



Universidad Nacional de Asunción

Facultad de Ingeniería

Campus de la UNA - San Lorenzo - Paraguay

Misión: Formar ingenieros altamente competentes, críticos y éticos, desarrollando la investigación y la innovación, orientada a la generación de valor para la sociedad de manera sustentable.

RESOLUCION D N° 609/2020

"POR LA CUAL SE APRUEBAN LOS LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO E IDENTIFICACIÓN DEL POTENCIAL DEL TALENTO HUMANO DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN"

San Lorenzo, Campus de la UNA, 30 de noviembre de 2020.

VISTO

- Lo dispuesto en el Artículo 84 del Estatuto de la Universidad Nacional de Asunción.
- La Resolución N° 327/2009, por la cual se adopta el Modelo de Control Interno-MECIP en la Facultad de Ingeniería de la UNA.
- La Resolución D N° 913/2018, por la cual se designa al Prof. Ing. Primo Antonio Cano Coscia con CIC 1.085.043, como Directivo de Primer Nivel, responsable de la implementación y mejoramiento continuo del Sistema de Control Interno basado en el MECIP, en la FIUNA.
- La Resolución CRG N° 425/08, por la cual se establece y se adopta el Modelo Estándar de Control Interno para las Entidades Públicas del Paraguay – MECIP, como marco para el Control, Fiscalización y Evaluación de los Sistemas de Control Interno de las Entidades sujetas a la Supervisión de la Contraloría General de la República.
- La Resolución CGR N° 377/2016, por la cual se adopta la Norma de Requisitos Mínimos para un Sistema de Control Interno del Modelo de Control Interno para instituciones públicas del Paraguay – MECIP: 2015.
- La Resolución CGR N° 147/19, por la cual se aprueba la Matriz de Evaluación por Niveles de Madurez, a ser utilizada en el marco del Sistema de Control Interno del Modelo de Control Interno para Instituciones Públicas del Paraguay – MECIP:2015.
- La Resolución D N° 370/2019 de fecha 23/05/2019, por la cual se conforma el Comité de Trabajo para el análisis y la elaboración de instrumentos de Evaluación de Desempeño.
- El Acta N° 01/2019 de fecha 03/09/2019 del Comité de Trabajo para la elaboración de evaluación de desempeño.
- El Acta N° 02/2019 de fecha 15/10/2019 del Comité de Trabajo para la elaboración de evaluación de desempeño.
- El Acta N° 03/2019 de fecha 30/10/2019 del Comité de Trabajo para la elaboración de evaluación de desempeño.
- El Acta N° 04/2019 de fecha 28/11/2019 del Comité de Trabajo para la elaboración de evaluación de desempeño.
- La Resolución CD N° 1355/2018/016 de fecha 30/01/2018, por la cual se aprueba el Plan Estratégico Institucional de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Asunción.
- La Resolución CD N° 1448/2020/015 de fecha 23/11/2020, por la cual se establecen las Políticas de Desarrollo del Talento Humano en la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Asunción.
- El memorándum N° 031/2019 del Prof. Ing. Primo Cano Coscia, Vicedecano; y

CONSIDERANDO

Que, el Estatuto de la Universidad Nacional de Asunción en el Art. 84° determina de manera clara y expresa las atribuciones y deberes del Decano, asignándole en el inc. m) "Dictar resoluciones y aplicar las sanciones que correspondan de acuerdo con su competencia y el régimen disciplinario de la UNA".

Que, mediante la Resolución N° 327/2009, se adopta el Modelo de Control Interno-MECIP en la Facultad de Ingeniería de la UNA.

Que, el Prof. Ing. Primo Antonio Cano Coscia con CIC 1.085.043, según Resolución D N° 913/2018, es designando como Directivo de Primer Nivel, responsable de la implementación y mejoramiento continuo del Sistema de Control Interno basado en el MECIP, en la FIUNA.

Que, la Resolución CRG N° 425/08, establece y se adopta el Modelo Estándar de Control Interno para las Entidades Públicas del Paraguay – MECIP, como marco para el Control, Fiscalización y Evaluación de los Sistemas de Control Interno de las Entidades sujetas a la Supervisión de la Contraloría General de la República.

Visión: Ser una institución internacionalmente reconocida por sus procesos académicos innovadores, su alta productividad científica y su decisiva influencia en los temas relevantes para el desarrollo socioeconómico y tecnológico del país.

Valores: Compromiso, Integridad, Respeto, Solidaridad, Transparencia.



Universidad Nacional de Asunción

Facultad de Ingeniería

Campus de la UNA - San Lorenzo - Paraguay

Misión: Formar ingenieros altamente competentes, críticos y éticos, desarrollando la investigación y la innovación, orientada a la generación de valor para la sociedad de manera sustentable.

RESOLUCION D N° 609/2020

"POR LA CUAL SE APRUEBAN LOS LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO E IDENTIFICACIÓN DEL POTENCIAL DEL TALENTO HUMANO DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN"

Que, la Resolución CGR N° 377/2016, adopta la Norma de Requisitos Mínimos para un Sistema de Control Interno del Modelo de Control Interno para instituciones públicas del Paraguay – MECIP: 2015.

Que, la Resolución CGR N° 147/19, aprueba la Matriz de Evaluación por Niveles de Madurez, a ser utilizada en el marco del Sistema de Control Interno del Modelo de Control Interno para Instituciones Públicas del Paraguay – MECIP:2015.

Que, la Resolución D N° 370/2019 de fecha 23/05/2019, conforma el Comité de Trabajo para el análisis y la elaboración de instrumentos de Evaluación de Desempeño.

Que, el Comité de trabajo ha llevado a cabo las reuniones conforme constan en las Actas N° 01/2019, 02/2019, 03/2019 y 04/2019.

Que, mediante la Resolución CD N° 1355/2018/016 de fecha 30/01/2018, se aprueba el Plan Estratégico Institucional de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Asunción.

Que, la Resolución CD N° 1448/2020/015 de fecha 23/11/2020, establece las Políticas de Desarrollo del Talento Humano en la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Asunción.

Que, el Prof. Ing. Primo Cano Coscia, Vicedecano, remite la propuesta de los Lineamientos Generales para la Evaluación de Desempeño e Identificación del Potencial del Talento Humano de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Asunción, para su aprobación, la cual ha sido trabajada en forma participativa con todos los miembros del equipo, conforme consta en el Memorándum N° 031/2019.

Que, los lineamientos para evaluación del desempeño, tienen como objetivo valorar, en forma sistemática y objetiva, el rendimiento laboral y la contribución del funcionario a la Institución.

Por tanto; en uso de sus facultades Legales y Estatutarias,

EL DECANO DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN RESUELVE:

Art. 1º) Establecer los Lineamientos Generales para la Evaluación de Desempeño e Identificación del Potencial del Talento Humano de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Asunción, conforme **ANEXO I** que se adjunta y forma parte de la presente Resolución.

Art. 2º) Comunicar a quienes corresponda y cumplido, archivar.



Prof. C.P. Karina Mocedad Rosas González
Secretaria



Prof. Dr. Ing. Rubén Alcides López Santacruz
Decano



Universidad Nacional de Asunción
Facultad de Ingeniería

Campus de la UNA - San Lorenzo - Paraguay

Misión: Formar ingenieros altamente competentes, críticos y éticos, desarrollando la investigación y la innovación, orientada a la generación de valor para la sociedad de manera sustentable.

RESOLUCION D Nº 609/2020

"POR LA CUAL SE APRUEBAN LOS LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO E IDENTIFICACIÓN DEL POTENCIAL DEL TALENTO HUMANO DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN"

ANEXO I

I. DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

1. Del objetivo de la Evaluación de Desempeño

El objetivo de la Evaluación de Desempeño e Identificación del Potencial, es valorar, en forma sistemática y objetiva, el rendimiento laboral y la contribución del funcionario a la Institución. Esta información y su correspondiente análisis constituyen un parámetro para la toma de decisiones institucionales, a fin de:

- a) Medir y evaluar el grado de desempeño y potencial en el cargo que ocupa.
- b) Elaborar planes de mejora, planes de capacitación y desarrollo del talento humano.
- c) Permitir la reconstrucción del personal, cuando exista justificada necesidad de continuar con la prestación de los servicios contratados.
- d) Utilizar como insumo para el nombramiento del personal contratado o para la promoción de funcionarios permanentes.
- e) Permitir la permanencia en un cargo.
- f) Otorgar distinciones y reconocimientos.

2. Del ámbito de su aplicación

La Evaluación de Desempeño será aplicada a los funcionarios administrativos, a los profesionales de la educación universitaria, directivos e investigadores, que prestan servicios en la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Asunción, sean éstos permanentes, contratados o comisionados, conforme a la siguiente estructura:

GRUPO	DENOMINACIÓN GENÉRICA	FUNCIONES DE:
1	APOYO OPERATIVO Y ADMINISTRATIVO	Asistente
		Auxiliar
		Servicios generales
		Chofer
		Guardia
		Otros de naturaleza similar
2	TÉCNICO Y PROFESIONAL II	Asistente Técnico
		Asistente Administrativo
		Técnico
		Docente Técnico (funciones de Asistente)
		Profesional Nivel II
		Otros de naturaleza similar
3	PROFESIONAL I Y JEFATURA	Jefe de Departamento
		Jefe de División
		Jefe de Sección
		Profesional Nivel I
		Docente Técnico (funciones de Jefatura)
		Coordinador Académico
		Otros de naturaleza similar

Visión: Ser una institución internacionalmente reconocida por sus procesos académicos innovadores, su alta productividad científica y su decisiva influencia en los temas relevantes para el desarrollo socioeconómico y tecnológico del país.

