

RESOLUCION ADMINISTRATIVA ANH No. 0023/2010

La Paz, 14 de enero de 2010

VISTOS Y CONSIDERANDO:

Que, el Artículo N° 138 del Decreto Supremo N° 29894 que determina la estructura organizativa del Órgano Ejecutivo del Estado Plurinacional, de fecha 7 de febrero de 2009, establece que: "Exceptuando la Superintendencia de Hidrocarburos, que pasa a denominarse Agencia Plurinacional de Hidrocarburos, todas las superintendencias de los sistemas de regulación sectorial – SIRESE y de regulación de recursos naturales renovables (SIRENARE) se extinguirán en un plazo máximo de sesenta (60) días...".

Que, en virtud a lo dispuesto en el Artículo 138 del Decreto Supremo N° 29894 de 7 de febrero de 2009, que determinó la Estructura Organizativa del Órgano Ejecutivo del Estado Plurinacional, se emitieron las Resoluciones Administrativas SSDH N° 0474/2009 de 06 de mayo de 2009 y ANH N° 0475/2009 de 07 de mayo de 2009, mediante las cuales se adecuó el cambio de nombre de "Superintendencia de Hidrocarburos" por "Agencia Nacional de Hidrocarburos".

Que, mediante Ley 1600 de 28 de octubre de 1994, se creó el Sistema de Regulación Sectorial, cuyo objetivo es regular, controlar, supervisar las actividades sujetas a regulación, entre otras, las del sector hidrocarburos.

Que, el Artículo 27 de la Ley 1178 de 20 de julio de 1990 establece que cada entidad del Sector Público elaborará, en el marco de las normas básicas dictadas por los órganos rectores, los reglamentos específicos para el funcionamiento de los Sistemas de Administración y Control Interno.

Que, conforme establece el Artículo 27 de la Ley N° 2027 del Estatuto del Funcionario Público, las entidades públicas, en forma obligatoria, programarán y conducirán procesos de evaluación de desempeño de sus funcionarios de carrera, en la forma y condiciones que se señalan en el citado Estatuto, las Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal y disposiciones particulares.

Que, el Artículo 28 del citado Estatuto del Funcionario Público, señala que: "*Los procesos de evaluación del desempeño de los funcionarios de carrera, se realizaran de forma periódica y se fundarán en aspectos de igualdad de participación, oportunidad, ecuanimidad, publicidad, transparencia, mensurabilidad y verificabilidad*".

Que, la evaluación del desempeño es un proceso permanente que mide el grado de cumplimiento de la Programación Operativa Anual Individual, por parte del servidor público en relación al logro de los objetivos, de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 22 de las Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal, aprobados mediante Decreto Supremo N° 26115 de 16 de marzo de 2001.

Que, en el Artículo 23 de las Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal, aprobadas mediante Decreto Supremo N° 26115, establecen la obligatoriedad de la evaluación del desempeño de los funcionarios de carrera.

Agencia Nacional de Hidrocarburos



Que, mediante Resolución Administrativa SSDH N° 0587/2006 de 28 de abril de 2006, la ahora denominada Agencia Nacional de Hidrocarburos aprobó el Reglamento Específico del Sistema de Administración de Personal, el mismo que contiene los formularios de evaluación del desempeño, los formularios de detección de necesidades de capacitación, los criterios de calificación y el procedimiento de ejecución.

POR TANTO:

El Director Ejecutivo Interino de la Agencia Nacional de Hidrocarburos, en uso de las facultades y atribuciones conferidas por Ley.

RESUELVE:

PRIMERO.- Aprobar el Programa de Evaluación del Desempeño de la gestión 2009 de la Agencia Nacional de Hidrocarburos, así como el cronograma para su implantación, que cursa en Anexo I y que se adjunta a la presente Resolución Administrativa y conforma parte de la misma.

SEGUNDO.- Se encomienda e instruye a la Jefatura de Recursos Humanos, la ejecución y realización de todos los trámites que demande el cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.


Ing. Guido Walter Aguilar Arevalo
DIRECTOR EJECUTIVO a.i.
AGENCIA NACIONAL DE HIDROCARBUROS

Es conforme.


