

SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACION DISEÑO DE LA ACTIVIDAD

Nombre

LA EVALUACION DE DESEMPEÑO EN EL ÁMBITO PÚBLICO NACIONAL

Código INAP IN35156/20 **Estado** Activo

Programa)Campos de Práctica **Área**)RR. HH. - Evaluación de Desempeño

Fundamentación

Propósito: Desarrollo / fortalecimiento de capacidades

La Oficina Nacional de Empleo Público tiene la responsabilidad de entender en los procesos de evaluación de desempeño del personal de la Administración Pública Nacional, diseñando mejoras en las tecnologías y procedimientos para su desarrollo y ofreciendo asistencia técnica en esta materia a las áreas de personal.

En este sentido, reconoce que la gestión del rendimiento es una pieza clave en el sistema de recursos humanos de la función pública. En el Sector Público Nacional, y específicamente en el marco del Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial SINEP, la evaluación de desempeño es, junto a la capacitación, uno de los motores de la promoción en la carrera. Pero, además de su valor instrumental, su ejercicio contribuye a la reflexión compartida y al compromiso del personal con su rendimiento laboral.

Para que la evaluación de desempeño opere en este sentido, requiere del aporte activo desde todos los roles participantes: el funcionariado responsable de evaluar, el personal evaluado, sus representantes gremiales y las áreas de Recursos Humanos. Éstas últimas juegan un papel determinante para hacer de cada evaluación de desempeño una herramienta oportuna y eficaz.

En este seminario intensivo se presenta un abordaje del tema que integra los enfoques conceptual y operativo, para el abordaje de los múltiples aspectos implicados en la gestión integral del desempeño del personal: conocimiento de normas reglamentarias, manejo de tecnologías de evaluación y de gestión procedimental, habilidades para comunicar, capacidad para establecer y mantener un vínculo operativo con cada uno de los actores de la organización y construcción de espacios colaborativos.

A partir de lo mencionado y en línea con la Propuesta Formativa del INAP, en la presente actividad prevalecen los siguientes tipos de saberes: Saber (saberes objetivados sobre la realidad organizados en sistemas de conceptos y teorías)
- Saber hacer (saberes de acción vinculados con la capacidad de intervenir).

Contribución esperada

Se espera que los participantes se involucren en la importancia y responsabilidad de la evaluación de desempeño, percibiéndose como actores fundamentales y necesarios para el desarrollo correcto de dicho proceso.

De este modo, se contribuirá a que las organizaciones adquieran mayor efectividad y eficiencia en sus procesos laborales en función de la mejora continua y el cumplimiento de las normativas correspondientes.

Perfil del participante

La actividad está destinada a todos los agentes que se desempeñen en las áreas de Recursos Humanos de los organismos centralizados y descentralizados de la Administración Pública Nacional, incluidos en el Sistema Nacional de Empleo Público, de acuerdo a lo establecido en el artículo 1° del mencionado Sistema.

Objetivos

- Se espera que los participantes:
- Conozcan las normas que regulan la evaluación de desempeño en el sector público nacional.
- Conozcan el rol de los actores y sus responsabilidades.
- Entiendan la importancia de la evaluación de desempeño y su responsabilidad en dicho proceso.
- Adquieran los conocimientos para la digitalización del Proceso de Evaluación de Desempeño en el Sistema GDE, tanto para los agentes con funciones simples como ejecutivas.
- Comprendan la aplicación de la normativa específica de la Bonificación por Desempeño,
- Conozcan los pasos de digitalización del expediente en el sistema GDE.

Contenido

MÓDULO I: EL SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO PUBLICO

UNIDAD 1: La EVALUACION DE DESEMPEÑO en el SINEP: encuadre y rasgos generales.

- Antecedentes Normativos: la evaluación de desempeño en la LEY MARCO DE REGULACION DE EMPLEO PUBLICO NACIONAL y en el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional.
- Antecedentes conceptuales: la evaluación del rendimiento en la Carta Iberoamericana de la Función Pública.
- Antecedentes Históricos: el SISTEMA NACIONAL DE LA PROFESIÓN ADMINISTRATIVA (SINAPA).
- La evaluación de desempeño en el CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO SECTORIAL SINEP.
- Las REGLAMENTACIONES de la evaluación de desempeño SINEP: Evaluación del personal con FUNCIONES SIMPLES, con FUNCIONES EJECUTIVAS, PERSONAL CONTRATADO y PERSONAL INGRESANTE.

UNIDAD 2: GESTION DE LA EVALUACION POR DESEMPEÑO

- El PROCEDIMIENTO y sus actores.
- El rol de la Coordinación Técnica de Evaluación.
- Hitos del procedimiento.
- La gestión documental electrónica del procedimiento.
- PROBLEMAS FRECUENTES

UNIDAD 3: Evaluación de Desempeño: Consecuencias asociadas.

- BONIFICACION POR DESEMPEÑO DESTACADO: Reglamentación. Asignación: procedimiento y cálculo; herramienta de cálculo de la BDD. Gestión documental electrónica.
- PROMOCION DE GRADO.
- Plan de mejora.

Estrategias metodológicas y recursos didácticos

Estrategias metodológicas: Virtual sincrónica, con alta participación del cursante. Se realizarán exposiciones teórica , fomentando la intervención permanente de los cursantes , a través del chat.

Sobre la base de las exposiciones y del material complementario provisto por el/la docente, las y los participantes deberán resolver situaciones prácticas de cada unidad orientados a monitorear los avances en el propio proceso de aprendizaje.

