

ANEXO - RESOLUCIÓN N° 180-MMGC/15

ANEXO I

FORMULARIO A: EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO POR COMPETENCIAS DEL RÉGIMEN GERENCIAL PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES

Apellido y Nombre del evaluado:	CUIL:
RÉGIMEN GERENCIAL <input type="checkbox"/>	
Evaluador:	
Ministerio:	

COMPETENCIAS	
GRUPO 1: COMPETENCIAS TÉCNICAS [JUSTIFICAR SI LA CALIFICACIÓN ES IGUAL O MENOR A 2,49 O IGUAL O SUPERIOR A 4]	CALIFICACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos y habilidades 	
JUSTIFICACIÓN CALIFICACIÓN - GRUPO 1	
GRUPO 2: COMPETENCIAS INDIVIDUALES [JUSTIFICAR SI EL PROMEDIO ES IGUAL O MENOR A 2,49 O IGUAL O SUPERIOR A 4]	CALIFICACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo 	
<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación 	
<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso 	
<ul style="list-style-type: none"> • Adaptabilidad 	
PROMEDIO GRUPO 2: COMPETENCIAS INDIVIDUALES	
JUSTIFICACIÓN PROMEDIO CALIFICACIÓN - GRUPO 2	
GRUPO 3: CAPACIDAD DE GESTIÓN [JUSTIFICAR SI EL PROMEDIO ES IGUAL O MENOR A 2,49 O IGUAL O SUPERIOR A 4]	CALIFICACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de personas 	
<ul style="list-style-type: none"> • Orientación a resultados 	
PROMEDIO GRUPO 3: CAPACIDAD DE GESTIÓN	
JUSTIFICACIÓN PROMEDIO CALIFICACIÓN - GRUPO 3	
CALIFICACIÓN DESEMPEÑO POR COMPETENCIAS [PROMEDIO DE LAS COMPETENCIAS EVALUADAS]	

ANEXO - RESOLUCIÓN N° 180-MMGC/15 (continuación)

CALIFICACIÓN	ESCALA DE CALIFICACIÓN COMPETENCIAS	
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: Fecha:	Nombre: Fecha:	Nombre: Fecha:

ANEXO - RESOLUCIÓN N° 180-MMGC/15 (continuación)

ANEXO II

FORMULARIO B: EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO POR OBJETIVOS DEL RÉGIMEN GERENCIAL PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES

Enuncie cada Objetivo tal como lo estableció en el Formulario D de Definición de Objetivos del Régimen Gerencial para la Administración Pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires al inicio del período de evaluación de desempeño.

Evaluación por Objetivos								
		Escala de Cumplimiento*					Resultado Obtenido	Calificación Obtenida
Objetivo*	Ponderación*	1	2	3	4	5		
	100%							
CALIFICACIÓN DESEMPEÑO POR OBJETIVOS [PROMEDIO DE LOS OBJETIVOS EVALUADOS]								
CALIFICACIÓN	ESCALA DE CALIFICACIÓN OBJETIVOS							
1 A 1,49	Insatisfactorio	No alcanzó el resultado esperado.						
1,50 a 2,49	Poco Satisfactorio	Alcanzó parcialmente el resultado esperado.						
2,50 a 3,49	Satisfactorio	Alcanzó satisfactoriamente el resultado esperado.						
3,50 a 4,49	Muy Satisfactorio	Superó el resultado esperado.						
4,50 a 5	Sobresaliente	Superó con excelencia el resultado esperado.						
Comentarios Generales:								
FIRMA DEL EVALUADOR			FIRMA DEL VALIDADOR			FIRMA DEL EVALUADO		
Nombre: Fecha:			Nombre: Fecha:			Nombre: Fecha:		

* Estos campos son aquellos que fueron definidos al inicio del período de evaluación en el Formulario D de Definición de Objetivos del Régimen Gerencial para la Administración Pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

ANEXO - RESOLUCIÓN N° 180-MMGC/15 (continuación)**ANEXO IV****FORMULARIO D: DEFINICIÓN DE OBJETIVOS DEL RÉGIMEN GERENCIAL PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES**

Enuncie entre dos (2) y cuatro (4) objetivos a evaluar en el período de evaluación.

