

Nota orientativa para Mecanismos de Coordinación de País: Gestión del desempeño de la Secretaría del MCP

Última actualización: octubre de 2020

Propósito y destinatarios de esta nota orientativa

- En el presente documento se detalla el papel de los dirigentes del Mecanismo de Coordinación de País (MCP) en el proceso de gestión del desempeño de la Secretaría del MCP (es decir, los puestos financiados por el Fondo Mundial). La gestión del desempeño del MCP y el financiamiento basado en el desempeño se describen en la Política del MCP1 y es responsabilidad de los dirigentes del MCP2 asegurar el más alto nivel de cumplimiento de estas obligaciones.

Definición de la gestión del desempeño

- El Fondo Mundial define la gestión del desempeño como el proceso para "*impulsar una cultura de **responsabilidad** individual y colectiva y de **mejora continua**, mediante **conversaciones continuas y honestas** sobre el desarrollo personal*"³.
- De acuerdo con el modelo de implicación del país del MCP, el **deber de asegurar la rendición de cuentas de los puestos de la Secretaría del MCP recae en los dirigentes del MCP** y se puede trazar de la siguiente manera:



* Durante el período del Acuerdo de financiamiento del MCP4

** Véase la plantilla en el anexo adjunto

Elementos clave de la gestión del desempeño

- Desempeñar un papel proactivo en el desarrollo del personal para influir positivamente en el desempeño y abordar los problemas en materia de recursos humanos antes de que se agraven hasta alcanzar niveles de crisis potenciales.
- Crear un ambiente de confianza para apoyar la retención del personal que, a su vez, asegure la estabilidad y el conocimiento institucional del MCP.
- Dirigir el proceso de gestión del desempeño, con la aportación de todos los sectores constituyentes del MCP. La Secretaría del MCP organiza la recogida de aportaciones e integra la información sobre el desempeño en una propuesta para su examen.

- Implementar el proceso de evaluación recomendado por el Fondo Mundial (anexo 1) dividiendo las cuatro áreas de desempeño establecidas en los Términos de Referencia de la Secretaría del MCP (Operaciones, Supervisión, Posicionamiento y Participación) en dos secciones: la primera corresponde al "qué" y la segunda al "cómo". El "qué" corresponde a los resultados obtenidos por el individuo; el "cómo" corresponde a los comportamientos y a la forma en que el individuo alcanzó sus logros.

¹ https://www.theglobalfund.org/media/7468/ccm_countrycoordinatingmechanism_policy_es.pdf

² Se refiere al Presidente y a los Vicepresidentes del MCP.

³ Cita de la presentación interna "Desempeño y proceso de evaluación del Fondo Mundial", febrero de 2020

⁴ Para más detalles, véase la Nota de política operativa sobre el financiamiento del Mecanismo de Coordinación de País

https://www.theglobalfund.org/media/3266/core_operationalpolicy_manual_en.pdf?u=637319006396170000

- Utilice escalas de desempeño vinculadas a estas áreas de desempeño, por ejemplo:

Escala de calificación del desempeño	
Qué:	Cómo:
A: Desempeño excesivo	1: Supera las expectativas
B: Desempeño plenamente realizado	2: Cumple plenamente las expectativas
C: Desempeño parcialmente realizado	3: Cumple parcialmente las expectativas

- Lo que se espera obtener es una evaluación anual del desempeño respaldada por el MCP. Esta se presenta al Centro de MCP como parte del proceso de financiamiento del MCP basado en el desempeño y, en colaboración con el Equipo de País, se incorpora en los datos que se utilizan para la toma de decisiones de desembolso.

Anexos y recursos

- Anexo 1 – Plantilla: Formulario de evaluación de la Secretaría del MCP
- Módulo de aprendizaje electrónico sobre la gestión del desempeño de la Secretaría del MCP (*disponible en 2021*)