

BUENOS AIRES, 29 de diciembre 2020

VISTO: la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, la Ley N° 70, la Ley N° 325, el Convenio Colectivo de Trabajo para los trabajadores de la AGCBA, la decisión adoptada por el Colegio de Auditores en su sesión del 29 de diciembre de 2020 y;

CONSIDERANDO:

Que la Constitución de la Ciudad de Buenos Aires, en su artículo 135, determina que la Auditoría General de la Ciudad de Buenos Aires es un organismo con autonomía funcional.

Que la Ley N° 70 (B.O.C.B.A. N°539) establece la organización y funcionamiento de la Auditoría General de la Ciudad de Buenos Aires.

Que la Ley 325 establece las Normas de la Auditoría General de la Ciudad de Buenos Aires, que trata aspectos básicos de la Institución y de la organización administrativa y en el artículo 10 se establece que “(...) *para el desempeño de su tarea, la Auditoría General podrá realizar todo acto, contrato u operación que se relacione con su competencia, con arreglo al programa anual de actividades y al presupuesto aprobado, y teniendo en cuenta su independencia funcional y financiera*”.

Que el Anexo III del citado convenio prevé el reglamento de evaluación del desempeño y desarrollo del potencial humano para el personal de planta de la AGCBA.

Que por el Acta de la Comisión Permanente de Aplicación y Relaciones Laborales (CoPAR) se acordó por unanimidad la modificación del art. 25 de la Parte General del Convenio Colectivo de Trabajo, Subsistema de evaluaciones del desempeño y potencial de desarrollo, a fin de implementar una política de diagnóstico de desempeño laboral y eficiencia del personal, que promueva el desarrollo de las personas, que permita identificar prácticas virtuosas y oportunidades de mejora en el desempeño de los trabajadores del organismo.

Que el Colegio de Auditores faculto a la Dirección General de Planificación a remitir a la CoPAR el proyecto de reglamento de evaluaciones.

Que, por su parte, la Dirección General de Asuntos Legales ha tomado la debida intervención, emitiendo el Dictamen DGLEGALES N° 154/20.

Que conforme al proyecto elaborado, el Colegio de Auditores Generales en la sesión de fecha 29 de diciembre de 2020, resolvió modificar el "Reglamento de

“2020. Año del General Manuel Belgrano”

Evaluación del Desempeño y Desarrollo del Potencial Humano para el Personal de Planta”, y aprobar el “Reglamento para la valoración de desempeño de los agentes de la AGCBA” que como ANEXO, forma parte integrante de la presente.

Que esta Colegiatura abona su decisión en la habilitación legislativa que prevé el artículo 144 inc. i) y k) de la Ley N° 70, y en su consecuencia resulta competente para la adopción de la presente resolución.

POR ELLO,

**EL COLEGIO DE AUDITORES GENERALES DE LA
AUDITORÍA GENERAL DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES
RESUELVE:**

ARTICULO 1º: MODIFICAR el artículo 25 de la Parte General del Convenio Colectivo de Trabajo, a saber: “Subsistema de evaluaciones del desempeño y potencial de desarrollo”, y el Anexo III - "Reglamento de Evaluación del Desempeño y Desarrollo del Potencial Humano para el Personal de Planta” y aprobar el REGLAMENTO PARA LA VALORACION DE DESEMPEÑO de acuerdo al Anexo que forma parte integrante de la presente.

ARTICULO 2º: Regístrese, comuníquese a la Dirección General de Planificación, Unidad Operativa de Recursos Humanos, División de Evaluación y REPACE, Dirección General de Administración, Dirección General de Asuntos Legales y a la Dirección General de Unidad de Auditoría Interna, publíquese, y archívese.

RESOLUCIÓN AGC N° 425/20

**ANEXO RESOLUCIÓN AGC N° 425/20
REGLAMENTO PARA LA VALORACION DE DESEMPEÑO**

ARTICULO 1º. - Créase el Reglamento del Subsistema para la Valoración del Desempeño de los agentes de la AGCBA. Este reglamento contempla una política de diagnóstico de desempeño laboral y eficiencia del personal, con el objeto de promover el desarrollo de las personas, así como también de identificar prácticas virtuosas y oportunidades de mejora en el desempeño de los trabajadores del organismo.

