RESOLUCIÓN SFP Nº 328/2.013

"POR LA CUAL SE APRUEBA EL INSTRUCTIVO GENERAL DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO E IDENTIFICACIÓN DEL POTENCIAL PARA FUNCIONARIOS PÚBLICOS PERMANENTES Y PERSONAL CONTRATADO DE LOS ORGANISMOS Y ENTIDADES DEL ESTADO (OEE)"

Asunción, 23 de diciembre de 2.013

VISTO: *El artículo 96 inciso a) de la Ley Nº 1.626/2.000 "De la Función Pública", que atribuye a la Secretaría de la Función Pública la responsabilidad de: "formular la política de recursos humanos del sector público, tomando en consideración los requerimientos de un mejor servicio, así como una gestión eficiente y transparente";*
El artículo 99 de la citada ley, establece que "la Secretaría de la Función Pública será el organismo central normativo para todo cuanto tenga relación con la función pública y con el desarrollo institucional. Las oficinas de recursos humanos u otras equivalentes, de los organismos y entidades del Estado serán las unidades operativas descentralizadas"; y

CONSIDERANDO: *Que, la Constitución Nacional en su artículo 101 señala que "Los funcionarios y los empleados públicos están al servicio del país. Todos los paraguayos tienen el derecho a ocupar funciones y empleos públicos. La ley reglamentará las distintas carreras en las cuales dichos funcionarios y empleados presten servicios, las que, sin perjuicio de otras, son la judicial, la docente, la diplomática y consular, la de investigación científica y tecnológica,* ***la de servicio civil****, la militar y la policial"*

Que, la carrera del Servicio Civil se encuentra reglamentada por la Ley N° 1.626/2.000 "De la Función Pública, cuyo artículo 1° dispone "Esta ley tiene por objeto regular la situación jurídica de los funcionarios y de los empleados públicos, el personal de confianza, el contratado y el auxiliar, que presten servicio en la Administración Central, en los entes descentralizados, los gobiernos departamentales y las municipalidades, la Defensoría del Pueblo, la Contraloría General de la República, la banca pública y los demás organismos y entidades del Estado".

Que, el Artículo 4° de la referida ley señala que "Es funcionario público la persona nombrada mediante acto administrativo para ocupar de manera permanente un cargo incluido o previsto en el Presupuesto General de la Nación, donde desarrolle tareas inherentes a la función del organismo o entidad del Estado en el que presta sus servicios" y el artículo 33 dispone que "Los funcionarios públicos que ingresen a la carrera, formarán parte del cuadro permanente de la función pública"

Presidencia de la República — SECRETARÍA DE FUNCIÓN PÚBLICA

MA. LORENA RIQUELME CUBILLA
Secretaria General
Secretaría de la Función Pública

Presidencia de la República — SECRETARÍA DE FUNCIÓN PÚBLICA

RESOLUCIÓN SFP Nº 328/2.013

"POR LA CUAL SE APRUEBA EL INSTRUCTIVO GENERAL DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO E IDENTIFICACIÓN DEL POTENCIAL PARA FUNCIONARIOS PÚBLICOS PERMANENTES Y PERSONAL CONTRATADO DE LOS ORGANISMOS Y ENTIDADES DEL ESTADO (OEE)"

Que, asimismo el artículo 11 señala que "A quienes ocupen cargos de confianza les será aplicable, mientras permanezcan en funciones, el régimen general de losfuncionarios de carrera".

Que, la implementación de la carrera en la función pública busca la profesionalización y una mejor eficacia en el servicio prestado, con un propósito de permanente mejora en las múltiples áreas donde tales servicios se prestan.

Que, para el buen funcionamiento de los servicios públicos ofrecidos por los diferentes Organismos y Entidades del Estado (OEE) se deben desarrollar políticas que garanticen el máximovalor del capital humano disponible.

Que, esas políticas deben estar destinadas a evaluar el desempeño del funcionario público en el cargo para el cual fue asignado previo proceso de Concurso Público de Oposición (ingreso) o Concurso de Oposición (promoción), a fin de detectar las oportunidades de mejoras por falencias que eventualmente pudieran darse en determinadas reparticiones, a los efectos de realizar las acciones correctivas para revertir en una mejor prestación del servicio, así como a reconocer potencialidades en los funcionarios públicos para una mejor administración de los Recursos Humanos.

Que, al respeto la ***Carta Iberoamericana de la Función Pública****, ratificada por el Gobierno Paraguayo en el 2.003, señala que: "La evaluación del rendimiento de las personas en el trabajo debe formar parte de las políticas de gestión de recursos humanos incorporadas por todo sistema de servicio civil".*

Que, en el mismo sentido la ***Carta Iberoamericana de la calidad en la gestión pública (2.008)****, recomienda: "... la adopción de instrumentos que incentiven la mejora de la calidad en la gestión pública, que sean flexibles y adaptables a los diferentes entornos de las Administraciones Públicas iberoamericanas y a sus diversas formas organizativas. La calidad en la gestión pública debe medirse en función de la capacidad para satisfacer oportuna y adecuadamente las necesidades y expectativas de los ciudadanos, de acuerdo a metas preestablecidas alineadas con los fines y propósitos superiores de la Administración".*

Presidencia de la República
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
MA. LORENA RECUERA CIBILS
Secretaria General
Secretaría de la Función Pública

Presidencia de la República
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

RESOLUCIÓN SFP Nº 328/2.013

"POR LA CUAL SE APRUEBA EL INSTRUCTIVO GENERAL DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO E IDENTIFICACIÓN DEL POTENCIAL PARA FUNCIONARIOS PÚBLICOS PERMANENTES Y PERSONAL CONTRATADO DE LOS ORGANISMOS Y ENTIDADES DEL ESTADO (OEE)"

