

**Evaluación de desempeño y su influencia en la productividad de los funcionarios
provisionales de la Alcaldía de Yumbo Valle**

Arless Zuleta Murillo 16.462.325

Juan Camilo Aguilar 1.116.272.279

Lauren Tatiana Ramírez Trochez 1.113.671.797

Maryuri Mina Tola 1.112.100.144

Rosangela Marin Chavez 1.130.667.382

Tutora:

Mónica María Córdoba Guete

Universidad Nacional abierta y a distancia UNAD

Escuela de ciencias administrativas, contables, económicas y de Negocios ECACEN

Programa Administración de empresas

Cali

2021.

Tabla de contenido

Tabla de contenido	2
Resumen.....	3
Asbtract.....	4
Introducción	5
Objetivos	7
Objetivo general.....	7
Objetivos específicos	7
Marco Teórico.....	12
Marco Legal	17
Marco Legal Municipal.....	18
Metodología de Investigación.....	19
Resultados	21
Recomendaciones	28
Anexo	32

Resumen

El siguiente trabajo muestra la importancia de la aplicación de la evaluación de desempeño para los empleados provisionales de la alcaldía de Yumbo y de cómo, esta herramienta puede fortalecer la gestión pública, adicionalmente mide el cumplimiento de objetivos propuestos para el cargo contratado, ayuda al incremento la efectividad de los procesos, y lo más importante, de cómo esta puede llegar a potencializar el talento humano en la productividad, motivación y desarrollo del empleado, también se presentaran las recomendaciones que permitan la aplicación y mejoramiento del modelo de evaluación de desempeño de la institución.

Palabras clave

Evaluación de desempeño, Competencias, Gestión pública, Estrategia, Empleados provisionales.

Abstract

The following work shows the importance of the application of the performance evaluation for the provisional employees of the Yumbo mayor's office and how this tool can strengthen public management, additionally it measures the fulfillment of objectives proposed for the hired position, it helps to increase the effectiveness of the processes, and most importantly, how it can potentiate human talent in productivity, motivation and employee development, recommendations will also be presented that allow the application and improvement of the performance evaluation model of the institution.

Keywords

Performance evaluation, Competencies, Public management, Strategy, Provisional employees.

Introducción

Yumbo es uno de los 42 municipios del Valle del Cauca. Se ubica en el norte de Cali, capital del departamento y principal centro urbano del suroeste de Colombia. Se encuentra a 10 minutos del Aeropuerto Internacional Alfonso Bonilla Aragón y a 2 horas del primer puerto del Océano Pacífico. Está conectado por tierra con Buenaventura, el puerto del Pacífico más importante de Colombia. Como entidad básica del departamento político y administrativo nacional, la ciudad de Yumbo es responsable de brindar servicios públicos legales y ordenados, construir los proyectos necesarios para el progreso local, orientar su desarrollo territorial, promover la participación comunitaria y el mejoramiento cultural de la sociedad y los residentes (artículo 311. CPC 1991).

El Gobierno de la Ciudad de Yumbo aprobó el Decreto No. 291 de 2015, que "ajustó y aprobó el manual de funciones específicas y competencias laborales del departamento administrativo central del municipio de Yumbo". Según el artículo 122 de la Constitución Política, todo empleo público tendrá las funciones detalladas y que para que sean de carácter remunerativo, es necesario que sean considerados en la planta respectiva y su retribución especificada en el presupuesto correspondiente.

El Decreto N ° 785 de 2005 regula el sistema de denominación, clasificación y codificación del trabajo de las entidades territoriales. El gobierno central emitió el Decreto N ° 2484 de 2014 "que reglamenta el Decreto N ° 785 de 2005" y emitió un reglamento sobre competencias y normas laborales al adecuar el manual funcional de las entidades del orden territorial.

La Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), mediante el acuerdo No. 20181000006176 del 10-10-2018 "Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación de

Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba”.

Objetivos

Objetivo general

Analizar la posibilidad de aplicar la evaluación de desempeño a los funcionarios provisionales de la Alcaldía de Yumbo, con el fin de mejorar la productividad de cada uno.

Objetivos específicos

- Reconocer la normatividad que rige la Evaluación de Desempeño de los servidores públicos.
- Analizar el posible efecto de la evaluación de desempeño en los servidores públicos provisionales de la Alcaldía de Yumbo.
- Estudiar cómo se evalúa la gestión pública en la Alcaldía de Yumbo.
- Generar estrategias de mejora como recomendaciones para la Evaluación de Desempeño realizada en la Alcaldía de Yumbo

Planteamiento del problema

La Comisión Nacional de la Función Pública (CNSC) es una organización autónoma establecida de conformidad con la Constitución Nacional de 1991. Su objetivo es administrar y supervisar el sistema de carrera administrativa de los funcionarios públicos. A través de la CNSC se lleva a cabo el proceso de selección y contratación de servidores públicos de diferentes entidades del país, buscando transparencia, objetividad e independencia en este proceso, y priorizando los méritos de los nominados.

Aunque la Alcaldía de Yumbo tiene una importante cantidad de servidores públicos en propiedad, se evidencian una cantidad significativa de funcionarios provisionales, a los cuales no se les realiza un proceso de evaluación de desempeño. Esto debilita muchos procesos en las diferentes dependencias de la entidad, pues no se evalúa la calidad del trabajo de estos empleados, ni hay puntos de partida para aplicar procesos de mejora.

