

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO POR COMPETENCIAS Y GRADO DE
SATISFACCIÓN DE LOS FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS, PROYECTOS
PRODUCTIVOS Y TALLERES DE INTERNOS DEL INSTITUTO NACIONAL
PENITENCIARIO Y CARCELARIO DE YOPAL (INPEC) DE LA CIUDAD DE
YOPAL - CASANARE

Autor
CARLOS ANDRES NAVAS



UNIVERSIDAD DE PAMPLONA
FACULTAD DE INGENIERÍAS Y ARQUITECTURA
PROGRAMA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL
PAMPLONA ORTE DE SANTANDER
2016

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO POR COMPETENCIAS Y GRADO DE
SATISFACCIÓN DE LOS FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS, PROYECTOS
PRODUCTIVOS Y TALLERES DE INTERNOS DEL INSTITUTO NACIONAL
PENITENCIARIO Y CARCELARIO DE YOPAL (INPEC) DE LA CIUDAD DE
YOPAL - CASANARE

Autor
CARLOS ANDRES NAVAS

Trabajo de Grado
Presentado como requisito para optar al título de Ingeniero Industrial

Director
LIDA YANETH MALDONADO MATEUS
Magister en Sistemas de Calidad y Productividad



UNIVERSIDAD DE PAMPLONA
FACULTAD DE INGENIERÍAS Y ARQUITECTURA
PROGRAMA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL
PAMPLONA ORTE DE SANTANDER
2016

Nota de Aceptación

Jurado

Jurado

Pamplona 26 de mayo de 2016

DEDICATORIA

Principalmente este logro se lo dedico a mi Dios, quien me da las fuerzas para seguir adelante y no darme por vencido, quien guía mis pasos y me ha permitido llegar hasta este punto.

A mis dos madres, Rosalba Navas quien me dio la vida y mi madre de crianza Rosa Camargo quienes son el motor de mi vida, y a mi padre de crianza Alfonso Navas, que aunque ya no esté con nosotros, sé que se estaría orgulloso de mí.

A mi tía Omaira Navas, su esposo Javier Gutiérrez y mi primo Edwin Gutiérrez, quienes me ayudaron y me dieron el impulso para que iniciara mis estudios profesionales.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios quien me dio la sabiduría y entendimiento para el desarrollo de mi trabajo.

A mi tutora la profesora Lida Maldonado, quien me orientó y guió durante la ejecución de mi proyecto de grado, así como mi asesora técnica Yesenia Naranjo jefe en el establecimiento del INPEC, quien con su experiencia y conocimiento me aconsejó y orientó en el establecimiento.

Al Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC) de la ciudad de Yopal, por darme la oportunidad de realizar mi práctica empresarial en su establecimiento.

También agradezco al personal administrativo que labora en el mismo y a los internos que hicieron parte en el desarrollo de mi trabajo de grado.

CONTENIDO

	Pág.
1 INTRODUCCIÓN.....	11
2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	12
2.1 DEFINICION DEL PROBLEMA	12
2.2 JUSTIFICACIÓN.....	13
3 MARCO CONTEXTUAL	14
3.1 PRESENTACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO Y CARCELARIO (EPC) YOPAL	14
3.2 IDENTIFICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO	15
3.2.1 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.....	15
3.2.2 MISIÓN	16
3.2.3 VISIÓN.....	16
3.2.4 PRINCIPIOS Y VALORES	16
4 MARCO TEÓRICO Y ESTADO DEL ARTE.....	18
5 OBJETIVOS.....	23
5.1 OBJETIVO GENERAL.....	23
5.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	23
6 MÉTODOLOGÍA.....	23
6.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN	24
6.2 ALCANCES	24
6.3 LIMITACIONES	24
6.4 MÉTODO.....	24
7 RESULTADOS Y DISCUSIÓN	25
7.1 SOCIALIZACIÓN DEL TEMA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	26
7.2 DIAGNÓSTICO MEDIANTE LA ELABORACIÓN DE LA MATRIZ DOFA.....	26
7.3 ENCUESTAS A INTERNOS QUE PERTENECEN A LOS PROYECTOS PRODUCTIVOS Y TALLERES	29
7.4 PROGRAMA ESTÍMULOS Y RECOMPENSA	30
7.5 DESARROLLO DEL PLAN DE MEJORA	33
7.6 INFORMACIÓN DÍA DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	40
7.7 APLICACIÓN DE LA EVALUACIÓN 360°	42
7.8 CODIFICACIÓN DE ENCUESTAS EN SPSS	44
7.9 RESULTADOS DE LA EVALUACION DE DESEMPEÑO	74
CONCLUSIONES	75
RECOMENDACIONES.....	76
BIBLIOGRAFÍAS.....	77
ANEXOS.....	79

LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Información EPC Yopal.....	14
Tabla 2 Métodos de Medición del Grado de Satisfacción	20
Tabla 3 Encuesta a Internos de los Proyectos Productivos y Talleres.....	29
Tabla 4 Formato Plan de Mejora.....	34
Tabla 5 Cronograma de Actividades Plan de Mejora.....	35
Tabla 6 Indicadores Plan de Mejora	36
Tabla 7 Estado de Ejecución y Seguimiento Plan de Mejora.....	37
Tabla 8 Programas Utilizados por Funcionarios	38
Tabla 9 Programas Actualizados INPEC	40
Tabla 10 Autoevaluación Como Parte de la Evaluación de Desempeño	43

LISTA DE GRÁFICAS

Pág

Gráfico 1 Fotografía Satelital INPEC Yopal	14
Gráfico 2 Fotografía al Interior del INPEC	14
Gráfico 3 Organigrama INPEC.....	15
Gráfico 4 Personal al que se le mide el Grado de Satisfacción	20

LISTA DE ANEXOS

	Pág
Ver anexo A. Formato Asistencia de Socialización Evaluación de Desempeño	79
Ver Anexo B. Encuestas a Internos de los Proyectos Productivos y Talleres	80
Ver Anexo C. Autoevaluación Como Parte de la Evaluación de Desempeño.	82
Ver Anexo D. Evaluación Aplicada a Funcionarios Administrativos	84

RESUMEN

La evaluación del desempeño por competencias es un proceso que permite medir el rendimiento global, de las funciones que son ejercidas por el personal que labora en determinadas organizaciones, establecimientos, etc.

En el presente proyecto se realizó la evaluación de desempeño a funcionarios administrativos y mediante encuestas se midió el grado de satisfacción de los internos que trabajan en los proyectos productivos y talleres del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario de Yopal, debido a la necesidad de mejorar los resultados de los recursos humanos con el que cuenta el establecimiento en la parte administrativa y de los internos que hacen parte de los proyectos productivos y talleres.

Lo primero que se llevó a cabo fue un análisis de la situación actual del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario de Yopal (INPEC) mediante la matriz DOFA, también se determinó los criterios basados en el desempeño del trabajo mediante una entrevista, y las actividades que desarrollan los funcionarios contratados con el fin de evaluar el desempeño acorde a sus labores, se definieron las competencias específicas a evaluar, además de detectar factores que generan inconformidad en los internos pertenecientes a los proyectos productivos y talleres, lo siguiente que se realizó fue la evaluación de desempeño bajo las normas vigentes de la Ley 909 de 2004, en el que se aplicó los pasos a seguir utilizando un instrumento de evaluación llamado 360° Feedback Premium, se realizó un programa de estímulos y recompensas a funcionarios administrativos y a los internos de los proyectos productivos y se identificaron acciones de mejora expuestas en un Plan de Mejora que permiten un mejor desempeño a nivel de satisfacción laboral y personal.

Palabras Claves: Evaluación de desempeño, funcionarios, personal, internos, satisfacción, proyectos, talleres.

1 INTRODUCCIÓN

La evaluación del desempeño es parte fundamental en las empresas, así como el grado de satisfacción de quienes laboran y hacen parte de las actividades propias del establecimiento.

Desde un tiempo atrás se ha venido empleando la evaluación de desempeño y medición del grado de satisfacción a las personas que eran parte de una determinada organización, ya que les permitía contar con un personal idóneo que realizara sus labores de la mejor manera.

Hoy en día esto ha tomado mayor auge en las empresas, ya que estas herramientas les ofrecen información muy importante a los jefes responsables de cada establecimiento, en donde les permite tomar decisiones con el fin de mejorar sus resultados de manera más eficiente, y en donde el personal también se beneficia con la implementación de estas herramientas.

Es por esto que en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC) de la ciudad de Yopal se realizó la Evaluación de Desempeño a los Funcionarios Administrativos mediante normativas vigentes expuestas en la Ley 900 de 2004 y utilizando la herramienta de evaluación 360°, y se midió el grado de Satisfacción de los internos pertenecientes a los Proyectos Productivos y Talleres mediante encuestas, con el fin de mejorar el clima organizacional y sus niveles de desempeño.

Estas dos herramientas se realizaron en el INPEC a fin de lograr resultados óptimos en el desempeño de sus actividades de trabajo, y se llevaron a cabo mediante una serie de actividades que permitieron cumplir con lo establecido, utilizando herramientas como la matriz DOFA, entrevista a funcionarios administrativos, encuesta al personal interno, el desarrollo de un programa de estímulos y recompensa y un plan de mejora, y el uso del programa SPSS en el que se analizaron los datos obtenidos.

La evaluación de desempeño y grado de satisfacción del personal, son principales herramientas en las que se debe tener un continuo seguimiento, para así prever y corregir bajos rendimientos laborales.

2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 DEFINICION DEL PROBLEMA

Hoy en día la gran mayoría de establecimientos, empresas y semejantes están aplicando dentro de su organización diferentes métodos de evaluación de desempeño con el objetivo de que sus procesos resulten más eficientes y en el que el personal, es clave primordial para el logro de los objetivos propuestos de cada organización.

El Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario de Yopal (INPEC), actualmente no está realizando debidamente el proceso de evaluación de desempeño, incumpliendo normativas legales y reglamentarias de la función pública, adicionalmente se han evidenciado casos de retrasos en entregas de documentos e incumplimiento de algunas tareas de instrucciones recibidas, por parte de algunos funcionarios según la resolución número 001457 de 05 de Mayo de 2015 del manual específico de funciones para algunos empleos del INPEC.

Por lo tanto, el objetivo principal del presente proyecto es realizar la evaluación de desempeño al personal administrativo y medición del grado de satisfacción a internos que hacen parte de los proyectos productivos y talleres del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario de Yopal (INPEC), para lograr así cumplir con las tareas encomendadas en los tiempos establecidos y con las mejores actitudes. Con base a esto el planteamiento de la hipótesis de la presente práctica es: la no aplicación de la evaluación de desempeño y medición del grado de satisfacción es causa de incumplimiento de algunas tareas y retrasos en trabajos por parte de algunos funcionarios y del ausentismo de internos de los proyectos productivos y talleres.

2.2 JUSTIFICACIÓN

Todas las entidades tienen cierta cantidad de personal (número de empleados) y debido a esto deben de emplear un sistema de evaluación de desempeño y conocer el grado de satisfacción del mismo en la ejecución de sus labores, ya que el realizar estos procesos se tiene como resultado beneficios tanto para la empresa como para el personal que desempeña su trabajo.

Los empleos que son de carrera administrativa por ley se les debe aplicar la evaluación de desempeño, según la ley 909 de 2004 en su Título I, capítulo I Objeto, ámbito de aplicación y principios hace referencia en el art.1 de la regulación del empleo público y de quienes hacen parte de la función pública, en los que se encuentran los empleos públicos de carrera, y en su art. 4 nos habla de los sistemas específicos de carrera administrativa los cuales emplean procedimientos y reglas que optan para su funcionamiento en cuanto a ingreso, permanencia, ascenso, entre otros, y en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC) al personal que labora en sus instalaciones se les consideran estos sistemas específicos de carrera y en el art. 38 hace referencia sobre la evaluación de desempeño que se les debe realizar a los empleados de carrera a fin de evaluar sus funciones en base al cumplimiento de sus responsabilidades.

Es por esto, que a los funcionarios administrativos del INPEC considerados de carrera administrativa, son a quienes por ley, se les realizó la evaluación de desempeño con ayuda de la herramienta de evaluación llamada 360°. (Ley 900 de 2004, 2004)

La satisfacción laboral es un conjunto de aspectos relacionados entre sí, en los que encontramos el salario, la supervisión en el puesto de trabajo, los beneficios, las relaciones con compañeros de trabajo, entre otros, pero lo que más influye en conocer el grado de satisfacción son aquellos factores tanto personales como del entorno que se presentan en el ambiente laboral. A los internos que hacen parte de los proyectos productivos y talleres se les aplicó una encuesta con el fin de conocer el grado de satisfacción en cuanto al desempeño de las actividades que realizan en los proyectos productivos y talleres, en donde gracias al programa de estímulos y recompensas se pudo dar solución a estos inconvenientes. (Cuadra Alejandro, 2010)

3 MARCO CONTEXTUAL

El proyecto se llevó a cabo en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC) de la ciudad de Yopal – Casanare.

3.1 PRESENTACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO Y CARCELARIO (EPC) YOPAL

Tabla 1 Información EPC Yopal

RAZÓN SOCIAL	ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO Y CARCELARIO (EPC) YOPAL
NIT	800215546
CIUDAD	YOPAL – CASANARE
DIRECTOR (e)	JULIO ENRIQUE PARDO FANDIÑO
TELÉFONO	(57 + 8) 5300715 / 17
CORREO	epcyopal@inpec.gov.co
FECHA DE REUBICACIÓN DEL EPC YOPAL	24 DE MARZO DE 2010

Fuente: Datos suministrados por EPC Yopal

Gráfico 1 Fotografía Satelital INPEC Yopal



Fuente: Tomado de Google Maps

Gráfico 2 Fotografía al Interior del INPEC

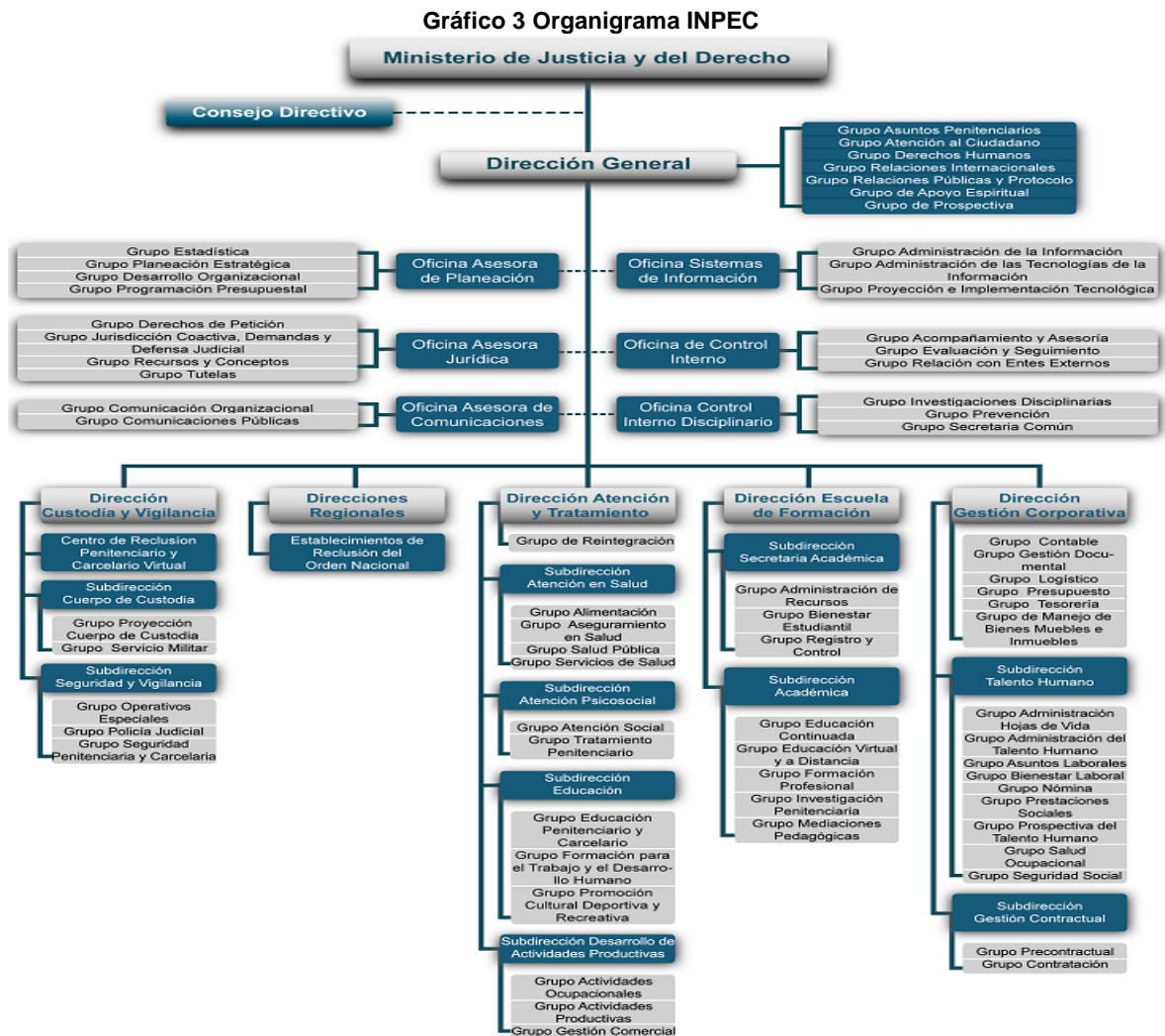


Fuente: Tomada de Google Imágenes

3.2 IDENTIFICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO

El Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC) es un establecimiento público de orden nacional, el cual es responsable de la ejecución de la pena y medidas de seguridad de la población reclusa, de la atención básica y del tratamiento orientado a la reinserción de los internos.¹

3.2.1 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL



Fuente: Dato de la Estructura Orgánica Interna del INPEC

¹ Congreso Internacional Prevención del Delito y Tratamiento a Personas Privadas de la Libertad INPEC. [En línea]. <<https://congresoppl.wordpress.com/250/252/inpec/>>

3.2.2 MISIÓN

El INPEC, es una institución pública administradora del sistema penitenciario y carcelario del País; contribuye al desarrollo y resignificación de las potencialidades de las personas privadas de la libertad a través de los servicios de tratamiento penitenciario, atención básica y seguridad, cimentados en el respeto de los derechos humanos, el fomento de la gestión ética y la transparente.²

3.2.3 VISIÓN

El INPEC en el 2020, será reconocido por su contribución con la justicia, mediante la prestación de los servicios de los servicios de seguridad penitenciaria y carcelaria, atención básica, resocialización y rehabilitación de la población reclusa, soportado en una gestión efectiva, innovadora y transparente e integrada por un talento humano competente y comprometido con el país y la sociedad.

3.2.4 PRINCIPIOS Y VALORES

En el Establecimiento Penitenciario y Carcelario (EPC) de Yopal los funcionarios administrativos tienen establecido un código de ética por el cual se deben regir y dar cumplimiento, a continuación se presentan los principios y valores éticos del establecimiento.³

PRINCIPIOS ÉTICOS

- Es condición esencial que todo servidor penitenciario en el ejercicio de la función pública exteriorice una actitud hacia la conservación de la vida en todas sus formas.
- Servir con fundamento por el respeto de los derechos humanos a la población privada de la libertad es la función principal del servidor penitenciario.
- El servidor penitenciario y carcelario es contribuir al desarrollo y resignificación de las potencialidades de las personas privadas de la libertad como proceso de reincorporación a la vida social.

²INPEC, Plataforma Estratégica, Misión, Visión, [En línea] <
<http://www.inpec.gov.co/portal/page/portal/Inpec/Institucion/FormulacionEstrategica/MisionVision>>

³INPEC, Plataforma Estratégica, Principios y Valores, [En línea]
<<http://www.inpec.gov.co/portal/page/portal/Inpec/Institucion/FormulacionEstrategica/Principios>>

- El servidor penitenciario se caracteriza por garantizar, fomentar y promover en la gestión administrativa de la entidad una cultura ética de transparencia, legalidad y cero corrupción.
- Los bienes del Inpec son públicos y el uso por parte del servidor penitenciario debe ir acorde a los principios de la administración pública.
- La participación activa y democrática de la comunidad frente a la forma en que se desarrolla la gestión administrativa es un referente que favorece la integridad laboral del servidor y su lucha contra la corrupción.
- El servidor penitenciario será reconocido por ser competente y mostrar en el servicio público los conocimientos y actitudes requeridos para un excelente desempeño.
- Todo servidor penitenciario debe rendir cuenta a la sociedad sobre la utilización de los recursos públicos y los resultados de su gestión.

VALORES ÉTICOS

- **TRANSPARENCIA:** Promueve la participación y posiciona la gestión administrativa de la entidad, cumple las normas y los compromisos laborales, tiene claro que la realización de las buenas prácticas consolida la cultura y fortalece los valores en todos los niveles.
- **INTEGRIDAD:** Cualidad de actuar consecuentemente a nivel personal, laboral y social con principios éticos definidos por la Entidad. Este valor involucra acciones de desempeño laboral con honradez, honestidad, respeto por los demás, responsabilidad, control de las emociones, disciplina, congruencia y firmeza.
- **EFICIENCIA:** Facultad para fijar metas desafiantes e innovadoras que estén por encima de los estándares esperados en el ejercicio de su función. Incluye establecer las prioridades, tiempos de ejecución y manejo óptimos de los recursos.
- **COMPROMISO:** Apropia e incorpora en el desarrollo de la función pública los objetivos que el Inpec ha definido, asocia los requerimientos del cliente, sector y gobierno así como el uso eficiente de los recursos físicos, financieros y tecnológicos con el propósito estratégico de la Entidad.
- **JUSTICIA:** Capacidad de dar a compañeros, superiores y comunidad el mismo trato y servicio con respeto, se caracteriza por ser objetivo en sus relaciones interpersonales y éticos en el ejercicio público.
- **SERVICIO:** Actitud en la prestación de los servicios institucionales según la normativa vigente, satisfacción de las necesidades y superando las expectativas del cliente, abarca el deseo de ayudar, conocer, comprender y resolver los requerimientos de la comunidad.
- **RESPONSABILIDAD:** Capacidad para mejorar el desempeño de su labor, entiende que el trabajo constante y las buenas prácticas permiten administrar y orientar sus actos hacia los fines comunes, reconoce y asume las consecuencias de sus decisiones.

4 MARCO TEÓRICO Y ESTADO DEL ARTE

En el artículo 40 de la ley 909 de 2004 determina la función que tiene la Comisión Nacional de Servicio Civil de emplear un Sistema de Evaluación de Desempeño, la cual debe ser adoptada por todas las organizaciones servidoras de carreras administrativas y en período de prueba, mientras éstas desarrollan el sistema de acuerdo a sus propios criterios.⁴

Hoy en día en Colombia las empresas que cumplan los papeles mencionados anteriormente deben por ley aplicar lo establecido en el artículo 40 de la ley 909 de 2004.

De acuerdo a la escritora Martha Alles⁵ en una parte del libro *Desempeño por Competencias Evaluación de 360°*, trata de un tema muy interesante del ¿por qué evaluar el desempeño? Y es que precisamente evaluar el desempeño no se refiere solamente a querer buscar quién es aquel trabajador que no cumple con sus tareas y despedirlo o ver que tanto le puede perjudicar al gerente en términos monetarios un aumento con el resultado de esta evaluación, sino que busca es que conocer que tanto el empleado se relaciona con su puesto de trabajo y a partir de los resultados de la evaluación, que el empleado conozca sus fortalezas o debilidades para mejorar en lo que de pronto este fallando y todo esto se puede realizar aplicando un correcto diseño de evaluación de desempeño en el que se beneficiarán tanto obreros como jefes.

En Colombia la gran mayoría de las empresas a fin de cumplir con sus objetivos organizacionales propuestos emplean el sistema de evaluación de desempeño, como medida para estar a la expectativa de no llegar a tener ninguna dificultad en la realización de sus actividades, si no que por el contrario el de estar en continuo mejoramiento.