Que, con igual alcance la Ley N° 1.626/2.000 "De la Función Pública" dispone en su artículo 35 que las ***evaluaciones se realizarán periódicamente, con la frecuencia que establezca la Secretaría de la Función Pública o****, en carácter extraordinario, a requerimiento del organismo o entidad del Estado correspondiente, señalando en el artículo 21 que los empleados públicos serán sometidos a evaluaciones constantes e indicando que "Los funcionarios públicos que resulten reprobados en dos exámenes consecutivos de evaluación serán desvinculados de la función pública, dentro de un plazo no mayor a treinta días".*

Que, el artículo 7 de la Ley 4/92 ***"Que aprueba la adhesión de la republica al "pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales",*** *prescribe que "Los Estados Partes en el Presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguran en especial: ... c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;"*

Que, la evaluación de desempeño es una excelente herramienta que permite igualdad de oportunidades a todos los funcionarios públicos, de acuerdo a lo establecido en el Decreto N° 7.839/11 ***"Por el cual se aprueba el primer plan de igualdad y no discriminación en la función pública del Paraguay 2.011-2.014".***

Que ante las consultas realizadas por las máximas autoridades institucionales de varios Organismos y Entidades del Estado sobre la necesidad de contar con un instrumento de evaluación del desempeño es prioridad de la Secretaría de la Función Pública coadyuvar a establecer políticas uniformes y homogéneas de recursos humanos, a fin de su aplicación en todos los Organismos y Entidades del Estado (OEE) que sirvan de guía para la toma de decisiones sobre diversos aspectos que hacen a la gestión y al desarrollo de las personas que trabajan en el sector público. Estas orientaciones que pretenden servir de buenas prácticas para la gestión de personas, además minimizarán las cuestiones litigiosas entre los funcionarios públicos y el Estado en el ámbito de competencias del Tribunal de Cuentas, instancia contencioso administrativo.

Presidencia de la República — SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

LIC. LORENA REGUERA CUBILLA
Secretaria General
Secretaría de la Función Pública

RESOLUCIÓN SFP Nº 328/2.013

"POR LA CUAL SE APRUEBA EL INSTRUCTIVO GENERAL DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO E IDENTIFICACIÓN DEL POTENCIAL PARA FUNCIONARIOS PÚBLICOS PERMANENTES Y PERSONAL CONTRATADO DE LOS ORGANISMOS Y ENTIDADES DEL ESTADO (OEE)"

POR TANTO, *en ejercicio de sus atribuciones legales,*

EL MINISTRO SECRETARIO EJECUTIVO, DE LA SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

RESUELVE:

Art. 1º.- *Aprobar el Instructivo General de Evaluación del Desempeño e Identificación del Potencial para Funcionarios Públicos Permanentes y Personal Contratado de los Organismos y Entidades del Estado (OEE), el cual se encuentra detallado en el Anexo 1 de la presente Resolución.*

Art. 2º.- *Encomendar a todos los Organismos y Entidades del Estado (OEE) para que, en la mayor brevedad posible, con un alcance mínimo semestral y máximo anual, apliquen el presente reglamento en la medida que no dispongan de uno propio que haya sido previamente aprobado por la Secretaría de la Función Pública conforme al artículo 96 inciso n) de la Ley Nº 1.626/2.000 "De la Función Pública".*

Art. 3º.- *Encargar a la Dirección General de Desarrollo y Gestión del Cambio Institucional dependiente de la Secretaría de la Función Pública, la asistencia técnica necesaria a los OEE para la aplicación del presente reglamento en forma gradual en todas las instituciones que soliciten tal acompañamiento.*

Art. 4º.- *La presente Resolución será refrendada por Secretaría General.*

Art. 5º.- *Comuníquese a quienes corresponda, publíquese y cumplido, archivar.*

Presidencia de la República
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Humberto R. Peralta Beaufort
Ministro Secretario Ejecutivo
Secretaría de la Función Pública

Presidencia de la República
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

LORENA NEGUERA CUBILLA
Secretaria General
Secretaría de la Función Pública

RESOLUCIÓN SFP Nº 328/2.013

"POR LA CUAL SE APRUEBA EL INSTRUCTIVO GENERAL DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO E IDENTIFICACIÓN DEL POTENCIAL PARA FUNCIONARIOS PÚBLICOS PERMANENTES Y PERSONAL CONTRATADO DE LOS ORGANISMOS Y ENTIDADES DEL ESTADO (OEE)"

Anexo I

1. De la Evaluación de Desempeño e Identificación del Potencial

La Evaluación de Desempeño constituye uno de los subsistemas de la Carrera del Servicio Civil, y por tal se define como el proceso realizado a fin de calificar, en base a criterios determinados, la manera en que se han realizado las conductas laborales y se han logrado determinados resultados en el trabajo desempeñado, en un período pasado determinado.

Este instrumento de naturaleza técnica debe ser utilizado por las Unidades de Gestión y Desarrollo de las Personas (UGDP), Dirección de Recursos Humanos o similares, en su real dimensión como medio y no como fin en sí mismo, tampoco es prudente utilizar con el propósito de justificar decisiones de gestión de personas que por otros medios sean injustificadas.

Objetivos de la Evaluación del Desempeño:

- *Medir el grado de desempeño en un cargo.*
- *Reasignar a las personas en puestos de trabajo: movilidad laboral interna.*
- *Identificar necesidades de desarrollo de competencias para el diseño del Plan de Capacitación y Formación.*
- *Promocionar a funcionarios de la Carrera del Servicio Civil, en cargos de mayor responsabilidad y remuneración.*
- *Adquirir la estabilidad provisoria (a los 6 meses) y definitiva (a los 2 años) en la función pública, sujeto a los plazos establecidos en la Ley Nº 1.626/2.000 "De la Función Pública".*
- *Permitir la permanencia en un cargo.*
- *Facilitar el proceso de desvinculación de la función pública de quienes no tienen las competencias necesarias para el ejercicio de un cargo público.*

2. Del Sistema de Evaluación de Desempeño e Identificación del Potencial

La Evaluación de Desempeño será aplicada en los siguientes casos:

a) Estabilidad Definitiva en la función pública

Todo ingreso a la función pública, estará sujeto a dos (2) Evaluaciones de Desempeño aprobados y realizados antes de cumplir los seis (6) meses como mínimo y antes de transcurrir los dos (2) años de antigüedad en la función pública, a fin de obtener la "estabilidad definitiva" como funcionario público, de conformidad con el Artículo 20 de la Ley N°1.626/2.000 "De la Función Pública".