De aquí radica que se creen procesos de evaluación de desempeño, enfocado al personal en provisionalidad de las diferentes secretarías de la Alcaldía de Yumbo, que permita crear acciones de mejora para optimizar los procesos y alcanzar los objetivos generales y particulares de las dependencias y de la entidad como tal.

Antecedentes del problema

Por medio del decreto Ley 785 de 2005 se establece el sistema de nomenclatura, clasificación y código de los empleos de las entidades territoriales, y posteriormente el Gobierno Nacional expidió el Decreto 2484 de 2014 “Por el cual se reglamenta el Decreto Ley 785 de 2005”, y se dictan disposiciones sobre competencias laborales y criterios a la hora de ajustar los Manuales de Funciones de las entidades del Orden Territorial.

El municipio de Yumbo por medio del Decreto 291 de 2015, “ajusta y adopta el manual específico de funciones y de competencias laborales de la planta de cargos de la administración central del municipio de Yumbo”, de conformidad con el artículo 122 de la Constitución Política “No habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en ley o reglamento y para proveer los de carácter remunerado se requiere que estén contemplados en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente”, y adopta lo dispuesto en el Decreto Ley 785 de 2005.

El municipio de Yumbo debido a la publicación del Decreto 815 de 2018 “Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos”, y el Acuerdo No. 20181000006176 del 10-10-2018 “Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba”, se ve en la obligación de emitir el Decreto 309 de 30 de diciembre de 2019, “Por medio del cual se ajusta y actualiza el Manual Especifico de Funciones y de Competencias Laborales de la planta de cargos de la Administración Central del Municipio de Yumbo”.

Cabe resaltar que a la fecha el Manual Especifico de Funciones y de Competencias Laborales de la planta de cargos de la Administración Central del Municipio, no relaciona un mecanismo específico de la calificación de competencias laborales y comportamentales para los empleados de planta contratados mediante la figura de “Servidores Públicos con nombramiento Provisional”.

Justificación

Esta investigación se da por la problemática planteada sobre la falta de la aplicación del proceso de evaluación de desempeño realizada a los trabajadores temporales contratados por la Alcaldía y las diferentes secretarías, esta no solo contribuye al cumplimiento de la norma, sino que contribuye a generar una ventaja competitiva en la institución.

Para el sector público, la evaluación del desempeño se ha convertido en una herramienta básica que facilita la toma de decisiones relevantes, no solo en lo que respecta al mandato sobre la permanencia de los funcionarios de acuerdo con la Constitución Política de 1991 y la norma de Empleo Público de Colombia, sino también con la implementación del sistema de bienestar de los trabajadores e incentivos, que a su vez permiten mejoras en el desempeño, aumentos salariales, ascensos, capacitaciones para fortalecer sus habilidades y competencias, e igualdad de oportunidades laborales, todo lo cual está orientado al logro de las metas marcadas por la institución; generado a través de compromisos laborales y de comportamiento Valor agregado.

Durante este proceso de desarrollo, podemos hacer sugerencias para mejorar el sistema de evaluación del desempeño a través de las competencias de la alcaldía de Yumbo.

Marco Teórico

Según la investigación realizada por Chiavenato (2002), la evaluación del desempeño se inició en el siglo XVI. Fue en Roma donde San Ignacio de Loyola creó un procedimiento formal para evaluar a los miembros de la Compañía de Jesús. Utilizó un sistema que combinaba informes y notas sobre sus actividades y potencial, así como evaluaciones de supervisores y otros jesuitas.

En 1842, la Oficina Federal del gobierno de los EE. UU. Tenía una tarjeta de evaluación que actualizaba los datos de desempeño de los empleados cada año.

En 1880, el Ejército de América del Norte creó un sistema para evaluar a sus miembros sobre la base de las evaluaciones anteriores para mejorar sus resultados.

El Departamento de Guerra del país adoptó este procedimiento de evaluación en 1917 con los siguientes fines:

- Escoger candidatos que puedan ir a la academia militar.
- Nombrar funcionarios de los egresados de estas escuelas.
- Evaluar periódicamente a los funcionarios para que en el futuro se otorguen ascensos o cambios en función de las calificaciones determinadas.

El sistema de evaluación del desempeño facilita la toma de decisiones y se enfoca en el progreso de la investigación organizacional. Adoptar una serie de técnicas que ayuden a evaluar cómo los empleados ponen en práctica los conocimientos adquiridos, la experiencia y la gestión de las relaciones formales e informales en el lugar de trabajo.

Posteriormente, este método de evaluación se extendió a la gestión de personal de la organización.

El proceso de evaluación del desempeño a nivel corporativo apareció en Estados Unidos. Chiavenato (2002) mencionó que, en 1918, General Motors diseñó un sistema de evaluación para verificar el desempeño de sus gerentes, porque antes de eso, estaba diseñado para verificar la eficiencia de las máquinas en la fábrica, No desempeño y rendimiento humano.

