



RESOLUCIÓN N° 449/2016

POR LA CUAL SE ADOPTA EL REGLAMENTO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO PARA FUNCIONARIOS PERMANENTES, PERSONAL CONTRATADO Y COMISIONADO DEL INSTITUTO PARAGUAYO DE TECNOLOGÍA AGRARIA (IPTA) APROBADO POR LA SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA POR RESOLUCIÓN SFP N° 0584/2016"

-1-

Asunción, 15 de julio de 2016.

VISTO:

La Resolución SFP N° 0584/2016, de fecha 23 de junio de 2016, por la cual la Secretaría de la Función Pública (SFP), aprueba el Reglamento de Evaluación de Desempeño para funcionarios permanentes, comisionados y personal contratado del Instituto Paraguayo de Tecnología Agraria (IPTA), estableciendo su utilización y vigencia durante el ejercicio fiscal 2016; y,

CONSIDERANDO: **Que**, el Considerando de la Resolución de referencia señala que resulta necesario llevar a cabo evaluaciones a fin de determinar el desempeño de todos los funcionarios que prestan servicio en la Institución, en el cargo que están ocupando, a fin de detectar necesidades de capacitación, reasignar funcionarios en puestos compatibles con sus conocimientos, determinar la estabilidad definitiva en la función pública y permitir contar con información valiosa para eventuales renovaciones de contrato.

Que, la Secretaria de la Función Pública (SFP), ha aprobado el Reglamento de Evaluación de Desempeño del IPTA por reunir los requisitos de fondo y forma para su validez, de conformidad al Art. 96° inc. n) de la Ley 1626/00 "De la Función Pública".

Que, es necesario, adoptar el Reglamento de Evaluación de Desempeño aprobado por la Secretaria de la Función Publica (SFP).

POR TANTO:

En uso de las atribuciones y facultades, que le confiere la Ley N° 3.788/10;

EL PRESIDENTE

DEL INSTITUTO PARAGUAYO DE TECNOLOGÍA AGRARIA (IPTA)

RESUELVE:

Artículo 1°.-

ADOPTAR, el REGLAMENTO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO PARA FUNCIONARIOS PERMANENTES, COMISIONADOS Y PERSONAL CONTRATADO DEL INSTITUTO PARAGUAYO DE TECNOLOGÍA AGRARIA (IPTA), de 15 (quince) páginas, aprobado por Resolución SFP N° 0584/2016, de fecha 23 de junio de 2016, por la cual la Secretaría de la Función Pública, de conformidad a lo expuesto en el Exordio de la presente Resolución.



Lic. Raquelina Carrillo
Secretaria General Interina



RESOLUCIÓN N° 440/2016

POR LA CUAL SE ADOPTA EL REGLAMENTO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO PARA FUNCIONARIOS PERMANENTES, PERSONAL CONTRATADO Y COMISIONADO DEL INSTITUTO PARAGUAYO DE TECNOLOGÍA AGRARIA (IPTA) APROBADO POR LA SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA POR RESOLUCIÓN SFP N° 0584/2016"

-2-

Artículo 2°.- **ESTABLECER** la Comisión de Evaluación del Instituto Paraguayo de Tecnología Agraria (IPTA), la cual quedará constituida de la siguiente manera:

- a) Un/a representante de la Presidencia del IPTA.
- b) El/la responsable de la Dirección de Gestión del Talento Humano.
- c) Un/la representante de la Dirección General de Centros de Investigación y Campos Experimentales.
- d) Un representante de la Dirección General de Administración y Finanzas
- e) El/la representante de la Jefatura de Reclutamiento Selección y Evaluación de la DGTH.

Artículo 3°.- **DISPONER** que la Dirección de Gestión del Talento Humano, por los canales que correspondan, solicite a las dependencias del IPTA, la designación de sus representantes para la Comisión de Evaluación establecida en el artículo precedente.

Artículo 4°.- **COMUNICAR** a quienes correspondan y cumplido archivar.



Dr. DANIEL IDOYAGA
Presidente del IPTA



Vic. Raquelina Carrillo
Secretaría General Interina



TETĀ
REMBLIOKUĀI
SAMBYHYĀ
SECRETARÍA DE LA
FUNCIÓN
PÚBLICA

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

Asunción, 23 de junio de 2016

PR/SFP/GAB N° 3445/2016

Señor
Dr. Daniel Idoyaga, Presidente
Instituto Paraguayo de Tecnología Agraria (IPTA)
Presente

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, con el objeto de hacer referencia a la nota IPTA N° 384/2016 ingresada a esta Secretaría Ejecutiva bajo el Expediente SFP N° 5564/16, a través de la cual remite la propuesta del reglamento de evaluación de desempeño para funcionarios permanentes, comisionados y personal contratado de la institución y solicita su aprobación correspondiente.