Mª LORENA ÑEGUERA CUBILLA
Secretaria General
Secretaría de la Función Pública

RESOLUCIÓN SFP Nº 328/2.013

"POR LA CUAL SE APRUEBA EL INSTRUCTIVO GENERAL DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO E IDENTIFICACIÓN DEL POTENCIAL PARA FUNCIONARIOS PÚBLICOS PERMANENTES Y PERSONAL CONTRATADO DE LOS ORGANISMOS Y ENTIDADES DEL ESTADO (OEE)"

b) Permanencia en la función pública o Desvinculación

Los funcionarios públicos que resulten reprobados en dos (2) exámenes consecutivos de evaluación serán desvinculados de la función pública, dentro de un plazo no mayor a treinta días, conforme al Artículo 21 de la Ley N°1.626/2.000 "De la Función Pública".

c) Promoción a otros cargos superiores

La promoción de los funcionarios con estabilidad a cargos superiores se realizará sobre la base de criterios técnicos, basados en la evaluación del desempeño y créditos académicos obtenidos por la realización de cursos formales o de especialización y actualización certificadas, con un orden de mérito como mínimo comprendido dentro del tercio superior del resultado de las evaluaciones (desde el 100% hasta el 66%, de mayor a menor).

d) Instrumento de Gestión de Personas

- *El funcionario público que haya adquirido la estabilidad definitiva estará sujeto a todas las evaluaciones de desempeño que el OEE determine en sus reglamentos internos, como mínimo una (1) vez al año y máximo dos (2) veces al año (semestral), a fin de que estos mecanismos de medición determinen su competencia en el cargo y sean propiciadores de políticas de gestión de personas, para el mejor desempeño de los funcionarios públicos al servicio de la ciudadanía (Artículo 99 de la Ley N°1.626/2.000 "De la Función Pública").*

- *La Evaluación del Desempeño sirve para detectar la sobrecalificación de un funcionario para una opción de cambio de puesto (reasignación de funciones) de mayor responsabilidad, o la subcalificación a fin de buscar subsanar esta brecha de competencias necesarias mediante capacitación del funcionario público, para un puesto específico (identificación del potencial).*

- *El funcionario que ocupe un cargo de confianza, podrá ser sujeto de evaluación de desempeño, si el OEE así lo determina en su reglamento interno o por decisión de la Máxima Autoridad Institucional, de conformidad al Artículo 11 de la Ley N°1.626/2.000 "De la Función Pública" que expresa: a quienes ocupen cargos de confianza les será aplicable mientras permanezcan en funciones, el régimen general de los funcionarios de carrera. La Máxima Autoridad Institucional de un OEE deberá justificar su decisión en caso de no aplicar evaluación de desempeño a quienes ocupan cargos de confianza.*

Presidencia de la República
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

MARIA FERNANDA REGUERA CUBILLA
Secretaria General
Secretaría de la Función Pública

RESOLUCIÓN SFP Nº 328/2.013

"POR LA CUAL SE APRUEBA EL INSTRUCTIVO GENERAL DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO E IDENTIFICACIÓN DEL POTENCIAL PARA FUNCIONARIOS PÚBLICOS PERMANENTES Y PERSONAL CONTRATADO DE LOS ORGANISMOS Y ENTIDADES DEL ESTADO (OEE)"

- *Los funcionaros comisionados de otras instituciones, podrán ser sujetos de evaluaciones de desempeño y potencial en el OEE de destino donde cumple funciones, en cuyo caso el objetivo es mejorar el potencial del funcionario y los servicios que presta.*

  Los resultados de la Evaluación de Desempeño y Potencial, formarán parte del Legajo del Funcionario del OEE, sea éste nombrado, contratado o comisionado.

3. ***Ámbito de aplicación***

El procedimiento establecido en el presente reglamento, será aplicado a todos los OEE, conforme a lo establecido por el Artículo 1° de la Ley N° 1.626/2.000 "De la Función Pública", sean funcionarios y empleados públicos, pertenecientes a cargos de la carrera del servicio civil, cargos de confianza y contratados.

- ***Cargos de Carrera del Servicio Civil:*** *comprende, a los funcionarios y empleados públicos, de acuerdo a la definición del artículo 3° y concordante de la Ley N°1.626/2.000 "De la Función Pública". Asimismo se encuentran comprendidos dentro del régimen de la Carrera los funcionarios civiles de las Fuerzas Militares y los funcionarios Municipales, conforme lo establecen la Ley N° 3.161/2.007 "Que establece la aplicación de la Ley N° 1.626/2.000 "De la Función Pública", a los funcionarios y empleados de las Fuerzas Armadas de la Nación y declaran inaplicables a los mismos varios artículos de la Ley N° 1.115/97 "Del Estatuto del Personal Militar" y el artículo 220 de la Ley N° 3.966/2.010 "Orgánica Municipal".*

- ***Cargos de Confianza:*** *A efectos de la presente resolución, se entiende por cargos de confianza a los que ocupan los cuadros superiores de la administración que se ubican por debajo de la máxima autoridad institucional de un OEE, en el nivel de conducción superior (Direcciones Generales, Direcciones, Coordinaciones, Asesorías, etc.), caracterizados por la alta profesionalidad de las áreas que conllevan el ejercicio de dirección, diseño, implementación y monitoreo de políticas institucionales.*

4. ***Aplicación de la presente Resolución a los funcionarios en carácter de contratación temporal***

Los principios rectores establecidos en la presente resolución podrán ser aplicables a funcionarios y empleados cuyo régimen laboral es la contratación temporal de servicios (por asignación de tiempo, no por productos), en cuyo caso los resultados de la evaluación de desempeño y potencial, servirán de referencia para una eventual continuidad o renovación del contrato y no conllevará bajo ninguna circunstancia compromiso para el nombramiento efectivo en un cargo permanente.

