

PROPUESTA - REGLAMENTO DE CALIFICACIONES

CAPITULO I- APLICACIÓN

ART. 1 - El sistema de calificación del desempeño se ajustará a las disposiciones del presente Reglamento, será aplicable a todos los funcionarios presupuestados y contratados del INAU, a excepción de los vínculos que se regulan en forma particular por la naturaleza de su propia relación.

ART. 2 - La evaluación de desempeño se realizará en base a la puntuación dada a la calificación de las funciones identificadas para el cargo en que el funcionario se haya desempeñado (sea que coincida con su designación presupuestal o funciones asignadas mediante Acto Administrativo) durante el período evaluable.

ART. 3 - La División Gestión Humana asesorará al funcionario calificador las funciones a evaluar, así como todos los aspectos inherentes al procedimiento de calificación.

CAPITULO II - PERIODO DE EVALUACIÓN

ART. 4 - La calificación de los funcionarios se efectuará anualmente por el periodo comprendido entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de cada año. Su cumplimiento por parte del funcionario calificador es una obligación funcional de la que se exonerará únicamente por causas de fuerza mayor, situación en la que la evaluación será responsabilidad del jerarca inmediato del calificador impedido, de acuerdo con la vía jerárquica.

ART. 5 - Los funcionarios que por causas justificadas en el periodo de evaluación no prestaron servicio, se deberá completar el formulario indicando en el ITEM – No corresponde calificar, expresando además en las observaciones, por el calificador los motivos por los cuales no es evaluado el funcionario (ej. certificación médica prolongada, licencia sin goce de sueldos, separación de cargo).

CAPITULO III - SITUACIONES ESPECIALES

SECCION I

PRESTACIÓN PARCIAL DE SERVICIOS DURANTE EL PERÍODO EVALUADO

ART. 6 - Los funcionarios que en el periodo de evaluación hubieran prestado servicios en forma parcial (enfermedad, reserva de cargo, licencia sin goce de sueldo, separación de cargo, entre otras) serán calificados por los periodos que efectivamente hubieran trabajado, siempre que éstos hayan sumado 90 días calendario como mínimo en el desempeño de un cargo o función.

ART. 7 - Cuando el periodo trabajado fuere inferior a 90 días calendario, se mantendrá la calificación del año anterior, si la hubiere y por única vez.

ART. 8 - Quienes no hubieran sido evaluados en el periodo anterior, no tendrán puntaje.

ART. 9 - El mínimo de periodo evaluable (90 días calendario) no será aplicable para quienes usufructúen licencia gremial, quienes igualmente serán evaluados. A excepción de quienes cuenten con licencia gremial 100%.

SECCION II

FUNCIONARIOS EN COMISIÓN

ART. 10 - A los efectos de calificar a los funcionarios que durante el periodo evaluado se encontraban en comisión fuera del Organismo, según lo establecido en la normativa vigente, se enviará un formulario al supervisor directo del Organismo donde esté prestando servicios cada persona en comisión.

SECCION III

PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN DISTINTAS UNIDADES

ART. 11 - Quienes durante el periodo de evaluación hayan prestado funciones por un lapso no menor a 90 días calendario en más de una unidad administrativa, serán evaluados en cada unidad en la que desempeñaron funciones.

CAPITULO IV - ROLES EVALUADORES

Art. 12 - Se realizará una evaluación de desempeño que incluirá los siguientes roles evaluadores:

Lit. A) Evaluación Primaria

Definición y Competencia - Funcionario calificador (supervisor inmediato)

