tanto para empleados municipales en período de prueba o por nuevo ingreso, para ascensos y en el ejercicio normal de su cargo. Para ello se realizará una entrevista de retroalimentación en que se revisará el desempeño y los resultados obtenidos en la Boleta de Evaluación del Desempeño.

Esta actividad no se considera una etapa de negociación entre el trabajador municipal y su jefe inmediato. Pero de existir de parte del empleado municipal elementos de juicio basados en hechos reales, se puede dar lugar a reconsiderar la recalificación de un factor, siempre y cuando el Jefe inmediato los acepta como válidos y tome la decisión de realizar el cambio de calificación respectivo.

Se buscará en la reunión medir el progreso en el alcance de los objetivos y metas fijados, así como retroalimentar al trabajador municipal en cuanto a los trabajos y servicios que no están llenando las expectativas establecidas. También debe reconocerse el buen desempeño. Esto último es muy importante.



Se deberá establecer el nivel de motivación o satisfacción del empleado municipal, sus inquietudes sobre su desarrollo y carrera administrativa. De haber alguna sugerencia o comentario del empleado hecha en forma objetiva y positiva en relación a la evaluación o su trabajo, se deberá apuntar en la Bolea, o adjuntarla como un anexo a la misma.

La evaluación del desempeño será la fuente principal para aportar elementos y considerar que empleado municipal puede optar a un proceso de ascenso o promoción dentro de la carrera administrativa municipal.

Una vez finalizada la entrevista de retroalimentación, el trabajador municipal y su Jefe inmediato firman la Boleta de Evaluación del Desempeño, para dejar constancia de la revisión efectuada. Establecen la siguiente fecha de revisión.

4.10 Conducción de la reunión de retroalimentación.

Se deberá establecer una atmósfera cordial, informal y tranquila para que el trabajador municipal al conocer los resultados de su evaluación se sienta cómodo y pueda hablar en forma libre y abierta. La entrevista puede conducirse de la manera siguiente:

1. Al inicio de la entrevista el evaluador debe señalar y resaltar el desempeño positivo del trabajador municipal y su resultado en la evaluación.
2. Luego debe comentar los factores en los cuales evidenció un bajo desempeño, así como los problemas que influyeron en esa calificación, haciendo una clara diferenciación entre el problema y la persona.
3. Para finalizar la entrevista, se debe hacer un resumen de lo conversado y verificar que existe un acuerdo con el trabajador municipal en relación con las acciones que deberá desarrollar para mejorar su desempeño, así como los objetivos de desempeño futuro que fueron definidos.

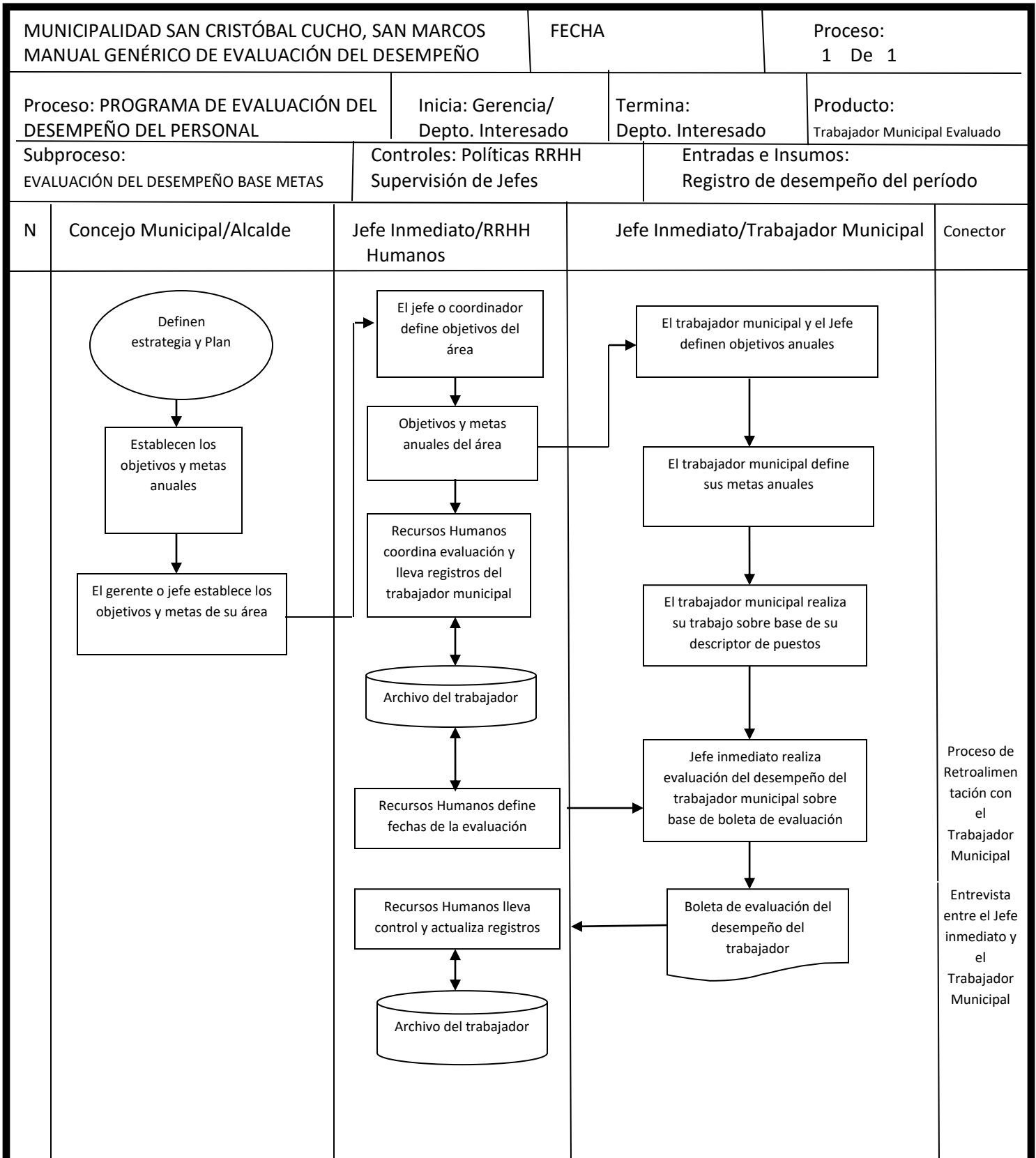
4.10 Conclusiones de la Evaluación del Desempeño.