José Miguel Laquis Muñoz
DIRECTOR JURIDICO a.i.
AGENCIA NACIONAL DE HIDROCARBUROS



COMUNICACIÓN INTERNA

RRHH 0002/2010 CIN

A : Ing. Waldir Aguilar Arévalo
Director Ejecutivo a.i.

VÍA Lic. Edgar Trujillo Gutierrez
Director de Administrador y Finanzas

DE : Lic. Jimmy Osaki Llanos
Jefe de Recursos Humanos

REF. : Aprobación del Programa de Evaluación
del Desempeño 2009

FECHA : La Paz, 8 de enero de 2010

Distinguida Autoridad:

De acuerdo a lo establecido en el Estatuto del Funcionario Público y su Reglamento, las Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal, el Reglamento Específico del Sistema de Administración de Personal de la Agencia Nacional de Hidrocarburos, y el Programa de Operaciones Anual de la Unidad de Recursos Humanos, adjunto el Programa de Evaluación del Desempeño 2009 para su aprobación y posterior remisión a la Dirección Jurídica para la elaboración de la Resolución Administrativa correspondiente.

Al respecto, informo a su autoridad que de acuerdo al cronograma de este proceso, la Institución debe comunicar el cronograma, método y condiciones de la evaluación del desempeño a la Dirección de Servicio Civil, el día 15/01/2010 fecha que permite cumplir con el plazo previo a la ejecución de la Evaluación del Desempeño.

Con este motivo, saludo a su autoridad muy atentamente.



Lic. Jimmy Osaki Llanos
JEFE DE RECURSOS HUMANOS
AGENCIA NACIONAL DE HIDROCARBUROS

**PROGRAMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO
GESTIÓN 2009**

1. INTRODUCCIÓN

Todas las organizaciones tanto privadas como públicas, tienen como objetivo lograr niveles de eficiencia que, en el caso de las empresas privadas, se traducen en el logro de beneficios y en el caso de las instituciones públicas se manifiesta en la satisfacción de las necesidades de la sociedad a través de la prestación del servicio que el Estado les encomienda. Ambos tipos de organizaciones, para medir su nivel de eficiencia necesitan, entre otras acciones, estimar la eficiencia del personal que trabaja en ellas.

Es en este sentido, que la Evaluación del Desempeño en el ámbito público, no sólo se constituye en 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 presente Programa tiene la finalidad de facilitar un esquema normativo y metodológico de todos aquellos procedimientos necesarios para llevar a cabo una Evaluación de Desempeño efectiva, que contribuya al logro de los objetivos institucionales.

2. MARCO LEGAL

Todas las disposiciones realizadas relacionadas con la Evaluación del Desempeño del presente documento, están contempladas a partir de los lineamientos establecidos en la Ley de Administración y Control Gubernamentales 1178, el Estatuto del Funcionario Público 2027 y las Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal D.S. 26115.

3. MARCO CONCEPTUAL

3.1 Definición

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

La medición del grado de cumplimiento se formaliza mediante el uso de instrumentos técnicos apropiados (válidos, confiables y efectivos) y la retroalimentación oportuna a la persona evaluada con la información relativa a su rendimiento.

3.2 Propósito

El propósito de la Evaluación del Desempeño es mejorar a futuro el nivel de productividad o eficiencia del desempeño laboral, basándose en la medición del desempeño pasado y enfocándose tanto a nivel individual como a nivel institucional, pues ambos factores se interrelacionan provocando; que a medida que se mejore el desempeño laboral individual se mejore a su vez la eficiencia de la institución.

4. OBJETIVOS

El presente Programa de Evaluación del Desempeño formula sus objetivos a dos niveles, aquellos enfocados en la Entidad, mismos que son:

- Evaluar a los servidores públicos en el desempeño de sus funciones y registrar su productividad.

- 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 satisfactorio para tomar medidas correctivas, mismas que podrán determinar la separación de los funcionarios públicos de carrera conforme al artículo 39 de la Ley del Estatuto de Funcionario Público.

A su vez el Programa de Evaluación del Desempeño se enfoca en el servidor público, de manera de lograr:

- Estimular su rendimiento en la medida en que perciba que es evaluado.
- Contar con información sobre la medida en que sus resultados contribuyen al logro de objetivos.
- Contar con un instrumento que posibilite la percepción de incentivos psicosociales.
- Identificar sus potencialidades y deficiencias.