Presidencia de la República
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

MA. LORENA ZEQUERA CUBILLA
Secretaria General
Secretaría de la Función Pública

RESOLUCIÓN SFP Nº 328/2.013

"POR LA CUAL SE APRUEBA EL INSTRUCTIVO GENERAL DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO E IDENTIFICACIÓN DEL POTENCIAL PARA FUNCIONARIOS PÚBLICOS PERMANENTES Y PERSONAL CONTRATADO DE LOS ORGANISMOS Y ENTIDADES DEL ESTADO (OEE)"

5. Principios rectores

En los procedimientos de evaluación de desempeño y potencial en la función pública, deberán observarse los siguientes principios.

a) Objetividad

La evaluación cumple con el principio de objetividad cuando el proceso:

- *Identifica diferentes fuentes (personales y documentales) para generar la información y las evidencias, sobre las cuales se basa el juicio de valor acerca del desempeño.*
- *Determina los procedimientos y lascompetencias de las instancias que participan en el proceso de evaluación.*

b) Equidad

Se cumple este principio cuando:

- *El evaluador es objetivo con el evaluado y con la institución.*
- *El evaluador le asigna la calificación que cada uno se merece, de acuerdo a los resultados obtenidos.*
- *Se aplican los mismos criterios de evaluación a todos los funcionarios de la institución.*

c) Transparencia

La evaluación es transparente cuando:

- *Se haya desarrollado la debida socialización entre todos los funcionarios, sobre los criterios, instrumentos y procedimientos a aplicar en la evaluación.*
- *Se acuerda y establece el período laboral que se va a evaluar.*
- *Se basa en información cualitativa o cuantitativa, fiablemente soportada.*

d) Pertinencia

La evaluación cumple este principio cuando:

- *Valorade acuerdo con las funciones y responsabilidades del evaluado.*
- *Facilita una distribución razonable de las ponderaciones, en los diferentes niveles de la unidad organizativa (institución), de tal modo que permita distinguir adecuadamente desempeños inferiores, medios y superiores.*

e) Participación

La evaluación cumple con este principio cuando:

- *La relación entre el evaluado y evaluador está abierta al diálogo.*
- *El evaluado mantiene una actitud de receptividad a las sugerencias y experiencias enriquecedoras que le permitan iniciar los cambios que requiera.*

Presidencia de la República
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

MARIANA FIGUERA CUBILLA
Secretaria General
Secretaría de la Función Pública

RESOLUCIÓN SFP Nº 328/2.013

"POR LA CUAL SE APRUEBA EL INSTRUCTIVO GENERAL DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO E IDENTIFICACIÓN DEL POTENCIAL PARA FUNCIONARIOS PÚBLICOS PERMANENTES Y PERSONAL CONTRATADO DE LOS ORGANISMOS Y ENTIDADES DEL ESTADO (OEE)"

f) Legalidad
Implica la adecuación de los actos administrativos, que establecen los procedimientos, tanto de los procesos como de los resultados, a lo que establecen la Constitución y las leyes.

6. De los Reglamentos de Evaluaciónde Desempeño y Potencial

Los OEE, en los casos que opten por su naturaleza de funciones y especificidades propias no aplicar este desempeño, deberán elaborar y presentar a la SFP para su aprobación, mediante resolución institucional, los Reglamentos de Evaluaciones de Desempeño, en los que se deberán contemplar:

- *Justificación de la Evaluación de Desempeño y Potencial (Promoción, Capacitación, Reasignación de Funciones, etc.), y alcance de la misma.*
- *Atribuciones del Comité de Evaluación.*
- *La herramienta a utilizar y las ponderaciones mínimas y máximas para cada puesto de trabajo.*
- *Los Criterios de Evaluación con sus correspondientes ponderaciones cuya sumatoria no deberá ser superior ni inferior al 100%.*
- *Etapas del proceso, especificar el inicio y fin de la misma, el tiempo a ser evaluado y sus resultados.*
- *Determinar la frecuencia de la realización de las evaluaciones, las cuales deberán ser semestrales, (mínima una vez al año y máxima 2 veces al año). Solo en caso de catástrofes naturales o epidemias declaradas por Ley serían válidas para posponer una evaluación.*
- *Plazo de vigencia del Reglamento.*

Las evaluaciones realizadas por los OEE cuyo Reglamento de Evaluación no haya sido aprobado previamente por la SFP, carecerán de validez jurídica.

7. De la Comisión de Evaluación

Conformación de la Comisión de Evaluación. *Instituyese la obligatoriedad de la conformación, por resolución institucional de la entidad (o institución), de una Comisión de Evaluación, cuya instancia será implementar el presente reglamento de Evaluación de Desempeño y Potencial.*

La Comisión Evaluadora estaráintegrada como mínimo por:
a) *Un representante de la máxima autoridad institucional del OEE que realiza la evaluación de desempeño.*

MA. LOURDES REGUERA CUBILLA
Secretaria General
Secretaría de la Función Pública

RESOLUCIÓN SFP Nº 328/2.013

"POR LA CUAL SE APRUEBA EL INSTRUCTIVO GENERAL DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO E IDENTIFICACIÓN DEL POTENCIAL PARA FUNCIONARIOS PÚBLICOS PERMANENTES Y PERSONAL CONTRATADO DE LOS ORGANISMOS Y ENTIDADES DEL ESTADO (OEE)"

b) El responsable de la Unidad de Gestión y Desarrollo de las Personas (UGDP), Dirección de Recursos Humanos o equivalente, quien oficiará de secretario de la Comisión.