Al respecto, esta Secretaría Ejecutiva, conforme a atribuciones conferidas en la Ley N°1626/2.000 "De la Función Pública", artículo 96, inciso n); remite la Resolución SFP N° 0584/2016, "Por la cual se aprueba el reglamento de evaluación de desempeño para funcionarios permanentes, comisionados y personal contratado del Instituto Paraguayo de Tecnología Agraria (IPTA)".

Hago propicia la ocasión para saludar al Señor Presidente, con mi más alta y distinguida consideración.



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

INSTITUTO PARAGUAYO
IPTA DE TECNOLOGIA AGRARIA
MESA DE ENTRADA

N° de Expte: 7-06
Firma: [Signature]
Aclaración: Eumelia Lopez
Fecha: 04 / 07 / 2016 Hora: 11:50



Lic. Raquelina Carrillo
Secretaria General Interina



RESOLUCIÓN SFP N° 0584/2016

POR LA CUAL SE APRUEBA EL REGLAMENTO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO PARA FUNCIONARIOS PERMANENTES, COMISIONADOS Y PERSONAL CONTRATADO DEL INSTITUTO PARAGUAYO DE TECNOLOGIA AGRARIA (IPTA).

Asunción, 23 de junio de 2016.

VISTO: La Nota IPTA N° 384/16, presentada por el Instituto Paraguayo de Tecnología Agraria (IPTA), bajo el Expediente SFP N° 5564/16, por medio de la cual solicita la aprobación del Proyecto de Reglamento de Evaluación de Desempeño para funcionarios permanentes, comisionados y personal contratado de la mencionada institución, y,

CONSIDERANDO: Que la Ley N° 1.626/2000 "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.

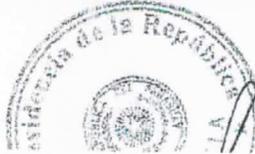
Que luego del análisis correspondiente, la Dirección General de Asesoramiento Técnico a Organismos y Entidades del Estado (OEE) de la Secretaría de la Función Pública, a través del Memorandum DGAT N° 38/2016, de 15 de junio de 2016, solicita la aprobación del "Proyecto de Reglamento de Evaluación de Desempeño para

ES COPIA



[Signature]
D^{ca}. Rocelina Carrillo
Secretaria General Interina

[Signature]
M^{ca}. Lorena Guerrero Cubilla
Secretaria General
Secretaría de la Función Pública



[Signature]



TETÁ
REMBIJOKUÁI
SAMBYKEMA
SECRETARÍA DE LA
FUNCIÓN
PÚBLICA

TETÁ REKUÁI
GOBIERNO NACIONAL
Jajapo ñande rapera ko'aga guive
Construyendo el futuro hoy

RESOLUCIÓN SFP N° 0584/2016

POR LA CUAL SE APRUEBA EL REGLAMENTO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO PARA FUNCIONARIOS PERMANENTES, COMISIONADOS Y PERSONAL CONTRATADO DEL INSTITUTO PARAGUAYO DE TECNOLOGIA AGRARIA (IPTA).

funcionarios permanentes, comisionados y personal contratado del Instituto Paraguayo de Tecnología Agraria (IPTA)", 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)".

POR TANTO; en uso de sus atribuciones legales,

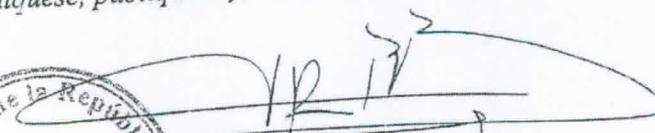
EL MINISTRO SECRETARIO EJECUTIVO DE LA SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

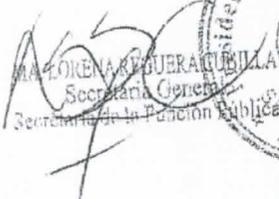
RESUELVE:

Artículo 1° Aprobar el Reglamento de Evaluación de Desempeño para funcionarios permanentes, comisionados y personal contratado del Instituto Paraguayo de Tecnología Agraria (IPTA), por reunir los requisitos de fondo y forma para su validez, conforme lo dispone el Art. 96° inc. n) de la Ley N° 1.626/2000 "De la Función Pública".

Artículo 2° La presente Resolución será refrendada por la Secretaría General.

Artículo 3° Comuníquese, publíquese y, cumplido, archívese.