El Jefe o encargado de realizar la evaluación del desempeño, sobre la base de lo actuado, debe realizar un reporte de la evaluación practicada a los empleados municipales bajo su supervisión, incluyendo las conclusiones y recomendaciones que procedan, para el caso de los empleados en período de prueba por nuevo ingreso o por ascenso, realizará su recomendación en cuanto a la conveniencia del nombramiento definitivo, así mismo lo hará para los que fueron ascendidos y están también en período de prueba. Parte importante de este reporte, será el considerar el potencial de los empleados municipales evaluados para hacer carrera administrativa, y por consiguiente ser candidatos para optar a posiciones de mayor jerarquía y responsabilidad, así como para detectar necesidades de capacitación. Se deberá documentar lo



anterior en el archivo personal del trabajador municipal y mandar copia a la Instancia de Recursos Humanos.

5. FLUJOGRAMA DEL PROCESO DE PROGRAMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.





6. Uso y actualización del manual de reclutamiento y selección de personal.

Para mantener la actualización del manual de Evaluación del Desempeño del trabajador municipal, será necesario el realizar revisiones y actualizaciones periódicas del mismo.

6.1 Motivos de actualización.

Se consideran motivos de actualización del Manual de Evaluación del Desempeño:

1. Cuando a solicitud del Alcalde Municipal se propongan modificaciones al Reglamento Interno de trabajo, y que sean aprobadas por el Concejo Municipal y las mismas afecten las políticas y procedimientos contenidos en el Manual.
2. Cuando por iniciativa del Alcalde Municipal, y con el propósito de mejorar la administración de los recursos humanos, y/o a solicitud de alguna o todas las Gerencias, se presenten propuestas de nuevas políticas o modificación a las existentes.
3. Cuando debido a procesos de desarrollo Organizacional, diagnósticos, estudios de clima organizacional y procesos de consulta a los trabajadores municipales, el Alcalde Municipal, decida ampliar, modificar, suprimir o implementar nuevas políticas de Recursos Humanos.
4. Cuando se modifique la legislación relacionada con la administración de recursos humanos aplicables a las municipalidades.

6.2 Conservación y salvaguardia del manual.

Una copia del Manual de Reclutamiento y Selección de Personal deberá estar bajo la responsabilidad del Alcalde Municipal y cada uno de los Gerentes o Jefes de la municipalidad. La instancia de Recursos Humanos mantendrá por lo menos dos copias duras y una copia digitalizada y guardada en disco duro. Se tendrá una copia de back up, guardada en un lugar seguro como salvaguarda del mismo. Deberá estar registrado entre el inventario de documentos oficiales de la municipalidad.



6.3 Encargado de la actualización.

La Instancia de Recursos Humanos es la encargada de la actualización del manual, previa autorización del Alcalde Municipal, y de facilitar al personal su acceso al mismo. En todas las actualizaciones se deberá dejar constancia de la autorización, del responsable y la fecha de su realización y entrada en vigencia.

