

CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS EMPLEADOS DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE SAN MARCOS

PREGUNTA 1

¿Conoce la misión y la visión de la alcaldía?

Objetivo

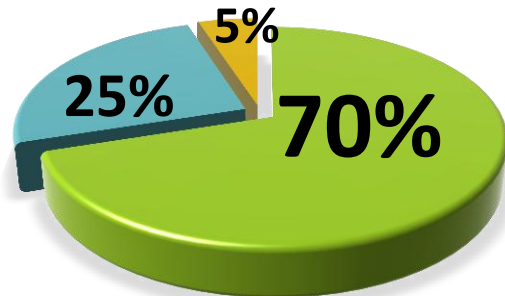
Conocer si todos los empleados de la Alcaldía Municipal de San Marcos saben de la misión y visión ya que en la medida que todos las conozcan así es el grado de compromiso de cada uno de ellos con la institución.

Cuadro 1

Respuestas	Fr.	Fr. %
Si	28	70%
No	10	25%
No contestaron	2	5%
Total	40	100%

Grafico 1

Conocen la misión y la visión



■ Si ■ No ■ No contestaron

Comentario

Los datos nos indican que en su mayoría los empleados están comprometidos con la institución al conocer su misión y visión, es decir que las metas y objetivos que esta tiene posteriormente serán sus metas y de esta manera integrarse eficazmente a ella. Sin embargo es importante prestar suma atención a aquellos empleados que desconocen la visión y misión ya que es importante que todos sus empleados se encuentre comprometidos con ellos, debido que de esta manera todos trabajarán por el mismo fin.

PREGUNTA 2

¿Existen metas de trabajo en su departamento y a nivel institucional?

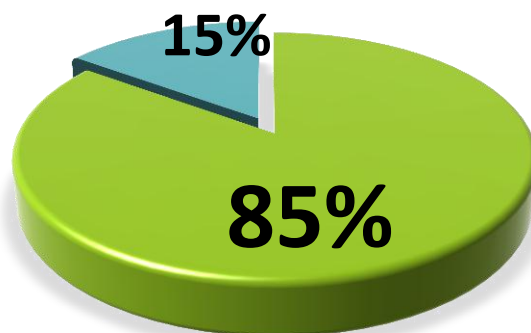
Objetivo: conocer la capacidad de los empleados y si pueden trabajar en equipo para el logro de las metas del departamento.

Cuadro 2

Respuestas	Fr.	Fr. %
Si	34	85%
No	6	15%
Total	40	100%

Grafico 2

Existen metas de trabajo



■ Si

■ No

Comentario

En su mayoría los empleados trabajan bajo metas siendo esto un mecanismo que contribuye a desarrollar la eficiencia de estos en su puesto de trabajo, así como también sirve de incentivo, ahora bien se debe tener cuidado de que el trabajar bajo metas no se vea como una presión lo cual desmotivara a cada uno de los empleados, cabe mencionar que el trabajar por metas depende del puesto que se desempeñe.

PREGUNTA 3

¿Al cumplir las metas de trabajo recibe algún tipo de incentivo que lo motive a seguir?

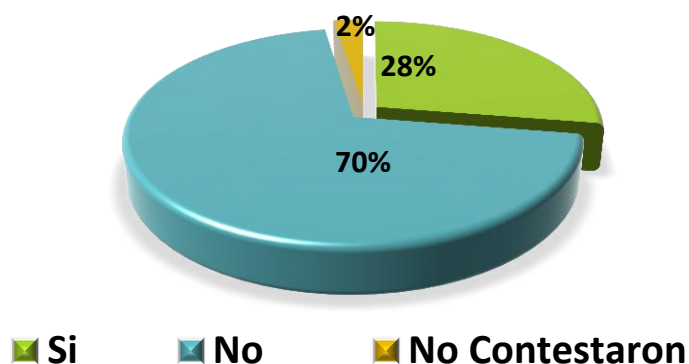
Objetivo: Conocer si los empleados obtienen una recompensa al conseguir las metas grupales de la institución así como las metas individuales, considerando de mucha importancia la motivación de los empleados.

