

## TITULO VI.- DEL SISTEMA DE EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL

ARTICULO 67.- El personal será evaluado a través del sistema que establezca el Estado Empleador con la previa consulta a las entidades sindicales signatarias de conformidad con lo establecido en el Capítulo IV del Título VI del Convenio Colectivo de Trabajo General.

ARTICULO 68.- El desempeño del personal será evaluado con relación a las competencias demostradas en el ejercicio de sus funciones, el logro de los objetivos y el presentismo.

Las competencias, las cuales comprenden los conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes, estarán definidas de acuerdo con el perfil del puesto y función que desempeñará el trabajador.

Los objetivos, metas y/o resultados serán pautados mediante Acuerdos de Gestión.

El Acuerdo de Gestión es un compromiso escrito mediante el cual se convienen las metas para el período de evaluación, establecen los objetivos anuales, los indicadores a través de los cuales será evaluado su cumplimiento y fecha límite para su cumplimiento.

Deberán ser suscriptos durante el primer bimestre del año del período de evaluación de desempeño al que corresponden y poseerán una vigencia anual. A mitad del período de evaluación, deberá realizarse entre cada trabajador y su evaluador una entrevista de seguimiento o las que fueren conducentes a fin de determinar el grado de avance en el cumplimiento de los objetivos acordados y, de ser necesario, realizar adecuaciones a los mismos.

(Artículo sustituido por Clausula Primera del ANEXO (IF-2019-102400554-APN-MPYT) del Decreto N° 788/2019 B.O. 26/11/2019. Por art. 1° del Decreto N° 36/2019 B.O. 14/12/2019 se suspende por CIENTO OCHENTA (180) días el Decreto N° 788/19. Vigencia: a partir de su publicación en el Boletín Oficial)

ARTICULO 69.- El período de evaluación de desempeño será anual y se inicia el 1o de enero y culmina el 31 de diciembre de cada año. Cuando la naturaleza o estacionalidad de los servicios o el desempeño de los mismos en determinada región lo aconsejen, se podrá establecer períodos especiales de evaluación, previa consulta a las entidades sindicales signatarias.

El proceso de evaluación deberá iniciar el 1° de octubre del período evaluado y deberá estar concluido el 31 de enero del período subsiguiente.

(Artículo sustituido por Clausula Primera del ANEXO (IF-2019-102400554-APN-MPYT) del Decreto N° 788/2019 B.O. 26/11/2019. Por art. 1° del Decreto N° 36/2019 B.O. 14/12/2019 se suspende por CIENTO OCHENTA (180) días el Decreto N° 788/19. Vigencia: a partir de su publicación en el Boletín Oficial)

ARTICULO 70.- Los instrumentos de evaluación serán diseñados para dar cuenta de las especificidades del desempeño laboral del agente con relación a las competencias demostradas en el ejercicio de sus funciones y el logro de los objetivos.

En las situaciones en las que la modalidad habitual sea el trabajo en equipo, los instrumentos de evaluación deberán contemplar además, la evaluación del aporte conjunto.

Podrá disponerse modalidades de autoevaluación cuando las circunstancias de las prestaciones o las características de personal lo permitan.

(Artículo sustituido por Clausula Primera del ANEXO (IF-2019-102400554-APN-MPYT) del Decreto N° 788/2019 B.O. 26/11/2019. Por art. 1° del Decreto N° 36/2019 B.O. 14/12/2019 se suspende por CIENTO OCHENTA (180) días el Decreto N° 788/19. Vigencia: a partir de su publicación en el Boletín Oficial)

ARTÍCULO 70 bis.- El Acuerdo de Gestión se pautará entre el último mes de un año y el primer mes del año siguiente para el personal con funciones de jefatura. A mitad del período de evaluación, deberá realizarse entre cada funcionario con funciones de jefatura y su evaluador, una entrevista de seguimiento o las que fueren conducentes a

fin de determinar el grado de avance en el cumplimiento de los objetivos, metas y/o resultados pautados y, de ser necesario, realizar adecuaciones al Acuerdo de Gestión.

(Artículo incorporado por Clausula Segunda del ANEXO (IF-2019-102400554-APN-MPYT) del Decreto N° 788/2019 B.O. 26/11/2019. Por art. 1° del Decreto N° 36/2019 B.O. 14/12/2019 se suspende por CIENTO OCHENTA (180) días el Decreto N° 788/19. Vigencia: a partir de su publicación en el Boletín Oficial)

**ARTICULO 71.-** El proceso de evaluación de desempeño estará integrado por las etapas de autoevaluación, evaluación por competencias, calibración y validación, entrevista personal, evaluación por objetivos, ponderación del presentismo y notificación de la calificación final.

La etapa de autoevaluación es una instancia optativa, previa a la evaluación, en la cual el trabajador podrá merituar su desempeño y comunicar dichas valorizaciones a sus superiores directos.