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


Marcelina Reguera Carrillo
Secretaría General
Secretaría de la Función Pública



ES COPIA




Lic. Marcelina Carrillo
Secretaría General Interina



**REGLAMENTO DE EVALUACION DE DESEMPEÑO PARA FUNCIONARIOS PERMANENTES,
PERSONAL CONTRATADO Y COMISIONADOS QUE PRESTAN SERVICIOS EN EL INSTITUTO
PARAGUAYO DE TECNOLOGIA AGRARIA (IPTA)**

El presente documento está abocado a establecer pautas para la ejecución del Proceso de Evaluación de Desempeño, a través del cual se mide el rendimiento en el trabajo, las actitudes demostradas y así como reconocer las potencialidades de los Servidores Públicos permanentes, contratados y comisionados que prestan servicios en el Instituto Paraguayo de Tecnología Agraria (IPTA).

I. Marco Legal.

Este Reglamento está basado en documentos de naturaleza legal que le dan el formal soporte: la Ley N° 1.626/000 "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, COMISIONADOS Y PERSONAL CONTRATADO DE LOS OEE".

Decreto N° 3.857/15: "QUE APRUEBA Y ESTABLECE EL REGLAMENTO GENERAL DE SELECCIÓN PARA EL INGRESO Y PROMOCIÓN EN LA FUNCIÓN PÚBLICA, EN CARGOS PERMANENTES Y TEMPORALES, MEDIANTE LA REALIZACIÓN DE CONCURSOS PÚBLICOS DE OPOSICIÓN, CONCURSO DE OPOSICIÓN Y CONCURSO DE MÉRITOS, DE CONFORMIDAD CON LOS ARTÍCULOS 15, 25, 27, Y 35 DE LA LEY N° 1626/2000 DE LA FUNCIÓN PÚBLICA".

II. Objetivos.

Durante el Proceso de Evaluación de Desempeño e Identificación del Potencial se obtienen informaciones importantes sobre el rendimiento en el desempeño, la actitud demostrada y un futuro potencial a ser desarrollado por los Servidores Públicos. Esta información y su correspondiente retroalimentación entre el evaluador y el evaluado constituyen un elemento fundamental para dar un mejor servicio, así como una gestión eficiente y transparente.

- Medir el grado de desempeño en el cargo que ocupa.
- 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.
- 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 N° 1.626/2.000 "De la Función Pública".

ES COPIA



M. Raquelina Carrillo
Secretaria General Interina



REGLAMENTO DE EVALUACION DE DESEMPEÑO PARA FUNCIONARIOS PERMANENTES, PERSONAL CONTRATADO Y COMISIONADOS QUE PRESTAN SERVICIOS EN EL INSTITUTO PARAGUAYO DE TECNOLOGIA AGRARIA (IPTA)

- Permitir la recontratación del personal, estableciéndose una calificación mínima de 3,0 y siempre que justifique la necesidad de continuar con la prestación de los servicios contratados.
- Promocionar a funcionarios de la Carrera del Servicio Civil, en cargos de mayor responsabilidad y remuneración.
- Utilizar como insumo para la promoción de funcionarios permanentes, la cual será realizada por medio de concursos de oposición, 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 especialización y actualización, certificados, conforme al Artículo 35 de la Ley N° 1626/2000, "De la Función Pública"
- Facilitar el proceso de desvinculación de la función pública de quienes no reúnan las competencias necesarias para el ejercicio de un cargo público.

III. Ámbitos de Aplicación.

Será aplicado a Servidores Públicos permanentes o de carrera, personal contratado y comisionado de otras instituciones al Instituto Paraguayo de Tecnología Agraria (IPTA).

- Los funcionarios de Carrera de la Institución, que componen el Cuadro de personal permanente en aquellos cargos que no sean de confianza.
- El presente Reglamento será aplicado al personal cuyo régimen laboral es la contratación temporal de servicios.
- Los Servidores Públicos comisionados de otras instituciones, serán sujetos de evaluaciones de desempeño y potencial, en cuyo caso el objetivo es mejorar el potencial del personal y los servicios que presta.
- El Servidor Público que ocupe un cargo de confianza en la institución.

IV. Plazos y Frecuencia.

Se determina la realización del Proceso de Evaluación de Desempeño e Identificación del Potencial: una (1) vez al año a los Servidores Públicos de carácter: Permanente, Contratado y Comisionado.