5. AMBITO DE APLICACIÓN

Son sujetos de la Evaluación del Desempeño todos los servidores públicos de la Agencia Nacional de Hidrocarburos que hubieran aprobado su evaluación de confirmación satisfactoriamente o que cuenten con una antigüedad igual o mayor a 90 días hasta el 31 de diciembre de 2009 y que estén comprendidos entre el tercer al octavo nivel según la siguiente clasificación de puestos:

Categoría	Nivel	Nivel salarial	Descripción del nivel salarial
Ejecutivo	3°	002	Intendente
	3°	003	Director
	4°	004	Jefe de Área
Operativo	5°	005	Profesional I
	5°	006	Profesional II
	5°	007	Profesional III.1
	5°	008	Profesional III.2
	5°	009	Profesional III.3
	5°	010	Profesional IV.1
	5°	011	Profesional IV.2
	6°	012	Técnico I
	6°	013	Asistente Técnico 1
	6°	014	Asistente Técnico 2
	6°	015	Secretaria
	6°	016	Recepcionista
	8°	017	Mensajero Gestor 1
	8°	018	Mensajero Gestor 2

6. DISPOSICIONES GENERALES

6.1 Principios

Los principios que deben regir la Evaluación del Desempeño son:

- **Transparencia:** La Evaluación se considerará transparente cuando hay una amplio conocimiento por parte de los evaluadores y evaluados de los criterios, instrumentos y procedimientos de evaluación.

- **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, prescinde de criterios de subjetivos en las valorizaciones asignadas y determina los procedimientos y competencias de las instancias que participan en el proceso de evaluación.
- **Pertinencia:** La evaluación cumple con este principio cuando se evalúa lo que se debe evaluar de acuerdo con las funciones y responsabilidades del evaluado y el proceso facilita una distribución razonable de las valorizaciones en diferentes posiciones que permite distinguir adecuadamente desempeños inferiores, medios y superiores.
- **Equidad:** La Evaluación se considera equitativa cuando el evaluador es justo con el evaluado y con la Institución, el evaluado asigna la valoración que cada uno se merece y se aplican los mismos criterios de evaluación a un grupo de evaluados que se encuentran en las mismas condiciones.

6.2 Políticas

Las políticas que norman la Evaluación del Desempeño son:

- Debe de ser de conocimiento general tanto de los evaluadores como de los evaluados los objetivos, criterios, instrumentos y procedimientos de Evaluación, los cuales deberán ser difundidos por la Unidad de Recursos Humanos.
- Previamente a llevar a cabo la evaluación, los Evaluadores deben recibir la capacitación pertinente sobre la metodología, los factores e instrumentos de aplicación del proceso.

- Los resultados de la evaluación deben determinar movimientos de personal y derivar en la aplicación de acciones consecuentes, es decir sobre la asignación de reconocimientos o sanciones dependiendo el caso.

6.3 Responsables de la Evaluación

Todos los servidores públicos que tienen bajo su dependencia formal a personal serán considerados evaluadores, en este sentido la evaluación directa estará a cargo del Jefe Inmediato Superior de cada Unidad o Dirección en función a la estructura formal de la Agencia Nacional de Hidrocarburos.

Así mismo, todo Jefe Inmediato superior podrá ser sustituido de su rol de evaluador por la autoridad que ejerza supervisión funcional directa sobre el servidor público a ser evaluado, pudiendo suscribir la evaluación tanto como Inmediato Superior así como Superior Jerárquico.

En el caso de aquellos servidores públicos que hubiesen cambiado de Jefe Inmediato Superior durante el periodo a evaluar, la responsabilidad de llevar a cabo el proceso de evaluación podrá recaer en el anterior inmediato superior, si este continuara desempeñando sus funciones en la Institución; fungiendo así como supervisor, mismo que deberá llenar los formularios por el tiempo correspondiente y cuyos resultados serán promediados para obtención de la calificación final.

Caso contrario y cumpliendo con un mínimo de tres meses de supervisión, la responsabilidad de llevar a cabo el proceso de evaluación recaerá en el nuevo inmediato superior, que deberá basarse en el informe de actividades documentado que presente el funcionario público a ser evaluado.