Cuadro 3

Respuestas	Fr.	Fr. %	Cuales
Si	11	28%	Viaticos para transporte
No	28	70%	Alimentacion mensual
No Contestaron	1	3%	Bonificaciones
Total	40	100%	Aguinaldo

Grafico 3

Reciben algún tipo de incentivo que los motive a seguir



Comentario

La mayoría de los empleados al momento de contestar sobre los incentivos que reciben al cumplir con las metas del departamento las confunden con las prestaciones de ley que la institución tiene que brindarles por obligación siendo estas el aguinaldo lo cual está contemplado en el código de trabajo en el capítulo VII artículos 196 al 202 y los viáticos de transporte los cuales son de ley cuando el empleado debe de viajar por motivos de trabajo, de los mencionados por los empleados los únicos que son considerados como incentivos son las bonificaciones y la alimentación mensual, es importante que éstos tengan claro que es lo que deben de recibir por obligación de la institución es decir por ley y lo que realmente forma parte de incentivos.

PREGUNTA 4

¿Evalúan el desempeño laboral en la alcaldía?

Objetivo: Verificar si en la Alcaldía Municipal de San Marcos se evalúa el desempeño de todos los empleados a fin de controlar su rendimiento y encontrar puntos débiles para ayudarles a mejorar así como también identificar los puntos fuertes de cada uno de ellos.

Cuadro 4

Respuestas	Fr.	Fr. %
Si	40	100%
No	0	0%
Total	40	100%

Grafico 4

Evalúación del desempeño



■ Si

■ No

Comentario

Los resultados obtenidos reflejan que se cumple con los requisitos establecidos en la ley de la carrera administrativa municipal de evaluar a sus empleados periódicamente. Por lo que se tiene un control del rendimiento de cada uno de los empleados, lo cual les permite identificar las áreas en que cada uno de ellos necesitan mejorar, así como también conocer aquellas en que estos están trabajando adecuadamente y cumpliendo con lo que el puesto le demanda, en este sentido la imagen de la alcaldía se ve beneficiada al realizar el trabajo de una manera eficiente por lo que el usuario estará satisfecho con el servicio recibido.

PREGUNTA 5

¿Si respondió afirmativo cada cuanto tiempo los evalúan?

Objetivo

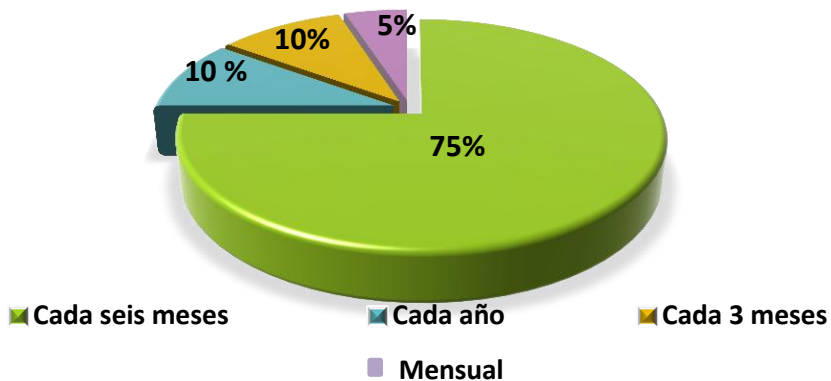
Conocer cada cuanto tiempo la Alcaldía hace uso de la herramienta de evaluar a sus empleados a fin de controlar los avances que estos tienen en relación a su desempeño.

Cuadro 5

Respuestas	Fr.	Fr. %
Cada seis meses	30	75%
Cada año	4	10%
Cada 3 meses	4	10%
Mensual	2	5%
Total	40	100%

Grafico 5

Cada cuanto tiempo evalúan



Comentario:

La evaluación del desempeño en la alcaldía de San Marcos se realizan normalmente dos veces al año a los empleados que están por ley de salario, en este sentido es importante hacer notar que aquellos empleados que son evaluados trimestralmente, mensual y anualmente son aquellos que aún no están por ley de salario si no que están en periodo de prueba en relación a esto es importante mencionar que para que un empleado sea contratado definitivamente debe pasar por periodo de prueba de tres meses la renovación de sus contratos o la contratación permanente depende del rendimiento de estos en el puesto.

PREGUNTA 6

¿Considera que la evaluación del desempeño es importante para el rendimiento del empleado?