Concluida la instancia de autoevaluación, los evaluadores procederán a la evaluación del personal a su cargo debiendo efectuar una valoración de los comportamientos del personal en el desarrollo de sus funciones en base a las competencias vinculadas al perfil del puesto del agente y, analizar asimismo el grado de cumplimiento de los objetivos acordados en los respectivos Acuerdos de Gestión, en el caso del personal con funciones de jefatura.

La evaluación se integrará con los informes de autoevaluación y de gestión, en su caso, y los que corresponda elaborar en cada área, de corresponder, tendientes a poder llevar adelante esta etapa.

(Artículo sustituido por Clausula Primera del ANEXO (IF-2019-102400554-APN-MPYT) del Decreto N° 788/2019 B.O. 26/11/2019. Por art. 1° del Decreto N° 36/2019 B.O. 14/12/2019 se suspende por CIENTO OCHENTA (180) días el Decreto N° 788/19. Vigencia: a partir de su publicación en el Boletín Oficial)

**ARTICULO 72.-** Una vez concluida la etapa de evaluación por competencias, el titular de la unidad de evaluación realizará un confronte entre las distintas evaluaciones, y podrá otorgar uniformidad al criterio de evaluación seguido por los evaluadores; finalizado dicho proceso de calibración, validará las evaluaciones del personal a su cargo.

La etapa de calibración y validación no se aplicará a las evaluaciones del personal con funciones de jefatura.

(Artículo sustituido por Clausula Primera del ANEXO (IF-2019-102400554-APN-MPYT) del Decreto N° 788/2019 B.O. 26/11/2019. Por art. 1° del Decreto N° 36/2019 B.O. 14/12/2019 se suspende por CIENTO OCHENTA (180) días el Decreto N° 788/19. Vigencia: a partir de su publicación en el Boletín Oficial)

**ARTICULO 73.-** El evaluador mediante entrevista personal comunicará al agente la calificación obtenida en el desempeño de sus competencias.

(Artículo sustituido por Clausula Primera del ANEXO (IF-2019-102400554-APN-MPYT) del Decreto N° 788/2019 B.O. 26/11/2019. Por art. 1° del Decreto N° 36/2019 B.O. 14/12/2019 se suspende por CIENTO OCHENTA (180) días el Decreto N° 788/19. Vigencia: a partir de su publicación en el Boletín Oficial)

**ARTICULO 74.-** A efectos de la calificación final, la etapa de evaluación de desempeño por competencias tiene una ponderación del NOVENTA POR CIENTO (90%) de la calificación final a obtener por el agente y la etapa de evaluación de desempeño por objetivos tiene una ponderación del DIEZ POR CIENTO (10%) de la calificación final a obtener por el agente.

A efectos de la calificación final, en el caso de que se trate del titular de un puesto con Función de Jefatura, la etapa de evaluación de desempeño por competencias tiene una ponderación del CINCUENTA POR CIENTO (50%) de la calificación final a obtener por el agente y la etapa de evaluación de desempeño por objetivos tiene también una ponderación del CINCUENTA POR CIENTO (50%) de la calificación final a obtener por el agente.

(Artículo sustituido por Clausula Primera del ANEXO (IF-2019-102400554-APN-MPYT) del Decreto N° 788/2019 B.O. 26/11/2019. Por art. 1° del Decreto N° 36/2019 B.O. 14/12/2019 se suspende por CIENTO OCHENTA (180) días el Decreto N° 788/19. Vigencia: a partir de su publicación en el Boletín Oficial)

**ARTÍCULO 74 bis.-** La calificación final del agente es la suma del puntaje ponderado obtenido por el agente en las etapas de evaluación por competencias y por objetivos multiplicado por el coeficiente de presentismo.

(Artículo incorporado por Clausula Segunda del ANEXO (IF-2019-102400554-APN-MPYT) del Decreto N° 788/2019 B.O. 26/11/2019. Por art. 1° del Decreto N° 36/2019 B.O. 14/12/2019 se suspende por CIENTO OCHENTA (180) días el Decreto N° 788/19. Vigencia: a partir de su publicación en el Boletín Oficial)

**ARTICULO 75.-** El puntaje obtenido por el agente como calificación final reflejará si el desempeño del agente es evaluado como:

**DESTACADO:** El desempeño del agente durante el período de evaluación muestra un grado de desarrollo de sus competencias, un aporte al logro de los objetivos de la Unidad de Evaluación y el cumplimiento del presentismo que supera ampliamente el estándar previsto.

**MUY BUENO:** El desempeño del agente durante el período de evaluación muestra un grado de desarrollo en sus competencias, un aporte al logro de los objetivos de la Unidad de Evaluación y el cumplimiento del presentismo que supera el estándar previsto.

**BUENO:** El desempeño del agente durante el período de evaluación muestra un grado de desarrollo en sus competencias, un aporte al logro de los objetivos de la Unidad de Evaluación y el cumplimiento del presentismo que satisface el estándar previsto.