6.4 Comité de Evaluación

La conformación del Comité de Evaluación tiene el propósito de velar por que el proceso de Evaluación del Desempeño sea transparente, objetivo, pertinente y equitativo. Además de constituirse como la instancia superior a la que el funcionario público puede recurrir cuando considere que sus derechos han sido vulnerados o presente observaciones respecto al proceso de evaluación o a los resultados de la misma.

El Comité de Evaluación estará conformado por el Inmediato Superior del funcionario a ser evaluado, un representante de la Unidad de Recursos Humanos y un representante de la Máxima Autoridad Ejecutiva. Dicha conformación esta sujeta a variación dependiendo de la Unidad o Dirección a la que corresponda y siguiendo la estructura formal de la institución.

7. METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN

La metodología basa su accionar en un enfoque de evaluación del desempeño mixto, es decir que evalúa las cualidades del desempeño laboral, el cumplimiento de las actividades y productos alcanzados de acuerdo al Programación Operativa Anual.

7.1 Técnicas

Para la evaluación del cumplimiento de las actividades y productos alcanzados de acuerdo al POA, la técnica utilizada es la de "administración por objetivos", misma que busca medir el éxito alcanzado en relación a las metas y objetivos expresados en el POA de la Unidad o Dirección realizando una comparación de las actividades cumplidas.

La técnica utilizada para evaluar las cualidades del desempeño laboral, corresponde a una escala de calificación mixta, misma que es una matriz donde se representan los factores a calificar y los grados que dichos factores pueden denotar.

7.2 Instrumentos

Los instrumentos utilizados para llevar a cabo este proceso son los formularios de Evaluación del Desempeño (SDH 032, 033 y 034) y el formulario de Detección de Necesidades de Capacitación (SDH 037), cuyos procedimientos de ejecución y criterios de calificación se encuentran aprobados y establecidos en el Reglamento Específico del Sistema de Administración de Personal aprobado mediante Resolución Administrativa SSDH N° 0587/2006 de fecha 28 de abril de 2006.

8. CRONOGRAMA DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

(Ver cuadro adjunto pág. 9)



Lic. Jimmy Osaki Llanos
JEFE DE RECURSOS HUMANOS
AGENCIA NACIONAL DE HIDROCARBUROS

080182



COMUNICACIÓN INTERNA

RRHH 0002/2010 CIN



A : Ing. Waldir Aguilar Arévalo
Director Ejecutivo a.i.

VÍA Lic. Edgar Trujillo Gutierrez
Director de Administrador y Finanzas

DE : Lic. Jimmy Osaki Llanos
Jefe de Recursos Humanos

REF. : Aprobación del Programa de Evaluación
del Desempeño 2009

FECHA : La Paz, 8 de enero de 2010

Distinguida Autoridad:

De acuerdo a lo establecido en el Estatuto del Funcionario Público y su Reglamento, las Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal, el Reglamento Específico del Sistema de Administración de Personal de la Agencia Nacional de Hidrocarburos, y el Programa de Operaciones Anual de la Unidad de Recursos Humanos, adjunto el Programa de Evaluación del Desempeño 2009 para su aprobación y posterior remisión a la Dirección Jurídica para la elaboración de la Resolución Administrativa correspondiente.

Al respecto, informo a su autoridad que de acuerdo al cronograma de este proceso, la Institución debe comunicar el cronograma, método y condiciones de la evaluación del desempeño a la Dirección de Servicio Civil, el día 15/01/2010 fecha que permite cumplir con el plazo previo a la ejecución de la Evaluación del Desempeño.

Con este motivo, saludo a su autoridad muy atentamente.

Lic. Jimmy Osaki Llanos
JEFE DE RECURSOS HUMANOS
AGENCIA NACIONAL DE HIDROCARBUROS

PROGRAMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO GESTIÓN 2009

1. INTRODUCCIÓN

Todas las organizaciones tanto privadas como públicas, tienen como objetivo lograr niveles de eficiencia que, en el caso de las empresas privadas, se traducen en el logro de beneficios y en el caso de las instituciones públicas se manifiesta en la satisfacción de las necesidades de la sociedad a través de la prestación del servicio que el Estado les encomienda. Ambos tipos de organizaciones, para medir su nivel de eficiencia necesitan, entre otras acciones, estimar la eficiencia del personal que trabaja en ellas.