c) El Director del área en la cual se realiza la evaluación (Evaluador Primario)

d) Un representante de los funcionarios públicos, en carácter de observador con voz y sin voto, seleccionado por las organizaciones de trabajadores, o en su defecto, elegido por simple mayoría de los funcionarios del OEE en el cual se realiza la evaluación de desempeño. En caso de que exista más de una organización de trabajadores, se procederá al sorteo para elegir un representante. Las observaciones y sugerencias realizadas por el representante serán elevadas por escrito a los demás integrantes de la Comisión de Evaluación, quienes adoptarán las decisiones que estimen pertinentes.

e) Un integrante del Comité Institucional de Ética del OEE, en carácter de observador, a fin de garantizar el cumplimiento del debido proceso y las conductas éticas tanto de los evaluadores como evaluados.

f) Todos los integrantes de la Comisión de Evaluación deberán contar con alta honorabilidad y estar excluidos de causales de conflictos de intereses.

g) Podrán ser miembros del Comité, funcionarios contratados y/o comisionados, que ocupen cargos Directivos, siempre que la mayoría de los miembros sean de la institución y que su estadía en la misma no sea menor a un año.

De las Funciones de la Comisión Evaluadora:

a) Verificar el cumplimiento de las disposiciones legales vigentes.

b) Controlar la correcta utilización del instrumento de evaluación.

c) Verificar la calificación de los funcionarios evaluados, bajo responsabilidad y con independencia de criterio, apegándose a la Ley y a los parámetros establecidos en las herramientas de evaluación aprobadas.

d) La comisión podrá solicitar una nueva evaluación en los casos de tener evidencias de que las mismas se encuentren viciadas de subjetividad comprobadas debidamente.

e) Documentar con evidencias todo lo que le permita justificar u objetar, en cuanto al resultado de la evaluación de desempeño se refiera.

f) Labrar acta de todas las reuniones y decisiones adoptadas por la Comisión.

g) Sistematizar todo el proceso para su auditoría y/o puesta a conocimiento de los sujetos evaluados.

h) Informar a la máxima autoridad de los resultados, recomendaciones y sugerencias posteriores a la evaluación.

i) Las demás funciones que la Comisión estime pertinente y que no sean contrarias a las disposiciones contenidas en la presente resolución y en las demás normas que integran el orden jurídico nacional.

Presidencia de la República — SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

MA. LORENA REGUERA CUBILLA
Secretaria General
Secretaría de la Función Pública

Presidencia de la República — SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

RESOLUCIÓN SFP Nº 328/2.013

"POR LA CUAL SE APRUEBA EL INSTRUCTIVO GENERAL DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO E IDENTIFICACIÓN DEL POTENCIAL PARA FUNCIONARIOS PÚBLICOS PERMANENTES Y PERSONAL CONTRATADO DE LOS ORGANISMOS Y ENTIDADES DEL ESTADO (OEE)"

Plazos de ejecución de la evaluación

El plazo de conclusión de los trabajos de Evaluación, no deberá sobrepasar los treinta (30) días hábiles contados a partir de la fecha indicada por la máxima autoridad institucional para su realización, salvo situaciones que justifiquen tales como la dispersión o distancia territorial, cantidad de funcionarios y número de unidades de servicios.

8. Obligaciones de los funcionarios a ser evaluados

- *Conocer las normativas de la Ley N° 1.626/2.000 "De la Función Pública", del presente Reglamento e Instructivo de Evaluación, así como de los demás instrumentos legales de su institución.*
- *Conocer el Manual de Funciones y Procedimientos u otro instrumento por el cual se designa las Actividades/Tareas/Responsabilidades, del puesto que ocupa en la estructura organizacional del OEE a la que pertenece el funcionario o contratado.*
- *Presentarse en tiempo y forma establecidos para las evaluaciones que se efectúen en el marco de la evaluación.*
- *Denunciar cualquier irregularidad de la evaluación ante la Comisión de Evaluación del OEE.*

9. Condiciones previas para aplicar la Evaluación de Desempeño y Potencial

- *El OEE que realizará una Evaluación de Desempeño y Potencial, deberá contar con Manuales de Funciones, Perfiles del Cargo, Resoluciones de Asignaciones de Funciones u otros instrumentos donde consten las actividades y/o tareas que tiene bajo su responsabilidad el funcionario evaluado, y el perfil deseado para cada puesto de trabajo, aprobados también por resolución institucional.*
- *Socializar y capacitar, tanto a los evaluados como a los evaluadores, sobre el proceso que se desarrollará en el marco de la Evaluación de Desempeño, sus objetivos y plazos, así como la herramienta concreta a ser utilizada.*
- *Considerar los ajustes necesarios para la evaluación de funcionarios con discapacidad, conforme al tipo de discapacidad y a las adaptaciones que los puestos pudiesen requerir para que la evaluación sea equitativa y no discriminatoria.*

10. Asesoramiento a los OEE en materia de Evaluación de Desempeño.

De conformidad con el Artículo 99 de la Ley N°1.626/2.000 "De la Función Pública", la Secretaría de la Función Pública será el organismo central normativo para todo cuanto tenga relación con la función pública y con el desarrollo institucional. Las

MA. LORENA REGUERA CUBILLA
Secretaria General
Secretaría de la Función Pública

RESOLUCIÓN SFP Nº 328/2.013

"POR LA CUAL SE APRUEBA EL INSTRUCTIVO GENERAL DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO E IDENTIFICACIÓN DEL POTENCIAL PARA FUNCIONARIOS PÚBLICOS PERMANENTES Y PERSONAL CONTRATADO DE LOS ORGANISMOS Y ENTIDADES DEL ESTADO (OEE)"

oficinas de recursos humanos u otras equivalentes, de los OEE serán las unidades operativas descentralizadas. En tal sentido, la SFP será la entidad encargada de brindar asesoramiento técnico a los OEE para la elaboración y posterior aprobación de los reglamentos y las herramientas para la evaluación de desempeño, en caso de no aplicar este instructivo general.