El Plazo de Conclusión de los trabajos de Evaluación, no deberá sobrepasar los 30 (treinta) días hábiles, contados a partir de la fecha indicada por la Máxima Autoridad

[Handwritten signature]

ES COPIA



Lic. Raquelina Carrillo
Secretaria General Interina



REGLAMENTO DE EVALUACION DE DESEMPEÑO PARA FUNCIONARIOS PERMANENTES, PERSONAL CONTRATADO Y COMISIONADOS QUE PRESTAN SERVICIOS EN EL INSTITUTO PARAGUAYO DE TECNOLOGIA AGRARIA (IPTA)

Institucional para su realización, salvo situaciones justificadas, tales como la dispersión o distancia territorial, cantidad de funcionarios y número de unidades de servicio.

Los resultados de la Evaluación de Desempeño, en ningún caso serán considerados como 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, legalidad y el pleno sometimiento a la ley y al derecho.

VI. Etapas.

El Proceso de Evaluación de Desempeño constará de dos etapas:

- **1ra. Etapa:**

En esta etapa se realizará la socialización y capacitación del Instrumento de evaluación (Formularios de Evaluación de Desempeño dirigido a 3 (tres) Grupos Ocupacionales: Profesional Investigador, Aérea Administrativos y Personal de Campo y Auxiliar de Servicios) con todos los evaluadores y evaluados de la Institución. Posteriormente se procederá a la aplicación del Formulario de Evaluación de Desempeño al Servidor Público según sea su Grupo Ocupacional por parte de los Superiores inmediatos.

- **2da. Etapa:**

La Dirección de Gestión de Talento Humano a través del Departamento de Reclutamiento, Selección y Evaluación del Personal será la encargada de la recepción de los Formularios de las Evaluaciones de Desempeño y preparará el informe con los resultados obtenidos para posteriormente remitirlos a la Comisión de Evaluación, quien a su vez verificará las puntuaciones de los funcionarios evaluados y la correcta aplicación del Instrumento, con el fin de dictaminar y elevar a la Máxima Autoridad Institucional, los resultados finales y el orden de mérito.

Lic. José María Santander O.
Jefe de Departamento



Lic. Emma A. Martini C.
Secretaría General Interina

Lic. Raquelina Carrillo
Secretaría General Interina

ESCOPT



**REGLAMENTO DE EVALUACION DE DESEMPEÑO PARA FUNCIONARIOS PERMANENTES,
PERSONAL CONTRATADO Y COMISIONADOS QUE PRESTAN SERVICIOS EN EL INSTITUTO
PARAGUAYO DE TECNOLOGIA AGRARIA (IPTA)**

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 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.
- Labrar Acta de todas las reuniones y decisiones adoptadas por la Comisión.
- Informar a la Máxima Autoridad de los resultados obtenidos en el proceso de evaluación de desempeño.
- Las demás funciones que la Comisión 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 de la Dirección de Gestión de Talento Humano.
- c) Un representante de la Dirección de Centros de Investigación y Campos Experimentales.
- d) Un representante de la Dirección General de Administración y Finanzas.
- e) Un representante del Departamento de Reclutamiento, Selección y Evaluación del Personal.

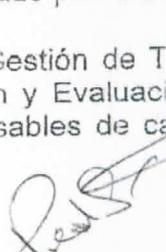
Todos los integrantes de la Comisión de Evaluación deberán contar con alta honorabilidad y estar excluidos de causales de conflictos de intereses.

IX. Procedimientos.

El instrumento utilizado para la realización del Proceso de Evaluación de Desempeño será el Formulario de Evaluación dirigido a los tres (3) Grupos Ocupacionales, homologado por la Secretaria de la Función Pública.

La Dirección de Gestión de Talento Humano a través del Departamento de Reclutamiento, Selección y Evaluación del Personal, distribuirá los formularios de evaluación a los responsables de cada área, quienes ejercerán personalmente de

ES COPIA



Lic. Raquelina Carrillo
Secretaria General Interina



**REGLAMENTO DE EVALUACION DE DESEMPEÑO PARA FUNCIONARIOS PERMANENTES,
PERSONAL CONTRATADO Y COMISIONADOS QUE PRESTAN SERVICIOS EN EL INSTITUTO
PARAGUAYO DE TECNOLOGIA AGRARIA (IPTA)**

evaluadores de los Servidores Públicos a su cargo. El responsable de cada área tendrá cinco (5) días hábiles para realizar la evaluación y remitir los resultados de la misma, en un sobre cerrado al Dpto. de Reclutamiento, Selección y Evaluación del Personal, fundamentando las calificaciones otorgadas a los evaluados.

Dicho plazo se iniciará desde el momento de la recepción del Formulario de Evaluación de Desempeño e Identificación del Personal.