7. ANEXOS



MUNICIPALIDAD MEMORANDO

Fecha:

Para: Gerentes, Jefes, Encargados y empleados municipales

De: Instancia de Recursos Humanos

Asunto: Realización Anual de Evaluación del Desempeño del Trabajador Municipal.

Por este medio le informamos que hemos iniciado el proceso para desarrollar la Evaluación del Desempeño de los trabajadores municipales. Contamos con su valiosa participación para la realización de la misma. Se sugiere revisar los objetivos y metas consensuados con los empleados municipales a su cargo y los registros de sus actuaciones durante el período a evaluar. Pueden solicitarnos información sobre alguna acción de personal positiva o negativa que conste en el archivo personal de los empleados.

Asimismo sugerimos revisen el Manual de Evaluación del Desempeño. Cualquier duda favor consultarnos, estaremos gustosos de apoyarles.

Solicitamos atentamente su colaboración para informar a los trabajadores municipales de la realización de la misma, y de las fechas de su realización.

El formato o boleta a utilizar para realizar la evaluación del desempeño se lo estaremos enviando por correo electrónico, sino se contare con dicho recurso se lo estaremos enviando en formato impreso.

Favor enviarnos las boletas de la Evaluación realizada al personal a la atención de: en Recursos Humanos, a más tardar el: (fecha de envío)

Cualquier duda favor contactarnos,
Atentamente,
Encargada de Recursos Humanos/Capacitación
MUNICIPALIDAD



Anexo 2

Boleta de evaluación del Desempeño

MUNICIPALIDAD		Número correlativo Boleta: 001			
		Fecha:	Período		
BOLETA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO					
		Empleado regular:	Ascenso	Período de prueba	
Nombre del Empleado					
Evaluado:		Área/Departamento:			
Puesto:		Categoría del puesto: A B C D			
FACTOR DEL DESEMPEÑO A EVALUAR	Sobresaliente	Bueno	Regular	Deficiente	Observaciones
Colocar una "X" donde corresponda:					
1. Cumplimiento de los objetivos y las metas de trabajo					
2. Calidad de trabajo y del servicio realizado					
3. Conocimientos del trabajo					
4. Proyectos, estudios, trabajos y propuestas especiales					
5. Capacidad de Dirección					
6. Cumplimiento de tareas manuales y operativas					
7. Identificación con la municipalidad					
8. Iniciativa de nuevos trabajos y sugerencias					
9. Responsabilidad demostrada					
10. Problemas y conflictos resueltos					
11. Capacidad de Comunicación					
12. Asistencia y Puntualidad					
13. Relaciones Humanas					
14. Control Emocional y conducta					
15. Liderazgo de equipo demostrado					
¿Considera que el empleado cumple los requisitos para ser considerado para ascenso?	Si	No	Otro comentar:		
¿Considera que el empleado realizó su mejor esfuerzo?	Si	No	Otro comentar:		
¿Considera que el empleado mejoró en Relación a la evaluación anterior?	Si	No	Otro comentar:		
¿En qué áreas o competencias debe desarrollarse al empleado por medio de Capacitación?					
Comentarios / Sugerencias:		Nombre /Firma de Evaluador		Firma del Empleado	



