



G O B I E R N O D E L A C I U D A D D E B U E N O S A I R E S
2014, Año de las letras argentinas

Resolución

Número:

Buenos Aires,

Referencia: C.EX. N° 12345273-MGEYA-DGPLC-2014. S/Resolución Evaluación de Desempeño.

VISTO: Las Leyes Nros. 471, 3.304 y 4.013, el Decreto N° 352/14, el Expediente N° 12345273 –MGEYA-DGPLC-2014, y

CONSIDERANDO:

Que la Ley N° 3.304 estableció el Plan de Modernización de la Administración Pública del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, con el fin de encarar un proceso de modernización administrativa en el Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires;

Que en el Capítulo III, Título II del Anexo I de la Ley precitada, que se refiere al “Gobierno Electrónico y nuevas tecnologías de la Información y Comunicación”, establece en su punto 6.3, sobre “Digitalización de procesos administrativos” que el objetivo de la ley es el de desarrollar sistemas informáticos y proponer y/o adecuar la normativa correspondiente para la digitalización de los procesos administrativos a los fines de facilitar la gestión, el acceso y la perdurabilidad de la información y la reducción de los plazos en las tramitaciones;

Que en este sentido, este Gobierno ha impulsado distintas medidas tendientes a adoptar el uso de herramientas tecnológicas que permitan agilizar y racionalizar considerablemente los trámites administrativos;

Que por otro lado, en virtud de la Ley N° 4.013, corresponden a este Ministerio el diseño e implementación de la carrera administrativa, así como del régimen gerencial, o cualquier régimen especial, establecido en la Ley N° 471; y el diseño e implementación de las políticas de gestión y administración de los recursos humanos del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires;

Que asimismo corresponden al mismo el diseño e implementación de las políticas de incorporación y mejoramiento de los procesos, tecnologías, infraestructura informática y sistemas y tecnologías de gestión del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires;

Que por Decreto N° 352/14 se aprobó el Régimen de Evaluación de Desempeño anual aplicable al personal comprendido en el artículo 4° la Ley N° 471 y aquel aplicable al Régimen Gerencial para la Administración Pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires;

Que en dicha norma, se derogó el Decreto N° 1.143/08, por lo que resulta necesario dejar sin efecto las Resoluciones Nros. 1788/MJGGC-MHGC/08, 1197/MJGGC-MHGC/09 y 2818/MJGGC-MHGC/09;

Que asimismo, se encomendó a este Ministerio, la elaboración del Formulario de Evaluación de Desempeño

y las Disposiciones Particulares del mismo, aplicables al personal comprendido en el artículo 4° de la Ley N° 471 y del Formulario de Evaluación de Desempeño y las Disposiciones Particulares del mismo, aplicables al Régimen Gerencial para la Administración Pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires;

Que en este contexto, en el artículo 4° del Decreto mencionado, se estableció que este Ministerio dicte las normas aclaratorias, operativas y complementarias que resulten necesarias a los efectos de implementar el proceso de evaluación de desempeño referido.

Por ello, y en virtud de lo dispuesto en la Ley N° 4013 y en el Decreto N° 352/14,

EL MINISTRO DE MODERNIZACIÓN

RESUELVE

Artículo 1°.- Apruébase el Formulario de Evaluación de Desempeño y las Disposiciones Particulares del mismo, aplicables al personal comprendido en el artículo 4° de la Ley N° 471, que no preste tareas como Responsable de Equipos de Trabajo, que, como Anexo I (IF-2014-12353461-DGPLC), forma parte integrante de la presente.

Artículo 2°.- Apruébase el Formulario de Evaluación de Desempeño y las Disposiciones Particulares del mismo, aplicables al Régimen Gerencial para la Administración Pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y a los Responsables de Equipos de Trabajo, comprendidos en el artículo 4° de la Ley N° 471, que, como Anexo II (IF-2014-12353632-DGPLC), forma parte integrante de la presente.

Artículo 3°.- Establécese que las evaluaciones de desempeño se realizarán a través de un aplicativo web, cuyas modalidades serán comunicadas por la Dirección General Planeamiento de Carreras, dependiente de la Subsecretaría de Gestión de Recursos Humanos de este Ministerio.

Artículo 4°.- Déjase sin efecto las Resoluciones Nros. 1788/MJGGC-MHGC/08, 1197/MJGGC-MHGC/09 y 2818/MJGGC-MHGC/09.

Artículo 5°.- Publíquese en el Boletín Oficial de la Ciudad de Buenos Aires, comuníquese a la Dirección General de Planeamiento de Carreras dependiente de la Subsecretaría de Gestión de Recursos Humanos del Ministerio de Modernización y, para su conocimiento y demás efectos, remítase al Ministerio de Modernización. Cumplido, archívese.





G O B I E R N O D E L A C I U D A D D E B U E N O S A I R E S
2014, Año de las letras argentinas

Anexo

Número:

Buenos Aires,

Referencia: C.EX. N° 12345273-MGEYA-DGPLC-2014. Anexo I. Resolución Evaluación de Desempeño.