- Se entiende por funcionario calificador o supervisor inmediato aquellas personas que, como consecuencia de sus tareas tiene personal directamente a su cargo.
- El Calificador/Supervisor tendrá los siguientes cometidos:
 - a) A los efectos de promover la comunicación y retroalimentación con los funcionarios a evaluar, se deberá realizar por lo menos una entrevista previa a la instancia de evaluación, sin perjuicio de la que periódicamente se puedan realizar en el transcurso del año.
 - b) Efectuar informes de actuación funcional anualmente al 28 de febrero del siguiente año, indefectiblemente.
 - c) En casos de traslado del supervisor inmediato, deberá dejar al día las calificaciones del funcionariado, correspondiente a los meses de su gestión.
 - d) En caso de traslado del funcionario, el supervisor, deberá realizar la calificación hasta el día que dicho funcionario prestó funciones.
 - e) Cuando no pudiera darse cumplimiento a lo dispuesto precedentemente, la evaluación será formulada por quien se encuentre en ejercicio de la supervisión al momento en que aquella debe producirse, debiendo considerarse los antecedentes que correspondan.

INCUMPLIMIENTO

ART. 13 - El incumplimiento por parte de los funcionarios calificadores (Supervisor inmediato), de las obligaciones impuestas por el presente Reglamento configurará omisión de los deberes que dará lugar a la realización de información de urgencia dispuesta por División Gestión y Desarrollo Humano, la cual se instrumentará desde la Sección Calificaciones y Ascensos

El Departamento Técnico – Sección Calificaciones y Ascensos realizará los informes correspondientes de apartamientos a las obligaciones que aquí se reglamentan.

Lit. B) Evaluación Secundaria (Eventual) - Tribunal de Alzada

ART. 14 - Para los casos en los que por disconformidad a la calificación se presente escrito fundado de descargos, el mismo será considerado por el Tribunal de Alzada el cual analizará los elementos correspondientes que intervengan en el proceso.

ART. 15 - El Tribunal de Alzada tendrá los siguientes cometidos:

- a) Deberán ajustarse a criterios de responsabilidad manteniendo la imparcialidad necesaria frente a los funcionarios. Además, deberán adecuarse a criterios de

objetividad, actuando con transparencia y equidad, resguardando la confidencialidad de toda la información durante el desarrollo del proceso, debiendo mantener la reserva referida a la puntuación obtenida por cada uno de los evaluados.

- b) Realizar entrevistas, solicitud de informes - de requerir asesoramiento, deberá hacerlo al Departamento Técnico - Sección Calificaciones y Ascensos-, consultar al supervisor inmediato y persona impugnante, así como todo otro medio de prueba pertinente al objeto del proceso.
- c) Emitir fallo fundado en sus actuaciones, debiéndose expedir en el plazo de 20 días hábiles a partir de recibido el descargo.

Este plazo podrá reducirse en caso que este en curso un llamado donde se ponderan evaluaciones definitivas.

CAPITULO V - PROCEDIMIENTO DE CALIFICACIÓN

SECCION I

EVALUACIÓN PRIMARIA

Entrevista:

ART. 16 - A los efectos de promover la comunicación y retroalimentación entre supervisor y funcionarios, este tipo de entrevistas se realizará periódicamente durante el año, además de la que preceptivamente corresponde en esta instancia de evaluación.

ART. 17 - El supervisor y evaluado dejarán constancia de la entrevista realizada y de los argumentos intercambiados en el transcurso de la misma, así como cualesquiera comentarios adicionales respecto a la evaluación.

ART. 18 - En el transcurso de la entrevista el evaluado podrá presentar su percepción sobre su propio desempeño y cuando corresponda, acordará con el Supervisor las acciones que se compromete a seguir en un periodo determinado a los efectos de disminuir la brecha de desempeño.

CALIFICACIÓN Y FACTORES DE EVALUACIÓN

ART. 19 - Realizada la entrevista, el procedimiento continuará con la calificación por parte del supervisor inmediato, durante las fechas estipuladas en el presente Reglamento, debiendo utilizar la plataforma SINTRA.

