



**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**  
2016-Año del Bicentenario de la Declaración de Independencia de la República Argentina

**Resolución**

**Número:**

Buenos Aires,

**Referencia:** Expediente Electrónico N° 23.156.051-MGEYA-DGDSCIV-2016

---

**VISTO:**

Las Leyes N° 471 (texto consolidado por Ley N° 5454), 5.460 y modificatoria, los Decretos N° 352/14 y 363/15 y modificatorios, la Resolución N° 656/MMGC/14, el Expediente Electrónico N° 23.156.051-MGEYA-DGDSCIV-2016, y

**CONSIDERANDO:**

Que el artículo 10 de la Ley N° 471 (texto consolidado por Ley N° 5454) estableció las obligaciones de los trabajadores del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, entre ellas la de: "... someterse a las evaluaciones anuales de desempeño realizadas por la autoridad competente...";

Que por el artículo 38 de dicha norma se delegó en el Poder Ejecutivo la potestad de reglamentar el régimen de evaluación de desempeño anual de los trabajadores, implicando ésta la evaluación de la gestión, del desempeño personal, del cumplimiento de los objetivos establecidos y de la ejecución de los programas;

Que por Decreto N° 352/14 se aprobó el Régimen de Evaluación de Desempeño anual aplicable al personal comprendido en el artículo 4° de la Ley N° 471 y al Régimen Gerencial;

Que mediante el citado Decreto se encomendó al Ministerio de Modernización la facultad de dictar las normas aclaratorias, operativas y complementarias que fueran necesarias para la instrumentación de los procesos de evaluación de desempeño;

Que en uso de sus facultades, el Ministro de Modernización mediante Resolución N° 656/MMGC/14 aprobó los Formularios de Evaluación de Desempeño y las Disposiciones Particulares de los mismos, aplicables al personal comprendido en el artículo 4° de la Ley N° 471 y al Régimen Gerencial;

Que por la Ley N° 5.460 se sancionó la Ley de Ministerios del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en tanto que mediante Decreto N° 363/15 y modificatorios, se aprobó la estructura orgánico funcional dependiente del Poder Ejecutivo del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires;

Que la actual administración del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires tiene por objetivo desarrollar diversas políticas públicas para mejorar la eficiencia y la eficacia de su gestión, siendo la implementación y mejora constante de sus dependencias una de las acciones centrales para la consecución de los objetivos antes mencionados;

Que en tal sentido, y a fin de establecer nuevas pautas de evaluación de desempeño para el personal

comprendido en el artículo 4° de la Ley N° 471, que no preste tareas como Responsable de Equipos de Trabajo, resulta necesario la aprobación de nuevos formularios de evaluación de desempeño y las Disposiciones Particulares de los mismos;

Por ello, y en uso de sus facultades,

## **EL MINISTRO DE HACIENDA**

### **RESUELVE**

Artículo 1°.- Déjase sin efecto el Anexo I (IF-2014-12353461-DGPLC) de la Resolución N° 656/MMGC/14.

Artículo 2°.- 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 (texto consolidado por Ley N° 5454), que no preste tareas como Responsable de Equipos de Trabajo que, como Anexo I (IF-2016-23376464- -DGDSCIV), forma parte integrante de la presente.

Artículo 3°.- Publíquese en el Boletín Oficial de la Ciudad de Buenos Aires y comuníquese a la Dirección General Desarrollo del Servicio Civil, dependiente de la Subsecretaría de Gestión de Recursos Humanos, del Ministerio de Hacienda.

Digitally signed by Martín Muro  
Date: 2016.10.17 17:49:45 ART  
Location: Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Digitally signed by Comunicaciones  
Oficiales  
DN: cn=Comunicaciones Oficiales  
Date: 2016.10.17 17:49:54 -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**  
2016-Año del Bicentenario de la Declaración de Independencia de la República Argentina

**Anexo**

**Número:**

Buenos Aires,

**Referencia:** Expediente Electrónico N° 23.156.051-MGEYA-DGDSCIV-2016

---

**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.

· Asertividad: Aplicar el control respecto de leyes y normas actuando con actitud equilibrada,

serena, segura y firme.

