



Ministerio Público de la Defensa
1983/2023 - 40 años de democracia

Resolución DGN

Número:

Referencia: EX-2020-00024249-MPD-SGSYRH#MPD

VISTO Y CONSIDERANDO:

I. La Ley Orgánica del Ministerio Público de la Defensa de la Nación Nº 27.149 (LOMPD), en su artículo 72, establece que “*Dentro del Ministerio Público de la Defensa se implementa un régimen de carrera para la promoción y permanencia de los funcionarios y empleados, que se basa en la capacitación y la evaluación con estándares objetivos de la función, a través de la reglamentación que se dicte a tal efecto*”.

En tal sentido, el “*Régimen jurídico del Ministerio Público de la Defensa de la Nación (T.O. 2020)*”, texto ordenado por RDGN-2020-999-E-MPD-DGN#MPD, determina en su Art. 48º que “*El personal tiene derecho a ser promovido respetando el orden de la escala de cada agrupamiento. Para el ascenso de empleados/as, se dará prioridad para ocupar la vacante superior a aquellos/as que revisten en la categoría inmediata inferior al cargo a desempeñar, atendiendo a los conocimientos adquiridos por los/as aspirantes, su idoneidad, aptitud y conducta demostradas en el ejercicio de los cargos que hayan ostentado, el cumplimiento de los programas de capacitación anual, la antigüedad y la calificación positiva que hayan recibido de su superior.//La falta de aptitud de parte de la persona cuya situación fuera aludida en la última parte del párrafo anterior para desempeñarse en la vacante a cubrir, deberá ser denunciada por la máxima autoridad de la dependencia en oportunidad de efectuar la calificación del/de la agente*”.

Dicha evaluación de desempeño se encuentra reglamentada en el artículo 53º del “*RJMPD (T.O. 2020)*”, que prevé que “*Los/as titulares de cada una de las dependencias de este Ministerio Público de la Defensa deberán informar a la Secretaría General de Superintendencia y Recursos Humanos de la Defensoría General de la Nación, antes del 1º de noviembre de cada año calendario, si el personal de su dependencia está en condiciones de ascender al cargo inmediato superior, pronunciamiento que será vinculante frente a futuras promociones.//En caso de que se informe que un/a agente no ha demostrado poseer las condiciones de idoneidad y conducta exigibles para el ascenso, se deberá hacer saber tal circunstancia de manera fundada a la citada Secretaría y al/a la referido/a agente*”.

II. En la actualidad, la calificación anual del personal se limita a la opción binaria de “*apto para el ascenso*”

o “no apto para el ascenso”, que se registra a través del Sistema Único de Recursos Humanos (SURH).

Ahora bien, en atención a la experiencia recabada a lo largo de los años, resulta necesario modificar el sistema de calificación del desempeño de modo de abarcar distintos ASPECTOS de comportamiento y rendimiento del personal. Ello permitirá, a cada titular de dependencia, desagregar su evaluación en diversos ÍTEMS, que reflejará un cuadro de realidad del desempeño del/de la agente, al tiempo que otorgará a este/a último/a la posibilidad de conocer los distintos ASPECTOS evaluados y, por ende, trabajar en las debilidades detectadas o resaltadas por quien lo/la ha calificado.

Así, se dispondrá que, anualmente, se evalúen seis (6) ÍTEMS dentro de tres (3) ASPECTOS:

ASPECTO A) HABILIDADES TÉCNICAS:

1. Conoce y comprende las tareas y objetivos de la dependencia.
2. Cumple en tiempo y forma las tareas que se le asignan con el nivel de autonomía esperado.
3. Domina el marco normativo necesario para el cumplimiento de su labor y maneja el utilizado en la dependencia.
4. Incorpora las correcciones recibidas en la ejecución de sus labores diarias.
5. Puede abordar distintas tareas dentro de la dependencia.
6. Realiza tareas de complejidad adecuada a su nivel escalafonario.

ASPECTO B) PERFIL ACTITUDINAL:

1. Cumple con la asistencia y el horario establecido.
2. Demuestra interés en cuestiones vinculadas con su trabajo.
3. Organiza eficazmente sus tareas.
4. Se adapta a los cambios en la metodología de trabajo.
5. Anticipa problemas y proyecta soluciones.
6. Demuestra interés por aprender a realizar nuevas tareas y funciones con el fin de crecer profesionalmente.

ASPECTO C) RELACIONES CON PERSONAS ASISTIDAS, PARES, SUPERIORES Y DEMÁS OPERADORES/AS JURÍDICOS/AS

1. Aborda el trabajo de forma colaborativa frente a los pedidos de sus compañeros/as.
2. Se dirige a las personas asistidas y/o al resto de los/as operadores/as jurídicos/as (integrantes del Poder Judicial, Ministerio Público Fiscal, profesionales autónomos/as y otros organismos públicos) de manera respetuosa y con vocabulario apropiado.