Una vez recibido los formularios con las evaluaciones realizadas, El Dpto. de Reclutamiento, Selección y Evaluación del Personal deberá preparar y elevar a consideración del Comité de Evaluación, un resumen que incluya:

- a) El Formulario de Evaluación de Desempeño e Identificación del Potencial, según los tres (3) Grupos Ocupacionales.
- b) El informe de Resultados de la Evaluación de Desempeño e Identificación del Potencial en forma global.

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

Los resultados obtenidos en las evaluaciones deberán ser comunicados por los evaluadores a cada evaluado (retroalimentación) explicando el motivo de la nota asignada.

El evaluado podrá manifestar su conformidad o disconformidad con respecto a la calificación obtenida, de las siguientes formas: no firmando el Formulario aplicado y con una nota dirigida a su superior inmediato, con copia al Director de Gestión de Talento Humano.

Si el evaluado no asiste en tiempo y forma para la devolución de su calificación, el evaluador tomará como válido, los resultados de la misma.

La Máxima Autoridad Institucional, los Directores Generales, Directores y Jefes, recibirán un informe con los resultados cualitativos y cuantitativos obtenidos en el proceso.

El resguardo de toda la documentación del proceso de Evaluación de Desempeño e Identificación del Potencial quedará a cargo de la Dirección de Gestión del Talento Humano. Los/as interesados/as, podrán solicitar por escrito, sus documentaciones para lo que hubiere lugar.

ES COPIA



Lic. Raquelina Carrillo
Secretaria General Interina



**REGLAMENTO DE EVALUACION DE DESEMPEÑO PARA FUNCIONARIOS PERMANENTES,
PERSONAL CONTRATADO Y COMISIONADOS QUE PRESTAN SERVICIOS EN EL INSTITUTO
PARAGUAYO DE TECNOLOGIA AGRARIA (IPTA)**

En los casos que resultare imposible la evaluación por causas no imputables al Servidor Público, las cuales deberán ser plenamente justificadas, la misma se llevará a cabo en otra ocasión posterior, fijándose un solo día para todos los afectados.

Se deberán 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 AL TOTAL DE PUNTOS	
Excelente	4,50 - 5,00
Muy Bueno	4,00 - 4,49
Bueno	3,50 - 3,99
Aceptable	3,00 - 3,49
Insuficiente	0,00 - 2,99

Escala de Calificaciones	
5	Excelente
4	Muy Bueno
3	Bueno
2	Aceptable
1	Insuficiente

XI.- Competencias Evaluadas y Pesos Asignados

Competencias	Peso
Competencia Funcional	0,45
Competencia Organizacional	0,45
Cumplimiento de Normas Institucionales	0,10

Lic. José María Santander O.
Jefe de Departamento
Secretaría de la Función Pública

Lic. Emma A. Martini C.
Directora de Desarrollo Institucional
Secretaría de la Función Pública

Lic. Raquelina Carrillo
Secretaría General Interina



ES COPIA



MINISTERIO DE
AGRICULTURA
Y GANADERIA



GOBIERNO NACIONAL

Sistema MAG Instituto Paraguayo de Tecnología Agraria

REGLAMENTO DE EVALUACION DE DESEMPEÑO PARA FUNCIONARIOS PERMANENTES,
PERSONAL CONTRATADO Y COMISIONADOS QUE PRESTAN SERVICIOS EN EL INSTITUTO
PARAGUAYO DE TECNOLOGIA AGRARIA (IPTA)



Sistema MAG

IPTA

INSTITUTO PARAGUAYO DE TECNOLOGIA AGRARIA

GOBIERNO NACIONAL

Dirección de Gestión de Talento Humano

Formulario de Evaluación de Desempeño y Potencial para ADMINISTRATIVOS

Nombre y Apellido del Evaluado: _____
C.I. N°: _____
Periodo de Evaluación: _____
Vínculo Laboral: _____
Puesto: _____
Dependencia: _____
Superior Inmediato: _____

En este formulario se evalúa el desempeño del funcionario a través de una Escala de Calificación aplicada al cumplimiento de las competencias. Evalúe cada competencia y asigne una puntuación de acuerdo a la escala siguiente.

Niveles de Evaluación:	
5	Excelente Representa un nivel óptimo de desempeño o de desarrollo de la capacidad/actitud evaluada.
4	Muy Bueno Representa un nivel alto de desempeño o de desarrollo de la capacidad/actitud evaluada.
3	Bueno Representa un nivel suficiente de desempeño o de desarrollo de la capacidad/actitud evaluada.
2	Aceptable Representa un nivel aceptable de desempeño o de desarrollo de la capacidad/actitud evaluada.
1	Insuficiente Representa un nivel insuficiente de desempeño o de desarrollo de la capacidad/actitud evaluada.