ANEXO: 3

Guía para evaluar Factores

FACTOR	Sobresaliente	Bueno	Regular	Deficiente
1 CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS Y METAS DE TRABAJO	Cumplió los objetivos y las metas de trabajo pactadas, entre el 85% al 100%	Cumplió los objetivos y las metas de trabajo entre el 70% al 84%	Cumplió los objetivos y las metas entre el 50% al 69%	Cumplió entre el 0% y el 49% de sus objetivos y metas
2 CALIDAD DE TRABAJO Y SERVICIO	<input type="checkbox"/> Calidad sobresaliente en todo el trabajo que ejecuta. Servicio interno y externo de calidad.	<input type="checkbox"/> Calidad de su trabajo confiable, muy raras veces presenta errores. Buen servicio	<input type="checkbox"/> Calidad de su trabajo es aceptable. Requiere poca supervisión. Servicio regular	<input type="checkbox"/> Calidad de trabajo menor de lo esperado. Servicio deficiente
3 CONOCIMIENTO DE TRABAJO	<input type="checkbox"/> Conoce y sabe hacer su trabajo muy bien en todas sus fases.	<input type="checkbox"/> Conoce y comprende bien todas las fases de su trabajo	<input type="checkbox"/> Conoce su trabajo a un 70%. En ocasiones necesita instrucción en algunas áreas, tipos de trabajo o áreas	<input type="checkbox"/> No conoce todas las fases o áreas de su trabajo. Necesita asistencia e instrucción en un grado mayor al promedio
4 PROYECTOS, ESTUDIOS, TRABAJOS, PROPUESTAS	<input type="checkbox"/> Dirigió y coordinó varios proyectos, estudios, propuestas y trabajos especiales de importancia para la municipalidad y sus servicios	<input type="checkbox"/> Elaboró o participo activamente en varios proyectos, estudios, propuestas y trabajos de importancia para la municipalidad	<input type="checkbox"/> Elaboró uno o varios trabajos especiales para su departamento o unidad	<input type="checkbox"/> Participó como asistente en proyectos, estudios y trabajos especiales
5 CAPACIDAD DE DIRECCIÓN	<input type="checkbox"/> La moral y el trabajo del personal a su cargo son plenamente satisfactorios. Es muy respetado por su trabajador municipal. tiene mucho éxito en el rápido desarrollo de su trabajador municipal	<input type="checkbox"/> La moral y el trabajo del personal a su cargo son satisfactorios. Goza del respeto de su trabajador municipal. contribuye al desarrollo del trabajador municipal empleado municipal	<input type="checkbox"/> El personal a su cargo no siempre produce trabajo satisfactorio. Contribuye ocasionalmente al desarrollo	<input type="checkbox"/> El trabajo y la moral del personal a su cargo es insatisfactorio. No contribuye al desarrollo de los empleados municipales
6 CUMPLIMIENTO DE TAREAS MANUALES Y OPERATIVAS	<input type="checkbox"/> Cumplió a entera satisfacción una cantidad considerable de tareas manuales u operativas, en el tiempo estipulado y buen cuidado del equipo y herramientas de trabajo	<input type="checkbox"/> Realizó varias tareas manuales u operativas cumpliendo la mayoría de las veces con el tiempo estipulado. Pocos problemas con el equipo y herramienta de trabajo	<input type="checkbox"/> Realizó varias tareas manuales u operativas. Pocas veces las termino a tiempo. Tuvo problemas con el equipo y herramienta de trabajo	<input type="checkbox"/> Relativamente pocas tareas y operativas realizadas. Problemas con el equipo de entrega. Poco cuidadoso con el equipo y herramienta
7 IDENTIFICACIÓN CON LA MUNICIPALIDAD	<input type="checkbox"/> Alta y reconocida identificación con la municipalidad, la autonomía municipal, la descentralización. Alta lealtad y de su tiempo al	<input type="checkbox"/> Reconocida identificación con la municipalidad y sus intereses. Pone de su tiempo al servicio municipal	<input type="checkbox"/> Identificado pero no comprometido con la municipalidad. Tiene otros intereses	<input type="checkbox"/> Poca o nula identificación con la municipalidad. No se puede confiar en su lealtad



