SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACION
DISEÑO DE LA ACTIVIDAD

Nombre

LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO EN EL ÁMBITO PÚBLICO NACIONAL

Código INAP IN37433/22 ***Estado*** Activo

Programa)Campos de Práctica ***Área*** Gestión del Empleo Público

Fundamentación

Sub - área: Trayectoria pública: conceptos, enfoques, normas, procedimientos y prácticas referidas a los procesos de selección, evaluación de desempeño y promoción; conceptos, enfoques, normas, institutos, procedimientos y prácticas referidas a las trayectorias públicas (carrera administrativa) y las relaciones de la ONEP con los organismos públicos.

Propósito: Desarrollo / fortalecimiento de capacidades.

La Oficina Nacional de Empleo Público tiene la responsabilidad de entender en el diseño y la implementación de los sistemas de evaluación de desempeño del personal de la Administración Pública Nacional, planteando mejoras en las tecnologías y procedimientos para su desarrollo y ofreciendo asistencia técnica en esta materia a las áreas de personal. Tal como establece la Carta Iberoamericana de la Función Pública -aprobada por la V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado Santa Cruz de la Sierra, Bolivia, 26-27 de junio de 2003-, la evaluación del rendimiento debe formar parte de las políticas de gestión de recursos humanos de todo sistema de servicio civil. En el Sector Público Nacional, y específicamente para los agentes incluidos en el Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial para el personal del Sistema Nacional de Empleo Público, aprobado por el Decreto N° 2098/08, 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 de la participación activa de todos los involucrados en el proceso: el funcionariado responsable de evaluar, el personal evaluado, sus representantes gremiales y las áreas de Recursos Humanos. El rol de estas últimas es determinante, ya que en sus referentes recae la responsabilidad de implementación en cada ciclo de evaluación. Ello implica la atención de varios frentes: conocimiento de normas reglamentarias, manejo de tecnologías de evaluación y de gestión procedimental, habilidades para comunicar y capacidad para establecer y mantener un vínculo operativo con cada uno de los actores de la organización construyendo redes y espacios colaborativos para hacer de cada proceso de evaluación de desempeño una herramienta oportuna y eficaz para el crecimiento institucional.
Si bien se dictaron diferentes actividades de capacitación en la materia, éstas abordaban sólo algunos aspectos puntuales del procedimiento. Por tal motivo resulta necesario y oportuno este curso. Se presenta un abordaje exhaustivo del tema, integrando los enfoques tanto conceptual como operativo, para el aprendizaje de contenidos y desarrollo de las

habilidades, actitudes y aptitudes necesarias para la formación de personal altamente idóneo en la implementación de la evaluación de desempeño, pilar de la carrera administrativa.

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 perciban la importancia de la evaluación de desempeño y la responsabilidad que conlleva su ejecución, involucrándose 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 la gestión de la carrera administrativa de su personal, no sólo en función del cumplimiento de las normativas correspondientes, sino también enriqueciendo las trayectorias laborales en pos de la mejora continua.

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

Comprendan las normas que regulan la evaluación de desempeño en el sector público nacional.
Comprendan el rol de los actores y sus responsabilidades.
Entiendan la importancia de la evaluación de desempeño y su responsabilidad en dicho proceso.
Consideren las herramientas conceptuales y procedimentales necesarias para el asesoramiento y acompañamiento a los evaluadores.
Adquieran los conocimientos que se requieren para la digitalización del Proceso de Evaluación de Desempeño en el Sistema GDE, tanto para las y los agentes con funciones simples como ejecutivas, y del personal contratado e ingresaste.

Contenido

UNIDAD 1: La EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO en el SINEP: encuadre y rasgos generales.
Antecedentes Normativos: la evaluación de desempeño en la LEY MARCO DE REGULACIÓN DE EMPLEO PÚBLICO 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: GESTIÓN DE LA EVALUACIÓN POR DESEMPEÑO
El PROCEDIMIENTO y sus actores/as.
El rol de la Coordinación Técnica de Evaluación.
Hitos del procedimiento.
La gestión documental electrónica del procedimiento.
PROBLEMAS FRECUENTES

Estrategias metodológicas y recursos didácticos

Se realizará la exposición teórica de los temas, por parte de los/las especialistas/s sobre el concepto de la Evaluación de Desempeño, realizando una reseña histórica en la materia hasta llegar al actual Convenio SINEP fomentando la intervención permanente de los cursantes durante las exposiciones y con posterioridad a ellas a través de un chat.
La exposición teórica de los temas del curso, estará acompañada por la bibliografía correspondiente.
A modo de integración, se realizará un cuestionario múltiple choice que abarque la totalidad de los contenidos dictados e implique su interrelación.

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

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 Nº 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/datos/Informe%20Sobre%20el%20Servicio%20Civil%20en%20America%20Latina-Koldo%20Echevarr%c3%ada.pdf
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.

Evaluación de los aprendizajes

Evaluación del proceso: Tendrá lugar a partir de los intercambios promovidos por el/la docente en el tramo final de cada encuentro sincrónico. Estas actividades de desarrollo estarán orientadas a monitorear los avances de las/los participantes en la integración de los contenidos teóricos con las ideas que expongan en relación a sus tareas laborales.

Evaluación del Producto: Cuestionario de elección múltiple integrador de los contenidos vistos en la cursada.

Para la aprobación de las actividades:
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.

Instrumentos para la evaluación

Instrumentos para la evaluación de los aprendizajes: Informes de la plataforma.
Instrumentos para la evaluación de la actividad: Encuesta de satisfacción de los participantes, administrada por INAP.

Requisitos de Asistencia y aprobación

Asistencia al 75% de las clases
Aprobación con notas con calificación SIETE (7) o superior

Duración (Hs.)

8

Detalle sobre la duración

Cuatro (4) encuentros virtuales sincrónicos de 2 horas de duración cada uno.

Lugar

Plataforma de videoconferencias CISCO Webex

Campus Virtual INAP

Perfil Instructor

Personal de la ONEP dedicado a desarrollo y carrera administrativa del personal.

Origen de la demanda

INAP-ONEP

Prestadores Docentes

CUIT/CUIL	APELLIDO Y NOMBRE
27352140797	PACE,MARÍA ANDREA
23132131244	RABBONI,GRACIELA
27252957591	ZRYCKI,LEANDRA