Valores: Compromiso, Integridad, Respeto, Solidaridad, Transparencia.



Universidad Nacional de Asunción

Facultad de Ingeniería

Campus de la UNA - San Lorenzo - Paraguay

Misión: Formar ingenieros altamente competentes, críticos y éticos, desarrollando la investigación y la innovación, orientada a la generación de valor para la sociedad de manera sustentable.

RESOLUCION D Nº 609/2020

"POR LA CUAL SE APRUEBAN LOS LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO E IDENTIFICACIÓN DEL POTENCIAL DEL TALENTO HUMANO DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN"

4	DIRECCIÓN Y CONDUCCIÓN SUPERIOR, ASESOR, COORDINADOR	Director
		Auditor
		Secretario FIUNA
		Asesor
		Coordinador
		Director de Gestión Académica
		Jefe de Departamento Académico
		Otros de naturaleza similar
5	DOCENTE INVESTIGADOR DE TIEMPO PARCIAL	Docente Investigador de tiempo parcial
6	DOCENTE INVESTIGADOR DIDCOM Y DOCENTE INVESTIGADOR DE TIEMPO COMPLETO	Docente Investigador DIDCOM y Docente Investigador de tiempo completo

La Evaluación de Desempeño se aplicará a cada funcionario, sean éstos administrativos, profesionales de la educación universitaria, directivos e investigadores, conforme a la función que realizan efectivamente.

3. Del periodo de la Evaluación de Desempeño

- Se establece la realización de la Evaluación de Desempeño a funcionarios administrativos, a los profesionales de la educación universitaria, directivos e investigadores, que prestan servicios en la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Asunción, sobre el periodo de trabajo de los últimos doce (12) meses, salvo situaciones puntuales que ameriten la definición de un periodo diferente.
- Se establece que la Evaluación de Desempeño, aprobado conforme a los lineamientos establecidos en el presente documento con los respectivos instrumentos de Evaluación de Desempeño, entrará a regir desde enero de 2021, para lo cual el área de Gestión de Talento Humano (GTH) deberá realizar previamente las socializaciones y capacitaciones pertinentes a toda la comunidad de la FIUNA.

4. De los principios rectores

Los principios que deberán regir las actuaciones dentro del Proceso de Evaluación de Desempeño son:

- Objetividad,
- Equidad,
- Transparencia,
- Pertinencia.

5. De la coordinación del proceso de la Evaluación de Desempeño

Las Evaluaciones de Desempeño serán coordinadas a través del área de Gestión del Talento Humano (GTH), debiendo planificar previamente la realización de las evaluaciones de desempeño con las dependencias de la Institución.

II. DE LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN

6. De la conformación de la Comisión de Evaluación

La Comisión de Evaluación dependerá jerárquicamente del Decano de la FIUNA, y estará conformada, resolución mediante, por las siguientes personas:

Visión: Ser una institución internacionalmente reconocida por sus procesos académicos innovadores, su alta productividad científica y su decisiva influencia en los temas relevantes para el desarrollo socioeconómico y tecnológico del país.

Valores: Compromiso, Integridad, Respeto, Solidaridad, Transparencia.



Universidad Nacional de Asunción

Facultad de Ingeniería

Campus de la UNA - San Lorenzo - Paraguay

Misión: Formar ingenieros altamente competentes, críticos y éticos, desarrollando la investigación y la innovación, orientada a la generación de valor para la sociedad de manera sustentable.

RESOLUCION D Nº 609/2020

"POR LA CUAL SE APRUEBAN LOS LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO E IDENTIFICACIÓN DEL POTENCIAL DEL TALENTO HUMANO DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN"

- a) El Superior del área o dependencia en la cual se realiza la evaluación (Decano, Vice Decano, Director, Secretario FIUNA, Coordinador, Asesor, Auditor Interno), que oficiará de Presidente de la Comisión.
- b) El Director/Jefe del área afectada a la Evaluación de Desempeño.
- c) Un representante del área de Gestión de Talento Humano (GTH), que oficiará de Secretario de la Comisión.
- d) Un integrante del Comité de Ética y Buen Gobierno de la FIUNA, en carácter de observador, afín al grupo a ser evaluado, de manera a garantizar el cumplimiento del debido proceso y las conductas éticas, tanto de los evaluadores como evaluados.

7. De las responsabilidades y funciones de la Comisión de Evaluación

La Comisión de Evaluación es la instancia responsable del control y seguimiento del proceso de Evaluación del Desempeño, desde su inicio hasta su culminación, debiendo para ello ejercer las siguientes funciones:

- a) Controlar la correcta aplicación del instrumento de evaluación.
- b) Verificar el cumplimiento de las disposiciones establecidas en el presente documento.
- c) Labrar actas de cada una de las reuniones y decisiones adoptadas por la Comisión.
- d) Verificar la calificación de los funcionarios evaluados en la Evaluación Primaria, de conformidad con lo establecido en el presente documento y con los parámetros establecidos en los instrumentos de evaluación.
- e) Solicitar una nueva evaluación, en la Evaluación Primaria, en los casos de tener evidencias de incumplimiento del presente documento o de los parámetros establecidos para la aplicación de los instrumentos.
- f) Informar al Decano sobre los resultados obtenidos en el proceso de Evaluación de Desempeño, a través del área de Gestión de Talento Humano.
- g) Atender y resolver las consultas, denuncias o reclamos durante el proceso de evaluación, en un plazo máximo de cinco (5) días hábiles, a partir de la recepción del mismo.

8. De las atribuciones y los plazos de la Comisión de Evaluación

- a) La Comisión de Evaluación podrá modificar, justificadamente, las calificaciones, aumentar o disminuir los puntajes obtenidos en las evaluaciones primarias. Estas modificaciones no deberán superar el 30% del puntaje máximo previsto del 100%, a fin de asegurar la transparencia, objetividad e imparcialidad del proceso. Al finalizar la revisión de cada legajo, los integrantes de la Comisión de Evaluación deberán firmar, dejando constancia de la puntuación definitiva del funcionario evaluado.
- b) El plazo de conclusión de los trabajos de la Comisión de Evaluación, no deberá sobrepasar de treinta (30) días hábiles, contados a partir de la fecha de definición del calendario de evaluación, salvo situaciones excepcionales que justifiquen extensión o prórroga por única vez, por igual periodo. En el caso que la Comisión lo considere pertinente, podrá recabar mayores antecedentes, citando a los involucrados en el proceso o solicitar informes, según corresponda.
- c) La Comisión de Evaluación emitirá un informe de los resultados del proceso, que será elevado al Decano, así como a los Directores, o Jefes de las áreas afectadas, según corresponda.
- d) En caso de situaciones no previstas, la Comisión de Evaluación deberá resolver siempre conforme a los principios que rigen la Evaluación de Desempeño, a fin de garantizar la transparencia, objetivas e imparcialidad del proceso de evaluación.

III. DE LA METODOLOGÍA DE LA EVALUACIÓN

9. Para el proceso de Evaluación del Desempeño se utilizará la metodología basada en evaluaciones de desempeño primarias (superior inmediato) y secundarias (Comisión de Evaluación).
 - a) **Evaluación primaria:** en esta etapa se procederá a la evaluación del funcionario por parte del superior inmediato, en carácter de evaluador primario.

Visión: Ser una institución internacionalmente reconocida por sus procesos académicos innovadores, su alta productividad científica y su decisiva influencia en los temas relevantes para el desarrollo socioeconómico y tecnológico del país.

Valores: Compromiso, Integridad, Respeto, Solidaridad, Transparencia.

Teléfono: 585 581 / 4 - Casilla de Correo 765 - Página 5 de 23

E-mail: secretaria@ing.una.py



Universidad Nacional de Asunción

Facultad de Ingeniería

Campus de la UNA - San Lorenzo - Paraguay

Misión: Formar ingenieros altamente competentes, críticos y éticos, desarrollando la investigación y la innovación, orientada a la generación de valor para la sociedad de manera sustentable.

RESOLUCION D N° 609/2020

"POR LA CUAL SE APRUEBAN LOS LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO E IDENTIFICACIÓN DEL POTENCIAL DEL TALENTO HUMANO DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN"

Serán evaluadores primarios los superiores jerárquicos, responsables de la supervisión directa de las personas.

- b) **Evaluación secundaria:** en esta etapa la Comisión de Evaluación verificará las puntuaciones obtenidas por los funcionarios evaluados y la correcta aplicación de los instrumentos, con el fin de analizar, dictaminar y poner a consideración del Decano, los resultados finales del proceso de evaluación.