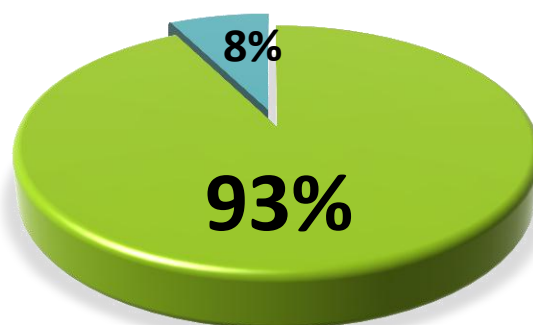
Objetivo: Conocer si los empleados saben la importancia que tiene la evaluación del desempeño en su desarrollo diario laboral y como esta herramienta les beneficia

Cuadro 6

Respuestas	Fr.	Fr. %
Si	37	93%
No	3	8%
Total	40	100%

Grafico 6

La evaluación del desempeño es importante para el rendimiento



■ Si

■ No

Comentario

Los empleados reconocen que la evaluación del desempeño es importante ya que les permite conocer sus fortalezas y debilidades, en este sentido determinar qué es lo que necesitan mejorar y buscar los medios necesarios para lograrlo, ahora bien si el resultado arrojado en la evaluación es bueno se debe de incentivar al empleado para que no baje su rendimiento si no que lo mantenga. El realizar la evaluación también permite conocer los aspectos de comportamiento y desempeño que la alcaldía y los jefes valorizan en cada uno de sus empleados.

PREGUNTA 7

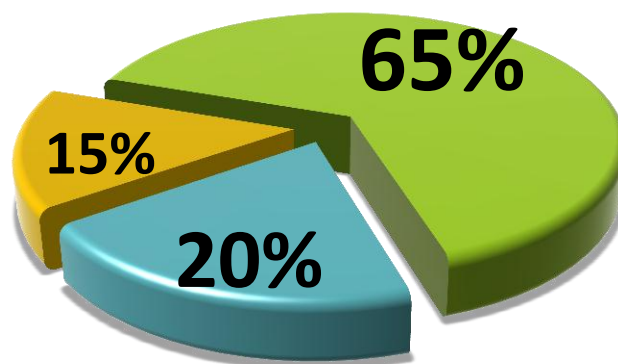
¿Si realizan evaluación del desempeño, se les informa de los resultados obtenidos en dicha evaluación?

Objetivo: Determinar si los resultados de las evaluaciones son entregados a los empleados con la finalidad de que estos estén conscientes de su calificación para mejorar o sentirse satisfechos con el rendimiento laboral mostrado en un periodo de tiempo.

Cuadro 7

Respuestas	Fr.	Fr. %
Siempre	26	65%
A veces	8	20%
No se informa	6	15%
Total	40	100%

Se les informa de los resultados en la evaluación



■ Siempre ■ A veces ■ No se informa

Gráfico 7

Comentario:

Los resultados obtenidos indican que no se informa a todos los empleados sobre la evaluación del desempeño afectando esto al progreso individual ya que no les permite tener una retroalimentación permitiéndoles conocer sus debilidades y fortalezas conociendo así los aspectos de comportamiento y desempeño que los jefes valorizan en cada una de sus actividades, motivándoles esto a mejorar de manera voluntaria lo cual dependerá de la actitud de cada uno de ellos.

PREGUNTA 8

¿Qué aspectos cambiaría de la actual evaluación del desempeño de la alcaldía?

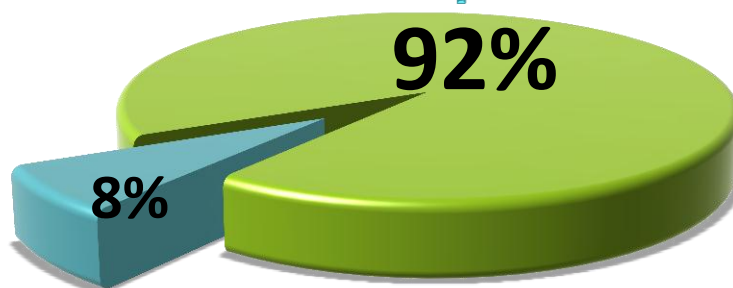
Objetivo: Conocer si el modelo de evaluación de desempeño utilizado por la alcaldía es el adecuado para cada uno de los puestos de trabajo y saber si los empleados se sienten cómodos con los criterios de evaluación y si estos consideran que todos los aspectos a evaluar son importantes para su desarrollo laboral.

Cuadro 8

Respuestas	Fr.	Fr. %
Formato muy antiguo	37	93%
Criterios de evaluación	3	8%
Total	40	100%

Grafico 8

Aspectos que cambiaría de la evaluación del desempeño



■ Formato muy antiguo

■ Criterios de evaluación

Comentario:

Se debe de modificar el formato de evaluación del desempeño y los criterios de evaluación ya que estos no permiten hacerla de manera objetiva según el puesto que desempeñan. Así mismo este debe ser actualizado según lo establecido en la Ley de Carrera Administrativa Municipal.