Asimismo, se promoverán actividades de monitoreo del sistema como talleres de intercambio con los actores, realización de encuestas, construcción de indicadores, etc. a fin de medir el impacto en los resultados organizacionales y realizar propuestas de mejora al sistema.

ARTICULO 2º: Toda modificación al presente se llevará a cabo en cumplimiento del artículo 25 del Convenio Colectivo de Trabajo.

ARTICULO 3º. - Toda situación no contemplada en el presente Reglamento será resuelta por el Colegio de Auditores Generales.

ARTÍCULO 4º. - Los principios rectores que se aplicarán en el desarrollo del proceso de Valoración del Desempeño serán: imparcialidad, objetividad, integridad y confidencialidad. La observancia de estos será obligatoria tanto para los evaluadores como para los integrantes de las áreas involucradas en el proceso. En caso de incumplimiento de los mismos, los responsables serán pasibles de las sanciones previstas en el Anexo XIV del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

ARTICULO 5º.- Se garantizará la representación gremial en el proceso a través de veedores designados por los gremios.

ARTÍCULO 6º. - La coordinación del Subsistema para la Valoración del Desempeño estará a cargo de la Unidad Operativa de Recursos Humanos o quien en el futuro la reemplace, tendrá a su cargo la fiscalización del efectivo y oportuno cumplimiento de todas las fases del sistema verificando su ejecución y monitoreando los plazos de la citada evaluación, como así también velando por la confidencialidad de la información durante todo el proceso.

La Dirección de Planificación tendrá a su cargo la elaboración de un circuito para la aplicación del presente reglamento como así también la capacitación de los evaluadores.

La División de Evaluación y REPACE, o quien en el futuro la reemplace, remitirá al personal que reviste en cada Dirección General, vía los medios electrónicos de notificación que utilice el Organismo, una copia del presente Reglamento para la toma de conocimiento

“2020. Año del General Manuel Belgrano”

ARTÍCULO 7°. - Serán evaluados todos los agentes de Planta Permanente que se encuentren prestando servicios efectivos en el organismo y que hubieren cumplido una asistencia mínima de ocho meses en el año. No se contabilizará para el cumplimiento del requisito de asistencia la licencia anual ordinaria y la licencia por maternidad contenidas en el anexo XI del Convenio Colectivo de Trabajo.

ARTICULO 8°. -El proceso de evaluación será anual y comprenderá 3 etapas. Cada una tendrá un objetivo diferente de valoración del desempeño de los agentes y tendrá una etapa instrumental y una entrevista de intercambio.

ARTICULO 9°. - **PRIMERA ETAPA. Inicio del proceso:** Se llevará adelante durante el mes de abril y tendrá como objeto preparar los instrumentos de evaluación como así también promover el diálogo en los equipos respecto a la modalidad de trabajo y el desempeño esperado.

a) El evaluador procederá a seleccionar la definición de los factores de evaluación que más se ajusten a los que considere aplicar durante el año para cada agente a su cargo, teniendo en cuenta para cada uno de ellos el nivel de evaluación correspondiente y las responsabilidades de su categoría de revista. A partir de la definición y siguiendo los lineamientos y/o guía que se dicten oportunamente, se procederá a conformar el instrumento de evaluación.

b) Una vez conformado el Instrumento de Evaluación, se llevará a cabo una entrevista de carácter grupal en la cual, el evaluador comunicará en forma clara, cuáles serán los factores de valoración, su definición, descriptores de desempeño y la relevancia de cada uno ellos. En dicha entrevista deberán estar presentes el evaluador, la máxima autoridad del área y los agentes a evaluar. La misma será asentada en el soporte previsto al efecto y deberá ser suscripta por todos los participantes.

ARTICULO 10°. - **SEGUNDA ETAPA. Valoración del Desempeño.** Se implementará durante el mes de agosto a fin considerar el curso del desempeño del evaluado hasta el momento.

a) El evaluador inmediato completará el instrumento de evaluación provisoria, el cual comprenderá la valoración de cada uno de los factores, la calificación provisoria y las recomendaciones de desempeño, una vez finalizado, la máxima autoridad del área realizará el mismo procedimiento con cada agente que le corresponda evaluar. La calificación del agente resultará del promedio de ambas calificaciones.

b) Luego se procederá a una entrevista de carácter individual, entre el evaluador, el evaluado y la máxima autoridad del área, en la cual se informará al evaluado sobre sus avances en consideración a los criterios detallados en la Primera Etapa dando a conocer su calificación provisoria, y se orientará al agente sobre acciones a fin de mantener o mejorar su desempeño en vistas a la etapa final. La entrevista, al igual que la calificación, será asentada en el soporte previsto al efecto y deberá ser suscripta por todos los presentes.