IV. DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

10. En la primera etapa del proceso de Evaluación de Desempeño, el área de Gestión de Talento Humano (GTH) realizará la capacitación a los superiores de las dependencias afectadas, en carácter de evaluadores primarios y a los funcionarios a ser evaluados por la Institución, respecto a los procedimientos, la metodología, los instrumentos, el calendario de evaluación, los plazos establecidos y a las políticas de la Institución en materia de Evaluación de Desempeño.
11. En la segunda etapa del proceso, el área de Gestión de Talento Humano (GTH) deberá comunicar por escrito con cinco (5) días hábiles de antelación a las áreas afectadas, el calendario de aplicación de la Evaluación de Desempeño, con la debida aprobación de la instancia pertinente.
12. El responsable de cada área tendrá cinco (5) días hábiles para realizar la evaluación en el sistema informático, imprimir, firmar y remitir los resultados de la misma en sobre cerrado al área de Gestión del Talento Humano (GTH), previo visto bueno de la Dirección correspondiente, en caso de Jefaturas, fundamentando las calificaciones otorgadas a los evaluados en los casos necesarios. Dicho plazo correrá desde el momento de la fecha establecida para la realización de la Evaluación de Desempeño.
13. El área de Gestión de Talento Humano (GTH) deberá preparar y poner a consideración de la Comisión de Evaluación, por cada funcionario evaluado en su primera etapa, los siguientes documentos:
 - a) El formulario de Evaluación de Desempeño de Identificación del Potencial, con la firma del evaluador primario y la dirección correspondiente, en caso de Jefatura.
 - b) Un resumen del legajo del funcionario, cuando la Comisión de Evaluación lo solicite.
14. La Comisión de Evaluación podrá modificar, justificadamente, las calificaciones, aumentar o disminuir los puntajes obtenidos en las evaluaciones primarias. Estas modificaciones no deberán superar el 30% del puntaje máximo previsto del 100%, a fin de asegurar la transparencia, objetividad e imparcialidad del proceso. Al finalizar la revisión de cada legajo, los integrantes de la Comisión de Evaluación deberán firmar, dejando constancia de la puntuación definitiva del funcionario evaluado.
15. Los resultados obtenidos en las evaluaciones deberán ser comunicados por el área de Gestión de Talento Humano (GTH) a cada evaluado (retroalimentación), explicando el motivo de la nota asignada por los evaluadores. El evaluado podrá manifestar su conformidad o disconformidad de la calificación obtenida.
16. Si el evaluado no asiste en tiempo y forma para la devolución de su calificación, se asumirá la conformidad de éste con los resultados de la misma, debiendo registrarse esta situación en el formulario de evaluación.
17. La Máxima Autoridad Institucional, los Directores y Jefes, recibirán un informe del área de Gestión de Talento Humano (GTH) con los resultados con datos cuali-cuantitativos obtenidos en el proceso.
18. En los casos que resultare imposible la evaluación por causas no imputables al funcionario, que deberán ser plenamente justificadas, la misma se llevará a cabo en otra ocasión posterior, fijándose un solo día para todos los afectados.

Visión: Ser una institución internacionalmente reconocida por sus procesos académicos innovadores, su alta productividad científica y su decisiva influencia en los temas relevantes para el desarrollo socioeconómico y tecnológico del país.

Valores: Compromiso, Integridad, Respeto, Solidaridad, Transparencia.

Teléfono: 585 581 / 4 - Casilla de Correo 765 - Página 6 de 23

E-mail: secretaria@ing.una.py



Universidad Nacional de Asunción

Facultad de Ingeniería

Campus de la UNA - San Lorenzo - Paraguay

Misión: Formar ingenieros altamente competentes, críticos y éticos, desarrollando la investigación y la innovación, orientada a la generación de valor para la sociedad de manera sustentable.

RESOLUCION D N° 609/2020

"POR LA CUAL SE APRUEBAN LOS LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO E IDENTIFICACIÓN DEL POTENCIAL DEL TALENTO HUMANO DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN"

19. Se deberán considerar los ajustes necesarios para evaluar a personas con discapacidad, de modo a que el proceso de evaluación sea equitativo y no discriminatorio.

V. DE LOS INSTRUMENTOS Y ESCALA

20. Del instrumento de Evaluación de Desempeño

El instrumento a ser utilizado en la Evaluación de Desempeño será el Formulario de Evaluación de Desempeño, Anexo al presente documento, categorizado en seis (6) grupos, conforme a lo descrito en el punto 2 del presente documento, y contiene los siguientes datos:

- Datos del funcionario a ser evaluado.
- Nivel de evaluación.
- Factores y valores de Evaluación del Desempeño.
- Fundamentación y recomendación.
- Resultado final de la evaluación.

El formulario estará disponible para su carga en forma digital, en un sistema informático al que el evaluador accederá con un usuario y clave.

21. Del nivel de la Evaluación de Desempeño

El evaluador deberá asignar la calificación del uno (1) al cuatro (4), considerando el desempeño del evaluado, conforme al siguiente esquema:

NIVEL DE EVALUACIÓN		
4	SOBRESALIENTE	SIEMPRE LO REALIZA
3	SATISFACTORIO	FRECUENTEMENTE LO REALIZA
2	NECESITA MEJORAR	OCASIONALMENTE LO REALIZA
1	NO SATISFACTORIO	NO CUMPLE (NO REALIZA)

22. De los factores de evaluación

Los factores de evaluación contemplados en el Formulario de Evaluación de Desempeño, se dividen en dos variables, una relativa al desempeño según tareas, y otra relativa a factores individuales incidentes en el desempeño (aptitudes y actitudes), conforme a la siguiente estructura:

A) FACTORES DE EVALUACIÓN: DESEMPEÑO SEGÚN TAREAS

VARIABLES RELATIVAS AL DESEMPEÑO DE LAS TAREAS - GRUPO 1 AL 4	
1- PLANIFICACIÓN DE LAS TAREAS	
Planifica las actividades que están bajo su responsabilidad.	
2- DIRECCIÓN DE LAS PERSONAS	
Demuestra habilidades para dirigir a los funcionarios bajo su dependencia, con miras a la realización de sus actividades.	
3- EJECUCIÓN DE LAS ACTIVIDADES	
Ejecuta las tareas y actividades, en la forma, tiempo y lugar definidos.	
4- CONTROL Y EVALUACIÓN DE LAS ACTIVIDADES	
Controla y evalúa las actividades propias desarrolladas, y de las unidades bajo su dependencia, así como los resultados obtenidos por las mismas.	

Visión: Ser una institución internacionalmente reconocida por sus procesos académicos innovadores, su alta productividad científica y su decisiva influencia en los temas relevantes para el desarrollo socioeconómico y tecnológico del país.

Valores: Compromiso, Integridad, Respeto, Solidaridad, Transparencia.

Teléfono: 585 581 / 4 - Casilla de Correo 765 - Página 7 de 23

E-mail: secretaria@ing.una.py



Universidad Nacional de Asunción

Facultad de Ingeniería

Campus de la UNA - San Lorenzo - Paraguay

Misión: Formar ingenieros altamente competentes, críticos y éticos, desarrollando la investigación y la innovación, orientada a la generación de valor para la sociedad de manera sustentable.

RESOLUCION D Nº 609/2020

"POR LA CUAL SE APRUEBAN LOS LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO E IDENTIFICACIÓN DEL POTENCIAL DEL TALENTO HUMANO DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN"

A) FACTORES DE EVALUACIÓN: DESEMPEÑO SEGÚN TAREAS

VARIABLES RELATIVAS AL DESEMPEÑO DE LAS TAREAS - GRUPO 5
1- DOCENCIA
Participa como Docente a nivel de Grado y Posgrado, en los programas organizados por la FIUNA.
2- INVESTIGACIÓN
Participa en Proyectos de Investigación, con financiación propia o externa.
3- EXTENSIÓN
Participa en actividades de Extensión Universitaria de la FIUNA.
4- TUTORÍA DE TESIS
Realiza tutorías de tesis de Grado y Posgrado en la FIUNA.
5- PUBLICACIONES
Realiza periódicamente publicaciones en Congresos y revistas de su especialidad.

A) FACTORES DE EVALUACIÓN: DESEMPEÑO SEGÚN TAREAS

VARIABLES RELATIVAS AL DESEMPEÑO DE LAS TAREAS - GRUPO 6
1- DOCENCIA
Participa como Docente a nivel de Grado y Posgrado, en los programas organizados por la FIUNA.
2- INVESTIGACIÓN
Participa en calidad de Líder de Proyectos de Investigación, con financiación propia o externa.
3- EXTENSIÓN
Participa en actividades de Extensión Universitaria de la FIUNA.
4- TUTORÍA DE TESIS
Realiza tutorías de tesis de Grado y Posgrado en la FIUNA.
5- PUBLICACIONES
Realiza periódicamente publicaciones en Congresos y revistas indexadas.
6- REDES INTERNACIONALES I+D
Participa como miembro de Redes Internacionales de Investigación y Desarrollo.

B) FACTORES DE EVALUACIÓN: FACTORES INDIVIDUALES INCIDENTES EN EL DESEMPEÑO

VARIABLES RELATIVAS A FACTORES INDIVIDUALES INCIDENTES EN EL DESEMPEÑO GRUPO 1 AL 6
1- CAPACIDAD PARA EL TRABAJO EN EQUIPO
Demuestra capacidad para el trabajo en equipo, genera interés y compromiso a los integrantes del grupo, respeta y valora las ideas y propuestas, facilita información relevante para el logro de los objetivos institucionales.
2- CAPACIDAD PARA EL ANÁLISIS Y USO DE LA INFORMACIÓN
Demuestra capacidad y responsabilidad en el análisis y uso adecuado y ético de la información institucional.
3- CAPACIDAD DE LIDERAZGO Y CONDUCCIÓN
Demuestra capacidad para desarrollar influencia positiva en el equipo de trabajo, dirigiendo los funcionarios hacia los objetivos institucionales.
4- CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS APLICABLES A LAS TAREAS
Demuestra conocimientos específicos, entiende y pone en práctica todos los aspectos de su especialidad y función, alineados a los objetivos institucionales.
5- CONOCIMIENTOS GENERALES PARA EL DESEMPEÑO

Visión: Ser una institución internacionalmente reconocida por sus procesos académicos innovadores, su alta productividad científica y su decisiva influencia en los temas relevantes para el desarrollo socioeconómico y tecnológico del país.