El proceso de evaluación del desempeño a nivel corporativo apareció en Estados Unidos. Chiavenato (2002) mencionó que, en 1918, General Motors diseñó un sistema de evaluación para verificar el desempeño de sus gerentes, porque antes de eso, estaba diseñado para verificar la eficiencia de las máquinas en la fábrica, No desempeño y rendimiento humano.

En los Estados Unidos, la evaluación a nivel administrativo también comenzó entre 1940 y 1950. Ralph Taylor desarrolló el primer método educativo curricular o sistemático para mejorar el sistema mediante la aplicación de la experiencia y la psicología conductual, centrandolo su investigación en el objetivo de la intervención anterior sobre el sistema Educación estadounidense. En este sentido, se define la evaluación como "el proceso de determinar hasta qué punto se produce realmente el cambio de comportamiento deseado".

A partir de 1980, este concepto se introdujo en las empresas españolas que lo aplicaron a procesos y personal para mejorar la productividad y la competitividad, en un esfuerzo por ponerse al día con otros países y dar respuesta a crisis y nuevas demandas del mercado.

En Colombia, de acuerdo con la constitución política de 1991, es necesario implementar un sistema de evaluación para medir los resultados de las políticas y proyectos de gobierno, orientado a la necesidad de modernizar el país a través de sus instituciones, y mejorar la eficiencia de uso de recursos a través de un proceso de seguimiento y control permanente.

En 1999, mediante el Acuerdo No. 55 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, se aprobaron los documentos y formularios para la evaluación parcial y calificación final de las

carreras administrativas y de los empleados durante el período de prueba. Describiendo los grupos que clasifican a los empleados de carrera según la naturaleza de las funciones y responsabilidades asignadas para utilizar dicho formulario, y señale los parámetros que se incluirán en la evaluación integral y los parámetros de factores de desempeño que deben ser considerados en la evaluación. Determinar el método de preparación para completar cada formulario, que incluirá las etapas de logro de metas, seguimiento y evaluación final; indicar el porcentaje de desempeño, puntajes objetivos e interpretación de los resultados.

La Ley N ° 909 de 2004 emitió un reglamento que regula el empleo público, la carrera administrativa y la gestión pública. Especifica los objetivos de la formación, orienta los principios del servicio a largo plazo, especifica que el desempeño laboral de los profesionales administrativos debe ser evaluado y calificado, determina las obligaciones de evaluación y proporciona herramientas de evaluación.

La Circular N ° 1 de 2005 de la Comisión Nacional del Servicio Civil informa a los titulares de las instituciones y entidades a las que les aplica la Ley N ° 909 de 2004 de orden estatal y territorial, que debe evaluar el desempeño y pactar nuevas metas con los funcionarios, haciendo uso del formato adoptado por el Acuerdo No. 55 de 1999 de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

El Decreto No. 1227 de 2005 aclaró las características que debe poseer la evaluación de desempeño, especificó las condiciones que los empleados de carrera deben aprobar la evaluación, la forma de obtener el resultado final y los casos en que no hay lugar a la evaluación, indicando el responsable de evaluación, comunicación y notificación, y las consecuencias de una evaluación insatisfactoria. Regula la evaluación y calificación de los empleados durante el período de prueba.

La Comisión Nacional del Servicio Civil estableció normas técnicas y legales a través del Acuerdo No. 138 de 2010 como base para el sistema de evaluación del desempeño laboral de los empleados de carrera y en prueba. Asimismo, determina los elementos mínimos para el desarrollo de un sistema de evaluación del desempeño laboral. El propósito de la evaluación es obtener la información necesaria para determinar las diferentes áreas de gestión; verificar las políticas y prácticas de gestión del talento, comparar y evaluar su impacto en el comportamiento humano en el trabajo; promover el crecimiento profesional; y mejorar el entusiasmo y desempeño de las personas en el lugar de trabajo.

El concepto No. 197971 del Departamento Administrativo de la Función Pública en 2013 resolvió la viabilidad y sustento legal de la evaluación del desempeño de los funcionarios nombrados en provisionalidad. Organismo autónomo e independiente; asimismo, es responsable de establecer las herramientas necesarias para aplicar las normas relacionadas con la evaluación de desempeño de empleados en carrera administrativa. Por tanto, se concluye que la evaluación del desempeño laboral es aplicable a los empleados en carrera administrativa, período de prueba y libre nombramiento y remoción, pero no a los empleados provisionales. Sin embargo, las entidades pueden someterlos a evaluaciones de desempeño para establecer la eficiencia y efectividad de los empleados en el ejercicio de sus funciones, pero esto es opcional y no afectará a los empleados de carrera administrativa. Asimismo, las entidades pueden utilizar herramientas ya establecidas para evaluar a los empleados de carrera, y se especifica que no generarán derechos de carrera y su único propósito es evaluar la gestión.

En 2015, el Decreto Único Reglamentario No. 1083 formuló estándares de evaluación del desempeño y estándares de calificación de servicios, y definió la evaluación del desempeño y la calificación del servicio como herramientas de gestión para la evaluación del desempeño, como

principios de su continuidad y desarrollo del servicio. Determina las características, parámetros, categorías y personal responsable de la implementación de la evaluación. Asimismo, regula la evaluación y calificación en período de prueba.