Son muchas las definiciones que se le atribuye al término de Satisfacción Laboral y las variables que se utilizan para determinarlas, por ejemplo Hegney, Plank y Parker (2006) señalan que “la satisfacción laboral resulta de la interacción entre el trabajador con las características presentes en el ambiente”, otro aporte es el de Staw y Ross (1985) en el que aluden “la satisfacción es la relación directa entre el empleado y el puesto de trabajo”, según Blum (1990) “la satisfacción depende también de las actitudes del trabajador”, estas actitudes dependen de una gran cantidad de factores que dependen en parte de las propias condiciones que se pueden presentar en el trabajo, Spector (2002) “afirma que la satisfacción es una

⁴COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA [En línea].
<<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=14861>>[1]

⁵Alles, M. (2002). *Desempeño por Competencias: Evaluación de 360°*. Argentina: Ediciones Granica S.A.

variable que tiene que ver con la actitud que son el reflejo de situaciones de experiencias de otros trabajos”(2005) y para Landy y Conte “ la satisfacción laboral es el resultado de la actitud positiva obtenida gracias a la experiencia laboral en otros empleos”. (Castro, 2009)

La satisfacción laboral está íntimamente relacionada con el personal y su entorno de trabajo.

Las implicaciones de la satisfacción laboral dependen de muchos factores, según Moré, Carmenate y Junco⁶ (2005) “la satisfacción es el resultado de la actitud que encierra la interacción de una gran cantidad de elementos tales como relaciones interpersonales, condiciones de trabajo, salario, entre otros con su medio laboral en el que son precisamente las condiciones labores que permiten desarrollar de mejor manera el trabajo, teniendo como factor primordial el recurso humano”.

Pozo, Morillejo, Hernandez y Martos⁷ (2005) distinguieron 2 factores que afectan el grado de satisfacción, el primero son las relaciones interpersonales que son las que se presentan dentro de la organización con compañeros de trabajo e incluso con los jefes del establecimientos, las cuales pueden ser agradables o en ocasiones momentos de discordia, que pueden afectar positiva o negativamente los resultados de la organización y el segundo son los factores de superación que tienen que ver con las oportunidades de desarrollo profesional que se encuentran ligadas al nivel de satisfacción en el área de trabajo que laboran adquiriendo un mayor compromiso con la organización, permitiendo crecer profesionalmente en el establecimiento.

Las necesidades principales de cualquier tipo de empresa (públicas o privadas) es lograr cumplir con sus objetivos propuestos, con su misión y para esto el personal con el que cuenta debe ser el más idóneo capaz de cumplir con las tareas asignadas por sus superiores y la mejor manera de conocer el grado de cumplimiento de estas tareas es por medio de la evaluación de desempeño, en el que se obtiene como resultado la experiencia con la que cuenta el personal en cada área de trabajo, lo que se transforma en una percepción y carga emotiva que que influyen en el entorno de trabajo en el que se determinan también en qué se está fallando para así corregir y tener mejoras en el ambiente organizacional.

A nivel mundial en el X Congreso de Ingeniería de Organización realizado en Valencia – España, un equipo del grupo de Ingeniería de Organización llevaron a cabo un estudio en donde tomaron una muestra aleatoria de 305 empresas, dando a conocer las más relevantes de estas empresas portuguesas.

⁶ More, Carmenate et al, la Satisfacción resultado de la actitud, citado por Castro, M. G., Padilla, et al. (2009). Grado de Satisfacción Laboral y Condiciones de Trabajo: Una Exploración Cualitativa. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 108-109.

⁷Pozo, Morillejo, et al, Factores que afectan el grado de Satisfacción, citado por Castro, M. G., Padilla, et al. (2009). Grado de Satisfacción Laboral y Condiciones de Trabajo: Una Exploración Cualitativa. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 108-109.

Uno de los factores a evaluar fue el de medir el grado de satisfacción de los empleados en donde se utilizaron algunos métodos de medición, obteniendo los siguientes resultados:

Tabla 2 Métodos de Medición del Grado de Satisfacción

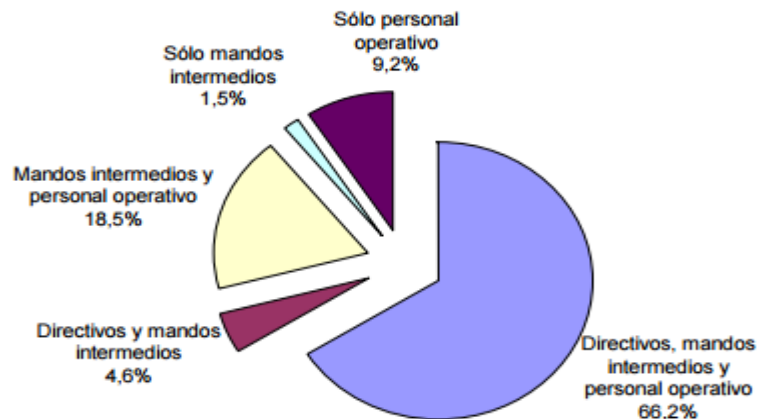
	Nº rs.	Encuestas	Entrevistas personales	Análisis de indicadores internos	Otros
Pymes	54	47 (87,0%)	7 (13,0%)	0 (0,0%)	3 (5,6%)
Grandes	14	11 (78,6%)	5 (35,7%)	2 (14,3%)	0 (0,0%)
Producción	46	39 (84,8%)	10 (21,7%)	2 (4,3%)	1 (2,2%)
Servicios	22	19 (86,4%)	2 (9,1%)	0 (0,0%)	2 (9,1%)
Galicia	28	22 (78,6%)	8 (28,6%)	2 (7,1%)	2 (7,1%)
N. Portugal	40	36 (90,0%)	4 (10,0%)	0 (0,0%)	1 (2,5%)
Total	68	58 (85,3%)	12 (17,6%)	2 (2,9%)	3 (4,4%)

Fuente: Copyright 2006 por el X Congreso de Ingeniería de Organización realizado en Valencia – España

Estos son algunos de los métodos que se pueden utilizar para medir el grado de satisfacción de los trabajadores con el fin de conocer en qué aspectos se pueden estar presentando falencias.

Este estudio nos muestra también algunos cargos de los trabajadores de las empresas a los que se les puede medir el nivel de satisfacción.

Gráfico 4 Personal al que se le mide el Grado de Satisfacción



Fuente: Copyright 2006 por el X Congreso de Ingeniería de Organización realizado en Valencia – España

El grado de satisfacción de los trabajadores es un aspecto a evaluar a todo el personal que desempeña cualquier tipo de cargo en la institución sin importar el

nivel jerárquico con el que se cuente, ya que esto permite medir que tan a gusto se siente cada uno con el trabajo y tareas que se están desempeñando. (González, 2006)

Actualmente a nivel mundial un número pequeño de empresas son las que nocuentan con estos métodos de medición del grado de satisfacción del empleado, tomando como ejemplo el resultado de este estudio realizado en Galicia y Norte de Portugal a un número considerable de empresas portuguesas. La escritora Matha Alicia Alles es una de las escritoras más importantes de América Latina, en la que su especialidad se basa en temas de Recursos Humanos, en su libro *Selección por competencias* habla de temas muy variados respecto a la selección del personal, como El Rol de la Motivación en donde este aspecto juega un papel muy importante a la hora de realizar las tareas encomendadas, ya que al estar motivada la persona desempeñará una mejor labor porque hará las cosas de la mejor manera, con más agrado, con más entusiasmo y con una mejor actitud, la motivación se puede presentar dentro de la misma organización o puede que se dé fuera de la institución, no necesariamente se puede estar motivado por los alagos que se den por el trabajo bien realizado, si no también por noticias o situaciones que se presenten fuera del mundo laboral. La motivación como lo menciona la escritora es algo que depende de muchos factores y en el cual se debe seguir indagando debido a las situaciones en las que cada persona se encuentre en determinado momento.⁸

A nivel nacional son pocas las empresas que se mencionan que brinden motivación a sus empleados, en el cual son las multinacionales las que más se escuchan que apliquen estos incentivos para el personal como Colmbina, Nestlé, Cusezar, Totto y Ecopetrol.⁹

La evaluación de Desempeño es una de la herramienta que se utiliza para evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos a nivel personal. Evalúa de forma objetiva el funcionamiento del empleado en cuanto a su rendimiento o el logro de los resultados.¹⁰

Una de las principales herramientas de análisis que conforma un cuadro de la situación actual del objeto de estudio (puesto de trabajo) y que nos dice cómo estamos y cómo vamos, es la Matriz DOFA, y nos brinda el principal elemento requerido para tomar decisiones, y su verdadera finalidad es la planeación estratégica que lleve a la empresa a integrar procesos que se anticipen o que se minimicen las amenazas del medio, el fortalecimiento de las debilidades, el

⁸ Alles, M. (2006). *Selección por Competencias*. Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.

⁹ BBVA, E. (20 de Noviembre de 2014). El Espectador. *Empleados felices, empresas más productivas*.

¹⁰ Evaluación del Desempeño Laboral [En línea] <<http://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/11/evaluacion-del-desempeno-laboral/>>

potenciamiento de las fortalezas internas y el real aprovechamiento de las oportunidades.¹¹

Esta matriz DOFA identifica 4 componentes básicos, los cuales son los siguientes:

DEBILIDAD: Es la falta de una determinada capacidad o condición que puede apartar o dificultar el logro de las metas o fines.

OPORTUNIDADES: Son aquellos factores que resultan positivos, favorables, explotables, que se deben descubrir en el entorno en el que se actúa y que permiten obtener ventajas competitivas.

FORTALEZA: Es la existencia de una capacidad o recurso en condiciones de ser aplicado para alcanzar los objetivos y concretar los planes.

AMENAZAS: Son aquellas situaciones que provienen del entorno y que pueden llegar a atentar incluso contra la permanencia de la organización.

Los decretos 1567 de 1998 y 1227 de 2005, establecen los programas de Bienestar social e incentivos, en el que se deben realizar procesos permanentes con el fin de crear, mantener y mejorar las condiciones de trabajo del empleado, tanto a nivel personal como familiar, permitiendo así incrementar los niveles de satisfacción y eficiencia en el trabajo. (Oficial, 1998)

Un Plan de Mejora consiste en una serie de pasos a fin de dar solución a las debilidades y amenazas encontradas en el proceso de un diagnóstico inicial, dando respuestas a las necesidades y problemas encontrados.¹²

EVALUACIÓN 360°: Es una de las herramientas más utilizadas y novedosas por las empresas, donde las personas son evaluadas por todo su entorno, logrando así que sea uno de los de mayor grado de fiabilidad, con el que se obtiene una mayor información de su desempeño personal en el que se conoce el grado de cumplimiento en sus deberes, sus fortalezas, debilidades entre otros beneficios tanto personales como para la organización.(SORIA DEL RÍO, 2014)

¹¹ Matriz DOFA [En línea] <<http://www.matrizfoda.com/dafo/>>

¹² Guía para la Elaboración del Plan de Mejoramiento [En línea] <http://www.uelbosque.edu.co/sites/default/files/autoevaluacion_docs/op_guia_plan_mejoramiento.pdf>

5 OBJETIVOS

5.1 OBJETIVO GENERAL

Evaluar el Desempeño por Competencias y Grado de Satisfacción de los Funcionarios Administrativos, Proyectos Productivos y Talleres de Internos del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario de Yopal (INPEC) de la Ciudad de Yopal-Casanare.

5.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ✓ Realizar y analizar el estado actual del INPEC determinando los criterios y actividades que desarrolla el personal contratado y los factores críticos que generan inconformidad entre los internos.
- ✓ Identificar acciones de mejora que permitan el cumplimiento del desempeño de los funcionarios e incrementar el grado de satisfacción de los internos.
- ✓ Determinar las competencias que se van a utilizar en la evaluación de Desempeño.

6 MÉTODOLOGÍA

6.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación del presente proyecto es descriptiva, según Tamayo¹³ 2003, este tipo de investigación descriptiva interpreta lo que es, trabaja sobre las realidades de los hechos como es y cómo se manifiesta un determinado evento, y su principal característica es de presentar una interpretación correcta. La propuesta del proyecto presentó una situación real y a través del estudio, mediante la herramienta DOFA y encuestas al personal interno se conoció la realidad de la entidad, la problemática y se brindaron herramientas para la toma de decisiones basadas en hechos y datos que permitan a futuro enfocar los recursos.

6.2 ALCANCES

En el presente proyecto se identificaron los aspectos positivos y negativos, que se derivan de la forma en cómo se realiza el trabajo de los funcionarios administrativos y el grado de satisfacción de los internos pertenecientes a los proyectos productivos y talleres.

Los aspectos puntuales del alcance del proyecto, estuvieron relacionados con la Evaluación de Desempeño y encuestas, con el fin de conocer el desempeño en sus puestos de trabajo de los funcionarios administrativos y el grado de satisfacción de los internos pertenecientes a los proyectos productivos y talleres.

6.3 LIMITACIONES

Dentro de las limitaciones que interfirieron en el proyecto, se encontraron la falta de compromiso de la alta gerencia en brindar capacitaciones a sus empleados y la falta de interés de algunos involucrados en participar en las actividades que se realizaron en el presente proyecto.

6.4 MÉTODO

¹³Tamayo, Mario. La investigación científica. [En línea] 4 Edición México: Editorial LIMUSA, S.A de C.V, 2002. [Citado 25 de mayo de 2016]. Disponible en internet: <http://evirtual.uaslp.mx/ENF/220/Biblioteca/Tamayo%20Tamayo-El%20proceso%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica2002.pdf>

Para dar cumplimiento a los objetivos establecidos en el proyecto, la metodología a utilizar en cuanto a la realización de la Evaluación de Desempeño y mediciones del grado de satisfacción del personal es la siguiente:

- ✓ Implementar medidas de orientación que permitan dar a conocer los beneficios de implementar sistemas de evaluación.
- ✓ Realizar un análisis de la situación actual utilizando la matriz DOFA.
- ✓ Identificar qué inconformidades se presentan en el personal recluso que afecten su grado de satisfacción en cuanto al desempeño de sus actividades de trabajo en los proyectos productivos y talleres.
- ✓ Realizar Plan de Mejora de acuerdo al resultado de la matriz DOFA.
- ✓ Seleccionar qué competencias se evaluarán, previas a la evaluación de Desempeño de los funcionarios administrativos.
- ✓ Verificar y evaluar las actividades de trabajo de los funcionarios administrativos y del personal recluso en los proyectos productivos y talleres.
- ✓ Seleccionar las herramientas adecuadas para la aplicación de la evaluación de desempeño y grado de satisfacción.

7 RESULTADOS Y DISCUSIÓN

7.1 SOCIALIZACIÓN DEL TEMA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

La socialización del tema de Evaluación de Desempeño tuvo lugar en el auditorio del establecimiento del INPEC con la participación total de los administrativos, en el que se les dio a conocer el porqué es importante que se lleve a cabo este proceso, en donde se conoce el compromiso de cada uno en el cumplimiento de sus deberes y compromisos adquiridos y los beneficios que este presta tanto para la organización como a nivel personal.

Ver anexo A. Formato Asistencia de Socialización Evaluación de Desempeño

7.2 DIAGNÓSTICO MEDIANTE LA ELABORACIÓN DE LA MATRIZ DOFA

El análisis de la situación actual se realizó utilizando la matriz DOFA como herramienta de diagnóstico, por medio del cual se dan a conocer 4 componentes que se dividen en 2 aspectos, uno que tiene que ver con la parte interna del establecimiento en el que se identifican las fortalezas y debilidades y el otro aspecto hace referencia a lo externo como las oportunidades y amenazas que se presentan en el establecimiento, en este caso en los puestos de trabajo de los funcionarios administrativos quienes son a los que se les aplicó la evaluación de desempeño según la Ley 909 de 2004.

Para identificar los componentes de la matriz DOFA, se diseñó una entrevista la cual se basó en el desempeño del trabajo (la forma de cómo ejercen su trabajo) de los funcionarios administrativos.

Los criterios que se utilizaron en la entrevista para la formulación de las preguntas tuvieron que ver precisamente con el desempeño en el puesto de trabajo y fueron los siguientes:

- Aspectos en los cuales se destacan
- Relación con terceros y/o material de trabajo
- Experiencia
- Motivación en el trabajo
- Capacitación en el trabajo

Las preguntas que se diseñaron para la entrevista con los funcionarios administrativos se presentan a continuación con sus respectivas respuestas, las cuales se unificaron de acuerdo a las respuestas obtenidas.

1. ¿En el establecimiento en qué aspectos o en qué emprendimientos se destaca (teniendo presente que el emprendimiento es la capacidad de una persona de hacer un esfuerzo adicional por alcanzar una meta u objetivo y que es aquella actitud y aptitud de la persona que le permite emprender nuevos retos)?

Rta: Los funcionarios administrativos en los aspectos en los que se destacan son en realizar las labores a tiempo y cumplir con las obligaciones establecidas.

2. ¿El aprendizaje sobre los aspectos nuevos en su emprendimiento, es realizado de forma informal / vivencial (propio) o académica (por cursos)?

Rta: La mayoría de los funcionarios opinan que el aprendizaje en sus emprendimientos es realizado de forma vivencial, empíricamente.

3. ¿Tiene relaciones con otras empresas / instituciones que podrían facilitar / potenciar su emprendimiento?

Rta: Si se relacionan con otras instituciones, las cuales les colaboran asesorándolos, como son los otros establecimientos del INPEC a nivel nacional.

4. ¿Cuenta con la experiencia necesaria en su área trabajo?

Rta: La gran mayoría cuenta con la experiencia suficiente para ejercer su cargo.

5. ¿Cómo es su relación con la tecnología? ¿Cómo usa la tecnología en su quehacer diario?

Rta: Todos opinan que se defienden con las herramientas tecnológicas, los aplicativos y programas.

6. ¿Hay buena relación con el personal que labora?

Rta: Si, se colaboran mutuamente y hay compañerismo.

7. ¿Los cambios de tecnología que se están presentando en el mundo actual pueden afectar en el desarrollo de su trabajo?

Rta: Opinan de que no los afecta, pero creen que es importante de que los programas y aplicaciones se vayan actualizando a medida que las tendencias tecnológicas van surgiendo.

8. ¿Qué aspectos externos dificultan cumplir sus metas?

Rta: Los aspectos externos que los pueden afectar se basan en las normativas legales según el acuerdo ley 909 de 2004, en el que se estipula la permanencia en el puesto de trabajo debido al bajo rendimiento en el cumplimiento de sus obligaciones, también otro factor que se presenta es el corte de energía que afecta cumplir con las tareas en el día de trabajo por lo que utilizan la planta eléctrica del establecimiento pero la cual carece de personal que esté endiente de su mantenimiento y supervisión.

9. ¿Se presentan factores que motiven el desarrollo de su trabajo?

Rta: Todos concuerdan de que hace falta que se les motive en el desarrollo de su trabajo.

10. ¿Se realizan o se deberían de realizar brigadas de capacitación?

Rta: Todos están de acuerdo de que las capacitaciones son muy importantes y de que se deberían de realizar ya que no se están llevando a cabo.

Con la entrevista anterior se pudo obtener la información para diseñar la matriz DOFA, en la siguiente gráfica se presenta la matriz DOFA con sus respectivas listas de tareas claves en cada componente, y sus estrategias relacionadas entre sí

Matriz DOFA EPC Yopal

		INTERNO	
		FORTALEZAS	DEBILIDADES
		1) Se dispone de un equipo de trabajo comprometido en dar respuesta al cumplimiento de sus tareas. 2) La mayoría de funcionarios cuenta con la experiencia necesaria en sus puestos de trabajo. 3) Se presentan Buenas relaciones interpersonales. 4) Buen manejo de las herramientas tecnológicas.	1) En la mayoría de los puestos de trabajo su desempeño es realizado de forma vivencial (empírico). 2) No se llevan a cabo las capacitaciones necesarias en los puestos de trabajo. 3) Falta de motivación del personal que labora. 4) Programas de trabajo no actualizados.
E X T E R N O	OPORTUNIDADES	ESTRATEGIAS FO	ESTRATEGIAS DO
	1) Tendencia del crecimiento de nuevas tecnologías y programas que facilitan el desarrollo en el trabajo. 2) Buenas relaciones con otros Establecimientos Penitenciarios que permiten potenciar el desempeño en sus puestos de trabajo.	1) Actualizar programas y equipos tecnológicos que faciliten el cumplimiento de las tareas del personal. 2) Fortalecer las buenas relaciones laborales en sus puestos de trabajo que permitan mantener un buen clima organizacional. 3) Incrementar la eficiencia de los trabajadores gracias a la experiencia en sus áreas de trabajo, por medio de nuevas tecnologías.	1) Realizar brigadas de capacitación a los funcionarios administrativos del INPEC con el fin de mejorar el desempeño en su labor. 2) Establecer programas de estímulos y recompensas que motiven al personal del establecimiento. 3) Usar las herramientas y/o equipos de trabajo actualizados.
	AMENAZAS	ESTRATEGIAS FA	ESTRATEGIAS DA
	1) Retiro del personal a causa del bajo rendimiento, de acuerdo a la ley 909/ 2004 en su art. 4 del capítulo I. 2) Fallas presentadas de corte de luz, por lo que se hace necesario el uso de la planta eléctrica, a la cual le hace falta el mantenimiento y aprovisionamiento de combustible adecuado.	1) Realizar los trabajos encomendados a cabalidad, cumpliendo con las obligaciones y responsabilidades adquiridas a tiempo. 2) Implementar medidas de prevención en cuanto al respectivo mantenimiento y aprovisionamiento de la planta eléctrica del establecimiento.	1) Realizar un plan de mejora con el fin de tener resultados más óptimos en el establecimiento. 2) Llevar seguimiento en los respectivos puestos de trabajo. 3) Asignar personal que esté pendiente de los recursos que pueden afectar el desempeño del establecimiento (planta eléctrica).

Los resultados de la matriz de estrategias de cada componente, fueron base Fuente: Elaborado por Autor DOFA, reflejadas en las

para identificar acciones de mejora en el Plan de Mejora que se desarrolló en el establecimiento, el cual se expone más adelante.

7.3 ENCUESTAS A INTERNOS QUE PERTENECEN A LOS PROYECTOS PRODUCTIVOS Y TALLERES

Las encuestas aplicadas a los internos pertenecientes a los proyectos productivos y talleres, dieron a conocer que el grado de satisfacción en el desempeño de sus labores presenta algunas inconformidades debido a ciertos factores críticos que se presentan en el desarrollo de su trabajo.

El esquema utilizado para conocer el grado de satisfacción de los internos se presenta a continuación, y el análisis y resultado se presenta más adelante en la codificación en el programa SPSS:

Tabla 3 Encuesta a Internos de los Proyectos Productivos y Talleres

ENCUESTA DIRIGIDA A INTERNOS QUE HACEN PARTE DE LOS PROYECTOS PRODUCTIVOS Y TALLERES																	
Buenos días, solicito la colaboración de ustedes para el diligenciamiento del siguiente cuestionario, el cual tiene como fin, conocer el grado de satisfacción en el desempeño de sus labores, en los servicios prestados de los proyectos productivos y talleres en el INPEC. Cada uno de los siguientes ítems está estructurado con 5 alternativas de respuestas, y cada una de ellas con una respectiva puntuación, de las cuales debe marcar el nivel de acuerdo o desacuerdo que usted tiene con cada una de las preguntas. Marque con una X, al Proyecto Productivo y Taller al que pertenece: Expendio _____ Asadero _____ Panadería _____ Telares _____																	
<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Puntuación</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><input type="checkbox"/> Muy en desacuerdo.</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> En desacuerdo.</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni en Desacuerdo.</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> De acuerdo.</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Muy de acuerdo.</td> <td>5</td> </tr> </tbody> </table>							Puntuación	<input type="checkbox"/> Muy en desacuerdo.	1	<input type="checkbox"/> En desacuerdo.	2	<input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni en Desacuerdo.	3	<input type="checkbox"/> De acuerdo.	4	<input type="checkbox"/> Muy de acuerdo.	5
	Puntuación																
<input type="checkbox"/> Muy en desacuerdo.	1																
<input type="checkbox"/> En desacuerdo.	2																
<input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni en Desacuerdo.	3																
<input type="checkbox"/> De acuerdo.	4																
<input type="checkbox"/> Muy de acuerdo.	5																
CUESTIONARIO																	
	PUNTUACIÓN																
	1	2	3	4	5												
¿Cuento con las herramientas y/o materiales necesarios para realizar mi trabajo?																	
¿En mi trabajo tengo que realizar otras tareas?																	
¿Presento las cualidades y/o habilidades suficientes para realizar las tareas en mi puesto de trabajo?																	
¿Tengo Autonomía para desarrollar el trabajo a mi gusto?																	
¿Mis opiniones, que contribuyen a mejorar las condiciones en mi puesto de trabajo son escuchadas?																	
¿Hay buena organización en mi puesto de trabajo?																	
¿El entorno físico de mi trabajo me permite trabajar cómodamente?																	
¿Recibo la información y capacitación necesaria sobre mi puesto de trabajo?																	
¿Me siento motivado en la realización de mi trabajo?																	
¿El esfuerzo de mi trabajo es reconocido por mis superiores?																	
¿Existen estímulos y/o recompensas cuando los resultados de mi trabajo son los esperados?																	
¿Hay muy buena relación con el personal que laboro?																	
¿Entre compañeros de trabajo hay colaboración, ayuda mutua?																	

