



**MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y BIENESTAR SOCIAL**

**REGLAMENTO DE EVALUACION DE DESEMPEÑO PARA FUNCIONARIOS PERMANENTES, PERSONAL CONTRATADO Y COMISIONADOS DEL MINISTERIO DE SALUD PUBLICA Y BIENESTAR SOCIAL.**

---

**Anexo I**

El presente instrumento tendrá como objetivo reglamentar el Sistema de Evaluación de Desempeño para los Funcionarios Permanentes, Personal Contratado y Comisionados del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social.

**I.- Marco Legal**

El presente Reglamento contiene los criterios legales recomendados por la Secretaría de la Función Pública, de acuerdo a lo estipulado en la Ley N° 1626/2000 “De la Función Pública” y la Resolución SFP N° 328/2013 “Por la cual se aprueba el instructivo General de Evaluación de Desempeño e Identificación del Potencial para funcionarios públicos permanentes y personal contratado de los OEE”.

Resolución SFP N° 558/2009 “Por el cual se homologa y registra el Reglamento Interno del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social”, El Código de Ética Institucional, aprobado por Resolución SG N° 181/07 y de acuerdo a lo estipulado en la Ley N° 1626/00 “De la Secretaria de la Función Pública”.

**II. – Consideraciones Generales**

**Artículo 1º.-** El Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social debe adoptar instrumentos que incentiven la mejora de la calidad en la gestión pública, que sean flexibles y adaptables a los diferentes entornos de trabajo y sus diversas formas organizativas.

La calidad de la gestión pública debe medirse en función de la capacidad para satisfacer oportuna y adecuadamente las necesidades y expectativas de los usuarios de acuerdo a unas metas preestablecidas, alineadas con los fines y propósitos institucionales.

**Artículo 2º.-** El sistema de Evaluación de Desempeño tendrá por objeto evaluar el desempeño y las aptitudes de cada funcionario, por cada vínculo laboral, atendidas a las exigencias y características de su cargo.

Para el buen funcionamiento de los servicios públicos ofrecidos por nuestro Ministerio se deben desarrollar políticas que garanticen el máximo valor posible del capital humano disponible.

**Artículo 3º.-** El sistema de Evaluación de Desempeño constituye un instrumento que define el proceso realizado por el funcionario permanente, personal contratado o comisionado a fin de calificar en base a criterios determinados, la manera en que se han realizado sus actividades laborales y han logrado resultados determinados en el trabajo desempeñado.

Ese instrumento de naturaleza técnica debe ser utilizado por las Unidades de RRHH en su real dimensión como medio y no como fin en sí mismo, tampoco es prudente utilizar con el propósito de justificar decisiones de gestión de personas que por otros medios sean injustificadas.

**III. -Objetivos**



**MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y BIENESTAR SOCIAL**

**REGLAMENTO DE EVALUACION DE DESEMPEÑO PARA FUNCIONARIOS PERMANENTES, PERSONAL CONTRATADO Y COMISIONADOS DEL MINISTERIO DE SALUD PUBLICA Y BIENESTAR SOCIAL.**

---

**Artículo 4°.-** Las evaluaciones de desempeño proporcionan informaciones valiosas sobre el rendimiento y la actitud de los funcionarios evaluados; esta información y su correspondiente análisis constituyen un parámetro para la toma de decisiones institucionales, en todo lo concerniente a:

- a) Permitir brindar la Estabilidad Definitiva o la Desvinculación de la función pública a aquellos funcionarios que hayan concursado al puesto y que los mismos estén comprendidos en periodo de estabilidad provisoria (menos de 2 años de antigüedad), de conformidad con el Art. 20 y 21 de la Ley N° 1626/2000 De la Función Pública.
- b) Permitir la eventual renovación del contrato del personal, cuando exista justificada necesidad de continuar con la prestación de los servicios contratados, estableciéndose la calificación mínima de 03 (tres) para la recontractación.
- c) Utilizar las informaciones obtenidas de las evaluaciones de desempeño para los planes de mejora, planes de capacitación, reubicar en otros puestos de acuerdo a las capacidades y potenciales.
- d) Utilizar como insumo para la promoción de funcionarios permanentes, la cual será realizada por medio de concursos de oposición, bajo el criterio del orden de mérito, comprendido dentro del tercio superior del resultado de las evaluaciones (desde 100% hasta el 66% de mayor a menor). La promoción será realizada sobre los criterios técnicos basados en la evaluación del desempeño y créditos académicos obtenidos por la realización de cursos formales o de especialización y actualización, certificados, conforme al Artículo 35 de la Ley N° 1.626/2000, "De la Función Pública".
- e) Los Funcionarios Públicos Comisionados deberán estar sujetos a evaluaciones de desempeño en la entidad de destino y los que prestan servicios dentro del MSPBS conforme a las normativas vigentes, en el caso que resulten reprobados en una (1) evaluación se dará por finalizado el proceso de movilidad o comisionamiento en ambas situaciones.
- f) Proporcionar información valiosa para la elaboración y el diseño de planes de mejora, entrenamiento, capacitación interna o externa. Servirá para identificar la necesidad de capacitación de los empleados y las necesidades de desarrollo. A través de dicha identificación se otorgarán becas y/o accesibilidad a cursos. Los mismos serán otorgados previa verificación de la capacitación solicitada según necesidad del servicio.

#### **IV.- Ámbitos de Aplicación**

**Artículo 5°.-** El procedimiento establecido en el presente reglamento, será aplicado a funcionarios Permanentes o de Carrera, Comisionado y Personal Contratado del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social.

- a) Cargos de Carrera del Servicio Civil: comprende a los funcionarios y empleados públicos que han ingresado a la función pública a través de un Concurso Público de Oposición.
- b) El presente reglamento podrá ser aplicada a funcionarios y/o personal cuyo régimen laboral es la contratación temporal de servicios.
- c) Los funcionarios comisionados de otras instituciones, podrán ser sujetos de evaluaciones de desempeño y potencial, en cuyo caso el objetivo es mejorar el potencial del funcionario y los servicios que presta.
- d) El funcionario/a que ocupe un cargo de confianza podrá ser sujeto de evaluación de desempeño, según criterio de la Máxima Autoridad Institucional.



**MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y BIENESTAR SOCIAL**

**REGLAMENTO DE EVALUACION DE DESEMPEÑO PARA FUNCIONARIOS PERMANENTES, PERSONAL CONTRATADO Y COMISIONADOS DEL MINISTERIO DE SALUD PUBLICA Y BIENESTAR SOCIAL.**

---

- e) Los resultados de la Evaluación de Desempeño, en ningún caso serán considerados compromiso institucional para el nombramiento a un cargo permanente.

**V.- Principios Rectores**

**Artículo 6º.-** Los Principios Rectores establecidos que deben regir la aplicación del Sistema de Evaluación de Desempeño Institucional son:

- a) **Objetividad e imparcialidad:** se cumple cuando: el proceso identifica diferentes fuentes para generar información y las evidencias, sobre las cuales se basa el juicio de valor acerca del desempeño y determina los procedimientos y las competencias de las instancias que participan en el proceso de evaluación.
- b) **Equidad y Coherencia:** se cumple con este principio cuando: el evaluador es objetivo con el evaluado y con la institución, se asigna la calificación que cada uno se merece, de acuerdo a los resultados obtenidos, y se aplican los mismos criterios de evaluación a todos los funcionarios de la institución.
- c) **Transparencia y Participación:** la evaluación es transparente cuando: se ha desarrollado la debida socialización entre todos los funcionarios, sobre los criterios, instrumentos y procedimientos a aplicar en la evaluación. Se acuerda y establece el periodo laboral que se va a evaluar. Se basa en información cualitativa o cuantitativa, confiable y respaldada.
- d) **Pertinencia y Honestidad:** Se cumple con este principio cuando: se valora de acuerdo con las funciones y responsabilidades del evaluado. Facilita una distribución razonable de las ponderaciones en los diferentes niveles de la unidad organizativa, de tal modo a que permita distinguir adecuadamente desempeños inferiores, medios y superiores.
- e) **Participación y responsabilidad:** Se cumple con este principio cuando: la relación entre el evaluado y el evaluador está abierto al dialogo. El evaluado mantiene una actitud de receptividad a las sugerencias y experiencias que le permitan los cambios que requiera.
- f) **Legalidad:** implica la adecuación de los actos administrativos, que establecen los procedimientos, tanto de los procesos como de los resultados, a los que establecen la constitución y las leyes.

**VI.- Plazos y Frecuencia**



**MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y BIENESTAR SOCIAL**

**REGLAMENTO DE EVALUACION DE DESEMPEÑO PARA FUNCIONARIOS PERMANENTES, PERSONAL CONTRATADO Y COMISIONADOS DEL MINISTERIO DE SALUD PUBLICA Y BIENESTAR SOCIAL.**

---

**Artículo 7°.-** Se determina la realización de la Evaluación de Desempeño y Potencial a funcionarios permanentes, personal contratado y comisionados, una vez al año, conteniendo dos etapas dentro del ejercicio fiscal.

**Artículo 8°.-** El periodo de calificación comprenderá, doce meses de desempeño del funcionario correspondiente a las siguientes etapas: de Enero a Junio y de Julio a Diciembre.

El proceso de evaluación de la primera etapa deberá iniciar el primer día del mes de enero y culminar con la devolución el último día del mes de junio.

El proceso de calificaciones de la segunda etapa deberá iniciar el primer día del mes de julio y culminar con la devolución hasta el último día del mes de diciembre. La calificación solo podrá considerar la actividad desarrollada por el funcionario durante el respectivo periodo de calificaciones.

**Artículo 9°.-** El plazo de conclusión y entrega de los trabajos de evaluación, no deberán sobrepasar los 30 días hábiles contados a partir de la fecha indicada por la máxima autoridad institucional para su realización, salvo situaciones que justifiquen tales como la dispersión o distancia territorial, cantidad de funcionarios y números de unidades de servicios. En caso que no den cumplimiento a lo citado con anterioridad, serán pasibles de sanciones, por parte de la Dirección General de Recursos Humanos, conforme al Artículo 67° de la Ley 1626/00 de la Función Pública.

**Artículo 10°.-** Aquellos funcionarios que hayan ingresado mediante Concurso Público de Oposición, los mismos estarán sujetos a dos (2) evaluaciones de desempeño que deberán ser aprobados y realizados antes de cumplir los seis (6) meses como mínimo y antes de transcurrir los dos (2) años de antigüedad en la función pública a fin de obtener la “estabilidad definitiva” como funcionario público, de conformidad con el Art. 20 de la Ley N°1626/2000.

## **VII. Etapas**

**Artículo 11°.-** El proceso de Evaluación de Desempeño constará de dos etapas.

**La evaluación primaria** será realizada en dos etapas por el Jefe o Superior Inmediato, consiste en aplicar los instrumentos disponibles y elevar los resultados a las unidades de RRHH institucional, que enviarán en el plazo y forma prevista en este reglamento a la Dirección General de Recursos Humanos.

Las etapas del proceso de evaluación son las siguientes:

**Primera Etapa:** periodo a evaluar - Enero a Junio

**Segunda Etapa:** periodo a evaluar - Julio a Diciembre

**Artículo 12°.- La evaluación secundaria** será realizada por Comité de Evaluación, respondiendo al criterio de garantizar la mayor imparcialidad y objetividad posible en la evaluación primaria del desempeño, que será designada por Resolución Ministerial.