Definición de Objetivos						
		Escala de Cumplimiento				
Objetivo	Ponderación	1	2	3	4	5
	100%					
FIRMA DEL EVALUADOR						
FIRMA DEL VALIDADOR		FIRMA DEL EVALUADO				
Nombre: Fecha:	Nombre: Fecha:	Nombre: Fecha:				

ANEXO - RESOLUCIÓN N° 180-MMGC/15 (continuación)**ANEXO III****FORMULARIO C: CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO GENERAL DEL RÉGIMEN GERENCIAL PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES**

Apellido y Nombre del evaluado:		CUIL:
RÉGIMEN GERENCIAL <input type="checkbox"/>		
Evaluador:		
Ministerio:		
Calificación evaluación por competencias		
Calificación evaluación por objetivos		
Calificación Desempeño general		
FIRMA DEL EVALUADOR	FIRMA DEL VALIDADOR	FIRMA DEL EVALUADO
Nombre: Fecha:	Nombre: Fecha:	Nombre: Fecha:

ANEXO - RESOLUCIÓN N° 180-MMGC/15 (continuación)**ANEXO V****DISPOSICIONES PARTICULARES DE LOS FORMULARIOS A, B, C Y D
APLICABLES AL RÉGIMEN GERENCIAL PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES****Artículo 1°.- Objeto de la evaluación.**

En la evaluación del desempeño de los Gerentes y Subgerentes Operativos, se evaluará el desempeño anual de los mismos considerando dos aspectos:

- **Competencias:** características subyacentes y permanentes que definen un patrón de comportamiento y pensamiento que permiten a una persona alcanzar excelentes resultados en un rol o una situación laboral.
- **Cumplimiento de objetivos:** metas a alcanzar y los correspondientes criterios de medida. Se evaluará el grado de consecución de los diferentes objetivos definidos de acuerdo al Anexo IV de la presente Resolución.

Artículo 2°.- Formularios.

Los formularios aprobados en los anexos I, II, III y IV de la presente tienen las siguientes características:

a) Formulario A de Evaluación de Desempeño por competencias del Régimen Gerencial para la Administración Pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en el que se evaluarán las competencias de los Gerentes y Subgerentes Operativos.

b) Formulario B de Evaluación de Desempeño por objetivos del Régimen Gerencial para la Administración Pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en el que se evaluará, al finalizar el período de evaluación de desempeño, el nivel de cumplimiento de los objetivos de los Gerentes y Subgerentes Operativos, definidos al inicio del período de evaluación de desempeño.

c) Formulario C de Calificación del Desempeño General del Régimen Gerencial para la Administración Pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en el que se obtendrá la calificación del desempeño general de los Gerentes y Subgerentes Operativos.

d) Formulario D de Definición de Objetivos del Régimen Gerencial para la Administración Pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en el que se definirán, al inicio del período de evaluación de desempeño, los objetivos y su escala de cumplimiento.

Artículo 3°.- 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:

ANEXO - RESOLUCIÓN N° 180-MMGC/15 (continuación)

- **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 4°.- Justificación de la calificación por grupo de competencias.

En el Formulario A de Evaluación de Desempeño por competencias del Régimen Gerencial para la Administración Pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 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).

Artículo 5°.- Calificación de la evaluación de desempeño por competencias.

La calificación de la evaluación de desempeño por competencias se obtendrá del promedio simple de todas las competencias evaluadas.

Artículo 6°.- Objetivos. Cantidad de objetivos a evaluar.

La cantidad de objetivos a definir y evaluar para cada evaluado será entre dos (2) y cuatro (4).

Artículo 7°.- Plazo de cumplimiento de los objetivos.

Los objetivos serán de cumplimiento anual. Sin perjuicio de ello se podrán establecer objetivos con un plazo menor de cumplimiento que no podrá ser inferior a seis (6) meses, debiendo quedar esto especificado en el Formulario D de Definición de Objetivos del Régimen Gerencial para la Administración Pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Artículo 8°.- Ponderación de los objetivos.

Al momento de la formulación de objetivos, de acuerdo al Formulario D de Definición de Objetivos del Régimen Gerencial para la Administración Pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, cada objetivo deberá ser ponderado en función de la importancia relativa de cada uno de ellos para el cumplimiento de las acciones de las Gerencias o Subgerencias Operativas. Los ponderadores deberán expresarse en porcentajes y la suma de los mismos siempre deberá ser igual a 100%.

