



Provincia de Tierra del Fuego, Antártida  
e Islas del Atlántico Sur  
República Argentina  
TRIBUNAL DE CUENTAS

USHUAIA, 25 MAR 1999

VISTO: La Resolución Plenaria N°24/98, Art. 33°, mediante la cual se determina la necesidad de implementar la calificación del Personal del Tribunal de Cuentas, y,

CONSIDERANDO:

Que es necesario dictar las normas complementarias y los aspectos procedimentales específicos para la implantación del mencionado sistema de evaluación;

Que resulta conveniente asegurar los principios de objetividad y neutralidad que deben imperar en los procedimientos;

Que el Tribunal de Cuentas se encuentra facultado para el dictado de la presente, de acuerdo a lo establecido en la Ley Provincial N° 50 Art. 26° b);

Por ello;

EL TRIBUNAL DE CUENTAS

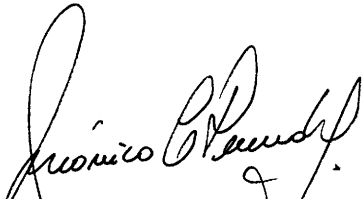
RESUELVE

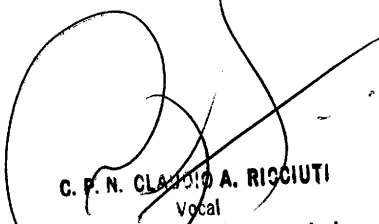
ARTICULO 1°.- APRUEBANSE las normas complementarias del sistema de calificación del personal previsto en el ARTICULO N° 33 de la Resolución Plenaria N° 24/98, que como anexos I, II, III, IV, V, 1, 2 y 3 y anexo "A", integran la presente Resolución.-


ARTICULO 2°.- LA calificación definitiva será incorporada, con posterioridad de la notificación al agente, al legajo personal del mismo.-

ARTICULO 3°.- COMUNÍQUESE, publíquese, dése al Boletín Oficial de la Provincia y ARCHÍVESE.-

**RESOLUCION PLENARIA N° 15 / 99**

  
Dra. Mónica Cristina PENEDO  
Vocal Legal A/C  
Tribunal de Cuentas de La Provincia

  
C. P. N. CLAUDIO A. RICCIUTI  
Vocal  
Tribunal de Cuentas de la Provincia

  
C. P. N. VICTOR HUGO MARTINEZ  
Presidente  
TRIBUNAL DE CUENTAS DE LA PROVINCIA



Provincia de Tierra del Fuego, Antártida  
e Islas del Atlántico Sur  
República Argentina  
TRIBUNAL DE CUENTAS

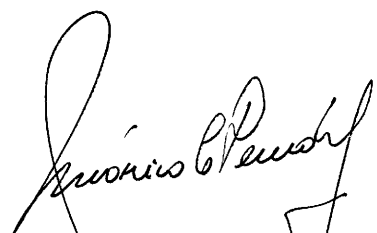
**ANEXO I DE LA RESOLUCION PLENARIA N° 15 / 99**


**COMISION DE EVALUACION**

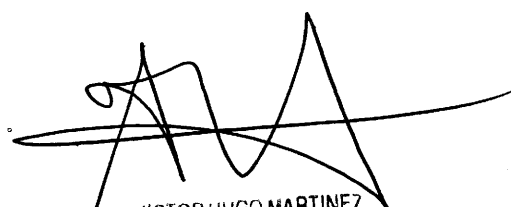
A.- La comisión de evaluación estará integrada por los tres vocales o sus subrogantes legales.-

B.- Las pre-evaluaciones del personal serán realizada por los jefes inmediatos, conjuntamente con el Secretario del Area al cual pertenecen . En caso de haber tenido mas de un jefe, el mismo será evaluado por la totalidad de los jefes en forma individual, de acuerdo al período que estuvieron bajo sus ordenes.-

C.- La Comisión de Evaluación tendrá por función revisar o refrendar la evaluación final de cada agente, tomando como elemento de juicio, las pre-evaluaciones efectuadas. -

  
Dra. Mónica Cristina PENEDO  
Vocal Legal A/C  
Tribunal de Cuentas de La Provincia

  
C. P. N. CLAUDIO A. RICCIUTI  
Vocal  
Tribunal de Cuentas de la Provincia

  
C.P.N. VICTOR HUGO MARTINEZ  
Presidente  
TRIBUNAL DE CUENTAS DE LA PROVINCIA



Provincia de Tierra del Fuego, Antártida  
e Islas del Atlántico Sur  
República Argentina  
TRIBUNAL DE CUENTAS

**ANEXO II DE LA RESOLUCION PLENARIA N° 15 / 99**

**PROCEDIMIENTO DE EVALUACION**

- 1.- El proceso de evaluación deberá ejecutarse entre los meses de febrero y abril de cada año.-
- 2.- El proceso de evaluación se inicia con un informe que deberá realizar el evaluado dentro de los primeros veinte (20) días del mes de Febrero de cada año.- Dicho informe será volcado en un formulario que se le entregará a tal efecto.-
- 3.- Los formularios de evaluación (Anexo "A") deberán ser completados, hasta el día quince (15) de marzo de cada año, por el Superior inmediato de cada evaluado y el Secretario del área a la que pertenecen, a partir del análisis de su desempeño, y deberá notificar de ello a sus subordinados.-
- 4.- Posteriormente a la notificación, el Secretario del área y el Superior inmediato elevarán el informe de preevaluación, a la comisión designada de acuerdo al Anexo I.-
- 5.- La Comisión de Evaluación tendrá atribuciones para analizar, hacer suya la preevaluación o discrepar fundadamente de la misma; debiendo suscribir la evaluación de cada agente hasta el diez (10) de abril de cada año y notificando a los mismos de la calificación o puntaje obtenido.-

