



REGIMEN DE CALIFICACIONES

SECCION I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- La calificación de la aptitud funcional para los ascensos en la Intendencia Municipal de Rocha se realizará mediante una misma técnica de evaluación del desempeño, una vez al año, a todo funcionario presupuestado, contratado o eventual que cumpla tareas en la Intendencia Municipal de Rocha, en todos los escalafones, con excepción del escalafón docente.-

Dicha evaluación del desempeño será realizada en la forma que dispone la presente reglamentación.-

Lo dispuesto precedentemente con relación a la calificación de los funcionarios eventuales, se dispone al solo efecto de lo establecido en el artículo 14 del Estatuto del Funcionario Municipal.-

Artículo 2.- El procedimiento de evaluación del desempeño se regirá por los principios de igualdad de oportunidades, de eficiencia, de competitividad y de excelencia, y en el mismo intervendrán el Intendente Municipal, el Tribunal de Calificaciones y el Organo Evaluador.-

SECCION II

AMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 3.- El sistema de evaluación del desempeño reglamentado en este Título será aplicable a todos los funcionarios presupuestados, contratados y/o eventuales de la Intendencia Municipal de Rocha.-

Quedan exceptuados de lo dispuesto en el presente reglamento los titulares de cargos declarados políticos y/o de particular confianza.

Artículo 4.- La calificación de los funcionarios se efectuará anualmente por el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de Diciembre de cada año.-

Cuando por causas justificadas el funcionario hubiere prestado servicios parciales será



igualmente calificado, excepto que el lapso trabajado fuera inferior a tres meses en el período de evaluación, en cuyo caso se prorrogará la calificación del año anterior.-

A los efectos de la calificación, no se considerará causa justificada el goce de las licencias extraordinarias por un período superior a los diez días (artículo 87 inciso 2 del Estatuto del Funcionario Municipal).-

Artículo 5.- Los funcionarios que en el período de evaluación hubieran prestado servicios en forma parcial por causas no justificadas, serán calificados por los períodos en que efectivamente hubieran trabajado, siempre que hayan desempeñado tareas por un mínimo de 180 días calendario a cuyos efectos se abatirá el puntaje resultante de la aplicación de los factores mencionados en el artículo 28.-

Artículo 6.- A los efectos de la calificación de los funcionarios en comisión fuera de su oficina de origen o fuera de la Intendencia Municipal de Rocha, o en goce de becas, cursos o pasantías y de perfeccionamiento dispuestos en interés del servicio, u otras de análogas competencias, serán igualmente calificados según lo previsto en el Art. 4 de la presente norma.

En estos casos, El Tribunal requerirá el informe de actuación pertinente a las autoridades correspondientes y será quien calificará a los funcionarios comprendidos en el párrafo anterior, en conformidad con los criterios de evaluación previstos en el inciso a. del Art. 19.

SECCION III

SUJETOS Y ORGANOS DEL PROCEDIMIENTO DE CALIFICACIONES

Artículo 7.- En el Procedimiento de Calificaciones intervendrán:

- a) El Ejecutivo Departamental.
- b) El Tribunal de Calificaciones.
- c) El Órgano Evaluador.
- d) Delegación Gremial.

Artículo 8.- El Intendente Municipal podrá delegar su intervención en el Procedimiento de Calificación de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 280 de la Constitución.-



SECCION IV

DEL TRIBUNAL CALIFICADOR.-

Artículo 9.- En la Intendencia Municipal de Rocha habrá un Tribunal Calificador, el que ejercerá sus funciones por el término de dos años y en todos los casos hasta culminar el procedimiento de calificación.- Se integrará antes del 1 de enero de cada período de actuación.-

El Ejecutivo Departamental por motivos de conveniencia podrá disponer la ampliación del número de Tribunales Calificadores con competencia en uno o más escalafones que se determinarán.-

Artículo 10.- El Tribunal Calificador actuará con autonomía técnica y estará integrado por los siguientes funcionarios:

- a) un funcionario designado por el Ejecutivo Departamental que lo presidirá;
- b) un funcionario designado por los funcionarios a calificar y en la forma que establece el artículo 15;
- c) un tercer miembro, elegido de común acuerdo por los otros dos, del área a la que pertenecen los funcionarios a calificar. De no existir acuerdo se elegirá por sorteo entre los candidatos propuestos.

