

**REPÚBLICA DE PANAMÁ
ASAMBLEA LEGISLATIVA
LEGISPAN**

Tipo de Norma: DECRETO

Número: 10

Referencia: 10-DDRH

Año: 1999

Fecha(dd-mm-aaaa): 13-01-1999

Título: POR EL CUAL SE REALIZAN ALGUNAS MODIFICACIONES Y ADICIONES AL PROCEDIMIENTO PARA EL SISTEMA DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO, ADOPTADO MEDIANTE DECRETO NUM. 291-DDRH DE 12 DE NOVIEMBRE DE 1998.

Dictada por: CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

Gaceta Oficial: 24341

Publicada el: 10-07-2001

Rama del Derecho: DER. ADMINISTRATIVO

Palabras Claves: Contraloría General de la República

Páginas: 3

Tamaño en Mb: 0.141

Rollo: 301

Posición: 5929

Dado en la ciudad de Panamá, a los doce días del mes de noviembre de mil novecientos noventa y ocho.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

GUSTAVO A. PEREZ A.
Subcontralor General

IRASEMA A. TIJERINO R.
Secretaría General a.i.

DECRETO NUMERO 10-DDRH
(De 13 de enero de 1999)

Por el cual se realizan algunas modificaciones y adiciones al Procedimiento para el Sistema de Evaluación del Desempeño, adoptado mediante Decreto Núm. 291-DDRH de 12 de noviembre de 1998.

EL CONTRALOR GENERAL DE LA REPÚBLICA
en uso de sus facultades constitucionales y legales,

CONSIDERANDO:

Que la Dirección de Desarrollo de los Recursos Humanos concluyó la etapa de capacitación del Sistema de Evaluación del Desempeño, a los funcionarios que ocupan cargos de Nivel de Supervisión en la Contraloría General de la República.

DECRETA:

ARTÍCULO PRIMERO: Modificar el procedimiento para la Evaluación del Desempeño para que diga:

En la página número 2, Numeral III denominado : **¿A QUIÉN EVALUAR ?**, línea 4: No cuentan a la fecha con un mínimo de seis (6) meses de laborar en el cargo actual.

En la página número 3, Numeral V, denominado: **¿QUIÉN APLICA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO?**, líneas 1, 2, 3, 4 y 5: "...encomendadas, durante el período de Evaluación establecido. El superior inmediato puede ocupar el cargo de Contralor General, Subcontralor General, Secretario General, Director, Subdirector, Magistrado, Jefe, Subjefe, Supervisor u otro quien mejor conoce las tareas habituales, las habilidades, destrezas y conocimientos del subalterno..."

En la página número 6, líneas número 18, 19 y 20 para que digan: Consecuencias de resultados deficientes originados de dos evaluaciones del desempeño consecutivas (Reglamento Interno, Artículo 86, Literal b).

En la página número 7, Numeral VI denominado: **RESPONSABILIDADES**. De la Dirección de Desarrollo de los Recursos Humanos. Capacitará inicialmente a los diferentes niveles de Supervisión sobre el Sistema a aplicar y posteriormente al resto del personal.

En la página número 7, Numeral VII denominado: **MÉTODO Y VALORACIONES A APLICAR**. El instrumento de Evaluación del Desempeño a utilizar corresponde a una escala valorativa que por su fácil comprensión y aplicación; nos proporciona un alto grado de confiabilidad.

ARTÍCULO SEGUNDO: Adicionar en la página número 9 un Numeral IX denominado **UNICA ETAPA DE APELACIÓN**, del tenor siguiente:

- Los funcionarios que se sientan afectados con los resultados de la Evaluación del Desempeño podrán apelar ante el Director respectivo.
- El funcionario que desea apelar, retirará el formulario en la Dirección correspondiente y dispondrá de un término de diez (10) días hábiles a partir de la notificación para presentar su apelación, señalando los aspectos que apela y justificando los mismos, para lo cual deberá adjuntar copia de su evaluación.
- El Director respectivo recibirá y numerará las apelaciones y las atenderá dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su recibo.
- El resultado de la apelación a la Evaluación del Desempeño será comunicado al servidor público mediante Memorando emitido por el Director. El Recurso de Apelación agota la vía gubernativa.
- El original del Memorando se enviará a la Dirección de Desarrollo de los Recursos Humanos debidamente notificado y la copia se le entregará al funcionario interesado.
- Los servidores que, por razón de sus cargos o por el tiempo de servicios de los Supervisores y Jefes sean evaluados por los Directores, sólo podrán hacer uso del Recurso de Reconsideración. De este mismo Recurso podrán hacer uso los Subdirectores Nacionales, que serán evaluados por los Directores.
- Los Directores serán evaluados por el Despacho Superior (Contralor y Subcontralor General), proceso dentro del cual sólo admite el Recurso de Reconsideración.

En los dos (2) últimos supuestos el Recurso de Reconsideración agota la vía gubernativa.

PARÁGRAFO TRANSITORIO: Aquellos servidores a quienes se les haya notificado de la Evaluación, previamente a la aprobación del presente Decreto, podrán hacer uso de los Recursos que se precisan en este Artículo, dentro del término de diez (10) días hábiles a partir de la publicación de este Decreto, por parte de la Dirección de Desarrollo de los Recursos Humanos.

ARTÍCULO TERCERO: Este decreto rige a partir de su refrendo.

Dado en la ciudad de Panamá a los trece días del mes de enero de mil novecientos noventa y nueve.

COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

GABRIEL CASTRO S.
Contralor General

LUIS ALBERTO PALACIOS A.
Secretaria General

DECRETO NUMERO 26-DDRH (De 2 de febrero de 1999)

"Por el cual se modifica el Decreto Número 69 de 31 de marzo de 1998"

EL CONTRALOR GENERAL DE LA REPÚBLICA
en uso de sus facultades constitucionales y legales,

CONSIDERANDO:

Que mediante Decreto Número 69 de 31 de marzo de 1998 se efectuaron modificaciones al Reglamento Interno de la Contraloría General de la República, con lo cual se estableció la estructura orgánica y funcional actualmente vigente y se implementó la Clasificación de Cargos para el Personal Directivo de la Institución.

Que mediante el referido Decreto se coloca a la Dirección de Administración y Finanzas como dependencia directa del Despacho Superior y a la Dirección de Desarrollo de los Recursos Humanos como dependencia de la Dirección Ejecutiva de Desarrollo.

Que la acción y la responsabilidad que ejercen ambas Direcciones, trascienden el ámbito institucional a través de los servicios que cumplen cada una de las dependencias de la Contraloría General de la República, por lo cual se hace necesario modificar la Clasificación de los Cargos correspondientes a los titulares de las mismas y establecer que la línea directa de dependencia y reporte de la Dirección de Desarrollo de los Recursos Humanos es el Despacho del Contralor General y Subcontralor General de la República.