Valores: Compromiso, Integridad, Respeto, Solidaridad, Transparencia.

Teléfono: 585 581 / 4 - Casilla de Correo 765 - Página 8 de 23

E-mail: secretaria@ing.una.py



Universidad Nacional de Asunción

Facultad de Ingeniería

Campus de la UNA - San Lorenzo - Paraguay

Misión: Formar ingenieros altamente competentes, críticos y éticos, desarrollando la investigación y la innovación, orientada a la generación de valor para la sociedad de manera sustentable.

RESOLUCION D N° 609/2020

"POR LA CUAL SE APRUEBAN LOS LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO E IDENTIFICACIÓN DEL POTENCIAL DEL TALENTO HUMANO DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN"

Demuestra conocimientos generales, interpreta el alcance de los instrumentos legales de la UNA y la FIUNA, y en general los aplica con eficiencia y eficacia.
6- RESPONSABILIZACIÓN POR LOS RESULTADOS
Demuestra responsabilidad hacia los resultados obtenidos, y el impacto del mismo para el área/institución, cumpliendo los criterios de calidad y legalidad.
7- ORIENTACIÓN AL SERVICIO PÚBLICO Y EL CIUDADANO
Demuestra actitud proactiva en la búsqueda de soluciones adecuadas, satisfaciendo las necesidades de los clientes internos y externos, al brindar respuesta/asistencia en tiempo y forma.
8- CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS INSTITUCIONALES
Cumple con las normas establecidas por la Institución en cuanto al aprovechamiento de la jornada laboral, ausencias, llegadas tardías, nivel de cumplimiento del Reglamento Interno.

En el factor de evaluación estipulado en el ítem 8 "cumplimiento de normas institucionales", el cual está relacionado a las normas establecidas por la FIUNA en cuanto al aprovechamiento de la jornada laboral, ausencias, llegadas tardías, nivel de cumplimiento del Reglamento Interno, será considerado el reporte arrojado por el Sistema informático de Recursos Humanos del Centro Nacional de Computación, utilizado por el área de Gestión de Talento Humano (GTH) de la FIUNA, conforme al siguiente esquema:

AUSENCIAS INJUSTIFICADAS EN EL AÑO				
Rango	Días mínimos del rango	Días máximos del rango	Calificación	PESO
A	0	0	4	60%
B	1	4	3	
C	5	8	2	
D	9	MÁS	1	

LLEGADAS TARDÍAS EN EL AÑO				
Rango	Días mínimos del rango	Días máximos del rango	Calificación	PESO
A	0	2	4	30%
B	3	4	3	
C	5	7	2	
D	8	MÁS	1	

AUSENCIAS JUSTIFICADAS EN EL AÑO				
Rango	Días mínimos del rango	Días máximos del rango	Calificación	PESO
A	1	3	4	10%
B	4	10	3	
C	11	20	2	
D	21	MÁS	1	



Visión: Ser una institución internacionalmente reconocida por sus procesos académicos innovadores, su alta productividad científica y su decisiva influencia en los temas relevantes para el desarrollo socioeconómico y tecnológico del país.

Valores: Compromiso, Integridad, Respeto, Solidaridad, Transparencia.

Teléfono: 585 581 / 4 - Casilla de Correo 765 - Página 9 de 23

E-mail: secretaria@ing.una.py



Universidad Nacional de Asunción

Facultad de Ingeniería

Campus de la UNA - San Lorenzo - Paraguay

Misión: Formar ingenieros altamente competentes, críticos y éticos, desarrollando la investigación y la innovación, orientada a la generación de valor para la sociedad de manera sustentable.

RESOLUCION D N° 609/2020

"POR LA CUAL SE APRUEBAN LOS LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO E IDENTIFICACIÓN DEL POTENCIAL DEL TALENTO HUMANO DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN"

23. De los pesos según variables y grupos

A) FACTORES DE EVALUACIÓN: DESEMPEÑO SEGÚN TAREAS

VARIABLES RELATIVAS AL DESEMPEÑO		PESO			
		GRUPO 1	GRUPO 2	GRUPO 3	GRUPO 4
EVALUACIÓN SEGÚN TAREAS	1- Desempeño en las tareas de Planificación	10	20	20	25
	2- Desempeño en la Dirección de las personas.	0	0	20	35
	3- Desempeño en la Ejecución de las actividades propias.	80	60	40	20
	4- Desempeño en el Control de la Evaluación.	10	20	20	20
PESO		100	100	100	100

A) FACTORES DE EVALUACIÓN: DESEMPEÑO SEGÚN TAREAS

VARIABLES RELATIVAS AL DESEMPEÑO		PESO
		GRUPO 5
EVALUACIÓN SEGÚN TAREAS	1- Participación como Docente a nivel de Grado y Posgrado, organizados por la FIUNA.	20
	2- Desempeño en participación de Proyectos de Investigación, con financiación propia o externa.	10
	3- Desempeño en actividades de Extensión.	20
	4- Desempeño como Tutor de Tesis de Grado y Posgrado.	25
	5- Desempeño en publicaciones realizadas.	25
PESO		100

A) FACTORES DE EVALUACIÓN: DESEMPEÑO SEGÚN TAREAS - GRUPO 6

VARIABLES RELATIVAS AL DESEMPEÑO		PESO
		GRUPO 6
EVALUACIÓN SEGÚN TAREAS	1- Participación como Docente a nivel de Grado y Posgrado, organizados por la FIUNA.	20
	2- Desempeño como Líder de Proyectos de Investigación, con financiación propia o externa.	10
	3- Desempeño en actividades de Extensión.	10
	4- Desempeño como Tutor de Tesis de Grado y Posgrado.	25
	5- Desempeño en publicaciones en Revistas Indexadas y Congresos.	25
	6- Participación como Miembro de Redes Internacionales de I+D.	10
PESO		100

Visión: Ser una institución internacionalmente reconocida por sus procesos académicos innovadores, su alta productividad científica y su decisiva influencia en los temas relevantes para el desarrollo socioeconómico y tecnológico del país.

Valores: Compromiso, Integridad, Respeto, Solidaridad, Transparencia.



Universidad Nacional de Asunción
Facultad de Ingeniería

Campus de la UNA - San Lorenzo - Paraguay

Misión: Formar ingenieros altamente competentes, críticos y éticos, desarrollando la investigación y la innovación, orientada a la generación de valor para la sociedad de manera sustentable.

RESOLUCION D N° 609/2020

“POR LA CUAL SE APRUEBAN LOS LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO E IDENTIFICACIÓN DEL POTENCIAL DEL TALENTO HUMANO DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN”

B) FACTORES DE EVALUACIÓN: FACTORES INDIVIDUALES INCIDENTES EN EL DESEMPEÑO

VARIABLES RELATIVAS A FACTORES INDIVIDUALES INCIDENTES EN EL DESEMPEÑO		PESO					
		GRUPO 1	GRUPO 2	GRUPO 3	GRUPO 4	GRUPO 5	GRUPO 6
APTITUDES	1- Capacidad para el trabajo en equipo.	10	10	10	10	10	10
	2- Capacidad para el análisis y el uso de la información.	5	10	10	10	10	10
	3- Capacidad de liderazgo y conducción.	0	0	15	20	20	20
	4- Conocimientos específicos aplicables a las tareas.	25	25	20	15	15	15
	5- Conocimientos generales para el desempeño.	10	10	10	10	10	10
	6- Responsabilización por los resultados.	15	10	15	15	15	15
ACTITUDES	7- Orientación al servicio público y el ciudadano.	15	15	10	15	15	15
	8- Cumplimiento de normas institucionales.	20	20	10	5	5	5
PESO		100	100	100	100	100	100

24. De la calificación final

La calificación final será el resultado obtenido del promedio de las dos variables (desempeño según tareas y factores individuales incidentes en el desempeño), estableciéndose una escala del uno (1) al cinco (5), conforme a la siguiente ponderación:

Escala	Resultado de acuerdo a la calificación final	
5	SOBRESALIENTE	91 % - 100 %
4	MUY BUENO	81 % - 90 %
3	BUENO	71 % - 80 %
2	ACEPTABLE	60 % - 70 %
1	REPROBADO	0 % - 59 %

VI. GENERALIDADES

25. Los funcionarios con un rendimiento inferior al 60%, deberán participar de los planes de capacitación, tendientes al mejoramiento individual de los mismos, previsto en el Plan Anual de Capacitación elaborado por el área de Gestión de Talento Humano (GTH) de la FIUNA.

26. El resguardo de toda la documentación del proceso de Evaluación de Desempeño quedará a cargo del área de Gestión de Talento Humano (GTH) de la FIUNA. Los resultados de la Evaluación de Desempeño formarán parte del legajo personal del funcionario.

