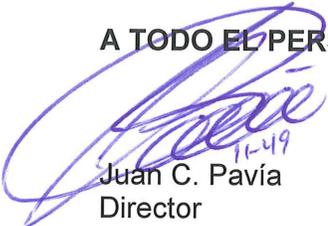


28 de septiembre de 2011

ORDEN ADMINISTRATIVA NÚM. 136-11

A TODO EL PERSONAL



Juan C. Pavía
Director

SISTEMA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO PARA LOS EMPLEADOS CON STATUS REGULAR EN EL SERVICIO DE CARRERA DE LA OFICINA DE GERENCIA Y PRESUPUESTO

Introducción:

Consciente de que el recurso humano es el activo principal y esencial de la gestión pública, la Oficina de Gerencia y Presupuesto establece un sistema para la evaluación periódica de la labor que realizan los empleados con status regular en el servicio de carrera. Este Sistema estará dirigido a determinar si los empleados satisfacen los criterios de excelencia, productividad, eficiencia y cumplimiento que deben prevalecer en el servicio público.

El Sistema de Evaluación de Desempeño, parte del concepto, de que la evaluación es un ciclo constante de intercambio y mejoramiento en el desempeño de las funciones. Por esto, el ciclo de evaluación será durante todo un año. El mismo se divide en tres etapas: Entrevista Inicial, Entrevista de Evaluación Preliminar, y Entrevista de Evaluación Final.

Base Legal:

La Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, conocida como "Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico", establece el mérito como el principio que regirá el Servicio Público.

La Ley Núm. 184 en el Artículo 6, Sección 6.6., Inciso 1 y 2 dispone lo siguiente:

"los empleados de carrera con status regular tendrán seguridad en el empleo siempre que satisfagan los criterios de productividad, eficiencia, hábitos, actitudes, orden y disciplina que debe prevalecer en el servicio público".

“Las agencias podrán determinar, y vendrán obligados a establecer, el sistema de evaluación de desempeño, productividad, ejecutorias y cumplimiento eficaz con los criterios establecidos para los empleados más adecuado a sus necesidades operacionales. Estos sistemas de evaluación serán revisados y aprobados por la autoridad nominadora de cada agencia”.

Propósito:

El Sistema de Evaluación de Desempeño tiene como objetivo, alcanzar los más altos niveles de excelencia, eficacia, eficiencia, productividad y cumplimiento en el servicio público. Establecer el principio de mérito como el mecanismo operacional para lograr la excelencia. Que la administración pública se rija por criterios de la mayor uniformidad, equidad y justicia. Por último, proveer mecanismos para identificar oportunidades de desarrollo de los empleados que alcancen los niveles requeridos y medidas remediadoras para los que no los alcanzan.

Aplicabilidad:

El Sistema de Evaluación de Desempeño de la Oficina de Gerencia y Presupuesto es un proceso, que se inicia y aplica a partir de la fecha en que el empleado es nombrado para ocupar en el servicio de carrera con status regular. Continúa todo el tiempo que éste preste servicios en la Oficina de Gerencia y Presupuesto.

Los empleados probatorios serán evaluados mediante el Formulario OGP-35, Evaluación de Empleados en Periodo Probatorio y una vez aprobado dicho periodo el empleado obtendrá su status regular y será integrado al Sistema de Evaluación de Desempeño.

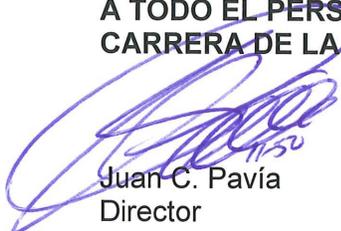
Fecha de Efectividad:

Esta Orden Administrativa deja sin efecto cualquier otra directriz que este en contradicción con la presente. El ciclo del Sistema de Evaluación de Desempeño tendrá una duración de 12 meses, comenzando el mismo a partir del 1 de noviembre de 2011.

Esta Orden entra en vigor a partir de su firma.

28 de septiembre de 2011

**A TODO EL PERSONAL CON STATUS REGULAR EN EL SERVICIO DE
CARRERA DE LA OGP**



Juan C. Pavía
Director

**DESIGNACIÓN DEL COMITÉ REVISOR DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DE
DESEMPEÑO**

La Orden Administrativa 136-11 establece el comienzo del ciclo de evaluación del Sistema de Evaluación para los Empleados con Status Regular en el Servicio de Carrera de la OGP.

Como parte del Procedimiento de Administración del Sistema de Evaluación de Desempeño este requiere que se establezca un Comité Revisor. El mismo estará compuesto por el Coordinador del Sistema de Evaluación, un Asesor Legal y una tercera persona, todos designados por el Director de la OGP. Las personas designadas para pertenecer a este comité son:

- Sra. Laura Castrillón – Coordinadora del Sistema de Evaluación
- Lcdo. Antonio Rullán – Asesor Legal
- Sra. Evelyn Betancourt – Ayudante Especial

La Oficina de Recursos Humanos estará llevando a cabo las orientaciones para los empleados de carrera durante el mes de octubre. Los exhorto a participar de las mismas.