



Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires  
Ministerio Público  
Comisión Conjunta de Administración  
"2012, Año del Bicentenario de la Creación de la Bandera Argentina"

Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 14 de noviembre de 2012

## RESOLUCIÓN CCAMP N° 34/12

### VISTO:

Los artículos 124, 125 y 126 de la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, la Ley N° 1903 y la Resolución CCAMP N° 18/2009 que aprueba el "Reglamento Interno de Personal del Ministerio Público de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires" y la Resolución CCAMP N° 26/2012; y

### CONSIDERANDO:

Que el artículo 124 de la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires le reconoce al Ministerio Público autonomía funcional y autarquía, lo que es reafirmado por el artículo 1° de la Ley N° 1903, Orgánica del Ministerio Público y por el artículo 22 de la misma.

Que de acuerdo con el artículo 3 de la Ley N° 1903, el gobierno y administración del Ministerio Público estarán a cargo de sus titulares, señalando su artículo 18 que la Fiscalía General, Asesoría General Tutelar y Defensoría General, cada uno en su respectiva esfera, ejercen los actos que resultaren necesarios para el cumplimiento de las funciones encomendadas (inc. 2).

Que resulta necesario ponderar y valorar el desempeño del personal del Ministerio Público en los términos del Sistema de Evaluación Integral de Desempeño del Personal y Gestión de la Calidad aprobado por el Reglamento

MARIO JAIME KESTELBOIM  
DEFENSOR GENERAL  
CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES

GERMAN O. GARAVANO  
FISCAL GENERAL  
MINISTERIO PÚBLICO  
CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES

Angela Patricia Rucandriena  
ASESORA GENERAL ADJUNTA  
MINISTERIO PÚBLICO  
PODER JUDICIAL DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES

Interno de Personal del Ministerio Público de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (Resolución CCAMP N° 18/2009, conforme con el Art. 24 inc. 1 Ley 1903) con miras a determinar el nivel de eficiencia de los recursos humanos del organismo y evaluar el cumplimiento de sus deberes.

Que a fin de llevar a cabo el mencionado sistema de evaluación corresponde aprobar, en cumplimiento con las disposiciones del artículo 76 del Reglamento Interno de Personal, los instrumentos necesarios para su ejecución, a saber: planilla de evaluación, planilla de descargo y observaciones, planilla de indicadores de desempeño y una "guía de evaluación de desempeño para evaluadores" que deberán ser utilizados por todos los evaluadores del Ministerio Público.

Que los mismos recogen la correcta práctica de la evaluación de desempeño durante períodos 2007, 2008, 2009, 2010 y 2011.

Que atendiendo a la puesta en marcha de la nueva estructura de la Comisión Conjunta de Administración del Ministerio Público, cabe considerar en atención a las nuevas incorporaciones derivadas de la Ley N° 7, más los nuevos agentes incorporados al Programa 40, que la Evaluación de Desempeño de Personal de la Comisión Conjunta de Administración del Ministerio Público se realice en dos etapas: La primera, para todos aquellos casos en condiciones de ser evaluados al 31 de diciembre de 2012, y la segunda etapa, al 31 de marzo de 2013 para aquellas personas que aún no cuentan con los requisitos mínimos para su evaluación y para los agentes que se incorporan a raíz de la Ley N° 7.

Que incumbe también establecer un cronograma con los plazos para la realización de las evaluaciones de cada área, comenzando el 14 de noviembre y finalizando el día 3 de diciembre de 2012; y que las mismas deberán ser remitidas antes del día 30 de diciembre del corriente.

Que corresponde asimismo constituir la Junta de Evaluación de Desempeño, en los términos del artículo 69 del Reglamento Interno de



Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires  
Ministerio Público  
Comisión Conjunta de Administración  
"2012, Año del Bicentenario de la Creación de la Bandera Argentina"

Personal, cuyos miembros actuarán también como coordinadores/as técnicos/as de la evaluación del desempeño del personal en cada ámbito del Ministerio Público, debiendo estar a disposición de los/as evaluadores/as para responder todo tipo de consultas, fiscalizar el efectivo y oportuno cumplimiento de todas las fases del sistema, verificar la ejecución en los plazos de cumplimiento de la citada evaluación y demás obligaciones establecidas por los artículos 69 y 70 del Reglamento Interno de Personal.

