

## REGLAMENTO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO PARA CHLA-EP

### Art. 1.

El procedimiento de calificaciones se regirá por los principios de igualdad de oportunidades, eficiencia, competitividad y excelencia.

En el mismo intervendrá la Comisión Honoraria para la Lucha Antituberculosa y Enfermedades Prevalentes (de ahora en más CHLA-EP), el Tribunal de Calificaciones y el Supervisor.

### Art. 2.

El sistema de Calificaciones reglamentado en el presente, se aplicará a todos los funcionarios presupuestados y contratados de la CHLA-EP.

### Art. 3.

La Calificación se efectuará anualmente por el período comprendido entre el 1ero de Enero y el 31 de Diciembre de cada año.

Cuando por causas justificadas el funcionario hubiera prestado servicios parcialmente dentro de ese período, será igualmente evaluado, excepto que el plazo trabajado fuera inferior a tres meses, en cuyo caso se mantendrá la calificación del año anterior.

### Art. 4.

Los funcionarios que hubieran prestado servicios en forma parcial, por causas no justificadas, serán evaluados por los períodos en que efectivamente hubiesen trabajado, a cuyos efectos se abatirá porcentualmente el puntaje resultante de la aplicación de los factores a que refieren los art. 17 y siguientes de esta reglamentación.

Los funcionarios que se encuentren en condición de pase en Comisión, no serán evaluados por el período que durara dicho pase.

Art. 5.

Habrá un Tribunal de Evaluación por cada escalafón, que ejercerá sus funciones por el término de dos años, y en todos los casos, hasta culminar el procedimiento de evaluación.

La jerarquía de los miembros del tribunal deberá ser superior a la de los funcionarios a evaluar, para asegurar la independencia de sus juicios respecto a los evaluados.

Cuando por la jerarquía del funcionario a evaluar, o por cualquier otra circunstancia, sea imposible integrar el Tribunal con sus titulares o suplentes, la evaluación será realizada por el presidente de Comisión Honoraria o quien este designe

Cada Tribunal actuará con autonomía técnica y estará integrado por los siguientes funcionarios:

- A) Un funcionario designado por la CHLA-EP.
- B) Un representante de los funcionarios, el cual deberá ser elegido por voto secreto, por funcionarios del escalafón correspondiente, dentro de los diez primeros días hábiles del mes de noviembre. Si vencido el período no se hubiera elegido el representante de los funcionarios, actuará en esa calidad el delegado titular electo en el período anterior o su suplente.
- C) Un tercer miembro que presidirá el Tribunal, elegido de común acuerdo por los otros dos, dentro de los diez días hábiles posteriores a la designación de los otros dos miembros. De no existir acuerdo se elegir  por sorteo entre los candidatos propuestos.
- D) Un veedor designado por A.F.L.A.(Asociación de Funcionarios para la Lucha Antituberculosa), no perteneciente al escalafón a calificar, con voz pero sin voto, el cual deberá ser designado los primeros diez días hábiles de Noviembre.

Será responsabilidad del presidente de la Comisión Honoraria de la CHLA-EP, o quién éste designe, la convocatoria y su comunicación, para la elección del funcionario que representa al personal y sus suplentes.

Art. 6.

Los integrantes del Tribunal serán funcionarios con una antigüedad mínima de un año en la CHLA-EP.

Cada miembro tendrá suplentes elegidos en igual forma que el titular, que deberán contar con la antigüedad mínima exigida para los titulares.

Art. 7.

Los miembros del Tribunal serán calificados por la CHLA-EP, o quien está designe.

Art. 8.

La CHLA-EP deberá designar su representante, entre los primeros diez días hábiles de Noviembre. Si la CHLA-EP no designará a éste, actuará en esa calidad el funcionario titular designado en el período anterior o su suplente.

Art. 9.

El Tribunal se constituirá dentro de los primeros quince días hábiles del mes de Febrero, y para sesionar requerirá de la presencia de la totalidad de sus miembros.