11. Procedimientos para la Evaluación de Desempeño y Potencial

El procedimiento adecuado es aquella que utiliza la metodología basada en evaluaciones de desempeño primarias (superior inmediato) y secundarias (comisión de evaluación), las cuales podrán ser aplicadas tomando en cuenta los siguientes conceptos:

La Evaluación Primaria (1°)

Esta etapa se inicia con la evaluación que realiza el jefe o supervisor inmediato del evaluado y consiste en aplicar los instrumentos disponibles, donde se deberá tener en cuenta lo siguiente:

- *Los evaluadores primarios tendrán a su cargo la responsabilidad en la calificación cualitativa y cuantitativa de los evaluados de acuerdo con los procedimientos e instrumentos establecidos. Serán evaluadores primarios los superiores jerárquicos, responsables de la supervisión directa de las personas, conjuntamente con sus inmediatos superiores jerárquicos, quienes deberán ser ocupantes de puestos con jefatura de departamento y/o dirección.*
- *Los resultados obtenidos en la evaluación de desempeño y potencial deberán ser entregados a cada evaluado en una entrevista personalizada (retroalimentación) explicando el motivo de la nota asignada por el jefe superior inmediato. El evaluado deberá manifestar expresamente su conformidad o disconformidad con el resultado firmando dicha evaluación.*
- *Si el funcionario evaluado no se presenta para recibir la devolución de su resultado en día, lugar y hora comunicado previamente por escrito, el evaluador tomará como calificación válida, la resultante de la misma.*
- *El Jefe superior inmediato, comunicará de forma oficial a los funcionarios, el orden de mérito, resultado de las evaluaciones.*

La Evaluación Secundaria (2°)

El propósito de la evaluación secundaria responde al criterio de garantizar la mayor imparcialidad y objetividad posible en la evaluación primaria del desempeño.

- *Será realizada por la Comisión de Evaluación, siendo su responsabilidad la revisión e identificación de órdenes de mérito equitativos entre las calificaciones de los evaluadores primarios, tendrá la potestad de modificar parcialmente las*

Presidencia de la República
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
MA. LORENA RIGUERA CUBILLA
Secretaria General
Secretaría de la Función Pública

RESOLUCIÓN SFP Nº 328/2.013

"POR LA CUAL SE APRUEBA EL INSTRUCTIVO GENERAL DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO E IDENTIFICACIÓN DEL POTENCIAL PARA FUNCIONARIOS PÚBLICOS PERMANENTES Y PERSONAL CONTRATADO DE LOS ORGANISMOS Y ENTIDADES DEL ESTADO (OEE)"

evaluaciones primarias a fin de brindar equidad y garantizar la coherencia de las evaluaciones. Estas Comisiones dependerán jerárquicamente de la máxima autoridad institucional.

- *Se podrá constituir tantas comisiones como sean necesarias, en casos que la institución abarque otras localidades, a lo largo del territorio nacional.*
- *La Comisión de Evaluación tendrá la facultad de modificar justificadamente (aumentar o disminuir) los puntajes obtenidos en las evaluaciones primarias, estas modificaciones no deberán superar el 30% del puntaje máximo previsto del 100%.*

12. Herramientas para la Evaluación de Desempeño e Identificación del Potencial

Criterios a tener en cuenta para elaborar la herramienta

Al momento de elaborar la herramienta para la Evaluación de Desempeño y Potencial, se recomienda utilizar los siguientes criterios:

1. ***Evaluación de las Tareas (Desempeño)***
2. ***Aptitudes***
   a) Capacidad
   b) Conocimiento
3. ***Actitudes***

MODELO ESTÁNDAR Y PESO POR AGRUPAMIENTO DE CATEGORÍAS

	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	AGRUPAMIENTOS CATEGORÍAS DE PERSONAS			
		Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4
VARIABLES RELATIVAS A DESEMPEÑO					
EVALUACIÓN SEGÚN TAREAS	DESEMPEÑO EN LAS TAREAS DE PLANIFICACIÓN	10	15	25	30
	DESEMPEÑO EN LA DIRECCIÓN DE LAS PERSONAS	0	5	15	35
	DESEMPEÑO EN LA EJECUCIÓN DE LAS ACTIVIDADES PROPIAS	65	55	40	20
	DESEMPEÑO EN EL CONTROL Y LA EVALUACIÓN	25	25	20	15
	PESO	100	100	100	100

MA. LORENA VEGTERA CUELLA
Secretaria General
Secretaría de la Función Pública

RESOLUCIÓN SFP Nº 328/2.013

"POR LA CUAL SE APRUEBA EL INSTRUCTIVO GENERAL DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO E IDENTIFICACIÓN DEL POTENCIAL PARA FUNCIONARIOS PÚBLICOS PERMANENTES Y PERSONAL CONTRATADO DE LOS ORGANISMOS Y ENTIDADES DEL ESTADO (OEE)"

VARIABLES RELATIVAS A FACTORES INDIVIDUALES INCIDENTES EN EL DESEMPEÑO

APTITUDES	CAPACIDADES	CAPACIDAD PARA LAS RELACIONES INTERPERSONALES	10	10	10	10
		CAPACIDAD PARA EL TRABAJO EN EQUIPO	5	10	15	10
		CAPACIDAD PARA EL ANÁLISIS Y USO DE LA INFORMACIÓN	5	10	10	15
		CAPACIDAD DE LIDERAZGO Y CONDUCIÓN	5	5	15	15
	CONOCIMIENTOS	CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS APLICABLES A LAS TAREAS	30	25	20	15
		CONOCIMIENTOS GENERALES PARA EL DESEMPEÑO EN LA ORGANIZACIÓN	15	10	10	10
ACTITUDES		RESPONSABILIZACIÓN POR RESULTADOS	10	15	15	20
		ORIENTACIÓN AL SERVICIO PÚBLICO Y AL CIUDADANO	20	15	5	5
		PESO	100	100	100	100

En todos los casos, queda a criterio de cada institución desglosar cada ítem en varios sub indicadores si fuese necesario, a modo de abarcar la mayor cantidad posible en una evaluación de desempeño.