“2020. Año del General Manuel Belgrano”

ARTÍCULO 11 °.- **TERCERA ETAPA. Calificación final.** En el mes de noviembre se llevará a cabo el cierre de la evaluación anual.

a) Para ello el evaluador determinará la calificación final del agente. Para la misma se tendrá en consideración el desempeño en virtud de los factores establecidos, la respuesta a las orientaciones brindadas durante el año, los antecedentes de fortalezas y debilidades observadas en su evaluación anterior y las capacitaciones realizadas durante el año.

Asimismo, se dejará constancia de las fortalezas y debilidades observadas durante el año en curso recomendando su desarrollo o refuerzo, según el caso, en el año siguiente.

El evaluador inmediato completará el instrumento de Evaluación Final, una vez finalizado, la máxima autoridad del área realizará el mismo procedimiento con cada agente que le corresponda evaluar. La calificación del agente resultará del promedio de ambas calificaciones.

b) Posteriormente se realizará la entrevista final en la cual el evaluador, con participación de la máxima autoridad del área, comunicará todo lo anteriormente mencionado al evaluado, procediendo a la notificación de la calificación final. Tanto la entrevista como cualquier circunstancia que los participantes desearan manifestar podrá quedar asentada en el soporte previsto al efecto y deberá ser suscripta por todos los presentes.

ARTÍCULO 12°. - Los agentes serán evaluados por su superior inmediato y la máxima autoridad del área.

Los Auditores Generales, considerados máxima autoridad del área, podrán participar en las entrevistas dispuestas en los artículos precedentes.

ARTÍCULO 13°. - Se entenderá por superior inmediato aquél quien posea una relación jerárquica directa con el agente y efectivamente se encuentre a cargo de la asignación y supervisión de tareas. En este sentido son Superiores Inmediatos de los agentes a su cargo, los Auditores Supervisores, Jefes de Departamento, Jefes de División y de Sección (Nivel con personal a cargo). Del mismo modo son superiores inmediatos los Directores Generales de los Auditores Supervisores, Jefes de Departamento y todo agente que preste servicios en relación directa con éstos en las Direcciones Generales a su cargo. Asimismo, el Auditor General lo será respecto de los agentes que presten servicios en su Gabinete.

ARTÍCULO 14°. - Se entenderá por máxima autoridad del Área a quien posea una relación jerárquica mediata con el agente, teniendo sobre él facultades de dirección, pero no encontrándose a cargo de la asignación y supervisión directa de sus tareas. En este sentido se considerará máxima autoridad al Director General del área en la cual presta servicios el agente. En el caso de los Auditores Supervisores y Jefes de Departamento será considerada máxima autoridad la Comisión de Supervisión correspondiente.

“2020. Año del General Manuel Belgrano”

ARTICULO 15°. - En el caso de coexistir dependencias de más de un superior inmediato, la máxima autoridad del área dispondrá quien llevará adelante la valoración. En el caso de la prestación de servicios en distintas direcciones la evaluación estará a cargo del área en donde el agente se encuentre efectivamente asignado.

ARTÍCULO 16°. - Cuando un evaluado haya prestado servicios bajo la conducción de más de un superior inmediato, la responsabilidad de suscribir la documentación concerniente a la evaluación recaerá en el superior jerárquico que tenga a cargo al agente en el momento de la evaluación, excepto que haya estado a su cargo menos de 60 (sesenta días), en cuyo caso le corresponderá al superior inmediato que mayor tiempo hubiere tenido a cargo al evaluado.

ARTICULO 17°. - En caso de que el agente pase de área la máxima autoridad del área de origen remitirá a la máxima autoridad del área de destino un informe elaborado por el superior inmediato del agente en el cual se detalle sucintamente las fortalezas, capacidades y desempeño demostrado por el mismo al momento del pase.