	municipio			
8 INICIATIVA DE NUEVOS TRABAJOS Y SUGERENCIAS	<input type="checkbox"/> Presentó varias iniciativas y sugerencias de mejoras administrativa, operativa y de servicios, de optimación de operaciones y reducción de costo	<input type="checkbox"/> Presentó algunas iniciativas y sugerencias de mejoras administrativa, operativa y de servicios	<input type="checkbox"/> Presentó sugerencias para mejorar su propio trabajo, o el de un procedimiento	<input type="checkbox"/> No presentó sugerencias ni iniciativas
9 RESPONSABILIDAD DEMOSTRADA	<input type="checkbox"/> Alto sentido de su responsabilidad y compromiso. Lo acepta y asume siempre que se requiere. Cumple más que el deber	<input type="checkbox"/> Asume todas sus responsabilidades y compromisos propios de su trabajo. Cumple siempre	<input type="checkbox"/> Generalmente asume y acepta sus responsabilidades y compromisos propios de su trabajo. Cumple su trabajo	<input type="checkbox"/> Rehúye de las responsabilidades y no gusta de comprometerse. No siempre cumple
10 PROBLEMAS Y CONFLICTOS RESUELTOS	<input type="checkbox"/> Resolvió varios problemas importantes y conflictos relevantes para la municipalidad	<input type="checkbox"/> Resolvió varios problemas importantes y conflictos en su área de trabajo	<input type="checkbox"/> Participó en la solución de problemas y conflictos en su área de trabajo	<input type="checkbox"/> Poca o nula participación en solución de problemas y conflictos en su área de trabajo
11 CAPACIDAD DE COMUNICACIÓN	<input type="checkbox"/> Alta capacidad de comunicación verbal y por escrito. Elocuente, bueno para hablar en público. Muy buena comunicación con los vecinos	<input type="checkbox"/> Buena comunicación verbal y escrita. Planteamientos diarios. Buena comunicación con los vecinos	<input type="checkbox"/> Se comunica apropiadamente con trabajador municipal a su nivel. Regular comunicación con los vecinos	<input type="checkbox"/> Dificultad de comunicación con sus Jefes y otras personas de otras áreas y con los vecinos
12 ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD	<input type="checkbox"/> Puntualidad y asistencia ejemplar. Se queda más tarde cuando sabe que hay trabajo pendiente	<input type="checkbox"/> Se presenta todos los días. Ha tenido llegadas tardías. Se queda más tarde cuando se le solicita	<input type="checkbox"/> Ha tenido algunas ausencias y llegadas tardías. Generalmente sale a la hora	<input type="checkbox"/> Ha tenido varias ausencias no justificadas y generalmente sale a la hora
13 RELACIONES HUMANAS	<input type="checkbox"/> Muy buenas relaciones humanas tanto internamente en la municipalidad como con los vecinos. Los compañeros de trabajo gustan de su relación	<input type="checkbox"/> Buenas relaciones humanas tanto internamente en la municipalidad como con los vecinos	<input type="checkbox"/> Se lleva bien con sus compañeros de grupo o de trabajo departamento	<input type="checkbox"/> Tiende a tener problemas personales con sus compañeros y su Jefe
14 CONTROL EMOCIONAL Y CONDUCTA	<input type="checkbox"/> Destaca por su carácter, actitud y conducta ante los problemas y tensiones del trabajo y vida trabajador municipal	<input type="checkbox"/> Buen manejo de su carácter, manteniendo normalmente un buen control de sus emociones	<input type="checkbox"/> Regularmente manifiesta un aceptable control de sus emociones y manejo de su carácter en el trabajo	<input type="checkbox"/> En algunas ocasiones pierde el control emocional y el control de su carácter
15 LIDERAZGO DE EQUIPO DEMOSTRADO	<input type="checkbox"/> Cuenta con liderazgo positivo que logrado que la municipalidad obtenga concesiones o líneas de cooperación por sus gestiones e iniciativas. Ha integrado equipos de trabajo que han logrado objetivos	<input type="checkbox"/> Cuenta con liderazgo positivo que ha logrado que su área de trabajo realice trabajos, estudio y proyectos especiales y que se de un buen servicio al vecino. Dirige apropiadamente al personal a su cargo	<input type="checkbox"/> Ante un problema o situación especial asumió un liderazgo positivo en su departamento o área de trabajo que represento beneficios o evito costos. Participa activamente en los equipos de trabajo	<input type="checkbox"/> Su capacidad de liderazgo es poco relevante, aunque apoya las iniciativas

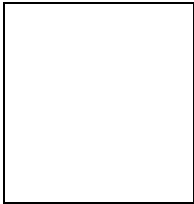


ANEXO: 4

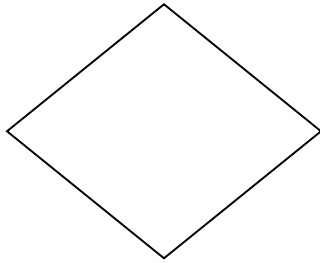
INTERPRETACIÓN DE LAS FIGURAS UTILIZADAS PARA REALIZAR LOS FLUJORAMAS

FIGURA:

SIGNIFICADO/INTERPRETACIÓN



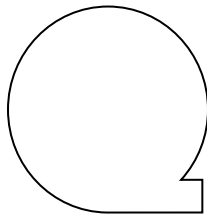
Operación o actividad realizada por
Una unidad, puesto de trabajo.



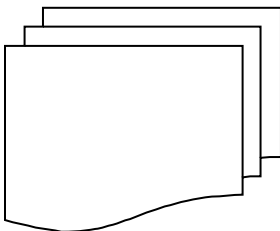
Proceso de toma de decisión.
Normalmente afirmativa o negativa



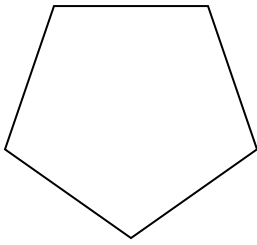
Secuencia, orden, dirección y
Orientación del proceso.



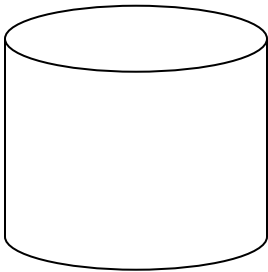
Almacenamiento de datos secuencia,
Archivo de información.



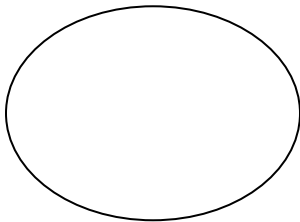
Documento o informe producido o
Generado. Cuando son varios y se
Indican números se refiere al
número De original y copias.