ART. 20 - Los factores a utilizarse en la calificación de los funcionarios son:

- a) Responsabilidad
- b) Comunicación asertiva y Desarrollo de las relaciones
- c) Flexibilidad y Adaptabilidad a los cambios
- d) Trabajo en equipo y con otros / Liderazgo
- e) Iniciativa y Proactividad

- f) Compromiso institucional / Protección y promoción de los derechos de NNA y familias
- g) Actuación según metas y lineamientos
- h) Asistencia y puntualidad

ART. 21 - Responsabilidad: Es la capacidad de llevar a cabo las tareas con precisión y calidad, con un oportuno cumplimiento de las tareas asignadas, de conformidad al escalafón y serie que desempeñan con el propósito de contribuir con su accionar al logro de los objetivos.

ART. 22 - Comunicación Asertiva y Desarrollo de las relaciones: Transmitir mensajes en forma eficaz adaptados a una diversidad de interlocutores, fomentando el respeto. Implica tomar en cuenta la dimensión relacional, verbal y no verbal del acto comunicativo, así como la escucha activa y empática para comprender e interpretar mensajes de pares, superiores, NNA, familias y otras personas. Capacidad de ponerse en el lugar del otro, identificar, relacionarse con distintas situaciones, con la intención de propiciar acuerdos y diálogos, proponiendo alternativas ágiles que permiten una correcta resolución de la situación.

ART. 23 - Flexibilidad y adaptabilidad a los cambios: Demostrar apertura a los cambios y adaptarse a contextos y situaciones dinámicas, poniendo en el foco las necesidades y derechos de los NNA y familias en el marco de los objetivos institucionales.

ART. 24 - Trabajo en equipo y con otros: Es la capacidad de participar activamente y colaborar con los demás, formando parte de un grupo o con otras áreas del Organismo con el propósito de alcanzar, en conjunto, los objetivos institucionales, valorando diferentes propuestas o ideas.

- Para los casos que sean evaluados funcionarios que desempeñen funciones encargadas comprendidas en el escalafón CO – Conducción o éste sea su cargo presupuestal corresponderá evaluar liderazgo.

Liderazgo – Es la capacidad de dirigir y orientar la acción de un grupo de trabajo en la dirección necesaria para el logro de los objetivos anticipándose a los escenarios posibles, fijando objetivos que son transmitidos con claridad, realizando un adecuado seguimiento y dando devolución a los integrantes de su equipo, motivándolos a cada uno de acuerdo a sus necesidades para el logro de objetivos generales e individuales de desarrollo. Promueve y mantiene un adecuado clima de trabajo, de energía y compromiso, integrando las opiniones de los otros, actuando como promotor de innovación y desarrollo del talento.

ART. 25 - Proactividad e Iniciativa: Es la capacidad de emprender acciones, crear oportunidades y mejoras en los resultados o en los procedimientos. Implica resolver con autonomía las situaciones que se presenten, proponiendo alternativas o soluciones a situaciones imprevistas con el objetivo de conseguir mejoras.

ART. 26- Compromiso institucional: Actuar de acuerdo a las prioridades y metas con visión de Sistema de Protección Integral. Implica cumplir con los niveles de calidad requeridos, buscando mejorar en forma permanente sus competencias y resultados, a través de la reflexión sobre la práctica y la formación.

- En cargos o funciones con atención directa implica colocar en el centro de sus funciones a la **protección y promoción de los derechos de los NNA y sus familias**, considerando los impactos que en ellos tienen sus acciones y las de los equipos.

ART. 27 - Actuación según metas y lineamientos: Desempeñar la labor respetando las normas establecidas dentro de la Institución, para lograr objetivos comunes, cumpliendo con las tareas. Capacidad de efectivizar con eficiencia y eficacia las tareas encomendadas.

ART. 28 - Asistencia y puntualidad: Cumplir con la jornada laboral establecida, dedicando la totalidad del tiempo de la misma al desempeño de sus funciones. Implica el respeto de horarios y turnos y la organización del trabajo de modo de cumplir con los plazos u horarios fijados.