Sus resoluciones serán fundadas y se adoptarán por mayoría simple.

A los solos efectos de su evaluación individual, los funcionarios podrán recusar en forma fundada, según lo dispuesto por el Art. 3º del Decreto N° 500/991, a los miembros del Tribunal.

La recusación será dirigida al Presidente de la Comisión Honoraria de la CHLA-EP, quién decidirá en un plazo de diez días hábiles desde su presentación, y tendrá efecto suspensivo.

Art. 10.

El Tribunal de Calificaciones deberá fijar los criterios de Calificación, instruir a los supervisores de modo que apliquen los mismos criterios, efectuar la calificación de la aptitud de los funcionarios.

Art. 11.

Las Calificaciones deberán realizarse al 31 de Mayo de cada año. El vencimiento de dicho plazo no relevará al Tribunal de su obligación al respecto.

Art. 12.

El Tribunal formulará la Calificación de la aptitud de los funcionarios mediante la asignación de puntajes. La puntuación a otorgar a cada factor se regulará de acuerdo al orden correlativo de los números 1 a 5, correspondiendo al número 1 al primer e inferior punto y el número 5 al último y superior.

Los puntajes serán acordados en base al informe de Actuación del supervisor, tomando en consideración, además, los criterios de evaluación adoptados en el presente reglamento, y los legajos de los funcionarios.

Art. 13.

Los resultados de la Calificación deberán ser publicados en cartelera y se cursará comunicado a todas las oficinas y servicios de la Institución, no más allá del diez de Junio.

El departamento de RR HH notificará personalmente a cada funcionario haciéndole entrega de una constancia con discriminación de los factores de evaluación.

Se podrán recurrir los actos del Tribunal en el plazo de diez días corridos a partir de la notificación de las Calificaciones en primera instancia ante el Tribunal y en segunda instancia a CHLA-EP.

Art. 14.

Se entiende por supervisor, a los efectos de esta reglamentación, el funcionario que, como consecuencia de sus tareas, tiene personal directamente a su cargo, ocupe o no puestos de jefatura. La calidad de Supervisor deberá ser comunicada a todo el personal subordinado.

Art. 15.

El supervisor tendrá los siguientes cometidos:

- A) Efectuar informes de actuación anual de sus subordinados, los que deberán remitirse al Tribunal de Calificaciones antes del treinta de Enero de cada año.

Los Informes de actuación anual y su puntuación se harán de acuerdo a la presente reglamentación.

- B) Efectuar entrevistas con sus funcionarios a efectos de poner en su conocimientos y explicar los aspectos que originaron los conceptos contenidos en los informes referidos.

#### Art. 16.

Cuando un funcionario hubiere tenido sucesivamente más de un supervisor en el período de evaluación, el informe será producido por quien lo superviso durante el lapso mayor.

Cuando por cualquier circunstancia no fuera posible dar cumplimiento a lo dispuesto en el inciso anterior, el informe será formulado por el superior inmediato al supervisor.

#### Art. 17.

Los factores de Calificación serán: Rendimiento y calidad, condiciones personales, comportamiento, y actitudes en cargo de supervisión y responsabilidad.

Cada factor se dividirá en sub-factores. Los sub-factores se puntuarán de acuerdo a la escala descrita en el art. 12 de este Reglamento. El promedio del puntaje asignado a los sub-factores determinará el puntaje asignado al factor.

#### Art. 18.

El factor RENDIMIENTO Y CALIDAD mide la cantidad y calidad de trabajo ejecutado durante el período en relación a las tareas encomendadas.

Comprende la valoración de los siguientes sub-factores: Cantidad de trabajo, calidad de la labor realizada y preocupación por el servicio.

El sub-factor "cantidad de trabajo" evalúa el volumen, la rapidez y la oportunidad de la ejecución del trabajo encomendado orientándolo hacia el logro de las metas y objetivos de la organización y los resultados esperados.