ARTÍCULO 18°. - Las evaluaciones se efectuarán de acuerdo con el cargo del agente, según los niveles de evaluación que se detallan a continuación: 1. NIVEL CON PERSONAL A CARGO: serán evaluados en este nivel los agentes que efectivamente tengan personal a cargo y revistan como Jefe de Departamento, Jefe de División, Tesorero, Jefe de Sección y Auditor Supervisor o Auditor Principal con equipos a cargo, 2. NIVEL SIN PERSONAL A CARGO: serán evaluados en este nivel el resto de los agentes. Prestando en este caso especial atención al cumplimiento de funciones de acuerdo con su categoría.

ARTÍCULO 19°. - La valoración del desempeño se realizará a partir de la ponderación de un conjunto de factores aplicables según la naturaleza de la función desempeñada.

Estos factores serán comunes de acuerdo con el nivel a evaluar y el evaluador podrá escoger, entre varias definiciones preestablecidas, la que más se ajuste de acuerdo con las características del área, las responsabilidades y funciones del agente a evaluar.

ARTÍCULO 20°. - A fin de valorar cada uno de los factores, se aplicará una escala de 5 (cinco) DESCRIPTORES DE DESEMPEÑO cuyo detalle estará relacionado a la definición del factor escogido. El evaluador deberá adjudicar el descriptor que mejor refleje el desempeño del evaluado durante cada una de las etapas y ponderar un puntaje en cada uno de ellos.

DESCRIPTORES DE DESEMPEÑO Y PUNTAJES:

- 1) Superó ampliamente el desempeño esperado: 10 puntos
- 2) Superó el desempeño esperado: 8/9 puntos
- 3) Alcanzó el desempeño esperado 5/6/7 puntos

“2020. Año del General Manuel Belgrano”

4) No alcanzó el desempeño esperado: 3/4 puntos

5) Muy por debajo del desempeño esperado: 0 a 2 puntos

ARTÍCULO 21°. - La calificación de cada agente resultará de convertir el puntaje obtenido a las categorías establecidas, que se definen de la siguiente forma:

a) Desempeño Avanzado (10 puntos): Cuando se supera ampliamente los desempeños esperados para los estándares de la función y se logran resultados por encima de lo esperado.

b) Desempeño óptimo (7/8/9 puntos): Cuando se satisfacen sobradamente los estándares de la función y se alcanzan los resultados esperados.

c) Desempeño Medio (5/6 puntos): Cuando no siempre alcanza a cubrir los estándares de la función o no siempre obtiene los resultados esperados, pero se valora la aplicación en pos de lograrlo.

d) Desempeño Bajo (3/4 puntos): Cuando no alcanza a cubrir los requerimientos de la función u obtiene resultados por debajo de lo esperado, sin esfuerzo por mejorar esta situación.

e) Desempeño Muy Bajo (0/1/2 puntos): Cuando no alcanza a cubrir los requerimientos de la función y obtiene resultados muy por debajo de lo esperado, sin esfuerzo por mejorar esta situación.

ARTÍCULO 22°. - El personal de planta que hubiera tenido 2 (dos) valoraciones completas negativas consecutivas o 3 (tres) alternadas en el término de 5 (cinco) años, podrá ser encuadrado en las causales previstas en el artículo 4 inc. F), del Anexo XIV del presente Convenio. Se entiende por evaluación negativa la calificación “Desempeño Bajo” y “Desempeño Muy Bajo”.

ARTÍCULO 23°. - Plan de readecuación- En el caso que el agente obtenga una primera evaluación anual negativa, se procederá a elaborar un plan de readecuación laboral con el objeto de acompañar al agente a alcanzar los objetivos mínimos de desempeño.

ARTÍCULO 24°. - La aplicación de sanciones disciplinarias previstas en el artículo 1 del anexo XIV del presente Convenio Colectivo durante el periodo evaluado impedirá obtener la calificación “Desempeño Avanzado”.

ARTÍCULO 25°. - En caso de disconformidad, el evaluado podrá interponer los recursos que se encuentran contemplados en la Ley de Procedimientos Administrativos de la C.A.B.A. (LEY N° 5454)

CLÁUSULA TRANSITORIA: el Plan de Readecuación establecido en el ARTÍCULO 23° se reglamentará dentro los 120 días de aprobado el presente.