Que a dicha Junta debe invitarse asimismo a las asociaciones gremiales, a efectos de que designen veedores/as, en cumplimiento con el artículo 71 del citado reglamento.

Que la presente se dicta en ejercicio de las atribuciones conferidas por los arts. 1, 2, 3, 5 y concordantes de la Ley N° 1903 y sus modificatorias.

Por ello,

**LA COMISIÓN CONJUNTA DE ADMINISTRACIÓN DEL MINISTERIO  
PÚBLICO DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES**

**RESUELVE:**

**Artículo 1:** Iniciar el proceso de evaluación de todo el personal del Ministerio Público de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

**Artículo 2:** El proceso se realizará en dos etapas, el personal que a la fecha de la sanción de esta norma reúna los requisitos establecidos en el Título VI del Reglamento Interno de Personal del Ministerio Público será evaluado en la

MARIO JAIME KESTELBOIM  
DEFENSOR GENERAL  
CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES

GERMÁN C. GARAVANO  
FISCAL GENERAL  
MINISTERIO PÚBLICO  
CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES

*Angéles Ballero de Borundarena*  
ASESORA GENERAL ADJUNTA  
MINISTERIO PÚBLICO  
PODER JUDICIAL DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES

primer etapa que finaliza el 30 de diciembre de 2012. El resto del personal deberá ser evaluado en la segunda etapa, que finaliza el 31 de marzo de 2013.

**Artículo 3:** Cada una de las ramas del Ministerio Público de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, determinará la forma de instrumentar la evaluación en su ámbito.

**Artículo 4:** Deléguese en la Comisión Conjunta de Administración del Ministerio Público, la evaluación de la Secretaria General de Relaciones Institucionales, la Secretaria General de Gestión y Administración Financiera y la titular de la Dirección General de Auditoría Interna.

**Artículo 5:** Los agentes dependientes de las áreas referidas en el Artículo 10, serán evaluados por sus superiores jerárquicos, serán evaluados por sus superiores jerárquicos.

**Artículo 6:** Apruébanse las planillas, planilla de evaluación, planilla de descargo y observaciones y planilla de indicadores de desempeño, que conforman los anexos I, II y III de la presente Resolución.

**Artículo 7:** Apruébase la “Guía de evaluación de desempeño para evaluadores” que como Anexo IV forma parte de la presente Resolución.

**Artículo 8:** Fíjase el siguiente cronograma:

a) Fecha de inicio del Proceso de Evaluación de Desempeño del Personal del Ministerio Público, según lo establecido en los Arts. 73 y 74 del Reglamento Interno de Personal del Ministerio Público de la CABA: 14 de noviembre de 2012.

b) Fecha de finalización del proceso de evaluación al personal: 3 de diciembre de 2012.

c) Fecha límite de entrega de las planillas: 30 de diciembre de 2012.



Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires  
Ministerio Público  
Comisión Conjunta de Administración  
"2012, Año del Bicentenario de la Creación de la Bandera Argentina"

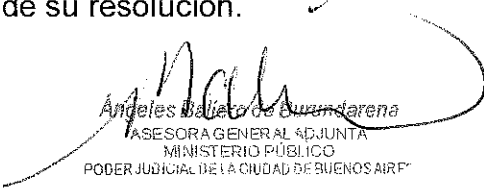
**Artículo 9:** Establecer que las planillas de evaluación deberán ser remitidas por los evaluadores/as a las respectivas autoridades de aplicación en materia de recursos humanos de cada rama del Ministerio Público.

**Artículo 10:** Designase como integrantes de la Junta de Evaluación de Desempeño del Ministerio Público a la Dra. Karin Mancuzo, en representación del Ministerio Público Fiscal, al Dr. Guillermo M. Vinitzky, por el Ministerio Público Tutelar, y a la Dra. Mónica Fernández, por el Ministerio Público de la Defensa.

**Artículo 11:** Invítase a las asociaciones gremiales actuantes en el Ministerio Público a designar un/a veedor/a titular y un/a suplente por entidad, con voz pero sin voto, en los términos del artículo 71 del Reglamento Interno de Personal.

