

**RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA DE DIRECCIÓN GENERAL EJECUTIVA
N° 005/2023**

La Paz, 22 de febrero de 2023

VISTOS Y CONSIDERANDO:

Que, el Artículo 232 de la Constitución Política del Estado de 7 de febrero de 2009, establece que la Administración Pública se rige por los principios de legitimidad, legalidad, imparcialidad, publicidad, compromiso e interés social, ética, transparencia, igualdad, competencia, eficiencia, calidad, calidez, honestidad, responsabilidad y resultados.

Que, el Fondo Nacional de Inversión Productiva y Social - F.P.S., creado mediante Decreto Supremo N°25984 de 16 de noviembre de 2000, como entidad de derecho público, descentralizada, con personería jurídica propia, con autonomía administrativa, técnica y financiera, constituida para contribuir al desarrollo económico y social en el marco de la Estrategia Boliviana de la Reducción de la Pobreza; bajo tuición del Ministerio de Planificación del Desarrollo.

Que, mediante Ley N°218 de 28 diciembre de 2011 se dispone la extinción del Directorio Único de Fondos -DUF, creado por Ley N°2235 de 31 de julio de 2001 cuya Disposición Transitoria Única establece que en tanto el Órgano Ejecutivo emita la reglamentación a la presente Ley, las atribuciones administrativas, financieras y presupuestarias del Fondo Nacional de Desarrollo Regional FNDR y el Fondo Nacional de Inversión Productiva y Social FPS, serán aprobadas por el Director Ejecutivo de cada entidad.

CONSIDERANDO:

Que, la Ley N°1178 de 20 de julio de 1990 de Administración y Control Gubernamentales, dispone en el Artículo 9 que el Sistema de Administración de Personal, en procura de la eficiencia en la función pública, determinará los puestos de trabajo efectivamente necesarios, los requisitos y mecanismos para proveerlos,

RA-DGE N° 005/2023-22-02

Página 1 de 6

implantará regímenes de evaluación y retribución del trabajo, desarrollará las capacidades y aptitudes de los servidores y establecerá los procedimientos para el retiro de los mismos.

Que, la Ley N°2027 de 27 de octubre de 1999, del Estatuto del Funcionario Público, dispone en su artículo 27 sobre la obligatoriedad de evaluación que las entidades públicas, en forma obligatoria, programarán y conducirán procesos de evaluación de desempeño de sus funcionarios de carrera, en la forma y condiciones que se señalan en el Estatuto, las Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal y disposiciones reglamentarias particulares; asimismo complementariamente en el artículo 28 de la citada norma establece los principios de evaluación y otros parámetros para la ejecución de la misma.

Que, el Decreto Supremo N° 26115 de 06 de marzo de 2001 - Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal, tiene por objeto aprobar las Normas Básicas de Administración de Personal en sus 4 títulos, 14 capítulos y 71 artículos conforme a lo dispuesto por la Ley No 2027 del Estatuto del Funcionario Público y la Ley No 1178, con la finalidad de promover la eficiencia de la actividad administrativa pública en servicio de La colectividad, la implantación y seguimiento del Sistema de Administración de Personal definiendo los Subsistemas de dotación y evaluación del desempeño, capacitación productiva movilidad de personal y registro y sus respectivos procesos. Así como el ingreso a la carrera administrativa, requisito y el Recurso de Revocatoria.

Que conforme dispone el artículo 22 del Decreto Supremo N°26115, señala que 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 los objetivos, funciones y resultados asignados al puesto durante un período determinado, precepto que establece que los objetivos de este subsistema son:

- a. Evaluar a los servidores públicos de carrera en el desempeño de sus funciones y registrar la productividad de los funcionarios públicos que no están sujetos a la carrera.*
- b. Servir como un parámetro de otorgamiento de incentivos.*

RA-DGE N° 005/2023-22-02

Página 2 de 6

- c. Proveer de información para mejorar el desempeño de la entidad en términos de eficiencia, honestidad, efectividad y calidad en el servicio.
- d. Constituir el instrumento para detectar necesidades de capacitación.
- e. Identificar los casos de desempeño no satisfactorio para tomar medidas correctivas, mismas que podrán determinar la separación de los funcionarios públicos de carrera conforme al artículo 39 de la Ley del Estatuto de Funcionario Público.

Señalando también 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, refiriendo además la citada norma que la evaluación del desempeño para los funcionarios no comprendidos en la carrera administrativa tiene carácter referencial y de registro.

Que también el artículo 25 del Decreto Supremo N°26115, establece los factores, parámetros y otros a tomar en cuenta en la Programación de la Evaluación del Desempeño; indicándose en el artículo 26 de la misma norma los lineamientos para el proceso de Ejecución de la Evaluación del desempeño.

Que, el Reglamento Específico del Sistema de Administración de Personal del FPS compatibilizado por el Órgano Rector y aprobado por el Comité Gerencial y Comité Ejecutivo, a través de Actas N° 020/2018 y N° 015/2018, ambas del 13 de diciembre de 2018; respaldada además por la Resolución Administrativa de Dirección General Ejecutiva N° 029/2018 de 17 de diciembre de 2018 que aprueba el citado reglamento específico; establecen institucionalmente en sus artículos 17, 18 y 19 los procedimientos, productos, instrumentos, plazos y responsables de ejecutar el Subsistema de Evaluación del Desempeño disgregado en la Programación y Ejecución de Evaluación del Desempeño.