Fuente: Elaborado por Autor

Los factores que generan inconformidad en los internos de acuerdo a la encuesta anterior son los siguientes:

- Realización de otras tareas: Manifiestan que aparte de trabajar en los talleres productivos, tienen que realizar otras tareas como aseo general del patio al que pertenecen, embellecimiento de las zonas verdes del establecimiento, entre otros.
- Autonomía para desarrollar el trabajo: Algunos internos afirman que no tiene la autonomía para desarrollar libremente su trabajo, se sienten atados (por decirlo así).
- Motivación en el trabajo: Gran parte del personal no sienten que reciben motivación en su trabajo, creen que es debido a la condición en la que se encuentran.
- Estímulos y/o recompensas: Los internos afirman no tener estímulos ni recompensas aun cuando el resultado de su trabajo es realizado con mayor eficiencia.

El resultado y análisis de estas encuestas se presentan en la codificación del programa SPSS.

En el siguiente anexo se presenta unos ejemplos de las encuestas aplicadas a los internos pertenecientes a los proyectos productivos y talleres.

Ver Anexo B. Encuestas a Internos de los Proyectos Productivos y Talleres

7.4 PROGRAMA ESTÍMULOS Y RECOMPENSA

En el Establecimiento Penitenciario y Carcelario (EPC) de Yopal, se estableció el siguiente programa de Bienestar Social y el cual se estableció como un proceso de mejora continua, y que permitió incrementar el grado de satisfacción personal de los funcionarios administrativos y de los internos pertenecientes a los proyectos productivos y talleres.

Las actividades a desarrollar fueron las siguientes:

FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS:

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

Actividades de Calidad de Vida

1. Mejoramiento del Clima Organizacional: Para llevar a cabo esta acción que permite mejorar el ambiente en el trabajo, se realizaron las siguientes actividades:

- ✓ Gestionar para las oficinas dispensadores de agua: esta gestión se realizó desde el área financiera y permitió que el personal se esté refrescando en determinados periodos de tiempo, debido a la temperatura que se presenta la cual varía de 18° C a 28°C, cumpliendo así con una necesidad básica y necesaria para el personal administrativo.

- ✓ Realizar Pausas Activas: se acordó realizar en las horas de la mañana unas pausas activas de 10 a 15 minutos, en donde se realizan movimientos de cuello, cadera, manos y pies y en donde el personal puede socializar de algún tema en especial durante ese tiempo.

2. Actividades de Integración Social

- ✓ Felicitar al personal en su día de cumpleaños: en la oficina de Talento Humano se publican al principio de cada mes los nombres del personal que cumplen años durante el mismo, para así estar pendientes, felicitarlos y darles a entender lo importante que son para el Establecimiento y concediéndoles el permiso onomástico o compensatorio por la fecha de su cumpleaños.
- ✓ Organización de Eventos: Se celebró el día de la mujer el ocho (8) de marzo en donde se felicitó y se reconoció el aporte que brindan al establecimiento. Se realizó una integración por parte del personal administrativo con sus hijos el día 30 de abril, con motivo de la celebración del día del niño, a cargo de la oficina de talento humano, organizado en el centro recreacional de Comfacasanare. Se celebró el día de las madres por parte del INPEC a las funcionarias administrativas en el casino del Establecimiento el día 1 de junio de 2016, y siguiendo instrucciones de la Subdirección de Talento Humano del INPEC, se invitó a los funcionarios del Establecimiento Penitenciario y Carcelario (EPC) de Yopal al encuentro de parejas el cual tuvo como fin mejorar las condiciones sicosociales y calidad de vida de los funcionarios pertenecientes al EPC de Yopal, el día 25 de Mayo de 2016 en el centro recreacional de la Caja de Compensación Familiar de Casanare (Comfacasanare).

3. Actividades de Recreación y Deportes

- ✓ Jornadas Recreativas: En el EPC Yopal se estableció con permiso del director del establecimiento, a realizar todos los viernes en las horas de la tarde a partir de las 15:30 horas jornadas recreativas, en donde el personal puede participar de partidos de futbol, de voleibol, de basquetbol o practicar ejercicio en el gimnasio del establecimiento.

PROGRAMA DE ESTÍMULOS Y RECOMPENSA

Estos programas son con el fin de que se reconozca el buen desempeño del empleado en su área de trabajo y el cual se enfoca en crear una cultura de trabajo orientado a la excelencia y calidad del mismo.

Los incentivos no pecuniarios otorgados en este programa son los siguientes:

- ✓ Incentivo por empleado del mes: Este incentivo se le otorga a la persona que durante el mes sobresalió en su trabajo, teniendo como referencia el desempeño, calidad y eficiencia en el cumplimiento de sus compromisos. Al personal administrativo se les hace un reconocimiento públicamente con el título de Personaje del Mes por parte del Director del Establecimiento y se le otorga 1 día (24 horas) de descanso.
- ✓ Incentivo por Antigüedad: Este incentivo se le reconoce al personal que ha venido prestando sus servicios durante muchos años en el INPEC, el 29 de Junio se celebrará el día del INPEC, en el que habrá lugar para hacer públicamente una condecoración al personal antiguo del establecimiento.

PERSONAL DE INTERNOS

Para el personal de internos que hacen parte de los proyectos productivos y talleres, de acuerdo a una encuesta realizada con el fin de conocer el grado de satisfacción e inconformidades en el desempeño de sus labores, se estableció el siguiente programa que permitió mejorar las inconformidades que se estaban presentando en los proyectos productivos y talleres, y donde el grado de satisfacción del personal interno aumentó debido a la participación e inclusión del mismo en las actividades del programa.

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

Actividades de Calidad de Vida

1. Mejoramiento del Clima Organizacional

- ✓ Realizar Pausas Activas: esta actividad se está realizando con el fin de permitir que el interno tenga un espacio para relajarse, hacer estiramiento, tomar agua y compartir unas palabras con sus compañeros. El tiempo de estas pausas es de 10 a 15 minutos.
- ✓ Escuchar sugerencias del personal: Esta actividad se realiza con el fin de escuchar al personal las opiniones que pueden mejorar sus condiciones de trabajo, teniendo así un mejor desempeño en sus labores, esta actividad se realiza en el inicio de cada semana preguntando si tiene alguien alguna sugerencia o cada vez que el interno quiera realizar un aporte.
- ✓ Tiempo de Humor: Los viernes antes de finalizar la jornada laboral de los internos se da un espacio de 20 minutos en el que los internos participan

contando chistes, esto con el fin de mejorar las relaciones con sus compañeros.

2. Actividades de Integración Social

- ✓ Felicitar al personal en su día de cumpleaños: a cargo del dragoneante Acevedo Pico Sergio Hernando se publican al principio de cada mes los nombres del personal que cumplen años durante el mismo, en el que se toma un momento de tiempo para felicitarlo, cantarle los cumpleaños y por parte de sus compañeros dedicarles unas palabras.

PROGRAMA DE ESTÍMULOS Y RECOMPENSA

Este programa de estímulos para los internos, se realizó con el fin de que el personal sienta que están haciendo parte de algo, en el que se le reconoce por parte del responsable de los proyectos productivos y talleres el dragoneante Acevedo Pico Sergio Hernando la labor que desempeñan en su trabajo.

Incentivo de reconocimiento: este incentivo se le reconoce al interno que cumple con a cabalidad su trabajo, se le reconoce delante de sus compañeros el esfuerzo de su trabajo por parte del Dg Acevedo Pico Sergio Hernando y se le recompensa permitiéndole salir 2 horas más temprano del horario que debe cumplir.

7.5 DESARROLLO DEL PLAN DE MEJORA

De acuerdo al diagnóstico inicial desarrollado mediante la matriz DOFA, se formuló un plan de mejora, en donde se identificaron acciones de mejora las cuales están plasmadas en el siguiente Plan de Mejora, y que permitieron mejorar el desempeño en su trabajo, y cumplir con sus obligaciones y deberes.

El Pla de Mejora se presenta a continuación:

Tabla 4 Formato Plan de Mejora

FORMATO PLAN DE MEJORA							
Oportunidad de Mejoramiento: Un alto porcentaje del personal administrativo considera que es una oportunidad de mejora el motivar, contar con las respectivas capacitaciones, actualización de programas y equipos tecnológicos y medidas de prevención que faciliten el desempeño de sus puestos de trabajo.							
Objetivo: Contar con programas de capacitación, actualización de programas y medidas de prevención que mejoren las condiciones de trabajo del personal administrativo.							
ACCIONES	METAS	INDICADORES	CRONOGRAMA		RECURSOS	RESPONSABLE	MEDIO DE VERIFICACION
			FECHA DE INICIO	FECHA FINAL			
1. Actualizar programas y equipos tecnológicos que faciliten el cumplimiento de las tareas del personal.	1. Para principios de Junio del presente año, se contará con los programas establecidos en función del personal administrativo, de acuerdo a los lineamientos expuestos.	1. Entrevista a Funcionarios Administrativos. 2. Numero de programas actualizados. 3. Porcentaje de funcionarios que se sienten motivados. 4. Participacion de los funcionarios administrativos en los programas de capacitacion.	16 de Marzo de 2016	3 de Junio de 2016	1. Recursos de Talento Humano. 2. Recursos Físicos. 3. Recursos Tecnológicos.	Carlos Andres Navas	1. Programas Actualizados. 2. Diseño del Programa de Estímulos. 3. Resultado de encuestas. 4. Planillas de Asistencia a las capacitaciones.
2. Fortalecer las buenas relaciones laborales en sus puestos de trabajo que permitan mantener un buen clima organizacional.							
3. Implementar medidas de prevención en cuanto al respectivo mantenimiento y aprovisionamiento de la planta eléctrica del establecimiento.							
4. Realizar brigadas de capacitación a los funcionarios administrativos del INPEC.							
5. Asignar personal que esté pendiente de los recursos que pueden afectar el desempeño del establecimiento (planta eléctrica).							

Fuente: Elaborado por Autor

Tabla 5 Cronograma de Actividades Plan de Mejora

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																		
ACCIONES	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	MESES															
			Marzo			Abril				Mayo				Junio				
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
	1. Diseño y Aplicación de una Entrevista a Funcionarios Administrativos	Carlos Andres Navas			x													
1. Actualizar programas y equipos tecnológicos que faciliten el cumplimiento de las tareas del personal.	1.1 Realizar las actualizaciones de los programas y/o aplicaciones informaticas que utilizan los funcionarios administrativos en el campo laboral.	Dg. Reinoso Hernandez Angel Alexander				x	x											
2. Fortalecer las buenas relaciones laborales en sus puestos de trabajo que permitan mantener un buen clima organizacional.	2.1 Realizar un cronograma de las fecha de los cumpleaños del personal administrativo. 2.2 Crear equipo.	DS. Yesenia Naranjo Veloza				x	x				x				x			
3. Implementar medidas de prevención en cuanto al respectivo mantenimiento y aprovisionamiento de la planta eléctrica del establecimiento.	3.1 Asignar fechas para el respectivo mantenimiento de la Planta Electrica. 3.2 y 4.1 Realizar Brigadas de capacitación de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Ing. Numael Ramirez Arenas (Jefe de mantenimiento)	x													x		
4. Realizar brigadas de capacitación a los funcionarios administrativos del INPEC.		In. Gamboa Jiménez Jhon Elver					x											
		Varon Delgado Diego Fabian										x						
5. Asignar personal que esté pendiente de los recursos que pueden afectar el desempeño del establecimiento (planta eléctrica).	5.1 Designar personal a cargo de la Planta Electrica del Establecimiento.	Ing. Numael Ramirez Arenas (Jefe de mantenimiento)				x												

Fuente: Elaborado por Autor

Tabla 6 Indicadores Plan de Mejora

INDICADORES PLAN DE MEJORA																					
ACCIONES	METAS	INDICADORES	MESES																RESPONSABLE	INSTRUMENTO DE VERIFICACIÓN	TIEMPO DE SEGUIMIENTO
			Marzo				Abril				Mayo				Junio						
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16			
1. Actualizar programas y equipos tecnológicos que faciliten el cumplimiento de las tareas del personal.	1. Para principios de Junio del presente año, se contará con los programas establecidos en funcion del personal administrativo, de acuerdo a los lineamientos expuestos.	1. Entrevista a funcionarios administrativos.			X														Carlos Andres Navas	Resultado de Encuesta.	Cada mes y medio.
2. Fortalecer las buenas relaciones laborales en sus puestos de trabajo que permitan mantener un buen clima organizacional.		2. Numero de programas actualizados..			X														Dg. Reinoso Hernandez Angel Alexander	Lista de Programas Actualizados.	
3. Implementar medidas de prevención en cuanto al respectivo mantenimiento y aprovisionamiento de la planta eléctrica del establecimiento.		3. Porcentaje de funcionarios que se sienten motivados				X													Carlos Andres Navas	Lista de Programas Actualizados.	
4. Realizar brigadas de capacitación a los funcionarios administrativos del INPEC.		4. Participacion de los funcionarios administrativos en los programas de capacitacion.					X												In. Gamboa Jiménez Jhon Elver; Dg. Varon Delgado Diego	Formatos de Asistencia	
5. Asignar personal que esté pendiente de los recursos que pueden afectar el desempeño del establecimiento (planta eléctrica).																					

Fuente: Elaborado por Autor

Tabla 7 Estado de Ejecución y Seguimiento Plan de Mejora

ESTADO DE EJECUCION Y SEGUIMIENTO DE ACTIVIDADES											
Fase de Seguimiento: 29 de Abril de 2016											
ACCIONES	ACTIVIDADES	Plazo		INDICADORES	ESTADO DE EJECUCION					Porcentaje de Ejecucion (%EJ)	OBSERVACIONES
		Inicio	Fin		No Iniciada (NI)	En Espera (ESP.)	Cancelada (CAN)	Finalizada (FIN)	En Ejecucion (EJ)		
	1. Diseño y Aplicación de una Entrevista a Funcionarios Administrativos	16 de Marzo de 2016	29 de Marzo de 2016	1. Encuesta a funcionarios administrativos.				X		100%	La encuesta aplicada a los Funcionarios Administrativos fue base para el desarrollo de la Matriz DOFA y formulación del Plan de Mejora.
1. Actualizar programas y equipos tecnológicos que faciliten el cumplimiento de las tareas del personal.	1.1 Realizar las actualizaciones de los programas y/o aplicaciones informáticas que utilizan los funcionarios administrativos en el campo laboral.	28 de Marzo de 2016	4 de Abril de 2016	2. Porcentaje de programas actualizados.. CUANTOS				X		(Número de programas actualizados)/(Total de programas por actualizar) x 100 7/7 x 100 = 100%	Los debidos programas que se utilizan en el desarrollo del trabajo se han actualizado en el tiempo establecido.
2. Fortalecer las buenas relaciones laborales en sus puestos de trabajo que permitan mantener un buen clima organizacional.	2.1 Realizar un cronograma de las fecha de los cumpleaños del personal administrativo. 2.2 Crear equipo.	22 de Marzo de 2016	1 de Junio de 2016 (Realizar al inicio de cada mes)	3. Número de funcionarios que se sienten motivados					X		Los funcionarios se encuentran participando de las diferentes actividades que se realizan en el Establecimiento, según el programa de estímulos y recompensa.
3. Implementar medidas de prevención en cuanto al respectivo mantenimiento y aprovisionamiento de la planta eléctrica del establecimiento.	3.1 Asignar fechas para el respectivo mantenimiento de la Planta Electrica. 3.2 y 4.1 Realizar Brigadas de capaitacion de Seguridad y Salud en el Trabajo.	16 de Marzo de 2016	3 de Junio de 2016	4. Porcentaje de los funcionarios administrativos en los programas de capacitacion.				X		100%	Todos los funcioanrios Administrativos fueron partícipes de las capacitaciones que a la fecha se han otorgado.
4. Realizar brigadas de capacitación a los funcionarios administrativos del INPEC.											
5. Asignar personal que esté pendiente de los recursos que pueden afectar el desempeño del establecimiento (planta eléctrica).	5.1 Designar personal a cargo de la Planta Electrica del Establecimiento.										

Fuente: Elaborado por Autor

DESCRIPCIÓN DEL CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PLAN DE MEJORA

1. Diseño y Aplicación de una Entrevista a Funcionarios Administrativos: La entrevista que se llevó a cabo sirvió como base para realizar el diagnóstico inicial de los funcionarios administrativos por medio de la matriz DOFA, los resultados de esta matriz permitieron el diseño del Plan de Mejora.

1.1 Realizar las actualizaciones de los programas y/o aplicaciones informáticas que utilizan los funcionarios administrativos en el campo laboral: Las actualizaciones de los programas y aplicaciones que utiliza el personal administrativo, las realizó el encargado del área de Sistema de Información del establecimiento del INPEC el Dg. Reinoso Hernández Ángel Alexander, durante la fecha del 28 de marzo al 4 de abril de 2016.

A continuación se muestra los programas y las versiones que se estaban aplicando.

Tabla 8 Programas Utilizados por Funcionarios

FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS			
Programas y/o aplicaciones informáticas que utilizan en el campo laboral			
Nombre del Programa	Versión actual	Actualizado	Desactualizado
SIIF NACIÓN	SIIF NACIÓN I		X
SISIPEC WEB	SISIPEC I		X
Ruta Virtual del INPEC	Ruta Virtual del INPEC	X	
Página Contratación Estatal	SECOP I		X
software ACTIVA	software ACTIVA	x	X
Microsoft Word	2007		X
Microsoft Excel	2007		X

Fuente: Datos Suministrados por el INPEC

2.1 Realizar un cronograma de las fecha de los cumpleaños del personal administrativo: Esta actividad hace parte del programa de bienestar social y estímulos y recompensa que se está aplicando en el establecimiento, y se lleva a cabo como una de las maneras de fortalecer las buenas relaciones laborales en los puestos de trabajo, en el que hay un espacio en el que se comparte, se felicita

al cumpleaños y se le dedican unas palabras, el responsable de estar realizando esta actividad es la Ds. Yesenia Naranjo Veloza.

2.2 Crear equipo: En esta actividad se formaron equipos de trabajo con el personal más cercano en su área de trabajo, en donde se colaboran mutuamente, se asesoran y comparten conocimientos que facilitan el desarrollo de su trabajo.

3.1 Asignar fechas para el respectivo mantenimiento de la Planta Eléctrica: El responsable del mantenimiento de la Planta Eléctrica del establecimiento, el Ing. Numael Ramírez Arenas tiene diseñado un cronograma de las fechas en las que se realiza el mantenimiento general a la planta eléctrica el cual es de cada 3 meses. Cada vez que la planta es utilizada se pasa revista de la misma, para medir el nivel de combustible que tiene una capacidad de 150 galones de ACPM, el tablero de control, entre otros.

3.2 y 4.1 Realizar Brigadas de capacitación de Seguridad y Salud en el Trabajo: Estas 2 actividades se relacionan en una sola, en donde el fin es prestar las debidas capacitaciones al personal del establecimiento, en cuanto a la seguridad y salud en el trabajo que mejoren el desempeño del mismo, en esta actividad se llevaron a cabo las siguientes capacitaciones:

- ✓ Instrucción de Prevención y Medidas de Seguridad al Personal Administrativo del EPC Yopal. A cargo del Inspector Gamboa Jiménez Jhon Elver en el auditorio del Establecimiento Penitenciario y Carcelario (EPC) de Yopal, el día 8 de Abril de 2016.
- ✓ Charla sobre Higiene Postural y Política de Seguridad y Salud en el trabajo, a cargo del Dg. Varón Delgado Diego Fabián, en el auditorio del Establecimiento Penitenciario y Carcelario (EPC) de Yopal, los días 18 y 19 de Mayo de 2016.

5.1 Designar personal a cargo de la Planta Eléctrica del Establecimiento: El director del establecimiento designó al Ing. Numael Ramírez Arenas como responsable de la planta eléctrica en cuanto al aprovisionamiento de combustible, revisión y mantenimiento.

En el Plan de Mejora, la Autoevaluación que se realizó a los funcionarios administrativos, se atribuye a la Evaluación de Desempeño como un proceso de plan de mejora, que se obtuvo de las competencias que se evaluaron en la Evaluación 360° Feedback Premium y en el que se busca tener otros puntos de vista en cuanto al desempeño del trabajo del personal.

ESTADO DE EJECUCIÓN Y SEGUIMIENTO DE ACTIVIDADES

OBSERVACIONES

- ✓ En el plan de Mejora se tuvo en cuenta el diagnóstico inicial desarrollado mediante una entrevista empleada a los funcionarios administrativos, la cual se evidenció en la realización de la matriz DOFA.
- ✓ Los programas utilizados por el personal administrativo se actualizaron conforme a lo establecido en el Plan de Mejora.

Programas y versiones actualizados como resultado del Plan de Mejora.

Tabla 9 Programas Actualizados INPEC

FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS			
Programas y/o aplicaciones informáticas que utilizan en el campo laboral			
Nombre del Programa	Versión actualizada	Actualizado	Desactualizado
SIIF NACIÓN	SIIF NACIÓN II	x	
SISIPEC WEB	SISIPEC I Y SISIPEC II	x	
Ruta Virtual del INPEC	Ruta Virtual del INPEC	x	
Página Contratación Estatal	SECOP I Y SECOP II	x	
software ACTIVA	software ACTIVA	x	
Microsoft Word	2016	x	
Microsoft Excel	2016	x	

Fuente: Datos Suministrados por el INPEC

- ✓ Los funcionarios participaron de las actividades que se llevaron a cabo a la fecha, de las actividades establecidas en el Programa de Estímulos y Recompensa.
- ✓ Asistieron a las capacitaciones que se realizaron en este programa de estímulos y recompensa y se acordaron seguir gestionando más programas de capacitación que enriquezca el conocimiento del personal administrativo.

7.6 INFORMACIÓN DÍA DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

La Evaluación de Desempeño se realizó el día 31 de Marzo de 2016, por motivo de cambio de evaluador según lo estipulado en el acuerdo 137 de 2010 art 8.3 Evaluaciones Parciales Eventuales, siguiendo los parámetros establecidos en la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), esto se presentó por que hubo

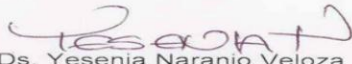
cambio de director en el establecimiento y se tuvo que evaluar al personal antes del retiro del jefe inmediato. (47.612, 2010)

Esta información se les dio a conocer al personal administrativo además de las competencias que se evaluaron como parte de la Evaluación 360° Feedback Premium, el cual trata de la retroalimentación de primera calidad, utilizando la autoevaluación como parte del Instrumento de la Evaluación 360° y la cual se agregó como parte, a la evaluación de la Comisión Nacional de Servicio Civil.

Las competencias a evaluar fueron las siguientes:

- ✓ COMUNICACIÓN
- ✓ ADAPTABILIDAD
- ✓ RELACIONES
- ✓ MANEJO DE TAREAS
- ✓ CAPACIDAD PERSONAL

A continuación se muestra el formato utilizado como medio de información.