Los casos no previstos en este documento, serán analizados y resueltos por disposición expresa del Decano.

Visión: Ser una institución internacionalmente reconocida por sus procesos académicos innovadores, su alta productividad científica y su decisiva influencia en los temas relevantes para el desarrollo socioeconómico y tecnológico del país.

Valores: Compromiso, Integridad, Respeto, Solidaridad, Transparencia.



Universidad Nacional de Asunción

Facultad de Ingeniería

Campus de la UNA - San Lorenzo - Paraguay

Misión: Formar ingenieros altamente competentes, críticos y éticos, desarrollando la investigación y la innovación, orientada a la generación de valor para la sociedad de manera sustentable.

RESOLUCION D Nº 609/2020

"POR LA CUAL SE APRUEBAN LOS LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO E IDENTIFICACIÓN DEL POTENCIAL DEL TALENTO HUMANO DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN"

FORMULARIO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

DENOMINACIÓN GENÉRICA:	Apoyo Operativo y Administrativo	Grupo 1
FUNCIÓN DE:	Asistente, Auxiliar, Servicios Generales, Chofer, Guardia, y otros de naturaleza similar.	
Periodo de Evaluación:		
Nombre y Apellido del Evaluado/a:		
C.I.C. N°:		
Vínculo Laboral (PERM - CONT - COMIS):		
Fecha de ingreso a la Institución:		
Fecha de nombramiento como funcionario:		
Depende de la Dirección de:		
Cargo / Función:		
Antigüedad en el Puesto actual:		
Nombre y Apellido del Evaluador/a:		

Este Formulario contiene los criterios de evaluación. Evalúe el desempeño del funcionario teniendo en cuenta las variables relativas al desempeño y variables relativas a factores individuales incidentes en el desempeño y asigne una puntuación de acuerdo a estos niveles de evaluación.

NIVEL DE EVALUACIÓN	
4	SOBRESALIENTE
3	SATISFACTORIO
2	NECESITA MEJORAR
1	NO SATISFACTORIO

DESEMPEÑO SEGÚN TAREAS				
Factores de evaluación	Peso	Nivel de Evaluación	Porcentaje	Nota Ponderada
1- Desempeño en las Tareas de Planificación.	10		0	0
2- Desempeño en la Dirección de las Personas.	0		0	0
3- Desempeño en la ejecución de actividades propias.	80		0	0
4- Desempeño en el control de la evaluación.	10		0	0
Subtotal	100			0

FUNDAMENTACIÓN DE LAS CALIFICACIONES EN LAS VARIABLES RELATIVAS AL DESEMPEÑO SEGÚN TAREAS. (SOLO PARA CALIFICACIÓN NO SATISFACTORIO Y NECESITA MEJORAR)	
1-	
2-	
3-	
4-	
Observaciones:	

FACTORES INDIVIDUALES INCIDENTES EN EL DESEMPEÑO				
Factores de evaluación	Peso	Nivel de Evaluación	Porcentaje	Nota Ponderada
1-Capacidad para el Trabajo en equipo.	10		0	0
2-Capacidad para el análisis y el uso de la información.	5		0	0
3-Capacidad de Liderazgo y Conducción.	0		0	0
4-Conocimientos específicos aplicables a las tareas.	25		0	0
5-Conocimientos generales para el desempeño.	10		0	0
6-Responsabilización por los resultados.	15		0	0
7-Orientación al servicio público y el ciudadano.	15		0	0
8-Cumplimiento de normas institucionales	20		0	0
Subtotal	100			0

Visión: Ser una institución internacionalmente reconocida por sus procesos académicos innovadores, su alta productividad científica y su decisiva influencia en los temas relevantes para el desarrollo socioeconómico y tecnológico del país.

Valores: Compromiso, Integridad, Respeto, Solidaridad, Transparencia.

Teléfono: 585 581 / 4 - Casilla de Correo 765 - Página 12 de 23

E-mail: secretaria@ing.una.py



Universidad Nacional de Asunción

Facultad de Ingeniería

Campus de la UNA - San Lorenzo - Paraguay

Misión: Formar ingenieros altamente competentes, críticos y éticos, desarrollando la investigación y la innovación, orientada a la generación de valor para la sociedad de manera sustentable.

RESOLUCION D Nº 609/2020

"POR LA CUAL SE APRUEBAN LOS LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO E IDENTIFICACIÓN DEL POTENCIAL DEL TALENTO HUMANO DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN"

FORMULARIO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

DENOMINACIÓN GENÉRICA:	Apoyo Operativo y Administrativo	Grupo 1
FUNCIÓN DE:	Asistente, Auxiliar, Servicios Generales, Chofer, Guardia, y otros de naturaleza similar.	
Periodo de Evaluación:		
Nombre y Apellido del Evaluado/a:		

FUNDAMENTACIÓN DE LAS CALIFICACIONES EN LAS VARIABLES RELATIVAS A LOS FACTORES INDIVIDUALES INCIDENTES EN EL DESEMPEÑO. (SOLO PARA CALIFICACIÓN NO SATISFACTORIO Y NECESITA MEJORAR)

1-	
2-	
3-	
4-	
5-	
6-	
7-	

Calificación Final (Ponderado):	0,00				
		CALIFIC.	VALORACIÓN GENERAL		
		5	SOBRESALIENTE	91% - 100%	
		4	MUY BUENO	81% - 90%	
		3	BUENO	71% - 80%	
		2	ACEPTABLE	60% - 70%	
		1	REPROBADO	0% - 59%	

RECOMENDACIONES Y PLANES DE MEJORA DEL EVALUADOR PRIMARIO:	
Debe Mejorar	Acción Propuesta

Firma y aclaración del Evaluador/a Primario
(Jefe inmediato)

Fecha:

OBSERVACIONES DEL DIRECTOR DE ÁREA:

Firma y aclaración del Director de Área

Fecha:

EVALUACIÓN SECUNDARIA / COMISIÓN DE EVALUACIÓN: Observaciones

Firma y aclaración del Comité de Evaluación

Fecha:

CONFORMIDAD DEL EVALUADO/A CON LA EVALUACION DE DESEMPEÑO:	SI	NO
Motivo de la Disconformidad:		

Firma y aclaración del Evaluado/a

Fecha:



Visión: Ser una institución internacionalmente reconocida por sus procesos académicos innovadores, su alta productividad científica y su decisiva influencia en los temas relevantes para el desarrollo socioeconómico y tecnológico del país.

Valores: Compromiso, Integridad, Respeto, Solidaridad, Transparencia.



Universidad Nacional de Asunción

Facultad de Ingeniería

Campus de la UNA - San Lorenzo - Paraguay

Misión: Formar ingenieros altamente competentes, críticos y éticos, desarrollando la investigación y la innovación, orientada a la generación de valor para la sociedad de manera sustentable.

RESOLUCION D N° 609/2020

"POR LA CUAL SE APRUEBAN LOS LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO E IDENTIFICACIÓN DEL POTENCIAL DEL TALENTO HUMANO DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN"

FORMULARIO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

DENOMINACIÓN GENÉRICA:	Técnicos y Profesional II	Grupo 2
FUNCIÓN DE:	Asistente Técnico, Asistente Administrativo, Técnico, Docente Técnico (*), Profesional de Nivel II, y otros de naturaleza similar.	
Periodo de Evaluación:		
Nombre y Apellido del Evaluado/a:		
C.I.C. N°:		
Vínculo Laboral (PERM - CONT - COMIS):		
Fecha de ingreso a la Institución:		
Fecha de nombramiento como funcionario:		
Depende de la Dirección de:		
Cargo / Función:		
Antigüedad en el Puesto actual:		
Nombre y Apellido del Evaluador/a:		

(* Docente Técnico: con funciones de Asistente.

Este Formulario contiene los criterios de evaluación. Evalúe el desempeño del funcionario teniendo en cuenta las variables relativas al desempeño y variables relativas a factores individuales incidentes en el desempeño y asigne una puntuación de acuerdo a estos niveles de evaluación.

NIVEL DE EVALUACIÓN	
4	SOBRESALIENTE
3	SATISFACTORIO
2	NECESITA MEJORAR
1	NO SATISFACTORIO

DESEMPEÑO SEGÚN TAREAS				
Factores de evaluación	Peso	Nivel de Evaluación	Porcentaje	Nota Ponderada
1- Desempeño en las Tareas de Planificación.	20		0	0
2- Desempeño en la Dirección de las Personas.	0		0	0
3- Desempeño en la ejecución de actividades propias.	60		0	0
4- Desempeño en el control de la evaluación.	20		0	0
Subtotal	100			0

FUNDAMENTACIÓN DE LAS CALIFICACIONES EN LAS VARIABLES RELATIVAS AL DESEMPEÑO SEGÚN TAREAS. (SOLO PARA CALIFICACIÓN NO SATISFACTORIO Y NECESITA MEJORAR)
1-
2-
3-
4-
Observaciones:

FACTORES INDIVIDUALES INCIDENTES EN EL DESEMPEÑO				
Factores de evaluación	Peso	Nivel de Evaluación	Porcentaje	Nota Ponderada
1-Capacidad para el Trabajo en equipo.	10		0	0
2-Capacidad para el análisis y el uso de la información.	10		0	0
3-Capacidad de Liderazgo y Conducción.	0		0	0
4-Conocimientos específicos aplicables a las tareas.	25		0	0
5-Conocimientos generales para el desempeño.	10		0	0
6-Responsabilización por los resultados.	10		0	0
7-Orientación al servicio público y el ciudadano.	15		0	0
8-Cumplimiento de normas institucionales	20		0	0
Subtotal	100			0

Visión: Ser una institución internacionalmente reconocida por sus procesos académicos innovadores, su alta productividad científica y su decisiva influencia en los temas relevantes para el desarrollo socioeconómico y tecnológico del país.

