



Mello e/ Iturbe
Telefax: 595-86-32148 / 32511
www.unp.edu.py
E-mail: rectorado@unp.edu.py
Pilar – Paraguay

RESOLUCIÓN N° 17/2016

POR LA CUAL SE APRUEBA LA IMPLEMENTACION DEL REGLAMENTO DE EVALUACION DE DESEMPEÑO PARA FUNCIONARIOS PERMANENTES, PERSONAL CONTRATADO Y COMISIONADOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE PILAR.

VISTO:

Pilar, 14 de marzo de 2016

El Plan de Mejoramiento y acciones a seguir por la Universidad Nacional de Pilar, aprobado por el CONES según Resolución CONES N°: 117/2015 **“QUE DISPONE EL LEVANTAMIENTO DEL PROCESO DE INTERVENCION DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE PILAR (UNP) Y APRUEBA EL PLAN DE MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL Y ACCIONES A SER EJECUTADAS POR LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE PILAR (UNP)”**

CONSIDERANDO:

Que, con el cometido de dar cumplimiento a lo establecido en el Plan de Mejoramiento Institucional en su Numeral 2.- Acciones que debe implementar el Consejo Superior Universitario; Inciso “c”: “Sancionar el Reglamento de Concurso para ocupar cargos administrativos y para el ascenso y promoción de funcionarios administrativos de la Universidad, el cual debe ser homologado por la secretaría de la Función Pública”; el Rector ha encomendado a la Administración del Rectorado, elaborar y someter a consideración de la Secretaría de la Función Pública el mencionado reglamento.

Que, el mencionado Reglamento y Herramienta de Evaluación de Desempeño ha sido sometido a un trabajo de adecuación, en coordinación entre la Administración del Rectorado y la Lic. Ana María Pujol, Directora Interina de la Dirección General de Asesoramiento Técnico a Organismos y Entidades del Estado (OEE).

Que, la Dirección General de Asesoramiento Técnico a Organismos y Entidades del Estado (OEE), a través del Memorándum – DGAT N° 04/2016 elevado al Mgtr. Humberto R. Peralta Beaufort, Ministro Ejecutivo de la Secretaría de la Función Públicas, sugiere la aprobación por reunir los criterio técnicos recomendados a través de la Resolución SFP N° 328/2013.

Que, el Ministro Ejecutivo de la Secretaría de la Función Públicas, remite al Rector de la Universidad Nacional de Pilar la Resolución SFP N° 0142/2016 **“POR LA CUAL SE APRUEBA EL REGLAMENTO Y LA HERRAMIENTA DE EVALUACION DE DESEMPEÑO PARA FUNCIONARIOS PERMANENTES, PERSONAL CONTRATADO Y COMISIONADOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE PILAR”**

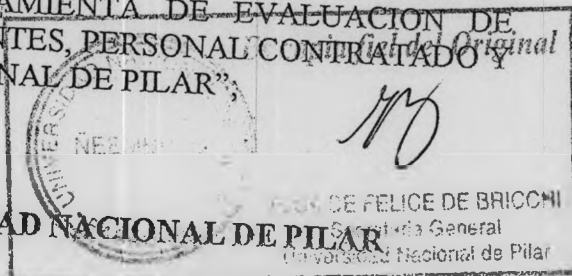
Que, el Rector de la Universidad Nacional de Pilar, ha sometido a consideración de este Consejo Superior Universitario la Resolución SFP N° 0142/2016 **“POR LA CUAL SE APRUEBA EL REGLAMENTO Y LA HERRAMIENTA DE EVALUACION DE DESEMPEÑO PARA FUNCIONARIOS PERMANENTES, PERSONAL CONTRATADO Y COMISIONADOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE PILAR”**.

Por tanto, en sesión ordinaria, Acta N° 626.

EL CONSEJO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE PILAR

RESUELVE:

APROBAR la implementación del Reglamento y la Herramienta de Evaluación de Desempeño para Funcionarios permanentes, personal contratado y comisionados de la Universidad Nacional de Pilar, aprobado por la Secretaría de la Función Pública a través de la Resolución N° 0142/2016.





Mello e/ Iturbe
Telefax: 595-86-32148 / 32511
www.unp.edu.py
E-mail: rectorado@unp.edu.py
Pilar – Paraguay

RESOLUCIÓN N° 17/2016

POR LA CUAL SE APRUEBA LA IMPLEMENTACION DEL REGLAMENTO DE EVALUACION DE DESEMPEÑO PARA FUNCIONARIOS PERMANENTES, PERSONAL CONTRATADO Y COMISIONADOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE PILAR.

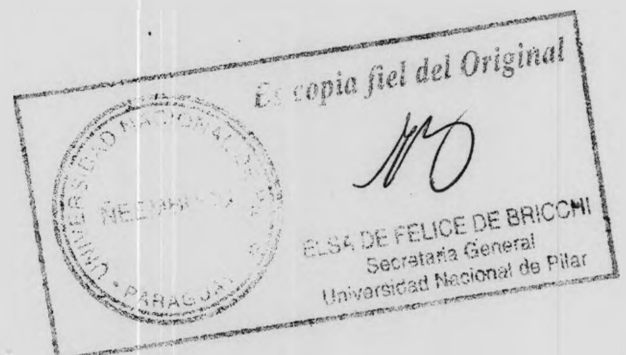
Pilar, 14 de marzo de 2016

- ART. 2º)** ENCOMENDAR a las diferentes Unidades de la Universidad Nacional de Pilar, a través de sus respectivos Departamentos de Recursos Humanos, la aplicación del presente Reglamento de Evaluación de Desempeño.
- ART. 3º)** COMUNICAR y archivar.