Es en este sentido, que la Evaluación del Desempeño en el ámbito público, no sólo se constituye en 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 presente Programa tiene la finalidad de facilitar un esquema normativo y metodológico de todos aquellos procedimientos necesarios para llevar a cabo una Evaluación de Desempeño efectiva, que contribuya al logro de los objetivos institucionales.

2. MARCO LEGAL

Todas las disposiciones realizadas relacionadas con la Evaluación del Desempeño del presente documento, están contempladas a partir de los lineamientos establecidos en la Ley de Administración y Control Gubernamentales 1178, el Estatuto del Funcionario Público 2027 y las Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal D.S. 26115.

3. MARCO CONCEPTUAL

3.1 Definición

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

La medición del grado de cumplimiento se formaliza mediante el uso de instrumentos técnicos apropiados (válidos, confiables y efectivos) y la retroalimentación oportuna a la persona evaluada con la información relativa a su rendimiento.

3.2 Propósito

El propósito de la Evaluación del Desempeño es mejorar a futuro el nivel de productividad o eficiencia del desempeño laboral, basándose en la medición del desempeño pasado y enfocándose tanto a nivel individual como a nivel institucional, pues ambos factores se interrelacionan provocando; que a medida que se mejore el desempeño laboral individual se mejore a su vez la eficiencia de la institución.

4. OBJETIVOS

El presente Programa de Evaluación del Desempeño formula sus objetivos a dos niveles, aquellos enfocados en la Entidad, mismos que son:

- Evaluar a los servidores públicos en el desempeño de sus funciones y registrar su productividad.

- 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 satisfactorio para tomar medidas correctivas, mismas que podrán determinar la separación de los funcionarios públicos de carrera conforme al artículo 39 de la Ley del Estatuto de Funcionario Público.

A su vez el Programa de Evaluación del Desempeño se enfoca en el servidor público, de manera de lograr:

- Estimular su rendimiento en la medida en que perciba que es evaluado.
- Contar con información sobre la medida en que sus resultados contribuyen al logro de objetivos.
- Contar con un instrumento que posibilite la percepción de incentivos psicosociales.
- Identificar sus potencialidades y deficiencias.

5. AMBITO DE APLICACIÓN

Son sujetos de la Evaluación del Desempeño todos los servidores públicos de la Agencia Nacional de Hidrocarburos que hubieran aprobado su evaluación de confirmación satisfactoriamente o que cuenten con una antigüedad igual o mayor a 90 días hasta el 31 de diciembre de 2009 y que estén comprendidos entre el tercer al octavo nivel según la siguiente clasificación de puestos:

JPC

Categoría	Nivel	Nivel salarial	Descripción del nivel salarial
Ejecutivo	3°	002	Intendente
	3°	003	Director
	4°	004	Jefe de Área
Operativo	5°	005	Profesional I
	5°	006	Profesional II
	5°	007	Profesional III.1
	5°	008	Profesional III.2
	5°	009	Profesional III.3
	5°	010	Profesional IV.1
	5°	011	Profesional IV.2
	6°	012	Técnico I
	6°	013	Asistente Técnico 1
	6°	014	Asistente Técnico 2
	6°	015	Secretaria
	6°	016	Recepcionista
	8°	017	Mensajero Gestor 1
	8°	018	Mensajero Gestor 2

6. DISPOSICIONES GENERALES

6.1 Principios

Los principios que deben regir la Evaluación del Desempeño son:

- **Transparencia:** La Evaluación se considerará transparente cuando hay una amplio conocimiento por parte de los evaluadores y evaluados de los criterios, instrumentos y procedimientos de evaluación.

- **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, prescinde de criterios de subjetivos en las valorizaciones asignadas y determina los procedimientos y competencias de las instancias que participan en el proceso de evaluación.
- **Pertinencia:** La evaluación cumple con este principio cuando se evalúa lo que se debe evaluar de acuerdo con las funciones y responsabilidades del evaluado y el proceso facilita una distribución razonable de las valorizaciones en diferentes posiciones que permite distinguir adecuadamente desempeños inferiores, medios y superiores.
- **Equidad:** La Evaluación se considera equitativa cuando el evaluador es justo con el evaluado y con la Institución, el evaluado asigna la valoración que cada uno se merece y se aplican los mismos criterios de evaluación a un grupo de evaluados que se encuentran en las mismas condiciones.