PREGUNTA 9

¿Considera que la alcaldía le provee las herramientas necesarias para el desarrollo de las actividades diarias?

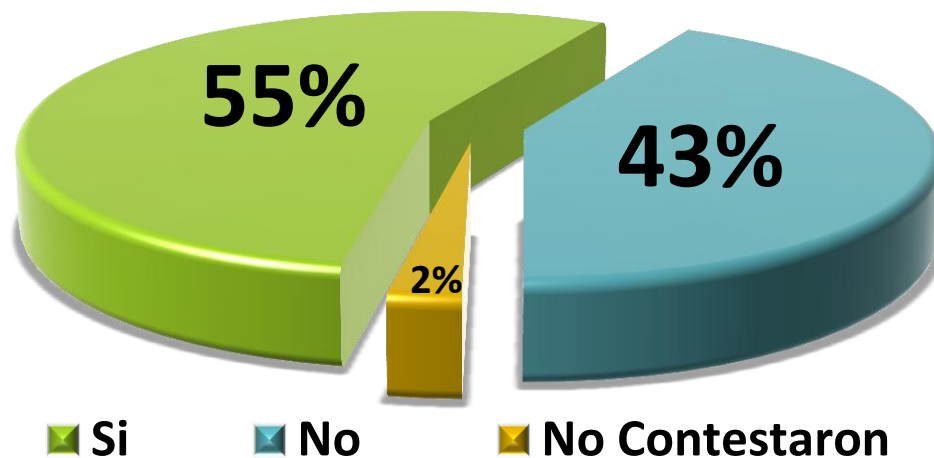
Objetivo: Determinar si todos los empleados cuentan con las herramientas necesarias para llevar a cabo sus actividades y de esta manera ser más eficientes.

Cuadro 9

Respuestas	Fr.	Fr. %
Si	22	55%
No	17	43%
No Contestaron	1	3%
Total	40	100%

Grafico 9

Les proveen las herramientas necesarias



Comentario:

El tipo y la cantidad de herramientas que se proporcionen a los empleados dependen del puesto que estos desempeñen, en este sentido al observar que un 44% de los empleados no reciben las herramientas necesarias para realizar sus actividades es un factor que influye en el desempeño de estos.

PREGUNTA 10

¿Se ofrece la oportunidad a empleados cuando hay plazas vacantes de mayor categoría?

Objetivo: Conocer si la alcaldía realiza competencias laborales al existir una plaza vacante lo cual le sirva de incentivos a cada uno de sus empleados.

Cuadro 10

Respuestas	Fr.	Fr. %
Si	33	83%
No	5	13%
No Contestaron	2	5%
Total	40	100%

Oportunidad a empleados para ascender a plazas de mayor categoría

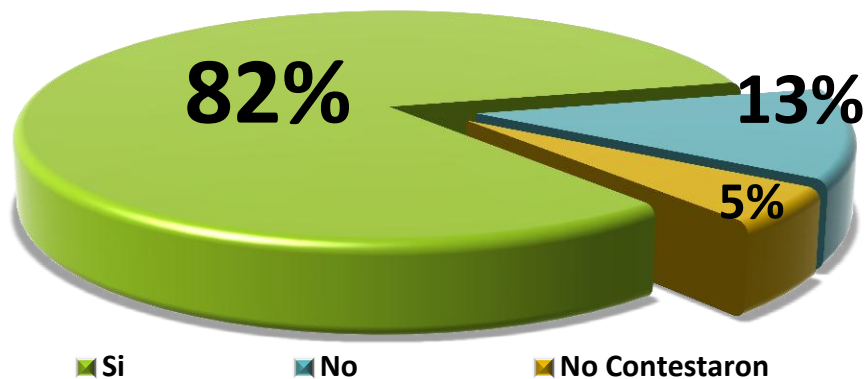


Gráfico 10

Comentario:

La alcaldía ofrece oportunidad a los empleados cuando hay una plaza vacantes de mayor categoría ya que es un método más efectivo para cubrir la plaza evitando así el inducir y capacitar a gente de fuera, así mismo esto incentiva al empleado a desarrollar sus actividades y funciones de la mejor manera lo cual influye al momento de realizar la evaluación del desempeño ya que el record de calificaciones obtenidas sirve de parámetro para determinar si este es un buen empleado y si cuenta con las capacidades y actitudes necesarias para desempeñar un nuevo puesto sirviendo esto de motivación, permitiéndoles hacer carrera y tener estabilidad laboral, lo cual significaría para los usuarios un servicio de mejor calidad ya que el empleado tendrá un rendimiento excelente.