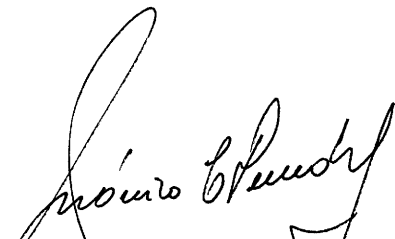
*"Las Islas Malvinas, Georgias, Sandwich del Sur y los Hielos Continentales, son y serán Argentinos"*




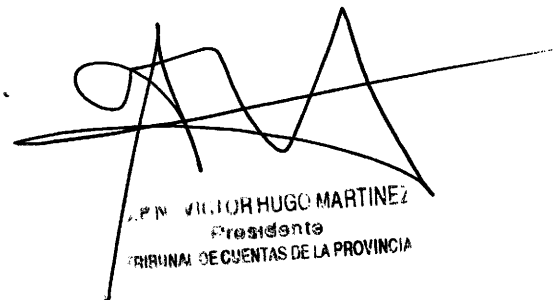
Provincia de Tierra del Fuego, Antártida  
e Islas del Atlántico Sur  
República Argentina  
TRIBUNAL DE CUENTAS

6.- El evaluado se notificará al pie del formulario de evaluación. En caso de disconformidad, dentro de los tres (3) días de notificada la calificación obtenida, el agente podrá solicitar su revisión ante la Comisión de Evaluación, quien dentro de los cinco (5) días subsiguientes habilitará un comité de revisión, que estará integrado por el comité de evaluación y el Superior que haya emitido la calificación observada. - El comité de revisión resolverá en un plazo máximo de diez (10) días.-

7.- La evaluación obtenida por cada agente, se incorporará a su legajo personal, y se utilizará en los concursos de antecedentes y oposición.-

  
Dra. Mónica Cristina PENEDO  
Vocal Legal A/C  
Tribunal de Cuentas de La Provincia

  
C. P. N. CLAUDIO A. RICCIUTI  
Vocal  
Tribunal de Cuentas de la Provincia

  
J. P. N. VICTOR HUGO MARTINEZ  
Presidente  
TRIBUNAL DE CUENTAS DE LA PROVINCIA



Provincia de Tierra del Fuego, Antártida  
e Islas del Atlántico Sur  
República Argentina  
TRIBUNAL DE CUENTAS

**ANEXO III DE LA RESOLUCION PLENARIA N° 15 / 99**

**INSTRUMENTO DE EVALUACION**

1.-El instrumento de evaluación está constituido por un conjunto de factores que se describen en el Anexo V, 1, 2 y 3, los que se utilizarán para medir la características de la persona y de su desempeño.-

2.- Las evaluaciones se realizan diferenciadamente, según el nivel jerárquico de los agentes.-

3.- Para evaluar cada uno de los factores se utilizará una escala de cinco posiciones, y deberá adjudicarse la que mejor refleje el desempeño del evaluado. La escala de posiciones se basa en los siguientes criterios:

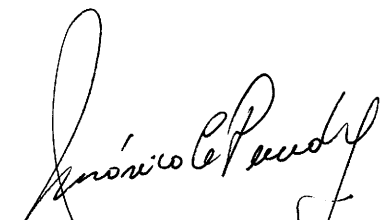
I) Desempeño sobresaliente: Se superan los objetivos de un plan de trabajo ambicioso, logrando resultados muy rara vez alcanzados.-

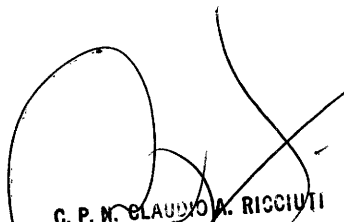
II) Desempeño Claramente Superior: Se superan holgadamente los objetivos de un plan de trabajo normal o se cumplen los de un plan de trabajo ambicioso.-

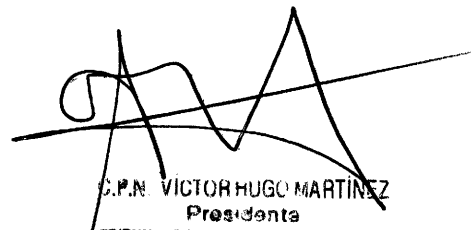
III) Desempeño Normal: Se alcanzan los niveles exigidos por el Organismo; los objetivos de un plan de un trabajo normal se logran.