INPEC Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario	INPEC INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO YOPAL - CASANARE			
	FORMATO DE INFORMACION			
	Versión	2	Fecha	30/03/2016
Tema: EVALUACION DE DESEMPEÑO FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS				
Motivo: POR CAMBIO DE EVALUADOR				
<p>LA FECHA DE LA REALIZACION DE LA EVALUACION DE DESEMPEÑO PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA CONVOCATORIA 250, SE LLEVARA ACABO EL DIA 30 DE MARZO DE 2016 POR EL MOTIVO DE CAMBIO DE EVALUADOR. LAS COMPETENCIAS A EVALUAR SON LAS SIGUIENTES:</p> <ul style="list-style-type: none">✓ COMUNICACIÓN✓ ADAPTABILIDAD✓ RELACIONES✓ MANEJO DE TAREAS✓ CAPACIDAD PERSONAL				
Cordialmente,				
 Ds. Yesenia Naranjo Veloz Responsable (e) Talento Humano EPC YOPAL				

7.7 APLICACIÓN DE LA EVALUACIÓN 360°

La evaluación se llevó a cabo anticipadamente debido al cambio de evaluador. Esta evaluación se aplicó según los lineamientos de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), agregando como plan de mejora de la evaluación 360° una autoevaluación con el fin de conocer a criterio propio la forma de hacer y ser en el trabajo, mediante el desarrollo de competencias gerenciales, a través de ciertas conductas y/o habilidades en el desempeño de sus labores en el establecimiento.

A continuación se muestra el formato de la autoevaluación dirigida a los funcionarios administrativos como parte de la evaluación de desempeño, y el análisis y resultado se presenta más adelante en la codificación en el programa SPSS.

Tabla 10 Autoevaluación Como Parte de la Evaluación de Desempeño

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS														
<p>Buenos días, solicito la colaboración de ustedes para el diligenciamiento del siguiente cuestionario el cual tiene como fin, conocer la forma de hacer y ser en el trabajo, mediante el desarrollo de competencias gerenciales, a través de ciertas conductas y/o habilidades en el desempeño de sus labores que ejercen en el INPEC. Cada uno de los siguientes ítems está estructurado con 4 alternativas de respuestas, y cada una de ellas con una respectiva puntuación, de las cuales debe marcar el nivel de acuerdo o desacuerdo que usted tiene en cada una de las preguntas.</p> <p>Cargo que ocupa en el Establecimiento: _____</p>														
<table border="1" style="margin: auto;"> <thead> <tr> <th style="width: 80%;"></th> <th style="width: 20%;">Puntuación.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>() Totalmente en desacuerdo.</td> <td style="text-align: center;">1</td> </tr> <tr> <td>() En desacuerdo.</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> <tr> <td>() De acuerdo.</td> <td style="text-align: center;">3</td> </tr> <tr> <td>() Totalmente de acuerdo.</td> <td style="text-align: center;">4</td> </tr> </tbody> </table>						Puntuación.	() Totalmente en desacuerdo.	1	() En desacuerdo.	2	() De acuerdo.	3	() Totalmente de acuerdo.	4
	Puntuación.													
() Totalmente en desacuerdo.	1													
() En desacuerdo.	2													
() De acuerdo.	3													
() Totalmente de acuerdo.	4													
AUTOEVALUACION														
				PUNTUACION										
				1	2	3	4							
1	COMUNICACIÓN													
	¿Expresa ideas e inquietudes relacionadas con su puesto de trabajo?													
	¿Se comunica de forma clara y oportuna con sus superiores, compañeros y/o subalternos de temas relacionados con el trabajo?													
	¿Escucha de forma atenta tareas encomendadas, observaciones y/o peticiones del personal con el que labora?													
	¿Se le facilita entender y llegar a conclusiones claras sobre el trabajo que realiza en su puesto de trabajo?													
	¿Presenta de manera oportuna a los interesados, información vinculada del área de su trabajo?													
2	ADAPTABILIDAD													
	¿Desempeña su trabajo de forma positiva, identificando los problemas como una oportunidad para mejorar?													
	¿Se adapta fácil y positivamente a los cambios que se presenten?													
	¿En su área de trabajo, es flexible en el trato con personas pertenecientes a otras costumbres?													
	¿Promueve cambios positivos que faciliten el desarrollo del trabajo en el establecimiento?													
	¿Dispone de la capacidad de afrontar riesgos en su zona de trabajo?													
3	RELACIONES													
	¿Demuestra destrezas en situaciones que se presentan bajo presión?													
	¿Se relaciona fácilmente con las personas que lo rodean?													
	¿Colabora a sus compañeros a resolver dudas, inquietudes que tienes que ver con su trabajo?													
	¿Promueve el buen clima organizacional en el establecimiento?													
	¿Utiliza al máximo todos los recursos que le permiten realizar un buen desempeño laboral?													
4	MANEJO DE TAREAS													
	¿Utiliza adecuadamente el equipo tecnológico en la realización de sus labores?													
	¿Realiza de manera secuencial y ordenada su trabajo?													
	¿Sus labores son realizadas con los conocimientos y la experiencia necesaria?													
	¿Se le facilita aprender de manera rápida el uso y/o aplicación de nuevas herramientas de información(equipos, programas, otros)?													
	¿Entrega sus tareas encomendadas en el tiempo establecido?													
5	CAPACIDAD PERSONAL													
	¿Es responsable con los compromisos adquiridos?													
	¿Escucha consejos y/o aportes de compañeros que pueden maximizar su eficiencia?													
	¿Es optimista ante los problemas que se pueden presentar y que están relacionados con el desempeño de su trabajo?													
	¿Los asuntos personales es un factor que interfiere en el desempeño de su trabajo?													
	¿Cumple a cabalidad las normas internas del establecimiento?													

Fuente: Elaborado por Autor

Los resultados y análisis respectivos de esta autoevaluación se presentan en la codificación en el Programa SPSS.

En el siguiente anexo se presenta unos ejemplos de la autoevaluación que se aplicó a los Funcionarios Administrativos como parte de la Evaluación de Desempeño.

Ver Anexo C. Autoevaluación Como Parte de la Evaluación de Desempeño.

7.8 CODIFICACIÓN DE ENCUESTAS EN SPSS

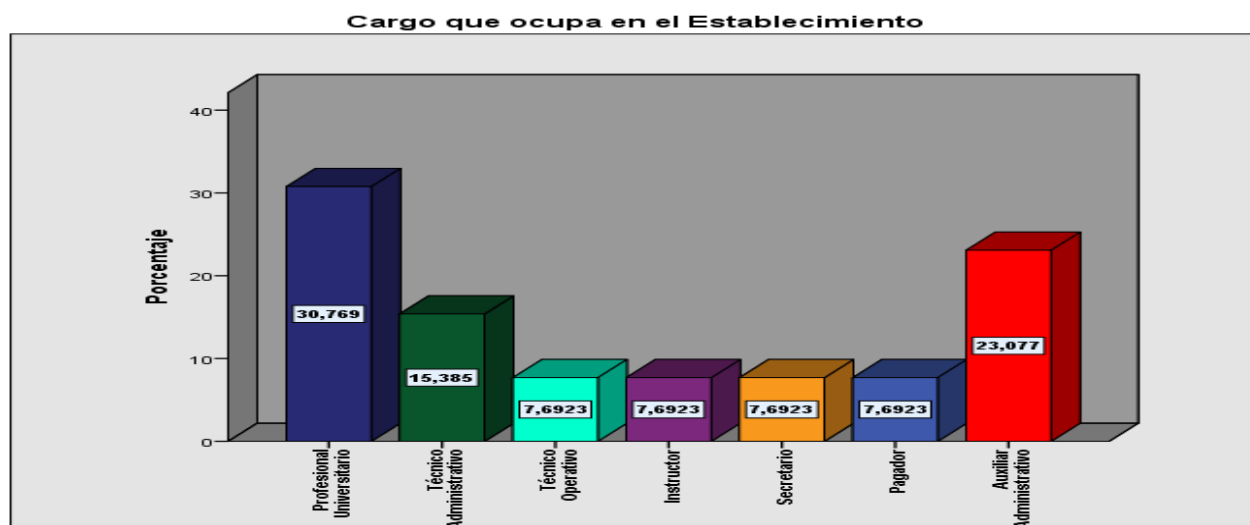
Los resultados de la autoevaluación a los funcionarios administrativos como parte de la Evaluación de Desempeño y las encuestas aplicadas a internos de los proyectos productivos y talleres se codificaron en el Programa SPSS obteniendo los siguientes resultados:

ANÁLISIS DE LA AUTOEVALUACIÓN COMO PARTE DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO

A continuación se presenta las respuestas y análisis de la autoevaluación como parte de la evaluación de desempeño aplicada a los funcionarios administrativos del INPEC.

1) Cargo que ocupa en el Establecimiento

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Profesional Universitario	4	30,8	30,8	30,8
Técnico Administrativo	2	15,4	15,4	46,2
Técnico Operativo	1	7,7	7,7	53,8
Instructor	1	7,7	7,7	61,5
Secretario	1	7,7	7,7	69,2
Pagador	1	7,7	7,7	76,9
Auxiliar Administrativo	3	23,1	23,1	100,0
Total	13	100,0	100,0	

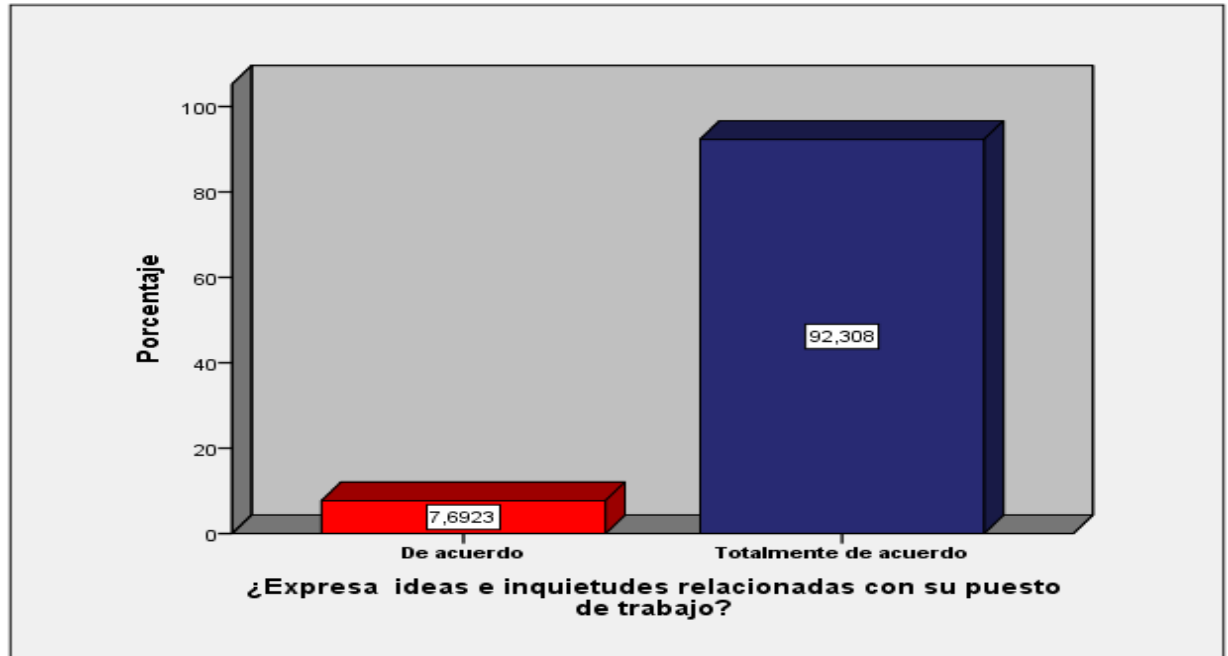


Interpretación: En la gráfica anterior el 30,76% el cargo que el personal ocupa en el establecimiento es el de Profesional Universitario.

2) ¿Expresa ideas e inquietudes relacionadas con su puesto de trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	1	7,7	7,7	7,7
Válidos Totalmente de acuerdo	12	92,3	92,3	100,0
Total	13	100,0	100,0	

¿Expresa ideas e inquietudes relacionadas con su puesto de trabajo?



Interpretación: El 92,30% de los funcionarios administrativos respondieron que están totalmente de acuerdo en que expresan ideas e inquietudes relacionadas con su puesto de trabajo.

3) ¿Se comunica de forma clara y oportuna con sus superiores, compañeros y/o subalternos de temas relacionados con el trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Totalmente de acuerdo	13	100,0	100,0	100,0

¿Se comunica de forma clara y oportuna con sus superiores, compañeros y/o subalternos de temas relacionados con el trabajo?

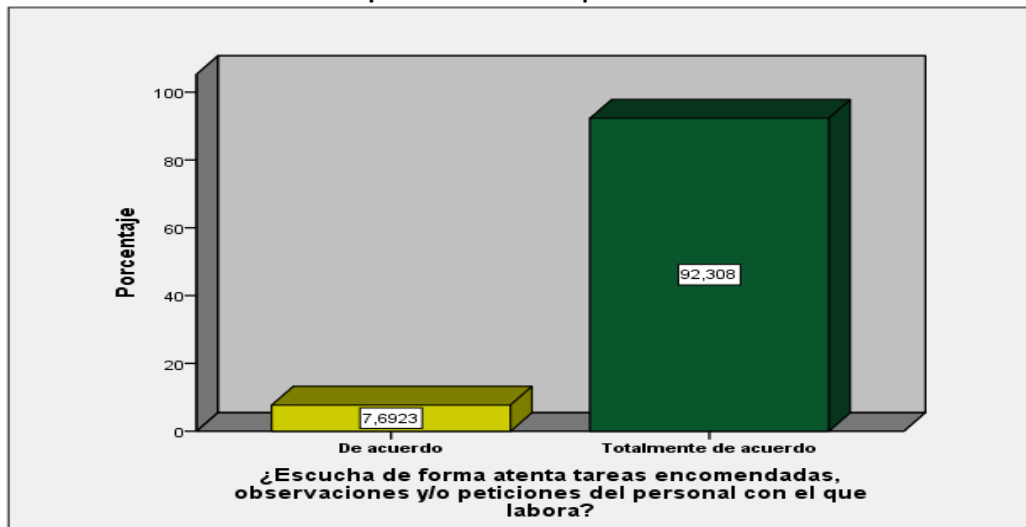


Interpretación: El 100% han respondido que están totalmente de acuerdo que se comunican de forma clara y oportuna con sus superiores y/o subalternos de temas relacionados con el trabajo.

4) ¿Escucha de forma atenta tareas encomendadas, observaciones y/o peticiones del personal con el que labora?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	1	7,7	7,7	7,7
Válidos Totalmente de acuerdo	12	92,3	92,3	100,0
Total	13	100,0	100,0	

¿Escucha de forma atenta tareas encomendadas, observaciones y/o peticiones del personal con el que labora?

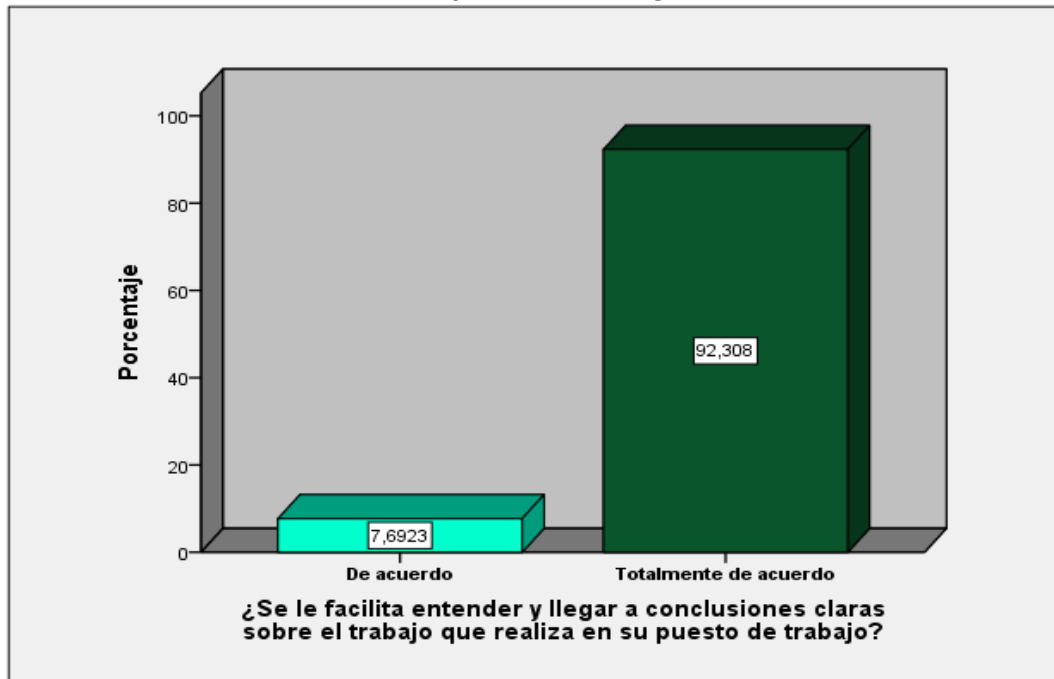


Interpretación: El 92,30% de los funcionarios coinciden en que están totalmente de acuerdo que escuchan de forma atenta las tareas y/o peticiones del personal con el que labora.

5) **¿Se le facilita entender y llegar a conclusiones claras sobre el trabajo que realiza en su puesto de trabajo?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	1	7,7	7,7	7,7
Válidos Totalmente de acuerdo	12	92,3	92,3	100,0
Total	13	100,0	100,0	

¿Se le facilita entender y llegar a conclusiones claras sobre el trabajo que realiza en su puesto de trabajo?



Interpretación: Del 100% de los encuestados el 7,69% están de acuerdo en que se les facilita entender y llegar a conclusiones claras sobre el trabajo que desempeñan.

6) **¿Presenta de manera oportuna a los interesados, información vinculada del área de su trabajo?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Totalmente de acuerdo	13	100,0	100,0	100,0

¿Presenta de manera oportuna a los interesados, información vinculada del área de su trabajo?

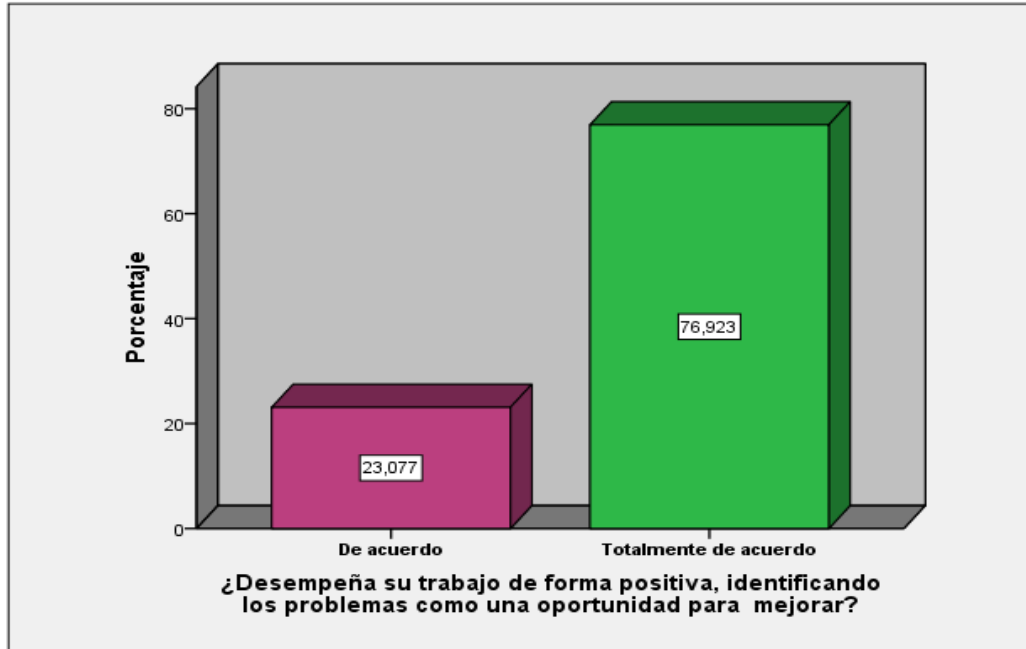


Interpretación: El 100% de los encuestados están totalmente de acuerdo en que presentan de manera oportuna a los interesados, información del área de su trabajo.

7) ¿Desempeña su trabajo de forma positiva, identificando los problemas como una oportunidad para mejorar?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	3	23,1	23,1	23,1
Válidos Totalmente de acuerdo	10	76,9	76,9	100,0
Total	13	100,0	100,0	

¿Desempeña su trabajo de forma positiva, identificando los problemas como una oportunidad para mejorar?

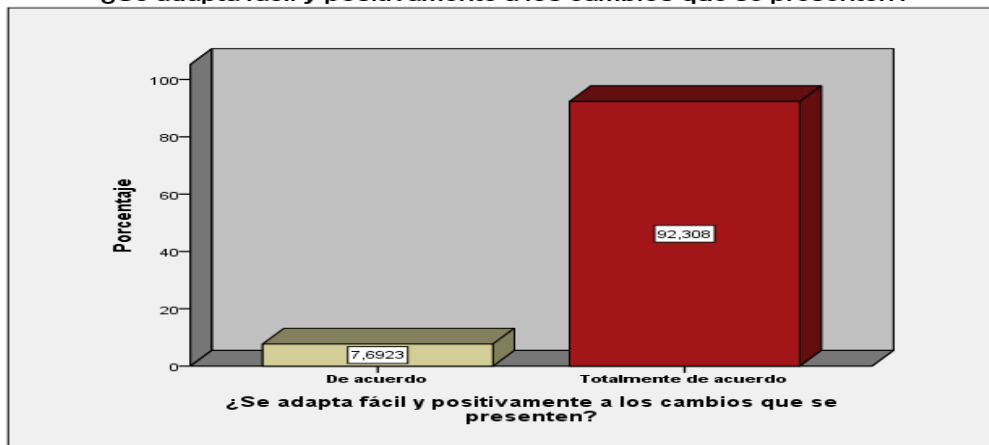


Interpretación: Del 100% de los funcionarios el 76,92% están totalmente de acuerdo que desempeñan su trabajo de forma positiva, viendo los problemas como una oportunidad para mejorar.

8) ¿Se adapta fácil y positivamente a los cambios que se presentan?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	1	7,7	7,7	7,7
Válidos Totalmente de acuerdo	12	92,3	92,3	100,0
Total	13	100,0	100,0	

¿Se adapta fácil y positivamente a los cambios que se presentan?

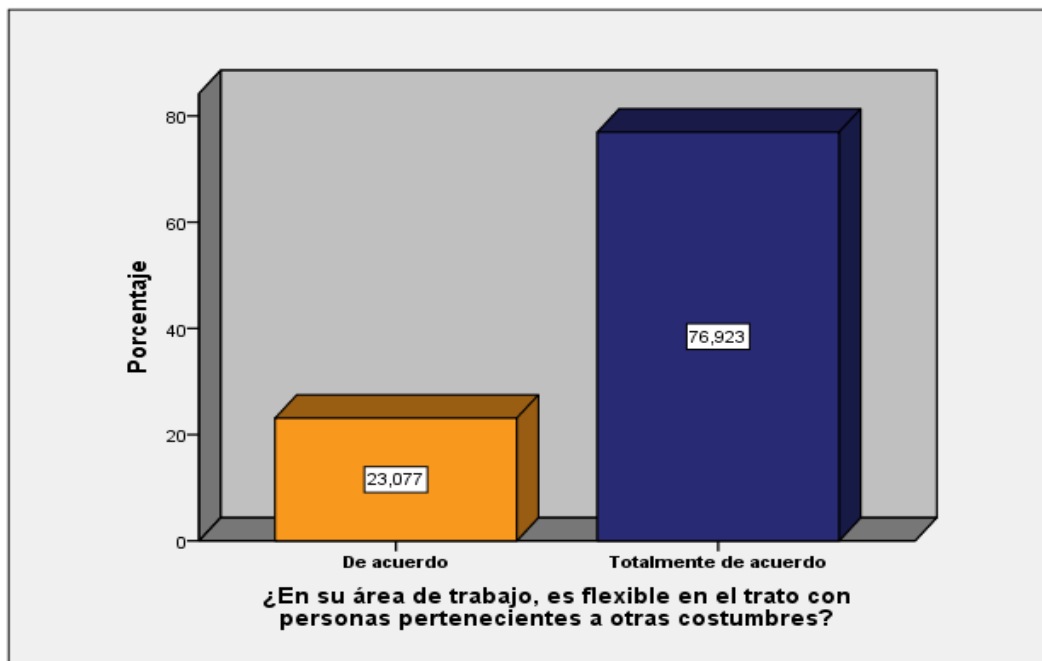


Interpretación: El 7,7% de los encuestados están de acuerdo que se adaptan fácil y positivamente a los cambios que se generen en el establecimiento.