El Acuerdo N ° 565 de 2016 de la Comisión Nacional del Servicio Civil estableció un sistema de evaluación y desempeño del tipo de puesto, como herramienta de gestión, que incluye los métodos y procedimientos de aplicación de las normas de evaluación del desempeño para empleados de carrera administrativa y funcionarios en periodo de prueba. Explicar la definición, ámbito de aplicación, objeto de evaluación; componentes, encargados, participantes; comité de evaluación; herramientas, nivel de cumplimiento, porcentaje, escala de calificación, formato, etapa, evaluación especial, fase de evaluación del período de prueba; trabajo remoto y trabajadores remotos El propósito y consecuencias de la evaluación y evaluación del desempeño laboral; notificación, obstáculos, cuestionamiento y evaluación de la libre designación y despido de empleados; difusión, capacitación, supervisión y control.

Marco Legal

MARCO LEGAL	CONCEPTO	ARTÍCULOS
Constitución Política de 1991	Constituye un eje del sistema de mérito para acceder al empleo público, de tal modo que la función pública se vea asegurada a través de la vinculación de personal idóneo que permita garantizar los cometidos estatales	122, 125
Ley 909 de 2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, es el corazón que sustenta el marco jurídico de la evaluación de desempeño	Art. 2, 27, 38, 40
Decreto 760 de 17 de marzo de 2005	Por el cual se establece el procedimiento que debe surtirse ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el cumplimiento de sus funciones.	Decreto 760 de 17 de marzo de 2005
Decreto 785 de 17 de marzo 2005	Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004.	Decreto 785 de 17 de marzo 2005
Decreto 1227 de 21 de abril de 2005	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004	Art. 50, 51, 53, 59
	Por el cual se reglamenta parcialmente el Decreto Ley 1567 de 1998, establece en su título IV capítulo I	
Decreto 2539 de 22 de julio de 2005	Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a	Art. 2, 5

	las cuales se aplican los Decretos leyes 770 y 785 de 2005.	
Acuerdos 137 de 2010 y el 138 de 2010	CNSC la definición de los instrumentos de evaluación y los criterios para los sistemas propios.	137 de 2010 y el 138 de 2010
Decreto 1083 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública	Decreto 1083 de 2015
Acuerdo 565 de 25 de enero de 2016	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.	Acuerdo 565 de 25 de enero de 2016
Decreto 815 de 8 de mayo de 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos	Decreto 815 de 8 de mayo de 2018
Acuerdo No. CNSC - 2018100000617 6 de 10 de octubre de 2018	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.	Acuerdo No. CNSC - 20181000006176

Nota: Autoría propia

Marco Legal Municipal

MARCO LEGAL	CONCEPTO	ARTÍCULOS
Decreto 291 de 2015	Ajusta y adopta el manual específico de funciones y de competencias laborales de la planta de cargos de la administración central del municipio de	Decreto 291 de 2015

	Yumbo	
Decreto 309 de 30 de diciembre de 2019	Por medio del cual se ajusta y actualiza el Manual Especifico de Funciones y de Competencias Laborales de la planta de cargos de la Administración Central del Municipio de Yumbo	Decreto 309 de 30 de diciembre de 2019

Nota: Autoría propia

Metodología de Investigación

- Tipo de investigación: Se aplicará la investigación correlacional, en donde se evaluará la relación entre la aplicación de la evaluación de desempeño laboral y el aumento de la productividad de cada funcionario.
- Herramienta de recolección: Encuesta
- Instrumento de recolección: Cuestionario (Ver anexo)
- Materiales:
 - Google Forms, para aplicación de encuestas.
- Población: 24 funcionarios de cargos asistenciales de la Alcaldía de Yumbo, de los cuales 12 serán provisionales y 12 en propiedad.
- Tamaño población universo:

Funcionarios en provisionales y en propiedad y de la alcaldía del Yumbo

- Muestra: Muestreo: Probabilístico. Aleatorio simple.

Se determina hacer este proceso de investigación con la intención de disminuir las fallas probables que se pueden encontrar dentro de la alcaldía de Yumbo, teniendo en cuenta que como la mayoría de los funcionarios son provisionales no se les realiza ningún tipo de evaluación de desempeño, por lo que no es muy fácil llevar un control de cada departamento.

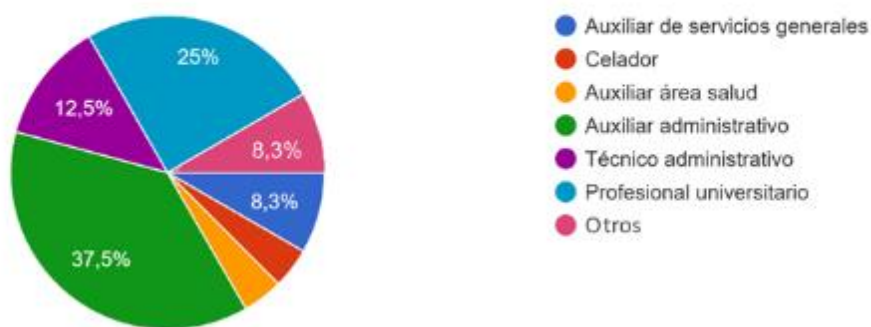
Después de realizar la investigación el objetivo es mejorar las deficiencias encontradas en la alcaldía de Yumbo, planteando estrategias que permitan mejorar las mismas, creando un hábito de inspección para cada uno de los procesos que se presentan en el día a día en esta organización.