IV) Desempeño Regular: Se logran mínimamente los objetivos; no se realizan totalmente los objetivos de un plan de trabajo normal.-

V) Desempeño Deficiente: No se alcanzan los objetivos de un plan de trabajo normal; no satisface los requerimientos mínimos.-

  
Dra. Mónica Cristina PENEDO  
Vocal Legal A/C  
Tribunal de Cuentas de La Provincia

  
C. P. N. CLAUDIO A. RICCIUTI  
Vocal  
Tribunal de Cuentas de la Provincia

  
C.P.N. VICTOR HUGO MARTINEZ  
Presidente  
TRIBUNAL DE CUENTAS DE LA PROVINCIA

***“Las Islas Malvinas, Georgias, Sandwich del Sur y los Hielos Continentales, son y serán Argentinos”***



Provincia de Tierra del Fuego, Antártida  
e Islas del Atlántico Sur  
República Argentina  
TRIBUNAL DE CUENTAS

**ANEXO IV DE LA RESOLUCION PLENARIA N° 15 / 99**

**CALIFICACION FINAL**

A.- La calificación final de cada agente será realizada en función de una tabla de puntajes que se utilizará para definir la evaluación global del mismo. Con este objeto, a las posiciones de cada factor se les adjudica el siguiente valor numérico:

- I): 4 puntos
- II): 3 puntos
- III): 2 Puntos
- IV): 1 punto
- V): 0 punto

B.- Para obtener la calificación final del evaluado, el evaluador procederá a realizar la sumatoria de los valores de cada factor, procediendo posteriormente a aplicar la siguiente fórmula:

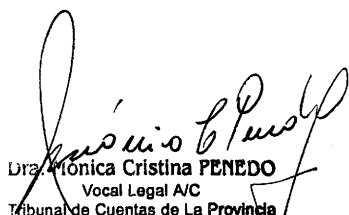
$$\frac{\text{Puntaje Obtenido}}{\text{Puntaje máximo o ideal}} \times 40 = \text{Puntaje final}$$

Donde el Puntaje máximo o ideal se obtiene de:  
Cantidad de factores x 4

40= puntaje máximo a obtener

C.- Para el caso de Concurso Interno de Antecedentes y Oposición, la incidencia de la calificación y del ítem asistencia y puntualidad será de la siguiente forma:

Total puntaje a adjudicar en el concurso	100 puntos
Incidencia de la calificación	40 puntos
Incidencia del ítem asistencia y puntualidad	20 puntos
Oposición	30 puntos
Antecedentes	10 puntos

  
Dra. Mónica Cristina PENEDO  
Vocal Legal A/C  
Tribunal de Cuentas de La Provincia

  
C. P. N. CLAUDIO RICCIUTI  
Vocal  
Tribunal de Cuentas de la Provincia

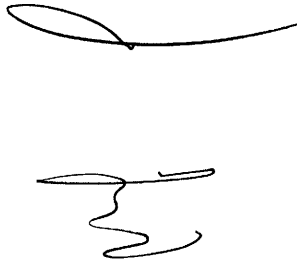
  
C.P.N. VICTOR HUGO MARTINEZ  
Presidente  
TRIBUNAL DE CUENTAS DE LA PROVINCIA

ANEXO V1 DE LA RESOLUCION PLENARIA N° 15 / 99		FACTORES DE CALIFICACION PARA COORDINADORES		III		IV		V		Puntaje
I		II		III		IV		V		Puntaje
CREATIVIDAD: Capacidad para idear enfoques o desarrollar soluciones positivas ante situaciones actuales o previsiones futuras.	Notablemente capaz para imaginar soluciones o enfoques novedosos, que siempre son factibles de ser aplicados. Aporta ideas mas allá de su competencia específica.	Muy buena predisposición para proponer soluciones novedosas dentro del área de su competencia.	Puede resolver las situaciones actuales o previsiones futuras de trabajo con soluciones positivas.	Raramente genera ideas o sugerencias dentro del área de su competencia.	Es incapaz de generar respuestas ante situaciones dadas.					
ADAPTABILIDAD: Capacidad para manejarse en situaciones que impliquen cambios o alteraciones en las actividades previstas y generar nuevos cursos de acción de acuerdo a las demandas cambiantes.	Demuestra absoluta apertura para asimilar los cambios y generar rápidamente nuevos cursos de acción en respuesta a las situaciones cambiantes.	Es permeable a los cambios. Generalmente los acepta sin dificultad y actúa en consecuencia.	Comprende y acepta la necesidad de los cambios. Tiene dificultades para reaccionar en la generación de los nuevos cursos de acción.	Le cuesta aceptar los cambios. Se adapta lentamente y con dificultad.	Nada permeable a las nuevas situaciones de trabajo. Es rígido. Se resiste a las innovaciones.					
DETECTAR Y MAXIMIZAR OPORTUNIDADES: Grado en que se detectan y maximizan oportunidades a través de la elaboración de planes y programas contingentes, ante situaciones cambiantes derivadas del contexto interno o externo de la organización.	Maximiza en sus planes y programas las oportunidades provenientes del contexto interno o externo de la organización, obteniendo un desempeño para su área.	Normalmente aprovecha oportunidades del contexto, teniendo en cuenta las posibles ventajas a obtener por su área.	Circunstancialmente aprovecha oportunidades	Escasamente aprovecha oportunidades ventajosas. Se atiene a la rutina y deja escapar situaciones que le permitirían una mejor performance de su área.	Incapaz de aprovechar oportunidades que resultarían claramente favorables para su área.					
IDENTIFICACION CON LA ORGANIZACION: Grado de compromiso con los fines y metas de la organización.	Permanentemente comprometido con los fines de la organización, los que guían su desempeño. Sus críticas van siempre acompañadas de ideas constructivas.-	Buen nivel de compromiso con la organización	Compromiso condicionado pero siempre positivo.	Escaso involucramiento con los intereses de la organización. No parecen importarle los problemas de la Institución. Es indiferente.-	No se involucra con los objetivos organizacionales. Siempre prevalecen sus intereses o proyectos individuales					