ANEXO I

Disposiciones Particulares del Formulario de Evaluación de Desempeño y Formulario de Evaluación de Desempeño aplicables al personal comprendido en el artículo 4° de la Ley N° 471, que no preste tareas como Responsable de Equipos de Trabajo

Artículo 1°.- COMPETENCIAS

A los efectos del presente, se entiende por grupos de competencias a los siguientes:

a. **Competencias técnicas:** Este grupo comprende:

·Conocimientos y habilidades: poseer los conocimientos y/o habilidades necesarios para desempeñar correctamente las tareas y/o responsabilidades inherentes al puesto.

b. **Competencias individuales:** Este grupo comprende:

·Trabajo en equipo: participar activamente y cooperar con otras personas o áreas para alcanzar los objetivos comunes.

·Comunicación: escuchar intentando comprender otros puntos de vista y expresar ideas con claridad.

·Compromiso: actuar responsablemente, asumiendo las consecuencias de sus actos y esforzándose en mejorar su desempeño.

·Adaptabilidad: incorporar y adecuarse a cambios que modifiquen aspectos de la gestión o responsabilidades del puesto. }

c. **Competencias específicas:** Este grupo, que es optativo, comprende:

·Servicio al ciudadano: favorecer la vinculación con el ciudadano, respondiendo a sus necesidades y solucionando sus problemas.

· Innovación y creatividad: generar propuestas o iniciativas novedosas destinadas a brindar más y mejores servicios al ciudadano y a modernizar el desempeño de la función pública.

Artículo 2°.- COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

Es atribución de la Autoridad Superior, con jerarquía no inferior a Director General, en caso de considerarlo pertinente, evaluar a un agente, por competencias específicas, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 1° inciso c) del presente anexo. Cuando así ocurra, se deberá optar por alguna de las dos competencias que pertenecen a este grupo, debiendo calificar al resto de los agentes de su repartición que desempeñen funciones similares bajo los mismos parámetros.

Artículo 3°.- JUSTIFICACIÓN DE LA CALIFICACIÓN

En el formulario de Evaluación de Desempeño, el evaluador deberá justificar cada grupo de competencias en caso que la calificación promedio sea igual o menor a dos con cuarenta y nueve (2,49) o igual o mayor a cuatro (4).

Evaluación de desempeño Escalafón General	
Apellido y Nombre del agente:	CUIL:
Evaluador:	
Ministerio:	
COMPETENCIAS	
GRUPO 1: COMPETENCIAS TÉCNICAS [<i>Justificar si la calificación es igual o menor a 2,49 o igual o superior a 4</i>]	CALIFICACIÓN
Conocimientos y habilidades	
JUSTIFICACIÓN CALIFICACIÓN - GRUPO 1	
GRUPO 2: competencias INDIVIDUALES [<i>Justificar si EL PROMEDIO es igual o menor a 2,49 o igual o superior a 4</i>]	CALIFICACIÓN
Trabajo en equipo	
Comunicación	
Compromiso	
Adaptabilidad	
PROMEDIO GRUPO 2: COMPETENCIAS INDIVIDUALES	
JUSTIFICACIÓN CALIFICACIÓN - GRUPO 2	
GRUPO 3: Competencias Específicas (OPTATIVO) [<i>seleccionar UNA en caso de corresponder y Justificar si la calificación es igual o menor a 2,49 o igual o superior a 4</i>]	CALIFICACIÓN
Servicio al ciudadano	

Innovación y creatividad

JUSTIFICACIÓN CALIFICACIÓN - GRUPO 3

CALIFICACIÓN DESEMPEÑO GENERAL [*PROMEDIO DE LAS
COMPETENCIAS EVALUADAS*]

CALIFICACIÓN ESCALA DE CALIFICACIÓN DESEMPEÑO GENERAL

1 A 1,49	Insatisfactorio	Comportamiento inadecuado según los requerimientos. Desempeño muy bajo.
1,50 a 2,49	Poco satisfactorio	Comportamiento que alcanza menos del mínimo esperable, siempre necesita la colaboración de otros.
2,50 a 3,49	Satisfactorio	Comportamiento que cumple con las expectativas establecidas. Reúne el dominio de las competencias requeridas para el puesto.
3,50 a 4,49	Muy satisfactorio	Comportamiento que supera lo esperable, cuida detalles, corrige, verifica, busca mejorar.
4,50 a 5	Sobresaliente	Comportamiento excepcional. Excede ampliamente los desafíos del puesto.

