

**SISTEMA NACIONAL DE LA PROFESION ADMINISTRATIVA. SISTEMA DE EVALUACION DE DESEMPEÑO. EVALUACION DE CARGOS INCLUIDOS EN EL NOMENCLADOR DE FUNCIONES EJECUTIVAS. PROCEDIMIENTO. REQUISITOS.**

La circunstancia de no haberse completado en el momento indicado el Formulario A – Plan de Gestión, en el que se exterioriza la definición de los objetivos, actividades y resultados a alcanzar por parte del Evaluador Directo o Autoridad Interviniente y el Evaluado, no inhabilita por sí la realización de la evaluación de desempeño correspondiente a dicho período.

Desde que el cargo crítico desempeñado por el agente tiene normativamente asignadas sus acciones, existe un mínimo de actividades que necesariamente éste debe cumplir; las que a la postre resultarán evaluables.

En dicho marco, el deber de completar el Formulario B – Informe de Avance de Gestión con las actividades realizadas o en realización y los resultados esperados es una obligación del Evaluado que, de ese modo, impulsa el procedimiento de su evaluación de desempeño.

Las funciones inherentes al cargo gerencial que desempeña constituyen una base para desarrollar su planificación y las consiguientes acciones.

La calificación que la Autoridad Interviniente asigne debe estar expresamente fundada en los hechos y antecedentes que le sirven de causa (cfr. art. 7° inc. b) y e) de la Ley N° 19.549).

La ausencia del Formulario C – Informe de Evaluación, sumada a la carencia absoluta de fundamentos en todos los Factores escogidos en el Formulario D – Informe de Evaluación por Factores, tornan a las posiciones seleccionadas (C, en todos los casos) en una expresión dogmática y no permiten vislumbrar la razonabilidad de la calificación adoptada en consecuencia.

Irroga un vicio sobre el acto administrativo en examen la omisión de la Administración en invitar de manera fehaciente a las entidades gremiales habilitadas para ejercer la veeduría del proceso de evaluación, de conformidad con lo establecido por el artículo 63 del Convenio Colectivo de Trabajo General homologado por Decreto N° 66/99, el artículo 16 inciso m) de la Ley Marco de Regulación de Empleo Público Nacional N° 25.164 —que lo consagra como derecho del agente y el interesado articula en el presente— también su artículo 18 in fine y el Sistema Nacional de la Profesión Administrativa a través del artículo 46 del Anexo I del Decreto N° 993/91 (T.O. 1995) y el artículo 8° del Anexo I de la Resolución ex S.F.P. N° 21/93, aplicable en la especie en virtud de lo dispuesto por el artículo 2° de su similar N° 393/94.

BUENOS AIRES, 7 de noviembre de 2003

SEÑOR SUBSECRETARIO:

I.- El agente a cargo de la Dirección de Recursos Humanos y Organización del organismo consignado en el epígrafe solicita que esta dependencia exprese el temperamento a seguir ante la imposibilidad de cumplir con el procedimiento establecido en la Resolución SFP N° 394/94, por los motivos expuestos en las actuaciones.

La consulta obedece al recurso administrativo incoado por el agente ... contra las evaluaciones de desempeño correspondientes a los períodos 1/11/99 - 31/12/00 y 2001 que se le efectuaron por su cargo de Coordinador Provincial Catamarca, asignándole en ambas la calificación de Bueno.

El recurrente se agravia porque dichas evaluaciones fueron practicadas sin ajustarse al procedimiento establecido por la Resolución SFP N° 394/94. En particular, afirma:

“1.- No se ha cumplimentado lo normado en el artículo 2° de la Resolución N° 393/94, el cual establece que al iniciarse el período de evaluación el Evaluador Directo o Autoridad Interviniente y el Evaluado definirán los objetivos, actividades y resultados a alcanzar durante ese período. Dado que el formulario A - Plan de Gestión - que consta en mi calificación no ha sido suscripto por el docente, en atención a que jamás se ha realizado la reunión que indica la reglamentación.

2.- No se ha dado cumplimiento a lo normado en el artículo 3° de la Resolución N° 393/94, el cual establece que transcurrido SEIS (6) meses, contados desde el período de evaluación, el Evaluado deberá completar el formulario B —Informe de Avance de Gestión— y entregarlo a su Evaluador Directo o Autoridad Interviniente, quien deberá completar el formulario C —Informe de Evaluación—.