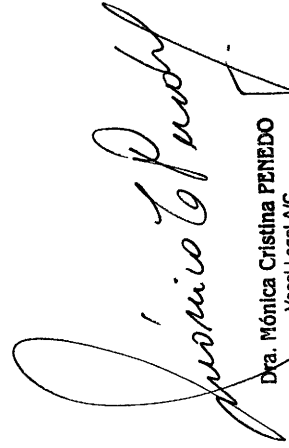
**ANEXO V1 DE LA RESOLUCION PLENARIA N° 15 / 99**

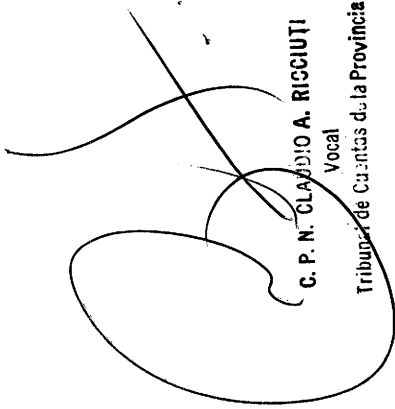
**FACTORES DE CALIFICACION PARA COORDINADORES**

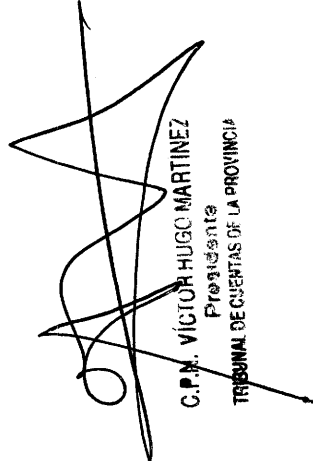
	I	II	III	IV	V	Puntaje
INICIATIVA: Capacidad para pasar a la acción asumiendo riesgos para alcanzar objetivos, en programas o proyectos fuera de las rutinas establecidas.	Siempre pasa a la acción asumiendo los riesgos que trae aparejado un nuevo emprendimiento.	Frecuentemente pasa a la acción asumiendo riesgos.	En algunas oportunidades pasa a la acción asumiendo los riesgos que esto implica.	Raramente pasa a la acción. No asume responsabilidades que no estén pautadas previamente.	Inseguro. Solo cumple con la rutina establecida. Continuamente transfiere la responsabilidad a superiores, pares o subordinados.	
AUTONOMIA: Capacidad para conducirse con independencia, administrando los intereses de la organización dentro del marco y legal.	Siempre se maneja con absoluta independencia dentro de los límites de su función, encarando sus acciones con la máxima confianza.	Generalmente muestra independencia. Puede tomar decisiones en la mayoría de los casos.	En algunas ocasiones requiere apoyo de sus superiores o pares.	Escasamente exhibe una conducta autónoma.	Dependiente. Siempre necesita consultar a sus superiores o pares para la toma de decisiones.	
CONDUCCION- LIDERAZGO: Habilidad para dirigir personas o grupos de trabajo. Grado en que se alcanzan resultados de conjunto derivados de la coordinación realizada	Excepcional habilidad para coordinar grupos de trabajo, aún en situaciones desfavorables. Criterio sobresaliente para delegar, capacitar y desarrollar personal. Optimos resultados de conjunto.	Es un lider natural con buen criterio para delegar y evaluar. Obtiene y mantiene buena integración del personal a su cargo y buenos resultados	Logra los objetivos fijados a través de un trabajo de equipo. Es efectivo en la evaluación y desarrollo de su personal	Presenta dificultades para dirigir a su personal y obtener un trabajo en equipo. No alcanza a reunir y/o desarrollar las habilidades de un buen lider. Como evaluador es escasamente objetivo. No entrena acertadamente	Continuamente presenta problemas para coordinar la acción de su personal. No tiene criterio para delegar funciones No posee método de evaluación. No motiva.	
ASUMIR LA REPRESENTACION INTERNA Y EXTERNA: Capacidad para relacionarse con el contexto interno y externo, asumiendo la representación de su área	Alta capacidad para relacionarse con el contexto, interno y externo, asumiendo la representación de su área. Posee muy buen prestigio personal y profesional.	Establece y mantiene relaciones convenientes que favorecen el accionar laboral de su área. Es sumamente respetado	Logra mantener la representación de su área adecuadamente.-	No asume adecuadamente la representación de su área. Le cuesta establecer relaciones beneficiosas y en algunas ocasiones sus contactos producen roces por falta de tacto y manejo.	Carece de habilidad en su gestión para mantener representación en su área. No es respetado.	