Competencias Funcionales (45%)					
		E	MB	B	A
1	Utiliza las técnicas y prácticas avanzadas de las tareas esenciales del puesto.				
2	Opera con rapidez, eficiencia y precisión los equipos y sistemas informáticos para desarrollar y desempeñar su trabajo.				
3	Ofrece soporte profesional, administrativo y técnico, para la ejecución de procesos del área de trabajo correspondiente a coadyuvar al logro de objetivos y metas que fueron propuestos de conformidad a la planificación estratégica.				
4	Utiliza el Manual de Funciones de su puesto de trabajo.				
5	Presenta informes de las actividades realizadas en el puesto.				
Sub total		0	/	5	0,00

Competencias Organizacionales (45%)					
		E	MB	B	A
Servicio al usuario interno y externo					
1	Desempeña sus funciones con calidad y calidez, ya sea tomando acción por cuenta propia, o buscando aprobación y recomendando las alternativas y canales de solución correspondientes.				
2	Demuestra interés en proporcionar alternativas de solución a las necesidades básicas de los usuarios internos y externos.				
Trabajo en Equipo					
3	Pone los objetivos del equipo sobre los intereses personales. Facilita información relevante y comparte resultados de sus trabajos con otras áreas.				
4	Interactúa efectivamente en un grupo de trabajo aportando ideas para llegar a un consenso. Es tolerante con las personas que piensan diferente.				
Uso de la Información					
5	Demuestra responsabilidad en el análisis, uso adecuado y ético de la información.				
Control					
6	Controla la ejecución de las actividades y la eficacia del mismo para el logro de los objetivos.				
Compromiso					
7	Se involucra activamente con los objetivos/metos de su área de trabajo. Enfatiza lo positivo de su organización.				
8	Conoce la importancia y el efecto de su trabajo dentro de la institución. Conoce a los usuarios de los servicios y tecnología desarrollada ofrecidos por la institución.				
Organización y Planificación de Trabajo					
9	Organiza su trabajo, materiales y equipos necesarios para manejar adecuadamente su tiempo y establecer prioridades. Proporciona respuestas adecuadas frente a situaciones en las cuales no existen procedimientos definidos.				
Solución de Problemas					
10	Busca soluciones efectivas considerando las reglas, instrucciones y procedimientos impartidos por su superior inmediato.				
Mejoramiento de Procesos					
11	Es receptivo y mantiene buena actitud ante los cambios para mejorar los procesos de trabajo.				

ES COPIA



Lic. Raquelina Carrillo
Secretaria General Interina



Sistema MAG Instituto Paraguayo de Tecnología Agraria

REGlamento DE EVALUACION DE DESEMPEÑO PARA FUNCIONARIOS PERMANENTES, PERSONAL CONTRATADO Y COMISIONADOS QUE PRESTAN SERVICIOS EN EL INSTITUTO PARAGUAYO DE TECNOLOGIA AGRARIA (IPTA)

12	Demuestra auto motivación, entusiasmo, dedicación y confianza en lograr los resultados. Capacidad de negociación. Se esmera por conseguirlos e informarlos.				
13	Se adapta y mantiene el control ante situaciones bajo presión o cambios en planes de trabajo e instrucciones. Escucha y evalúa antes de reaccionar o enfrentar situaciones conflictivas.				
14	Muestra interés y se preocupa por adquirir nuevos conocimientos, ya sea mediante cursos, adiestramientos o lecturas para mantenerse actualizado en sus funciones.				
Sub total		0	/	14	0,00

Cumplimiento de normas institucionales (10%)					
1	Cumple con las normas y el Reglamento Interno de la Institución				
Sub total		0	/	1	0,00

RESULTADO DE EVALUACIÓN				
Competencias Evaluadas	Puntaje	X	Peso	Porcentaje
Competencias funcionales	0,00	X	0,45	0,00
Competencias organizacionales	0,00	X	0,45	0,00
Cumplimiento de normas	0,00	X	0,1	0,00

RESULTADO DE ACUERDO AL TOTAL DE PUNTOS		
Excelente	4,50 - 5,00	90% - 100%
Muy Bueno	4,00 - 4,49	80% - 89%
Bueno	3,50 - 3,99	70% - 79%
Aceptable	3,00 - 3,49	60% - 69%
Insuficiente	0 - 2,99	0% - 59%

Total Porcentaje: 0,00
 Total Puntos: 0,00 = (Según Escala de Resultados)
 Calificación Final:

A- Plan de Mejora- (Favor indicar las acciones de mejora para el evaluado):

B- Necesidades de capacitación:

C- Comentarios de Evaluador:

D- Esta conforme con la evaluación?
 Si _____ NO _____, por qué?