3. Se dirige a sus pares y/o superiores de manera respetuosa y con vocabulario apropiado.
4. Propicia una comunicación clara y frontal evitando suspicacias en el ámbito laboral.
5. Transmite sus conocimientos y experiencias a sus compañeros/as para aplicar en la ejecución de las tareas.
6. Es receptivo/a y acepta de manera reflexiva las observaciones de sus superiores.

Cada uno de los ÍTEMS será calificado con un puntaje del uno (1) al diez (10) y el promedio de los seis (6) ÍTEMS determinará la nota del aspecto. De ese modo, el resultado final de la evaluación de desempeño se sintetizará en tres (3) notas (una por cada aspecto). El/la agente, para tener derecho al ascenso, deberá haber obtenido una calificación mínima de 7 (siete) puntos en cada uno de los ASPECTOS.

Cuando el/la agente posea menos de seis (6) meses de antigüedad en la dependencia o haya hecho uso de licencias prolongadas durante dicho año, el/la titular de esta quedará eximido de calificarlo/a si considerara que requiere un mayor tiempo para poder evaluar.

III. La calificación anual de desempeño del personal es una obligación establecida en cabeza de cada titular de dependencia; y, al mismo tiempo, haber sido evaluado es un derecho de cada uno/a de los/as agentes que integran este Ministerio Público. Por esta razón, se determinarán las sanciones de quienes incumplan con la manda establecida en el artículo 53º del “RJMPD (T.O. 2020)”

Así, se establecerá que, en caso de comprobarse la falta de calificación de un/a agente, el/la Magistrado/a y/o Funcionario/a a cargo de la dependencia será sancionado:

En la primera falta de calificación detectada, con sanción de prevención.

En la segunda falta de calificación detectada, con sanción de apercibimiento.

En la tercera y sucesivas faltas de calificación detectadas, con sanción de multa/suspensión, según se trate de un/a Magistrado/a o Funcionario/a.

IV. En cuanto al derecho a ser promovido/a en el escalafón, se establecerán las siguientes reglas:

El/la agente que no alcance la calificación mínima promedio de siete (7) puntos en alguno de los tres (3) ASPECTOS durante dos (2) años consecutivos no podrá ser promovido/a a un cargo superior.

El/la agente que no hubiera sido evaluado/a, o su calificación mínima promedio hubiese sido menor a siete (7) puntos en alguno de los tres (3) ASPECTOS -siempre que el año anterior hubiese superado dicha calificación en todos los ASPECTOS -, tendrá derecho a ser promovido/a, únicamente, de forma no permanente, y su confirmación o permanencia en dicha categoría superior se encontrará sujeta a su rendimiento, por lo que podrá ser dejada sin efecto en cualquier momento si así lo considerara el/la titular de la dependencia.

El/la agente que hubiese sido evaluado/a con una calificación promedio igual o superior a siete (7) puntos en cada uno de los tres (3) ASPECTOS tendrá derecho a ser promovido/a a un cargo superior.

Por ello, en uso de las atribuciones conferidas por el artículo 120 de la Constitución Nacional y el artículo 35 de la Ley N° 27.149, en mi carácter de Defensora General de la Nación;

RESUELVO:

I. APROBAR el “*SISTEMA DE EVALUACIÓN ANUAL DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL DEL MPD*”, conforme lo establece el artículo 53º del “*Régimen jurídico del Ministerio Público de la Defensa (T.O. 2020)*”, aprobado por RDGN-2020-999-E-MPD-DGN#MPD, que como Anexo se encuentra en el archivo embebido que integra la presente resolución.

II. ESTABLECER que el sistema aprobado en el punto precedente será aplicado a partir de la calificación del corriente año 2023.

III. ENCOMENDAR a la Dirección General de Recursos Humanos y al Departamento de Informática para que elaboren el correspondiente “*Instructivo para la utilización del sistema SURH – Módulo de Calificaciones Anuales*”.

IV. ENCOMENDAR a la Dirección General de Recursos Humanos y a la Coordinación de Prensa, Comunicación Institucional y Relaciones con la Comunidad, la realización de una campaña anual de difusión -al momento de aproximarse la fecha de calificación-, mediante la cual se recuerde a los/as titulares de cada dependencia de este Ministerio Público la obligatoriedad de realizar la evaluación anual de desempeño del personal a su cargo.

V. MODIFICAR a los artículos 136º, 137º, 138º y 139º del “*Régimen jurídico del Ministerio Público de la Defensa (T.O. 2020)*”, aprobado por RDGN-2020-999-E-MPD-DGN#MPD, los incisos que a continuación se detallan:

Artículos 136º y 137º -se agrega como inciso 5-: “*incumplimiento de la obligación de calificar al personal de conformidad con lo establecido en el artículo 53º y su reglamentación*”.

Artículos 138º -se agrega como inciso 8- y 139º -se agrega como inciso 11º-: “*incumplimiento reiterado de la obligación de calificar al personal de conformidad con lo establecido en el artículo 53º y su reglamentación*”.

Protocolícese, notifíquese a todas las dependencias de este Ministerio Público, publíquese en la página web institucional y, oportunamente, archívese.