Elsa De Felice de Bricchi
Esc. Elsa De Felice de Bricchi
Secretaria General U.N.P.



Adolfo V. Villasboa Romañach
Prof. Dr. Adolfo V. Villasboa Romañach
Presidente C.S.U





TETĀ
REMBIJOKUĀI
SĀMBYHYHA
SECRETARÍA DE LA
FUNCIÓN
PÚBLICA

TETĀ REKUĀI
GOBIERNO NACIONAL
Jajapo ñande raperá ko'ága guive
Construyendo el futuro hoy

Asunción, 24 de febrero de 2016

PR/SFP/GAB. N° 0904/2016

Señor

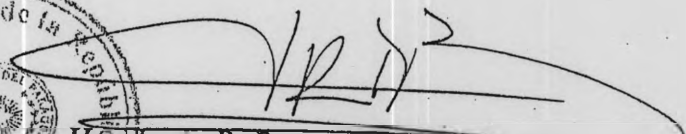
Prof. Dr. Víctor Ríos Ojeda, Rector
Universidad Nacional de Pilar
Presente

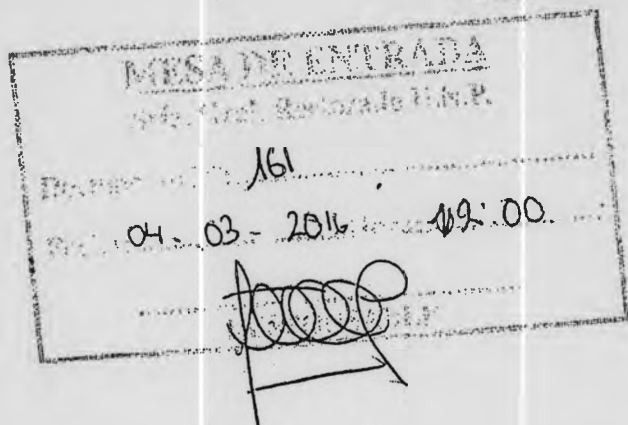
Tengo el agrado de dirigirme a Usted, en ocasión de hacer referencia a la Nota N° 270/2015, ingresada ante esta Secretaría Ejecutiva bajo el Expediente SFP N° 12935/2015, a través de la cual remite el reglamento y la herramienta de evaluación de desempeño para funcionarios permanentes, personal contratado, comisionados de la institución y solicita su aprobación correspondiente.

Al respecto, esta Secretaría Ejecutiva, conforme a atribuciones conferidas en la Ley N° 1626/2000 "De la Función Pública", artículo 96, inciso n); remite la Resolución SFP N° 0142/2016 "POR LA CUAL SE APRUEBA EL REGLAMENTO Y LA HERRAMIENTA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO PARA FUNCIONARIOS PERMANENTES, PERSONAL CONTRATADO Y COMISIONADOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE PILAR".

Hago oportuna la ocasión para saludar a Usted, con mi más alta y distinguida consideración.



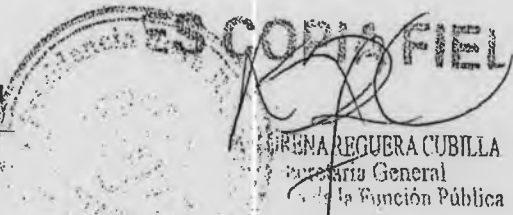

Humberto R. Peralta Beaufort
Ministro Secretario Ejecutivo
Secretaría de la Función Pública



Constitución N° 422 esquina 25 de Mayo
Telefax 451926 e-mail: ministrosfp@sfp.gov.py
Web: www.sfp.gov.py



TETÁ
REMBIJOKUÁI
SÁMBYHYHÁ
SECRETARÍA DE LA
FUNCIÓN
PÚBLICA



TETÁ REKUÁI
GOBIERNO NACIONAL
Ja'ape hãnde rapéiã ko'ãga guive
construyendo el futuro hoy

RESOLUCIÓN SFP N° 0142/2016

POR LA CUAL SE APRUEBA EL REGLAMENTO Y LA HERRAMIENTA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO PARA FUNCIONARIOS PERMANENTES, PERSONAL CONTRATADO Y COMISIONADOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE PILAR

Asunción, 24 de febrero de 2016

VISTO: La Nota N° 270/2015, presentada por la Universidad Nacional de Pilar, bajo el expediente con registro de mesa de entrada SFP N° 12935/2015, por medio de la cual solicita la aprobación del Reglamento y la Herramienta de Evaluación de Desempeño para funcionarios permanentes, personal contratado y comisionados de la mencionada institución; y,

CONSIDERANDO: Que, la Ley N° 1626/2000 "De la Función Pública" en su Art. 96° dispone: "Serán atribuciones de la Secretaría de la Función Pública: inc. n) aprobar los proyectos de reglamento de selección, admisión, calificación y promoción del personal público, presentados por las diversas reparticiones públicas;"

Que, la misma ley señala que "Es personal contratado la persona que en virtud de un contrato y por tiempo determinado ejecuta una obra o presta servicio al Estado", realizándose dicha contratación por acto administrativo de la más alta autoridad del organismo o entidad respectivo y siendo prestadores de servicio del Estado es responsabilidad de cada organismo evaluar a tales personales en base a criterios técnicos establecidos previamente.