Firma del Evaluado: _____ Firma, sello y aclaración del Evaluador: _____
 Fecha de Evaluación: _____

Lic. José María Santander O.
 Jefe de Departamento
 Secretaría de la Función Pública

Lic. Emma A. Martini C.
 Directora de Desarrollo Institucional
 Secretaría de la Función Pública

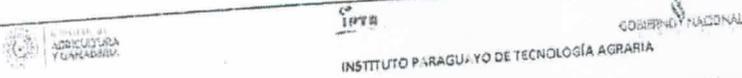


Lic. Raquelina Carrillo
 Secretaria General Interina

ES COPIA



REGLAMENTO DE EVALUACION DE DESEMPEÑO PARA FUNCIONARIOS PERMANENTES, PERSONAL CONTRATADO Y COMISIONADOS QUE PRESTAN SERVICIOS EN EL INSTITUTO PARAGUAYO DE TECNOLOGIA AGRARIA (IPTA)


 INSTITUTO PARAGUAYO DE TECNOLOGIA AGRARIA
 Dirección de Gestión de Talento Humano
Formulario de Evaluación de Desempeño y Potencial para TÉCNICOS E INVESTIGADORES

Nombre y Apellido del Evaluado: _____
 CI: _____
 Período de Evaluación: _____
 Vínculo Laboral: _____
 Puesto: _____
 Dependencia: _____
 Superior Inmediato: _____

En este formulario se evalúa el desempeño del funcionario a través de una Escala de Calificación aplicada al cumplimiento de las competencias. Evalúe cada competencia y asigne una puntuación de acuerdo a la escala siguiente.

Escala de Calificación

5	Excelente	Representa un nivel óptimo de desempeño de las tareas y la capacidad del evaluado/a.
4	Muy Bueno	Representa un nivel alto de desempeño o de desarrollo de la capacidad/actitud evaluada.
3	Buena	Representa un nivel suficiente de desempeño o de desarrollo de la capacidad/actitud evaluada.
2	Aceptable	Representa un nivel aceptable de desempeño o de desarrollo de la capacidad/actitud evaluada.
1	Insuficiente	Representa un nivel insuficiente de desempeño o de desarrollo de la capacidad/actitud evaluada.

Competencias Funcionales (45%)

		E	MB	B	A	I
1	La gestión y el trabajo realizado contribuye a la Misión y al logro de los Objetivos Estratégicos de la Institución.					
2	Los proyectos de Investigación y de Servicios fueron ejecutados conforme a la planificación y programación de actividades.					
3	Se ha generado y facilitado los procesos para la transferencia de tecnología.					
4	Se ha coordinado y articulado acciones con las diferentes áreas del IPTA e instituciones de la zona de influencia de la unidad experimental.					
5	Se ha fomentado al desarrollo de los Valores Institucionales.					

Subtotal 0 / 5 0,00

Competencias Organizacionales (45%)

		E	MB	B	A	I
--	--	---	----	---	---	---

Servicio Institucional

1	La administración de los recursos humanos, físicos, genéticos, materiales científicos y tecnológicos y factores de la producción se llevaron a cabo en forma eficiente.					
2	La utilización de los bienes patrimoniales en todas las actividades son avaladas.					

Trabajo en Equipo

3	Pone los objetivos del equipo sobre los intereses personales. Facilita información relevante y comparte resultados de sus trabajos con otras áreas.					
4	Interactúa efectivamente y mantiene relaciones de intercambio y coordinación con otros organismos e instituciones gubernamentales, privadas, nacionales y extranjeras.					

Uso de la Información

5	Responsabilidad en el uso adecuado de la información.					
---	---	--	--	--	--	--

Control

6	Controla la ejecución de las actividades y la eficiencia del mismo para el logro de los objetivos.					
---	--	--	--	--	--	--

Compromiso

7	Busca la complementariedad de esfuerzos, el aprovechamiento de la cooperación, la visibilización, uso y apropiación de los conocimientos por los investigadores e innovadores.					
8	Estimula la capacidad innovadora del área en el que se desempeña.					