6.2 Políticas

Las políticas que norman la Evaluación del Desempeño son:

- Debe de ser de conocimiento general tanto de los evaluadores como de los evaluados los objetivos, criterios, instrumentos y procedimientos de Evaluación, los cuales deberán ser difundidos por la Unidad de Recursos Humanos.
- Previamente a llevar a cabo la evaluación, los Evaluadores deben recibir la capacitación pertinente sobre la metodología, los factores e instrumentos de aplicación del proceso.

- Los resultados de la evaluación deben determinar movimientos de personal y derivar en la aplicación de acciones consecuentes, es decir sobre la asignación de reconocimientos o sanciones dependiendo el caso.

6.3 Responsables de la Evaluación

Todos los servidores públicos que tienen bajo su dependencia formal a personal serán considerados evaluadores, en este sentido la evaluación directa estará a cargo del Jefe Inmediato Superior de cada Unidad o Dirección en función a la estructura formal de la Agencia Nacional de Hidrocarburos.

Así mismo, todo Jefe Inmediato superior podrá ser sustituido de su rol de evaluador por la autoridad que ejerza supervisión funcional directa sobre el servidor público a ser evaluado, pudiendo suscribir la evaluación tanto como Inmediato Superior así como Superior Jerárquico.

En el caso de aquellos servidores públicos que hubiesen cambiado de Jefe Inmediato Superior durante el periodo a evaluar, la responsabilidad de llevar a cabo el proceso de evaluación podrá recaer en el anterior inmediato superior, si este continuara desempeñando sus funciones en la Institución; fungiendo así como supervisor, mismo que deberá llenar los formularios por el tiempo correspondiente y cuyos resultados serán promediados para obtención de la calificación final.

Caso contrario y cumpliendo con un mínimo de tres meses de supervisión, la responsabilidad de llevar a cabo el proceso de evaluación recaerá en el nuevo inmediato superior, que deberá basarse en el informe de actividades documentado que presente el funcionario público a ser evaluado.

6.4 Comité de Evaluación

La conformación del Comité de Evaluación tiene el propósito de velar por que el proceso de Evaluación del Desempeño sea transparente, objetivo, pertinente y equitativo. Además de constituirse como la instancia superior a la que el funcionario público puede recurrir cuando considere que sus derechos han sido vulnerados o presente observaciones respecto al proceso de evaluación o a los resultados de la misma.

El Comité de Evaluación estará conformado por el Inmediato Superior del funcionario a ser evaluado, un representante de la Unidad de Recursos Humanos y un representante de la Máxima Autoridad Ejecutiva. Dicha conformación esta sujeta a variación dependiendo de la Unidad o Dirección a la que corresponda y siguiendo la estructura formal de la institución.

7. METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN

La metodología basa su accionar en un enfoque de evaluación del desempeño mixto, es decir que evalúa las cualidades del desempeño laboral, el cumplimiento de las actividades y productos alcanzados de acuerdo al Programación Operativa Anual.

7.1 Técnicas

Para la evaluación del cumplimiento de las actividades y productos alcanzados de acuerdo al POA, la técnica utilizada es la de "administración por objetivos", misma que busca medir el éxito alcanzado en relación a las metas y objetivos expresados en el POA de la Unidad o Dirección realizando una comparación de las actividades cumplidas.

La técnica utilizada para evaluar las cualidades del desempeño laboral, corresponde a una escala de calificación mixta, misma que es una matriz donde se representan los factores a calificar y los grados que dichos factores pueden denotar.

7.2 Instrumentos

Los instrumentos utilizados para llevar a cabo este proceso son los formularios de Evaluación del Desempeño (SDH 032, 033 y 034) y el formulario de Detección de Necesidades de Capacitación (SDH 037), cuyos procedimientos de ejecución y criterios de calificación se encuentran aprobados y establecidos en el Reglamento Específico del Sistema de Administración de Personal aprobado mediante Resolución Administrativa SSDH N° 0587/2006 de fecha 28 de abril de 2006.

8. CRONOGRAMA DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

(Ver cuadro adjunto pág. 9)



Lic. Jimmy Osaki Llanos
JEFE DE RECURSOS HUMANOS
AGENCIA NACIONAL DE HIDROCARBUROS

000125