Una vez finalizada la actividad, los y las participantes realizarán una evaluación integradora final, que será realizada a través de google Drive

Actividades introductorias:

Exposición de un/os especialista/s sobre el concepto de la Evaluación de Desempeño, realizando una reseña histórica en la materia hasta llegar al actual Convenio SINEP.

Actividades de desarrollo:

Desarrollo de los diversos temas, mediante exposiciones teórica , acompañada por la bibliografía correspondiente.

Al finalizar cada unidad se realizarán actividades prácticas de resolución de casos en forma sincrónica con la detección de los errores más comunes o consultas más frecuentes en el tema.

Actividad integradora final: Cuestionario múltiple choice que abarque la totalidad de los contenidos dictados e implique su interrelación, el mismo será presentado por google drive.

Recursos didácticos:

- Protocolo Remoto
- Manual de Digitalización para la Evaluación de Desempeño para Funciones Simples
- Manual de Digitalización para la Evaluación de Desempeño para Funciones Ejecutivas
- Manual para la Digitalización del Expediente de Bonificación por Desempeño Destacado
- Instructivo para la confección de las Unidades de Análisis y de Evaluación

Descripción de la modalidad

Virtual Sincrónica.

Bibliografía

Unidad 1:

- CLAD y Naciones Unidas-DESA (2003). Carta Iberoamericana de la Función Pública, aprobada por la V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado, y respaldada por la XIII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno (Resolución N° 11 de la Declaración de Santa Cruz de la Sierra). Bolivia.
- BID, DRP (2006) Informe sobre la situación del servicio civil en América Latina. Editor: Koldo Echebarría. Banco Interamericano de Desarrollo. Disponible en <http://cidseci.dgsc.go.cr>
- Rabboni, G. (2014): “La Carrera Administrativa del Empleado Público. Su Transformación a través del Tiempo”, ”, Cap. VII.2., VIII.2., IX.3. y X.
- Salas, E. (2020): Empleo público. Trayectoria, balance y proyecciones. Hacia consensos básicos. CUINAP | Argentina, Cuadernos del INAP Año 1 – N.º 25 – 2020
- Ley Marco de Regulación de Empleo Público N° 25164
- Convenio Colectivo de Trabajo General – Decreto N° 214/06
- Decreto 2098/2008 Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial del Personal SINEP y sus modificatorios. Título VI: Del Sistema de Evaluación de Desempeño Laboral.
- Resolución N° 21/93 de la ex Secretaría de la Función Pública, sus modificatorias y complementarias
- Resolución N° 393/1994 de la ex Secretaría de la Función Pública. Sistema de Evaluación de Desempeño para el personal que ejerce Funciones Ejecutivas.
- Resolución 48/2002 de la ex Subsecretaría de la Función Pública.
- Resolución N° 384/2014 de la ex Secretaría de Gabinete y Coordinación Administrativa.

Unidad 2:

- Resolución N° 21/93 de la ex Secretaría de la Función Pública, sus modificatorias y complementarias
- Resolución N° 393/1994 de la ex Secretaría de la Función Pública. Sistema de Evaluación de Desempeño para el personal que ejerce Funciones Ejecutivas.
- Resolución 48/2002 de la ex Subsecretaría de la Función Pública.
- Resolución N° 384/2014 de la ex Secretaría de Gabinete y Coordinación Administrativa.
- Resolución SGyEP N° 85/20 – Protocolo de Gestión Remota de la Evaluación de Desempeño.

Unidad 3:

- Resolución N° 21/93 de la ex Secretaría de la Función Pública, sus modificatorias y complementarias
- RESOL-2019-40-APN-SECEP#JGM
- Ley Marco de Regulación de Empleo Público N° 25164
- Decreto N° 993/91 – SINAPA
- Convenio Colectivo de Trabajo General – Decreto N° 214/06
- Decreto 2098/2008 Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial del Personal SINEP y sus modificatorios. Título VI: Del Sistema de Evaluación de Desempeño Laboral.
- Resolución ex SFP N° 21/93, sus modificatorias y

complementarias

- Resolución N° 393/1994 de la ex Secretaría de la Función Pública. Sistema de Evaluación de Desempeño para el personal que ejerce Funciones Ejecutivas.
- Resolución SGyEP N° 85/20 – Protocolo de Gestión Remota de la Evaluación de Desempeño
- RESOL-2019-40-APN-SECEP#JGM

Evaluación de los aprendizajes

Evaluación del proceso: mediante un cuestionario de elección múltiple choice

Evaluación del Producto: Cuestionario de opción múltiple

- Se ponderará el conocimiento de la normativa referente a la Evaluación del Desempeño.
- Se ponderarán los conocimientos teóricos y técnicos para lograr la gestión del Proceso de Evaluación de Desempeño
- Se ponderarán los conocimientos teóricos y técnicos para lograr la gestión del proceso de Bonificación por Desempeño.

Instrumentos para la evaluación

Grilla de corrección del cuestionario final.

Informes de la plataforma.

Encuesta de satisfacción de los participantes, administrada por INAP

Requisitos de Asistencia y aprobación

Asistencia al 75% de las clases.

Aprobación de las actividades propuestas con calificación SIETE (7) o superior.

Duración (Hs.)

8

Detalle sobre la duración

Cuatro (4) encuentros de 2 horas cada uno.

Lugar

Plataforma INAP

Perfil Instructor

Especialistas de la Oficina Nacional de Empleo Público.

Origen de la demanda

ONEP

Prestadores Docentes

CUIT/CUIL	APELLIDO Y NOMBRE
23132131244	RABBONI,GRACIELA
27252957591	ZRYCKI,LEANDRA