Órgano Electoral Plurinacional
Cochabamba
DEMOCRACIAS EN EJERCICIO

RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 64/2017

Cochabamba, 03 de agosto de 2017

VISTOS: La solicitud de dar inicio al proceso de Evaluación de Desempeño correspondiente a la Gestión 2016, de los servidores públicos que desempeñaron funciones en el TED-C, en la referida gestión, y

CONSIDERANDO: Que, adjunta a la hoja de ruta Nº 3334, se ha tomado conocimiento de la nota TEDC.JAS.ADM.POA y RRHH 065/2017, de fecha 01 de agosto de 2017, mediante la cual, el Lic. Víctor Pinto Fernández encargado de POA y RRHH, eleva a consideración de Sala Plena el Programa y Cronograma de Evaluación de Desempeño para su aprobación y nombramiento del Comité de Evaluación de acuerdo a normativa Vigente y así dar inicio al proceso de Evaluación de Desempeño correspondiente a la Gestión 2016, de los servidores públicos que desempeñaron funciones en el TED-C, en la referida gestión.

CONSIDERANDO: Que la Ley 1178, Ley de Administración y Control Gubernamentales, Art. 9 señala: *"El Sistema de Administración de Personal, determinara los puestos de trabajo efectivamente necesarios, los requisitos y mecanismos para proveerlos, implantará regímenes de evaluación y retribución del trabajo, desarrollará las capacidades y aptitudes de los servidores públicos y establecerá los procedimientos para el retiro de los mismos".*

Que, la Ley 2027, Estatuto del Funcionario Público, Art. 27 establece: *"Las entidades Públicas, en forma obligatoria, programarán y conducirán procesos de evaluación del desempeño de sus Servidores Públicos de carrera, en forma y condiciones que señalan el presente Estatuto, las Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal y disposiciones reglamentarias particulares..."*

Que, el D.S. 26115, Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal, Art. 22 dispone: *"La evaluación del desempeño es un proceso permanente que mide el grado de cumplimiento de la Programación Operativa Anual Individual, por parte del servidor público en relación al logro de objetivos, funciones y resultados asignados al puesto durante un periodo determinado".*

Que, este decreto señala en el mismo artículo, último párrafo que: *"Como consecuencia de las evaluaciones los servidores públicos, podrán recibir incentivos económicos y psicosociales con base en los resultados de las evaluaciones de su desempeño que reflejen indicadores de excelencia, idoneidad, capacidad, motivación y eficiencia. La evaluación del desempeño para los funcionarios no comprendidos en la tiene carácter referencial y de registro"*

El artículo 25 del referido Decreto Supremo, establece *"La evaluación del desempeño se iniciará con la programación de la evaluación, a cargo de la unidad encargada de la administración de personal de la entidad. La programación de la evaluación del desempeño será elaborada para cada gestión, en concordancia con la política institucional definida en esta materia; definirá objetivos, alcance, factores y parámetros de evaluación, instrumentos, formatos a emplear y plazos."*

Que, el artículo 26 del D.S. 16115 establece:

> *"(PROCESO DE EJECUCION DE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO).- El proceso de ejecución de la evaluación del desempeño estará a cargo del jefe inmediato superior, quién deberá realizar la evaluación del cumplimiento del POAI del servidor público. Al respecto:*
>
> *a) Se conformará un comité de evaluación que estará integrado por un representante de la máxima autoridad ejecutiva de la entidad, el encargado de la unidad de personal y el jefe inmediato superior del funcionario a ser evaluado.*
>
> *b) El jefe inmediato superior del funcionario a ser evaluado, para formar parte del comité de evaluación deberá contar con una permanencia mínima de tres meses en el puesto, caso contrario la evaluación deberá realizarla el superior jerárquico. En caso de no existir un superior jerárquico, el proceso de evaluación del desempeño se prorrogará previo conocimiento de la Superintendencia del Servicio Civil.*
>
> *c) El resultado obtenido por el servidor público en la evaluación del desempeño podrá ser: Excelente, Bueno, Suficiente y En Observación. Estos resultados se traducirán en reconocimientos o sanciones de acuerdo a lo siguiente:*

*1. **Excelente:** Tendrá derecho a ser promovido horizontalmente, previa comprobación de sus méritos. Podrá dar lugar, además, a la otorgación de un incentivo monetario de acuerdo a la política y disponibilidad presupuestaria de la entidad y a incentivos psicosociales. El funcionario público de carrera que obtenga la calificación de excelente en su evaluación, podrá solicitar su transferencia a un puesto de similar valoración, previo cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 30 de la Ley del Estatuto del Funcionario Público, que se ajuste a un plan de adecuación y a un programa de capacitación definido por la entidad.*
*2. **Bueno:** Tendrá derecho a la otorgación de incentivos psicosociales.*
*3. **Suficiente:** Tendrá derecho a permanecer en el puesto. No dará lugar a la otorgación de ningún incentivo.*
*4. **En Observación**: Dará lugar a que el servidor público se sujete a una nueva evaluación del desempeño en un plazo no inferior a tres meses y no superior a los seis meses siguientes. Dos evaluaciones consecutivas "En Observación" darán lugar a la separación del servidor de la entidad.*

El Órgano Rector del Sistema de Administración de Personal determinará en coordinación con el Órgano Rector del Sistema de Presupuesto, las bases legales para el establecimiento de incentivos económicos.
La entidad podrá adoptar cualquier otro tipo de denominación para esta escala de calificaciones, cuidando únicamente mantener el principio que la sustenta, previa compatibilización técnica del SNAP.
Los empleados evaluados podrán presentar sus reclamos y peticiones al comité de evaluación y a las demás instancias que establece el Estatuto del Funcionario Público y las presentes Normas Básicas, cuando consideren que sus legítimos derechos han sido afectados en violación a las normas vigentes."

Que, la Ley 018, del Organo Electoral Plurinacional en su Artículo 43, numerales 1 y 3 establece: *"Los Tribunales Electorales Departamentales, con sujeción a las normas vigentes y bajo las directrices del Tribunal Supremo Electoral, ejercen las siguientes atribuciones administrativas 1. Administrar los recursos humanos, materiales y económicos del Tribunal Electoral Departamental; 3. Nombrar, promover y destituir al personal dependiente, ejercer función disciplinaria sobre el mismo y disponer todo lo conducente al desarrollo de la carrera funcionaria."*

POR TANTO: La Sala Plena del Tribunal Electoral Departamental de Cochabamba, en virtud de las facultades conferidas por la Constitución Política del Estado, las Leyes y la Jurisdicción y competencia que por ella ejerce:

RESUELVE:

PRIMERO. Dar inicio al proceso de Evaluación de Desempeño correspondiente a la Gestión 2016, de los servidores públicos que desempeñaron funciones en el Tribunal Electoral Departamental de Cochabamba, en la referida gestión.

SEGUNDO. Aprobar el Programa y Cronograma de Evaluación de Desempeño (Gestión 2016), de los Servidores Públicos del Tribunal Electoral Departamental de Cochabamba, presentado por el Lic. Víctor Pinto Fernández encargado de POA y RRHH, mediante nota TEDC.JAS.ADM.POA y RRHH 065/2017, de fecha 01 de agosto de 2017.

TERCERO. Conformar del Comité de Evaluación del Desempeño del Tribunal Electoral Departamental de Cochabamba Gestión 2017, que será integrada por un representante de la Máxima Autoridad Ejecutiva, un representante de Recursos Humanos y el Jefe Inmediato Superior, del siguiente modo:

PERSONAL DEL TEDC A SER EVALUADO G/2016		COMITÉ EVALUADOR		
Nº	**NOMBRES Y APELLIDOS**	**RR.HH.**	**INMEDIATO SUPERIOR**	**REPRESENTANTE M.A.E.**
1	Roberto Knaudt Vilaseca	Víctor Pinto	Delfín Alvarez Fernandez	Milton Flores Montaño
2	José A. Orellana Aguilar	Víctor Pinto	Martin Montaño Parada	Roberto Knaudt Vilaseca
3	Milton Melquiades Marín Quispe	Víctor Pinto	Jaqueline García Rojas	Roberto Knaudt Vilaseca
4	Milton Flores Montaño	Víctor Pinto	Hugo Montero Lara	José A. Orellana Aguilar
5	Iván Antonio Terrazas Rivera	Víctor Pinto	Delfín Alvarez Fernandez	José A. Orellana Aguilar

6	Víctor Pinto Fernandez	Ivan Terrazas Rivera	Delfín Alvarez Fernandez	Roberto Knaudt Vilaseca
7	Franz R. Acha Pacheco	Víctor Pinto	José A. Orellana Aguilar	Martin Montaño Parada
8	Irma Balderrama Bustamante	Víctor Pinto	Hugo Montero Lara	José A. Orellana A.
9	Iveth Espinoza Prado	Víctor Pinto	Delfín Alvarez Fernandez	Ivan Terrazas Rivera.
10	Agustín Juan Cortez Ávila	Víctor Pinto	José A. Orellana Aguilar	Martin Montaño Parada.
11	Héctor Álvaro Gómez Claros	Víctor Pinto	Milton Flores Montaño	Milton Marín Quispe
12	Bertha Paco Melendrez	Víctor Pinto	Milton Flores Montaño	Hugo Montero Lara
13	Eduardo Torrico Pereira	Víctor Pinto	Delfín Alvarez Fernandez	Ivan Terrazas Rivera
14	Ausberto Claros Rodríguez	Víctor Pinto	Jaqueline García Rojas	Milton Flores
15	Franco Gutiérrez Medina	Víctor Pinto	Delfín Alvarez Fernandez	Ivan Terrazas Rivera
16	Rosa Caberos Veizaga	Víctor Pinto	Delfín Alvarez Fernandez	Ivan Terrazas Rivera
17	Pedro Gonzalo Uchani Rojas	Víctor Pinto	Martin Montaño Parada	Ivan Terrazas Rivera
18	Leovigildo Camacho Franco	Víctor Pinto	Milton Flores Montaño	Norman Montaño Terrazas
19	M. Isabel Zambrana Zeballos	Víctor Pinto	Delfín Alvarez Fernandez	Roberto Knaudt Vilaseca
20	Norman Montaño Terrazas	Víctor Pinto	Milton Flores Montaño	Hugo Montero Lara

El Comité de Evaluación conformado deberá dar cumplimiento a lo establecido en el D.S. 26115 que aprueba las Nomas Básicas de Administración de Personal, así como el Reglamento Específico del Sistema de Administración de Personal RE-SAP del Órgano Electoral Plurinacional.

CUARTO. Por la Unidad de Recursos Humanos se dé cumplimiento a la Presente Resolución, poniendo en conocimiento de la misma a todas las Unidades Organizacionales, así como al Personal del Tribunal Electoral Departamental de Cochabamba nombrado como parte del Comité de Evaluación.

QUINTO. Queda encargada del cumplimiento de la presente Resolución la Sección Administrativa Financiera a través de su Unidad de Recursos Humanos.

No firma la presente Resolución la Vicepresidente Dra. Susy Fuentes Alvarez, por encontrarse con baja médica.

Regístrese, comuníquese y archívese.

Lic. Delfín Alvarez Fernández
PRESIDENTE
TRIBUNAL ELECTORAL DPTAL. CBBA

Hugo Raúl Montero Lara
VOCAL
TRIBUNAL ELECTORAL DPTAL. COCHABAMBA

Ing. Martín Montaño Parada
VOCAL
TRIBUNAL ELECTORAL DPTAL. CBBA.

Dra. Jaqueline Scarlett Garcia Rojas
VOCAL
TRIBUNAL ELECTORAL DPTAL. CBBA.

Dr. Danny Roberto Knaudt Vilaseca
SECRETARIO DE CAMARA
TRIBUNAL ELECTORAL DPTAL. COCHABAMBA