Conector de una parte del proceso con
Otra en distinta página.



Archivo de datos en disco
magnético computadora



Inicio de proceso o flujo y
Responsables



8. DEFINICIONES DE CONCEPTOS Y TÉRMINOS UTILIZADOS.

Administración:

Proceso de diseñar y mantener un ambiente en que los empleados municipales trabajen juntos para lograr propósitos y objetivos eficazmente seleccionados.

Administradores:

Autoridades y funcionarios municipales que llevan a cabo la tarea y las funciones de administrar, en cualquier nivel de la municipalidad.

Análisis:

Examen detallado de los hechos para conocer sus elementos constitutivos, sus características representativas, sus interrelaciones, así como la relación de cada elemento con el todo.

Ascenso:

Cambio o movimiento de un empleado o funcionario municipal hacia un puesto de mayor responsabilidad y nivel, como resultado del concurso de oposición y la evaluación correspondiente que acredite los méritos del trabajador municipal para ocupar dicho puesto.

Análisis costo-beneficio:

Búsqueda de la mejor razón entre beneficiarios y costos. Se utiliza para verificar la conveniencia de hacer una inversión o actividad que implica la asignación de recursos escasos, versus los resultados o beneficios esperados y su valoración.

Aptitud:

Capacidad para operar competentemente en una determinada actividad. Suficiencia o idoneidad para obtener y ejercer un empleo o cargo.

Autoridad:

Facultad conferida al Gobierno Municipal, representado por el Concejo Municipal, al Alcalde Municipal y a los funcionarios para actuar y resolver acerca de una materia o campo específico en la municipalidad.

Autoridad funcional:

Representa la relación de mando especializado con base en el conocimiento y dominio de un campo específico o independiente de las dependencias jerárquicas.

Autoridad en línea:

Es aquella que se deriva de la posición que se ejerce en la estructura organizacional de la municipalidad en relación de los empleados municipales a su cargo directo o indirecto.

**Autoridad de asesoría:**

Es la autoridad que tienen los órganos o unidad de de apoyo que brindan asistencia técnica a los órganos o puestos con responsabilidades de línea. Ejemplo la Asesoría Jurídica y la Auditoría Interna que asesoran al Alcalde o al Concejo Municipal.

Calidad:

Totalidad de los rasgos y características de los trabajos o servicios que presta la municipalidad o un área de la misma, que satisfacen a cabalidad las necesidades y exigencias de los vecinos, en relación al tiempo y la oportunidad.

Carrera administrativa:

Proceso de desarrollo del personal en una organización, sea cualquier organización pública o privada.

Carrera administrativa conceptualizándola como un sistema de empleo público:

Dentro de ese contexto, la carrera administrativa municipal es un régimen de empleo público, que se establece para regular las relaciones entre las autoridades y los/as funcionarios y empleados municipales.

Capacidad:

Aptitud, talento, cualidad que dispone una persona o un empleado municipal para el buen ejercicio de sus funciones y responsabilidades.

Competencias laborales:

Es la capacidad para resolver exitosamente las demandas normales y especiales involucradas en las actividades, tareas o trabajos delegados a una posición o cargo de un empleado municipal, desempeñados de acuerdo a los estándares o niveles requeridos por la institución.

- Las competencias abarcan los conocimientos (Saber)
- Las actitudes (Saber Ser) y
- Las habilidades (Saber Hacer) de un empleado municipal.

Conflicto de intereses:

Se refiere a cualquier situación en la que se pueda percibir que un beneficio o interés personal o privado puede influir en el juicio o decisión profesional de un servidor público municipal relativo al cumplimiento de sus obligaciones con las dependencias y entidades de la municipalidad.

Conocimientos:



Instrumento de medición y control de uso administrativo, técnico, de programas y proyectos, para el control visual de las actividades relacionadas con el tiempo estipulado e identificando a los responsables de ejecutarlas.

Cronograma:

Instrumento de medición y control uso administrativo, técnico, de programas y proyectos, para el control visual de las actividades relacionados con el tiempo estipulado e identificando a los responsables de ejecutarlas.

Contratación:

Acto mediante el cual se establece la relación jurídico-laboral entre el servidor Público y las dependencias y entidades de la municipalidad.

Control:

Función administrativa que consiste en medir y corregir el desempeño individual y organizacional para asegurar que las acciones y las actividades se adecuen a los planes. Implica medir el desempeño con metas y planes.

Coordinación:

Logro de conectar unidades administrativas, técnicas, de servicios y los empleados municipales para desarrollar una actividad o alcanzar un objetivo.