**Artículo 13°.- La Apelación y Reclamo:** Son recursos con que cuenta el funcionario permanente, personal contratado y comisionado, respecto a la disconformidad de los resultados obtenidos en su evaluación de desempeño, la misma deberá ser presentada por nota dirigida al Comité de Evaluación de Desempeño y una copia a la Dirección General de Recursos Humanos, en el plazo de 10 días hábiles desde la fecha de la firma del formulario de evaluación, pudiendo ser prorrogado por 5 días debidamente justificado.



**REGLAMENTO DE EVALUACION DE DESEMPEÑO PARA FUNCIONARIOS PERMANENTES, PERSONAL CONTRATADO Y COMISIONADOS DEL MINISTERIO DE SALUD PUBLICA Y BIENESTAR SOCIAL.**

---

**VIII.- Conformación de la Comisión de Evaluación del Desempeño**

**Artículo 14º.-** La Comisión de Evaluación estará integrada por:

1. Director/a de Desarrollo de Recursos Humanos
2. Director/a de Relaciones Laborales
3. Jefe/a del departamento de Evaluación de Desempeño
4. Jefe/a del Departamento de Bienestar del Personal
5. Representante de los Funcionarios Públicos
6. Representante del Comité de Ética del Nivel Central, quien contará con voz, pero sin voto

Todos los integrantes de la Comisión de Evaluación deberán contar con alta honorabilidad y estar excluidos de causales de conflictos de intereses.

**IX.- Las Funciones de la Comisión de Evaluación**

**Artículo 15º.-** La Comisión de Evaluación es la instancia responsable del proceso y aplicación del presente Reglamento de Evaluación de Desempeño y tendrá como funciones:

- a) Verificar el cumplimiento de las disposiciones establecidas en este reglamento.
- b) Controlar la correcta utilización del instrumento de evaluación.
- c) Verificar la calificación de los funcionarios evaluados, apegándose al presente reglamento y a los parámetros establecidos en las herramientas de evaluación aprobadas.
- d) Entrevistar a cada evaluador y evaluado, en caso de ser necesario, a fin de recabar información necesaria y tomar la decisión pertinente en cada caso, siguiendo el procedimiento establecido de Evaluación de Desempeño.
- e) La Comisión podrá solicitar una nueva evaluación en los casos de tener evidencias de incumplimiento del presente reglamento, de los parámetros establecidos en las herramientas y/o sean objetadas por los evaluados.
- f) Invalidar las evaluaciones de desempeño en caso que las decisiones del Comité no sean tomadas en cuenta.
- g) Asesorar al evaluador como al evaluado que documenten las aportaciones que realice, para la mejora de sus procesos de trabajo, con el objetivo de que les permita apoyar el puntaje obtenido y proporcionado en la evaluación de desempeño.
- h) Sistematizar todo el proceso para su auditoria y/o puesta a conocimientos de los sujetos evaluados.
- i) Labrar Acta de todas las reuniones y decisiones adoptadas por la Comisión.
- j) Informar a la Máxima Autoridad de los resultados obtenidos en el proceso de evaluación de desempeño.



**MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y BIENESTAR SOCIAL**

**REGLAMENTO DE EVALUACION DE DESEMPEÑO PARA FUNCIONARIOS PERMANENTES, PERSONAL CONTRATADO Y COMISIONADOS DEL MINISTERIO DE SALUD PUBLICA Y BIENESTAR SOCIAL.**

---

- k) Las demás funciones que la Comisión estime pertinente y que no sean contrarias a las disposiciones contenidas en la presente resolución.

**X.- Procedimientos**

**Artículo 16°.-** El instrumento utilizado para la evaluación de desempeño, será el Formulario de Evaluación de Desempeño, el cual será distribuido a los responsables de las distintas áreas institucionales, para su evaluación correspondiente.