**EGULAR:** El desempeño del agente durante el período de evaluación muestra un grado de desarrollo en sus competencias, un aporte al logro de los objetivos de la Unidad de Evaluación y el cumplimiento del presentismo, que cumple parcialmente el estándar previsto.

**DEFICIENTE:** El desempeño del agente durante el período de evaluación muestra falta de cumplimiento con el estándar previsto para el desarrollo de sus competencias, para el aporte al logro de los objetivos de la Unidad de Evaluación y el cumplimiento del presentismo.

(Artículo sustituido por Clausula Primera del ANEXO (IF-2019-102400554-APN-MPYT) del Decreto N° 788/2019 B.O. 26/11/2019. Por art. 1° del Decreto N° 36/2019 B.O. 14/12/2019 se suspende por CIENTO OCHENTA (180) días el Decreto N° 788/19. Vigencia: a partir de su publicación en el Boletín Oficial)

**ARTICULO 76.-** En caso de que el trabajador obtenga una calificación Regular o Deficiente, el evaluador con la asistencia de la unidad organizativa a cargo de las acciones en materia de personal elaborará un "Plan de Mejora". Luego de aprobar el "Plan de Mejora", el evaluador convocará al agente del que se trate para ponerlo en conocimiento de referido Plan y de las consecuencias de su falta de cumplimiento

El evaluador supervisará la ejecución del "Plan de Mejora" aprobado y tomará en cuenta su cumplimiento o la falta de este como base para la evaluación del próximo período de evaluación.

(Artículo sustituido por Clausula Primera del ANEXO (IF-2019-102400554-APN-MPYT) del Decreto N° 788/2019 B.O. 26/11/2019. Por art. 1° del Decreto N° 36/2019 B.O. 14/12/2019 se suspende por CIENTO OCHENTA (180) días el Decreto N° 788/19. Vigencia: a partir de su publicación en el Boletín Oficial)

**ARTICULO 77.-** El personal será notificado de la calificación final obtenida dentro del mes siguiente a la finalización del proceso de evaluación de desempeño. En caso de disconformidad, podrá interponer contra la calificación notificada, los recursos administrativos pertinentes conforme lo normado en el Reglamento de Procedimientos Administrativos aprobado por el Decreto N° 1759 de fecha 3 de abril de 1972 (T.O. 2017).

(Artículo sustituido por Clausula Primera del ANEXO (IF-2019-102400554-APN-MPYT) del Decreto N° 788/2019 B.O. 26/11/2019. Por art. 1° del Decreto N° 36/2019 B.O. 14/12/2019 se suspende por CIENTO OCHENTA (180) días el Decreto N° 788/19. Vigencia: a partir de su publicación en el Boletín Oficial)

**ARTÍCULO 77 bis.-** Los evaluadores son aquellos que ejerzan las funciones que los habiliten como tales al momento de cumplimentar la evaluación, es decir, entre el 1o de octubre y el 31 de diciembre del período evaluado. El

cumplimiento de lo dispuesto en el presente artículo integra el deber establecido en el inciso c) del artículo 36 del Convenio Colectivo de Trabajo General homologado por el Decreto N° 214/06.

Para el supuesto que hubiera habido DOS (2) o más agentes a cargo de dichas funciones durante el período a evaluar, deben entregar a su sucesor un informe detallado del desempeño de los trabajadores durante el período en que ejercieron su supervisión. El incumplimiento de esta obligación es considerada falta grave una vez que, exigida formalmente, el evaluador se negara a cumplirla.

El incumplimiento de lo establecido en el presente artículo debe ser además considerado para la calificación del desempeño del evaluador.

(Artículo incorporado por Clausula Segunda del ANEXO (IF-2019-102400554-APN-MPYT) del Decreto N° 788/2019 B.O. 26/11/2019. Por art. 1° del Decreto N° 36/2019 B.O. 14/12/2019 se suspende por CIENTO OCHENTA (180) días el Decreto N° 788/19. Vigencia: a partir de su publicación en el Boletín Oficial)

**ARTÍCULO 77 ter.-** El Coordinador Técnico de Evaluación será un auxiliar del sistema de evaluación de desempeño del personal y responsable de contribuir al desarrollo del proceso de evaluación.

Cuando se trate de un Órgano de Evaluación colegiado, el Coordinador Técnico de Evaluación deberá instar su conformación antes del 1o de octubre del período evaluado.

(Artículo incorporado por Clausula Segunda del ANEXO (IF-2019-102400554-APN-MPYT) del Decreto N° 788/2019 B.O. 26/11/2019. Por art. 1° del Decreto N° 36/2019 B.O. 14/12/2019 se suspende por CIENTO OCHENTA (180) días el Decreto N° 788/19. Vigencia: a partir de su publicación en el Boletín Oficial)