Resultados

Para la realización de la encuesta definimos realizar preguntas de tipo cerrado, para que los encuestados tuvieran opción de respuesta múltiple o dicotómica haciéndola más fácil y rápido de responder, la herramienta Google forms nos facilitó el análisis de datos a través de sus hojas de cálculo a continuación veremos las gráficas con cada observación:

1. ¿Cuál es su cargo?

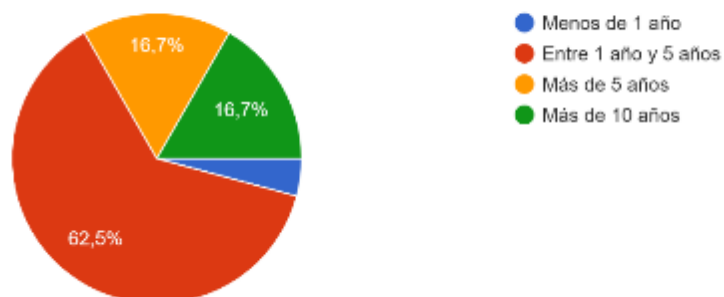
24 respuestas



Análisis: En esta primera pregunta identificamos que la mayoría de los encuestados, equivalen a 9 personas, con un 37,5% y son Auxiliares administrativos, además los Celadores y Auxiliar área salud fueron solamente 1 c/u. El segundo grupo de cargos con más participación, este fue de 6 Profesionales universitarios, equivalentes al 25% de los encuestados. En general se identifica que la mayoría de los encuestados pertenecen a la parte asistencial, mientras que una cantidad más pequeña son técnicos y profesionales.

2. ¿Hace cuanto tiempo labora en esta entidad?

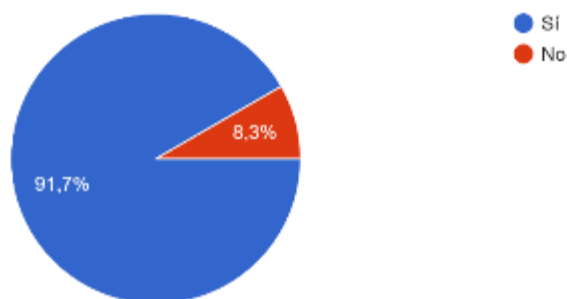
24 respuestas



Análisis: Teniendo en cuenta la gráfica que podemos afirmar que la mayor parte de los encuestados con un 62,5% llevan laborando en la alcaldía entre 1 y 5 años, logrando visualizar que los empleados que han sido contratados recientemente son pocos.

3. ¿Considera usted que a los empleados públicos en provisionalidad se les debe evaluar su desempeño, así como se hace con los de carrera?

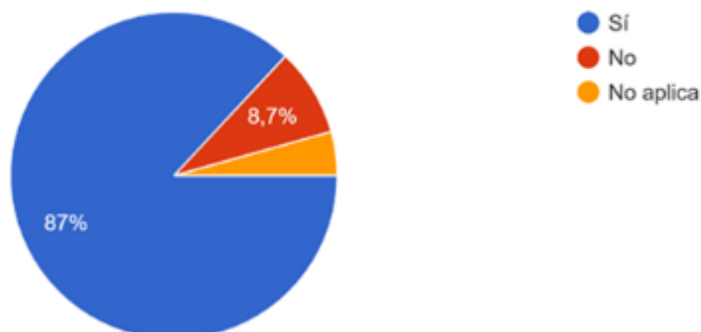
24 respuestas



Análisis: Los encuestados se encuentran de acuerdo en que a los empleados públicos en provisionalidad deban de ser supervisados de la misma manera que los que ya tienen un contrato fijo.

4. En caso de responder afirmativamente la pregunta anterior ¿Cree usted que a los empleados provisionales se les debería tener en cuenta en esta Evaluación de Desempeño al participar en concursos por mérito de la Comisión Nacional de Servicio Civil?

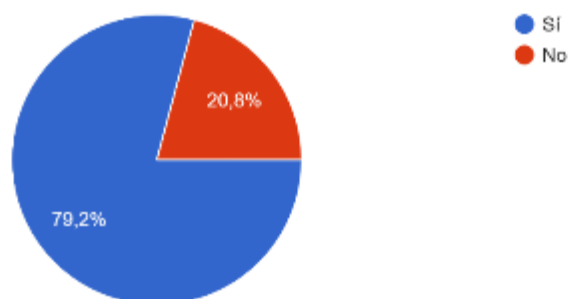
24 respuestas



Análisis: Aquí se identifica que una cantidad significativa de encuestados, equivalentes al 87% y 20 personas, considera aceptable que los empleados en condición de provisionalidad tengan puntos a favor en los concursos por mérito, en caso de ser evaluado su desempeño.

5. ¿Considera usted que el no evaluar a los empleados en provisionalidad puede llegar a afectar su rendimiento?