ART. 29 – La puntuación utilizada comprende valores desde 1 (uno) hasta 5 (cinco), de acuerdo a la siguiente escala:

- 1- Insuficiente: Desempeño inferior al esperado.
- 2- Regular: Necesita mejorar desempeño.
- 3- Aceptable: Nivel esperado de desempeño.
- 4- Muy bueno: Supera las expectativas.
- 5- Excelente: Nivel destacado de desempeño.

La sumatoria determinará el puntaje final, de acuerdo a las siguientes franjas de desempeño:

- 1) 8 – 15: No cumple con los requisitos mínimos del cargo. Su desempeño debe mejorar significativamente.
- 2) 16 – 23: Cumple con algunos requisitos básicos de desempeño, presenta aspectos que necesitan mejorar.
- 3) 24 – 31: Cumple con los requisitos básicos del cargo. Su desempeño es adecuado cumpliendo con las expectativas, aunque hay aspectos a mejorar.
- 4) 32 – 37: Demuestra sólidos conocimientos y buen desempeño general obteniendo logros significativos.
- 5) 38 – 40: Demuestra habilidades y actitudes destacadas.

SECCION II

NOTIFICACIONES

ART. 30 - Elaborada la calificación por el supervisor, será validada por el Departamento Técnico de Gestión Humana – Sección Calificaciones y Ascensos, posteriormente el funcionario calificado recibirá en su correo electrónico institucional la comunicación que la calificación está disponible para su notificación en SINTRA

ART. 31 - La notificación se entenderá por efectuada en el momento que el funcionario se notifique por SINTRA en la fecha que se produce dicho evento. Si la misma se retardara 20 (veinte) días hábiles contando a partir del día siguiente de recibido la comunicación en el correo electrónico, se tendrá por efectuada al vencer dicho plazo.

SECCION III

DESCARGOS

ART. 32 - Los evaluados notificados o dados por notificados tendrán un plazo de 10 (diez) días hábiles a partir de la notificación registrada en SINTRA para efectuar sus comentarios o descargos referidos a la calificación, debidamente fundamentados, con las formalidades

establecidas en el procedimiento administrativo general ante el Departamento de Administración Documental.

Enterado el calificador de los descargos presentados, contará con un plazo de 10 días hábiles para ratificar o rectificar la evaluación realizada. Cumplido dicho plazo y de no existir modificaciones, se remitirá al Tribunal de alzada para su intervención.

ART. 33 - Si no existieran descargos esa evaluación primaria adquirirá estado de calificación definitiva.

SECCION IV

EVALUACION SECUNDARIA (Eventual)

TRIBUNAL DE ALZADA

ART. 34- La División Gestión Humana remitirá al Tribunal de Alzada el resultado de las evaluaciones primarias, eventuales comentarios registrados en la entrevista de retroalimentación y los descargos presentados, quien los analizará y determinara las acciones que considere pertinentes en cada caso, para adoptar decisión, sea confirmando la evaluación o realizando las modificaciones que estime pertinente y establecer la calificación definitiva.

SECCION V

INTEGRACIÓN DE LOS TRIBUNALES DE ALZADA

ART. 35 - Se constituirá un Tribunal de Alzada por cada Escalafón.

ART. 36- Cada Tribunal estará conformado por un miembro titular y su respectivo alterno en Representación de Directorio, un miembro titular y su respectivo alterno en representación de los funcionarios y un miembro titular y su respectivo alterno de común acuerdo entre los dos primeros.

ART. 37 - El Tribunal, una vez integrado, actuarán por un periodo de 3 años consecutivos. Será responsabilidad de la División Gestión Humana, durante el transcurso del quinto semestre de actuación del Tribunal, la realización de elección de representantes del personal para el siguiente periodo.

ART. 38 - Las condiciones reunidas al momento de la designación o elección para la representación del orden correspondiente deberán conservarse por todo el periodo de tiempo por el que se constituye el Tribunal.

ART. 39 - Si en oportunidad en que el Tribunal constituido deba reunirse para trabajar un miembro titular ha cesado de la función o cambiado su escalafón, su lugar será ocupado por el miembro alterno correspondiente.