ANEXO V1 DE LA RESOLUCION PLENARIA N° 15 / 99		FACTORES DE CALIFICACION PARA COORDINADORES		Puntaje	
	I	II	III	IV	V
FIJAR OBJETIVOS Y DEFINIR PLANES: Grado en que se desagregan metas u objetivos para el área a su cargo. Calidad de la fijación de los objetivos.	Su planificación es altamente eficiente. Es un aspecto sobresaliente de su gestión	Establece programas y cursos de acción con mucho acierto, considerando todos los factores para el buen desarrollo del trabajo en su área. Muy buen uso de la planificación	Normalmente tiene en cuenta la planificación como un instrumento de gestión para la utilización de los recursos del área.	Aún bajo circunstancias normales presenta inconvenientes para establecer programas y cursos de acción adecuados. Descuida la planificación de los recursos disponibles	No establece programas y cursos de acción básicos para el logro de los objetivos de su área. Es común que se le presente problemas que no ha previsto oportunamente.
PRESENTACION PERSONAL : Impresión que causa como representante de la organización ante los externos y que facilita u obstaculiza la gestión (modales, vestimenta)	Excelente	Buena	Normal	Poco Satisfactoria	Deficiente

  
**Dra. Mónica Cristina PENEDO**  
 Vocal Legal A/C  
 Tribunal de Cuentas de La Provincia

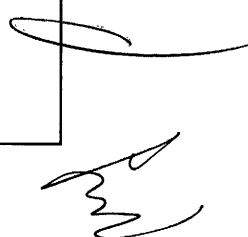
  
**C. P. N. CLAUDIO A. RICCIUTI**  
 Vocal  
 Tribunal de Cuentas de la Provincia

  
**C. P. N. VÍCTOR HUGO MARTINEZ**  
 Presidente  
 TRIBUNAL DE CUENTAS DE LA PROVINCIA

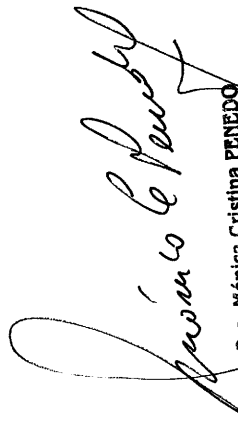
ANEXO V2 DE LA RESOLUCION PLENARIA N° 15 / 99		FACTORES DE CALIFICACION PARA AUDITORES							
	I	II	III	IV	V				Puntaje
ORGANIZAR EL TRABAJO: Capacidad de relacionar y asignar recursos. Grado de dominio de los factores que intervienen en el proceso del trabajo	Excelente capacidad organizativa que le permite un dominio total de los factores que intervienen en el trabajo, aún en situaciones de cambio permanente. Reorganiza los recursos con máxima eficiencia.	Tiene buena capacidad organizativa. Supera los requerimientos normales del puesto	Organiza adecuadamente el trabajo normal	Su visión limitada del aspecto organizativo le ocasiona a veces la pérdida del manejo de los factores involucrados en el trabajo	Es desorganizado. Tiene continuos problemas para amalgamar los factores del trabajo				
RESOLVER PROBLEMAS: Capacidad para anticipar, analizar o resolver situaciones problemáticas.	Demuestra una gran habilidad para anticipar problemas y evitar su recurrencia. Siempre descompone y analiza las situaciones problemáticas e implementa las medidas adecuadas para solucionarlas.	Buena capacidad para anticipar, analizar y resolver los problemas de su área. Los problemas nunca lo superan	Resuelve los problemas de rutina. Evita desenlaces o complicaciones. Requiere apoyo frente a problemas mayores.-	En algunas ocasiones anticipa las situaciones problemáticas, aunque es pobre en la búsqueda de soluciones factibles.	Solo advierte las situaciones problemáticas cuando se tornan inevitables. Dificultad para encontrar soluciones. Habitualmente delega o transfiere esta responsabilidad				
CUMPLIR PLANES Y PROGRAMAS: Grado de cumplimiento de las metas desagregadas en los planes y programas de su área.	Siempre alcanza y hace alcanzar a su área las metas propuestas en los plazos previstos. Su sistema de seguimiento le permite enfrentar situaciones casi imprevisibles	Logra alcanzar las metas propuestas dentro de los márgenes revisitos. No tiene dificultades en alcanzar los objetivos que se propone para su área.	Generalmente las metas se alcanzan dentro de los plazos previstos. En algunos casos surgen desfasajes o dilaciones pero siempre dentro de los límites razonables y manejables	Tiene dificultades para llegar a las metas previstas en los plazos establecidos. A menudo sus planes y programas se atrasan. Los plazos se dilatan en el tiempo por factores que pueden llegar a manejarse.	Nunca llega a concretar las metas previstas en los plazos establecidos para los planes y programas de su área.				
IDENTIFICACION CON LA ORGANIZACION: Grado de compromiso con los fines y metas de la organización.	Permanentemente comprometido con los fines de la organización, los que guían su desempeño. Sus críticas van siempre acompañadas de ideas constructivas.-	Buen nivel de compromiso con la organización	Compromiso condicionado pero siempre positivo.	Escaso involucramiento con los intereses de la organización. No parecen importarle los problemas de la Institución. Es indiferente.-	No se involucra con los objetivos organizacionales. Siempre prevalecen sus intereses o proyectos individuales				

