**CONSEJO DIRECTIVO**
**RESOLUCIÓN Nº 047/2018**
**ACTA Nº 021/2018**

**POR LA CUAL SE APRUEBA EL MANUAL DE EVALUACION DE DESEMPEÑO DEL NIVEL DIRECTIVO EN LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAAGUAZU.**-------------------------------------------------------

Coronel Oviedo, 27 de diciembre de 2018.-

**VISTO:** La necesidad propia de contar con un Manual que regule la Evaluación de desempeño de los Directivos de la Facultad de Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Nacional de Caaguazú, y;------

**CONSIDERANDO**

La Ley Nº 3.385 ***"Que aprueba la Carta Orgánica de la Universidad Nacional de Caaguazú"***, establece en su artículo 1: ***"La Universidad Nacional de Caaguazú, con sede en Coronel Oviedo, creada por Ley Nº 3.198, es una institución de derecho público, autónoma, con personería jurídica…"***. El artículo 6 inciso f) del mismo cuerpo legal establece: ***"El gobierno de la Universidad Nacional de Caaguazú será ejercido por: …los Consejo Directivos de Facultades…"***.---------------------------------------------

La carrea de Abogacía de la Facultad de Ciencias Sociales y Políticas en pleno proceso de acreditación de la carrera de Abogacía requiere contar con un Manual que establezca el desempeño de los Directivos de la Facultad de Ciencias Sociales y Políticas con el fiel propósito de dar cumplimiento a los objetivos institucionales de la Unidad Académica, en tal sentido, se elaboró un documento que será de mucha utilidad ya que otorgara suficiente información de la gestión que realizan los directivos de la Facultad y permitirá la adopción de medidas tendientes al mejoramiento del nivel de gobierno que redundara en beneficio de la comunidad educativa.----------------------------------------------------

El Consejo Directivo en su sesión ordinaria consideró necesaria la implementación del reglamento y en tal sentido por unanimidad aprueba el Manual respectivo conforme al borrador adjuntado.-------------

**POR TANTO, EL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAAGUAZU**, representada en este acto por el Señor **Decano** en uso de sus atribuciones y fundado en las consideraciones precedentes.-------------

**RESUELVE:**

**1º.- APROBAR** el **Manual de Evaluación de Desempeño del Nivel Directivo en la Facultad de Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Nacional de Caaguazú**, cuto anexo único forma parte integra de la presente resolución.------------------------------------------------------

**2º.- DISPONER** la implementación del **Manual de Evaluación de Desempeño del Nivel Directivo en la Facultad de Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Nacional de Caaguazú,** a los directivos de la Institución conforme al procedimiento estipulado en el mismo.-----------------------------------



Independencia Nacional 192 esq. Padre Molas. Telefax.: (595-521-200025)
E-mail.: cienciassocialesypoliticas@hotmail.com – Web.: www.unca.edu.py

**3°.- COMUNICAR** a quienes corresponda, tomar nota respectiva y cumplido archivar.- - - - - -

**Abg. Oscar Escobar Toledo**
Decano

**Ante mí:**

**Abg. Clara Cardozo de Andino**
Secretaria General

# MANUAL DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DE DIRECTIVOS DE LA FACULTAD CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAAGUAZÚ.

La Evaluación de Desempeño, consiste en el proceso realizado para calificar en base a criterios determinados, la manera en que desarrollan las conductas laborales y logro de resultados en el trabajo desempeñado dentro de un período de tiempo establecido.

El presente instrumento tendrá como objetivo determinar el sistema de evaluación de desempeño a los directivos de la Facultad de Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Nacional de Caaguazú.

**Alcance**

El presente Manual se aplicará para evaluar el desempeño del Decano/a, Vicedecano/a, y Miembros del Consejo Directivo (Representantes Docentes, Representantes Estudiantiles, Representante de Egresado no Docente).

**Marco Legal**

El presente Reglamento se encuentra en concordancia con lo establecido en:

- La Ley 3385/2007 "Que Aprueba la Carta Orgánica de la Universidad Nacional de Caaguazú";
- El Reglamento General de la Universidad Nacional de Caaguazú;
- El Código de Ética de la Facultad Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Nacional de Caaguazú;
- La Política de Talento Humano de la Universidad Nacional de Caaguazú;
- Los criterios de calidad establecidos por la Agencia Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior (ANEAES); y
- El Modelo Estándar de Control Interno para Instituciones Públicas del Paraguay (MECIP).

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
Secretaría
Ciencias Políticas
UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAAGUAZÚ
Cnel. Oviedo - PY

**Objetivos**

Las evaluaciones de desempeño proporcionan informaciones valiosas sobre el rendimiento en los procesos de Gestión, esta información y su correspondiente análisis constituyen una herramienta fundamental para la toma de decisiones institucionales que serán utilizadas para los siguientes criterios:

- Medir y Evaluar el grado de desempeño y potencial en el cargo que ocupa.
- Elaborar planes de mejora y de capacitación.

