



Universidad Nacional de Asunción

RECTORADO  
INSTITUTO DE INVESTIGACIONES EN CIENCIAS DE LA SALUD  
DIRECCIÓN GENERAL

Campus de la UNA, San Lorenzo - Paraguay  
www.iics.una.py - asistente@iics.una.py  
Teléfono: 595 981 736



Resolución Nº 039/2021

11 de marzo de 2021

"POR LA CUAL SE APRUEBAN LOS INSTRUMENTOS Y LINEAMIENTOS GENERALES DE APLICACIÓN DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DE FUNCIONARIOS DEL INSTITUTO DE INVESTIGACIONES EN CIENCIAS DE LA SALUD, DEPENDIENTE DEL RECTORADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN"

**VISTO Y CONSIDERANDO:** La Resolución del Rectorado Nº 3.070/2016 "POR LA CUAL SE REGLAMENTA LAS ATRIBUCIONES DE LAS DIRECCIONES GENERALES DEL INSTITUTO DR. ANDRÉS BARBERO, INSTITUTO DE TRABAJO SOCIAL, INSTITUTO DE INVESTIGACIONES EN CIENCIAS DE LA SALUD Y EL COLEGIO EXPERIMENTAL PARAGUAY - BRASIL DEL RECTORADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN".

La Resolución del Rectorado Nº 0238/2020 del 19 de febrero de 2020, por la cual se acepta la comisión de trabajo del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social al Instituto de Investigaciones en Ciencias de la Salud y se designa al Dr. MARIO FABIAN MARTINEZ MORA en el cargo de Director General y Ordenador de Gastos del Instituto de Investigaciones en Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Asunción, con antigüedad del 01 de enero de 2020;

La Resolución del Rectorado Nº 0256/2020 del 24 de febrero de 2020 por la cual se acepta la comisión de trabajo del Instituto de Previsión Social al Instituto de Investigaciones en Ciencias de la Salud y se designa al Dr. MARIO FABIAN MARTINEZ MORA en el cargo de Director General y Ordenador de Gastos del Instituto de Investigaciones en Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Asunción, con antigüedad del 01 de enero de 2020;

La necesidad de formalizar instrumentos de medición requeridos en el marco de la Implementación del Modelo Estándar de Control Interno para las Entidades Públicas del Paraguay - MECIP, en el Instituto de Investigaciones en Ciencias de la Salud, dependiente del Rectorado de la Universidad Nacional de Asunción.

Resolución SFP Nº 328/2013 "Por la cual se aprueba el Instructivo General de Evaluación de Desempeño e Identificación del Potencial para funcionarios públicos permanentes y personal contratados de los OEE".

La Ley 4995/2013 "De Educación Superior" y el Estatuto de la Universidad Nacional de Asunción;

**EL DIRECTOR GENERAL Y ORDENADOR DE GASTOS DEL INSTITUTO DE INVESTIGACIONES EN CIENCIAS DE LA SALUD, DEPENDIENTE DEL RECTORADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN, EN USO DE SUS ATRIBUCIONES LEGALES,**

**RESUELVE:**

- Art. 1º.- ESTABLECER** los lineamientos generales a ser considerados para la aplicación de los instrumentos de Evaluación de Desempeño de Funcionarios del Instituto de Investigaciones en Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Asunción, en los términos contenidos en el Anexo I de la presente Resolución.
- Art. 2º.- APROBAR** los Instrumentos de Evaluación de Desempeño de Funcionarios del Instituto de Investigaciones en Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Asunción, conforme los Anexos II y III de la presente Resolución.
- Art. 3º.- ENCOMENDAR** al Departamento de Talento Humano la recepción, archivo y registro de las evaluaciones de desempeño de los funcionarios.
- Art. 4º.- COMUNICAR** a quienes corresponda y cumplido, archivar.

Ing. Com. SANDRA ELIZABETH RIVEROS  
SECRETARIA

Dr. MARIO FABIÁN MARTÍNEZ MORA  
DIRECTOR GENERAL Y ORDENADOR DE GASTOS



Resolución N° 039/2021  
11 de marzo de 2021

"POR LA CUAL SE APRUEBAN LOS INSTRUMENTOS Y LINEAMIENTOS GENERALES DE APLICACIÓN DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DE FUNCIONARIOS DEL INSTITUTO DE INVESTIGACIONES EN CIENCIAS DE LA SALUD, DEPENDIENTE DEL RECTORADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN"

#### ANEXO I

### 1. De la Evaluación de Desempeño e Identificación del Potencial

La Evaluación de Desempeño se define como el proceso realizado a fin calificar, en base a criterios determinados, la manera en que se han realizado las conductas laborales y se han logrado determinados resultados en el trabajo desempeñado, en un período pasado determinado.