Cultura organizacional o institucional:

Patrón general de conducta, creencias y valores compartidos por los empleados y funcionarios municipales en la municipalidad.

Descentralización municipal:

Es el proceso mediante el cual se transfieren competencias y los medios necesarios para su ejercicio entre los diferentes niveles de gobierno (gobierno central-gobierno local o municipal). Este proceso es esencial para la consolidación de las prácticas del desarrollo integral, basado en la cohesión territorial, social y económica.

Desconcentración:

Es una técnica administrativa que consiste en el traspaso y el ejercicio de una o varias competencias propias de una unidad administrativa a otra, de la cual la segunda es jerárquicamente dependiente de la primera.

Desarrollo Organizacional (DO):

Enfoque sistemático, integral y planeado para mejorar la eficacia de los grupos de empleados municipales y de toda la institución, mediante la utilización e implementación de diversas técnicas (intervenciones) para identificar y resolver problemas o aprovechar oportunidades.

Descripción del puesto:

Estructuración de un trabajo en términos de sus objetivos, contenido, función y relaciones organizacionales. Dirigido a puestos individuales.

**Dirección:**

Acción y efecto de dirigir, gobernar, regir, dar e impartir reglas para el manejo de las dependencias municipales. Orientar o guiar a quien realiza un trabajo o tarea.

Eficacia:

Consecución de los objetivos; logro de los efectos deseados.

Eficiencia:

Logro de los fines con la menor cantidad de recursos o costos.

Elementos de la carrera administrativa municipal:

- Garantizar la eficiencia de la Administración Municipal mediante herramientas, instrumentos técnicos (ingreso, estabilidad, promoción, capacitación y retiro de los funcionarios y empleados municipales).
- Regular vacantes, permanencia, ascenso o promociones, traslado, cambios de cargo, remoción, retiro, capacitación e incentivos, así como los deberes y derechos de los funcionarios y empleados del sistema de carrera.
- Regular el empleo, los cargos, las funciones y los salarios.
- Buscar la eficiencia y la eficacia en su gestión pública municipal de una forma transparente.

Estrategia:

Determinación del propósito y los objetivos básicos a largo plazo de la institución y la adaptación de cursos de acción y asignación de recursos necesarios para lograr los objetivos y propósitos (misión).

Ética:

Sistema de principios o valores morales que se relacionan con el juicio moral, el deber y la obligación.

Evaluación del desempeño:

Proceso de medición de la eficiencia y eficacia de la actuación de los empleados o servidores públicos de carrera durante un período de tiempo definido.

Fortalecimiento municipal:

Apoyo sistematizado y organizado para la generación de capacidades de tipo político, técnico, de gestión de recursos y administrativas instaladas en la municipalidad o entes locales.

Funcionario público municipal de confianza:

Aquél contratado o nombrado para desempeñar funciones en interés directo de los Concejos Municipales, Alcaldías y Mancomunidades con base al alto grado de confianza pública en él depositado.

Habilidad:

Capacidad y disposición para hacer algo con propiedad, exactitud y prontitud.

**Idoneidad:**

Reunión de las condiciones necesarias para desempeñar una función en forma competente y con habilidad.

Indicador:

Referencia, línea base, o meta puesta de medición y referencia, con el fin de determinar el avance o cumplimiento de una situación pasada, actual o futura de un fenómeno, de una actividad, proyecto o trabajo a realizar o realizado. Pueden ser tipo cualitativo o cuantitativo. De preferencia deben tener datos numéricos.

Inducción:

Consiste en introducir al servidor público municipal de nuevo ingreso a su puesto de trabajo, para que pueda integrarse a la organización de la municipalidad.

Marco Lógico:

Es una herramienta analítica para la planificación de la gestión de proyectos orientados al desarrollo social y basado en objetivos. Es utilizado normalmente para proyectos financiados por la cooperación internacional. El proyecto se sintetiza en una Matriz del proyecto: el objetivo general, objetivos específicos, y los resultados esperados. Se definen metas, indicadores y medios de verificación

Mérito:

La evaluación por mérito es aquella que reconoce en los empleados municipales el merecimiento de ascensos, aumentos de niveles o categorías, escalas salariales, reconocimientos o distinciones por la realización de los objetivos de la organización, logros profesionales, la actitud y el afán de mejora que imprime en su trabajo, en los servicios prestados a los vecinos o en los procesos de la organización.

Objetivo:

Propósito o fin que se pretende alcanzar en la municipalidad, en alguna de sus áreas o a nivel individual, con la realización de una operación, actividad, procedimiento o función programada.