**Artículo 17°.-** El Jefe de Recursos Humanos de cada Dependencia de esta Institución será responsable de que todo el Nivel Directivo (o la persona designada para el efecto) conozca el procedimiento y herramientas técnicas de evaluación de desempeño y así de esta forma garantizar la correcta aplicación del sistema.

**Artículo 18°.-** El Jefe Superior Inmediato será personalmente responsable de realizar la evaluación de desempeño de las personas que estén bajo su relación de dependencia. Deberá comunicar a las personas a su cargo de la finalidad, procedimientos, criterios a considerar en la evaluación, efectos del sistema de evaluación, estableciendo criterios generales para asegurar su adecuada y objetiva aplicación.

Así mismo deberá realizarse entrenamientos sobre evaluación de desempeño, respecto a los procedimientos, plazos establecidos, objetivos, criterios a ser utilizados en los formularios de evaluación.

**Artículo 19°.-** Si el funcionario a calificar hubiere tenido más de un jefe (con más de 6 meses en el cargo) durante el respectivo periodo de calificaciones, la evaluación deberá ser realizada por el jefe con que se desempeñó un mayor periodo de tiempo para formular cada uno de los conceptos y calificaciones sobre los méritos o deficiencias de los funcionarios. La forma en que lleven a cabo este proceso deberá considerarse para los efectos de su propia evaluación. La persona para ser evaluada deberá contar con 3 meses de antigüedad. No obstante el jefe actual deberá requerir informe de los otros jefes directos con los cuales se hubiera desempeñado el funcionario durante el periodo que se califica.

**Artículo 20°.-** Los informes de calificaciones de las evaluaciones de desempeño, primera etapa, una vez firmados los formularios, deberán ser remitidos en primera instancia en medios físicos o vía electrónica a la DG de RRHH, presentando posteriormente la nota de reporte del sistema con de validación correspondiente. En esta primera etapa no se deben remitir los formularios firmados por ambas partes.

Las planillas remitidas en esta etapa con las calificaciones plasmadas en las mismas serán de total responsabilidad de los firmantes, Director del Servicio, Jefe de RR.HH. (o Encargado de Evaluación de Desempeño).

**Artículo 21°.-** Los informes de calificaciones de las evaluaciones de desempeño, segunda etapa, una vez firmados los formularios, deberán ser remitidos en primera instancia en medios físicos o vía electrónica a la Dirección General de Recursos Humanos presentando posteriormente la nota de



**MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y BIENESTAR SOCIAL**

**REGLAMENTO DE EVALUACION DE DESEMPEÑO PARA FUNCIONARIOS PERMANENTES, PERSONAL CONTRATADO Y COMISIONADOS DEL MINISTERIO DE SALUD PUBLICA Y BIENESTAR SOCIAL.**

---

reporte del sistema, la validación correspondiente, acompañado de los formularios firmado por ambas partes.

**Artículo 22°.-** Las notas asignadas a los factores o sub factores de la primera y segunda etapa deberán ir en las columnas respectivas. Luego se realizará la sumatoria final de las notas asignadas en ambas columnas y se dividirá por dos, el resultado obtenido es el que irá en la tercera celda. La calificación promedio de ambas etapas será enviada por los medios descriptos para su inclusión en los legajos electrónicos de la Dirección General de Recursos Humanos.

**Artículo 23°.-** La Comisión podrá introducir sus consideraciones a las evaluaciones respectivas, con la potestad de modificar (aumentar o disminuir) parcialmente las calificaciones primarias (hasta un 30 %) a fin de brindar equidad y garantizar la coherencia. Al finalizar la revisión de cada legajo, la Comisión deberá firmar dando constancia a la puntuación definitiva del funcionario evaluado.