La gestión es la capacidad de generar una relación adecuada entre la estructura, la estrategia, los sistemas, el estilo, las capacidades, la gente y los objetivos superiores de la organización, en síntesis, es la capacidad de articular los recursos que se disponen para lograr lo que se desea.

**Plazos y Frecuencia**

La Evaluación de Desempeño se aplicará de forma semestral, la primera evaluación abarcará los meses de enero a julio y la segunda de agosto a diciembre.

Cada proceso de Evaluación de Desempeño tendrá un plazo de ejecución máximo de 30 días.

**Principios Rectores**

Los principios rectores establecidos que regirán las actuaciones dentro del Proceso de Evaluación son: amor, igualdad, mérito, eficacia, transparencia, calidad, integridad, objetividad, imparcialidad, validez, pleno sometimiento a la ley y al derecho.

Toda excepción al cumplimiento de las disposiciones de este reglamento deberá ser autorizada por resolución de la Máxima Autoridad, previa justificación de la causa que la motiva y del dictamen jurídico correspondiente.

**La Comisión de Evaluación - Atribuciones**

La Comisión de Evaluación es la instancia responsable del proceso y aplicación del presente Manual de Evaluación de Desempeño y tendrá como funciones:

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
Caaguazú
Ciencias Políticas
Universidad Nacional de Pilar-Ñeembucú
UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAAGUAZÚ
Cnel. Oviedo - Py

- Verificar el cumplimiento de las disposiciones establecidas en este reglamento.
- Controlar la correcta utilización del instrumento de evaluación.
- Verificar la calificación de los directivos evaluados, apegándose al presente manual y a los parámetros establecidos en las herramientas de evaluación de desempeño aprobadas.
- La Comisión podrá solicitar una nueva evaluación en los casos de tener evidencias de que las mismas se encuentren viciadas de subjetividad comprobadas debidamente.
- Documentar con evidencias todo lo que le permita justificar u objetar en cuanto al resultado de la evaluación de desempeño se refiera.
- Labrar acta de las decisiones adoptadas por la Comisión. Sistematizar el proceso.
- Informar a la máxima autoridad de los resultados obtenidos en el proceso de evaluación de desempeño, recomendaciones y sugerencias posteriores a la evaluación.

- Las demás funciones que la Comisión estime pertinente y que no sean contrarias a las disposiciones contenidas en las demás normas que integran el orden jurídico nacional e institucional.

**Conformación de la Comisión de Evaluación**

La Conformación de la Comisión de Evaluación estará integrada por:

**a.** Un representante de la Máxima Autoridad.

**b.** El responsable de la Dirección de Talento Humano.

**c.** El responsable de la Dirección de Planificación

**d.** Un representante del Comité de Ética.

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
Abogacía
Ciencias Políticas
Mborayhu ha Py aguapy
UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAAGUAZÚ
Cnel. Oviedo - PY

**Etapas del Proceso**

El proceso de Evaluación de Desempeño constará de tres etapas:

**1° Etapa- Socialización**

En esta etapa se realizará la socialización de las herramientas de evaluación con todos los directivos, docentes, estudiantes y funcionarios/as de la Institución.

**2° Etapa – Evaluación Primaria**

En esta etapa se procederá a la aplicación de los instrumentos de evaluación por parte de los distintos estamentos evaluadores.

**3° Etapa – Evaluación Secundaria**

El/la responsable de la Dirección de Talento Humano, será el encargado de la recepción de las Evaluaciones de Desempeño y remitirá a la Comisión de Evaluación, los instrumentos aplicados, para el análisis correspondiente y la preparación del informe con los resultados obtenidos. Una vez concluido el informe y establecidas las puntuaciones de cada directivo evaluado, será notificado a los mismos.

El Informe final será remitido para su conocimiento y registro a la Dirección de Talento Humano y al Consejo Directivo.

**Procedimientos**

Los instrumentos utilizados para la evaluación de desempeño serán:

**a.** Formulario de Evaluación por parte de los Docentes.

**b.** Formulario de Evaluación por parte de los Estudiantes.

**c.** Formulario de Evaluación por parte de los Funcionarios.

**d.** Formulario de Auto-evaluación.

**e.** Informe de Cumplimiento de Planes (Plan Estratégico Institucional, Plan de Desarrollo y Plan Operativo Anual)

Los instrumentos de evaluación pre-establecidos conforme al ANEXO de este manual, serán puestos a disposición de los evaluadores primarios, por medio digital (página web institucional) o impreso, a criterio de la Dirección de Talento Humano.

De igual manera la distribución y la aplicación efectiva de los mismos por parte de los evaluadores primarios (los docentes, estudiantes y funcionarios) es responsabilidad del Director de Talento Humano y el Coordinador de Bienestar Estudiantil.

El Director de Planificación será el encargado de evaluar el porcentaje correspondiente al cumplimiento del Plan Estratégico, Plan de Desarrollo y Plan Operativo, en base a las evidencias de ejecución de las actividades y metas planificadas.

Una vez recibidos los formularios con las evaluaciones realizadas, la comisión de evaluación es la responsable de procesar los datos.

