



Aduana Nacional

GERENCIA NACIONAL JURIDICA

CIRCULAR No. 266/2015

La Paz, 31 de diciembre de 2015

REF: RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° RA-PE-02-043-15
DE 24/12/2015, QUE APRUEBA EL "PROCEDIMIENTO
DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO".

Para su conocimiento y difusión, se remite la Resolución Administrativa N° RA-PE-02-043-15 de 24/12/2015, que aprueba el "Procedimiento de Evaluación de Desempeño", que entrará en vigencia a partir del 01/01/2016.


Jorge Vildoso Cárdenas
Gerente Nacional Jurídico a.i.
ADUANA NACIONAL DE BOLIVIA



JVC/aql



Aduana Nacional

RESOLUCIÓN N° RA-PE - 0 2 043 - 15

La Paz, 24 DIC 2015

VISTOS Y CONSIDERANDO:

Que en el marco de la Constitución Política del Estado, la Ley N° 2027 del Estatuto del Funcionario Público, la Ley N° 1178 de Administración y Control Gubernamentales, las Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal aprobadas por Decreto Supremo N° 26115 de 16/03/2001, y los correspondientes decretos reglamentarios, se regula la relación del Estado con sus servidores públicos, señalando que la Administración Pública se rige por los principios de legitimidad, legalidad, imparcialidad, publicidad, compromiso e interés social, ética, transparencia, igualdad, competencia, eficiencia, calidad, calidez, honestidad, responsabilidad y resultados.

Que el Artículo 9 de la Ley N° 1178 de 20/07/1990 de Administración y Control Gubernamentales, señala que el Sistema de Administración de Personal, en procura de la eficiencia en la función pública, determinará los puestos de trabajo efectivamente necesarios, los requisitos y mecanismos para proveerlos, implantará regímenes de evaluación y retribución del trabajo, desarrollará las capacidades y aptitudes de los servidores y establecerá los procedimientos para el retiro de los mismos.

Que las Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal, aprobadas mediante Decreto Supremo N° 26115 de 16/03/2001, reglamentan y definen los Subsistemas de Dotación, Evaluación, Movilidad, Capacitación y Registro de Personal, así como sus respectivos procesos; regulando el ingreso a la carrera administrativa, sus requisitos, procedimientos y recursos.

Que el artículo 8 de las Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal, señala que el Sistema de Administración de Personal (SAP) se estructura en base al Subsistema de Evaluación de Desempeño, entre otros.

Que el artículo 22, de las referidas normas básicas, prevé (sic): *"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 período determinado (...)"*

Que el artículo 23 de las citadas normas básicas, referido a la obligatoriedad de la evaluación de desempeño, señala que la Evaluación de Desempeño se debe realizar en forma periódica y deberá estar fundada en aspectos de igualdad de participación, oportunidad, ecuanimidad, publicidad, transparencia, mensurabilidad y verificabilidad.

S.G.
Amirando
Sessa R.
N.B.

G.G.
G. G. G.

D.L.

G. G. G.

G. G. G.



Aduana Nacional

Que el Estatuto del Funcionario Público aprobado mediante Ley N° 2027 de 27/10/1999, se rige, entre otros, bajo el principio de reconocimiento de la eficacia, competencia y eficiencia en el desempeño de las funciones públicas para la obtención de resultados en la gestión.

Que el artículo 27 de la precitada Ley, dispone que (sic): *"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 presente Estatuto, las Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal y disposiciones reglamentarias particulares. El incumplimiento de los procesos de evaluación, generará responsabilidad administrativa a la máxima autoridad ejecutiva, independientemente de la obligatoriedad de realizarse las evaluaciones"*.