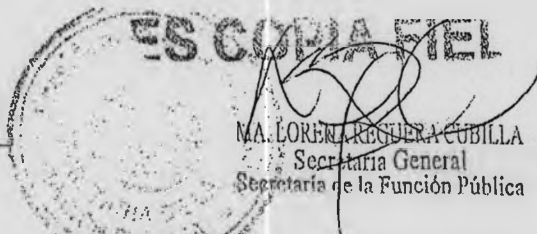
Que, resulta necesario llevar a cabo esas evaluaciones a fin de determinar el desempeño de todos los funcionarios que prestan servicio en la institución, en el cargo que están ocupando, detectar necesidades de capacitación, reasignar a funcionarios en puestos compatibles con sus conocimientos, determinar la estabilidad definitiva en la función pública y permitir contar con información valiosa para una eventual renovación del contrato.

Que, luego del análisis correspondiente, la Dirección General de Asesoramiento Técnico a Organismos y Entidades del Estado (OEE) de la Secretaría de la Función Pública, a través del Memorandum DGAT N° 04/2016, de fecha 22 de febrero de 2016, solicita la aprobación del "Proyecto de Reglamento y la Herramienta de Evaluación de Desempeño para funcionarios permanentes, personal contratado y comisionados de la Universidad Nacional de Pilar", por reunir los requisitos de fondo y forma para su validez, atendiendo a que el documento se halla ajustado a las prescripciones establecidas en la Resolución SFP N° 328/2013 "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)".





TETĀ
REMBIJOKUÁI
SĀMBYHYĤA
SECRETARÍA DE LA
FUNCIÓN
PÚBLICA



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

TETĀ REKUÁI
GOBIERNO NACIONAL
Jajano hãnde raperã ko'ãga guive
construyendo el futuro hoy

RESOLUCIÓN SFP N° 0142/2016

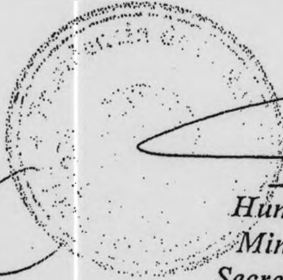
POR LA CUAL SE APRUEBA EL REGLAMENTO Y LA HERRAMIENTA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO PARA FUNCIONARIOS PERMANENTES, PERSONAL CONTRATADO Y COMISIONADOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE PILAR

POR TANTO; en uso de sus atribuciones legales,

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

RESUELVE:

- ART. 1°.-** Aprobar el Reglamento y la Herramienta de Evaluación de Desempeño para funcionarios permanentes, personal contratado y comisionados de la Universidad Nacional de Pilar, por reunir los requisitos de fondo y forma para su validez, conforme lo dispone el Art. 96° inc. n) de la Ley N° 1626/2000 "De la Función Pública".
- ART. 2°.-** La presente Resolución será refrendada por la Secretaría General.
- ART. 3°.-** Comuníquese, publíquese y, cumplido, archívese.



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

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



TETÁ
REMBIJOKUÁI
SÁMOYHYHÁ
SECRETARÍA DE LA
FUNCIÓN
PÚBLICA



Dirección General de Asesoramiento Técnico a Organismos y Entidades del Estado (OEE).
Memorándum – DGAT N°04/2016

A: *Mgtr. Humberto R. Peralta Beaufort, Ministro Secretario Ejecutivo*
Secretaría de la Función Pública

De: *Lic. Ana María Pujol, Directora General Interina*
Dirección General de Asesoramiento Técnico a Organismos y Entidades del Estado (OEE).

Ref.: *Expediente N° 12935/15, de la Universidad Nacional de Pilar, solicitando*
aprobación del Reglamento y la Herramienta de Evaluación del
Desempeño.

Fecha: *22/02/2016.*

Tengo el honor de dirigirme a Vuestra Excelencia, a fin de hacer referencia a la
nota N°270/15 presentada por la Universidad Nacional de Pilar, bajo expediente
con registro de mesa de entrada SFP N°12935/15, a través de la cual solicita la
aprobación de su Reglamento y la Herramienta de Evaluación de Desempeño.

El mencionado Reglamento y Herramienta de Evaluación del Desempeño ha
requerido ajustes, por tanto se ha trabajado en la adecuación del mismo, en
coordinación con responsable del área de Administración, Lic. Darío Colmán y la
Técnica del área de Gestión de Personas, Sra. Cledia Bertoli; de la Universidad
Nacional de Pilar, a fin de ajustarlo a los delineamientos de la Resolución SFP N°
328/2013, "Por la cual se aprueba el instructivo General de Evaluación de
Desempeño e identificación de potencial para funcionarios públicos permanentes
y personal contratado de los Organismos y Entidades del Estado (OEE)".