3.- No se ha dado cumplimiento a lo normado en el artículo 4° de la Resolución N° 393/94, el cual indica que de producirse cambios de Autoridad Interviniente después de iniciarse el período de evaluación y faltando más de SEIS (6) meses para la finalización del mismo, se deberá ratificar o rectificar el Plan de Gestión.

4.- No se ha dado cumplimiento a lo normado en el artículo 5° de la Resolución N° 393/94, el cual indica que en la fecha prevista para la calificación final en el cronograma de evaluación y una vez que se hubiera concluido la evaluación de desempeño de los agentes a su cargo, los Evaluados completarán el Formulario B y lo elevarán a su Evaluador Directo o Autoridad Interviniente.

5.- No se ha dado cumplimiento a lo normado en el artículo 6° de la Resolución 393/94, el cual establece que los Evaluadores Directos o Autoridades Intervinientes ponderarán la información presentada por los Evaluados, en un plazo no mayor de DOS (2) días hábiles de haberla recibido, completarán los formularios C —Informe de Evaluación— y D —Informe de Evaluación por Factores—.

6.- Con respecto a lo establecido en el artículo 7° de la mentada Resolución, el cual indica que la Autoridad Interviniente completará el formulario E —Calificación Global de Gestión—, el mismo ha sido confeccionado sin considerar la información que éste debía haber obtenido por aplicación de los artículos anteriormente descriptos. Como así también no se ha realizado la entrevista personal de carácter obligatorio entre la Autoridad Interviniente y el Evaluado donde se le debía comunicar la calificación final, exponiendo los fundamentos de la misma.

7.- A su vez, no se ha dado cumplimiento a lo normado en el artículo 8° del Anexo I de la Resolución N° 21/93 de la ex Secretaría de la Función Pública, el que narra que deberá participar en carácter de veedor en las reuniones de Comité de Evaluación o con las Autoridades Intervinientes, un representante de la Unión Personal Civil de la Nación, como así tampoco lo establecido en el artículo 2° de la Resolución N° 7/2001 de la Subsecretaría de la Gestión Pública, el que resuelve que se debe incorporar la participación de UN (1) representante de la Asociación de Trabajadores del Estado, en las instancias comprendidas por el Sistema Nacional de la Profesión Administrativa en las que está prevista la veeduría gremial”.

Obran agregados los formularios contemplados por la Resolución S.F.P. N° 394/94 referidos a las evaluaciones de desempeño en cuestión (fs. 12/35), a saber:

— Formulario A - Plan de Gestión de los períodos 1/11/99 - 31/12/00 y 2001. Ambos consignan los siguientes tres objetivos: “Asistir y supervisar a nivel provincial la implementación y seguimiento de los planes, programas y proyectos en materia de sanidad y calidad agroalimentaria aprobados por las máximas autoridades del organismo”; “Realizar el control sanitario en los pasos fronterizos, puertos y aeropuertos como así también en cualquier punto dentro de la provincia, verificando el cumplimiento de las normas de carácter nacional e

internacional y emitiendo los certificados"; y "Asistir y coordinar a nivel provincial la realización de estudios y relevamientos de las necesidades del área para el desarrollo de los programas".

Ambos no fueron completados en lo que atañe a "Actividades" y "Resultados Esperados", carecen de fecha y de firma del evaluado, y fueron suscriptos por la Autoridad Interviniente.

— Formularios B - Informe de avance de gestión de ambos períodos de evaluación sin completar.

— Formularios C - Informe de evaluación de ambos períodos de evaluación sin completar.

— Formularios D - Informe de evaluación por factores de ambos períodos de evaluación, completados en todos los Factores en la posición C, sin expresar los Fundamentos en la parte pertinente en ningún caso.

— Formularios E - Calificación global de gestión de ambos períodos de evaluación con la calificación de Bueno. El primero, fechada el 26/12/02 con firma de ...I y ratificada el 2/01/03 con firma del .... Y el segundo, firmada por el Dr. Bernardo Gabriel CANE con fecha 2/01/03.

El servicio jurídico permanente del organismo de origen se expidió en dos oportunidades.

En la primera de ellas entendió "que el recurso resulta procedente en razón de haberse incumplido el procedimiento evaluatorio previsto por la normativa aplicable, entendiendo que la calificación impuesta al reclamante no se encuentra adecuadamente respaldada en los antecedentes que le sirven de causa, por lo que correspondería dejarla sin efecto. Por ello, considero que la calificación por evaluación de desempeño impuesta al agente resulta nula de nulidad absoluta, por violación de las formas esenciales, que llevaron a que dicha calificación no se encuentre debidamente respaldada en los hechos y antecedentes que le sirvieron de causa, por lo que correspondería su revocación. Sin perjuicio de lo expuesto correspondería se remitan los presentes a la Oficina Nacional de Empleo Público".