**Artículo 24°.-** El Comité de Evaluación de Desempeño notificará con diez días de antelación al/la evaluador/a y al/la evaluado/a, a fin de que se presenten ante el mismo, con los documentos que consideren correspondientes para avalar lo afirmado, en caso de no asistir a la primera entrevista, se lo volverá a notificar para que se presenten dentro de los quince días previo acuerdo de la fecha establecida con el Comité, en caso de no volver a presentarse dentro del plazo establecido, se tomará como aceptada la evaluación o se dejará sin efecto dependiendo del caso específico.

**Artículo 25°.-** Una vez recibidos los formularios con las evaluaciones realizadas, la Dirección de Recursos Humanos de cada dependencia deberá preparar en caso que sea necesario, y poner a consideración de la Comisión, un informe resumido por cada funcionario evaluado, que incluya:

- a) El formulario de Evaluación de Desempeño,
- b) El informe de Resultados de la Evaluación de Desempeño.
- c) El legajo del funcionario público, en casos de requerirse.

**Artículo 26°.-** Los resultados obtenidos en la evaluación deberán ser comunicados por los evaluadores a cada evaluado (retroalimentación) explicando el motivo de la nota asignada. El evaluado podrá manifestar su conformidad o disconformidad de la calificación obtenida. Si el evaluado no asiste luego de tres notificaciones debidamente documentadas para la devolución de su calificación, el evaluador tomará como válido, los resultados de la misma.

**Artículo 27°.-** El resguardo de toda la documentación del proceso de evaluación de desempeño quedará a cargo del Departamento de Evaluación dependiente de la Dirección General de Recursos Humanos. Los/as interesados/as, podrán solicitar por escrito, vía mesa de entrada sus documentaciones, en los casos de disconformidad con el resultado de sus evaluaciones.



**MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y BIENESTAR SOCIAL**

**REGLAMENTO DE EVALUACION DE DESEMPEÑO PARA FUNCIONARIOS PERMANENTES, PERSONAL CONTRATADO Y COMISIONADOS DEL MINISTERIO DE SALUD PUBLICA Y BIENESTAR SOCIAL.**

---

**Artículo 28°.-** En los casos que resultare imposible la evaluación por causas no imputables al funcionario permanente, personal contratado o comisionado, que deberán ser plenamente justificadas, la misma se llevará a cabo en otra ocasión posterior.

Se deberán considerar los ajustes necesarios para evaluar a funcionario permanente, personal contratado o comisionado con discapacidad, de acuerdo al tipo de discapacidad observada y las adaptaciones requeridas, de modo a que el proceso de evaluación sea equitativo y no discriminatorio.

**Artículo 29°.-** El funcionario permanente, el personal contratado y el comisionado deberán conocer la Ley N° 1626 “De la Función Pública”, el presente reglamento, el instructivo de evaluación, así como el formulario a ser utilizado.

**Artículo 30°.-** Deberá asistir a las jornadas de socialización y capacitación tanto para evaluados como evaluadores sobre el proceso en que se desarrollará, en el marco de la evaluación de desempeño, sus objetivos y plazos, así como las herramientas concretas a ser utilizadas.

**XI.- Escala de Calificaciones**

Sobresaliente	5
Muy bueno	4
Bueno	3
Aceptable	2
Reprobado	1

**XII.- Competencias Evaluadas y Pesos Asignados.**

Competencias	Peso
<b>I. Desempeño</b>	0,50
<b>II. Evaluación Suplementaria</b>	0,50





MINISTERIO DE  
**SALUD PÚBLICA  
Y BIENESTAR SOCIAL**

  
**GOBIERNO NACIONAL**  
Construyendo Juntos Un Nuevo Rumbo

**MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y BIENESTAR SOCIAL**

**REGLAMENTO DE EVALUACION DE DESEMPEÑO PARA FUNCIONARIOS PERMANENTES, PERSONAL  
CONTRATADO Y COMISIONADOS DEL MINISTERIO DE SALUD PUBLICA Y BIENESTAR SOCIAL.**

---