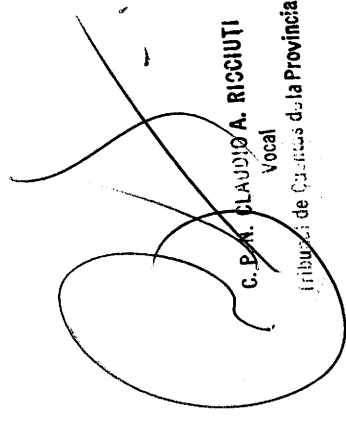
ANEXO V2 DE LA RESOLUCION PLENARIA N° 15 / 99		FACTORES DE CALIFICACION PARA AUDITORES		I		II		III		IV		V		Puntaje
MEDIR Y CONTROLAR LOS RESULTADOS: Grado de cumplimiento de las metas desagregadas en los planes y programas de su área	Su tarea de control es sobresaliente. La gestión de su área está bajo absoluto control, lo que le permite tomar decisiones acertadas. Se destaca por el uso de las herramientas disponibles y elabora las propias en caso de ser necesario	Fija sistemas de control tan eficientes que le permiten minimizar el proceso de evaluación final.	Realiza controles sistemáticos que permiten detectar desvíos efectuando las correcciones necesarias. Su control final es adecuado.-	Sus controles son puntuales o excesivos con faltas evidentes en la fijación de prioridades. Su control final denota errores frecuentes. Interpreta mal los desvíos.	Rara vez evalúa y regula las tareas durante su ejecución. Su control final casi siempre deja elementos importantes sin verificar. Su tarea de control es extremadamente pobre.-									
MODIFICACION DE LA CONDUCTA DE LOS SUBORDINADOS: Capacidad para orientar la conducta. Grado en que se proponen modelos de desempeño personal o grupal para los mismos	Alta capacidad para orientar la conducta de sus subordinados tendiendo a incrementar el nivel de desempeño personal o grupal, eliminando deformaciones y revertiendo errores permanentemente	Es un buen referente para sus subordinados. En caso de necesitar orientación brinda consejos profesionales apropiados	Detecta los problemas de desempeño de sus subordinados y establece modelos de conducta generales. Sólo actúa sobre las consecuencias del error.	Escasa capacidad para brindar orientación y guía a sus subordinados. El área a su cargo en algunas ocasiones comete errores que podrían haberse subsanado.	Nula capacidad de modificar errores recurrentes y comportamientos fuera de lugar. Su actuación no se advierte en las situaciones que requerirían su intervención									
CONDUCCION-LIDERAZGO: Habilidad para dirigir personas o grupos de trabajo. Grado en que se alcanzan resultados de conjunto derivados de la coordinación realizada	Excepcional habilidad para coordinar grupos de trabajo, aún en situaciones desfavorables. Criterio sobresaliente para delegar, capacitar y desarrollar personal. Optimos resultados de conjunto	Es un lider natural con buen criterio para delegar y evaluar. Obtiene y mantiene buena integración del personal a su cargo y buenos resultados	Logra los objetivos fijados a través de un trabajo de equipo. Es efectivo en la evaluación y desarrollo de su personal	Presenta dificultades para dirigir a su personal y obtener un trabajo en equipo. No alcanza a reunir y/o desarrollar las habilidades de un buen lider. Como evaluador es escasamente objetivo. No entrena acertadamente	Continuamente presenta problemas para coordinar la acción de su personal. No tiene criterio para delegar funciones No posee método de evaluación. No motiva.									
ASUMIR LA REPRESENTACION INTERNA Y EXTERNA: Capacidad para relacionarse con el contexto interno y externo, asumiendo la representación de su área	Alta capacidad para relacionarse con el contexto, interno y externo, asumiendo la representación de su área. Posee muy buen prestigio personal y profesional.	Establece y mantiene relaciones convenientes que favorecen el accionar laboral de su área. Es sumamente respetado	Logra mantener la representación de su área adecuadamente.-	No asume adecuadamente la representación de su area. Le cuesta establecer relaciones beneficiosas y en algunas ocasiones sus contactos producen roces por falta de tacto y manejo.	Carece de habilidad en su gestión para mantener representación en su área. No es respetado.									