Artículo 11.- El Supervisor del funcionario a calificar asesorará en forma verbal al Tribunal, a su requerimiento.- En caso de imposibilidad o por decisión del Tribunal el asesoramiento será por escrito.-

Artículo 12.- Los integrantes del Tribunal, con excepción del nombrado por el Ejecutivo, serán funcionarios presupuestados de carrera con una antigüedad mínima de un año en el Grado del que son titulares.-

Cada miembro tendrá dos suplentes elegidos en igual forma que el titular, quienes deberán reunir el requisito previsto en el inciso anterior.-

En caso de ausencia o impedimento del titular, se procederá a la convocatoria inmediata de los suplentes, por su orden.-



Artículo 13.- Los miembros del Tribunal serán calificados por el Intendente Municipal o por aquel en quien este haya delegado atribuciones conforme a lo previsto en el artículo 8.-

Artículo 14.-

- a) La jerarquía de los miembros del Tribunal deberá ser superior a la de los funcionarios a calificar. y cuyo nivel asegure la independencia de sus juicios respecto a los evaluados.-
- b) Cuando por la jerarquía del funcionario a calificar, o por cualquier otra circunstancia sea imposible integrar el Tribunal Calificador según lo establecido precedentemente, el Tribunal Calificador se integrará con el Secretario General, que lo presidirá, un funcionario designado por el funcionario a calificar y uno elegido de común acuerdo; de no existir acuerdo se elegirá por sorteo entre los candidatos propuestos.

Artículo 15.- La elección del miembro del Tribunal que represente a los funcionarios, y sus suplentes, se hará previa convocatoria, postulación y aceptación de los candidatos, por voto secreto, dentro de los primeros diez días hábiles del mes de Noviembre.-

El Ejecutivo Departamental deberá designar su representante dentro de los primeros diez días hábiles del mes de Diciembre.-

Artículo 16.- La integración del Tribunal será publicada durante diez días hábiles a partir del primer día de cada año, en forma que asegure su conocimiento por parte de sus funcionarios.-

Toda modificación relativa al órgano calificador deberá ser publicada dentro de los diez días hábiles de producida.-

Artículo 17.- Al solo efecto de calificación individual, los funcionarios podrán recusar en forma fundada a los miembros del Tribunal por las razones establecidas en el artículo 3 del Decreto No. 500/991.-

La recusación tendrá efecto suspensivo exclusivamente respecto del recusante y será dirigida al Tribunal, quien decidirá dentro de los diez días hábiles siguientes al de su presentación.- De no expedirse se entenderá acogida la recusación planteada.-



Artículo 18.- El Tribunal se constituirá dentro de los primeros quince días del mes de enero y para sesionar requerirá la totalidad de los miembros.- Sus resoluciones sean fundadas y se adoptarán por mayoría simple.-

Artículo 19.- El Tribunal Calificador deberá:

- a) Uniformizar criterios de evaluación con los restantes Tribunales para el caso de existir de más de uno constituido;
- b) Sustanciar las observaciones que presentaren los funcionarios contra la calificación otorgada o cualquiera de los aspectos que la conforman.-
- c) Efectuar la calificación final.
- d) Entregar la información a Recursos Humanos para la notificación y publicación final.

Artículo 20.- Las calificaciones deberán realizarse en los cuatro primeros meses de cada año.- El vencimiento de dicho plazo no relevará al Tribunal de su obligación de formular las calificaciones correspondientes.-

Artículo 21.- La calificación se efectuará sobre la base de los factores establecidos en el artículo 28.-

Los puntajes serán acordados en base al informe de actuación del Supervisor, tomando en consideración, además, los criterios de evaluación adoptados, los asesoramientos del Supervisor requeridos por el Tribunal y las fojas de servicios de los funcionarios.-

Artículo 22.- El Tribunal formulará la calificación de los funcionarios mediante la asignación de puntajes, de acuerdo a los criterios del artículo 29.-