Que el artículo 28 de la mencionada Ley, prevé (sic): *"Los procesos de evaluación del desempeño de los funcionarios de carrera, se realizarán en forma periódica y se fundarán en aspectos de igualdad de participación, oportunidad, ecuanimidad, publicidad, transparencia, mensurabilidad y verificabilidad. Los objetivos de las evaluaciones deberán estar previamente determinados por cada entidad y ser anticipadamente de conocimiento de los servidores evaluados. Los parámetros para evaluar el desempeño funcionario comprenderán, entre otros, la eficiencia, eficacia, las iniciativas, los trabajos desarrollados y los resultados logrados. Las entidades públicas sometidas al ámbito de aplicación del presente Estatuto, deberán reglamentar sus procesos de evaluación conforme a esta Ley, las Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal y normativas emitidas por el Órgano Rector."*

CONSIDERANDO:

Que mediante Resolución Administrativa N° RA-PE 02-035-11 de 30/12/2011, se aprueba el Procedimiento para Evaluación de Desempeño, para la Aduana Nacional; procedimiento que fue modificado mediante Resoluciones Administrativas N° RA-PE 02-003-13 de 16/01/2013, y N° RA-PE 02-007-14 de 17/02/2014.

Que el artículo 18 del Reglamento Específico del Sistema de Administración de Personal, aprobado mediante Resolución N° RD 02-020-13 de 29/11/2013, establece que Presidencia Ejecutiva, es la instancia encargada de aprobar el Programa de Evaluación de Desempeño.

Que la Evaluación de Desempeño es un proceso permanente que fija el grado de cumplimiento de la Programación Operativa Anual Individual por parte de los servidores públicos en relación al logro de los objetivos, funciones y resultados asignados al puesto durante un período determinado, fundado en los principios de igualdad de participación, oportunidad, ecuanimidad, publicidad, transparencia, mensurabilidad y verificabilidad.

G.G.
Armando
Solís/R.
A.N.F.

G.G.
Teresa
Vera
A.N.F.

D.A.L.
Dora
Luis
A.N.F.

G.N.
María
Pérez
A.N.F.



Aduana Nacional

CONSIDERANDO:

Que el Informe AN-DRHAC N° 679/2015 de 03/12/2015, emitido por el Departamento de Recursos Humanos dependiente de la Gerencia Nacional de Administración y Finanzas de la Aduana Nacional, concluye que es necesaria la aprobación del Procedimiento de Evaluación de Desempeño aplicable a partir del 01/01/2016 en adelante, con el fin principal de oportunidad respecto a su aplicación para el logro mayores niveles de objetividad en la asignación de calificaciones y optimización de tiempos en la ejecución del procedimiento, motivo por el cual recomienda (sic): "(...) se solicita a su despacho autorizar la ejecución de las siguientes acciones: (...) b. Mantener vigente la mediante Resolución Administrativa N° Resolución Administrativa N° RA-PE 02-007-14 de 17/02/2014, que aprueba el Procedimiento para Evaluación de Desempeño de la Aduana Nacional; en virtud a que dicho procedimiento fue y aún debe ser aplicable respecto a las gestiones 2013, 2014 y para la Evaluación de Desempeño de la gestión 2015 con alcance a todos los servidores públicos de la Aduana Nacional. c. Autorizar a la Gerencia Nacional de Sistemas, trabajar en coordinación con la Gerencia Nacional de Administración y Finanzas – Departamento de Recursos Humanos, para el desarrollo de la herramienta informática. d. Autorizar al Departamento de Recursos Humanos la elaboración del Programa de Evaluación de Desempeño 2016 para su puesta en marcha".