DEFINICIONES DE LOS CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

Variables relativas al desempeño

1. Desempeño de las Tareas de Planificación

El Desempeño de las Tareas está en relación directa a la Planificación; se encuentran determinadosen los Manuales de Funciones o instrumentos donde consten las actividades que realizará el funcionario, ya sean estas, tareas diarias, mensuales u ocasionales. Cuanto mayor es la jerarquía al que pertenece el funcionario, mayor es la responsabilidad de Planificar.

2. Desempeño en la Dirección de las Personas

Dirigir implica mandar, influir y motivar a los funcionarios para que realicen tareas esenciales. El desempeño de esta tarea fundamental que surge de los pasos de la planificación y la organización, determinará los resultados propuestos. Dirigir adecuadamente las actividades de sus áreas o de otros puestos de su dependencia está en relación directa al grupo ocupacional, es decir, a mayor jerarquía, mayor

Presidencia de la República · SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

MA[illegible] CEGUERA CUBILLA
[illegible] General
Secretaría de la Función Pública

responsabilidad de dirigir. Se aplica en todos los casos en que tenga personas a su cargo o coordine equipos de trabajo.

3. ***Desempeño en la Ejecución de las Actividades Propias***
La ejecución es el proceso dinámico de convertir en realidad la acción que ha sido planeada, preparada y organizada por sí misma o por los superiores jerárquicos de una organización. Generalmente se encuentran explicitadas en los manuales de funciones de puestos de trabajo donde a cada puesto corresponde un detalle de actividades inherentes al ejercicio de un cargo público. La relación es inversa, es decir a mayor jerarquía, menor ejecución de tareas operativas. No obstante, todos los puestos de trabajo en una organización pública tienen al menos alguna una actividad propia indelegable.

4. ***Desempeño en el Control y la Evaluación***
Las Tareas de Control operativo y de resultados, ya sean estas del propio puesto o de otros en dependencia jerárquica, en cuanto a cumplimiento de plazos, calidad de los procesos y sobre toda la gestión de control y la evaluación que implica una mejor acción, recaen con mayor peso sobre los que jerárquicamente se encuentran en mandos medios e inferiores. El autocontrol de la calidad del trabajo de una persona minimiza errores y maximiza aciertos, facilitando enormemente el uso racional del tiempo de los superiores jerárquicos en cuanto a la supervisión efectiva, formando parte de un proceso de mejora continua. El Modelo Estándar de Control Interno para las Entidades Públicas del Paraguay (MECIP) aplica este mismo criterio de autocontrol de las actividades de los servidores públicos.

<u>Variables relativas a Factores Individuales Incidentes en el Desempeño</u>

1. ***Capacidad para las relaciones interpersonales***
La creatividad y la capacidad de los funcionarios para las relaciones interpersonales son competencias necesarias pero no suficientes por sí sola para el ejercicio de un cargo como servidor público. Generan ambientes propicios de trabajo y éstos se traducen en compromisos hacia la institución, se manifiestan a través de técnicas de comunicación y autoconfianza, por tanto la valoración de la capacidad para las relaciones interpersonales es igual para cada grupo ocupacional. Las relaciones interpersonales se realizan tanto con públicos internos (compañeros de trabajo) como externos (atención a ciudadanos) y se enfatizan en aquellos puestos que diariamente tratan con la atención de personas.

2. ***Capacidad para el trabajo en equipo***
La motivación, o grado de esfuerzo que las personas estén dispuestas a aplicar a la realización de su trabajo de forma participativa para el logro de las metas y resultados esperados, serán valoradas a medida que el puesto de trabajo interactué

MA. LOURDES PEGUERA CUBILLA
Secretaria General
Secretaría de la Función Pública

RESOLUCIÓN SFP Nº 328/2.013

"POR LA CUAL SE APRUEBA EL INSTRUCTIVO GENERAL DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO E IDENTIFICACIÓN DEL POTENCIAL PARA FUNCIONARIOS PÚBLICOS PERMANENTES Y PERSONAL CONTRATADO DE LOS ORGANISMOS Y ENTIDADES DEL ESTADO (OEE)"

con grupos ocupacionales operativos, disminuyendo la ponderación, a medida que las competencias sean más gerenciales.

3. ***Capacidad para el análisis y uso de la información***
   El acceso a la información es un derecho democrático y en particular la participación ciudadana en la gestión pública; la responsabilidad en el análisis y uso adecuado y ético de la información pública recae en los puestos de mayor jerarquía.

4. ***Capacidad de liderazgo y conducción***
   Las capacidades y cualidades poseídas por las personas con mayor responsabilidad desarrollarán mayor influencia positiva en el comportamiento de los funcionarios hacia los objetivos institucionales, actúa sobre las competencias y la voluntad de las personas en el ámbito laboral, por tanto, a mayor jerarquía, se requerirá mayor capacidad de Liderazgo.

5. ***Conocimientos específicos aplicables a las tareas***
   Los conocimientos específicos, habilidades, disposiciones y conductas que posee una persona, que le permiten la realización exitosa de una actividad, son características medibles en función a los grupos ocupacionales. A menor jerarquía, corresponde mayor ponderación.

6. ***Conocimientos generales para el desempeño en la organización***
   Los conocimientos generales poseídos por las personas, recaen con mayor ponderación sobre los puestos ocupacionales de menor jerarquía. Sin embargo, todos los puestos de trabajo en una organización tienen la obligación de conocer qué hace su institución a través de las diferentes dependencias.