9) ¿En su área de trabajo, es flexible en el trato con personas pertenecientes a otras costumbres?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	3	23,1	23,1	23,1
Válidos Totalmente de acuerdo	10	76,9	76,9	100,0
Total	13	100,0	100,0	

¿En su área de trabajo, es flexible en el trato con personas pertenecientes a otras costumbres?

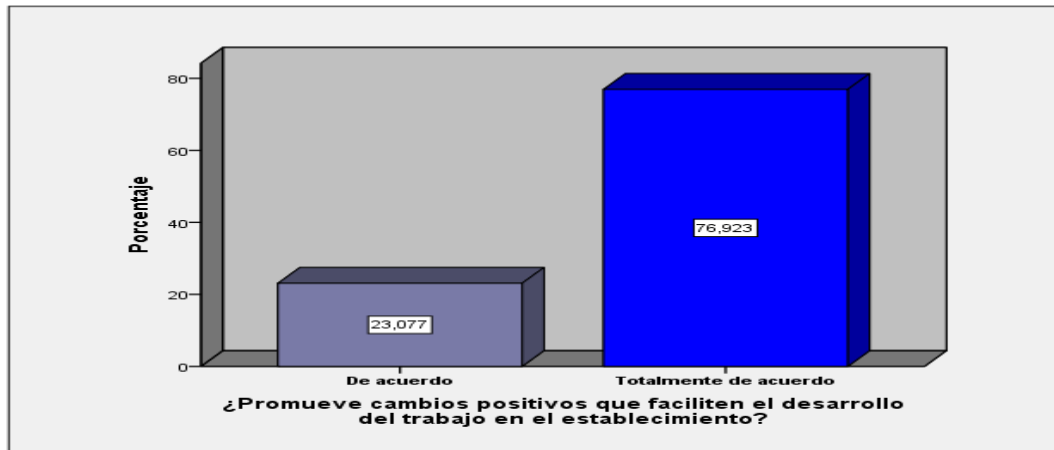


Interpretación: Del 100% de los encuestados el 76,9% están totalmente de acuerdo que en su área de trabajo son flexibles con personas de otras costumbres.

10) ¿Promueve cambios positivos que faciliten el desarrollo del trabajo en el establecimiento?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	3	23,1	23,1	23,1
Válidos Totalmente de acuerdo	10	76,9	76,9	100,0
Total	13	100,0	100,0	

¿Promueve cambios positivos que faciliten el desarrollo del trabajo en el establecimiento?

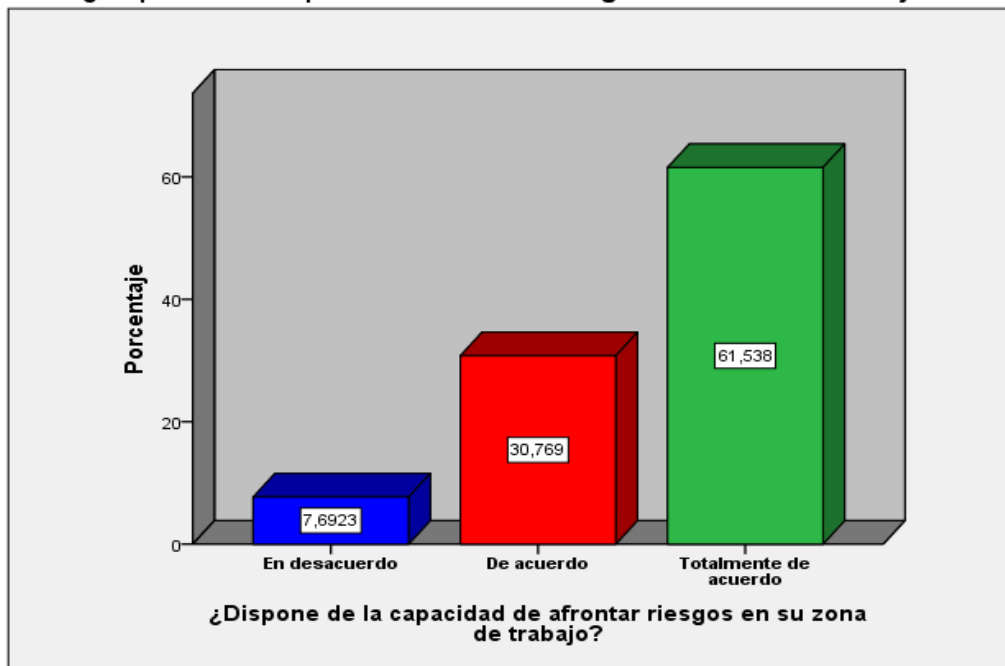


Interpretación: El 23,1% están de acuerdo que promueven cambios positivos en el desarrollo de sus trabajos.

11) ¿Dispone de la capacidad de afrontar riesgos en su zona de trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	1	7,7	7,7	7,7
De acuerdo	4	30,8	30,8	38,5
Totalmente de acuerdo	8	61,5	61,5	100,0
Total	13	100,0	100,0	

¿Dispone de la capacidad de afrontar riesgos en su zona de trabajo?



Interpretación: Del 100% de encuestados el 7,7% están en desacuerdo en que disponen de la capacidad de afrontar riesgos en su trabajo.

12) ¿Demuestra destrezas en situaciones que se presentan bajo presión?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos En desacuerdo	1	7,7	7,7	7,7
De acuerdo	5	38,5	38,5	46,2
Totalmente de acuerdo	7	53,8	53,8	100,0
Total	13	100,0	100,0	

¿Demuestra destrezas en situaciones que se presentan bajo presión?

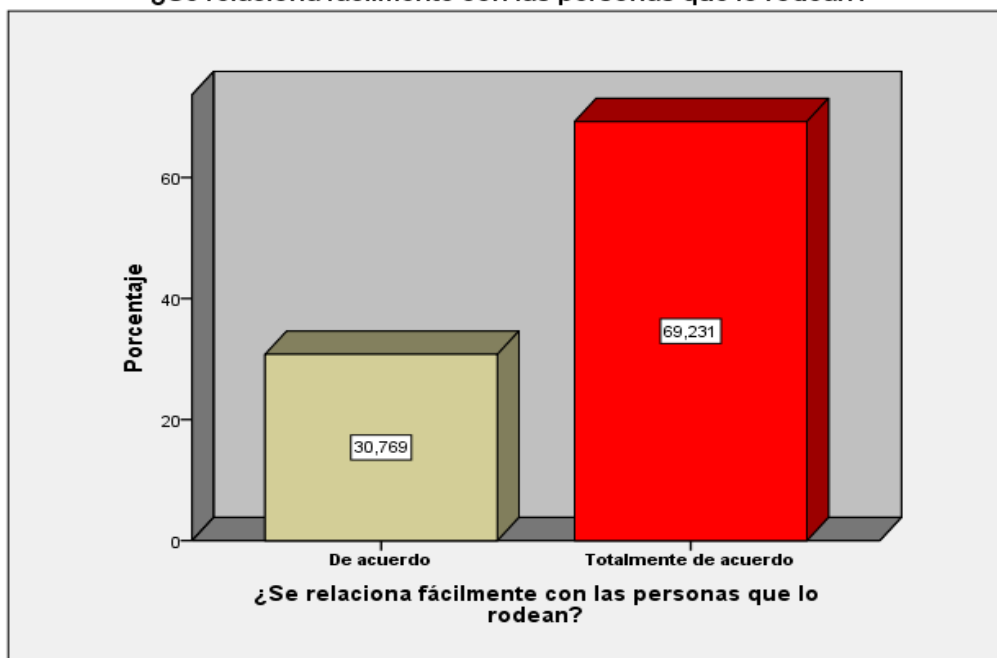


Interpretación: El 53,8% están totalmente de acuerdo en que demuestran destrezas en situaciones bajo presión.

13) ¿Se relaciona fácilmente con las personas que lo rodean?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos De acuerdo	4	30,8	30,8	30,8
Totalmente de acuerdo	9	69,2	69,2	100,0
Total	13	100,0	100,0	

¿Se relaciona fácilmente con las personas que lo rodean?



Interpretación: Del 100% de los funcionarios encuestados el 30,8% están de acuerdo en que se relacionan fácilmente con personas de su alrededor.

14) ¿Colabora a sus compañeros a resolver dudas, inquietudes que tienes que ver con su trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	1	7,7	7,7	7,7
Válidos Totalmente de acuerdo	12	92,3	92,3	100,0
Total	13	100,0	100,0	

¿Colabora a sus compañeros a resolver dudas, inquietudes que tienes que ver con su trabajo?

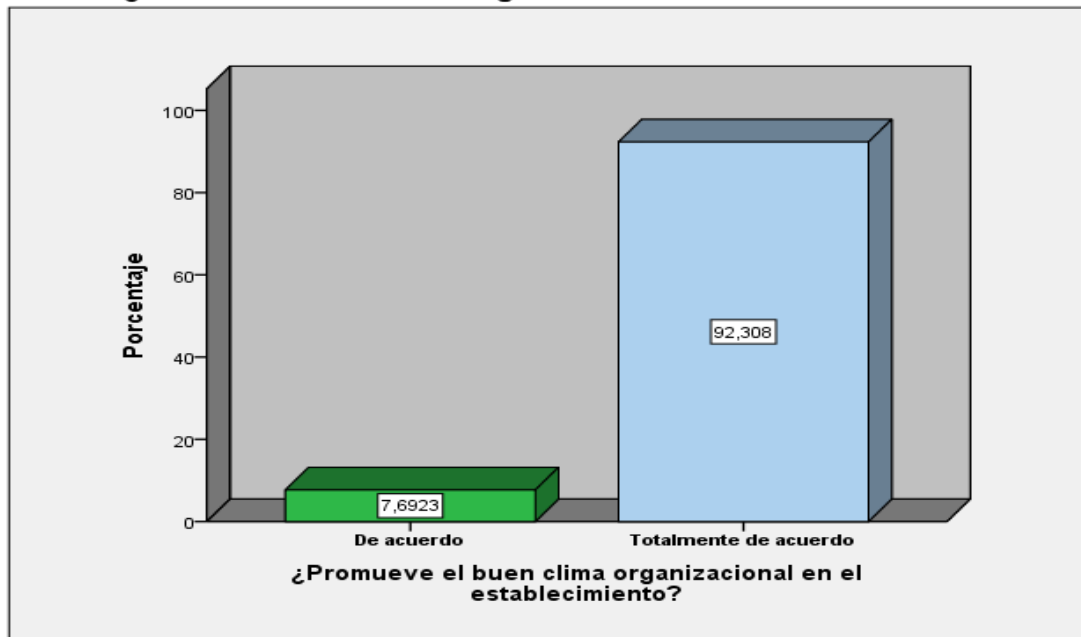


Interpretación: El 7,7% están de acuerdo en que se colaboran entre compañeros para resolver dudas con respecto a sus trabajos.

15) ¿Promueve el buen clima organizacional en el establecimiento?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	1	7,7	7,7	7,7
Válidos Totalmente de acuerdo	12	92,3	92,3	100,0
Total	13	100,0	100,0	

¿Promueve el buen clima organizacional en el establecimiento?

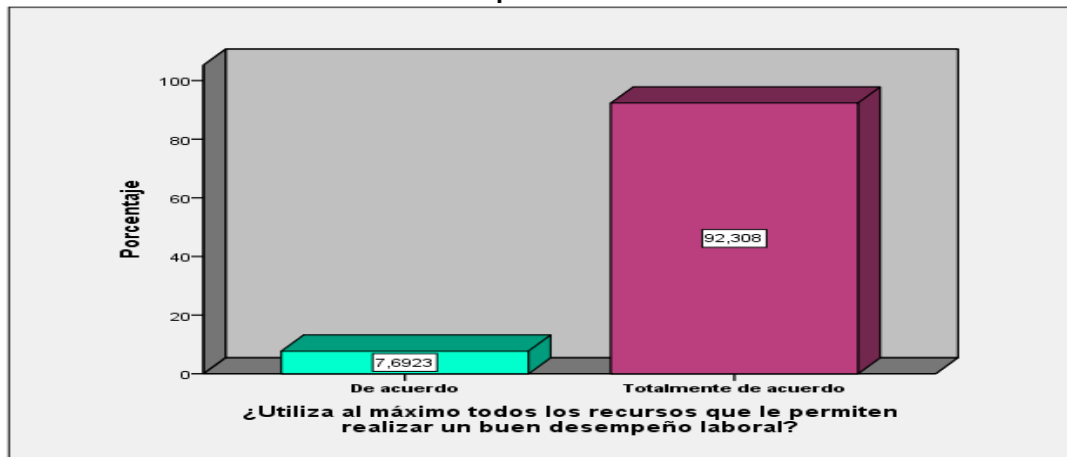


Interpretación: Del 100% de los funcionarios el 92,3% están totalmente de acuerdo en que promueven el buen clima organizacional en su trabajo.

16) ¿Utiliza al máximo todos los recursos que le permiten realizar un buen desempeño laboral?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	1	7,7	7,7	7,7
Válidos Totalmente de acuerdo	12	92,3	92,3	100,0
Total	13	100,0	100,0	

¿Utiliza al máximo todos los recursos que le permiten realizar un buen desempeño laboral?

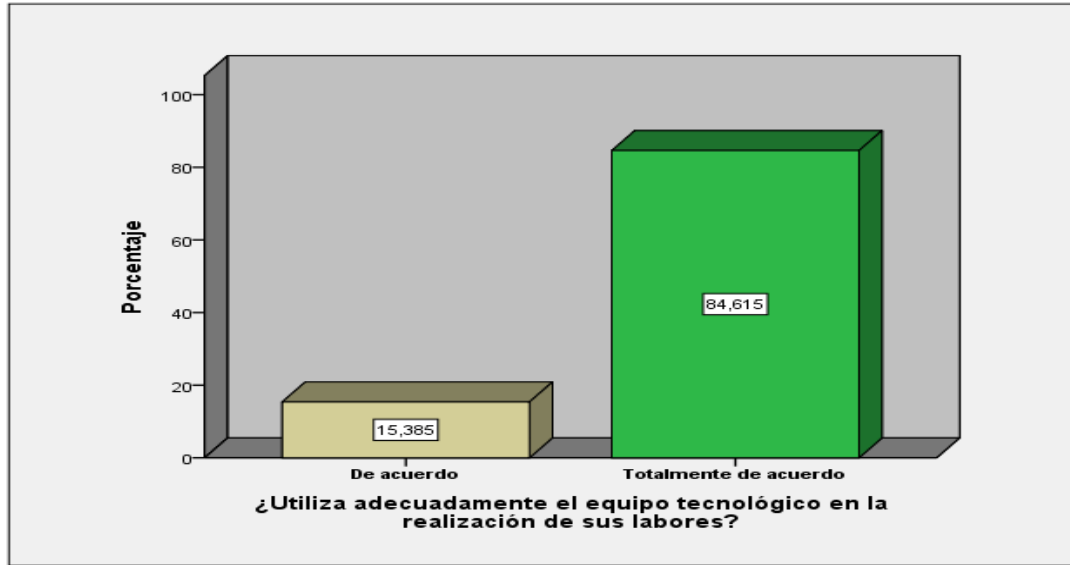


Interpretación: El 7,7% de los funcionarios están de acuerdo en que utilizan al máximo todos los recursos para tener un buen desempeño en su trabajo.

17) ¿Utiliza adecuadamente el equipo tecnológico en la realización de sus labores?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	2	15,4	15,4	15,4
Válidos Totalmente de acuerdo	11	84,6	84,6	100,0
Total	13	100,0	100,0	

¿Utiliza adecuadamente el equipo tecnológico en la realización de sus labores?

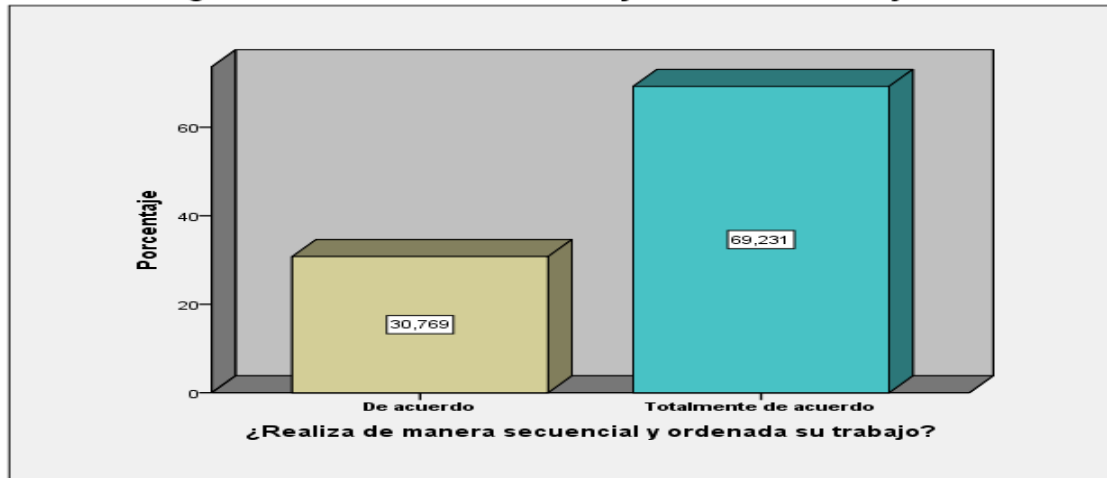


Interpretación: El 84,6% están totalmente de acuerdo en que utilizan adecuadamente las herramientas tecnológicas para realizar sus trabajos.

18) ¿Realiza de manera secuencial y ordenada su trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	4	30,8	30,8	30,8
Válidos Totalmente de acuerdo	9	69,2	69,2	100,0
Total	13	100,0	100,0	

¿Realiza de manera secuencial y ordenada su trabajo?



Interpretación: El 30,8% del personal están de acuerdo en que realizan de manera secuencial y en orden su trabajo.

19) ¿Sus labores son realizadas con los conocimientos y la experiencia necesaria?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	3	23,1	23,1	23,1
Válidos Totalmente de acuerdo	10	76,9	76,9	100,0
Total	13	100,0	100,0	

¿Sus labores son realizadas con los conocimientos y la experiencia necesaria?

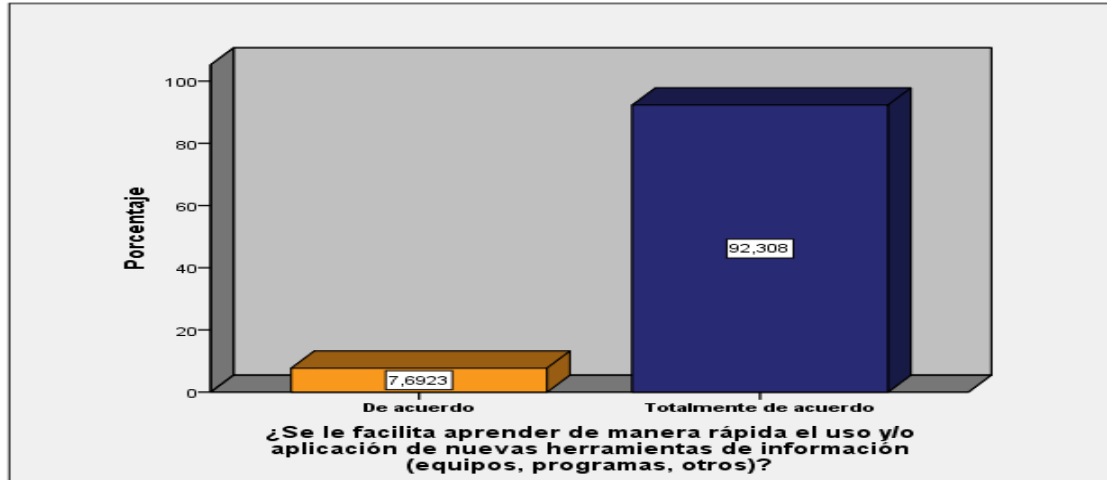


Interpretación: El 76,9% están totalmente de acuerdo en que sus labores son realizadas con el conocimiento y la experiencia necesaria.

20) ¿Se le facilita aprender de manera rápida el uso y/o aplicación de nuevas herramientas de información (equipos, programas, otros)?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	1	7,7	7,7	7,7
Válidos Totalmente de acuerdo	12	92,3	92,3	100,0
Total	13	100,0	100,0	

¿Se le facilita aprender de manera rápida el uso y/o aplicación de nuevas herramientas de información (equipos, programas, otros)?

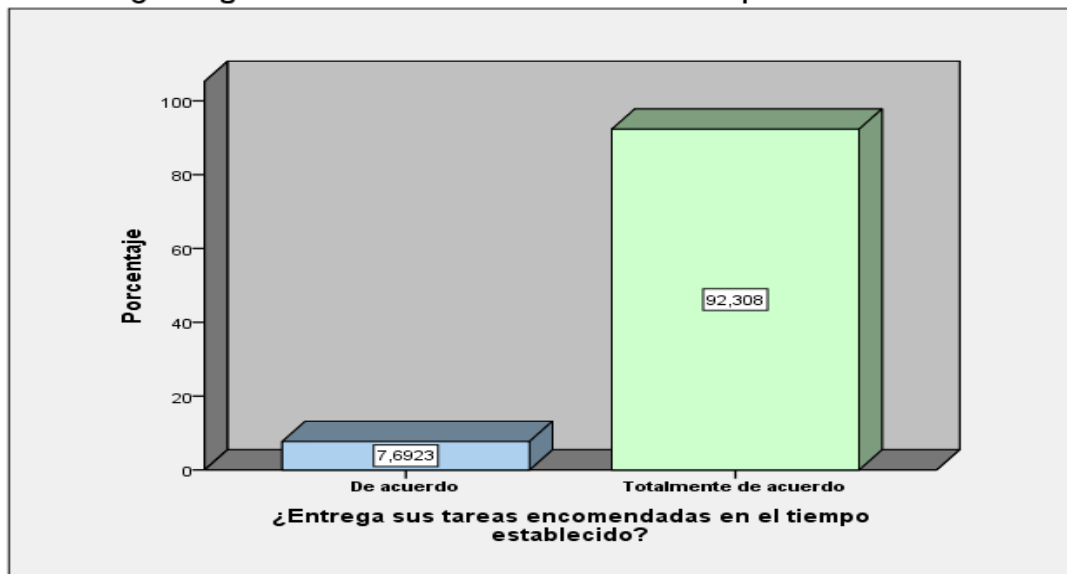


Interpretación: El 92,3% están totalmente de acuerdo en que se les facilita aprender de manera rápida el uso de nuevas herramientas de información.

21) ¿Entrega sus tareas encomendadas en el tiempo establecido?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	1	7,7	7,7	7,7
Válidos Totalmente de acuerdo	12	92,3	92,3	100,0
Total	13	100,0	100,0	

¿Entrega sus tareas encomendadas en el tiempo establecido?



Interpretación: Del 100% de encuestados el 7,7% están de acuerdo en que entregan sus tareas encomendadas en el tiempo establecido.

22) ¿Es responsable con los compromisos adquiridos?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	2	15,4	15,4	15,4
Válidos Totalmente de acuerdo	11	84,6	84,6	100,0
Total	13	100,0	100,0	

¿Es responsable con los compromisos adquiridos?