El Reglamento contempla:

- El marco legal y los objetivos, especificando su uso como instrumento de gestión de personas.*
- Contempla ámbito de aplicación, estableciendo aplicar a funcionarios permanentes, personal contratado y comisionados de la institución.*
- Especifica la frecuencia con que estará aplicando el proceso y establecen una vez cada año y en casos que la máxima autoridad lo determine.*
- Establece etapas del proceso de evaluación, de acuerdo a lo recomendado por la resolución SFP N° 328/2013: 1ra. Etapa-Evaluación Primaria, 2da. Etapa-Evaluación Secundaria.*
- Contempla funciones y la conformación de una Comisión Evaluadora.*



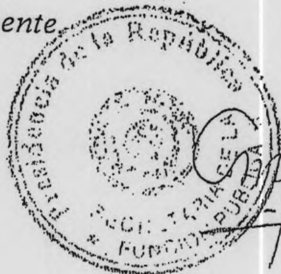
TETÁ
REMBIJOKUÁI
SÁMBYHYHA
SECRETARÍA DE LA
FUNCIÓN
PÚBLICA

TETÁ REKUÁI
GOBIERNO NACIONAL
Jajano Añde raperã ko'ãga guive
Construyendo el futuro hoy

- Establece procedimientos a ser tenidos en cuenta durante el proceso de evaluación de desempeño.
- En cuanto a los formularios de evaluación de desempeño, adopta el instrumento sugerido por la Resolución SFP N°328/2013, establece por grupo ocupacional (Grupo 1,2,3,4), de acuerdo los grupos y puestos identificados en la Universidad Nacional de Pilar.

De todo lo expuesto, esta Dirección General sugiere a la Máxima Autoridad Institucional la aprobación del Reglamento y la Herramienta de Evaluación de Desempeño dirigido a Funcionarios Permanentes, Personal Contratado y Comisionados, de la Universidad Nacional de Pilar, por reunir los criterios técnicos recomendados a través de la Resolución SFP N°328/2013.

Le saludo atentamente,





REGLAMENTO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO PARA FUNCIONARIOS PERMANENTES, PERSONAL CONTRATADO Y COMISIONADOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE PILAR.

Anexo I

El presente instrumento tendrá como objetivo reglamentar el Sistema de Evaluación de Desempeño para los funcionarios permanentes, personal contratado y comisionados de la Universidad Nacional de Pilar.

I.- Marco Legal

El presente Reglamento contiene los criterios legales recomendados por la Secretaría de la Función Pública, de acuerdo a lo estipulado en la Ley N° 1626/00 "De la Función Pública" y la Resolución SFP N° 328/2013 "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)".

La Resolución N° 01/2015 "POR LA CUAL SE APRUEBAN MODIFICACIONES, Y SE PROMULGA EL ESTATUTO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE PILAR"

La Resolución N° 98/2015 "POR LA CUAL SE APRUEBA EL REGLAMENTO INTERNO DE RECURSOS HUMANOS Y SE AUTORIZA LA IMPLEMENTACION Y PUESTA EN VIGENCIA, EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE PILAR"

La Resolución N° 545/2015 "POR LA CUAL SE APRUEBA EL INSTRUCTIVO DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DEL RECTORADO Y SE AUTORIZA SU PUESTA EN VIGENCIA".

La Resolución N° 546/2015 "POR LA CUAL SE APRUEBA EL MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES ACTUALIZADO DEL RECTORADO Y SE AUTORIZA LA PUESTA EN VIGENCIA".

II. -Objetivo

Las evaluaciones de desempeño proporcionan informaciones valiosas sobre el rendimiento y la actitud de los funcionarios evaluados; esta información y su correspondiente análisis constituyen un parámetro para la toma de decisiones institucionales, en todo lo concerniente a:

- Medir y Evaluar el grado de desempeño y potencial en el cargo que ocupa.
- Elaborar planes de mejora, planes de capacitación y reubicar a los funcionarios de la institución en otros puestos de acuerdo a sus capacidades y potenciales.
- Permitirá brindar la Estabilidad Definitiva o la Desvinculación de la función pública a aquellos funcionarios que hayan concursado al puesto y que los mismos estén comprendidos en periodo de estabilidad provisoria (menos de 2 años de antigüedad), de conformidad con el Art. 20 de la Ley N° 1626/2000 "De la Función Pública".
- Permitir la recontractación del personal, cuando exista justificada necesidad de continuar con la prestación de los servicios contratados; estableciéndose una calificación mínima requerida de Aceptable, equivalente a (60%) sesenta por ciento, para la recontractación correspondiente.
- Utilizar como insumo para la promoción de funcionarios permanentes, la cual será realizada por medio de concursos, bajo el criterio del orden de mérito, comprendido dentro del tercio superior del resultado de las evaluaciones (desde 100% hasta el 66% de mayor a menor). La promoción será realizada sobre los criterios técnicos basados en la evaluación del desempeño y créditos académicos obtenidos por la realización de cursos formales o de



REGLAMENTO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO PARA FUNCIONARIOS PERMANENTES, PERSONAL CONTRATADO Y COMISIONADOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE PILAR.

especialización y actualización, certificados, conforme al Artículo 35 de la Ley N° 1626/2000, "De la Función Pública".

III.- Ámbitos de Aplicación

El procedimiento establecido en el presente reglamento, será aplicado a funcionarios permanentes, personal contratado y comisionados de la Universidad Nacional de Pilar, que se detalla a continuación.