24 respuestas

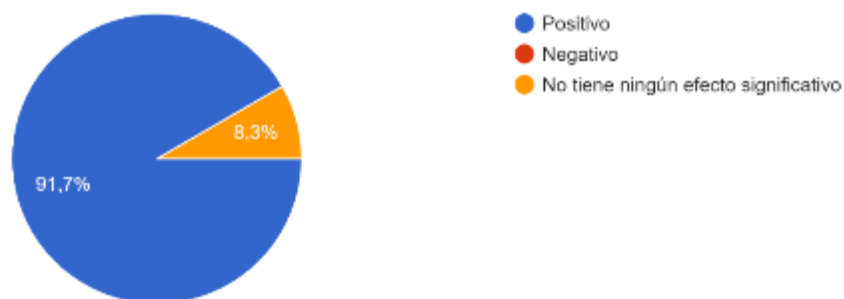


Análisis: Aquí se identifica que el 79,2% de los encuestados relacionan el bajo desempeño de los empleados en provisionalidad, con el hecho de no estar siendo sujetos a la

evaluación de desempeño, lo que puede generar problemas internos en la Entidad y generar inconformidad y desacuerdos con los empleados que si están siendo calificados.

6. En su opinión ¿Qué efecto tienen las Evaluaciones de desempeño en el rendimiento laboral de los empleados?

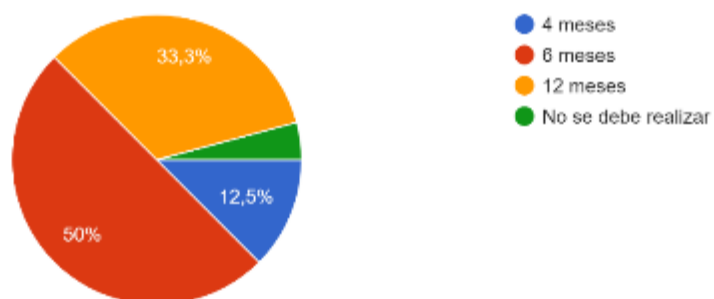
24 respuestas



Análisis: Aquí podemos evidenciar que el 91,7% de los encuestados ven de manera positiva la realización de las evaluaciones de desempeño, y teniendo en cuenta que los encuestados son empleados públicos, este resultado demuestra la necesidad que manifiestan los mismos empleados de generalizar las evaluaciones.

7. ¿Cada cuanto tiempo considera usted que debe ser realizada la evaluación de desempeño a los empleados provisionales?

24 respuestas

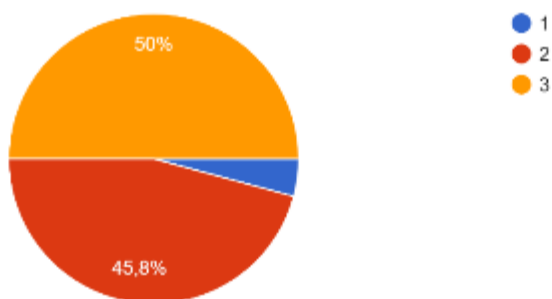


Análisis: El 50% de los encuestados consideran que la periodicidad ideal con la que se debe realizar la evaluación de desempeño es semestral, teniendo en cuenta que es un tiempo

idóneo que permite aplicar planes de mejora y los evaluadores pueden verificar los progresos logrados.

8. ¿Para usted cual es el grado de importancia de la evaluación de desempeño? Califique 1. NO ES IMPORTANTE, 2. IMPORTANTE 3. MUY PORTANTE

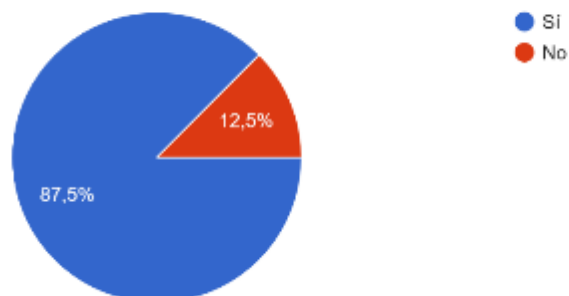
24 respuestas



Análisis: De acuerdo con la encuesta realizada, los funcionarios que participaron consideran que el grado importancia de la Evaluación de desempeño es Muy Importante, tanto empleados provisionales como en propiedad reconocen que la aplicación de esta fomenta el mejoramiento permitiendo que se realicen acciones de mejora enfocadas en el cumplimiento de objetivos.

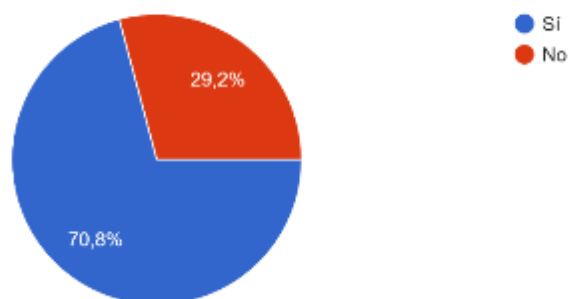
9. ¿Conoce usted el manual de funciones de su cargo?

24 respuestas



Análisis: Dentro de las personas encuestadas en la alcaldía de la ciudad de Yumbo tan solo el 12,5% no conoce las funciones primordiales para cumplir con los objetivos planteados para su cargo, aunque el porcentaje sea relativamente pequeño, se debe focalizar la enseñanza de dicho manual y así lograr más eficacia.