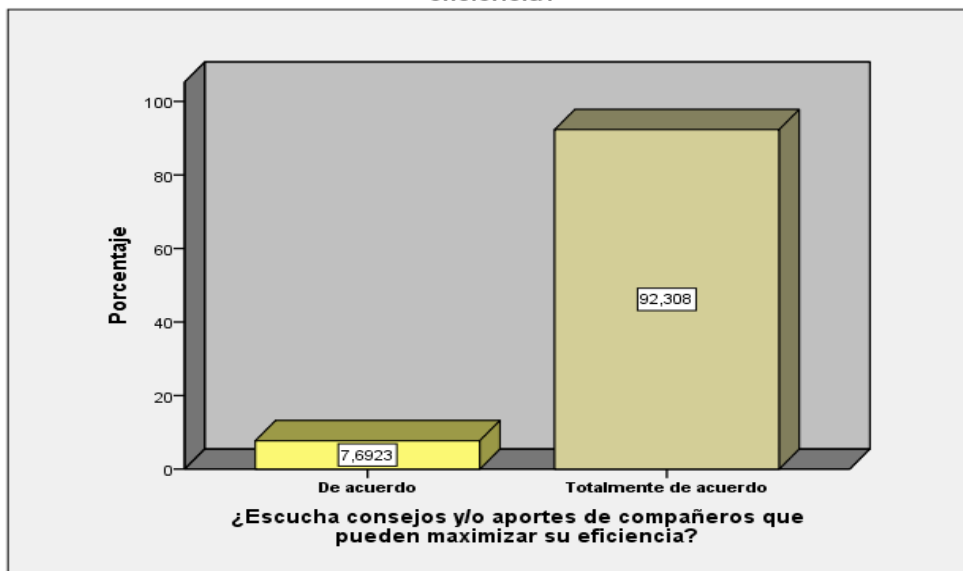


Interpretación: El 15,4% de los encuestados están de acuerdo de que son responsables con los compromisos adquiridos.

23) ¿Escucha consejos y/o aportes de compañeros que pueden maximizar su eficiencia?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	1	7,7	7,7	7,7
Válidos Totalmente de acuerdo	12	92,3	92,3	100,0
Total	13	100,0	100,0	

¿Escucha consejos y/o aportes de compañeros que pueden maximizar su eficiencia?

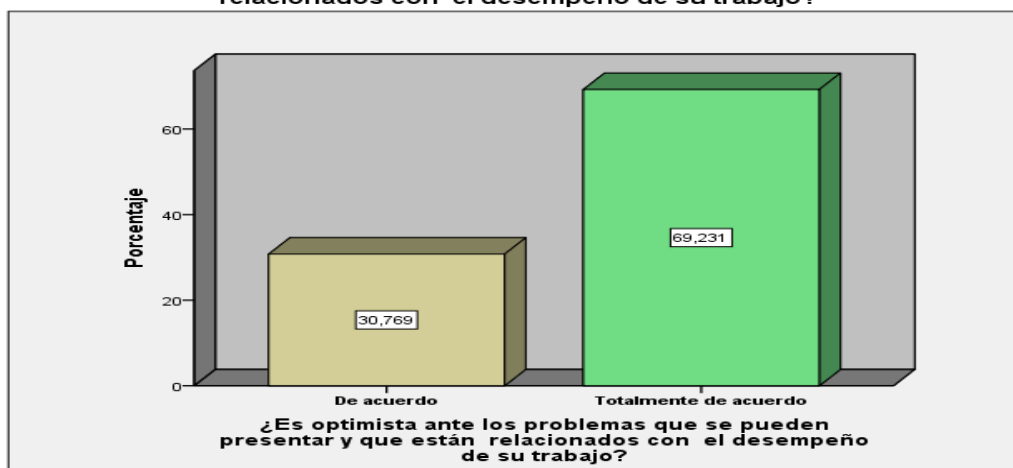


Interpretación: El 92,3% de los encuestados están de acuerdo en que escuchan consejos y aportes de compañeros que lo ayuden en maximizar la eficiencia en su trabajo.

24) ¿Es optimista ante los problemas que se pueden presentar y que están relacionados con el desempeño de su trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	4	30,8	30,8	30,8
Válidos Totalmente de acuerdo	9	69,2	69,2	100,0
Total	13	100,0	100,0	

¿Es optimista ante los problemas que se pueden presentar y que están relacionados con el desempeño de su trabajo?

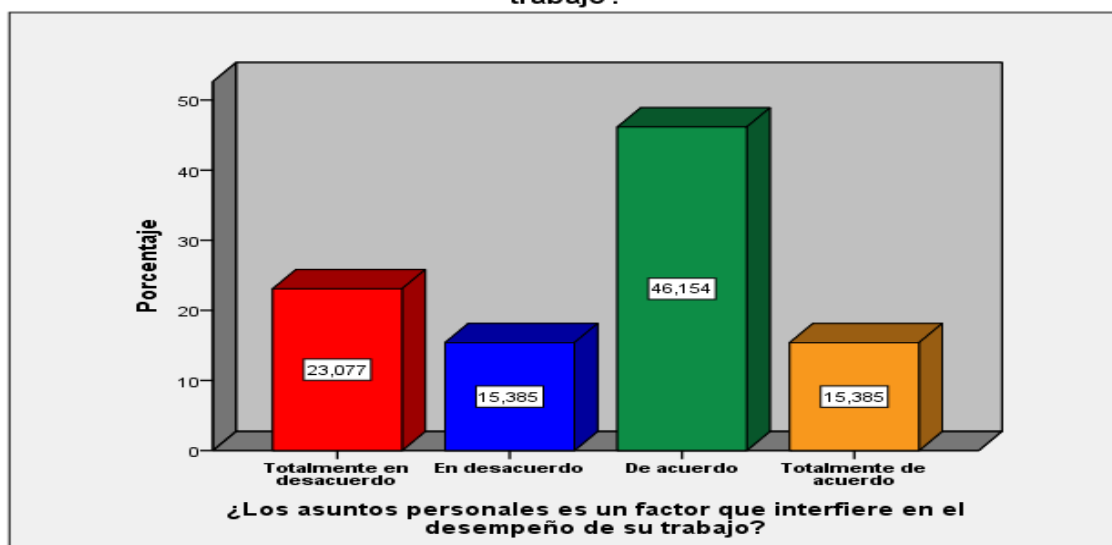


Interpretación: Del 100% de los funcionarios encuestados el 69,2% están totalmente de acuerdo en que son optimistas ante eventos que se puedan presentar en el desempeño de su trabajo.

25) ¿Los asuntos personales es un factor que interfiere en el desempeño de su trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	3	23,1	23,1	23,1
En desacuerdo	2	15,4	15,4	38,5
Válidos De acuerdo	6	46,2	46,2	84,6
Totalmente de acuerdo	2	15,4	15,4	100,0
Total	13	100,0	100,0	

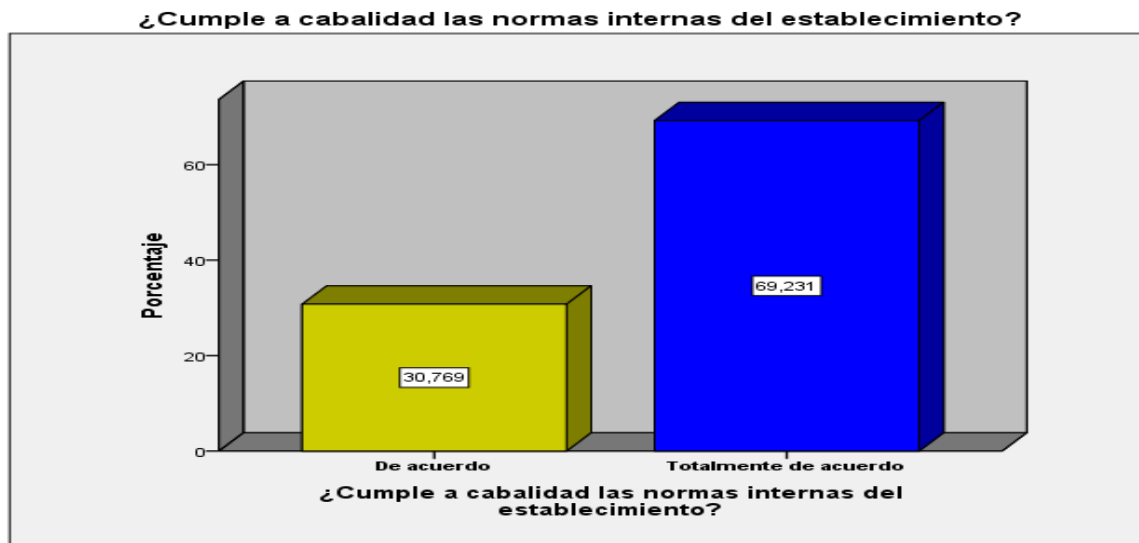
¿Los asuntos personales es un factor que interfiere en el desempeño de su trabajo?



Interpretación: Del 100% de los funcionarios encuestados el 23,1% están totalmente en desacuerdo en que los asuntos personales sean un factor que interfieran en el desempeño de su trabajo.

26) ¿Cumple a cabalidad las normas internas del establecimiento?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	4	30,8	30,8	30,8
Válidos Totalmente de acuerdo	9	69,2	69,2	100,0
Total	13	100,0	100,0	



Interpretación: Del 100% de los encuestados el 69,2% están totalmente de acuerdo en que cumplen a cabalidad con las normas internas del establecimiento.

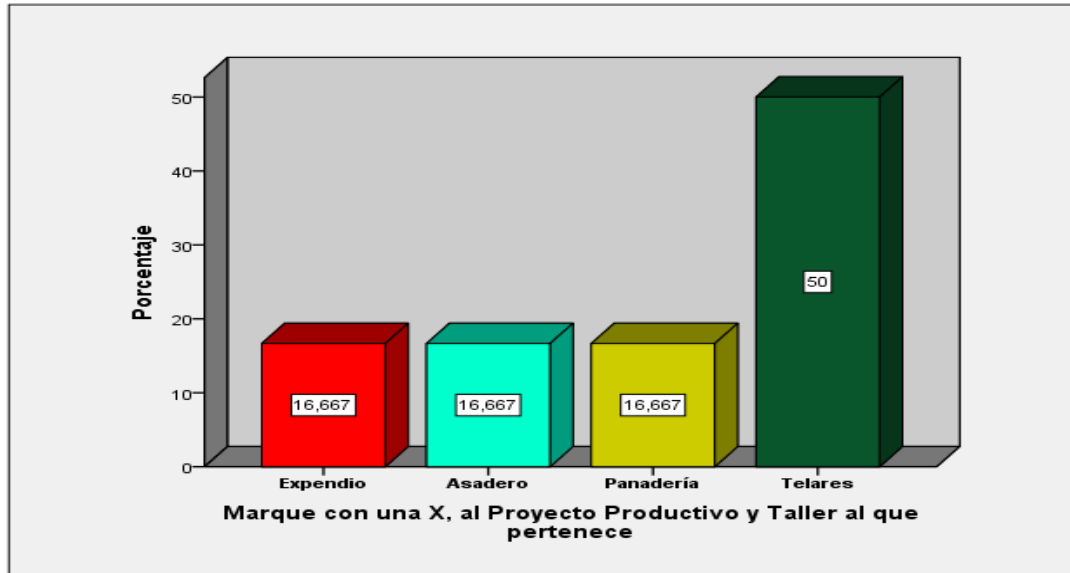
ANÁLISIS DE ENCUESTAS A INTERNOS PERTENECIENTES A LOS PROYECTOS PRODUCTIVOS Y TALLERES

A continuación se muestra el análisis de las encuestas aplicadas a los internos que hacen parte de los proyectos productivos y talleres.

1) Marque con una X, al Proyecto Productivo y Taller al que pertenece

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Expendio	4	16,7	16,7	16,7
Asadero	4	16,7	16,7	33,3
Válidos Panadería	4	16,7	16,7	50,0
Telares	12	50,0	50,0	100,0
Total	24	100,0	100,0	

Marque con una X, al Proyecto Productivo y Taller al que pertenece

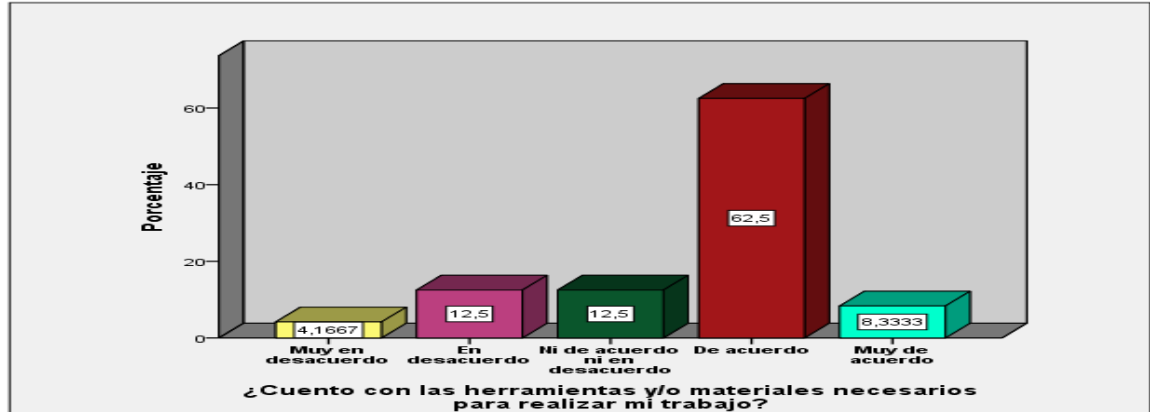


Interpretación: El 50% de los internos del establecimiento que hacen parte de los proyectos productivos y talleres pertenecen al grupo de Telares.

2) ¿Cuento con las herramientas y/o materiales necesarios para realizar mi trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	1	4,2	4,2	4,2
En desacuerdo	3	12,5	12,5	16,7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	12,5	12,5	29,2
De acuerdo	15	62,5	62,5	91,7
Muy de acuerdo	2	8,3	8,3	100,0
Total	24	100,0	100,0	

¿Cuento con las herramientas y/o materiales necesarios para realizar mi trabajo?

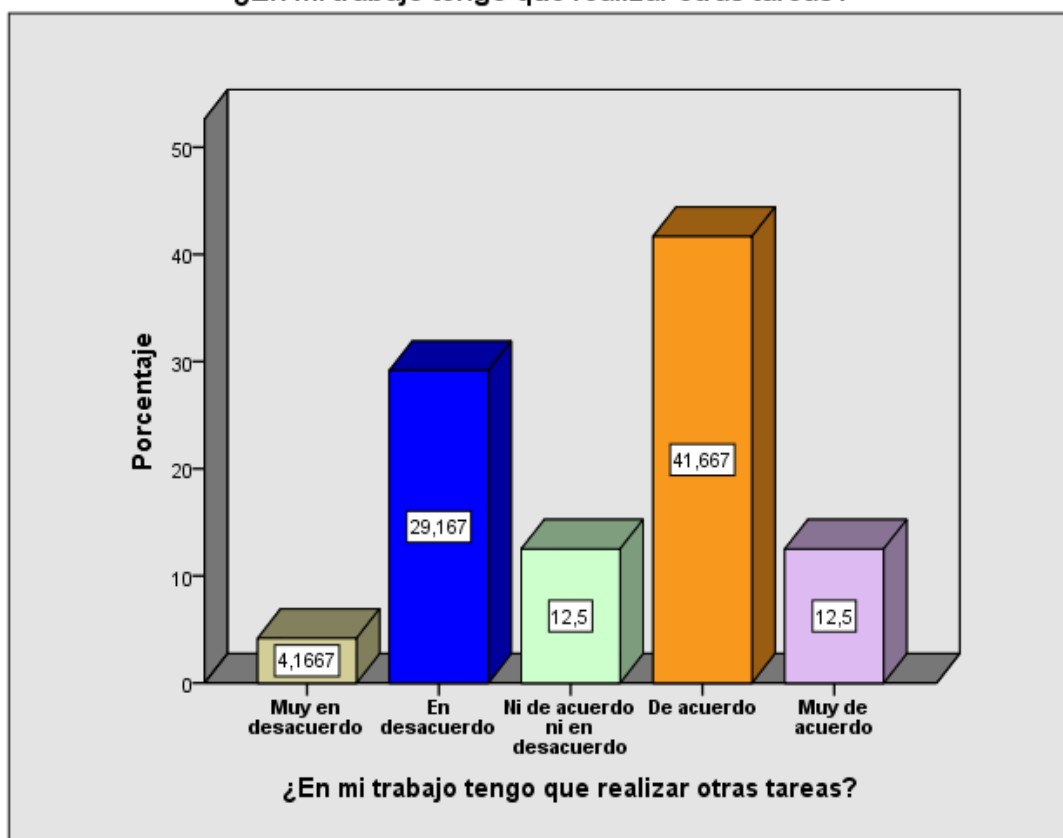


Interpretación: El 62,5% de los encuestados están de acuerdo en que cuentan con las herramientas y materiales en su zona de trabajo.

3) ¿En mi trabajo tengo que realizar otras tareas?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	1	4,2	4,2	4,2
En desacuerdo	7	29,2	29,2	33,3
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	12,5	12,5	45,8
De acuerdo	10	41,7	41,7	87,5
Muy de acuerdo	3	12,5	12,5	100,0
Total	24	100,0	100,0	

¿En mi trabajo tengo que realizar otras tareas?

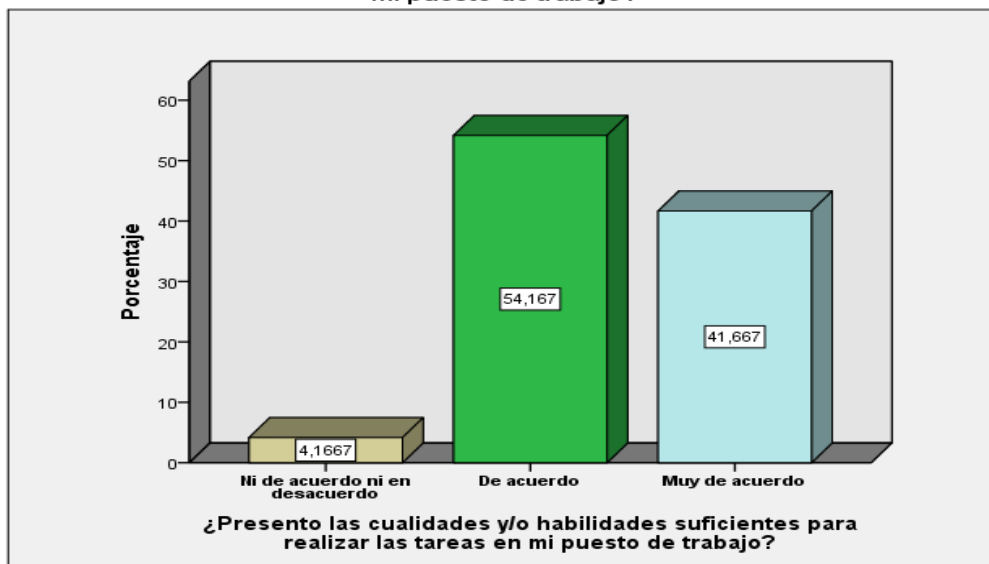


Interpretación: Del 100% de los internos encuestados el 29,2% están en desacuerdo afirmando que en su trabajo no tienen que realizar otras tareas.

4) ¿Presento las cualidades y/o habilidades suficientes para realizar las tareas en mi puesto de trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	4,2	4,2	4,2
Válidos De acuerdo	13	54,2	54,2	58,3
Muy de acuerdo	10	41,7	41,7	100,0
Total	24	100,0	100,0	

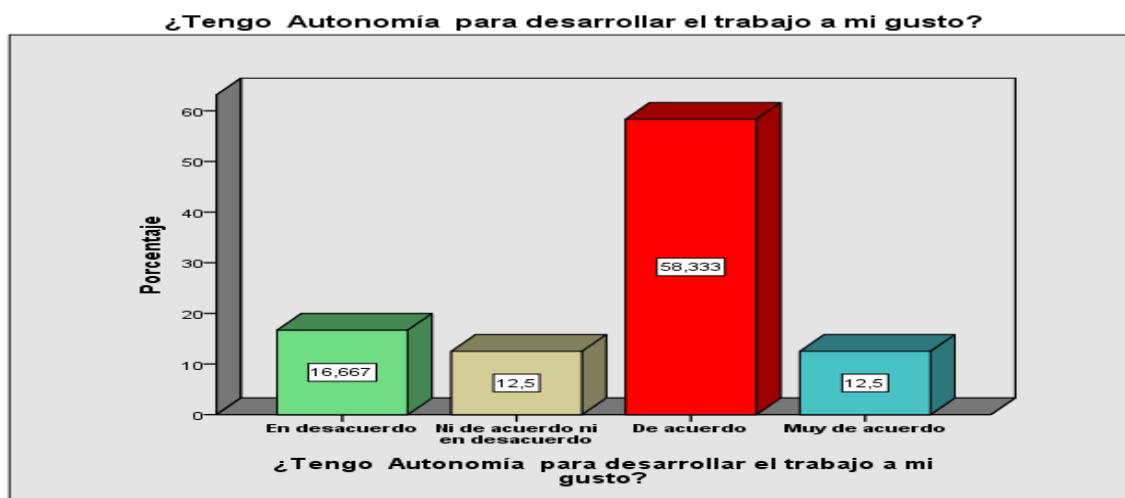
¿Presento las cualidades y/o habilidades suficientes para realizar las tareas en mi puesto de trabajo?



Interpretación: El 54,2% de los encuestados están de acuerdo en que presentan las cualidades para realizar las tareas en sus puestos de trabajo.

5) ¿Tengo Autonomía para desarrollar el trabajo a mi gusto?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	4	16,7	16,7	16,7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	12,5	12,5	29,2
Válidos De acuerdo	14	58,3	58,3	87,5
Muy de acuerdo	3	12,5	12,5	100,0
Total	24	100,0	100,0	

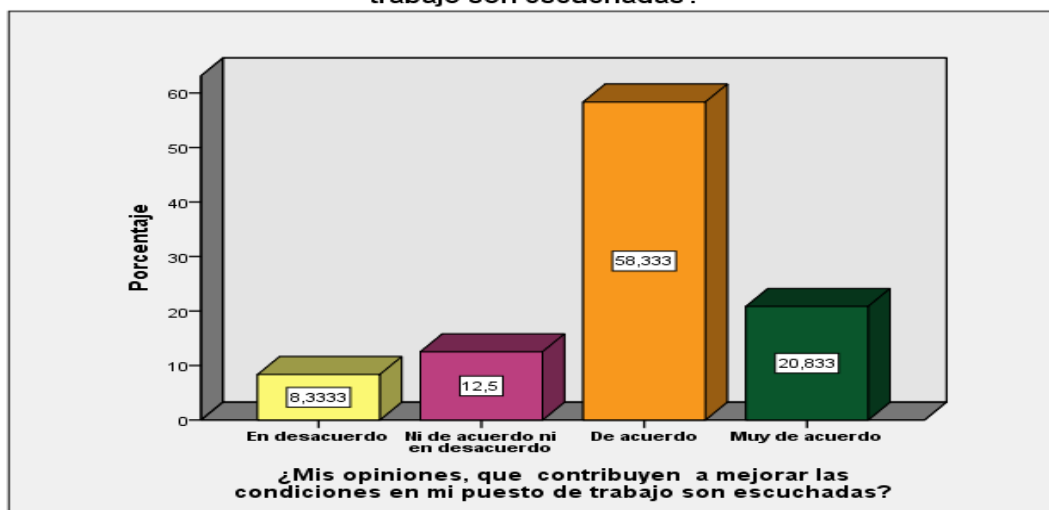


Interpretación: El 12,5% no están ni de acuerdo ni en desacuerdo en si pueden desarrollar su trabajo con autonomía, les es indiferente.