PREGUNTA 11

¿La alcaldía brinda oportunidades de ascensos?

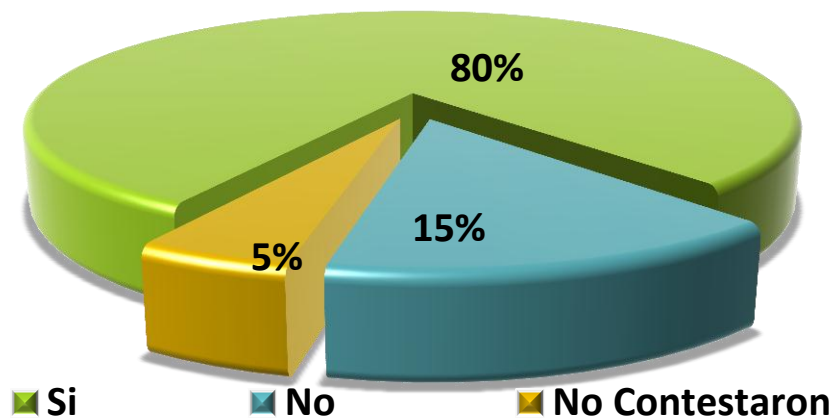
Objetivo: Determinar si en la alcaldía se les permite a los empleados desarrollarse profesionalmente permitiéndoles ascender de puestos de trabajo.

Cuadro 11

Respuestas	Fr.	Fr. %
Si	32	80%
No	6	15%
No Contestaron	2	5%
Total	40	100%

Grafico 11

Oportunidades de ascensos



Comentario:

Esta pregunta y sus respuestas están relacionadas con la pregunta número 10 reflejando uniformidad en el pensar de los empleados.

El que la alcaldía le dé el beneficio a los empleados la oportunidad de ascender permite establecer una relación de ganar – ganar, es decir gana la institución al incentivar al empleado a mejorar continuamente el rendimiento haciendo más efectivo el alcance de las metas y objetivos institucionales y beneficia al empleado al permitirles hacer carrera.

PREGUNTA 12

¿Conoce en base a que realizan los ascensos y promociones?

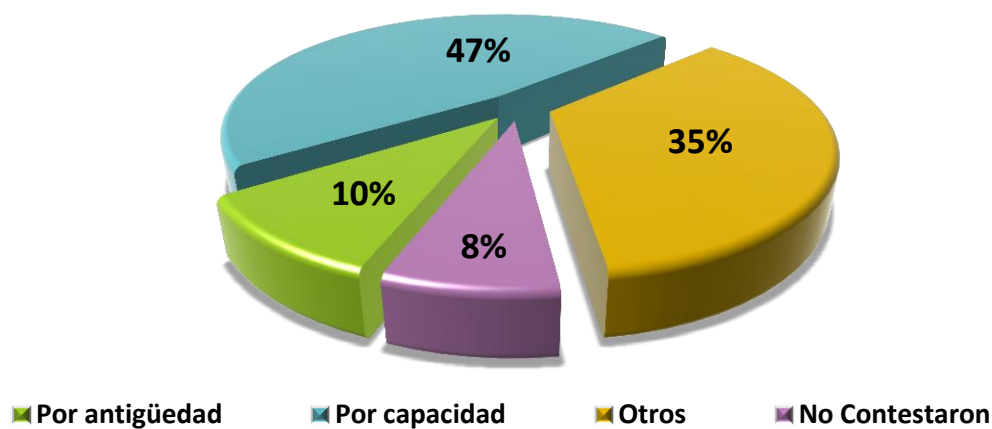
Objetivo: Conocer en base a que méritos los empleados de la alcaldía son ascendidos o promovidos de puesto.

Cuadro 12

Respuestas	Fr.	Fr. %
Por antigüedad	4	10%
Por capacidad	19	48%
Otros	14	35%
No Contestaron	3	8%
Total	40	100%

Grafico 12

Ascensos y Promociones



Comentario:

Para realizar los ascensos y promociones aparte de tomar en cuenta la antigüedad y la capacidad del empleado, también considera el compromiso que los empleados tienen con la institución, la experiencia, etc. Sin embargo el 35% de otras respuestas fueron tan diversas y de poca relevancia.