**Artículo 12:** Una vez finalizado el procedimiento de evaluación conforme el cronograma establecido en el artículo 8º de la presente Resolución los miembros de la Junta de Evaluación de Desempeño, cada uno en su respectivo ámbito elaborará un informe con lo actuado, a fin de que ésta proceda a la aprobación final del procedimiento de evaluación llevado a cabo por cada uno/a de los titulares del Ministerio Público en su respectivo ámbito y la Comisión Conjunta de Administración en el caso de sus dependientes.


Dentro de los diez (10) días hábiles de vencido el plazo para interponer recursos, la Junta de Evaluación de Desempeño deberá emitir el dictamen correspondiente, recomendando el temperamento a seguir en el caso de los recursos interpuestos. Dicho dictamen, junto con los expedientes correspondientes, serán elevados a la Comisión Conjunta de Administración a efectos de su resolución.

  
Angeles Ballester de Curundarena  
ASESORA GENERAL ADJUNTA  
MINISTERIO PÚBLICO  
PODER JUDICIAL DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES

12  
MARIO JAIME KESTELBOIM  
DEFENSOR GENERAL  
PODER JUDICIAL DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES

**Artículo 13:** Téngase presente que los/as funcionarios/as y empleados/as tendrán derecho a interponer recurso de reconsideración contra la calificación de la Evaluación de Desempeño, en los términos del artículo 85 del Reglamento Interno de Personal.

**Artículo 14:** Regístrese, protocolícese, publíquese en la página de Internet del Ministerio Público y en el Boletín Oficial, comuníquese al Consejo de la Magistratura, notifíquese a los/as miembros de la Junta de Evaluación de Desempeño, a las asociaciones gremiales actuantes en el Ministerio Público, instrúyase a las autoridades de aplicación en materia de recursos humanos de cada ámbito del Ministerio Público para que siguiendo la vía jerárquica correspondiente, comunique a todas las dependencias del Ministerio Público, y oportunamente, archívese.

  
MARIO JAIME KESTELBOIM  
DEFENSOR GENERAL  
CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES

  
GERMAN C. GARAVANO  
FISCAL GENERAL  
MINISTERIO PÚBLICO  
CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES





**Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires**  
**Ministerio Público**  
**Comisión Conjunta de Administración**  
 "2012, Año del Bicentenario de la Creación de la Bandera Argentina"

**ANEXO I - PLANILLA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO**

Dependencia:	
Nombre y Apellido:	
Cargo:	

Valores	Conceptos	Puntaje (0-5)
<b>Competencia para la función</b>	1 Posee la formación técnica adecuada para desempeñar el puesto que ocupa.	
	2 Posee conocimientos generales de todas las actividades, temas y asuntos que se desarrollan en el área	
	3 Tiene capacidad para alcanzar las magnitudes de trabajo propias de su puesto con la administración adecuada de tiempo y otros insumos sin resentir la calidad de su trabajo.	
	4 Posee aptitud para programar tareas y administrar adecuadamente su tiempo, y capacidad de seguimiento y control de las tareas.	
<b>Aptitud y Eficiencia</b>	5 Nivel de terminación y perfección del trabajo que realiza	
	6 Capacidad de desarrollar características de formas, contenido y procedimiento propias de un proceso, minimizando las deficiencias.	
<b>Compromiso y Responsabilidad</b>	7 Muestra compromiso personal con el Ministerio Público.	
	8 Rinde cuentas, en tiempo y forma, por su gestión y por los resultados alcanzados.	
<b>Autonomía</b>	9 Capacidad para conducirse con decisión e independencia de criterio dentro de las pautas fijadas por el superior.	
	10 Tiene una actitud positiva y decisión frente a nuevos problemas o situaciones.	
<b>Trabajo en equipo</b>	11 Participa y demuestra capacidad para gestionar en forma grupal y multidisciplinaria, acordando consignas y cooperando con sus superiores y pares en la realización de tareas comunes	
	12 Promueve la participación y contribución de los integrantes del equipo que se trate.	
	13 Es capaz de influir en su grupo por persuasión y consenso.	
<b>Planificación y gestión</b>	14 Capacidad para establecer planes, prioridades de tiempo y esfuerzos	
<b>Capacitación</b>	15 Grado de actualización de contenidos de las materias acordes a su área y función.	
<b>Innovación</b>	16 Capacidad de introducir innovaciones en los procesos de trabajo en los que participa, buscando mejorar su eficiencia y priorizando la resolución de problemas.	
<b>Adaptabilidad</b>	17 Posee capacidad para manejarse en situaciones de cambio	
	18 Posee actitud para cumplir con distintas tareas	
<b>Puntualidad y Asistencia</b>	19 Asistencia al trabajo y cumplimiento de los horarios de trabajo	
<b>Capacidad de asesoramiento e Información</b>	20 Posee capacidad de transmitir conocimientos, ideas y proyectos interpretando las necesidades y diagnosticando adecuadamente	
<b>Total:</b>		

