



## PROGRAMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO GESTIÓN 2022 GOBIERNO AUTÓNOMO DEPARTAMENTAL DE TARIJA

### I. INTRODUCCIÓN

La Evaluación del Desempeño es un proceso permanente que mide el grado de cumplimiento de la Programación Operativa Anual Individual, por parte de la servidora o servidor público en relación al logro de los objetivos, funciones y resultados asignados al puesto durante un periodo determinado.

Es en este sentido que, la Evaluación del Desempeño en el ámbito público, no sólo constituye un instrumento de gestión, sino que también es un mecanismo de control del uso adecuado de los recursos públicos sobre la base de asignación previa de responsabilidades y sobre la forma y alcance de su aplicación.

El Estatuto del Funcionario Público, Ley N° 2027 en su artículo 27, establece que todas las entidades públicas de modo obligatorio deberán programar y ejecutar los procesos de Evaluación del Desempeño en la forma y condiciones previstas en el Estatuto del Funcionario Público, Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal y el Reglamento Específico del Sistema de Administración de Personal del Gobierno Autónomo Departamental de Tarija.

### II. MARCO LEGAL

Las disposiciones legales relacionadas a la Evaluación del Desempeño son, la Ley N° 1178 de Administración y Control Gubernamental, la Ley N° 2027 Estatuto del Funcionario Público, el D.S. N° 26115 Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal, y el Reglamento Específico del Sistema de Administración de Personal del Gobierno Autónomo Departamental de Tarija aprobado por Resolución Administrativa No. 198/2016 del 8 de agosto del 2016.

### III. OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Objetivo Institucional:

- Evaluar a las servidoras y servidores públicos del Gobierno Autónomo Departamental de Tarija, que se encuentren dentro de los niveles de clase 4° al 8° correspondientes, de conformidad al artículo 9 del Reglamento Específico del Sistema de Administración de Personal.
- Determinar resultados y en qué medida el rendimiento alcanzado es el esperado para introducir medidas correctivas.
- Proveer de información para mejorar el desempeño de la entidad en términos de eficiencia, honestidad, efectividad y calidad en el servicio.
- Constituir el instrumento para detectar necesidades de capacitación.
- Identificar los casos de desempeño no satisfactorios para tomar las acciones que correspondan.





Objetivos Inherentes a cada Servidora y Servidor Público:

- Conocer su rendimiento laboral, a fin de potenciar sus fortalezas y minimizar las limitaciones observadas en el desempeño de sus funciones, bajo la perspectiva de beneficiarse con acciones de capacitación o movilidad de personal, en sujeción a la disponibilidad presupuestaria.
- Proporcionar mayor dinámica a las políticas de recursos humanos, estimulando la productividad, la capacidad de gestión y el mejoramiento de la conducta laboral de su personal.
- Estimular el logro de mayores niveles de desempeño.

#### IV. ÁMBITO DE APLICACIÓN

La Evaluación del Desempeño se realizará en el Gobierno Autónomo Departamental de Tarija y se aplicará a las servidoras y servidores públicos cuyos puestos estén comprendidos entre nivel de clase 4to al 8vo, establecido en el artículo 9 del Reglamento Específico del Sistema de Administración de Personal, esto comprende del nivel salarial 7 (Jefe Departamental de Auditoría Interna) al nivel salarial 16 (Auxiliar I) en lo que respecta a nuestra escala salarial en actual vigencia.

#### V. METODOLOGÍA DE CALIFICACIÓN

Los factores y ponderaciones son los siguientes:

FACTORES DE EVALUACIÓN	Ponderación sobre 100%
Cumplimiento de Resultados: Llenado del formulario de ejecución del POAI FORM. SAP-18/1, en base a la comparación del Programa Operativo Anual Individual (POAI) gestión 2020 con el formulario FORM. SAP -18 Informe de Actividades.	70%
Resultado obtenido de la aplicación del formulario 019 de evaluación del desempeño según el nivel que corresponda.	30%
La calificación final (ponderación sobre 100%) será la suma de la calificación obtenida de la comparación POAI - Informe de actividades y de la calificación obtenida en el formulario de evaluación correspondiente.	

#### VI. INSTRUMENTOS

Se utilizarán los formularios consignados en el Reglamento Específico del Sistema de Administración de Personal que se detallan a continuación:

- Formulario SAP-17, Programa de Evaluación del Desempeño, y Consideraciones Generales del Programa de Evaluación del Desempeño.
- Formulario SAP-17/1, Cronograma de Evaluación del Desempeño.





- Vocal: Jefe inmediato superior de la Servidora y Servidor Público a ser evaluado.

El Comité de Evaluación del Desempeño, deberá ser designado mediante memorándum emitido por la MAE.

En las Subgobernaciones, Unidades Desconcentradas, y Órgano Legislativo conformaran sus propios comités de evaluación del desempeño de acuerdo a lo siguiente:

- Presidente: Representante del Subgobernador/Director.
- Secretario: Jefe o Responsable de Recursos Humanos.
- Vocal: Jefe inmediato superior de la Servidora y Servidor Público a ser evaluado.

Asimismo se hace notar que el comité de Evaluación del Desempeño será único por cada área/unidad, el presidente y el secretario serán fijos y el único que rotará será el evaluador (Jefe inmediato superior del Servidor Público a ser evaluado).

El Comité de Evaluación del Desempeño en las Subgobernaciones, Unidades Desconcentradas, y Órgano Legislativo, deberá ser designado mediante memorándum emitido por el Subgobernador/Director según corresponda.

#### VIII. CRONOGRAMA

El cronograma de programación y ejecución del proceso de Evaluación del Desempeño Gestión 2022, cursa de acuerdo a formulario SAP-17/1, y se adjunta al presente programa.

Es conveniente señalar que la realización de la Evaluación del Desempeño constituye un instrumento de fortalecimiento institucional y cualificación de los Recursos Humanos del Gobierno Autónomo Departamental de Tarija.

  
Lic. Katherine M. Ramos Ontiveros  
PROFESIONAL DE PLANILLAS  
GOBIERNO AUTÓNOMO DPTAL. DE TARIJA