- Los funcionarios permanentes y contratados.
- El presente Reglamento podrá ser aplicado al personal cuyo régimen laboral es la contratación temporal de servicios.
- Los funcionarios comisionados de otras instituciones, podrán ser sujetos de evaluaciones de desempeño y potencial, en cuyo caso el objetivo es mejorar el potencial del funcionario y los servicios que presta.
- El funcionario/a que ocupe un cargo de confianza podrá ser sujeto de evaluación de desempeño.

IV.- Plazos y Frecuencia

Se determina la realización de la Evaluación de Desempeño y Potencial a funcionarios permanentes, contratados y comisionados, una vez por año y en el plazo que la máxima autoridad institucional lo determine.

Con respecto a aquellos funcionarios permanentes que hayan ingresado mediante Concurso Público de Oposición, los mismos estarán sujetos a dos (2) evaluaciones de desempeño que deberán ser aprobadas y realizadas 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 Art. 20 de la Ley N°1626/2000.

El Plazo de conclusión, de los trabajos de evaluación, no deberá sobre pasar los 30 (treinta) 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 servicio.

El periodo de tiempo que estará sujeto a Evaluación de Desempeño corresponderá a los últimos 6 meses de trabajo del funcionario/a, anteriores a la fecha prevista para cada evaluación.

Los resultados de la Evaluación de Desempeño, en ningún caso serán considerados compromiso institucional para el nombramiento a un cargo permanente.

V.- Principios Rectores

Los principios rectores establecidos que regirán las actuaciones dentro del Proceso de Evaluación de esta institución son: objetividad, equidad, transparencia, pertinencia, participación y legalidad, pleno sometimiento a la ley y al derecho.

Toda excepción al cumplimiento de las disposiciones de este reglamento deberá ser autorizada por resolución de la Máxima Autoridad Institucional, previa justificación de la causa que la motiva y del dictamen jurídico correspondiente.



REGLAMENTO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO PARA FUNCIONARIOS PERMANENTES, PERSONAL CONTRATADO Y COMISIONADOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE PILAR.

VI. Etapas

El proceso de Evaluación de Desempeño constará de dos etapas.

• 1º Etapa – Evaluación Primaria

En esta etapa se realizará la socialización de las herramientas de evaluación con todos los evaluadores y funcionarios/as de la Institución, posteriormente se procederá a la evaluación del funcionario por parte de los Jefes, Directores y/o Superiores Inmediatos.

• 2º Etapa – Evaluación Secundaria

Se conforma la Comisión de Evaluación. El Departamento de Recursos Humanos será la encargada de la recepción de las Evaluaciones de Desempeño y preparará el informe con los resultados obtenidos para posteriormente remitirlos a la Comisión de Evaluación, quienes a su vez verificarán las puntuaciones de los funcionarios evaluados y la correcta aplicación de los instrumentos y herramientas de evaluación con el fin de dictaminar y poner a consideración de la Máxima Autoridad Institucional, los resultados finales y el orden de mérito.

VII.- La Comisión de Evaluación

La Comisión de Evaluación es la instancia responsable del proceso y aplicación del presente Reglamento de Evaluación de Desempeño y tendrá como funciones:

- Verificar el cumplimiento de las disposiciones establecidas en este reglamento.
- Controlar la correcta utilización del instrumento de evaluación.
- Verificar la calificación de los funcionarios evaluados, apegándose al presente reglamento y a los parámetros establecidos en las herramientas de evaluación aprobadas.
- La Comisión de Evaluación podrá solicitar una nueva evaluación en los casos de tener evidencias de incumplimiento del presente reglamento, de los parámetros establecidos en las herramientas y/o sean objetadas por los evaluados.
- Convocar al evaluador primario al momento de realizar la verificación de las calificaciones.
- Solicitar las documentaciones que considere necesarias a fin de respaldar las evaluaciones.
- Labrar Acta de todas las reuniones y decisiones adoptadas por la Comisión de Evaluación.
- Informar a la Máxima Autoridad de los resultados obtenidos en el proceso de evaluación de desempeño, recomendaciones y sugerencias posteriores a la evaluación.
- Las demás funciones que la Comisión de Evaluación estime pertinente y que no sean contrarias a las disposiciones contenidas en la presente resolución.

VIII.- Conformación de la Comisión de Evaluación

La Comisión Evaluadora estará integrada por:

- a) Un representante de la Máxima Autoridad Institucional.
- b) El responsable del Departamento de Recursos Humanos.
- c) El/La Director/a o responsable del área en la cual se realizará la evaluación.
- d) Un representante de los funcionarios (con voz, pero sin voto)



REGLAMENTO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO PARA FUNCIONARIOS PERMANENTES, PERSONAL CONTRATADO Y COMISIONADOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE PILAR.

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

IX.- Procedimientos

El instrumento utilizado para la evaluación de desempeño será el formulario, el cual será distribuido a los responsables de las distintas áreas institucionales. El Departamento de Recursos Humanos, distribuirá los formularios de evaluación a los responsables de cada área (Evaluador Primario: Jefes, Directores y/o Superiores Inmediatos), quienes ejercerán personalmente de evaluadores de los funcionarios a su cargo, adjuntando informe sobrecumplimiento de normas institucionales.