Si el agente evaluado supera los 80 puntos u obtiene menos de 20, deberá justificarse su calificación en el Anexo II según se indica en la GUIA DE EVALUACIÓN	
Si el agente evaluado supera los 90 puntos deberá justificarse dicho puntaje con documentación respaldatoria.	
Dificultades para resaltar:	Evaluador:
Aptitudes para resaltar:	Firma:
Breve descripción de puesto:	Fecha:

MARIO DAIME KESTELBOIM  
 DEFENSOR GENERAL  
 CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES

GERMAN C. GARAVANO  
 FISCAL GENERAL  
 MINISTERIO PÚBLICO  
 CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES

Angeles Balboa de Burundarena  
 ASESORA GENERAL ADJUNTA  
 MINISTERIO PÚBLICO  
 PODER JUDICIAL DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES







**Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires**  
**Ministerio Público**  
**Comisión Conjunta de Administración**  
"2012, Año del Bicentenario de la Creación de la Bandera Argentina"  
Anexo II

OPINIONES DEL ENTREVISTADO  
(Tachar lo que no corresponda)

PUNTAJE FINAL OBTENIDO .....

¿COMPRENDIÓ EL SIGNIFICADO DE LA EVALUACIÓN Y EL MOTIVO DE SU VALORACION?

SI - NO

¿ESTÁ DE ACUERDO CON LA EVALUACIÓN?

SI - NO

¿RECURRE?

SI - NO

¿POR QUÉ?.....

.....

.....

.....

Fecha ...../...../.....

.....  
FIRMA Y ACLARACIÓN DEL ENTREVISTADO

**RESERVADO PARA EL EVALUADOR**

COMENTARIO:.....

.....

.....

JUSTIFICACIÓN PUNTAJE MAYOR A 80 o MENOR A 20: .....

.....

.....

.....

DOCUMENTACIÓN QUE ACOMPAÑA:

1.-.....

2.-.....

3.-.....

4.-.....

Fecha ...../...../.....

.....  
FIRMA Y SELLO EVALUADOR


**RESERVADO PARA SER COMPLETADO POR EL ÁREA ADMINISTRATIVA**


PUNTAJE TOTAL:.....


CALIFICACIÓN:.....

FECHA...../...../.....

.....  
FIRMA Y SELLO DEL JEFE DEL ÁREA

  
MARIO JAIME KESTELBOIM  
DEFENSOR GENERAL  
CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES

  
GERMAN C. GARAVANO  
FISCAL GENERAL  
MINISTERIO PÚBLICO  
CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES

  
Ana María Buitrago  
ASESORA GENERAL ADJUNTA  
MINISTERIO PÚBLICO  
PODER JUDICIAL DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES





**Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires**  
**Ministerio Público**  
**Comisión Conjunta de Administración**  
**"2012, Año del Bicentenario de la Creación de la Bandera Argentina"**  
**ANEXO III - INDICADORES DE DESEMPEÑO**

5	<b>NIVEL DE EXCELENCIA</b>	Los valores y conceptos de comportamiento de la persona, PERMANENTEMENTE han superado las expectativas, siendo SIEMPRE pauta de calidad en el cumplimiento de sus tareas para el resto del personal de su nivel.
4	<b>ALTAMENTE EFECTIVO</b>	El desempeño puede tomarse FRECUENTEMENTE como pauta de calidad en el cumplimiento de sus tareas para personal de su nivel.
3	<b>EFFECTIVO</b>	Ha demostrado un BUEN nivel en los valores y criterios de gestión y conducción.
2	<b>SATISFACTORIO (Es el que cumple)</b>	Los valores y conceptos de gestión y conducción demostrados han alcanzado el nivel esperado (sin irse "más allá" de lo esperado)
1	<b>NECESITA MEJORAR</b>	Los valores y conceptos de gestión y conducción demostrados requieren mejoras para alcanzar el nivel esperado.
0	<b>NO ACEPTABLE</b>	Los valores y conceptos de gestión y conducción se apartan mucho del perfil esperado.