Organización y Planificación de Trabajo

9	Organiza su trabajo, materiales y equipos necesarios para manejar adecuadamente su tiempo y establecer prioridades. Anticipa y visualiza posibles consecuencias antes de actuar.					
---	--	--	--	--	--	--

Solución de Problemas

10	Las dificultades técnicas y soluciones efectivas se consideran teniendo en cuenta las reglas, instrucciones y procedimientos impartidos por el superior inmediato.					
----	--	--	--	--	--	--

Mejoramiento de Procesos

11	Contribuye a la creación y mejora de los programas nacionales y regionales de ciencia y fija criterios para la realización de dichos programas.					
----	---	--	--	--	--	--

[Handwritten signature]

ES COPIA



[Handwritten signature]
 Lic. Rocelina Carrillo
 Secretaria General Interina

SECCION 01-A-0 Formulario Propuesta de Evaluación de Desempeño
REGLAMENTO DE EVALUACION DE DESEMPEÑO PARA FUNCIONARIOS PERMANENTES, PERSONAL CONTRATADO Y COMISIONADOS QUE PRESTAN SERVICIOS EN EL INSTITUTO PARAGUAYO DE TECNOLOGIA AGRARIA (IPTA)

1. Determina para cada ítem, el desempeño, logros y/o acciones que se realizaron. Considera la ponderación de los ítems del cuestionario de desempeño.

2. Para cada ítem, describe brevemente cómo se cumplió el ítem y el grado de cumplimiento.

3. Marque y envíe copia de este formulario al evaluado y al evaluador.

4. Marque la actividad en que participó el evaluado durante el periodo de la evaluación.

5. Marque la actividad en que participó el evaluador durante el periodo de la evaluación.

Fecha: ____/____/____

Nombre del Evaluado: _____

Nombre del Evaluador: _____

Tabla de la Evaluación

Completación de normas institucionales (PTN)			
Ítem	1	2	3
1. Cumplimiento de normas institucionales (PTN)			

RESULTADO DE EVALUACION			
Componente Evaluado	Puntaje	Peso	Puntaje Ponderado
Completación de Normas	100	1	100
Completación de Informes	100	1	100
Completación de Actas	100	1	100
Completación de Otros	100	1	100
Total Ponderado			400

Tabla de la Evaluación

Lic. José María Santander O. Jefe de Departamento, Secretaría de la Función Pública

Lic. Edmundo A. Martínez C. Director de Desarrollo Institucional, Secretaría de la Función Pública

SECCION 01-A-0 Formulario Propuesta de Evaluación de Desempeño

Formulario de Evaluación de Desempeño y Ponderación para AJEDAR DE SERVICIO Y PERSONAL DE CAMPO

1. Marque y envíe copia de este formulario al evaluado y al evaluador.

2. Marque la actividad en que participó el evaluado durante el periodo de la evaluación.

3. Marque la actividad en que participó el evaluador durante el periodo de la evaluación.

Fecha: ____/____/____

Nombre del Evaluado: _____

Nombre del Evaluador: _____

Tabla de la Evaluación

Completación de normas institucionales (PTN)			
Ítem	1	2	3
1. Cumplimiento de normas institucionales (PTN)			

RESULTADO DE EVALUACION			
Componente Evaluado	Puntaje	Peso	Puntaje Ponderado
Completación de Normas	100	1	100
Completación de Informes	100	1	100
Completación de Actas	100	1	100
Completación de Otros	100	1	100
Total Ponderado			400

SECCION 01-A-0 Formulario Propuesta de Evaluación de Desempeño

Formulario de Evaluación de Desempeño y Ponderación para AJEDAR DE SERVICIO Y PERSONAL DE CAMPO

1. Marque y envíe copia de este formulario al evaluado y al evaluador.

2. Marque la actividad en que participó el evaluado durante el periodo de la evaluación.

3. Marque la actividad en que participó el evaluador durante el periodo de la evaluación.

Fecha: ____/____/____

Nombre del Evaluado: _____

Nombre del Evaluador: _____

Tabla de la Evaluación

Completación de normas institucionales (PTN)			
Ítem	1	2	3
1. Cumplimiento de normas institucionales (PTN)			

RESULTADO DE EVALUACION			
Componente Evaluado	Puntaje	Peso	Puntaje Ponderado
Completación de Normas	100	1	100
Completación de Informes	100	1	100
Completación de Actas	100	1	100
Completación de Otros	100	1	100
Total Ponderado			400

Lic. José María Santander O. Jefe de Departamento, Secretaría de la Función Pública

Lic. Edmundo A. Martínez C. Director de Desarrollo Institucional, Secretaría de la Función Pública



Lic. Carolina Carrillo
 Secretaria General Interina

ES COPIA