7. ***Responsabilización por resultados***
   La Responsabilidad por los resultados institucionales esperados, impacta sobre los puestos ocupacionales de mayor jerarquía en relación a las otras dependencias. A mayor jerarquía, corresponde mayor responsabilidad por los resultados logrados y/o no logrados.

8. ***Orientación al servicio público y al ciudadano***
   La actitud del funcionario público en el ejercicio del servicio a la ciudadanía, con eficacia, eficiencia y economía, estará en relación inversa a los grupos ocupacionales, correspondiendo mayor peso a los funcionarios de menor jerarquía, por mayor contacto e interacción en forma directa con la ciudadanía.

Presidencia de la República
SECRETARIA DE FUNCION PUBLICA

MA. LORENA REGUERA CUBILLA
Secretaria General
Secretaría de la Función Pública

RESOLUCIÓN SFP Nº 328/2.013

"POR LA CUAL SE APRUEBA EL INSTRUCTIVO GENERAL DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO E IDENTIFICACIÓN DEL POTENCIAL PARA FUNCIONARIOS PÚBLICOS PERMANENTES Y PERSONAL CONTRATADO DE LOS ORGANISMOS Y ENTIDADES DEL ESTADO (OEE)"

EQUIVALENCIA DE AGRUPAMIENTO DE CATEGORÍA DE PERSONAS

Grupos	***Denominación genérica***	***Denominación de Puestos posibles***
4	*Dirección y Conducción Superior, Asesores.*	*Profesionales Senior, Dirección General, Gerencias, Coordinaciones y cargos similares.*
3	*Profesional I y Jefaturas de Departamento*	*Jefes de Departamentos, Coordinadores, Profesionales Junior y similares.*
2	*Técnicos, Supervisores y Profesional II*	*Asistente Técnico, Asistente Administrativo, Supervisores de Operativos, Técnicos de y Profesionales de Nivel II.*
1	*Apoyo Operativos y Administrativos*	*Auxiliares, Choferes, Ascensoristas, Limpiadores, Ordenanzas y otros de naturaleza similar.*

1. ***Apoyo Operativos y Administrativos:*** *Son aquellos puestos que no requieren de conocimientos técnicos especializados, son mayoritariamente de ejecución manual (operativos), en los cuales deben desarrollar competencias personales en el nivel inicial como: Iniciativa, Responsabilidad, Disciplina.*

2. ***Técnicos, Supervisores y Profesionales II:*** *Son aquellos puestos que requieren de conocimientos técnicos especializados, de ejecución manual e intelectual de complejidad media, en los cuales deben desarrollar competencias personales en el nivel intermedio.*

3. ***Profesionales I y Jefaturas de Departamentos:*** *Son aquellos puestos que requieren de conocimientos técnicos especializados, de escasa ejecución manual, mayoritariamente intelectual de alta complejidad y en los cuales deben desarrollar competencias personales y gerenciales en el nivel elevado.*

4. ***Dirección y Conducción Superior - Asesoramiento:*** *Son aquellos puestos que requieren de conocimientos técnicos especializados, de ejecución intelectual de alta complejidad, algunas labores indelegables de conducción de personas y supervisión de trabajo y en los cuales deben desarrollar competencias gerenciales en el nivel avanzado.*

CÁLCULO DE EVALUACIONES

Las notas de la Evaluación del Desempeño se obtienen de la siguiente manera:

Presidencia de la República
Secretaría General
Secretaría de la Función Pública
Mª LORENA NIGUERA QUILLA

RESOLUCIÓN SFP Nº 328/2.013

"POR LA CUAL SE APRUEBA EL INSTRUCTIVO GENERAL DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO E IDENTIFICACIÓN DEL POTENCIAL PARA FUNCIONARIOS PÚBLICOS PERMANENTES Y PERSONAL CONTRATADO DE LOS ORGANISMOS Y ENTIDADES DEL ESTADO (OEE)"

a) Se define la escala de calificación, que se sugieren sean de 1 (reprobado), 2 (aceptable), 3 (bueno); 4 (muy bueno) y 5 (sobresaliente).
b) Se multiplica la nota asignada al desempeño del evaluado de cada factor de evaluación por el coeficiente del ponderador aplicando la proporcionalidad (5=100%; 4=80%; 3=70%; 2=60%; 1=inferior al 60%, ejemplo 50%).
c) Se suma todos los subtotales para obtener la nota de la Evaluación del Desempeño en la escala de 1 al 100% por cada agrupamiento de puestos.
*d) Se promedia las variables relativas a **Desempeño**, con el de **Factores Individuales Incidentes en el Desempeño** para obtener la nota final de la persona evaluada.*
e) Se elabora el orden del mérito (nómina de mayor a menor) para los fines o propósitos de la evaluación del desempeño.

Ejemplo:

Grupo	***Factor de Evaluación***	***Nota***	***Ponderación establecida***	***Resultado en Evaluación de Tareas (PDEC)***
2	*Desempeño en las tareas de Planificación*	*5*	*15*	***15=15x100/100*** *(considerando que es el100% de la nota 5)*
2	*Desempeño en la Dirección de las Personas*	*4*	*5*	***4=5x80/100*** *(considerando que es el 80% de la escala del 5)*
2	*Desempeño en la Ejecución de las Actividades Propias*	*3*	*55*	***38,5 = 55x70/100*** *(considerando que es el 70% de la escala del 5)*
2	*Desempeño en el Control y la Evaluación*	*2*	*25*	***15=25x60/100*** *(considerando que es el 60% de la escala del 5)*
Calificación en Evaluación de Tareas (PDEC)				***72,5*** *(nota equivalente a bueno en la escala del 1 al 5)*

******

MA. LORENA REGUERA CUBILLA
Secretaria General
Secretaría de la Función Pública