Los ponderadores deberán respetar los siguientes rangos:

- En el caso de definirse dos (2) objetivos la ponderación de uno de ellos no podrá superar el 60%.
- En el caso de definirse tres (3) o cuatro (4) objetivos, la ponderación de cada uno de ellos no podrá ser inferior al 20% ni superior al 40%.

Artículo 9°.- Calificación de la evaluación de desempeño por objetivos.

La calificación de la evaluación de desempeño por objetivos se obtendrá del promedio ponderado del resultado alcanzado en cada uno de los objetivos establecidos en el Formulario D de Definición de Objetivos del Régimen Gerencial para la Administración Pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

La calificación de la evaluación por objetivos se obtendrá aplicando la siguiente fórmula:

$$\begin{aligned} &\text{Calificación evaluación por objetivos=} \\ &\text{Resultado alcanzado en el Objetivo}_1 \text{ *Ponderador Objetivo}_1 + \\ &\text{Resultado alcanzado en el Objetivo}_2 \text{ *Ponderador Objetivo}_2 + \dots + \\ &\text{Resultado alcanzado en el Objetivo}_n \text{ *Ponderador Objetivo}_n \end{aligned}$$

ANEXO - RESOLUCIÓN N° 180-MMGC/15 (continuación)

Artículo 10.- Revisión de los objetivos.

Ante situaciones imprevistas el Validador podrá requerir mediante Comunicación Oficial a la Gerencia Operativa Evaluación de Desempeño dependiente de la Dirección General Planeamiento de Carreras de la Subsecretaría de Gestión de Recursos Humanos del Ministerio de Modernización, la modificación de los objetivos formulados en el Formulario D de Definición de Objetivos del Régimen Gerencial para la Administración Pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, hasta el 30 de junio de cada año calendario.

De producirse cambios de Evaluador y/o Validador, luego de iniciarse el período de evaluación y restando más de seis (6) meses para la finalización del mismo, el nuevo Evaluador y/o Validador deberá/n ratificar o rectificar, en conjunto con el Evaluado, los objetivos definidos al inicio del período de evaluación.

De producirse cambios de Evaluado, luego de iniciarse el período de evaluación y restando más de seis (6) meses para la finalización del mismo, el evaluado, en conjunto con el Evaluador y el Validador, deberán ratificar o rectificar los objetivos definidos al inicio del período de evaluación.

Artículo 11.- Calificación del Desempeño General.

La calificación del desempeño general se calculará por promedio simple de las calificaciones obtenidas en la evaluación de desempeño por competencias y en la evaluación de desempeño por objetivos.

Artículo 12.- Procedimiento de evaluación.

Al inicio del período de evaluación de desempeño, el Evaluado, el Evaluador y el Validador definirán, de manera conjunta, los objetivos y resultados a alcanzar durante ese período. A tal efecto deberán completar el Formulario D de Definición de Objetivos del Régimen Gerencial para la Administración Pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Al finalizar dicho período, el evaluador deberá calificar las competencias y objetivos de su/s evaluado/s, utilizando el Formulario A de Evaluación de Desempeño por competencias del Régimen Gerencial para la Administración Pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y el Formulario B de Evaluación de Desempeño por objetivos del Régimen Gerencial para la Administración Pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, debiendo el validador prestar conformidad.

Una vez calificadas las competencias y los objetivos de su/s evaluado/s, se deberán volcar las calificaciones otorgadas en los mismos, en el Formulario C de Calificación del Desempeño General del Régimen Gerencial para la Administración Pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, para poder de esta manera obtener la calificación del desempeño general.

Cláusula Transitoria

Primera.- Para la evaluación de desempeño correspondiente al período 2014, sólo se realizará la evaluación por competencias correspondiente a dicho período y se definirán los objetivos para el período 2015, debiendo completarse como consecuencia de ello los Formularios A de Evaluación de Desempeño por competencias del Régimen Gerencial para la Administración Pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y D de Definición de Objetivos del Régimen Gerencial para la Administración Pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

La calificación del desempeño general correspondiente al mencionado período, será la calificación de la evaluación de desempeño por competencias.

FIN DEL ANEXO