Valores: Compromiso, Integridad, Respeto, Solidaridad, Transparencia.

Teléfono: 585 581 / 4 - Casilla de Correo 765 - Página 14 de 23

E-mail: secretaria@ing.una.py



Universidad Nacional de Asunción

Facultad de Ingeniería

Campus de la UNA - San Lorenzo - Paraguay

Misión: Formar ingenieros altamente competentes, críticos y éticos, desarrollando la investigación y la innovación, orientada a la generación de valor para la sociedad de manera sustentable.

RESOLUCION D Nº 609/2020

"POR LA CUAL SE APRUEBAN LOS LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO E IDENTIFICACIÓN DEL POTENCIAL DEL TALENTO HUMANO DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN"

FORMULARIO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

DENOMINACIÓN GENÉRICA:	Técnicos y Profesional II	Grupo 2
FUNCIÓN DE:	Asistente Técnico, Asistente Administrativo, Técnico, Docente Técnico (*), Profesional de Nivel II, y otros de naturaleza similar.	
Periodo de Evaluación:		
Nombre y Apellido del Evaluado/a:		

FUNDAMENTACIÓN DE LAS CALIFICACIONES EN LAS VARIABLES RELATIVAS A LOS FACTORES INDIVIDUALES INCIDENTES EN EL DESEMPEÑO. (SOLO PARA CALIFICACIÓN NO SATISFACTORIO Y NECESITA MEJORAR)

1-	
2-	
3-	
4-	
5-	
6-	
7-	

Calificación Final (Ponderado):	0,00				
		CALIFIC.	VALORACIÓN GENERAL		
		5	SOBRESALIENTE	91% - 100%	
		4	MUY BUENO	81% - 90%	
		3	BUENO	71% - 80%	
		2	ACEPTABLE	60% - 70%	
		1	REPROBADO	0% - 59%	

RECOMENDACIONES Y PLANES DE MEJORA DEL EVALUADOR PRIMARIO:	
Debe Mejorar	Acción Propuesta

Firma y aclaración del Evaluador/a Primario
(Jefe inmediato)

Fecha:

OBSERVACIONES DEL DIRECTOR DE ÁREA:

Firma y aclaración del Director de Área

Fecha:

EVALUACIÓN SECUNDARIA / COMISIÓN DE EVALUACIÓN: Observaciones

Firma y aclaración del Comité de Evaluación

Fecha:

CONFORMIDAD DEL EVALUADO/A CON LA EVALUACION DE DESEMPEÑO:	SI	NO
Motivo de la Disconformidad:		

Firma y aclaración del Evaluado/a

Fecha:



Visión: Ser una institución internacionalmente reconocida por sus procesos académicos innovadores, su alta productividad científica y su decisiva influencia en los temas relevantes para el desarrollo socioeconómico y tecnológico del país.

Valores: Compromiso, Integridad, Respeto, Solidaridad, Transparencia.

Teléfono: 585 581 / 4 - Casilla de Correo 765 - Página 15 de 23

E-mail: secretaria@ing.una.py



Universidad Nacional de Asunción

Facultad de Ingeniería

Campus de la UNA - San Lorenzo - Paraguay

Misión: Formar ingenieros altamente competentes, críticos y éticos, desarrollando la investigación y la innovación, orientada a la generación de valor para la sociedad de manera sustentable.

RESOLUCION D Nº 609/2020

"POR LA CUAL SE APRUEBAN LOS LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO E IDENTIFICACIÓN DEL POTENCIAL DEL TALENTO HUMANO DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN"

FORMULARIO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

DENOMINACIÓN GENÉRICA:	Profesional I y Jefatura	Grupo 3
FUNCIÓN DE:	Jefe de Departamento, Jefe de División, Jefe de Sección, Profesional Nivel I, Docente Técnico (*), Coordinador Académico, y otros de naturaleza similar.	
Periodo de Evaluación:		
Nombre y Apellido del Evaluado/a:		
C.I.C. N°:		
Vínculo Laboral (PERM - CONT - COMIS):		
Fecha de ingreso a la Institución:		
Fecha de nombramiento como funcionario:		
Depende de la Dirección de:		
Cargo / Función:		
Antigüedad en el Puesto actual:		
Nombre y Apellido del Evaluador/a:		

(* Docente Técnico: con funciones de Jefatura.

Este Formulario contiene los criterios de evaluación. Evalúe el desempeño del funcionario teniendo en cuenta las variables relativas al desempeño y variables relativas a factores individuales incidentes en el desempeño y asigne una puntuación de acuerdo a estos niveles de evaluación.

NIVEL DE EVALUACIÓN	
4	SOBRESALIENTE
3	SATISFACTORIO
2	NECESITA MEJORAR
1	NO SATISFACTORIO

DESEMPEÑO SEGÚN TAREAS				
Factores de evaluación	Peso	Nivel de Evaluación	Porcentaje	Nota Ponderada
1- Desempeño en las Tareas de Planificación.	20		0	0
2- Desempeño en la Dirección de las Personas.	20		0	0
3- Desempeño en la ejecución de actividades propias.	40		0	0
4- Desempeño en el control de la evaluación.	20		0	0
Subtotal	100			0

FUNDAMENTACIÓN DE LAS CALIFICACIONES EN LAS VARIABLES RELATIVAS AL DESEMPEÑO SEGÚN TAREAS. (SOLO PARA CALIFICACIÓN NO SATISFACTORIO Y NECESITA MEJORAR)

1-
2-
3-
4-
Observaciones:

FACTORES INDIVIDUALES INCIDENTES EN EL DESEMPEÑO				
Factores de evaluación	Peso	Nivel de Evaluación	Porcentaje	Nota Ponderada
1-Capacidad para el Trabajo en equipo.	10		0	0
2-Capacidad para el análisis y el uso de la información.	10		0	0
3-Capacidad de Liderazgo y Conducción.	15		0	0
4-Conocimientos específicos aplicables a las tareas.	20		0	0
5-Conocimientos generales para el desempeño.	10		0	0
6-Responsabilización por los resultados.	15		0	0
7-Orientación al servicio público y el ciudadano.	10		0	0
8-Cumplimiento de normas institucionales	10		0	0
Subtotal	100			0

Visión: Ser una institución internacionalmente reconocida por sus procesos académicos innovadores, su alta productividad científica y su decisiva influencia en los temas relevantes para el desarrollo socioeconómico y tecnológico del país.

Valores: Compromiso, Integridad, Respeto, Solidaridad, Transparencia.



Universidad Nacional de Asunción

Facultad de Ingeniería

Campus de la UNA - San Lorenzo - Paraguay

Misión: Formar ingenieros altamente competentes, críticos y éticos, desarrollando la investigación y la innovación, orientada a la generación de valor para la sociedad de manera sustentable.

RESOLUCION D N° 609/2020

"POR LA CUAL SE APRUEBAN LOS LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO E IDENTIFICACIÓN DEL POTENCIAL DEL TALENTO HUMANO DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN"

FORMULARIO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

DENOMINACIÓN GENÉRICA:	Profesional I y Jefatura	Grupo 3
FUNCIÓN DE:	Jefe de Departamento, Jefe de División, Jefe de Sección, Profesional Nivel I, Docente Técnico (*), Coordinador Académico, y otros de naturaleza similar.	
Periodo de Evaluación:		
Nombre y Apellido del Evaluado/a:		

FUNDAMENTACIÓN DE LAS CALIFICACIONES EN LAS VARIABLES RELATIVAS A LOS FACTORES INDIVIDUALES INCIDENTES EN EL DESEMPEÑO. (SOLO PARA CALIFICACIÓN NO SATISFACTORIO Y NECESITA MEJORAR)

1-
2-
3-
4-
5-
6-
7-

Calificación Final (Ponderado):	0,00						
		CALIFIC.	VALORACIÓN GENERAL				
		5	SOBRESALIENTE	91% - 100%			
		4	MUY BUENO	81% - 90%			
		3	BUENO	71% - 80%			
		2	ACEPTABLE	60% - 70%			
		1	REPROBADO	0% - 59%			

RECOMENDACIONES Y PLANES DE MEJORA DEL EVALUADOR PRIMARIO:	
Debe Mejorar	Acción Propuesta

Firma y aclaración del Evaluador/a Primario
(Jefe inmediato)

Fecha:

OBSERVACIONES DEL DIRECTOR DE ÁREA:

Firma y aclaración del Director de Área

Fecha:

EVALUACIÓN SECUNDARIA / COMISIÓN DE EVALUACIÓN: Observaciones

Firma y aclaración del Comité de Evaluación

Fecha:

CONFORMIDAD DEL EVALUADO/A CON LA EVALUACION DE DESEMPEÑO:	SI	NO
Motivo de la Disconformidad:		

Firma y aclaración del Evaluado/a

Fecha:

Visión: Ser una institución internacionalmente reconocida por sus procesos académicos innovadores, su alta productividad científica y su decisiva influencia en los temas relevantes para el desarrollo socioeconómico y tecnológico del país.