El sub-factor "calidad de la labor realizada" evalúa las características de la labor cumplida así como la ausencia de errores en el trabajo y la habilidad de su ejecución.

El sub-factor "preocupación por el servicio" evalúa en los funcionarios, su buen relacionamiento, respeto, y la satisfacción del público que se atiende.

#### Art. 19.

El factor **CONDICIONES PERSONALES** evalúa aquellas aptitudes de índole social, personal, y cultural, que inciden directamente el cumplimiento de sus tareas.

Comprende la valoración de los siguientes sub-factores: Conocimiento del trabajo, interés por el trabajo, capacidad para realizar trabajo en grupo, relaciones inter-personales.

El sub-factor "conocimiento del trabajo" mide el grado de conocimiento que la persona tiene de la actividad que realiza, los conocimientos teóricos, los estudios o especialización relacionados con la funciones del cargo.

El sub-factor "interés por el trabajo" mide el deseo del funcionario de perfeccionarse en el cumplimiento de sus obligaciones y la capacidad de obrar oportunamente, de proponer la realización de actividades y soluciones antes los problemas que se presenten y proponer objetivos o procedimientos nuevos para la mejor realización del trabajo asignado.

El sub-factor "capacidad de realizar trabajos en grupos" mide la facilidad de integración del funcionario en equipos de trabajo, así como la colaboración eficaz que este presta cuando se requiere que trabaje con grupos de personas.

El sub-factor "relaciones interpersonales" mide la capacidad de trato y adaptación del comportamiento del individuo con los diferentes individuos y grupos de trabajo con los que actúa.

#### Art. 20.

El factor **COMPORTAMIENTO DEL FUNCIONARIO** evalúa la conducta del funcionario en el cumplimiento de sus obligaciones. Comprende la valoración de los siguientes sub-factores:

Asistencia y puntualidad, cumplimiento de las normas e instrucciones.

El sub-factor "asistencia y puntualidad" mide la presencia o ausencia del funcionario en el lugar de trabajo y la exactitud en el cumplimiento de la jornada laboral.

El sub-factor "cumplimiento de normas e instrucciones" mide el adecuado y oportuno respeto e instrucciones de la Institución, a los demás deberes estatutarios, al cumplimiento de tareas propias del cargo y de las ordenes y cometidos que le encomienden o impartan sus superiores.

Art. 21.

El factor APTITUDES EN CARGOS DE SUPERVISIÓN Y RESPONSABILIDAD evalúa la idoneidad del funcionario a los efectos de acceder a cargos de mayor responsabilidad.

El sub-factor "supervisión" mide la capacidad del funcionario a los efectos de orientar y controlar las tareas de aquellos que estén o puedan estar bajo sus órdenes.

El sub-factor "logro de metas" mide la capacidad del funcionario para dar cumplimiento a las metas que su unidad de trabajo se haya fijado y a las metas que se le haya fijado directa o indirectamente en su asignación de tareas.

El sub-factor "iniciativa" mide los impulsos personales del funcionario a los efectos de proponer alternativas o soluciones a problemas o simplemente a las diferentes situaciones que pueden plantearse en la relación de su tarea.

El sub-factor "compromiso" mide el grado de adhesión que el funcionario tiene con las metas de la Institución.

El sub-factor "responsabilidad" mide el compromiso personal con el que se asume y se llevan a cabo las obligaciones del cargo.

Art. 22.

La calificación se realizará en el formulario denominado "Ficha de evaluación de desempeño" que como anexo 1 se adjunta y se considera parte del presente reglamento.

Art. 23.

Por única vez se constituirán Tribunales de Calificaciones Especiales antes del 1º de abril de 2016, de acuerdo a las normas de la presente reglamentación. La presente reglamentación será de aplicación para las calificaciones de los años 2014 y 2015.

*Aprobado por Acta N° 2077 de CHLA-EP.  
Vigencia a partir del 01.01.16*