Actividades de capacitación realizadas DURANTE EL PERÍODO DE EVALUACIÓN

Actividades de capacitación a realizar DURANTE LOS DOS PROXIMOS PERÍODOS DE EVALUACIÓN

Comentarios Generales de la Evaluación

Firma del
Evaluador

Firma del Validador

Firma del Evaluado

Nombre:

Nombre:

Nombre:

Fecha:

Fecha:

Fecha:

Digitally signed by Comunicaciones Oficiales
DN: cn=Comunicaciones Oficiales
Date: 2014.08.29 17:37:30 -03'00'

Digitally signed by Comunicaciones Oficiales
DN: cn=Comunicaciones Oficiales
Date: 2014.08.29 17:37:30 -03'00'



G O B I E R N O D E L A C I U D A D D E B U E N O S A I R E S
2014, Año de las letras argentinas

Anexo

Número:

Buenos Aires,

Referencia: C.EX. N° 12345273-MGEYA-DGPLC-2014. Anexo II. Resolución Evaluación de Desempeño.

ANEXO II

Disposiciones Particulares del Formulario de Evaluación de Desempeño y Formulario de Evaluación de Desempeño aplicables al Régimen Gerencial para la Administración Pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y a los Responsables de Equipos de Trabajo comprendidos en el artículo 4° de la Ley N° 471

Artículo 1°.- **COMPETENCIAS**

A los efectos del presente, se entiende por grupos de competencias a los siguientes:

a. Competencias técnicas: Este grupo comprende:

· Conocimientos y habilidades: conocimientos y/o habilidades necesarios para desempeñar correctamente las tareas y/o responsabilidades inherentes al puesto.

b. Competencias individuales: Este grupo comprende:

· Trabajo en equipo: participar activamente y cooperar con otras personas o áreas para alcanzar los objetivos comunes.

· Comunicación: escuchar intentando comprender otros puntos de vista y expresar ideas con claridad.

· Compromiso: actuar responsablemente, asumiendo las consecuencias de sus actos y esforzándose en mejorar su desempeño.

· Adaptabilidad: incorporar y adecuarse a cambios que modifiquen aspectos de la gestión o responsabilidades del puesto

c. Capacidad de Gestión: Este grupo comprende:

· Desarrollo de Personas: formar equipos, generando adhesión, compromiso y lealtad de sus integrantes con los resultados esperados de la gestión.

· Orientación a Resultados: conducir eficazmente los recursos a su cargo para cumplir con los objetivos establecidos.

Artículo 2º.- **JUSTIFICACIÓN DE LA CALIFICACIÓN**

En el formulario de Evaluación de Desempeño, el evaluador deberá justificar cada grupo de competencias en caso que la calificación promedio sea igual o menor a dos con cuarenta y nueve (2,49) o igual o mayor a cuatro (4).

Evaluación de desempeño régimen Gerencial/Responsable Equipos de Trabajo	
Apellido y Nombre del evaluado:	CUIL:
RÉGIMEN GERENCIAL	RESPONSABLE EQUIPOS DE TRABAJO
Evaluador:	
Ministerio:	
COMPETENCIAS	
GRUPO 1: COMPETENCIAS TÉCNICAS <i>[Justificar si la calificación es igual o menor a 2,49 o igual o superior a 4]</i>	CALIFICACIÓN
· Conocimientos y habilidades	
JUSTIFICACIÓN CALIFICACIÓN - GRUPO 1	
GRUPO 2: competencias INDIVIDUALES <i>[Justificar si EL PROMEDIO es igual o menor a 2,49 o igual o superior a 4]</i>	CALIFICACIÓN
· Trabajo en equipo	
· Comunicación	
· Compromiso	
· Adaptabilidad	
PROMEDIO GRUPO 2: COMPETENCIAS INDIVIDUALES	
JUSTIFICACIÓN PROMEDIO CALIFICACIÓN - GRUPO 2	

GRUPO 3: CAPACIDAD DE GESTIÓN [<i>Justificar si EL PROMEDIO es igual o menor a 2,49 o igual o superior a 4</i>]		CALIFICACIÓN
· Desarrollo de personas		
· Orientación a resultados		
PROMEDIO GRUPO 3: CAPACIDAD DE GESTIÓN		
JUSTIFICACIÓN PROMEDIO CALIFICACIÓN - GRUPO 3		
CALIFICACIÓN DESEMPEÑO GENERAL [<i>PROMEDIO DE LAS COMPETENCIAS EVALUADAS</i>]		
CALIFICACIÓN	ESCALA DE CALIFICACIÓN DESEMPEÑO GENERAL	
1 A 1,49	Insatisfactorio	Comportamiento inadecuado según los requerimientos. Desempeño muy bajo.
1,50 a 2,49	Poco Satisfactorio	Comportamiento que alcanza menos del mínimo esperable, siempre necesita la colaboración de otros.
2,50 a 3,49	Satisfactorio	Comportamiento que cumple con las expectativas establecidas. Reúne el dominio de las competencias requeridas para el puesto.
3,50 a 4,49	Muy Satisfactorio	Comportamiento que supera lo esperable, cuida detalles, corrige, verifica, busca mejorar.
4,50 a 5	Sobresaliente	Comportamiento excepcional. Excede ampliamente los desafíos del puesto.
Actividades de Capacitación realizadas durante EL PERÍODO DE EVALUACIÓN		
Actividades de Capacitación a realizar durante LOS DOS PROXIMOS PERÍODOS DE EVALUACIÓN		