Seguidamente se adjunta un informe realizado por el Director de Recursos Humanos y Organización del área de origen acerca de las evaluaciones de desempeño en cuestión. Allí, entre otras consideraciones, señala: "ante el retraso estructural en los procesos de evaluación de desempeño, se cumplió en años posteriores con la obligación de realizar evaluaciones de años anteriores...En consecuencia, la Autoridad Interviniente se encuentra ante la existencia de una normativa de tipo rígida que resulta de difícil cumplimiento en atención al tiempo transcurrido, y no obstante ello...está obligado a ordenar los retrasos procedimentales en cuanto a lo que a evaluaciones se refiere. De allí que a criterio de esta Dirección resulta aplicable lo opinado por la ex Dirección Nacional del Servicio Civil dependiente de la ex Secretaría de la Función Pública en su Dictamen N° 2769/97...a saber: "...la evaluación del desempeño del agente, realizada por autoridad competente para ello, constituye la expresión de la voluntad de la Administración, en forma independiente de quien sea la persona física que la efectúe y sin que tenga trascendencia la fecha de designación en el cargo de dicha autoridad. Asimismo, deviene necesario señalar que una gran parte de la función administrativa cumplida por sus agentes se trasunta en actuaciones concretas, verbales o escritas sean estos hechos, proyectos, programas, actos, propuestas, etc de tal modo que la calificación de los funcionarios no depende ni se basa exclusivamente en el informe de la autoridad precedente o en los formularios de evaluación, sino en la valoración de la totalidad de las tareas desarrolladas por ellos". Así, y ahondando en el análisis que nos ocupa — prosigue—, la actividad de la Administración Pública no se encuentra, únicamente, sujeta a la definición del Plan de Gestión previsto en el procedimiento de evaluación, sino que cada funcionario ejecuta y cumple con las obligaciones inherentes a su cargo, las cuales se encuentran definidas tanto en las competencias aprobadas estructuralmente, como en los perfiles definidos para cada cargo ejecutivo, en consecuencia, tampoco le escapa la obligación de cumplimentar por motu proprio el Formulario B — Informe de Gestión—...Asimismo, la Autoridad Interviniente también puede valerse de la información de las auditorías operacionales para formarse criterio respecto de la evaluación a encarar - artículo 7° Resolución S.F.P. N° 393/94. En síntesis... se han tomado todos los recaudos a los efectos de poder dar cumplimiento a lo normado, señalando

por último que las evaluaciones correspondientes al período 2000, fueron suscriptas por quien entonces revestía la calidad de Presidente de este organismo, tal como figura en todos los formularios. Como consecuencia, se desprende que resulta difícil dar cumplimiento al procedimiento previsto en la normativa vigente, ya que se trata de realizar la evaluación de los agentes fuera del momento cronológico en que se debiera haber hecho”.

En respuesta, vuelve a intervenir el servicio jurídico permanente y afirma que si bien comparte los términos del citado informe en cuanto a tener en cuenta la situación institucional de ese organismo en los años 2000/2001 y los cambios de autoridades superiores producidas en el citado período, respecto de la existencia de diversos elementos que en su conjunto permiten ponderar resultados de una gestión determinada con prescindencia de la utilización o no del procedimiento específico contemplado en la Resolución SGP N° 394/94, la consideración de dichas circunstancias especiales en modo alguno puede dispensar que la emisión de la decisión de la autoridad interviniente se encuentre adecuadamente respaldada en los antecedentes que le sirven de causa. Asimismo, recaba nuevamente la opinión de esta dependencia.

En ese estado, ingresan los actuados a consideración de esta Oficina Nacional de Empleo Público.

II.- Tal como esta dependencia lo señalara mediante Dictamen D.N.S.C. N° 2769/97, (con criterio luego reiterado por Dict. D.N.S.C. N° 252/99, entre otros), “una gran parte de la función administrativa cumplida por sus agentes se trasunta en actuaciones concretas, verbales o escritas sean estos hechos, proyectos, programas, actos, propuestas, etc de tal modo que la calificación de los funcionarios no depende ni se basa exclusivamente en el informe de la autoridad precedente o en los formularios de evaluación, sino en la valoración de la totalidad de las tareas desarrolladas por ellos”.