El responsable (Evaluador Primario) de cada área tendrá cinco (5) días hábiles, para realizar la evaluación y posteriormente remitir los resultados de la misma en sobre cerrado al Departamento de Recursos Humanos, fundamentando las calificaciones otorgadas a los evaluados. Dicho plazo correrá desde el momento de la recepción del Formulario de Evaluación de Desempeño. Una vez recibido los formularios con las evaluaciones realizadas, el Departamento de Recursos Humanos deberá preparar y poner a consideración de la Comisión de Evaluación, un informe por cada funcionario evaluado, que incluya:

- a) El formulario de Evaluación de Desempeño.
- b) El informe de Resultados de la Evaluación de Desempeño.
- c) Un resumen del legajo del funcionario evaluado, cuando la Comisión de Evaluación lo solicite.

La Comisión de Evaluación podrá introducir sus consideraciones a las evaluaciones respectivas, con la potestad de modificar (aumentar o disminuir) las calificaciones primarias hasta un máximo de 30 (treinta) %, a fin de brindar equidad y garantizar la coherencia. Al finalizar la revisión de cada legajo, los integrantes de la Comisión de Evaluación deberán firmar dando constancia a la puntuación definitiva del funcionario evaluado.

Los resultados obtenidos en las evaluaciones deberán ser comunicados por parte de los evaluadores primarios a cada evaluado, a través de una entrevista personalizada (retroalimentación), explicando el motivo de la nota asignada. El evaluado podrá manifestar expresamente, su conformidad o disconformidad con la calificación obtenida y posteriormente firmar dicha evaluación. Si el evaluado no asiste en tiempo y forma para la devolución de su calificación, el evaluador tomará como válidos, los resultados de la misma. La Máxima Autoridad Institucional, los Coordinadores Generales, los Directores Generales, Directores y Jefes, recibirán un informe con los resultados con datos cuali-cuantitativos obtenidos en el proceso.

El resguardo de toda la documentación del proceso de evaluación de desempeño quedará a cargo del Departamento de Recursos Humanos. Los/as interesados/as, en los casos de disconformidad con el resultado de sus evaluaciones, podrán solicitar por escrito sus documentaciones, en un plazo no mayor de 5 (cinco) días de haber concluido todo el proceso de evaluación. En los casos que resultare imposible la evaluación por causas no imputables al funcionario/a, que deberán ser plenamente justificadas, la misma se llevará a cabo en otra ocasión posterior, fijándose un solo día para todos los afectados.

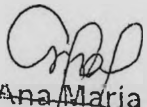


**REGLAMENTO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO PARA FUNCIONARIOS
PERMANENTES, PERSONAL CONTRATADO Y COMISIONADOS DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL DE PILAR.**

Se deberán de considerar los ajustes necesarios para evaluar a funcionarios con discapacidad, de acuerdo al tipo de discapacidad observada y las adaptaciones requeridas, de modo a que el proceso de evaluación sea equitativo y no discriminatorio.

X.- Escala de Calificaciones.

Resultado de Acuerdo a la Calificación Final		
5	Sobresaliente	90 % - 100 %
4	Muy Bueno	80 % - 89 %
3	Bueno	70 % - 79 %
2	Aceptable	60 % - 69 %
1	Reprobado	0 % - 59 %


Lic. Ana Maria Pujol
Directora General Interina
Asesoramiento Técnico a OEE
Secretaria de la Función Pública



REGLAMENTO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO PARA FUNCIONARIOS
PERMANENTES, PERSONAL CONTRATADO Y COMISIONADOS DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL DE PILAR.

3-

4-

Observaciones:

FACTORES INDIVIDUALES INCIDENTES EN EL DESEMPEÑO

	Peso	Nivel de Evaluación	Porcentaje	Nota Ponderada
1-Capacidad para las relaciones interpersonales.	10			
2-Capacidad para el trabajo en equipo.	5			
3-Capacidad para el análisis y el uso de la información.	5			
4-Capacidad de liderazgo y conducción.	5			
5-Conocimientos específicos aplicables a las tareas.	30			
6-Conocimientos generales para el desempeño.	15			
7-Responsabilización por los resultados.	10			
8-Orientación al servicio público y al ciudadano.	20			
Subtotal	100			

FUNDAMENTACIÓN DE LAS CALIFICACIONES EN LAS VARIABLES RELATIVAS A LOS FACTORES INDIVIDUALES
INCIDENTES EN EL DESEMPEÑO.

1-

2-

3-

4-

5-

6-

7-

8-

Observaciones:



REGLAMENTO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO PARA FUNCIONARIOS
PERMANENTES, PERSONAL CONTRATADO Y COMISIONADOS DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL DE PILAR

Calificación Final (Ponderado):	Resultado de Acuerdo a la Calificación Final	
	5	Sobresaliente 90 % - 100 %
	4	Muy Bueno 80 % - 89 %
	3	Bueno 70 % - 79 %
	2	Aceptable 60 % - 69 %
	1	Reprobado 0 % - 59 %

Recomendaciones y Planes de Mejora	
Debe Mejorar	Acción Propuesta

Evaluador/a Primario

Evaluación Secundaria/Comisión de Evaluación: Observaciones	
Fecha:	

CONFORMIDAD DEL/DE LA EVALUADO/A CON LA EVALUACION DE DESEMPEÑO:

SI

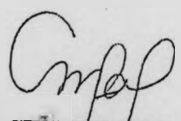
☐

NO

☐

Motivo de la Disconformidad:

Fecha:


Lic. Ana María Pujol
Directora General Interina
Asesoramiento Técnico a OEE
Secretaría de la Función Pública



REGLAMENTO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO PARA FUNCIONARIOS PERMANENTES, PERSONAL CONTRATADO Y COMISIONADOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE PILAR.