Artículo 23.- Las calificaciones efectuadas por el Tribunal deberán ser comunicadas a los efectos previstos en el artículo 22 del Estatuto del Funcionario a los Directores, Jefes o quienes hagan sus veces.- Y dentro del plazo de diez días hábiles siguientes a la fecha en que se efectuó la calificación, el Tribunal notificará personalmente a cada funcionario haciéndole entrega en este acto de una constancia de puntuación con las discriminaciones de los factores.-



SECCION V

DEL ORGANO EVALUADOR.-

Artículo 24.- El Organo Evaluador estará integrado por el Supervisor que tiene personal directamente a su cargo y su superior inmediato, hasta Director de División.

Se entiende por Supervisor el funcionario que como consecuencia de sus tareas, tiene personal directamente a su cargo, ocupe o no un puesto de Jefatura.-

La calidad de supervisor deberá ser comunicada a todo el personal subordinado.-

Artículo 25.- El Organo Evaluador tendrá los siguientes cometidos:

- a) Efectuar dos informes semestrales de la actuación de sus subordinados, aplicando los factores de calificación y puntajes de evaluación establecidos en la Sección VI), al 30 de Junio y al 31 de Diciembre de cada año respectivamente, los que deberán remitirse al Tribunal de Calificaciones dentro de los 25 días hábiles siguientes;
- b) Listar y publicar alfabéticamente el puntaje de la evaluación de desempeño, en la propia dependencia, siendo esta la vía de comunicación a cada evaluado.
Efectuar entrevistas con sus funcionarios a efectos de poner en su conocimiento y explicar los aspectos que originaron los conceptos contenidos en los informes semestrales.
- c) Realizar la devolución en forma personal a cada funcionario y entregar dentro de los 5(cinco) días hábiles siguientes copia del formulario de la evaluación de desempeño por factores.
- d) Recibir por escrito las observaciones de los funcionarios.

Artículo 26.- Cuando un funcionario hubiere tenido sucesivamente, más de un supervisor en el período de calificación, los informes semestrales serán producidos por quien supervisó al funcionario por el lapso mayor en el semestre respectivo.-

Cuando por cualquier circunstancia no pudiese darse cumplimiento a lo dispuesto en el inciso anterior, dichos informes serán efectuados por quien se encuentre en ejercicio de la supervisión, al momento en que aquellos deban producirse.-



El supervisor que produzca el informe tomará en cuenta los informes de los otros supervisores y todo otro antecedente que juzgue pertinente.-

SECCION VI

DELEGACIÓN GREMIAL.-

Artículo 27.- El Tribunal de Calificaciones convocará para las secciones de trabajo que realice, a la Asociación de Empleados y Obreros del Municipio de Rocha y éstos podrán enviar un delegado gremial, el cual participará en el proceso de calificación en carácter de veedor. Tendrá solamente voz. Su participación no es obligatoria.

SECCION VII

FACTORES DE CALIFICACION.-

Artículo 28.- Los factores a utilizar en la evaluación de los funcionarios serán lo siguientes:

- I) **Asiduidad:** incluye consideración de la concurrencia y de puntualidad en su caso, con la debida atención de sus obligaciones funcionales, en el marco de la normativa vigente y de las exigencias peculiares del Servicio;
- II) **Cantidad de Trabajo:** Se refiere a la cantidad o volumen de trabajo realizado. Debe tenerse en cuenta la rapidez, oportunidad y seguridad en la ejecución y entrega de los mismos, y de existir, el cumplimiento de objetivos, tiempos y plazos.
- III) **Calidad de Trabajo:** Se refiere a la confiabilidad demostrada en la ejecución de los trabajos, en términos de:
 - Aplicación y actualización de los conocimientos teóricos prácticos de las actividades atinentes a su función.
 - Calidad de los resultados alcanzados (precisión, presentación, claridad, prolijidad, consistencia y cumplimiento de normas, métodos e instrucciones; según lo que mejor se adapte a cada caso).
 - Forma de atención y orientación al público y la diligencia en el tratamiento de los temas.