#### Objetivos de la Evaluación de Desempeño

- Medir el grado de desempeño en un cargo.
- Reasignar a las personas en puestos de trabajo: movilidad laboral interna.
- Identificar necesidades de desarrollo de competencias para el diseño del Plan de Capacitación y Formación.
- Promocionar a funcionarios en cargos de mayor responsabilidad y remuneración, en concordancia con las reglamentaciones internas sobre acenso y/o promoción.
- Permitir la permanencia en el cargo.
- Facilitar el proceso de desvinculación de la función pública de quienes no tienen las competencias necesarias para el ejercicio de un cargo público.

### 2. Del Sistema de Evaluación de Desempeño e Identificación del Potencial

#### a) Promoción a otros cargos superiores

La promoción de los funcionarios con estabilidad a cargos superiores se realizará sobre la base de criterios técnicos, basados en la evaluación del desempeño y créditos académicos obtenidos por la realización de curso formales o de especialización y actualización certificadas, acorde a la reglamentación vigente en la materia.

#### b) Instrumento de Gestión de Personas

- El funcionario público que haya adquirido la estabilidad definitiva estará sujeto a al menos una (1) evaluación de desempeño por año, a fin de que este mecanismo de medición determine su competencia para el cargo y sea propiciador de políticas de gestión de personas, para el mejor desempeño de sus funciones.
- La evaluación de desempeño sirve para detectar la sobrecalificación de un funcionario para una opción de cambio de puesto (reasignación de funciones) de mayor responsabilidad, o a la subcalificación a fin de buscar subsanar esta brecha de competencias necesarias mediante capacitación del funcionario público, para un puesto específico (identificación del potencial).
- El funcionario que ocupe un cargo de confianza será sujeto de evaluación de desempeño, debiendo ser evaluado por el superior inmediato.
- Los funcionarios comisionados de otras instituciones serán sujeto de evaluación de desempeño y potencial con el objeto de mejorar el potencial del funcionario y los servicios que presta.
- Los resultados de la Evaluación de Desempeño y Potencial, formarán parte del Legajo del Funcionario, sea este nombrado, contratado o comisionado.

### 3. Instrumentos y plazo de aplicación de la Evaluación de Desempeño

El IICS cuenta con dos instrumentos para la Evaluación de Desempeño de funcionarios, a saber:







Universidad Nacional de Asunción

RECTORADO  
INSTITUTO DE INVESTIGACIONES EN CIENCIAS DE LA SALUD  
DIRECCIÓN GENERAL

Campus de la UNA, San Lorenzo - Paraguay  
www.iics.una.py - asistente@iics.una.py  
Teléfono: 595 981 716



Resolución Nº 039/2021

11 de marzo de 2021

**"POR LA CUAL SE APRUEBAN LOS INSTRUMENTOS Y LINEAMIENTOS GENERALES DE APLICACIÓN DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DE FUNCIONARIOS DEL INSTITUTO DE INVESTIGACIONES EN CIENCIAS DE LA SALUD, DEPENDIENTE DEL RECTORADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN"**

a) *Evaluación de Desempeño de Docentes, Funcionarios y personal contratado.*

A ser aplicado por los Jefes de Departamentos y Unidades, a los funcionarios que cumplen tareas en el departamento a su cargo.

El instrumento debe ser aplicado en el primer trimestre del año siguiente a ser evaluado y presentado al Departamento de Talento Humano, hasta el último día hábil del mes de marzo de cada año.

b) *Evaluación de Desempeño a funcionarios que ocupan cargos de nivel superior: Directores, Jefes de Departamento y Jefes de Unidad.*

A ser aplicado por el superior jerárquico de acuerdo a la estructura organizacional vigente.

El instrumento debe ser aplicado en el segundo trimestre del año siguiente a ser evaluado y presentado al Departamento de Talento Humano, hasta el último día hábil del mes de junio de cada año.





Resolución Nº 039/2021  
 11 de marzo de 2021

**"POR LA CUAL SE APRUEBAN LOS INSTRUMENTOS Y LINEAMIENTOS GENERALES DE APLICACIÓN DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DE FUNCIONARIOS DEL INSTITUTO DE INVESTIGACIONES EN CIENCIAS DE LA SALUD, DEPENDIENTE DEL RECTORADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN"**

**ANEXO II**

**EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DE DOCENTES, FUNCIONARIOS Y PERSONAL CONTRATADO**

UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN						
INSTITUTO DE INVESTIGACIONES EN CIENCIAS DE LA SALUD						
EVALUACION DE DESEMPEÑO DE DOCENTES- FUNCIONARIOS - CONTRATADOS						
Nombre y Apellido del Personal: _____						
Dependencia: _____						FECHA: ____/____/____
ESCALAS	1: INSUFICIENTE	2: REGULAR	3: BUENO	4: MUY BUENO	5: EXCELENTE	PUNTAJE OBTENIDO
ITEMS DE CONTROL						
<b>A. Orientación de Resultados - 20 Puntos</b>						
1	Respetar las instrucciones y asignaciones de trabajos emanadas del Superior.	1	2	3	4	5
2	Cumple a cabalidad con las tareas encomendadas por el Superior.	1	2	3	4	5
3	Cuida y conserva los materiales e insumos de trabajo	1	2	3	4	5
4	Ejecuta y Concluye sus tareas con eficacia y responsabilidad en el tiempo establecido	1	2	3	4	5
<b>B. Calidad - 15 puntos</b>						
5	Elabora productos y/o realiza tareas acorde a las indicaciones	1	2	3	4	5
6	Calidad y rapidez para realizar tareas sin supervisión	1	2	3	4	5
7	Empeño demostrado en la ejecución de sus tareas	1	2	3	4	5
<b>C. Relaciones Interpersonales - 20 Puntos</b>						
8	Trata con cortesía a los compañeros y al público en general	1	2	3	4	5
9	Aplica mecanismos para reducir niveles de conflictos en el equipo	1	2	3	4	5
10	Se solidariza con sus compañeros cubriendo las tareas en casos de ausencia de éstos	1	2	3	4	5
11	Brinda una atención especial al público externo	1	2	3	4	5
<b>D. Iniciativa - 20 Puntos</b>						
12	Propone nuevas ideas para mejorar los procesos	1	2	3	4	5
13	Se muestra flexible a los cambios	1	2	3	4	5
14	Se anticipa a las posibles dificultades en su labor	1	2	3	4	5
15	Capacidad de resolver problema en su ámbito de trabajo	1	2	3	4	5
<b>E. Trabajo en Equipo - 20 Puntos</b>						
16	Capacidad de integración	1	2	3	4	5
17	Demuestra solidaridad con el compañero para ejecutar sus tareas, en casos de sus ausencias justificadas.	1	2	3	4	5
18	Demuestra interés y participa en la resolución de diferencias o conflictos interpersonales, sin intervención de otras dependencias	1	2	3	4	5
19	Comparte y apoya los objetivos de su equipo	1	2	3	4	5
<b>F. Antecedentes laborales - EVALUACION EMITIDA SEGÚN REGISTROS DE ASISTENCIA (Informe de Asistencia de Talento Humano) - 5 Puntos</b>						
20	Asistencia (Puntualidad, Ausencias, Llegadas Tardías, Apercibimiento O/E)	1	2	3	4	5
<b>REFERENCIAS</b>						
1 al 20: INSUFICIENTE						
21 AL 40: REGULAR						
41 AL 60: BUENO						
61 al 80: MUY BUENO						
81 al 100: EXCELENTE						
						Firma y Adaración del Responsable de Evaluación
						QBS: PUNTAJE MINIMO ESPERADO EN LA EVALUACION: 60%



Universidad Nacional de Asunción  
 RECTORADO  
 INSTITUTO DE INVESTIGACIONES EN CIENCIAS DE LA SALUD  
 DIRECCIÓN GENERAL  
 Campus de la UNA, San Lorenzo - Paraguay  
 www.iics.una.py - asistente@iics.una.py  
 Teléfono: 595 981 716



Resolución Nº 039/2021

11 de marzo de 2021

"POR LA CUAL SE APRUEBAN LOS INSTRUMENTOS Y LINEAMIENTOS GENERALES DE APLICACIÓN DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DE FUNCIONARIOS DEL INSTITUTO DE INVESTIGACIONES EN CIENCIAS DE LA SALUD, DEPENDIENTE DEL RECTORADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN"

Presencie la evaluación de desempeño que me aplicaron en fecha: ...../...../.....

Estoy de acuerdo      SI      NO

Si no estoy de acuerdo, explico por que:  
 .....

Me comprometo a mejorar los puntos siguientes:

- a. ....
- b. ....
- c. ....
- d. ....
- e. ....

Firma el evaluado: ..... Aclaración: .....

Cédula Nº: .....

Firma el Jefe/Responsable/Encargado evaluador: .....

Aclaración: .....

Cedula Nº: .....

OBSERVACION: .....

.....

.....

MFMM/SER  
 IICS





Resolución Nº 039/2021  
 11 de marzo de 2021

"POR, LA CUAL SE APRUEBAN LOS INSTRUMENTOS Y LINEAMIENTOS GENERALES DE APLICACIÓN DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DE FUNCIONARIOS DEL INSTITUTO DE INVESTIGACIONES EN CIENCIAS DE LA SALUD, DEPENDIENTE DEL RECTORADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN"

ANEXO III

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DE DIRECTORES Y JEFES DE UNIDADES

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN**  
 INSTITUTO DE INVESTIGACIONES EN CIENCIAS DE LA SALUD  
 EVALUACION DE DESEMPEÑO DE DIRECTORES Y JEFES DE UNIDADES

Nombre y Apellido del Personal: \_\_\_\_\_ FECHA: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_  
 Dependencia: \_\_\_\_\_

ESCALAS	1: INSUFICIENTE	2: REGULAR	3: BUENO	4: MUY BUENO	5: EXCELENTE	PUNTAJE OBTENIDO
<b>ITEMS DE CONTROL</b>						
<b>A. Orientación de Resultados - 20 Puntos</b>						
1. Respetar las instrucciones y asignaciones de trabajos emanadas del Superior.	1	2	3	4	5	
2. Cumple a cabalidad con las tareas encomendadas por el Superior.	1	2	3	4	5	
3. Establece mecanismos destinados a cuidar y conservar los materiales e insumos de trabajo	1	2	3	4	5	
4. Ejecuta y Concluye sus tareas con eficacia y responsabilidad en el tiempo establecido	1	2	3	4	5	
<b>B. Calidad - 15 puntos</b>						
5. Elabora productos y/o realiza tareas acorde a las indicaciones	1	2	3	4	5	
6. Eficiencia y eficacia en la realización de tareas	1	2	3	4	5	
7. Empeño demostrado en la ejecución de sus tareas	1	2	3	4	5	
<b>C. Relaciones Interpersonales y Trabajo en Equipo - 40 Puntos</b>						
8. Trata con cortesía a los compañeros y al público en general	1	2	3	4	5	
9. Cumple y hace cumplir las normativas vigentes en su dependencia	1	2	3	4	5	
10. Se solidariza con sus compañeros cubriendo las tareas en casos de ausencia de éstos	1	2	3	4	5	
11. Brinda una atención especial al público externo	1	2	3	4	5	
12. Capacidad de integración	1	2	3	4	5	
13. Coordina y participa en la cobertura de tareas	1	2	3	4	5	
14. Capacidad para transmitir información al personal a su cargo	1	2	3	4	5	
15. Comparte y apoya los objetivos de su equipo	1	2	3	4	5	
<b>D. Iniciativa - 20 Puntos</b>						
16. Propone nuevas ideas para mejorar los procesos	1	2	3	4	5	
17. Se muestra flexible a los cambios	1	2	3	4	5	
18. Se anticipa a las posibles dificultades en su labor	1	2	3	4	5	
19. Capacidad de resolver problema en su ámbito de trabajo sin intervención de otras áreas	1	2	3	4	5	
<b>E. Antecedentes laborales - EVALUACION EMITIDA SEGÚN REGISTROS DE ASISTENCIA (Informe de Asistencia de Talento Humano) - 5 Puntos</b>						
20. Asistencia (Puntualidad, Ausencias, Llegadas Tardías, Apercibimiento O/E)	1	2	3	4	5	

**REFERENCIAS**

1 al 20: INSUFICIENTE  
 21 AL 40: REGULAR  
 41 AL 60: BUENO  
 61 al 80: MUY BUENO  
 81 al 100: EXCELENTE

Firma y Aclaración del Responsable de Evaluación

OBS: PUNTAJE MINIMO ESPERADO EN LA EVALUACION: 60%



Universidad Nacional de Asunción  
 RECTORADO  
 INSTITUTO DE INVESTIGACIONES EN CIENCIAS DE LA SALUD  
 DIRECCIÓN GENERAL  
 Campus de la UNA, San Lorenzo - Paraguay  
 www.iics.una.py - asistente@iics.una.py  
 Teléfono: 595 981 716



Resolución N° 039/2021  
 11 de marzo de 2021

"POR LA CUAL SE APRUEBAN LOS INSTRUMENTOS Y LINEAMIENTOS GENERALES DE APLICACIÓN DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DE FUNCIONARIOS DEL INSTITUTO DE INVESTIGACIONES EN CIENCIAS DE LA SALUD, DEPENDIENTE DEL RECTORADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN"

Presencie la evaluación de desempeño que me aplicaron en fecha: ...../...../.....

Estoy de acuerdo      SI                      NO

Si no estoy de acuerdo, explico por que:

.....

Me comprometo a mejorar los puntos siguientes:

a. ....

b. ....

c. ....

d. ....

e. ....

Firma el evaluado: ..... Aclaración: .....

Cédula N°: .....

Firma e Jefe/Responsable/Encargado evaluador: .....

Aclaración: .....

Cedula N°: .....

OBSERVACION: .....

.....

.....