- Cuidado de sus herramientas de trabajo: Hacer un uso eficiente de los recursos de trabajo en su gestión diaria. Procurar su mantenimiento, limpieza, stock y actualización para el cumplimiento de los objetivos trazados en la administración del servicio ofrecido.

#### 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 cuatro 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 acuatro (4).

### **EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ESCALAFÓN GENERAL**

<b>Apellido y Nombre del Agente:</b>	<b>CUIL:</b>
<b>Evaluador:</b>	
<b>Ministerio:</b>	
<b>COMPETENCIAS</b>	
<b>GRUPO 1: COMPETENCIAS TÉCNICAS</b> [ <i>Justificar si la calificación es igual o menor a 2 o igual o superior a 4</i> ]	<b>CALIFICACIÓN</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Conocimientos y Habilidades</li></ul>	
<b>JUSTIFICACIÓN PROMEDIO CALIFICACIÓN - GRUPO 1</b>	
<b>GRUPO 2: COMPETENCIAS INDIVIDUALES</b> [ <i>Justificar si el promedio es igual o menor a 2.49 o igual o superior a 4</i> ]	<b>CALIFICACIÓN</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Trabajo en Equipo</li></ul>	
<ul style="list-style-type: none"><li>• Comunicación</li></ul>	
<ul style="list-style-type: none"><li>• Compromiso</li></ul>	

• Adaptabilidad		
<b>PROMEDIO GRUPO 2: COMPETENCIAS INDIVIDUALES</b>		
<b>JUSTIFICACIÓN PROMEDIO CALIFICACIÓN - GRUPO 2</b>		
<b>GRUPO 3: COMPETENCIAS ESPECÍFICAS (OPTATIVAS)</b> <i>[seleccionar una en caso de corresponder y Justificar si la calificación es igual o menor a 2 o igual o superior a 4]</i>		<b>CALIFICACIÓN</b>
• Servicio al Ciudadano		
• Innovación y Creatividad		
• Asertividad		
• Cuidado de sus herramientas de trabajo		
<b>JUSTIFICACIÓN CALIFICACIÓN - GRUPO 3</b>		
<b>CALIFICACIÓN DESEMPEÑO GENERAL</b> [ <i>PROMEDIO DE LAS COMPETENCIAS EVALUADAS</i> ]		
<b>CALIFICACIÓN</b>	<b>ESCALA DE CALIFICACIÓN DESEMPEÑO GENERAL</b>	
1 A 1,49	1	Insatisfactorio Comportamiento inadecuado según los requerimientos. Desempeño muy bajo.
1,50 a 2,49	2	Poco Satisfactorio Comportamiento que alcanza menos del mínimo esperable, siempre necesita la colaboración de otros.
2,50 a 3,49	3	Satisfactorio Comportamiento que cumple con las expectativas establecidas. Reúne el dominio de las competencias requeridas para el puesto.
3,50 a 4,49	4	Muy Satisfactorio Comportamiento que supera lo esperable, cuida detalles, corrige, verifica, busca mejorar.
4,50 a 5	5	Sobresaliente Comportamiento excepcional. Excede ampliamente los desafíos del puesto.
<b>ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN REALIZADAS DURANTE EL PERÍODO DE EVALUACIÓN</b>		
<b>ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN A REALIZAR DURANTE LOS DOS PRÓXIMOS PERÍODOS DE EVALUACIÓN</b>		

## COMENTARIOS GENERALES DE LA EVALUACIÓN

**FIRMA DEL  
EVALUADOR**

**FIRMA DEL VALIDADOR**

**FIRMA DEL  
EVALUADO**

Nombre:

Fecha:

Nombre:

Fecha:

Nombre:

Fecha:

Digitally signed by Comunicaciones Oficiales  
DN: cn=Comunicaciones Oficiales  
Date: 2016.10.14 16:22:36 -03'00'

Digitally signed by Comunicaciones  
Oficiales  
DN: cn=Comunicaciones Oficiales  
Date: 2016.10.14 16:22:36 -03'00'