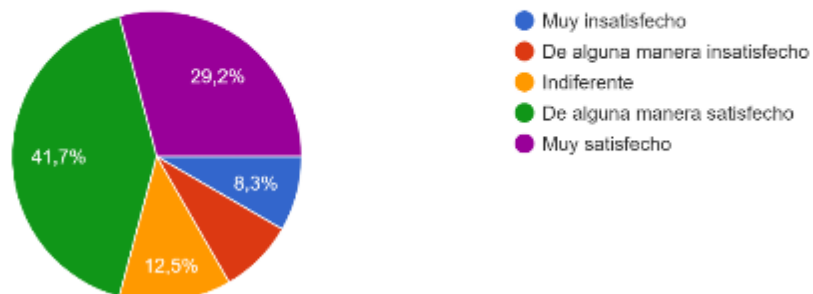
10. ¿En su departamento le fijan objetivos mensuales a cumplir?
24 respuestas



Análisis: Según la encuesta podemos concluir que a la mayoría de los encuestados le fijan objetivos mensuales a cumplir dentro de su departamento, recalcando que al 29,2% no reciben muchas exigencias lo que puede traer retrasos en las dependencias.

11. En general. ¿Qué tan satisfecho se encuentra usted con su posición y desempeño en la empresa?

24 respuestas



Análisis: según la encuesta podemos llegar a concluir que los trabajadores no se sienten muy conformes con la posición y desempeño con el que cuentan en la empresa, haciéndonos reconocer que se deben plantear estrategias para disminuir el inconformismo de estos.

Recomendaciones

De la encuesta realizada a los 24 funcionarios de cargos asistenciales 12 provisionales y 12 en propiedad de la Alcaldía de Yumbo, se pudo establecer que los funcionarios públicos en su mayoría consideran necesario que los empleados en provisionalidad en cargos de libre nombramiento se les debe tener en cuenta para la realización de la evaluación de desempeño, y dependiendo de su resultado también puedan ser tenidos en cuenta para el ingreso a los cargos de carrera y de ascenso realizados por la Comisión Nacional de Servicio Civil. Igualmente se evidencia que en los funcionarios no evaluados no hay un mismo nivel de rendimiento y compromiso con la entidad, comparados con los funcionarios públicos nombrados.

Teniendo en cuenta lo anterior se dan las siguientes recomendaciones:

- Se estandariza de manera obligatoria la aplicación de evaluación de desempeño semestralmente para los funcionarios públicos nombrados en provisionalidad.
- De acuerdo con los resultados de la evaluación de desempeño se formulan acciones de mejora y seguimiento para garantizar el cumplimiento de objetivos.
- Se ajusta el manual de funciones y se socializa con cada funcionario las actualizaciones realizadas propias del cargo que ocupa.
- Establecer un Sistema de capacitación y estímulos, incorporando el Plan Operativo Estratégico que es clave en el desarrollo de consecución de objetivos.
- Orientar a los funcionarios con personas a cargo en la etapa de definición de objetivos ayuda de herramientas como: el Plan Estratégico Institucional, Plan Operativo Estratégico, Plan de Acción funcional y Manuales de procesos y procedimientos.
- Adquirir una herramienta digital, similar al EDL de la CNSC, en la cual se pueda aplicar la evaluación de desempeño a los empleados provisionales.

- Pactar compromisos, los cuales serán los puntos por evaluar semestralmente. Estos serán de acuerdo con sus funciones.
- Brindar beneficios a los funcionarios que obtengan puntaje superior a 90. Estos beneficios serán: apoyo del 50% del valor de la matrícula de una carrera tecnológico o profesional. Apoyo del 25% en la educación de sus hijos, ya sea para primaria o bachillerato en instituciones privadas o también en sus carreras universitarias.
- Entregar bonificación a quienes obtengan una puntuación de 100 en dos evaluaciones consecutivas.

Conclusiones

Pudiendo concluir que la evaluación de desempeño de los trabajadores de cualquier organización es de vital importancia ya que por medio de ella se logran reconocer fallas, y se identifican las actividades que no se realizan de manera correcta, llevándonos a plantear e implementar estrategias que mejoren dichas fallas, generando la mejora de procesos vitales para cada puesto.

Algunos de los puntos que se tienen en cuenta a la hora de realizar una evaluación de desempeño son como dar solución a los conflictos que se presentan en el día a día, su conducta, como es su trabajo en equipo, cuáles son sus habilidades, entre otros.

Se logró reconocer y retroalimentar temáticas de análisis de la gestión del talento humano en la alcaldía de Yumbo donde se evidencian una gran cantidad significativa de funcionarios provisionales, a los cuales no se les realiza un proceso de evaluación de desempeño, que afecta la calidad de desempeño porque no son evaluados.

Se logra comprender la importancia que tiene la investigación en cada organización aumentando los procesos de aprendizaje; y mejora en cada uno de los aspectos donde se encuentran fallas, permitiendo la traza de objetivos y los pasos a seguir para poder cumplirlos.

Teniendo presente que la investigación tiene como fin ampliar los conocimientos ya existentes, por medio de la práctica y así lograr la aclaración de dudas presentes.