Valores: Compromiso, Integridad, Respeto, Solidaridad, Transparencia.



Universidad Nacional de Asunción

Facultad de Ingeniería

Campus de la UNA - San Lorenzo - Paraguay

Misión: Formar ingenieros altamente competentes, críticos y éticos, desarrollando la investigación y la innovación, orientada a la generación de valor para la sociedad de manera sustentable.

RESOLUCION D N° 609/2020

"POR LA CUAL SE APRUEBAN LOS LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO E IDENTIFICACIÓN DEL POTENCIAL DEL TALENTO HUMANO DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN"

FORMULARIO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

DENOMINACIÓN GENÉRICA:	Dirección y Conducción Superior, Asesor, Coordinador	Grupo 4
FUNCIÓN DE:	Director, Auditor, Secretario FIUNA, Asesor, Coordinador, Director de Gestión Académica, Jefe de Departamento Académico.	
Periodo de Evaluación:		
Nombre y Apellido del Evaluado/a:		
C.I.C. N°:		
Vínculo Laboral (PERM - CONT - COMIS):		
Fecha de ingreso a la Institución:		
Fecha de nombramiento como funcionario:		
Depende de la Dirección de:		
Cargo / Función:		
Antigüedad en el Puesto actual:		
Nombre y Apellido del Evaluador/a:		

Este Formulario contiene los criterios de evaluación. Evalúe el desempeño del funcionario teniendo en cuenta las variables relativas al desempeño y variables relativas a factores individuales incidentes en el desempeño y asigne una puntuación de acuerdo a estos niveles de evaluación.

NIVEL DE EVALUACIÓN	
4	SOBRESALIENTE
3	SATISFACTORIO
2	NECESITA MEJORAR
1	NO SATISFACTORIO

DESEMPEÑO SEGÚN TAREAS				
Factores de evaluación	Peso	Nivel de Evaluación	Porcentaje	Nota Ponderada
1- Desempeño en las Tareas de Planificación.	25		0	0
2- Desempeño en la Dirección de las Personas.	35		0	0
3- Desempeño en la ejecución de actividades propias.	20		0	0
4- Desempeño en el control de la evaluación.	20		0	0
Subtotal	100			0

FUNDAMENTACIÓN DE LAS CALIFICACIONES EN LAS VARIABLES RELATIVAS AL DESEMPEÑO SEGÚN TAREAS. (SOLO PARA CALIFICACIÓN NO SATISFACTORIO Y NECESITA MEJORAR)
1-
2-
3-
4-
Observaciones:

FACTORES INDIVIDUALES INCIDENTES EN EL DESEMPEÑO				
Factores de evaluación	Peso	Nivel de Evaluación	Porcentaje	Nota Ponderada
1-Capacidad para el Trabajo en equipo.	10		0	0
2-Capacidad para el análisis y el uso de la información.	10		0	0
3-Capacidad de Liderazgo y Conducción.	20		0	0
4-Conocimientos específicos aplicables a las tareas.	15		0	0
5-Conocimientos generales para el desempeño.	10		0	0
6-Responsabilización por los resultados.	15		0	0
7-Orientación al servicio público y el ciudadano.	15		0	0
8-Cumplimiento de normas institucionales	5		0	0
Subtotal	100			0

Visión: Ser una institución internacionalmente reconocida por sus procesos académicos innovadores, su alta productividad científica y su decisiva influencia en los temas relevantes para el desarrollo socioeconómico y tecnológico del país.

Valores: Compromiso, Integridad, Respeto, Solidaridad, Transparencia.

Teléfono: 585 581 / 4 - Casilla de Correo 765 - Página 18 de 23

E-mail: secretaria@ing.una.py



Universidad Nacional de Asunción

Facultad de Ingeniería

Campus de la UNA - San Lorenzo - Paraguay

Misión: Formar ingenieros altamente competentes, críticos y éticos, desarrollando la investigación y la innovación, orientada a la generación de valor para la sociedad de manera sustentable.

RESOLUCION D N° 609/2020

"POR LA CUAL SE APRUEBAN LOS LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO E IDENTIFICACIÓN DEL POTENCIAL DEL TALENTO HUMANO DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN"

FORMULARIO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

DENOMINACIÓN GENÉRICA:	Dirección y Conducción Superior, Asesor, Coordinador	Grupo 4
FUNCIÓN DE:	Director, Auditor, Secretario FIUNA, Asesor, Coordinador, Director de Gestión Académica, Jefe de Departamento Académico.	
Periodo de Evaluación:		
Nombre y Apellido del Evaluado/a:		

FUNDAMENTACIÓN DE LAS CALIFICACIONES EN LAS VARIABLES RELATIVAS A LOS FACTORES INDIVIDUALES INCIDENTES EN EL DESEMPEÑO. (SOLO PARA CALIFICACIÓN NO SATISFACTORIO Y NECESITA MEJORAR)

1-
2-
3-
4-
5-
6-
7-

Calificación Final (Ponderado):	0,00	CALIFIC.	VALORACIÓN GENERAL	
		5	SOBRESALIENTE	91% - 100%
		4	MUY BUENO	81% - 90%
		3	BUENO	71% - 80%
		2	ACEPTABLE	60% - 70%
		1	REPROBADO	0% - 59%

RECOMENDACIONES Y PLANES DE MEJORA DEL EVALUADOR PRIMARIO:	
Debe Mejorar	Acción Propuesta

Firma y aclaración del Evaluador/a Primario
(Jefe inmediato)

Fecha:

OBSERVACIONES DEL DIRECTOR DE ÁREA:

Firma y aclaración del Director de Área

Fecha:

EVALUACIÓN SECUNDARIA / COMISIÓN DE EVALUACIÓN: Observaciones

Firma y aclaración del Comité de Evaluación

Fecha:

CONFORMIDAD DEL EVALUADO/A CON LA EVALUACION DE DESEMPEÑO:	SI	NO
Motivo de la Disconformidad:		

Firma y aclaración del Evaluado/a

Fecha:

Visión: Ser una institución internacionalmente reconocida por sus procesos académicos innovadores, su alta productividad científica y su decisiva influencia en los temas relevantes para el desarrollo socioeconómico y tecnológico del país.

Valores: Compromiso, Integridad, Respeto, Solidaridad, Transparencia.



Universidad Nacional de Asunción

Facultad de Ingeniería

Campus de la UNA - San Lorenzo - Paraguay

Misión: Formar ingenieros altamente competentes, críticos y éticos, desarrollando la investigación y la innovación, orientada a la generación de valor para la sociedad de manera sustentable.

RESOLUCION D N° 609/2020

"POR LA CUAL SE APRUEBAN LOS LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO E IDENTIFICACIÓN DEL POTENCIAL DEL TALENTO HUMANO DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN"

FORMULARIO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

DENOMINACIÓN GENÉRICA:	Docente Investigador de Tiempo Parcial	Grupo 5
FUNCIÓN DE:	Docente Investigador de Tiempo Parcial	
Periodo de Evaluación:		
Nombre y Apellido del Evaluado/a:		
C.I.C. N°:		
Vínculo Laboral (PERM - CONT - COMIS):		
Fecha de ingreso a la Institución:		
Fecha de nombramiento como funcionario:		
Depende de la Dirección de:		
Cargo / Función:		
Antigüedad en el Puesto actual:		
Nombre y Apellido del Evaluador/a:		

Este Formulario contiene los criterios de evaluación. Evalúe el desempeño del funcionario teniendo en cuenta las variables relativas al desempeño y variables relativas a factores individuales incidentes en el desempeño y asigne una puntuación de acuerdo a estos niveles de evaluación.

NIVEL DE EVALUACIÓN	
4	SOBRESALIENTE
3	SATISFACTORIO
2	NECESITA MEJORAR
1	NO SATISFACTORIO

DESEMPEÑO SEGÚN TAREAS				
Factores de evaluación	Peso	Nivel de Evaluación	Porcentaje	Nota Ponderada
1- Participación como Docente a nivel de Grado y Posgrado, organizados por la FIUNA.	20		0	0
2- Desempeño en participación de Proyectos de Investigación, con financiación propia o externa.	10		0	0
3- Desempeño en actividades de extensión.	20		0	0
4- Desempeño como Tutor de Tesis de Grado y Posgrado.	25		0	0
5- Desempeño en publicaciones realizadas.	25		0	0
Subtotal	100			0

FUNDAMENTACIÓN DE LAS CALIFICACIONES EN LAS VARIABLES RELATIVAS AL DESEMPEÑO SEGÚN TAREAS. (SOLO PARA CALIFICACIÓN NO SATISFACTORIO Y NECESITA MEJORAR)

1-
2-
3-
4-
5-
Observaciones:

FACTORES INDIVIDUALES INCIDENTES EN EL DESEMPEÑO				
Factores de evaluación	Peso	Nivel de Evaluación	Porcentaje	Nota Ponderada
1-Capacidad para el Trabajo en equipo.	10		0	0
2-Capacidad para el análisis y el uso de la información.	10		0	0
3-Capacidad de Liderazgo y Conducción.	20		0	0
4-Conocimientos específicos aplicables a las tareas.	15		0	0
5-Conocimientos generales para el desempeño.	10		0	0
6-Responsabilización por los resultados.	15		0	0
7-Orientación al servicio público y el ciudadano.	15		0	0
8-Cumplimiento de normas institucionales	5		0	0
Subtotal	100			0

Visión: Ser una institución internacionalmente reconocida por sus procesos académicos innovadores, su alta productividad científica y su decisiva influencia en los temas relevantes para el desarrollo socioeconómico y tecnológico del país.