Que el Informe Legal AN-GNJGC/DALJC N° 1622/2015 de 24/12/2015, emitido por la Gerencia Nacional Jurídica de la Aduana Nacional, concluye (sic): "En mérito de los antecedentes expuestos y consideraciones técnico legales desplegadas en el presente informe, sobre la base del Informe Técnico AN-DRHAC N° 679/2015 de 03/12/2015, emitido por el Departamento de Recursos Humanos dependiente de la Gerencia Nacional de Administración y Finanzas de la Aduana Nacional, se concluye que la propuesta de aprobación del Procedimiento de Evaluación de Desempeño aplicable a partir del 01/01/2016 en adelante, cumple con la normativa legal vigente y no la contraviene; por tanto, corresponde que la Presidencia Ejecutiva de la Aduana Nacional, mediante Resolución Administrativa, apruebe el citado procedimiento de evaluación de desempeño aplicable para la gestión 2016 en adelante, en apego al inciso h) del artículo 39 de la Ley General de Aduanas N° 1990 de 28/07/1999, que señala como una atribución de la Presidenta Ejecutiva de la Aduana Nacional, dictar resoluciones en el ámbito de su competencia para la buena marcha de la institución".

CONSIDERANDO:

Que la Presidenta Ejecutiva a.i. de la Aduana Nacional, en el marco de lo establecido por el inciso h) del artículo 39 de la Ley General de Aduanas N° 1990 de 28/07/1999, le corresponde, como Máxima Autoridad Ejecutiva de la Aduana Nacional, dictar resoluciones en el ámbito de su competencia para la buena marcha de la institución.

G.G.
Armando
Sossa R.
A.N.E.

G.G.

G.G.

G.N.
Marta P.
Postigo P.
A.N.E.



Aduana Nacional

POR TANTO:

La Presidenta Ejecutiva a.i. de la Aduana Nacional, en uso de sus facultades y atribuciones conferidas por ley;

RESUELVE:

PRIMERO.- Aprobar el "Procedimiento de Evaluación de Desempeño"; que en anexo forma parte indivisible de la presente Resolución.

SEGUNDO.- El "Procedimiento de Evaluación de Desempeño" entrará en vigencia a partir del 01/01/2016 en adelante.

TERCERO.- Mantener vigente la Resolución Administrativa N° RA-PE 02-035-11 de 30/12/2011, que aprueba el Procedimiento para Evaluación de Desempeño de la Aduana Nacional; procedimiento que fue modificado mediante Resoluciones Administrativas N° RA-PE 02-003-13 de 16/01/2013 y N° RA-PE 02-007-14 de 17/02/2014; en virtud a que dicho procedimiento debe ser aplicado respecto de las gestiones 2013, 2014 y 2015.

CUARTO.- Autorizar a la Gerencia Nacional de Sistemas, trabajar en coordinación con el Departamento de Recursos Humanos dependiente de la Gerencia Nacional de Administración y Finanzas, el desarrollo de la correspondiente herramienta informática.

QUINTO.- Autorizar al Departamento de Recursos Humanos la elaboración del Programa de Evaluación de Desempeño 2016 para su posterior puesta en marcha.

Regístrese, comuníquese y cúmplase.


G.G.
Armando
Sosa R.
A.V.B.

G.G.
Armando
Sosa R.
A.V.B.

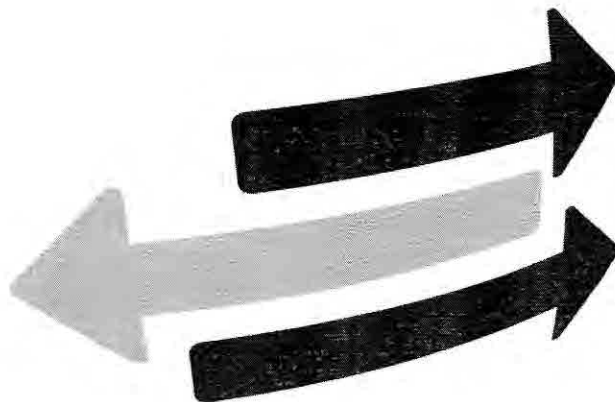
D.A.L.
Ben M. U.
Cubero U.

G.N.J.
Matis José
Pro. de P.
N.S.