Esta actividad vemos claramente cómo se desarrolla una investigación de proyecto en la gestión del talento humano de forma clara, llevando los lineamientos a pie de la letra como lo es el marco legal donde se conoce toda la estructura política-legal que conforma la investigación, en la metodología damos una descripción y un paso a paso de las herramientas y materiales que se van a utilizar.

Referencias Bibliográficas

- Alcaldía de Bogotá. (2021). Documentos para SERVIDORES PÚBLICOS: Evaluación del Desempeño. <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/listados/tematica2.jsp?subtema=29029>
- González Ariza, Á. L. (2017). Métodos de compensación basados en competencias (3a. ed.). Universidad del Norte. (pp.235-264). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/70028?page=345>
- González Ariza, Á. L. (2017). Métodos de compensación basados en competencias (3a. ed.). Universidad del Norte. (cap. 6. p. 251). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/70028?page=345>
- Grupogear ¿Qué es la CNSC? Consultado el 28 de mayo 2021. <https://grupogear.com/co/ayuda/convocatorias/cnsc/#:~:text=La%20CNSC%2C%20tal%20como%20se,y%20Disciplina%2C%20Comisi%C3%B3n%20de%20Reclutamiento%2C>
- Ministerio de protección social de Colombia. (2006). *Decreto 4369 De 2006 por el cual se reglamenta el ejercicio de la actividad de las Empresas de Servicios Temporales y se dictan otras disposiciones*. Bogotá D.C. Ministerio de protección social de Colombia. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=22390>
- Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.123-130). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>
- Oltra Comorera, V. (2013). (pp.180-188). Desarrollo del factor humano. Editorial UOC. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=9>
- Padilla, P. (2020, agosto 18). Historia de la evaluación del desempeño. Pedropadillaruz.es. <https://pedropadillaruz.es/historia-de-la-evaluacion-del-desempeno/>
- S. y Barahona H., G. D. J. J. (2012). La Evaluación del Desempeño como un elemento de gestión en las entidades públicas: el caso de la Defensoría del Pueblo. (Trabajo de grado, Universidad Jorge Tadeo Lozano). Repositorio Institucional UTADEO. <https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/3426/La-Evaluacion-del-Desempeno-como-un-elemento-de-gestion-en-las-entidades-publicas-2-75.pdf?cv=1&isAllowed=y&sequence=1>

Anexo

Modelo de encuesta

<p>Análisis de la Gestión del Talento Humano y Evaluación de Desempeño los funcionarios de la Alcaldía de Yumbo</p> <p>La presente encuesta está diseñada con el fin de analizar la posibilidad de aplicar evaluación de desempeño a funcionales públicos en condición de provisionalidad. Será aplicada a funcionarios provisionales y en propiedad.</p> <p>Encuesta aplicada por estudiantes de Administración de empresas de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD, para el DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO.</p>
<p>1. ¿Cuál es su cargo?</p> <p>a. Auxiliar de servicios generales</p> <p>b. Celador</p> <p>c. Auxiliar área salud</p> <p>d. Auxiliar administrativo</p> <p>e. Técnico administrativo</p> <p>f. Profesional universitario</p> <p>g. Otro ¿Cuál? _____</p>
<p>2. ¿Hace cuantos años labora en esta entidad?</p> <p>a. Menos de 1 año</p> <p>b. Entre 1 y 5 años</p> <p>c. Más de 5 años</p> <p>d. Más de 10 años</p>
<p>3. ¿Considera usted que a los empleados públicos en provisionalidad se les debe evaluar su desempeño, así como se hace con los de carrera?</p> <p>a. SI</p>

b. NO
4. En caso de responder afirmativamente la pregunta anterior ¿Cree usted que a los empleados provisionales se les debería tener en cuenta en esta Evaluación de Desempeño al participar en concursos por mérito de la Comisión Nacional de Servicio Civil? a. SI b. NO c. No aplica
5. ¿Considera usted que el no evaluar a los empleados en provisionalidad puede llegar a afectar su rendimiento? a. SI b. NO
6. En su opinión ¿Qué efecto tienen las Evaluaciones de desempeño en el rendimiento laboral de los empleados? a. Positivo b. Negativo C. No tiene ningún efecto significativo
7. ¿Cada cuánto tiempo considera usted debe ser realizada la evaluación de desempeño a los empleados provisionales? a. 4 meses b. 6 meses c. 12 meses d. No se debe realizar

<p>8. ¿Para usted cual es el grado de importancia de la evaluación de desempeño? Califique 1. NO ES IMPORTANTE, 2. IMPORTANTE 3. MUY IMPORTANTE</p> <p>1. No es importante</p> <p>2. Importante</p> <p>3. Muy importante</p>
<p>10. Conoce usted el manual de funciones de su cargo?</p> <p>a. Si</p> <p>b. No</p>
<p>10. En su departamento le fijan objetivos mensuales a cumplir?</p> <p>a. Si</p> <p>b. No</p>
<p>11. En general, ¿Qué tan satisfecho está usted con su posición y desempeño en la empresa?</p> <p>a. Muy insatisfecho</p> <p>b. De alguna manera insatisfecho</p> <p>c. Indiferente</p> <p>d. De alguna manera satisfecho</p> <p>e. Muy Satisfecho</p>

Nota: Autoría propia