GERMAN C. GARAVANO  
FISCAL GENERAL  
MINISTERIO PÚBLICO  
CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES

Andrés Barrios de Avellaneda  
ASESORA GENERAL AJUNTA  
MINISTERIO PÚBLICO  
PODER JUDICIAL DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES

MARIO JAIME KESTELBOIM  
DEFENSOR GENERAL  
CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES





Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires  
Ministerio Público  
Comisión Conjunta de Administración  
"2012, Año del Bicentenario de la Creación de la Bandera Argentina"

## ANEXO IV

### GUIA DE EVALUACION DE DESEMPEÑO PARA EVALUADORES

#### 1.- ¿QUE ES LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL?


La evaluación de desempeño es el proceso orientado a conocer y valorar el comportamiento laboral del personal durante un período anual, contribuyendo a establecer el nivel de eficiencia de los Recursos Humanos del Ministerio Público y obtener información para decisiones relativas a la administración de personal y su capacitación.

#### 2.- OBJETIVOS

Son objetivos de la evaluación de desempeño conforme prescribe el artículo 66 del Reglamento Interno de Personal:

- a) Medir en forma sistemática, permanente y objetiva, la actuación del personal, en función de las exigencias y responsabilidades de las tareas a su cargo.
- b) Comunicar a cada empleado cómo es evaluado su desempeño, destacando sus fortalezas y debilidades.
- c) Aconsejar y ayudar a los/as funcionarios/as y empleados/as para que procuren su propio desarrollo a fin de que mejoren su actuación y desarrollen su potencial.
- d) Detectar necesidades de capacitación y desarrollar planes de mejoramiento a corto plazo, para la recuperación de los evaluados como "*necesita mejorar*" y "*no satisfactoria*".
- e) Coadyuvar a mejorar y aumentar la comunicación entre los/as superiores y sus subordinados/as, facilitando el diálogo, en pos de alcanzar los objetivos fijados.

  
MARIO JAIME KESTELBOIM  
DEFENSOR GENERAL  
CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES

  
GERMAN C. GARAVANO  
FISCAL GENERAL  
MINISTERIO PÚBLICO  
CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES

  
Ángeles Bullery de Buundarena  
ASESORA GENERAL ADJUNTA  
MINISTERIO PÚBLICO  
PODER JUDICIAL DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES

- f) Obtener información respaldatoria a las decisiones relativas a la administración de personal (cambio de tareas, traslados, promociones, etc.).
- g) Comprobar de manera objetiva la idoneidad del personal a efectos de su carrera dentro del Ministerio Público.

### **3.- RESPONSABILIDAD DE LOS EVALUADORES**

De acuerdo a lo prescripto por el artículo 72 del Reglamento Interno de Personal la responsabilidad de los Evaluadores consiste en:

Los/as superiores jerárquicos/as y los/as inmediatos/as de los/as funcionarios/as y empleados/as del Ministerio Público de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a evaluar son personalmente responsables de la imparcialidad y objetividad en la aplicación de las normas que les compete aplicar en el proceso de evaluación.

Serán responsabilidades de los/as superiores jerárquicos/as e inmediatos/as que evalúan:

- a) Participar en las actividades de capacitación organizadas.
- b) Completar los formularios de evaluación del personal a su cargo.
- c) Cumplir las pautas establecidas para el proceso de evaluación.
- d) Devolver los resultados de la evaluación final a sus evaluados, mediante una entrevista personal e individual de carácter obligatorio.
- e) Proponer objetivos de trabajo para el nuevo período.
- f) Entregar un informe escrito a su reemplazante sobre el desempeño de cada uno/a de los/as funcionarios/as y empleados/as que le dependan, cuando por cualquier motivo tuviera que desvincularse del servicio que lo habilita como agente evaluador, del Ministerio Público de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, detallando las circunstancias y ponderaciones de cada agente de modo de asegurar que éstos/as puedan ser evaluados/as adecuadamente en el momento

correspondiente. Esta obligación regirá para quienes hayan tenido a cargo a los/as agentes a evaluar por un período no menor a seis (6) meses.