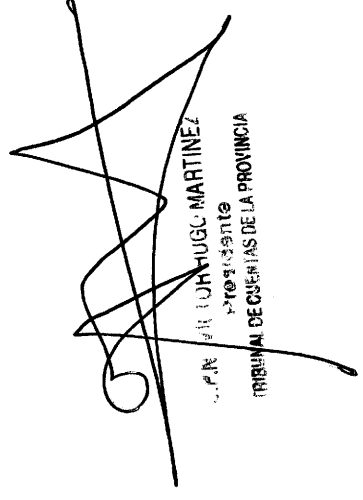
ANEXO V2 DE LA RESOLUCION PLENARIA N° 15 / 99		FACTORES DE CALIFICACION PARA AUDITORES		Puntaje		
		I	II	III	IV	V
FIJAR OBJETIVOS Y DEFINIR PLANES: Grado en que se desagregan metas u objetivos para el área a su cargo. Calidad de la fijación de los objetivos.	Su planificación es altamente eficiente. Es un aspecto sobresaliente de su gestión	Establece programas y cursos de acción con mucho acierto, considerando todos los factores para el buen desarrollo del trabajo en su área. Muy buen uso de la planificación	Normalmente tiene en cuenta la planificación como un instrumento de gestión para la utilización de los recursos del área.	Aún bajo circunstancias normales presenta inconvenientes para establecer programas y cursos de acción adecuados. Descuida la planificación de los recursos disponibles	No establece programas y cursos de acción básicos para el logro de los objetivos de su área. Es común que se le presente problemas que no ha previsto oportunamente.	
CONFIABILIDAD. Seriedad y responsabilidad con que se encara la tarea, en particular cuando se trata de trabajos de carácter reservado o confidencial	Máximo compromiso y seriedad profesional para encarar los trabajos que se le asignan en su área. Totalmente confiable y reservado cuando maneja información confidencial de lo cual ha dado innumerables pruebas	Buen nivel de compromiso y seriedad profesional. Se pueden confiar asuntos reservados en sus manos	Es serio profesionalmente. Maneja la información reservada con responsabilidad y discreción.	Es a veces negligente en el manejo de la información reservada	Carece de seriedad profesional. Todo lo encara superficialmente. No se le pueden encargar trabajos que contengan información de carácter reservado.-	
INTERES POR EL TRABAJO: Nivel de rendimiento que se mantiene aún en períodos difíciles, a fin de lograr lo que se ha emprendido.-	Excepcional rendimiento. Siempre dispuesto, se cuenta con él en los momentos de mayor presión o dificultad. Se consagra plenamente a su trabajo.	Muy buen rendimiento y disposición. En situaciones difíciles su rendimiento no disminuye. Sabe aislar eficazmente los factores ambientales adversos que pueden comprometer su rendimiento	Rendimiento parejo y uniforme; tiene tendencia a decaer en ocasiones en las que el trabajo debe realizarse bajo presión.	Rendimiento discontinuo y desparejo. En pocas oportunidades se puede contar con su contribución al trabajo. Se deja influenciar por factores ambientales.	Totalmente discontinuo en su rendimiento, con marcada indiferencia y displicencia en la consecución de sus fines. No se puede contar con su apoyo en momentos difíciles. Continuamente disperso.	
APTITUD FORMATIVA: Grado de preocupación por la formación propia.	Considera que la formación es fundamental y aprovecha todas las oportunidades para mejorar sus conocimientos, aunque ello implique un esfuerzo personal suplementario.	Considera que la formación es importante y aprovecha todas las oportunidades que se le presentan.	Considera que la formación es conveniente en tanto sea útil para el trabajo encomendado.	No demuestra demasiado interés por mejorar sus conocimientos profesionales	No le preocupa la formación en absoluto.-	



ANEXO V2 DE LA RESOLUCION PLENARIA N° 18 / 99									
FACTORES DE CALIFICACION PARA AUDITORES									
		I	II	III	IV	V			Puntaje
		Excelente	Buena	Normal	Poco Satisfactoria	Deficiente			
PRESENTACION PERSONAL : Impresión que causa como representante de la organización ante los externos y que facilita u obstaculiza la gestión (modales, vestimenta.)									

  
**Dra. Mónica Cristina PENEDO**  
 Vocal Legal A/C  
 Tribunal de Cuentas de La Provincia

  
**C. P. N. CLAUDIO A. RICCIUTI**  
 Vocal  
 Tribunal de Cuentas de la Provincia

  
**C. P. N. HORHUGO MARTINEZ**  
 Presidente  
 TRIBUNAL DE CUENTAS DE LA PROVINCIA

ANEXO V3 DE LA RESOLUCION PLENARIA N° 15 / 99		FACTORES DE CALIFICACION PARA REVISORES							
	I	II	III	IV	V				Puntaje
<b>PRODUCTIVIDAD - CANTIDAD DE TRABAJO:</b> Volumen de trabajo producido de acuerdo con los requerimientos del puesto y flexibilidad para asumir tareas.	Rendimiento excepcionalmente alto. Sobrepasa los márgenes requeridos normalmente en su puesto.	Siempre alcanza, y en algunas ocasiones supera los niveles de cantidad requeridos. Capaz de atender simultáneamente varios trabajos.	Comúnmente alcanza los niveles normales de trabajo. Ritmo aceptable.	Su rendimiento, a menudo, está por debajo de los niveles requeridos para el puesto.	Insatisfactoria. Escasa capacidad de producción. Siempre lento y/o continuamente atrasado.				
<b>CALIDAD DEL TRABAJO:</b> Exactitud y nivel de terminación de su trabajo. Eficiencia en la presentación del trabajo terminado. Mucho valor agregado.	Nunca comete errores. Alto valor agregado a sus trabajos.	Es necesario verificar su trabajo solo ocasionalmente. Cubre, y con frecuencia supera, los requerimientos normales del puesto.	Cubre normalmente los requisitos del puesto. Comete errores corrientes y nada significativos.	Poco preciso. Tiene errores frecuentes pero tolerables. Necesita supervisión mayor que la normal.	Comete errores por falta de cuidado. Necesita constante verificación.				
<b>MANEJO DE RECURSOS:</b> Efectividad para operar al costo mas bajo posible. Empleo de procedimientos y métodos más apropiados. Eficiente utilización de su tiempo y de los materiales de trabajo.	Permanentemente dinámico para mejorar la producción de su trabajo. Muy habilidoso para encontrar mejores métodos de trabajo y reducir costos.	Evidencia una acción efectiva para reducir costos y mejorar métodos.	Buen sentido de la administración de los recursos. Uso adecuado de métodos y técnicas.	No muestra interés en manejar apropiadamente los recursos disponibles a su cargo.	Desaprovecha su propio esfuerzo y los recursos asignados. No tiene conciencia de los recursos comprometidos.				
<b>CRITERIO:</b> Capacidad para analizar y/o actuar de acuerdo a una orientación y arribar a soluciones válidas.	Excepcional capacidad para el discernimiento práctico. Sistemáticamente analiza todos los factores incorporados en una situación y elabora soluciones apropiadas.	Muy buena capacidad de análisis que le permite elaborar soluciones efectivas.	Sabe discernir con claridad y agilidad. Sus conclusiones son, en general, lógicas y razonables.	No siempre discierne lo importante de lo accesorio, lo práctico de lo no práctico. Sólo toma en cuenta los hechos evidentes.	Incapaz de valorar los hechos y sacar conclusiones sobre su propia tarea. Razonamiento confuso y lento.				