PE: MAV
GG: ASR
GNAF: MGPP/NMS/CCS
GNJ: MJPP/JMCU/CKRR
HR: DRHAC2015-2283


Mariene D. Ardaya Vásquez
PRESIDENTA EJECUTIVA a.i.
ADUANA NACIONAL DE BOLIVIA






Aduana Nacional

Porque Bolivia Importa... iy Exporta!

PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

ACTUALIZADO AL 03.12.2015

<p>Elaborado:</p>  <p>Norah A. Mendoza Soria Jefe Dpto. Recursos Humanos a.i. ADUANA NACIONAL DE BOLIVIA</p>	<p>Revisado:</p>	<p>Aprobado:</p>
<p>Sellos y Firmas</p>	<p>Sellos y Firmas</p>	<p>Sellos y Firmas</p>


PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

ÍNDICE DE CONTENIDOS

I.	OBJETIVOS.....	2
A.	OBJETIVO GENERAL	2
B.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	2
II.	ALCANCE	2
III.	BASE LEGAL O NORMATIVA	2
IV.	ACTORES Y RESPONSABLES DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	3
V.	DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO	7
A.	CONSIDERACIONES GENERALES.....	7
1.	Evaluación de Desempeño.....	7
2.	Modelos de Evaluación de Desempeño.....	7
3.	Factores y Variables	7
4.	Ponderación y Calificación.....	12
5.	Escala de Calificación	13
6.	Decisiones Emergentes de la Evaluación de Desempeño.	13
VI.	PROGRAMACIÓN DE LA EVALUACIÓN.....	14
A.	ELABORACIÓN DEL PROGRAMA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO.....	14
B.	DIFUSIÓN.....	14
C.	DETERMINACIÓN DE LAS NÓMINAS DE SERVIDORES PÚBLICOS SUJETOS DE EVALUACIÓN.....	14
D.	INFORMACIÓN NECESARIA PARA EFECTUAR LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.....	15
VII.	CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	15
VIII.	EJECUCIÓN DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO.....	17
IX.	EVALUACIONES DE DESEMPEÑO CON RESULTADO “EN OBSERVACIÓN”	22
X.	FLUJOGRAMA	22
XI.	TERMINOLOGÍA	25
XII.	ANEXOS.....	26

D.P.H.
C.A.

D.R.H.
Shelia M.
García B.
A.N.D.

 <p>Aduana Nacional</p>	<p>Procedimiento de Evaluación de Desempeño</p>	
--	---	--

PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

I. OBJETIVOS

A. OBJETIVO GENERAL

El presente procedimiento tiene por objetivo general establecer las bases, términos y condiciones a cumplir en la implantación de la evaluación de desempeño en la Aduana Nacional (AN).

B. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Establecer el alcance de la evaluación de desempeño.
2. Identificar los actores y responsables de la evaluación de desempeño.
3. Establecer la modalidad de efectivización de las decisiones que emergen de la evaluación de desempeño.
4. Identificar las tareas que deben desarrollar tanto los servidores públicos evaluados como el Comité de Evaluación, el Departamento de Recursos Humanos y las Unidades Administrativas de las Gerencias Regionales.

II. ALCANCE

El presente procedimiento será aplicado de manera obligatoria a los servidores públicos de carrera, en concordancia con el artículo 23 de las Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal. Se aplicará al personal interino provisional y temporal con carácter referencial y de registro según lo establecido en el artículo 22 inciso a) de las Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal a fin de tomar decisiones sobre su permanencia.

III. BASE LEGAL O NORMATIVA

- Ley N° 1178 (Ley SAFCO)
- Ley General de Aduanas (Ley No. 1990 de 28 de julio de 1999).
- Ley del Estatuto del Funcionario Público (Ley 2027 de 27 de octubre de 1999).
- Ley Modificatoria al Estatuto del Funcionario Público (Ley 2104).
- Reglamento de Desarrollo Parcial a la Ley 2027 (D. S. 25749 de 20 de abril de 2000)