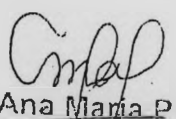
Formulario de Evaluación de Desempeño e Identificación del Potencial - Grupo 3	
DENOMINACIÓN GENÉRICA:	Profesional I y Jefaturas de Departamento.
DENOMINACIÓN DE PUESTOS POSIBLES:	Jefe de Departamento, Coordinador, Profesional de Nivel I, y otros de naturaleza similar.
Periodo de Evaluación:	
Nombre y Apellido del Evaluado:	
C.I.N°:	
Vínculo Laboral:	
Fecha de ingreso a la Institución:	
Fecha de nombramiento como funcionario:	
Depende de la Dirección de:	
Grupo Ocupacional (Puesto que ocupa):	
Antigüedad en el Puesto actual:	
Evaluador/a:	

Este Formulario contiene los criterios de evaluación. Evalúe el desempeño del funcionario teniendo en cuenta las variables relativas al desempeño y variables relativas a factores individuales incidentes en el desempeño y asigne una puntuación de acuerdo a estos niveles de evaluación.

NIVEL DE EVALUACIÓN	
5	Representa un nivel alto de desempeño o de desarrollo de las tareas.
4	Representa un nivel suficiente de desempeño de las tareas.
3	Representa un nivel bueno de desempeño o de desarrollo de las tareas.
2	Representa un nivel aceptable de desempeño o de desarrollo de las tareas.
1	Representa un nivel insuficiente de desempeño o de desarrollo de las tareas.

DESEMPEÑO SEGÚN TAREAS

	Peso	Nivel de Evaluación	Porcentaje	Nota Ponderada
1- Desempeño en las tareas de planificación.	25			
2- Desempeño en la dirección de las personas.	15			
3- Desempeño en la ejecución de actividades propias.	40			
4- Desempeño en el control y la evaluación.	20			
Subtotal	100			


Lic. Ana María Pujol
Directora General Interina
Asesoramiento Técnico a OEE
Secretaría de la Función Pública



REGLAMENTO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO PARA FUNCIONARIOS
PERMANENTES, PERSONAL CONTRATADO Y COMISIONADOS DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL DE PILAR.

FUNDAMENTACIÓN DE LAS CALIFICACIONES EN LAS VARIABLES RELATIVAS AL DESEMPEÑO SEGÚN TAREAS.

1-

2-

3-

4-

Observaciones:

FACTORES INDIVIDUALES INCIDENTES EN EL DESEMPEÑO

	Peso	Nivel de Evaluación	Porcentaje	Nota Ponderada
1-Capacidad para las relaciones interpersonales.	10			
2-Capacidad para el trabajo en equipo.	15			
3-Capacidad para el análisis y el uso de la información.	10			
4-Capacidad de liderazgo y conducción.	15			
5-Conocimientos específicos aplicables a las tareas.	20			
6-Conocimientos generales para el desempeño.	10			
7-Responsabilización por los resultados.	15			
8-Orientación al servicio público y al ciudadano.	5			
Subtotal	100			

FUNDAMENTACIÓN DE LAS CALIFICACIONES EN LAS VARIABLES RELATIVAS A LOS FACTORES INDIVIDUALES INCIDENTES EN EL DESEMPEÑO.

1-

2-

3-

4-

5-

6-

7-

8-

Observaciones:



REGLAMENTO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO PARA FUNCIONARIOS
PERMANENTES, PERSONAL CONTRATADO Y COMISIONADOS DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL DE PILAR.

Calificación Final (Ponderado):	Resultado de Acuerdo a la Calificación Final	
	5	Sobresaliente 90 % - 100 %
	4	Muy Bueno 80 % - 89 %
	3	Bueno 70 % - 79 %
	2	Aceptable 60 % - 69 %
	1	Reprobado 0 % - 59 %

Recomendaciones y Planes de Mejora	
Debe Mejorar	Acción Propuesta

Evaluador/a Primario

Evaluación Secundaria/Comisión de Evaluación: Observaciones
Fecha:

CONFORMIDAD DEL/DE LA EVALUADO/A CON LA EVALUACION DE DESEMPEÑO:

SI

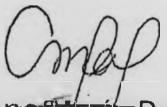
☐

NO

☐

Motivo de la Disconformidad:

Fecha:


Lic. Ana María Pujol
Directora General Interina
Asesoramiento Técnico a OEE
Secretaría de la Función Pública



REGLAMENTO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO PARA FUNCIONARIOS
PERMANENTES, PERSONAL CONTRATADO Y COMISIONADOS DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL DE PILAR.

Formulario de Evaluación de Desempeño e Identificación del Potencial - Grupo 4	
DENOMINACIÓN GENÉRICA:	Dirección y Conducción Superior - Asesores
DENOMINACIÓN DE PUESTOS POSIBLES:	Director General, Director, Gerencia, Coordinador, Asesor, Profesional Senior y otros de naturaleza similar.
Periodo de Evaluación:	
Nombre y Apellido del Evaluado:	
C.I.N°:	
Vínculo Laboral:	
Fecha de ingreso a la Institución:	
Fecha de nombramiento como funcionario:	
Depende de la Dirección de:	
Grupo Ocupacional (Puesto que ocupa):	
Antigüedad en el Puesto actual:	
Evaluador/a:	

Este Formulario contiene los criterios de evaluación. Evalúe el desempeño del funcionario teniendo en cuenta las variables relativas al desempeño y variables relativas a factores individuales incidentes en el desempeño y asigne una puntuación de acuerdo a estos niveles de evaluación.