Al finalizar la revisión de los datos, la comisión deberá labrar y firmar un acta de conclusión, dejando constancia de la puntuación definitiva del funcionario evaluado.

La comunicación de los resultados de la evaluación, deberá concretarse por parte de la comisión de evaluación antes de los 10 (diez) días de concluido la aplicación de los instrumentos de evaluación.

El directivo evaluado realizará un plan de mejora en base a las debilidades detectadas.

El resguardo de todas las documentaciones del proceso de evaluación de desempeño quedará a cargo de la Dirección de Gestión de Talento Humano.

**Porcentajes establecidos según componentes**

**a.** Porcentajes de evaluación del DECANO/A

| COMPONENTE | PORCENTAJE |
|---|---|
| Cumplimiento del Planes | 30% |
| Evaluación de los estudiantes | 30% |
| Evaluación de los colaboradores (funcionarios) | 25% |

| | |
|---|---|
| Evaluación de Docentes | 15% |
| Autoevaluación | 10% |
| **TOTAL** | **100%** |

**b.** Porcentajes de evaluación del VICEDECANO/A

| COMPONENTE | PORCENTAJE |
|---|---|
| Cumplimiento de actividades ordinarias y extraordinarias (evaluación del Decano/a) | 30% |
| Evaluación de los estudiantes | 20% |
| Evaluación de los colaboradores (funcionarios) | 25% |
| Evaluación de Docentes | 15% |
| Autoevaluación | 10% |
| **TOTAL** | |

**c.** Porcentajes de evaluación de los Miembros del Consejo Directivo

| COMPONENTE | PORCENTAJE |
|---|---|
| Cumplimiento de actividades ordinarias y extraordinarias (evaluación del Decano/a) | 20% |
| valuación del estamento al cual representa | 40% |
| Evaluación de los pares | 30% |
| Autoevaluación | 10% |

| | |
|---|---|
| **TOTAL** | **100%** |

**Herramientas**

Las herramientas a ser aplicadas en el proceso de evaluación de desempeño, se adecuan a los directivos en cuanto al cargo que desempeñan y a los evaluadores según el estamento al cual pertenecen.

# EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL NIVEL DIRECTIVO (Gestión del Consejo Directivo, Decano y Vicedecano)

Objetivo: Medir el grado de satisfacción de la comunidad educativa de la FCSYP, en cuanto al desempeño y la gestión del Decano, Vicedecano y miembros del Consejo Directivo.

Respetado Evaluador, seleccione la categoría a la que corresponde:

Estudiante
Docente
Funcionario/a
Ciudadanía

1. El Consejo Directivo de la FCSYP, brinda apoyo suficiente en acciones tendientes a mejorar aspectos en el plano académico y administrativo.
Totalmente de acuerdo
De acuerdo
Indeciso
En desacuerdo
Totalmente en desacuerdo

2. La gestión del actual Consejo Directivo de la FCSYP es satisfactoria.
Totalmente de acuerdo
De acuerdo
Indeciso
En desacuerdo
Totalmente en desacuerdo

3. La representación del estamento estudiantil en el Consejo Directivo, responde a los intereses del alumnado
Totalmente de acuerdo
De acuerdo
Indeciso

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
Abogacía
Ciencias Políticas
Morayhú ha Py'aguapy
Cnel. Oviedo-Pv.

En desacuerdo
Totalmente en desacuerdo
4. En la FCSYP se actúa conforme a las Normas Éticas.
Totalmente de acuerdo
De acuerdo
Indeciso
En desacuerdo
Totalmente en desacuerdo
5. El Decano de la FCSYP, ejerce la representación en un marco de democracia y justicia.
Totalmente de acuerdo
De acuerdo
Indeciso
En desacuerdo
Totalmente en desacuerdo
6. El Decano de la FCSYP, se ocupa de velar por el cumplimiento de los estatutos, leyes, reglamentos y demás disposiciones vigentes, que rigen en las carreras, además fomenta los procesos de aseguramiento de la calidad y mejora continua.
Totalmente de acuerdo
De acuerdo
Indeciso
En desacuerdo
Totalmente en desacuerdo
7. El trato habitual que presenta el Decano es adecuado.
Totalmente de acuerdo
De acuerdo
Indeciso
En desacuerdo
Totalmente en desacuerdo
8. Se promueve la transparencia en cuanto a la administración de los recursos financieros en la FCSYP
Totalmente de acuerdo
De acuerdo
Indeciso
En desacuerdo
Totalmente en desacuerdo
9. El Vicedecano apoya debidamente en la conducción del funcionamiento de las áreas estratégicas, técnicas y de apoyo de la FCSYP.

Totalmente de acuerdo
De acuerdo
Indeciso
En desacuerdo
Totalmente en desacuerdo
10. El trato habitual que propone el Vicedecano es el adecuado.
Totalmente de acuerdo
De acuerdo
Indeciso
En desacuerdo
Totalmente en desacuerdo

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
Abogacía
Ciencias Políticas
Morayhú ha Py' aguapy
Cnel. Oviedo-Py.