### **4.- ACTORES DEL PROCESO**

- EVALUADORES. La evaluación está a cargo de la máxima autoridad de cada área, con la participación del superior jerárquico en la calificación del personal a su cargo. Es decir que en el caso de las Asesorías de Primera



Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires  
Ministerio Público  
Comisión Conjunta de Administración  
"2012, Año del Bicentenario de la Creación de la Bandera Argentina"

Instancia por ejemplo, la evaluación es responsabilidad indelegable de los Sres. Asesores Tutelares, recomendándose la participación de Secretario, Prosecretario Coadyuvante y/o Prosecretario Administrativo en su caso.

De acuerdo a lo que prescribe el artículo 81 del Reglamento Interno de Personal si durante el período a evaluar el/la agente hubiere desempeñado, con carácter transitorio o no, funciones sujetas a la evaluación de distintos/as evaluadores/as, la misma será realizada por aquel/aquella correspondiente al mayor período ejercido, y de ser iguales los períodos el que corresponda a la función más relevante. En caso de no ser ello posible se evaluará el desempeño correspondiente al último período.

- **EVALUADOS.** Conforme establece el artículo 73 del Reglamento Interno de Personal los funcionarios/as y empleados/as del Ministerio Público serán evaluados/as una (1) vez por año, en el mes de noviembre. No serán evaluados quienes no hayan prestado servicios efectivos durante seis (6) meses como mínimo desde la anterior evaluación, para lo cual se tendrá como efectivamente prestado el servicio durante el ejercicio de la licencia anual ordinaria y/o cualquier otro tipo de licencia con goce de sueldo reconocida.


El personal adscripto no será calificado.


El personal que se haya encontrado en uso de licencia por un período mayor a seis (6) meses durante el año de evaluación, no tendrá derecho a ser evaluado, sin perjuicio de que por razón fundada se dispusiera lo contrario.

- **VEEDORES.** Conforme establece el artículo 71 del Reglamento Interno de Personal la Junta de Evaluación de Desempeño invitará a que se integren a la misma a los/as representantes de las asociaciones gremiales como veedores/as, a razón de un/a titular y un/a suplente por entidad, con voz pero sin voto.

- **COORDINADOR.** ("A Completar los datos por cada una de las ramas del Ministerio Público").

  
MARIO JAIME KESTELBOIM  
DEFENSOR GENERAL  
CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES

  
GERMÁN C. GARAVANO  
FISCAL GENERAL  
MINISTERIO PÚBLICO  
CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES

  
Ángeles Barrios de Burundarena  
PRESORA GENERAL DE LA JUNTA  
MINISTERIO PÚBLICO  
PODER JUDICIAL DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES

La coordinación del proceso de evaluación estará a cargo de la Secretaría General de Coordinación Administrativa, siendo designado a tal fin el Dr. .... de la .....

Serán funciones del coordinador: orientar a evaluados y evaluadores acerca del proceso de evaluación de desempeño, controlar el cumplimiento reglamentario del mismo, procesar los datos que del mismo surjan, elevar los resultados a la ....., en su caso, para su aprobación final. Ante cualquier duda y/o sugerencia los teléfonos de contacto son: ..... o al correo electrónico: .....

## **5.- PERÍODO EVALUADO / DURACIÓN DEL PROCESO**

La evaluación de desempeño refiere a la ponderación del comportamiento laboral de los empleados durante el transcurso del corriente año.

El proceso se inicia durante la primera semana de noviembre de 2012. A partir de esa fecha y hasta el día 3 de diciembre de 2012 habrán de producirse las evaluaciones y entrevistas de devolución. Los evaluadores una vez que hayan completado los formularios de evaluación (Anexo I) y con la conformidad de los evaluados (Anexo II) deben remitir los mismos en un sobre cerrado a la Secretaría General de Coordinación Administrativa hasta el día 3 de diciembre del corriente.

## **6.- CRITERIOS DE EVALUACIÓN**

La evaluación de desempeño apunta a observar el desarrollo integral del empleado. Para ello, y con el objetivo de focalizar en aspectos valorados en su labor, se han tomado una serie de criterios de evaluación descriptos en el Anexo I. Ellos son: competencia para la función, aptitud y eficiencia, compromiso y responsabilidad, autonomía, trabajo en equipo, planificación y gestión, capacitación, innovación, puntualidad y asistencia, capacidad de asesoramiento e información. A su vez dichos criterios se encuentran descriptos en 20 conceptos, los que deberán ser ponderados con un puntaje de 0 a 5 pudiéndose obtener como máximo puntaje total: 100.