NIVEL DE EVALUACIÓN	
5	Representa un nivel alto de desempeño o de desarrollo de las tareas.
4	Representa un nivel suficiente de desempeño de las tareas.
3	Representa un nivel bueno de desempeño o de desarrollo de las tareas.
2	Representa un nivel aceptable de desempeño o de desarrollo de las tareas.
1	Representa un nivel insuficiente de desempeño o de desarrollo de las tareas.

DESEMPEÑO SEGÚN TAREAS				
	Peso	Nivel de Evaluación	Porcentaje	Nota Ponderada
1- Desempeño en las tareas de planificación.	30			
2- Desempeño en la dirección de las personas.	35			
3- Desempeño en la ejecución de actividades propias.	20			
4- Desempeño en el control y la evaluación.	15			
Subtotal	100			



REGLAMENTO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO PARA FUNCIONARIOS
PERMANENTES, PERSONAL CONTRATADO Y COMISIONADOS DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL DE PILAR.

FUNDAMENTACIÓN DE LAS CALIFICACIONES EN LAS VARIABLES RELATIVAS AL DESEMPEÑO SEGÚN TAREAS.

1-

2-

3-

4-

Observaciones:

FACTORES INDIVIDUALES INCIDENTES EN EL DESEMPEÑO

	Peso	Nivel de Evaluación	Porcentaje	Nota Ponderada
1-Capacidad para las relaciones interpersonales.	10			
2-Capacidad para el trabajo en equipo.	10			
3-Capacidad para el análisis y el uso de la información.	15			
4-Capacidad de liderazgo y conducción.	15			
5-Conocimientos específicos aplicables a las tareas.	15			
6-Conocimientos generales para el desempeño.	10			
7-Responsabilización por los resultados.	20			
8-Orientación al servicio público y el ciudadano.	5			
Subtotal	100			

FUNDAMENTACIÓN DE LAS CALIFICACIONES EN LAS VARIABLES RELATIVAS A LOS FACTORES INDIVIDUALES INCIDENTES EN EL DESEMPEÑO.

1-

2-

3-

4-

5-

6-

7-

8-

Observaciones:



REGLAMENTO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO PARA FUNCIONARIOS
PERMANENTES, PERSONAL CONTRATADO Y COMISIONADOS DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL DE PILAR.

Calificación Final (Ponderado):	Resultado de Acuerdo a la Calificación Final	
	5	Sobresaliente 90 % - 100 %
	4	Muy Bueno 80 % - 89 %
	3	Bueno 70 % - 79 %
	2	Aceptable 60 % - 69 %
	1	Reprobado 0 % - 59 %

Recomendaciones y Planes de Mejora	
Debe Mejorar	Acción Propuesta

Evaluador/a Primario

Evaluación Secundaria/Comisión de Evaluación: Observaciones
Fecha:

CONFORMIDAD DEL/DE LA EVALUADO/A CON LA EVALUACION DE DESEMPEÑO:

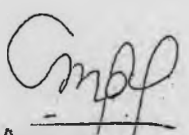
SI

☐

NO

☐

Motivo de la Disconformidad:
Fecha:


Lic. Ana María Pujol
Directora General Interina
Asesoramiento Técnico a OEE
Secretaría de la Función Pública



Mello e/ Iturbe
Telefax: 595-86-32148 / 32511
www.unp.edu.py
E-mail: rectorado@unp.edu.py
Pilar - Paraguay

Nota N° 270/2015

Pilar, 11 de diciembre de 2015

SEÑOR MINISTRO

Tengo a bien dirigirme a Vuestra Excelencia, a fin de solicitar la aprobación del Reglamento y la Herramienta Técnica de Evaluación de Desempeño en la Universidad Nacional de Pilar, para lo cual se adjunta la Propuesta de Reglamento y Herramienta Técnica de Evaluación de Desempeño en la Universidad Nacional de Pilar acorde a los criterios técnicos establecidos a través de la Resolución SFP N°: 328/2013.

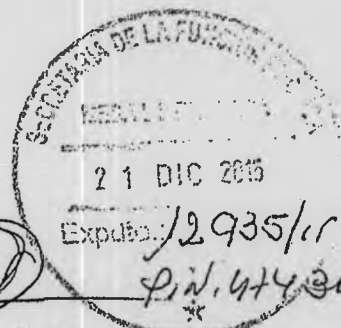
Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para saludarlo con mi mayor consideración.

Atentamente.

Elsa de Felice de Bricchi
Ena. Elsa De Felice de Bricchi
Secretaria General
Universidad Nacional de Pilar



[Signature]
Prof. Dr. Víctor Ríos Ojeda
Rector
Universidad Nacional de Pilar



[Signature]
Lic. Prof. Elizabeth Vera
Mesa de Entrada
Secretaria de la Función Pública

A SU EXCELENCIA

HUMBERTO R. PERALTA BEAUFORT, MINISTRO SECRETARIO EJECUTIVO

E. S. D.