



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIRIQUÍ
CONSEJO ADMINISTRATIVO 9-2016
Sesión extraordinaria del 29 de junio de 2016

1. **SE APROBÓ** los artículos del 43 al 54 del Reglamento de Evaluación de Desempeño por Competencias para el Servidor Público Administrativo de la Universidad Autónoma de Chiriquí:

CAPITULO IX
CALIFICACIÓN

Artículo 43: Los puntajes finales serán evaluados en términos de los estándares que el servidor público tenga de sus competencias y lo demuestre en su desempeño, los cuales tienen la siguiente correspondencia en la escala.

**INTERPRETACIÓN DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO POR COMPETENCIA
SEGÚN EL PUNTAJE FINAL**

CATEGORIA	PUNTAJE	DEFINICION
EXCELENTE	Mayor a 90 a 100	La competencia se desempeña de forma excepcional. Supera ampliamente los patrones esperados, mostrando iniciativa, originalidad y mejora los servicios.
BUENO	Más de 80 a 90	Durante el período la competencia se desempeña dentro de los niveles adecuados, según sus funciones.
SATISFACTORIO	Más de 70 a 80	La competencia se desarrolla conforme al mediano esfuerzo, para satisfacer las exigencias del cargo
POR MEJORAR	Más de 60 a 70	Refleja poco esfuerzo en la realización o ejecución de sus tareas.
DEFICIENTE	Menos de 60	Durante el período el desempeño de la competencia está por debajo de lo establece el cargo.

CAPITULO X
COMUNICACIÓN

Artículo 44. La Sección de Evaluación de Desempeño, con el formato correspondiente, preparará el informe final de los resultados, de acuerdo al cronograma establecido.

Artículo 45. Cada Jefe inmediato recibirá el total de los resultados de las evaluaciones de los servidores públicos administrativos bajo su cargo.



Artículo 46. Los Servidores Públicos administrativos, recibirán el resultado de la evaluación aplicada.

Artículo 47. Los resultados de la evaluación, conformarán una base de datos, que puede ser consultada, a través de la Sección de Evaluación de Desempeño.

CAPITULO XI CONSECUENCIAS.

Artículo 48. Los resultados de la evaluación de desempeño, tendrán consecuencias de acuerdo con lo estipulado en la Ley 62, del 20 de agosto de 2008 y el Reglamento de Carrera Administrativa del 02 de abril de 2015, Artículo 122, Son causales de destitución las siguientes..... **numeral 2. “La incompetencia comprobada del servidor público en el ejercicio de su cargo, de acuerdo con los resultados deficientes en la evaluación de su desempeño durante dos períodos consecutivos o tres alternos en el término de cinco años.**

Artículo 49. Los resultados de la evaluación, cumplirán con lo normado en el artículo 54 de la Ley 62 del 20 de agosto de 2008 y el artículo 121 del Reglamento de Carrera Administrativa del 02 de abril de 2015.

Artículo 50. Los resultados de la Evaluación a partir del puntaje mayor de 70 que corresponde a la calificación Satisfactorio, se les otorgará incentivos de acuerdo al programa del incentivo de la Sección de Bienestar Social y Relaciones laborales.

Artículo 51. Con el fin de fomentar, preservar y mantener el aseguramiento de la calidad en los servicios que brinda la institución, se coordinará y se remitirá a la Sección de Capacitación, listas de las competencias de desempeño donde el servidor público administrativo necesita mejorar.

CAPITULO XII.

RECURSOS ANTE EL RESULTADO DE EVALUACION. (RECONSIDERACION Y APELACION), SECCION D APELACION DE LAS DESTITUCIONES.

DE LOS RECURSOS

Artículo 52. El servidor público evaluado podrá acogerse a los recursos de reconsideración y apelación y en caso de no estar de acuerdo con los resultados de su evaluación, podrá expresar sus razones de forma escrita, según lo establece el reglamento de Carrera Administrativa.

CAPITULO XIII GLOSARIO

- 1. Productividad:** Es el resultado de la gestión o desempeño del trabajador en su cargo o por los resultados de su labor, aplicando competencias descritas en los instrumentos de evaluación de desempeño por competencia.

2. **Habilidades o aptitudes:** Son los recursos del funcionario traducidos en los métodos y las técnicas que emplea para la realización de las tareas específicas de su cargo y a la instrucción, experiencia y educación que posee, aplicando competencias descritas en los instrumentos de evaluación de desempeño por competencia.
3. **Actitudes y/o Responsabilidades:** Es la forma de actuar de una persona, el comportamiento que emplea un Individuo para hacer las cosas. Es una forma de respuesta a las Responsabilidades inherentes a su cargo, aplicando competencias descritas en los instrumentos de evaluación de desempeño por competencia.
4. **Competencias Gerenciales:** Se refiere a conocimientos, habilidades y actitudes que debe disponer un funcionario que ejerce la supervisión. Incluye competencias descritas en los instrumentos de evaluación de desempeño por competencia.
5. **Competencia:** La competencia del desempeño laboral es una construcción a partir de una combinación de recursos (conocimientos, saber hacer, cualidades o aptitudes), y recursos de la organización (informaciones, política, documentos, equipos), que son movilizados para lograr un servicio de calidad. Teniendo como base los rasgos particulares que conforman el repertorio conductual de cada persona.

CAPITULO XIV DISPOSICIONES FINALES

Artículo 53. Este Reglamento entrará en vigencia cuando lo apruebe el Consejo Administrativo.

Artículo 54. Este Reglamento se modificará por el Consejo Administrativo, de acuerdo a las necesidades institucionales.

2. **SE APROBÓ** los instrumentos para evaluar el desempeño de los servidores públicos administrativos de la Universidad Autónoma de Chiriquí para los niveles AUXILIAR, ASISTENCIAL, TÉCNICO, PROFESIONAL Y JERÁRQUICO DE JEFATURA, con las siguientes observaciones:
 - Eliminar la palabra percepción del literal d, de las instrucciones en los instrumentos de todos los niveles; en su lugar el literal debe decir: El evaluador debe dialogar con el evaluado sobre su resultado del nivel de desempeño o nivel de dominio de las competencias.
 - Redactar las conductas observables empleando verbos conjugados en tercera persona singular.
 - En donde dice firma de encargado de la Unidad, debe ponerse como lo indica la Ley, en donde dice que las evaluaciones deberán ser ratificadas por el

Superior de la Unidad Administrativa o Académica, por lo que debe decir:
Firma del Superior de la Unidad Administrativa o Académica.

- Que la asistencia y puntualidad será ponderada con un 5% y el mejoramiento profesional con un 10%.

3. SE APROBÓ Manual de Procedimiento de Evaluación de Desempeño por Competencias para el Servidor Público Administrativo.

**SECRETARIA GENERAL
SECCIÓN PARLAMENTARIA**

//denis