ART. 40- El Tribunal podrá solicitar el asesoramiento de funcionarios de reconocida idoneidad o de personas externas al Organismo.

SECCION VI

REPRESENTANTES

Por la Administración

ART. 41 - El representante de la Administración en cada Tribunal de Alzada será designado por el Directorio.

ART. 42 - Cada representante por la Administración tendrá un alterno, que actuará en toda circunstancia debidamente fundada que así lo requiera.

Por el Personal

ART. 43 - Habrá un representante del funcionariado quien pertenecerá al escalafón o estará en ejercicio de funciones (mínimo 2 años), elegido por el mecanismo SINTRA de una nómina de funcionarios proporcionada desde la División Gestión y Desarrollo Humano.

ART. 44 - Su elección será el producto de la obtención de la mayor cantidad de votos emitidos y en caso de empate se definirá por sorteo.

Los 2 primeros lugares resultantes de la cantidad de votos obtenidos o eventual sorteo definirán la condición de titular para el primero y alterno para el segundo.

Común acuerdo

ART. 45- Un miembro titular y su alterno de común acuerdo elegido por los dos órdenes anteriores (Administración y Personal). De no existir acuerdo, se elegirá por sorteo entre los candidatos propuestos.

SECCION VII

PUBLICIDAD

ART. 46 – La integración de los integrantes será publicada/comunicada en forma que asegure su conocimiento por parte del funcionario, quienes podrán recusar a sus miembros por razones fundadas según lo dispuesto por el artículo 3 del Procedimiento Administrativo INAU, aprobado por Resolución N° 46/2018 de fecha 03 de enero de 2018.

SECCION VIII

RESPONSABILIDADES DE LOS TRIBUNALES DE ALZADA Y SUS INTEGRANTES

ACTUACIÓN Y FUNCIONAMIENTO

ART. 47 — Los tribunales actuarán con autonomía técnica y funcionarán con la totalidad de sus integrantes en cada una de las instancias. Las decisiones serán adoptadas por mayoría.

ART. 48 - Los Tribunales de Alzada deberán cumplir con los plazos estipulados, respetando lo dispuesto en la reglamentación vigente y el cronograma coordinado con la División Gestión Humana.

ART. 49 - Las decisiones del Tribunal de Alzada se adoptarán por mayoría de los integrantes, dejando constancia en actas.

ART. 50 - Cualquier integrante del Tribunal de Alzada tendrá derecho a dejar constancia en el acta de actuación del Tribunal toda discrepancia que surgiera y que no pudiera ser laudada.

ART. 51 – El tribunal de alzada podrá rectificar o ratificar la calificación.

SECCIÓN IX

NOTIFICACIÓN DEL RESULTADO FINAL

ART. 52 - Los resultados del tribunal de alzada se verán reflejados en SINTRA por donde le llegará la notificación a los evaluados.

SECCION X

COMPENSACIÓN

ART. 53 - Los/as integrantes de los tribunales, que efectivamente hayan participado -ya sea en calidad de titular o alterno- en el proceso de evaluación secundaria como miembros del Tribunal de Evaluación de Alzada tendrán derecho a licencia por su dedicación al trabajo en aquéllos, de cinco días por año de ejercicio en que hayan intervenido.

CAPITULO VI - RÉGIMEN TRANSITORIO

ART. 54 - Las evaluaciones/ calificaciones cumplidas por parte del Supervisor hasta la fecha de vigencia del presente Reglamento y que no hayan tenido Descargos o hayan sido impugnadas, adquirirán el carácter de evaluación definitiva.

ART. 55 - Las calificaciones que a la fecha de la vigencia del presente Reglamento se encuentren pendientes por la presentación de descargos o impugnaciones, culminarán al amparo del procedimiento dispuesto por Resolución de Directorio 3498/2022.

CAPITULO VII - VIGENCIA

ART. 56 - El presente Reglamento será de aplicación a partir de su publicación.