6) ¿Mis opiniones, que contribuyen a mejorar las condiciones en mi puesto de trabajo son escuchadas?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	2	8,3	8,3	8,3
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	12,5	12,5	20,8
De acuerdo	14	58,3	58,3	79,2
Muy de acuerdo	5	20,8	20,8	100,0
Total	24	100,0	100,0	

¿Mis opiniones, que contribuyen a mejorar las condiciones en mi puesto de trabajo son escuchadas?

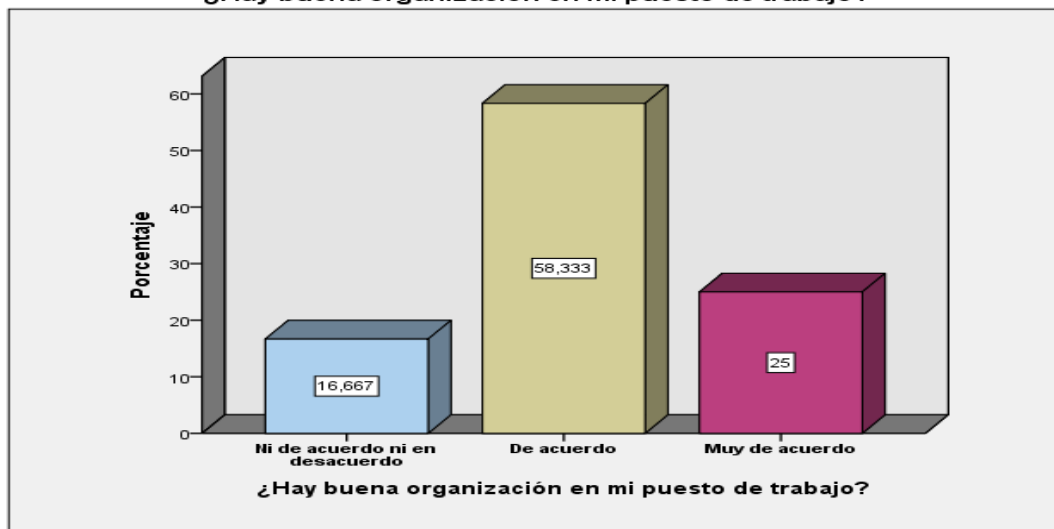


Interpretación: El 58,3% están de acuerdo en que sus opiniones que contribuyen al mejoramiento en su trabajo son escuchadas.

7) ¿Hay buena organización en mi puesto de trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	16,7	16,7	16,7
Válidos De acuerdo	14	58,3	58,3	75,0
Muy de acuerdo	6	25,0	25,0	100,0
Total	24	100,0	100,0	

¿Hay buena organización en mi puesto de trabajo?

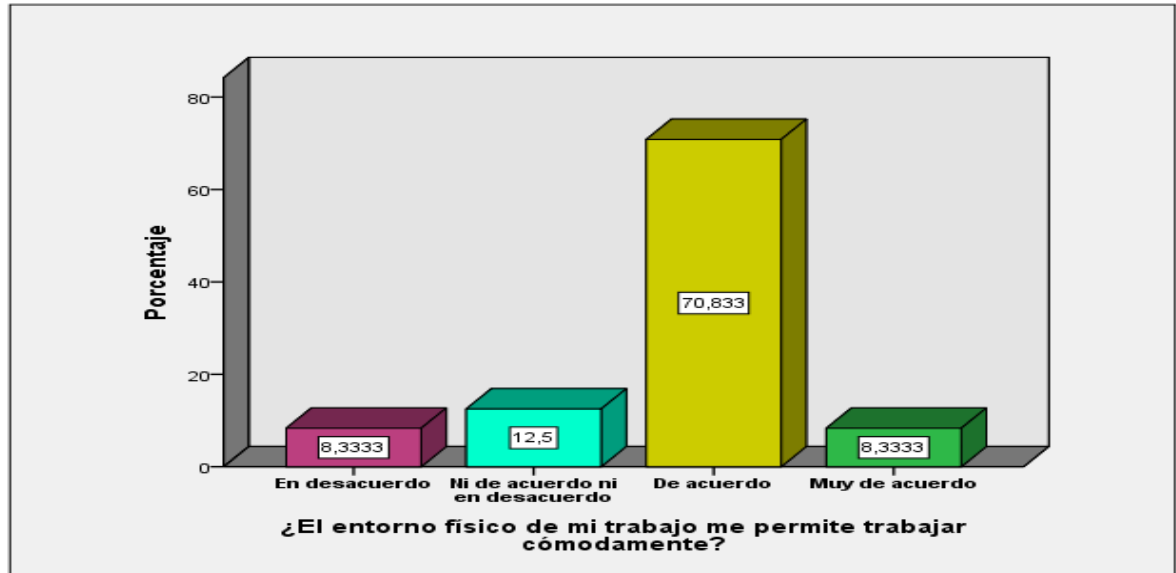


Interpretación: Del 100% de los encuestados solo el 25% están muy de acuerdo en que hay una buena organización en sus puestos de trabajo.

8) ¿El entorno físico de mi trabajo me permite trabajar cómodamente?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	2	8,3	8,3	8,3
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	12,5	12,5	20,8
Válidos De acuerdo	17	70,8	70,8	91,7
Muy de acuerdo	2	8,3	8,3	100,0
Total	24	100,0	100,0	

¿El entorno físico de mi trabajo me permite trabajar cómodamente?

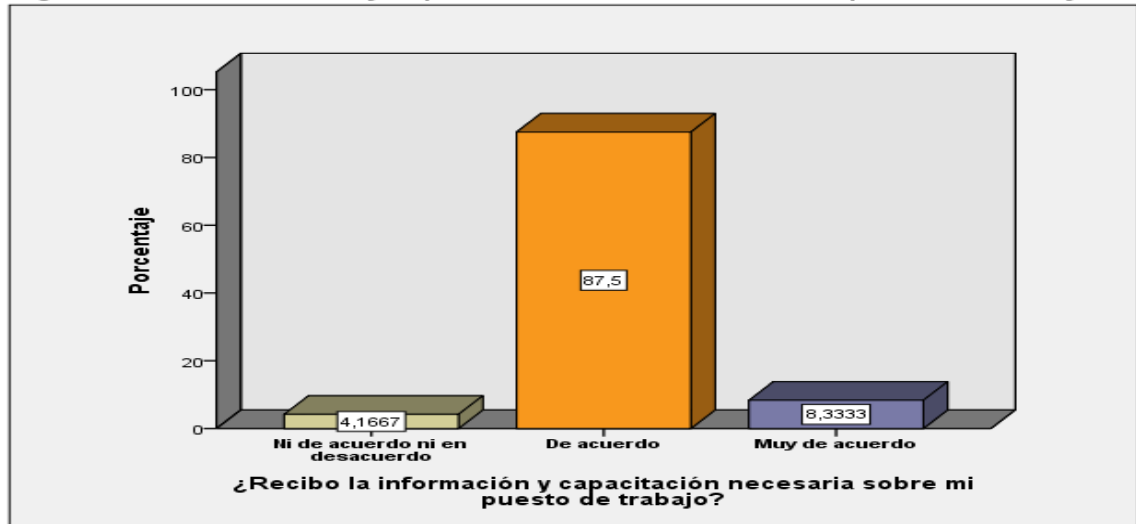


Interpretación: El 70,8% están de acuerdo en que el entorno físico de su trabajo les permite que trabajen cómodamente.

9) ¿Recibo la información y capacitación necesaria sobre mi puesto de trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	4,2	4,2	4,2
Válidos De acuerdo	21	87,5	87,5	91,7
Muy de acuerdo	2	8,3	8,3	100,0
Total	24	100,0	100,0	

¿Recibo la información y capacitación necesaria sobre mi puesto de trabajo?

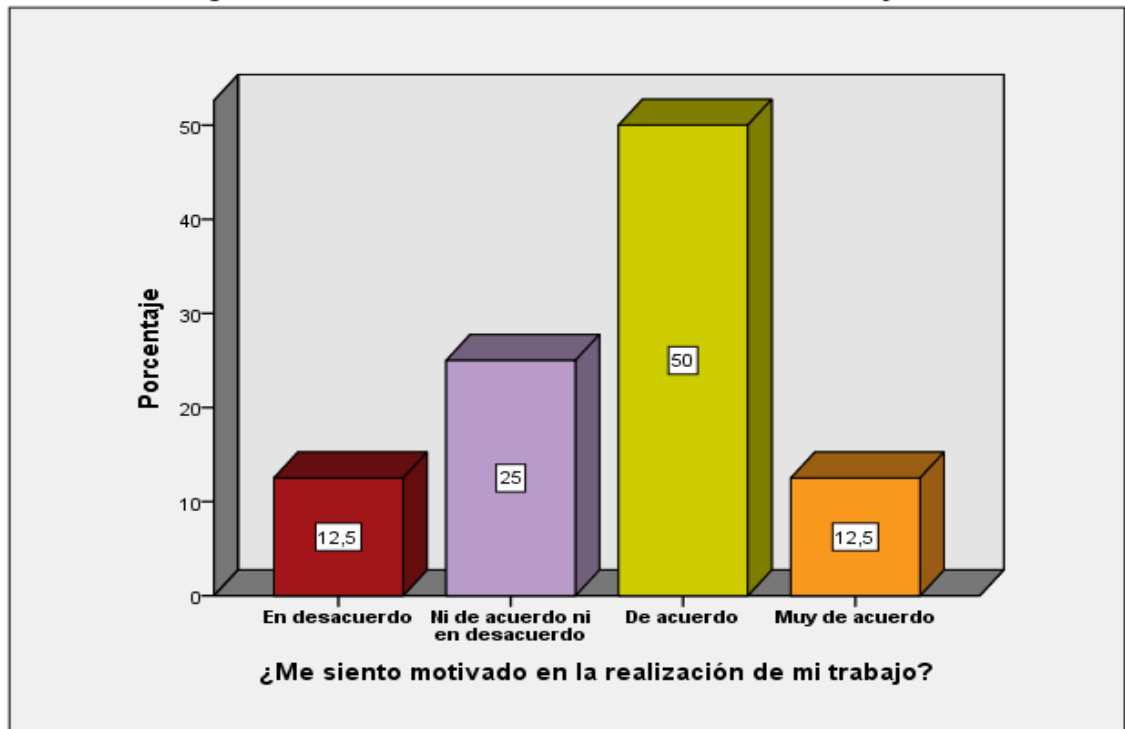


Interpretación: Del 100% de los internos encuestados el 87,5% están de acuerdo en que reciben la información y capacitación en sus puestos de trabajo.

10) ¿Me siento motivado en la realización de mi trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	3	12,5	12,5	12,5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	25,0	25,0	37,5
De acuerdo	12	50,0	50,0	87,5
Muy de acuerdo	3	12,5	12,5	100,0
Total	24	100,0	100,0	

¿Me siento motivado en la realización de mi trabajo?

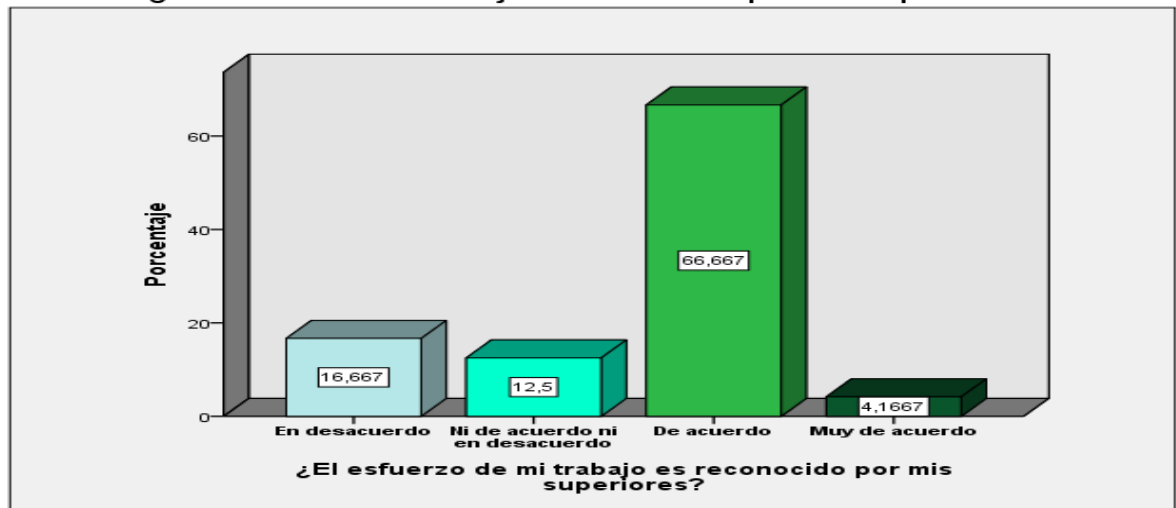


Interpretación: El 50% de los encuestados están de acuerdo en que se sienten motivados en la realización de sus trabajos.

11) ¿El esfuerzo de mi trabajo es reconocido por mis superiores?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	4	16,7	16,7	16,7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	12,5	12,5	29,2
De acuerdo	16	66,7	66,7	95,8
Muy de acuerdo	1	4,2	4,2	100,0
Total	24	100,0	100,0	

¿El esfuerzo de mi trabajo es reconocido por mis superiores?

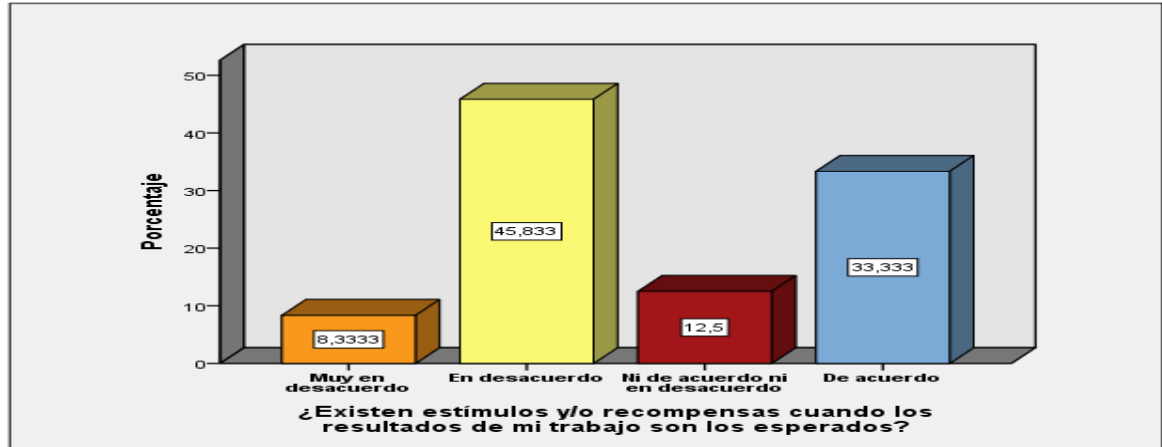


Interpretación: Solo el 16,7% de los encuestados están en desacuerdo afirmando que el esfuerzo de su trabajo no es reconocido por sus superiores.

12) ¿Existen estímulos y/o recompensas cuando los resultados de mi trabajo son los esperados?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	2	8,3	8,3	8,3
En desacuerdo	11	45,8	45,8	54,2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	12,5	12,5	66,7
De acuerdo	8	33,3	33,3	100,0
Total	24	100,0	100,0	

¿Existen estímulos y/o recompensas cuando los resultados de mi trabajo son los esperados?



Interpretación: El 45,8% de los encuestados están en desacuerdo afirmando que no existen los estímulos o recompensas cuando realizan el trabajo con mayor eficiencia.

13) ¿Hay muy buena relación con el personal que laboro?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	15	62,5	62,5	62,5
Válidos Muy de acuerdo	9	37,5	37,5	100,0
Total	24	100,0	100,0	

¿Hay muy buena relación con el personal que laboro?

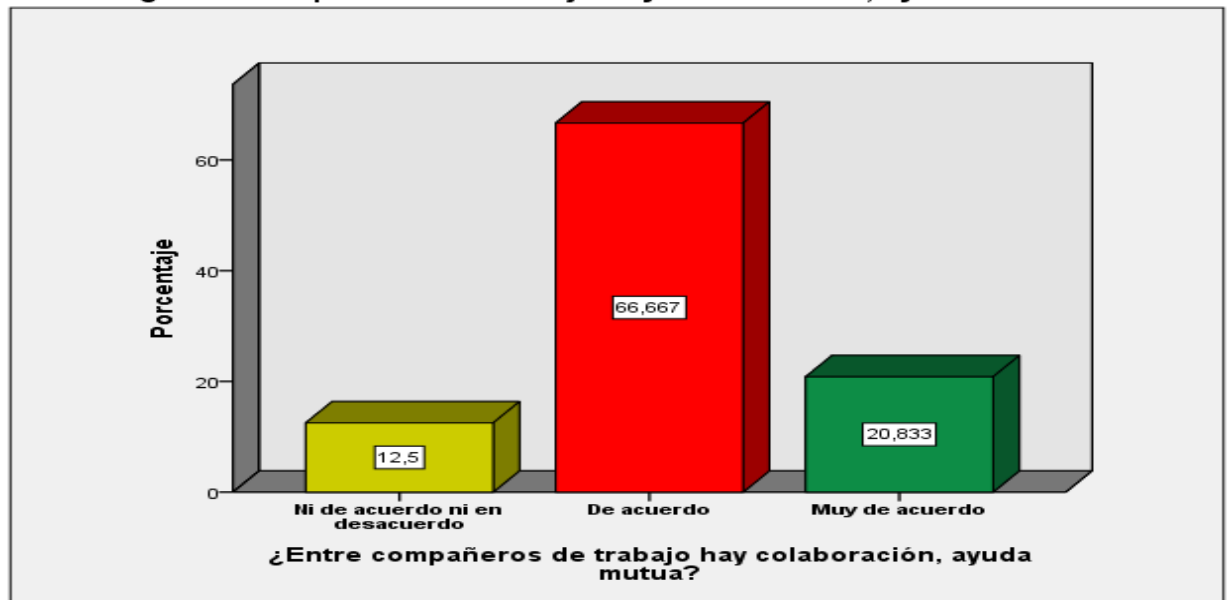


Interpretación: Del 100% de los internos encuestados pertenecientes a los proyectos productivos y talleres, el 62,5% están de acuerdo en que hay buena relación con el personal que laboran.

14) ¿Entre compañeros de trabajo hay colaboración, ayuda mutua?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	12,5	12,5	12,5
Válidos De acuerdo	16	66,7	66,7	79,2
Muy de acuerdo	5	20,8	20,8	100,0
Total	24	100,0	100,0	

¿Entre compañeros de trabajo hay colaboración, ayuda mutua?



Interpretación: Del 100% de los internos encuestados el 66,7% están de acuerdo que entre sus compañeros hay una colaboración mutua.

7.9 RESULTADOS DE LA EVALUACION DE DESEMPEÑO

Los resultados de la Evaluación de Desempeño realizado en el periodo en que hubo cambio de evaluador se dieron a conocer al personal interesado (funcionarios administrativos), en donde el lapso de tiempo comprendido entre el ingreso del funcionario administrativo y el retiro de la directora del establecimiento, está entre uno (1) y nueve (9) meses aproximadamente.

Durante este lapso de tiempo, los funcionarios evaluados hasta el momento obtuvieron una buena calificación respecto al cumplimiento de sus compromisos adquiridos, faltando la calificación final, la cual se dará cuando cada funcionario administrativo cumpla su periodo de prueba de un año.

En el Anexo D. se puede ver el ejemplo de un formato de evaluación aplicado a un funcionario administrativo del INPEC.

Ver Anexo D. Evaluación Aplicada a Funcionarios Administrativos

CONCLUSIONES

Se encontró un nivel de satisfacción en el personal administrativo del 25% y en los internos que pertenecen a los proyectos productivos de 30% y con la intervención se espera llegar a 90%.

En el análisis del estado actual del INPEC se encontró que para la evaluación de desempeño se evaluaban criterios como, aspectos en los cuales se destacan, relación con terceros y/o material de trabajo, experiencia, motivación y capacitación en el trabajo, los cuales se tuvieron en cuenta para el diseño de la matriz DOFA, y que los factores críticos que generan mayor inconformidad entre los internos son, la realización de otras tareas, autonomía para desarrollar el trabajo, motivación en el trabajo y estímulos y/o recompensas.

Se identificaron como acciones de mejora, actualizar programas y equipos tecnológicos, fortalecer las buenas relaciones laborales en los puestos de trabajo, implementar medidas de prevención, realizar brigadas de capacitación y asignar personal que esté pendiente de los recursos que pueden afectar el desempeño del establecimiento, que permitirán en el futuro, se logre el cumplimiento del desempeño de los funcionarios administrativos.

Para incrementar el grado de satisfacción de los internos se determinaron como acciones de mejora, actividades en cuanto al mejoramiento del clima organizacional como pausas activas, tiempo para escuchar las sugerencias del personal interno y tiempo de humor, y como actividades de integración, felicitar al personal en su cumpleaños, establecidas en el programa de estímulos y recompensas.

Las competencias que deben utilizarse para la evaluación de desempeño son comunicación, adaptabilidad, relaciones, manejo de tareas y capacidad personal.

De acuerdo a la encuesta aplicada a los internos que hacen parte de los proyectos productivos y talleres se observó que algunos internos manifestaban ciertas falencias en la realización de su trabajo, como lo eran la falta de motivación, autonomía para desarrollar su trabajo, la falta de estímulos y recompensas, el poco reconocimiento de sus labores y tener que realizar otras tareas. Estas falencias que se presentaron se mejoraron gracias al programa de estímulos y recompensas que se implementó en el INPEC como un proceso de mejora continua, para seguir mejorando el desempeño y aumentando el grado de satisfacción de los internos de en los proyectos productivos y talleres.

RECOMENDACIONES

Debido a la falta de capacitación y motivación del personal, se recomienda que el Plan de mejora y programa de Bienestar Social y Estímulos se sigan llevando a cabo, se sigan gestionando capacitaciones con entes gubernamentales, realizando actividades de integración que permitan mejorar las condiciones del personal administrativo en el desempeño de su trabajo y del personal interno en los proyectos productivos y talleres.

En lo que respecta a la Evaluación de Desempeño, se sugiere que se siga empleando como parte de mejora el Feedback Premium, retroalimentación de primera mano cómo la autoevaluación, en el que hay la participación de otros puntos de vistas a parte del jefe inmediato, como el compañero de al lado, un compañero de trabajo del mismo nivel jerárquico y un subordinado, aspectos que hacen parte del instrumento de Evaluación de 360°, lo cual le ofrece al evaluado un punto de vista más amplio y acertado en cuanto al desempeño en su trabajo.

BIBLIOGRAFÍAS

- Ley 900 de 2004. (23 de 09 de 2004). Bogota, COLOMBIA: Diario Oficial 45.680.
- 47.612, D. O. (3 de Febrero de 2010). *Acuerdo 000137 de 2010*. Recuperado el 13 de Abril de 2016, de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=38799>
- (s.f.). Alles, M. (2002). *Desempeño por Competencias: Evaluación de 360°*. Argentina: Ediciones Granica S.A.
- (s.f.). Alles, M. (2006). *Selección por Competencias*. Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.
- (s.f.). BBVA, E. (20 de Noviembre de 2014). *El Espectador*. Empleados felices, empresas más productivas.
- Castro, P. J. (2009). Grado de Satisfacción Laboral y Condiciones de Trabajo: Una Experiencia Cualitativa. *Enseñanzas e Investigación en Psicología*, 107.
- (s.f.). COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA [En línea]. <<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=14861>>[1].
- (s.f.). Congreso Internacional Prevención del Delito y Tratamiento a Personas Privadas de la Libertad INPEC. [En línea]. <<https://congresopl.wordpress.com/250/252/inpec/>>.
- Cuadra Alejandro, V. C. (2010). Grado de Supervisión como Variable Moderadora entre Liderazgo y Satisfacción, Motivación y Clima Organizacional. *Ingeniare. Revista Chilena de Ingeniería*, 18(1), 15-25.
- (s.f.). Evaluación del Desempeño Laboral [En línea] <<http://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/11/evaluacion-del-desempeno-laboral/>>.
- González, A. J. (Septiembre de 2006). Medición y análisis de la satisfacción de los trabajadores: situación y perspectivas en las empresas de Galicia y Norte de Portugal. *X Congreso de Ingeniería de Organización*.
- (s.f.). Guía para la Elaboración del Plan de Mejoramiento [En línea] <http://www.uelbosque.edu.co/sites/default/files/autoevaluacion_docs/op_guia_plan_mejoramamiento.pdf>.