- IV) **Responsabilidad:** es el grado de compromiso con el servicio evidenciado en todos los aspectos del desempeño;
- V) **Trabajo en equipo y cooperación:** se refiere a la cooperación que presta o solicita en forma espontánea a otros funcionarios, grupos y/o equipos de trabajo; ponderándose el grado de participación en el logro de los objetivos del área de trabajo.
- VI) **Iniciativa:** Comprende la formulación de ideas y sugerencias factibles para el mejoramiento del servicio;
- VII) **Disciplina:** se refiere a la actitud asumida en cuanto a la observación y cumplimiento de las normas reglamentarias y de las decisiones e instrucciones emanadas de las autoridades competentes, la conducta funcional
- VIII) **Relaciones interpersonales:** se refiere a las relaciones interpersonales, con sus pares, superiores, supervisores, público y/o comunidad, en el debido marco de respeto y cortesía.
- IX) **Habilidad para la supervisión:** (solo para puestos de conducción con personal a cargo, reemplaza al factor II). Incluye la aptitud para obtener resultados a través del trabajo de terceros, logrando la armonía y cohesión de los integrantes del equipo: capacidad para señalar cursos de acción adecuados; instrucción de los subordinados y equidad en el trato
- X) **Toma de decisiones** (sólo para puestos de conducción con personal a cargo, reemplaza factor III): capacidad para la toma de decisiones ante situaciones que requieren de su intervención, analizando adecuadamente las soluciones, asumiendo las responsabilidades que impliquen.



Artículo 29.- PUNTAJE DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

a) **Niveles de evaluación de factores:** deberán puntuarse de 1 a 10 según el siguiente criterio:

1 y 2:	INSUFICIENTE
3 y 4:	REGULAR
5, 6 y 7:	BUENO
8 y 9:	MUY BUENO
10:	EXCELENTE

b) **Ponderación de factores:** a cada factor descrito en el art. 27, se le multiplicará el valor asignado en el inc.a) por un coeficiente según detalle:

Factores II, III, IX y X:	coeficiente	2
Factores IV y VI:	coeficiente	1.5
Factores V y VIII:	coeficiente	1
Factores I y VII:	coeficiente	0.5

c) **Puntaje de evaluación:** El puntaje de la Evaluación del Desempeño se obtiene de la suma resultante de la ponderación anterior la cual se clasificará según la siguiente escala:

Menos de 30 puntos:	INSUFICIENTE
Mayor o igual a 30 y menor a 50 puntos:	REGULAR
Mayor o igual a 50 y menor a 75 puntos:	BUENO
Mayor o igual a 75 y menor a 95 puntos:	MUY BUENO
Mayor o igual a 95 puntos:	EXCELENTE

Artículo 30.- DEMÉRITOS.- Las sanciones serán consideradas como deméritos y se las tendrá en cuenta de acuerdo a la escala siguiente:



Censura Escrita:	2 puntos
Suspensión hasta 5 días:	9 puntos
Suspensión de 6 a 15 días:	33 puntos
Suspensión por más de 15 días:	50 puntos

Solamente serán tomadas en consideración las sanciones aplicadas durante el periodo a calificar, independientemente del momento en que hubiesen ocurrido los hechos que la motivaron.-

Artículo 31- Cuando al 31 de Mayo no se hubiese dado cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 19, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 20, el Ejecutivo Departamental culminará en lo pertinente el respectivo procedimiento de calificaciones.-

SECCION VIII

NORMAS TRANSITORIAS

I) A los efectos de la puesta en funcionamiento para el año 2007 el Régimen de Calificaciones, de acuerdo con la presente Ordenanza, los Tribunales se constituirán antes del 1 de julio y tendrán vigencia hasta el 31 de diciembre de 2007.

II) La elección del miembro del Tribunal que represente a los funcionarios así como el representante del Ejecutivo Departamental deberán designarse antes del 15 de junio de 2007, según lo previsto en el Art. 15.

III) Previamente a la entrada en vigencia de la presente Norma, el Ejecutivo aprobará el Manual Funciones así como también el Manual Descriptivo de Cargos de la Intendencia Municipal de Rocha.