En tal sentido, la circunstancia de no haberse completado en el momento indicado el Formulario A - Plan de Gestión, en el que se exterioriza la definición de los objetivos, actividades y resultados a alcanzar por parte del Evaluador Directo o Autoridad Interviniente y el Evaluado, no inhabilita por sí la realización de la evaluación de desempeño correspondiente a dicho período.

En efecto, además de los extremos señalados en el citado Dictamen, desde que el cargo crítico desempeñado por el agente tiene normativamente asignadas sus acciones, existe un mínimo de actividades que necesariamente éste debe cumplir; las que a la postre resultarán evaluables. Así, en el presente, los tres Objetivos que para ambos períodos se consignaron en el Formulario A se corresponden con las Acciones 2, 3 y 4 que, para la Coordinación Provincial (el impugnante es Coordinador Provincial Catamarca) dependiente de la Dirección Regional Tipo, contempla la estructura organizativa aprobada por Resolución SENASA N° 105/98 (B.O. 4/02/98).

En dicho marco, el deber de completar el Formulario B - Informe de Avance de Gestión con las actividades realizadas o en realización y los resultados esperados es una obligación del Evaluado que, de ese modo, impulsa el procedimiento de su evaluación de desempeño.

Por ello mismo, dicha obligación no resulta eximida por el hecho de que el Formulario A no haya sido definido oportunamente, ya que, se reitera, las funciones inherentes al cargo gerencial que desempeña constituyen una base para desarrollar su planificación y las consiguientes acciones.

En el sub exámine, el propio interesado admite que no completó el Formulario B. Ahora bien, si bien es cierto que la ausencia del Formulario A no dispensó al ahora reclamante de su obligación de completar el Formulario B y, además, que la carencia de ambos debe ser suplida a través de los extremos señalados en el Dictamen N° 2769/97 para realizar la evaluación de desempeño del personal, no lo es menos, que la calificación que la Autoridad Interviniente asigne debe estar expresamente fundada en los hechos y antecedentes que le sirven de causa (cfr. art. 7° inc. b) y e) de la Ley N° 19.549).

Al respecto, la ausencia del Formulario C - Informe de Evaluación, sumada a la carencia absoluta de fundamentos en todos los Factores escogidos en el Formulario D - Informe de Evaluación por Factores, tornan a las posiciones seleccionadas (C, en todos los casos) en una expresión dogmática y no permiten vislumbrar la razonabilidad de la calificación adoptada en consecuencia.

A ello debe adicionársele que se omitió también la entrevista personal de carácter obligatorio prevista por el artículo 7° de la Resolución SFP N° 393/94 para, entre otros objetivos, exponer los fundamentos de la calificación, quedando entonces el agente, por la conjunción de los incumplimientos señalados, en una situación de indefensión al no conocer las razones de su calificación, recaudo indispensable a fin de acordar con la misma o eventualmente impugnarla.

Asimismo, irroga un vicio sobre el acto administrativo en examen la omisión de la Administración en invitar de manera fehaciente a las entidades gremiales habilitadas para ejercer la veeduría del proceso de evaluación, de conformidad con lo establecido por el artículo 63 del Convenio Colectivo de Trabajo General homologado por Decreto N° 66/99, el artículo 16 inciso m) de la Ley Marco de Regulación de Empleo Público Nacional N° 25.164 —que lo consagra como derecho del agente y el interesado articula en el presente—, también su artículo 18 in fine y el Sistema Nacional de la Profesión Administrativa a través del artículo 46 del Anexo I del Decreto N° 993/91 (T.O. 1995) y el artículo 8° del Anexo I de la Resolución ex S.F.P. N° 21/93, aplicable en la especie en virtud de lo dispuesto por el artículo 2° de su similar N° 393/94.

III.- Por las razones expuestas, se concluye que la calificación sub exámine debe ser revocada; luego de lo cual, por un lado, el recurso administrativo incoado habrá perdido actualidad y, por ello, corresponderá declararlo improcedente (cfr. PTN 240:198), y por otro, se procederá a realizar una nueva evaluación de desempeño dentro de los parámetros señalados en el apartado precedente, oportunidad en la cual deberá garantizarse la participación de los veedores gremiales.

#### **SUBSECRETARÍA DE LA GESTIÓN PÚBLICA**

**EXPEDIENTE N° 3928/03. SERVICIO NACIONAL DE SANIDAD Y CALIDAD AGROALIMENTARIA**

**DICTAMEN DE LA OFICINA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO N° 3120/2003**