Plan:

Instrumento diseñado con antelación para alcanzar un objetivo, en el que se definen las metas, estrategias, políticas, directrices, técnicas, instrumentos y acciones a desarrollar para lograrlo.

Perfil del puesto:

Determinación de los requisitos mínimos que deben llenar para desempeñar el puesto con propiedad, eficiencia y efectividad. Estos los deben satisfacer tanto los aspirantes a ocupar el puesto, o los empleados municipales que actualmente lo ejerzan. Dichos requisitos deseablemente se diseñan sobre la base a las competencias requeridas: Conocimientos, habilidades, experiencias y aptitudes.



Período de prueba:

Dentro de la carrera administrativa municipal y contemplada en el Código Municipal y la Ley de Servicio Municipal, es aquel período que goza el nuevo empleado municipal antes de ser nombrado en definitiva dentro del servicio. También aplica cuando un empleado es ascendido a una posición de mayor jerarquía o de mayores responsabilidades. Este es seis meses para el nuevo empleado municipal y tres meses en caso de ascenso.

Permanencia o regularidad del servicio:

Prerrogativa de los servidores municipales de carrera para realizar las funciones de su puesto de manera continua y estable, con base en un adecuado desempeño, que permita la consecución de los objetivos, metas y programas de gobierno y la prestación de servicios públicos de calidad.

Plaza nueva/vacante:

Puestos que no tiene titular, que tiene una adscripción determinada y que está respaldada presupuestalmente.

Políticas:

Declaraciones o interpretaciones generales que guían y norman la conducta y la toma de decisiones ante situaciones se presentan en la planeación, gestión y administración de las funciones y activos municipales, tanto a nivel interno, como con sus relaciones con terceros.

Principios:

Verdad fundamental, o qué en un momento determinado se considera como tal, que explica las relaciones entre las personas, los grupos y sus interrelaciones entre sí y con terceros.

Principio de igualdad:

Todo ciudadano le acoge el principio de igualdad para acceder a cargos públicos o municipales.

Principio de mérito:

Establece la admisibilidad a cargos públicos sin “otra distinción que la de sus virtudes y talentos”. Un sistema de méritos es un sistema que se basa en criterios de profesionalidad, sustentado en las capacidades y merecimientos de las personas y no en la arbitrariedad, la politización y la búsqueda de rentas. La meritocracia es el principio angular de la carrera administrativa. Cuando se socaba este principio, todos los demás elementos del sistema se resquebrajan.

**Procedimientos:**

Conjunto de procedimientos y actividades interrelacionadas con insumos y rendimientos prescritos, que atraviesan los límites funcionales de una organización que buscan brindar un servicio o producir un producto o una parte importante de los mismos.

Procesos:

Conjunto de procedimientos y actividades interrelacionadas con insumos y rendimientos prescritos, que atraviesan los límites funcionales de una organización que buscan brindar un servicio o producir un producto o una parte importante de los mismos.

Profesionalización de los empleados municipales:

Proceso que se logra cuando los servidores municipales son nombrados a base de idoneidad comprobada, cumpliendo con los criterios técnicos y legales que establecen los puestos; cuando se les garantiza la regularidad en sus cargos sin ser removidos salvo los aspectos que la ley determine; cuando se les capacita y evalúa constantemente para el mejoramiento continuo de su desempeño.

Programa:

Conjunto de metas, políticas, reglas, asignaciones de tareas, pasos a seguir, recursos a emplear y otros elementos necesarios para elaborar y ejecutar determinada intervención importante dentro de la municipalidad, que debe estar respaldada por recursos financieros y presupuestos.

Puesto:

Conjunto de tareas, deberes y responsabilidades asignadas a un cargo que forma parte de la estructura organizacional de la municipalidad.

Reclutamiento:

Proceso que consiste en una serie de estrategias, acciones y actividades encaminadas a ubicar y atraer recursos humanos adecuados, tanto de fuentes internas como del mercado laboral externo, capaces y con las competencias para ocupar cargos dentro de la municipalidad.

Selección:

Proceso que implica técnicas, métodos y procedimientos que permite mediante la igualdad, el mérito y la capacidad, analizar los conocimientos, habilidades y experiencias (competencias) de los aspirantes a ocupar un puesto de servicio de carrera municipal y que faculta la elección de los candidatos idóneos para ocupar los puestos requeridos.

Sistemas:

Conjunto o grupo de cosas, elementos o partes relacionadas e interdependientes que procesan y transforman insumos en productos y servicios funcionando como un todo unificado.



Valores:

Creencias éticas y morales compartidas por la institución, sus autoridades y los empleados municipales, que norman su actuación y accionar en beneficio del municipio y los vecinos. Conjuntamente con los principios coadyuvan a consolidar la cultura organizacional.