Valores: Compromiso, Integridad, Respeto, Solidaridad, Transparencia.

Teléfono: 585 581 / 4 - Casilla de Correo 765 - Página 20 de 23

E-mail: secretaria@ing.una.py



Universidad Nacional de Asunción

Facultad de Ingeniería

Campus de la UNA - San Lorenzo – Paraguay

Misión: Formar ingenieros altamente competentes, críticos y éticos, desarrollando la investigación y la innovación, orientada a la generación de valor para la sociedad de manera sustentable.

RESOLUCION D Nº 609/2020

"POR LA CUAL SE APRUEBAN LOS LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO E IDENTIFICACIÓN DEL POTENCIAL DEL TALENTO HUMANO DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN"

FORMULARIO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

DENOMINACIÓN GENÉRICA:	Docente Investigador de Tiempo Parcial	Grupo 5
FUNCIÓN DE:	Docente Investigador de Tiempo Parcial	
Periodo de Evaluación:		
Nombre y Apellido del Evaluado/a:		

FUNDAMENTACIÓN DE LAS CALIFICACIONES EN LAS VARIABLES RELATIVAS A LOS FACTORES INDIVIDUALES INCIDENTES EN EL DESEMPEÑO. (SOLO PARA CALIFICACIÓN NO SATISFATORIO Y NECESITA MEJORAR)

- 1-
- 2-
- 3-
- 4-
- 5-
- 6-
- 7-

Calificación Final (Ponderado):	0,00				
		CALIFIC.	VALORACIÓN GENERAL		
		5	SOBRESALIENTE	91% - 100%	
		4	MUY BUENO	81% - 90%	
		3	BUENO	71% - 80%	
		2	ACEPTABLE	60% - 70%	
		1	REPROBADO	0% - 59%	

RECOMENDACIONES Y PLANES DE MEJORA DEL EVALUADOR PRIMARIO:	
Debe Mejorar	Acción Propuesta

Firma y aclaración del Evaluador/a Primario
(Jefe inmediato)

Fecha:

OBSERVACIONES DEL DIRECTOR DE ÁREA:

Firma y aclaración del Director de Área

Fecha:

EVALUACIÓN SECUNDARIA / COMISIÓN DE EVALUACIÓN: Observaciones

Firma y aclaración del Comité de Evaluación

Fecha:

CONFORMIDAD DEL EVALUADO/A CON LA EVALUACION DE DESEMPEÑO:	SI	NO
Motivo de la Disconformidad:		

Firma y aclaración del Evaluado/a

Fecha:

Visión: Ser una institución internacionalmente reconocida por sus procesos académicos innovadores, su alta productividad científica y su decisiva influencia en los temas relevantes para el desarrollo socioeconómico y tecnológico del país.

Valores: Compromiso, Integridad, Respeto, Solidaridad, Transparencia.



Universidad Nacional de Asunción

Facultad de Ingeniería

Campus de la UNA - San Lorenzo - Paraguay

Misión: Formar ingenieros altamente competentes, críticos y éticos, desarrollando la investigación y la innovación, orientada a la generación de valor para la sociedad de manera sustentable.

RESOLUCION D Nº 609/2020

"POR LA CUAL SE APRUEBAN LOS LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO E IDENTIFICACIÓN DEL POTENCIAL DEL TALENTO HUMANO DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN"

FORMULARIO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

DENOMINACIÓN GENÉRICA:	Docente Investigador DIDCOM y Docente Investigador de Tiempo Completo	Grupo 6
FUNCIÓN DE:	Docente Investigador DIDCOM y Docente Investigador de Tiempo Completo	
Periodo de Evaluación:		
Nombre y Apellido del Evaluado/a:		
C.I.C. N°:		
Vínculo Laboral (PERM - CONT - COMIS):		
Fecha de ingreso a la Institución:		
Fecha de nombramiento como funcionario:		
Depende de la Dirección de:		
Cargo / Función:		
Antigüedad en el Puesto actual:		
Nombre y Apellido del Evaluador/a:		

Este Formulario contiene los criterios de evaluación. Evalúe el desempeño del funcionario teniendo en cuenta las variables relativas al desempeño y variables relativas a factores individuales incidentes en el desempeño y asigne una puntuación de acuerdo a estos niveles de evaluación.

NIVEL DE EVALUACIÓN	
4	SOBRESALIENTE
3	SATISFACTORIO
2	NECESITA MEJORAR
1	NO SATISFACTORIO

DESEMPEÑO SEGÚN TAREAS				
Factores de evaluación	Peso	Nivel de Evaluación	Porcentaje	Nota Ponderada
1- Participación como Docente a nivel de Grado y Posgrado, organizados por la FIUNA.	20		0	0
2- Desempeño como Líder de Proyectos de Investigación, con financiación propia o externa.	10		0	0
3- Desempeño en actividades de extensión.	10		0	0
4- Desempeño como Tutor de Tesis de Grado y Posgrado.	25		0	0
5- Desempeño en publicaciones en Revistas Indexadas y Congresos.	25		0	0
6- Participación como miembro de Redes Internacionales de I+D.	10		0	0
Subtotal	100			0

FUNDAMENTACIÓN DE LAS CALIFICACIONES EN LAS VARIABLES RELATIVAS AL DESEMPEÑO SEGÚN TAREAS. (SOLO PARA CALIFICACIÓN NO SATISFACTORIO Y NECESITA MEJORAR)	
1-	
2-	
3-	
4-	
5-	
6-	
Observaciones:	

FACTORES INDIVIDUALES INCIDENTES EN EL DESEMPEÑO				
	Peso	Nivel de Evaluación	Porcentaje	Nota Ponderada
1-Capacidad para el Trabajo en equipo.	10		0	0
2-Capacidad para el análisis y el uso de la información.	10		0	0
3-Capacidad de Liderazgo y Conducción.	20		0	0
4-Conocimientos específicos aplicables a las tareas.	15		0	0
5-Conocimientos generales para el desempeño.	10		0	0
6-Responsabilización por los resultados.	15		0	0
7-Orientación al servicio público y el ciudadano.	15		0	0
8-Cumplimiento de normas institucionales	5		0	0
Subtotal	100			0

Visión: Ser una institución internacionalmente reconocida por sus procesos académicos innovadores, su alta productividad científica y su decisiva influencia en los temas relevantes para el desarrollo socioeconómico y tecnológico del país.

Valores: Compromiso, Integridad, Respeto, Solidaridad, Transparencia.



Universidad Nacional de Asunción
Facultad de Ingeniería

Campus de la UNA - San Lorenzo - Paraguay

Misión: Formar ingenieros altamente competentes, críticos y éticos, desarrollando la investigación y la innovación, orientada a la generación de valor para la sociedad de manera sustentable.

RESOLUCION D Nº 609/2020

“POR LA CUAL SE APRUEBAN LOS LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO E IDENTIFICACIÓN DEL POTENCIAL DEL TALENTO HUMANO DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN”

FORMULARIO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

DENOMINACIÓN GENÉRICA:	Docente Investigador DIDCOM y Docente Investigador de Tiempo Completo	Grupo 6
FUNCIÓN DE:	Docente Investigador DIDCOM y Docente Investigador de Tiempo Completo	
Periodo de Evaluación:		
Nombre y Apellido del Evaluado/a:		

FUNDAMENTACIÓN DE LAS CALIFICACIONES EN LAS VARIABLES RELATIVAS A LOS FACTORES INDIVIDUALES INCIDENTES EN EL DESEMPEÑO. (SOLO PARA CALIFICACIÓN NO SATISFACTORIO Y NECESITA MEJORAR)

1-
2-
3-
4-
5-
6-
7-

Calificación Final (Ponderado):	0,00	CALIFIC.	VALORACIÓN GENERAL	
		5	SOBRESALIENTE	91% - 100%
		4	MUY BUENO	81% - 90%
		3	BUENO	71% - 80%
		2	ACEPTABLE	60% - 70%
		1	REPROBADO	0% - 59%

RECOMENDACIONES Y PLANES DE MEJORA DEL EVALUADOR PRIMARIO:	
Debe Mejorar	Acción Propuesta

Firma y aclaración del Evaluador/a Primario (Jefe inmediato)

Fecha:

OBSERVACIONES DEL DIRECTOR DE ÁREA:

Firma y aclaración del Director de Área

Fecha:

EVALUACIÓN SECUNDARIA / COMISIÓN DE EVALUACIÓN: Observaciones

Firma y aclaración del Comité de Evaluación

Fecha:

CONFORMIDAD DEL EVALUADO/A CON LA EVALUACION DE DESEMPEÑO:	SI	NO
Motivo de la Disconformidad:		

Firma y aclaración del Evaluado/a

Fecha:

Visión: Ser una institución internacionalmente reconocida por sus procesos académicos innovadores, su alta productividad científica y su decisiva influencia en los temas relevantes para el desarrollo socioeconómico y tecnológico del país.

Valores: Compromiso, Integridad, Respeto, Solidaridad, Transparencia.