Conforme a lo que prescribe el artículo 79 del Reglamento Interno de Personal en caso de que el/la evaluado/a obtenga un puntaje mayor o igual a 85 puntos o menor o igual a 24 puntos, el/la evaluador/a deberá justificar el resultado del





Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires  
Ministerio Público  
Comisión Conjunta de Administración  
"2012, Año del Bicentenario de la Creación de la Bandera Argentina"

mismo describiendo las labores que realiza la persona evaluada, acompañando documentación respaldatoria (por. ej autos, proyectos, proveídos, etc.) y estadísticas sobre los procedimientos del/la evaluado/a si las tuviera, además de cualquier otro dato que sirva para ilustrar cómo se obtuvo el puntaje otorgado. Cuando el puntaje sea de entre 95 y 100 puntos, el acompañamiento de documentación respaldatoria será obligatorio.

El evaluador dispone de un espacio reservado a tal fin en el Anexo II.

## 7.- PARÁMETROS DE CALIFICACIÓN FINAL

Conforme prescribe el artículo 78 el/la Coordinador/a Técnico/a controlará la calificación final de cada evaluado/a y luego confeccionará un orden de mérito por cada área y/o cargo teniendo en cuenta las calificaciones obtenidas.

La aplicación de sanciones disciplinarias durante el período evaluado impedirá obtener la calificación "NIVEL DE EXCELENCIA" o "ALTAMENTE EFECTIVO".

Las calificaciones finales deben adecuarse a los siguientes parámetros:

### PUNTAJE CALIFICACIÓN

85 a 100 puntos NIVEL DE EXCELENCIA

70 a 84 puntos ALTAMENTE EFECTIVO

55 a 69 puntos EFECTIVO


40 a 54 puntos SATISFACTORIO


25 a 39 puntos NECESITA MEJORAR


0 a 24 puntos NO SATISFACTORIO

## 8.- ESCALA PARA VALUAR

De acuerdo a lo previsto por el artículo 77 del Reglamento Interno de Personal para valuar cada uno/a de los factores se aplicará una escala de seis (6) posiciones, de acuerdo al siguiente cuadro:

  
MARIO JAIME KESTELBOIM  
DEFENSOR GENERAL  
CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES

  
GERMAN C. GARAVANO  
FISCAL GENERAL  
MINISTERIO PÚBLICO  
CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES

  
Angeles Palero de Burundarena  
ASESORA GENERAL ADJUNTA  
MINISTERIO PÚBLICO  
PODER JUDICIAL DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES

## **5. NIVEL DE EXCELENCIA**

Los valores y conceptos de comportamiento de la persona, PERMANENTEMENTE, han superado las expectativas, siendo SIEMPRE pauta de calidad en el cumplimiento de sus tareas para el resto del personal de su nivel.

## **4. ALTAMENTE EFECTIVO**

El desempeño puede tomarse FRECUENTEMENTE como pauta de calidad en el cumplimiento de sus tareas para el personal de su nivel.

## **3. EFECTIVO**

Ha demostrado un BUEN nivel en los valores y criterios de gestión y conducción.

## **2. SATISFACTORIO**

(es el que cumple)

Los valores y conceptos de gestión y conducción demostrados han alcanzado el nivel esperado (sin irse más allá de lo esperado).

## **1. NECESITA MEJORAR**

Los valores y conceptos de gestión y conducción demostrados requieren mejoras para alcanzar el nivel esperado.

## **0. NO SATISFACTORIO**

Los valores y conceptos de gestión y conducción se apartan mucho del perfil esperado.

La escala de ponderación se encuentra aprobada como Anexo III.

Los grados en los que podrá observarse en cada caso el estado de la competencia descrita en el formulario aprobado como Anexo I irán de 0 a 5 puntos correspondiendo a: 5 puntos "nivel de excelencia", 4 puntos "altamente efectivo", 3 puntos "efectivo", 2 puntos "satisfactorio", 1 punto "necesita mejorar", 0 puntos "no satisfactorio".

Una vez ponderados los 20 criterios de valoración del desempeño, se obtendrá un puntaje total, producto de la suma del total de ítems (no pudiendo superarse los 100 puntos).