CONSIDERANDO:

Que, el Informe INF/FPS/GFA-RH N°0024/2022 de fecha 14 de febrero de 2023, emitido por el Técnico en Recursos Humanos, dependiente de la Unidad de Recursos Humanos y la Gerencia de Finanzas y Administración, realiza una exposición de antecedentes; también la Programación de la Evaluación del Desempeño.

RA-DGE N° 005/2023-22-02

Página 3 de 6

desarrollando diferentes acápite, también para la Ejecución de la Evaluación del Desempeño, establece diferentes etapas para su ejecución; concluyendo que las actividades contenidas en el Cronograma de Programación de la Evaluación del Desempeño 2022, fueron establecidas en función de la situación actual de la entidad, afirmando que para cumplir los objetivos de lo propuesto corresponde ejecutar todas las actividades establecidas en el Cronograma de Programación y Ejecución de la Evaluación; recomendando: Evaluar a las y los servidores públicos en el cargo en que hayan cumplido funciones, por lo menos tres meses durante la gestión 2022, evitando evaluar comportamientos evidenciados en periodos anteriores o posteriores a la gestión 2022; a los inmediatos superiores, al momento de evaluar ser imparciales, ecuanímes y objetivos, evitando favoritismo o desfavoritismo; para casos de prórroga de evaluación, la elaboración de una segunda etapa con un nuevo cronograma para la Programación y Ejecución de la Evaluación del Desempeño 2022; designar mediante memorandum a los Comités de Evaluación, comunicando a los servidores públicos del FPS sobre el proceso de programación y ejecución mediante circular interna; señalando finalmente que en aplicación del artículo 18 del Reglamento Específico del Sistema de Administración de Personal del FPS la MAE se apruebe el Programa de la Evaluación del Desempeño 2022 a través del Comité Ejecutivo y posterior remisión a la Unidad de Asuntos Jurídicos para la emisión de la resolución administrativa correspondiente.

Que, el Informe INF/FPS/DGE-UAJ N°0033/2022 de fecha 22 de febrero de 2023, emitido por la Unidad de Asuntos Jurídicos, concluye que el Programa de Evaluación del Desempeño 2022 del Fondo Nacional de Inversión Productiva y Social- FPS, ha sido elaborado por la Jefatura de Recursos Humanos conforme establece el artículo 18 del Reglamento Específico del Sistema de Administración de Personal del FPS, bajo el marco de las Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal, dictadas por el Órgano Rector, conforme el ámbito competencial que posee aquella instancia operativa de la entidad, no contraviniendo ninguna normativa legal y administrativa vigente, corresponde que aquel Programa de Evaluación del Desempeño 2022 sea aprobado Acta de Comité Ejecutivo del FPS.

Que, el Comité Ejecutivo del Fondo Nacional de Inversión Productiva y Social es la instancia de coordinación interna encargada de revisar y aprobar las estrategias, políticas y lineamientos institucionales, por lo cual en el marco de sus funciones, emitieron pronunciamiento aprobando mediante Acta de Comité Ejecutivo N°001/2023

RA-DGE N° 005/2023-22-02

Página 4 de 6

de fecha 22 de febrero de 2023 la PROGRAMACIÓN DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO 2022, recomendado que la Dirección General Ejecutiva emita Resolución Administrativa que apruebe el citado Plan.

Que, según la Estructura Orgánica del Fondo Nacional de Inversión Productiva y Social-FPS, la Directora General Ejecutiva es la Máxima Autoridad Ejecutiva (MAE), con facultad de emitir disposiciones administrativas para el cumplimiento de los objetivos institucionales en el marco de la Disposición Transitoria Única de la Ley N°218 de 28 diciembre de 2011.

POR TANTO:

La Directora General Ejecutiva, en su condición de Máxima Autoridad Ejecutiva del Fondo Nacional de Inversión Productiva y Social, y en uso de sus legítimas atribuciones.

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR la PROGRAMACION DE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO 2022 para las y los servidores públicos que prestan servicios en el Fondo Nacional de Inversión Productiva y Social-FPS, conforme la Programación de la Evaluación del Desempeño 2022 desarrollada en el Informe INF/FPS/GFA-RH N° 0024/2022 de la Unidad de Recursos Humanos del FPS.

ARTICULO SEGUNDO.- Homologar el Informe INF/FPS/GFA-RH N° 0024/2022 de 14 de febrero de 2023, y el Informe Legal INF/FPS/DGE-UAJ N° 0033/2022 de 22 de febrero de 2022, documentos que forman parte indisoluble de la presente Resolución Administrativa.

ARTICULO TERCERO.- La Gerencia de Finanzas y Administración, a través la Unidad de Recursos Humanos, queda encargada de cumplir con la Programación y Ejecución de la Evaluación del Desempeño 2022.

ARTICULO CUARTO.- La Unidad de Recursos Humanos deberá remitir una copia legalizada de la presente Resolución Administrativa a conocimiento de la Dirección General de Servicio Civil, dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión


RA-DGE N° 005/2023-22-02

Página 5 de 6



Social a efectos del cumplimiento de lo dispuesto en el inciso b) del artículo 23 de las Normas Básicas - Sistema de Administración de Personal aprobadas mediante el Decreto Supremo N° 26115 de 6 de marzo de 2001.

ARTICULO QUINTO.- *La Unidad de Planificación y Programas, deberá publicar la presente Resolución.*

Regístrese, Comuníquese, Cúmplase y Archívese.



Arq. Rodney Cristina Perez Choque
DIRECTORA GENERAL EJECUTIVA
Fondo NaL. de Inversión Productiva y Social



RA-DGE N° 005/2023-22-02



Página 6 de 6