(s.f.). INPEC, Plataforma Estratégica, Misión, Visión, [En línea] <<http://www.inpec.gov.co/portal/page/portal/Inpec/Institucion/FormulacionEstrategica/MisionVision>>.

(s.f.). Matriz DOFA [En línea] <<http://www.matrizfoda.com/dafo/>>.

(s.f.). More, Carmenate et al, la Satisfacción resultado de la actitud, citado por Castro, M. G., Padilla, et al. (2009). Grado de Satisfacción Laboral y Condiciones de Trabajo: Una Exploración Cualitativa. Enseñanza e Investigación en Psicología, 108-109.

Oficial, D. (10 de Agosto de 1998). Decreto 1567 de 1998. Bogotá, Colombia.

(s.f.). Pozo, Morillejo, et al, Factores que afectan el grado de Satisfacción, citado por Castro, M. G., Padilla, et al. (2009). Grado de Satisfacción Laboral y Condiciones de Trabajo: Una Exploración Cualitativa. Enseñanza e Investigación en Psicología, 108-109.


Rey, B. e. (2013). Sistema Experto Para la Selección de Personal Desarrollador de Software. *Ingenio Magno*, 76-77.

SORIA DEL RÍO, I. (21 de Agosto de 2014). *¿Qué es la Evaluación 360°?* Recuperado el 18 de Marzo de 2016, de <http://blog.inspiringbenefits.com/recursos-humanos/que-es-la-evaluacion-360/>

(s.f.). Tamayo, Mario. La investigación científica. [En línea] 4 Edición México: Editorial LIMUSA, S.A de C.V, 2002. [Citado 25 de mayo de 2016]. Disponible en internet: <http://evirtual.uaslp.mx/ENF/220/Biblioteca/Tamayo%20Tamayo-EI%20proceso%20de%20la%20investi>.

ANEXOS

Ver anexo A. Formato Asistencia de Socialización Evaluación de Desempeño

 <small>Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario</small>	INPEC <small>INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO YOPAL - CASANARE</small>			
	FORMATO REGISTRO DE ASISTENCIA			
Version		1	Fecha	03/03/2016
Tema: Socialización del tema de Evaluación de Desempeño y Beneficios que trae su Ejecución			Hora de Inicio	Hora de Finalización
Expositor del tema: Carlos Andres Navas				
ASISTENTES				
N°	NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO	FIRMA	
1	Alexandro Alcaraz Arzú	Prof. Universitario	<i>[Signature]</i>	
2	Ampero Puerto	Legadora	<i>[Signature]</i>	
3	José Helmer Rubiano Ruiz	Prof. Universitario	<i>[Signature]</i>	
4	José Vidal Torres Osorio	Tec. Operativa	José Vidal	
5	Consuelo Robayo Ladino	Tec. Administrativo	<i>[Signature]</i>	
6	Daniel Forero Peña	SECRETARIO	<i>[Signature]</i>	
7	Fredy Torres Pérez	AUX. Administrativo	<i>[Signature]</i>	
8	Adriana Marcela Pincón Hernández	Técnico Admn. grado 3	<i>[Signature]</i>	
9	José María Cepeda Díaz	Aux. Administrativo	<i>[Signature]</i>	
10	Jhonatan Castillo Velepucha	Aux. Administrativo	<i>[Signature]</i>	
11	Miriam del Carmen Ramírez Contreras	Prof. Universitario	<i>[Signature]</i>	
12	Filba Luz Cristóbal Acosta	INSTRUCTOR	<i>[Signature]</i>	
13	Nancy Bernal Estupiran	PROF. UNIVERSITARIO	<i>[Signature]</i>	
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				

Ver Anexo B. Encuestas a Internos de los Proyectos Productivos y Talleres

ENCUESTA DIRIGIDA A INTERNOS QUE HACEN PARTE DE LOS PROYECTOS PRODUCTIVOS Y TALLERES

Buenos días, solicito la colaboración de ustedes para el diligenciamiento del siguiente cuestionario, el cual tiene como fin, conocer el grado de satisfacción en el desempeño de sus labores, en los servicios prestados de los proyectos productivos y talleres en el INPEC. Cada uno de los siguientes ítems está estructurado con 5 alternativas de respuestas, y cada una de ellas con una respectiva puntuación, de las cuales debe marcar el nivel de acuerdo o desacuerdo que usted tiene con cada una de las preguntas.

Marque con una **X**, al Proyecto Productivo y Taller al que pertenece:

Expendio Asadero _____
Panadería _____ Telares _____

	Puntuación.
<input type="checkbox"/> Muy en desacuerdo.	1
<input type="checkbox"/> En desacuerdo.	2
<input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni en Desacuerdo.	3
<input type="checkbox"/> De acuerdo.	4
<input type="checkbox"/> Muy de acuerdo.	5

	PUNTUACION				
	1	2	3	4	5
¿Cuento con las herramientas y/o materiales necesarios para realizar mi trabajo?				X	
¿En mi trabajo tengo que realizar otras tareas?				X	
¿Presento las cualidades y/o habilidades suficientes para realizar las tareas en mi puesto de trabajo?				X	
¿Tengo Autonomía para desarrollar el trabajo a mi gusto?				X	
¿Mis opiniones, que contribuyen a mejorar las condiciones en mi puesto de trabajo son escuchadas?			X		
¿Hay buena organización en mi puesto de trabajo?				X	
¿El entorno físico de mi trabajo me permite trabajar cómodamente?				X	
¿Recibo la información y capacitación necesaria sobre mi puesto de trabajo?				X	
¿Me siento motivado en la realización de mi trabajo?				X	
¿El esfuerzo de mi trabajo es reconocido por mis superiores?		X			
¿Existen estímulos y/o recompensas cuando los resultados de mi trabajo son los esperados?			X		
¿Hay muy buena relación con el personal que laboro?				X	
¿Entre compañeros de trabajo hay colaboración, ayuda mutua?				X	

2)

ENCUESTA DIRIGIDA A INTERNOS QUE HACEN PARTE DE LOS PROYECTOS PRODUCTIVOS Y TALLERES

Buenos días, solicito la colaboración de ustedes para el diligenciamiento del siguiente cuestionario, el cual tiene como fin, conocer el grado de satisfacción en el desempeño de sus labores, en los servicios prestados de los proyectos productivos y talleres en el INPEC. Cada uno de los siguientes ítems está estructurado con 5 alternativas de respuestas, y cada una de ellas con una respectiva puntuación, de las cuales debe marcar el nivel de acuerdo o desacuerdo que usted tiene con cada una de las preguntas.

Marque con una **X**, al Proyecto Productivo y Taller al que pertenece:

Expendio _____ Asadero X
Panadería _____ Telares _____

	Puntuación.
<input type="checkbox"/> Muy en desacuerdo.	1
<input type="checkbox"/> En desacuerdo.	2
<input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni en Desacuerdo.	3
<input type="checkbox"/> De acuerdo.	4
<input type="checkbox"/> Muy de acuerdo.	5

	PUNTAJACION				
	1	2	3	4	5
¿Cuento con las herramientas y/o materiales necesarios para realizar mi trabajo?	X				
¿En mi trabajo tengo que realizar otras tareas?				X	
¿Presento las cualidades y/o habilidades suficientes para realizar las tareas en mi puesto de trabajo?				X	
¿Tengo Autonomía para desarrollar el trabajo a mi gusto?				X	
¿Mis opiniones, que contribuyen a mejorar las condiciones en mi puesto de trabajo son escuchadas?	X				
¿Hay buena organización en mi puesto de trabajo?				X	
¿El entorno físico de mi trabajo me permite trabajar cómodamente?				X	
¿Recibo la información y capacitación necesaria sobre mi puesto de trabajo?	X				
¿Me siento motivado en la realización de mi trabajo?	X				
¿El esfuerzo de mi trabajo es reconocido por mis superiores?	X				
¿Existen estímulos y/o recompensas cuando los resultados de mi trabajo son los esperados?	X				
¿Hay muy buena relación con el personal que laboro?				X	
¿Entre compañeros de trabajo hay colaboración, ayuda mutua?				X	

Ver Anexo C. Autoevaluación Como Parte de la Evaluación de Desempeño.
1)

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS

Buenos días, solicito la colaboración de ustedes para el diligenciamiento del siguiente cuestionario el cual tiene como fin, conocer la forma de hacer y ser en el trabajo, mediante el desarrollo de competencias gerenciales, a través de ciertas conductas y/o habilidades en el desempeño de sus labores que ejercen en el INPEC. Cada uno de los siguientes ítems está estructurado con 4 alternativas de respuestas, y cada una de ellas con una respectiva puntuación, de las cuales debe marcar el nivel de acuerdo o desacuerdo que usted tiene en cada una de las preguntas.

Cargo que ocupa en el Establecimiento: Técnico Operativo

	Puntuación.
<input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo.	1
<input type="checkbox"/> En desacuerdo.	2
<input type="checkbox"/> De acuerdo.	3
<input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo.	4

AUTOEVALUACION

	PUNTAJACION			
	1	2	3	4
1 COMUNICACIÓN				
¿Expresa ideas e inquietudes relacionadas con su puesto de trabajo?				X
¿Se comunica de forma clara y oportuna con sus superiores, compañeros y/o subalternos de temas relacionados con el trabajo?				X
¿Escucha de forma atenta tareas encomendadas, observaciones y/o peticiones del personal con el que labora?				X
¿Se le facilita entender y llegar a conclusiones claras sobre el trabajo que realiza en su puesto de trabajo?				X
¿Presenta de manera oportuna a los interesados, información vinculada del área de su trabajo?				X
2 ADAPTABILIDAD				
¿Desempeña su trabajo de forma positiva, identificando los problemas como una oportunidad para mejorar?				X
¿Se adapta fácil y positivamente a los cambios que se presentan?				X
¿En su área de trabajo, es flexible en el trato con personas pertenecientes a otras costumbres?				X
¿Promueve cambios positivos que faciliten el desarrollo del trabajo en el establecimiento?				X
¿Dispone de la capacidad de afrontar riesgos en su zona de trabajo?				X
3 RELACIONES				
¿Demuestra destrezas en situaciones que se presentan bajo presión?				X
¿Se relaciona fácilmente con las personas que lo rodean?				X
¿Colabora a sus compañeros a resolver dudas, inquietudes que tienen que ver con su trabajo?				X
¿Promueve el buen clima organizacional en el establecimiento?				X
¿Utiliza al máximo todos los recursos que le permiten realizar un buen desempeño laboral?				X
4 MANEJO DE TAREAS				
¿Utiliza adecuadamente el equipo tecnológico en la realización de sus labores?				X
¿Realiza de manera secuencial y ordenada su trabajo?				X
¿Sus labores son realizadas con los conocimientos y la experiencia necesaria?				X
¿Se le facilita aprender de manera rápida el uso y/o aplicación de nuevas herramientas de información (equipos, programas, otros)?				X
¿Entrega sus tareas encomendadas en el tiempo establecido?				X
5 CAPACIDAD PERSONAL				
¿Es responsable con los compromisos adquiridos?				X
¿Escucha consejos y/o aportes de compañeros que pueden maximizar su eficiencia?				X
¿Es optimista ante los problemas que se pueden presentar y que están relacionados con el desempeño de su trabajo?				X
¿Los asuntos personales es un factor que interfiere en el desempeño de su trabajo?				X
¿Cumple a cabalidad las normas internas del establecimiento?		X		X

2)

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS

Buenos días, solicito la colaboración de ustedes para el diligenciamiento del siguiente cuestionario el cual tiene como fin: conocer la forma de hacer y ser en el trabajo, mediante el desarrollo de competencias gerenciales, a través de ciertas conductas y/o habilidades en el desempeño de sus labores que ejercen en el INPEC. Cada uno de los siguientes ítems está estructurado con 4 alternativas de respuestas, y cada una de ellas con una respectiva puntuación, de las cuales debe marcar el nivel de acuerdo o desacuerdo que usted tiene en cada una de las preguntas.


Cargo que ocupa en el Establecimiento: Auxiliar Administrativo

	Puntuación.
() Totalmente en desacuerdo.	1
() En desacuerdo.	2
() De acuerdo.	3
() Totalmente de acuerdo.	4

AUTOEVALUACION

	PUNTAJACION			
	1	2	3	4
1 COMUNICACIÓN				
¿Expresa ideas e inquietudes relacionadas con su puesto de trabajo?				
¿Se comunica de forma clara y oportuna con sus superiores; compañeros y/o subalternos de temas relacionados con el trabajo?				
¿Escucha de forma atenta tareas encomendadas, observaciones y/o peticiones del personal con el que labora?				
¿Se le facilita entender y llegar a conclusiones claras sobre el trabajo que realiza en su puesto de trabajo?				
¿Presenta de manera oportuna a los interesados, información vinculada del área de su trabajo?				
2 ADAPTABILIDAD				
¿Desempeña su trabajo de forma positiva, identificando los problemas como una oportunidad para mejorar?				
¿Se adapta fácil y positivamente a los cambios que se presenten?				
¿En su área de trabajo, es flexible en el trato con personas pertenecientes a otras costumbres?				
¿Promueve cambios positivos que faciliten el desarrollo del trabajo en el establecimiento?				
¿Dispone de la capacidad de afrontar riesgos en su zona de trabajo?				
3 RELACIONES				
¿Demuestra destrezas en situaciones que se presentan bajo presión?				
¿Se relaciona fácilmente con las personas que lo rodean?				
¿Colabora a sus compañeros a resolver dudas, inquietudes que tienen que ver con su trabajo?				
¿Promueve el buen clima organizacional en el establecimiento?				
¿Utiliza al máximo todos los recursos que le permiten realizar un buen desempeño laboral?				
4 MANEJO DE TAREAS				
¿Utiliza adecuadamente el equipo tecnológico en la realización de sus labores?				
¿Realiza de manera secuencial y ordenada su trabajo?				
¿Sus labores son realizadas con los conocimientos y la experiencia necesaria?				
¿Se le facilita aprender de manera rápida el uso y/o aplicación de nuevas herramientas de información (equipos, programas, otros)?				
¿Entrega sus tareas encomendadas en el tiempo establecido?				
5 CAPACIDAD PERSONAL				
¿Es responsable con los compromisos adquiridos?				
¿Escucha consejos y/o aportes de compañeros que pueden maximizar su eficiencia?				
¿Es optimista ante los problemas que se pueden presentar y que están relacionados con el desempeño de su trabajo?				
¿Los asuntos personales es un factor que interfiere en el desempeño de su trabajo?				
¿Cumple a cabalidad las normas internas del establecimiento?				

Ver Anexo D. Evaluación Aplicada a Funcionarios Administrativos

 INPEC Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario	COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL		
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		
	FORMATO INFORMACIÓN GENERAL		
	PERÍODO DE PRUEBA		
OPEC No.	202720	PROCESO: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL	CÓDIGO: EDL - FT - 01
		FECHA DE EMISIÓN:	Febrero 19 de 2011
		Versión:	3.0

ENTIDAD	INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO - INPEC						
PERÍODO DE EVALUACIÓN	DÍA	MES	AÑO	AL	DÍA	MES	AÑO
	01	03	2016		01	03	2017
FECHA DE DILIGENCIAMIENTO	DÍA	MES	AÑO	CIUDAD	YOPAL - CASANARE		
	15	03	2016				

INTERVIENTES EN EL PROCESO DE EVALUACIÓN	IDENTIFICACIÓN	EVALUADO	EVALUADOR Jefe Inmediato	EVALUADOR Funcionario de LNR
	Nombre Completo	ELBA LUZ CRISTANCHO ACOSTA	Dra. GINNA PAOLA URA SEPULVEDA	Dra. GINNA PAOLA URA SEPULVEDA
	Documento de Identidad	24.048.618	52.909.437	52.909.437
	Nivel Jerárquico	TÉCNICO	DIRECTIVO	DIRECTIVO
	Empleo (Denominación - Código - Grado)	INSTRUCTOR - 3070 - 10	DIRECTOR DE ESTABLECIMIENTO DE RECLUSIÓN - 0195 - II	DIRECTOR DE ESTABLECIMIENTO DE RECLUSIÓN - 0195 - II
	Dependencia o Area Funcional	153 - EPC YOPAL	153 - EPC YOPAL	153 - EPC YOPAL

PROPOSITO PRINCIPAL DEL EMPLEO
DESARROLLAR E IMPLEMENTAR PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS EDUCATIVOS DE PROMOCIÓN EDUCATIVA Y CAPACITACIÓN DE LA POBLACIÓN INTERNA EN CUMPLIMIENTO DE LA MISIÓN INSTITUCIONAL.

FUNCIONES DE LA OFERTA PÚBLICA DE EMPLEOS DE CARRERA - OPEC
<p>PARTICIPAR EN LA PLANEACIÓN Y ORGANIZACIÓN DE LAS ACTIVIDADES ACADÉMICAS DENTRO DEL ESTABLECIMIENTO DE RECLUSIÓN BAJO LOS LINEAMIENTOS INSTITUCIONALES; PRESTAR EL SERVICIO EDUCATIVO DIRIGIDO A LA POBLACIÓN PRIVADA DE LA LIBERTAD A EMPLEO DEL INSTITUTO EN EL MARCO DEL MODELO EDUCATIVO IPEC-MEII EN CONCORDANCIA CON LAS POLÍTICAS Y PARÁMETROS INSTITUCIONALES; ESTABLECER LOS CRITERIOS DE EVALUACIÓN DE LAS TEMÁTICAS DICTADAS DE ACUERDO CON LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA EDUCATIVO Y/O DE CAPACITACIÓN EN CONCORDANCIA CON LA NORMATIVIDAD VIGENTE Y EL MODELO EDUCATIVO IPEC-MEII; REALIZAR LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS QUE DESEMPEÑEN FUNCIONES RELACIONADAS CON LOS PROGRAMAS DE EDUCACIÓN BÁSICA, MEDIA Y SUPERIOR DE ACUERDO CON LAS DIRECTRICES DE LA DIRECCIÓN DE LA ESCUELA DE FORMACIÓN; DESARROLLAR LAS POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS Y PEDAGÓGICAS DE LA EDUCACIÓN PARA LA REHABILITACIÓN SOCIAL DE ACUERDO CON LOS LINEAMIENTOS DE LA SUBDIRECCIÓN DE EDUCACIÓN; DISEÑAR Y SOMETER A APROBACIÓN LAS ESTRATEGIAS QUE PERMITA A LA POBLACIÓN PRIVADA DE LA LIBERTAD EL ACCESO A PROGRAMAS DE EDUCACIÓN BÁSICA, MEDIA Y SUPERIOR A TRAVÉS DE LA METODOLOGÍA DE EDUCACIÓN ABIERTA Y A DISTANCIA, CONFORME A LA NORMATIVIDAD VIGENTE Y LOS LINEAMIENTOS DEL MODELO EDUCATIVO IPEC-MEII; APOYAR LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL INSTITUTO EN MEJORA DE LA CALIDAD EN LA ATENCIÓN E INTERVENCIÓN DE LA POBLACIÓN PRIVADA DE LA LIBERTAD DE ACUERDO CON LA PROGRAMACIÓN ANUAL DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN; DESARROLLAR LAS INVESTIGACIONES QUE PERMITAN MEJORAR LA CALIDAD DE LOS SERVICIOS DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN DEL PERSONAL DE LA DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN Y DE LA POBLACIÓN PRIVADA DE LA LIBERTAD BAJO EL MODELO EDUCATIVO IPEC-MEII; PRESENTAR PROYECTOS TENDIENTES A LOGRAR UN MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES EDUCATIVAS DE LA POBLACIÓN PRIVADA DE LA LIBERTAD EN LAS DIRECCIONES REGIONALES Y ESTABLECIMIENTOS DE RECLUSIÓN DE ACUERDO CON LAS NECESIDADES DEL SERVICIO; PRESENTAR</p>

HOJA No. 1 - SISTEMA TIPO - EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL EN PERÍODO DE PRUEBA

 Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario	COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	
	FORMATO DE EVALUACIONES PARCIALES EVENTUALES PERÍODO DE PRUEBA	
	PROCESO: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL	CÓDIGO: EDL - FT - 06
	FECHA DE EMISIÓN: Febrero 19 de 2011 Versión: 3.0	

PERÍODO DE EVALUACIÓN	DIA	MES	AÑO	AL	DIA	MES	AÑO
	01	03	2016		01	03	2017
FECHA DE DILIGENCIAMIENTO	DIA	MES	AÑO	CIUDAD	YOPAL - CASANARE		
	15	03	2016				

INTERVINIENTES EN EL PROCESO DE EVALUACIÓN	IDENTIFICACIÓN	EVALUADO	EVALUADOR Jefe Inmediato	EVALUADOR Funcionario de LNR
	Nombre Completo	ELBA LUZ CRISTANCHO ACOSTA	Dra. GINNA PAOLA URA SEPULVEDA	Dra. GINNA PAOLA URA SEPULVEDA
	Documento de Identidad	24048618	52909437	52909437
	Empleo (Denominación - Código - Grado)	INSTRUCTOR - 3070 - 10	DIRECTOR DE ESTABLECIMIENTO DE RECLUSIÓN - 0195 - II	DIRECTOR DE ESTABLECIMIENTO DE RECLUSIÓN - 0195 - II
	Nivel Jerárquico	TÉCNICO	DIRECTIVO	DIRECTIVO
Dependencia o Área Funcional	153 - EPC YOPAL	153 - EPC YOPAL	153 - EPC YOPAL	153 - EPC YOPAL

CIRCUNSTANCIA DE EVALUACIÓN	POR CAMBIO DEL EVALUADOR.												
Período Evaluado	DIA	01	MES	03	AÑO	2016	AL	DIA	30	MES	03	AÑO	2016

EVALUACIÓN PARCIAL EVENTUAL						
Compromisos Laborales Pactados con sus Condiciones de Resultado	Observaciones de (los) Evaluador (es)	% Cumplim. Pactado (1% y 100%)	No. Dias	% Cumplim. Dias Laborados	% Alcanzado Dias Laborados	
Dar seguimiento y realizacion a programa preliberados		35%	30	2,9%	2,9%	
Participar en la planeacion y organizacion de las actividades academicas dentro del convenio con el colegio Lucia Piragauta.		35%	30	2,9%	2,9%	
Dar respuesta a derechos de peticion presentados por el personal de internos de la institucion		30%	30	2,5%	2,5%	
TOTAL			100%	30	8,3%	8,3%

COMUNICACIÓN DE LA EVALUACIÓN PARCIAL EVENTUAL				Consolidado Evaluaciones Parciales Eventuales									
FIRMA DEL SERVIDOR PÚBLICO EVALUADO 		FIRMA JEFE INMEDIATO 		FIRMA FUNCIONARIO LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN 		Ev. Parcial Event.	No. Dias	% Alcanzado					
						1	30	8,30%					
<table border="1" style="margin: auto;"> <tr> <th colspan="3" style="text-align: center;">FECHA EVALUACIÓN</th> </tr> <tr> <th style="text-align: center;">DIA</th> <th style="text-align: center;">MES</th> <th style="text-align: center;">AÑO</th> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">31</td> <td style="text-align: center;">03</td> <td style="text-align: center;">2016</td> </tr> </table>		FECHA EVALUACIÓN			DIA	MES	AÑO	31	03	2016	2		
		FECHA EVALUACIÓN											
		DIA	MES	AÑO									
		31	03	2016									
		3											
		4											
		5											
		6											
		7											
		8											
		9											
		10											
11													
12													
TOTAL			30	8%									

PODRÁ ADICIONARSE EL NUMERO DE FORMATOS QUE SEAN REQUERIDOS

ANEXO 2 - SISTEMA TIPO - EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL EN PERÍODO DE PRUEBA