**C. P. N. CLAUDIO A. BICCIUTI -**  
Vocal  
Tribunal de Cuentas de la Provincia  
Página 1

**Monica Cristina PENEDO**  
Vocal Legal AC  
Tribunal de Cuentas de La Provincia

**DR. VICTOR RINGO MARTINEZ**  
PRESIDENTE  
TRIBUNAL DE CUENTAS DE LA PROVINCIA

**ANEXO V3 DE LA RESOLUCION PLENARIA N° 15 / 99**

**FACTORES DE CALIFICACION PARA REVISORES**

	I	II	III	IV	V	Puntaje
<b>CONOCIMIENTO DE LA TAREA:</b> Grado de aprendizaje y comprensión de los conocimientos referidos a todos los aspectos del puesto y tareas relacionadas.	Excepcional dominio de todas las fases de su trabajo y tareas relacionadas con el mismo.	Posee sólidos conocimientos sobre sus tareas. Cabal dominio de los aspectos de su puesto y tareas relacionadas.	Conoce y comprende adecuadamente su trabajo y las tareas relacionadas. Idóneo.	Posee los conocimientos mínimos para el desempeño de su función.	Conocimientos muy incompletos e insuficientes de las tareas a su cargo.	
<b>COOPERACION:</b> Disposición a colaborar con el Superior y los demás empleados en la realización de las tareas comunes o relacionadas.	Extraordinariamente bien considerado en el grupo. Su colaboración es siempre requerida.	Muy dispuesto a colaborar. En general es requerido por su actitud que es reconocida y valorada.	Buen colaborador con sus jefes y compañeros. Generalmente se muestra interesado en brindar ayuda en el trabajo de los demás.	Dispuesto a prestar ayuda sólo en algunos casos. Prefiere no trabajar en equipo.	Causa fricciones. Es difícil trabajar con él. Obstructivo. Frecuentemente se niega a prestar ayuda a los demás.	
<b>DILIGENCIA:</b> Capacidad para entrar en acción atendiendo su trabajo y manteniendo contracción al mismo.	Muy dinámico y trabajador. Empeñoso. Actúa por sí mismo.	Es un trabajador dinámico, tesonero y seguro.	Entra adecuadamente en acción. Posee una capacidad normal de contracción al trabajo.	Hace unicamente lo que se le pide. En ocasiones necesita ser apremiado. Suele adoptar un papel pasivo. No tiene vigor o empuje.	Pierde tiempo. Vacila frecuentemente y elude problemas que se le presentan en el trabajo.	
<b>PRESENTACION PERSONAL :</b> Impresión que causa como representante de la organización ante los externos y que facilita u obstaculiza la gestión (modales, vestimenta adecuada, vocabulario, etc.)	Excelente	Buena	Normal	Poco Satisfactoria	Deficiente	

*[Handwritten signature]*  
**Monica Cristina PENEDO**  
 Vocal Legal AVC  
 Tribunal de Cuentas de La Provincia

*[Handwritten signature]*  
**C. P. N. CLAUDIO A. RICCIONI**  
 Vocal  
 Tribunal de Cuentas de la Provincia  
 Página 2

*[Handwritten signature]*  
**J. P. N. RICARDO S. MARTINEZ**  
 Presidente  
 Tribunal de Cuentas de la Provincia



Provincia de Tierra del Fuego, Antártida  
e Islas del Atlántico Sur  
República Argentina  
**TRIBUNAL DE CUENTAS**

**ANEXO "A" DE LA RESOLUCION PLENARIA N° 15 / 99**

**FORMULARIO DE EVALUACION**

Período evaluado	Evaluación	
del...../...../..... al ...../...../.....		
	Factores	Puntaje
Identificación del Agente	1	.....
Apellido y Nombre	2	.....
.....	3	.....
	4	.....
DNI N°.....	5	.....
N° de Legajo.....	6	.....
Categoría.....	7	.....
<u>Preevaluación</u>	8	.....
Factores	9	.....
1	10	.....
2	11	.....
3	12	.....
4	13	.....
5		.....
6	Total	.....
7		.....
8		.....
9		.....
10		.....
11		.....
12		.....
13		.....
<b>TOTAL</b>		.....

COMISION EVALUADORA

Notificación Agente:.....

REVISION

Puntaje Final .....

COMITE DE REVISION

Conformidad del Evaluado

.....  
SI NO

.....  
Notificación del Agente

Dra. Mónica Cristina PENEDO  
Vocal Legal A/C  
Tribunal de Cuentas de La Provincia

C. P. N. CLAUDIO A. RICCIUTI  
Vocal  
Tribunal de Cuentas de la Provincia

C. P. N. WALTER RUGO MARTINEZ  
Presidente  
TRIBUNAL DE CUENTAS DE LA PROVINCIA