## **9 - PARÁMETROS DE VALORACIÓN**



Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires  
Ministerio Público  
Comisión Conjunta de Administración  
"2012, Año del Bicentenario de la Creación de la Bandera Argentina"

De acuerdo a lo previsto por el artículo 80 del Reglamento Interno de Personal se establece como parámetro máximo para la valoración de las calificaciones finales del personal de cada área:

a) NIVEL DE EXCELENCIA: 25% (veinticinco por ciento) de los agentes evaluados.

b) NO SATISFACTORIO: 20% (veinte por ciento) de los agentes evaluados.

Cuando, a pesar de la aplicación estricta y rigurosa de la escala establecida en los artículos 77, 78 y 79, resultara una proporción de agentes superior a la prevista en los cupos fijados en el presente, el/la Fiscal General, Defensor/a General, Asesor/a General y la Comisión Conjunta de Administración cada uno/a en su ámbito, podrá ampliar los referidos porcentajes en atención a la fundamentación de la posición a otorgar a los/as agentes en cuestión en cada uno/a de los factores evaluados.

En esos casos, la Unidad de Auditoría Interna podrá proceder a auditar la unidad que sobrepasara las mencionadas proporciones, a fin de estudiarla organizacionalmente, y eventualmente sugerir, o no, modificaciones.

#### **10.- ENTREVISTA DE CARÁCTER OBLIGATORIO.**

Conforme a los términos del artículo 82 del Reglamento Interno de Personal una vez efectuada la calificación, el/la superior evaluador/a deberá informar a sus subordinados/as el resultado de las mismas, mediante una entrevista de carácter obligatorio.

En dicha entrevista se expondrán los fundamentos de la ponderación, se intercambiarán opiniones sobre posibles mejoras a concretar y se proyectarán objetivos y metas comunes

para optimizar el desempeño individual en función de las necesidades de la organización, los que servirán como objetivos a revisar en la oportunidad de la próxima evaluación.

Posteriormente deberá notificarse formalmente al evaluado en el formulario destinado a tal fin y aprobado como Anexo II.

### 11.- PROGRAMA DE MEJORA

Tal como prescribe el artículo 83 del Reglamento Interno de Personal para los agentes calificados como NECESITA MEJORAR o NO ACEPTABLE, cada titular del Ministerio Público o la Comisión Conjunta de Administración, según el caso, deberá fijar un Programa de Mejora en el que se establezcan objetivos, metas de trabajo y actividades específicas de capacitación dirigidas a fortalecer el servicio de administración de justicia, incluyendo plazos intermedios de verificación de avances, de modo de producir una mejora en las tareas para el próximo período de evaluación.

### 12.- NOTIFICACIÓN DEL/LA EVALUADO/A.


De acuerdo al artículo 84 Reglamento Interno de Personal el/la evaluado/a se notificará de la evaluación formulada en el lugar indicado en el formulario de evaluación, manifestando su conformidad o pedido de revisión.

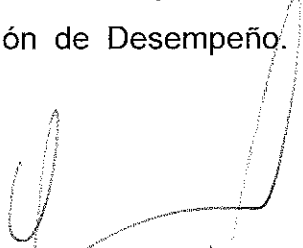
El/la evaluador/a deberá devolver los formularios con los resultados de la evaluación, debidamente completos y firmados, al/la Coordinador/a de Evaluación en la fecha indicada en el cronograma respectivo. El incumplimiento de esta disposición será considerado una falta grave del/la evaluador/a.

### 13.- RECURSOS

Conforme al artículo 85 los/as funcionarios/as y empleados/as tendrán derecho a interponer recurso de reconsideración contra la calificación de la Evaluación de Desempeño, en los términos de la Ley de Procedimiento Administrativo de la Ciudad. Los mismos serán resueltos por la Comisión Conjunta de Administración, previo dictamen de la Junta de Evaluación de Desempeño. Dicha resolución agotará la vía administrativa.

  
MARIO JAIME KESTELBOIM  
DEFENSOR GENERAL  
CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES

  
Angeles Baliero de Burundarena  
ASESORA GENERAL ADJUNTA  
MINISTERIO PÚBLICO  
PODER JUDICIAL DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES

  
GERMAN C. GARAVANO  
FISCAL GENERAL  
MINISTERIO PÚBLICO  
CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES