MINISTERIO PÚBLICO DE LA ACUSACIÓN

CON LAS VÍCTIMAS, POR UNA JUSTA APLICACIÓN DE LA LEY

RESOLUCIÓN N° 00179

Santa Fe, 05 AGO. 2016

VISTO:

El Expediente N° FG–000316/2016 del Registro de Información del Ministerio Público de la Acusación, en virtud del cual se tramita la implementación de un sistema de evaluación del desempeño de Fiscales y Fiscales Adjuntos pertenecientes al Ministerio Público de la Acusación; y,

CONSIDERANDO:

Que, acorde al artículo 34 de la Ley 13.013, el Ministerio Público de la Acusación cuenta con un *Sistema de Carrera* para la promoción y permanencia de los fiscales pertenecientes al Ministerio, basado en la evaluación objetiva de las condiciones y méritos y la formación continua, como manera de contribuir a un mejor sistema de justicia penal.

Que, en general se considera a los Sistemas de Evaluación como un instrumento esencial en la modernización de las organizaciones judiciales y en la consecución del mejoramiento de la gestión judicial que deriva en la elevación de la calidad de servicio de justicia.

Que, además de los objetivos establecidos expresamente en la ley 13.013, el sistema de evaluación de desempeño es una excelente herramienta para que el organismo pueda cotejar que sus integrantes ajusten sus labores y resultados a los objetivos trazados por aquel.

Que, entre los funcionarios comprendidos en el Sistema de Carrera de la ley 13.013 se encuentran los Fiscales y los Fiscales Adjuntos, siendo la evaluación en la función uno de los componentes del Sistema, que se integra además con la capacitación.

Que, por disposición del artículo 38 de la misma ley, la

evaluación será anual y recaerá sobre la idoneidad y eficiencia de los funcionarios, siendo sus resultados tenidos en cuenta para todo tipo de concurso a realizarse dentro del MPA.

Que, atento al artículo 40, es facultad del Fiscal General reglamentar los métodos de evaluación, con fijación de criterios y estándares objetivos.

Que, en el marco del Plan de Desarrollo Institucional 2013-2017 – Lineamiento Estratégico 5 – Objetivo Estratégico 19, se prevé el desarrollo de un sistema de evaluación de desempeño de los Fiscales y Fiscales Adjuntos que integran el MPA, como parte de la política de gestión de recursos humanos.

Que, la Junta de Fiscales del 18 de abril del 2016 luego de realizar los correspondientes aportes y sugerencias al Sistema de Evaluación de desempeño, coincidió en la conveniencia de avanzar en su aprobación.

Que, para darle objetividad y transparencia a los procedimientos, surge la necesidad de crear las Comisiones Regionales Evaluadoras (CRE), que evaluarán el desempeño de los Fiscales y Fiscales Adjuntos mediante las Guías de Evaluación de Desempeño Anual, cuyo objetivo es estandarizar y ordenar las aptitudes y competencias que serán evaluadas.

Que, para brindar un antecedente objetivo a los procedimientos de evaluación, se considera útil la implementación de Informes de Desempeño Anual como una herramienta importante para ver materializada la labor concreta de cada Fiscal durante el período de evaluación.

Que, es necesario a los fines de una buena implementación del procedimiento de evaluación, realizar capacitaciones y una profunda difusión del Sistema a través de las Comisiones Regionales Evaluadoras de cada una de las Fiscalías Regionales.

Que, de conformidad con lo anteriormente expuesto y en un todo de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 13.013.

POR ELLO,

Dr. JULIO de OLAZABAL
FISCAL GENERAL
MINISTERIO PÚBLICO DE LA ACUSACIÓN
PROVINCIA DE SANTA FE

MINISTERIO PÚBLICO DE LA ACUSACIÓN

CON LAS VÍCTIMAS, POR UNA JUSTA APLICACIÓN DE LA LEY

EL FISCAL GENERAL

RESUELVE:

ARTÍCULO 1°: Aprobar provisoriamente el sistema de evaluación de desempeño de los Fiscales y Fiscales Adjuntos del Ministerio Público de la Acusación que, como Anexo 1 *"Sistema de evaluación de desempeño para los Fiscales y Fiscales Adjuntos del MPA"*, Anexo 2 *"Informe de desempeño anual"*, Anexo 3 *"Guía de evaluación de desempeño anual"* y Anexo 4 *"Planilla de orden de mérito"*, forman parte de la presente.

ARTÍCULO 2°: Establecer que el sistema de evaluación de desempeño se implementará como prueba piloto a partir del 1° de enero del 2017.

ARTÍCULO 3°: Recomendar a cada una de las Comisiones Regionales Evaluadoras que dentro de su respectiva Circunscripción Judicial realicen capacitaciones y difusión del sistema de evaluación de desempeño.

ARTÍCULO 4°: Exhortar a las Comisiones Regionales Evaluadoras la realización de informes finales sobre la ejecución de la prueba piloto.

ARTÍCULO 5°: Notifíquese a las cinco Fiscalías Regionales.

ARTÍCULO 6°: Regístrese, comuníquese y archívese.

Dr. JULIO de OLAZABAL
FISCAL GENERAL
MINISTERIO PÚBLICO DE LA ACUSACIÓN
PROVINCIA DE SANTA FE

ANEXO 1

SISTEMA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO PARA LOS FISCALES Y FISCALES ADJUNTOS DEL MINISTERIO PÚBLICO DE LA ACUSACIÓN

ALCANCE:

1. El presente Sistema de Evaluación de desempeño será el instrumento empleado por el MPA para la evaluación de las funciones de Fiscales y Fiscales Adjuntos que revistan en la institución como componente previsto para el desarrollo de la carrera según lo establecido en el Art. 36 de la Ley 13.013.

PERIODICIDAD:

2. La evaluación de desempeño de los Fiscales y Fiscales Adjuntos será realizada anualmente en el ámbito de las Fiscalías Regionales. El período a evaluar comprende desde el 1 de enero al 31 de diciembre de cada año.

COMISIÓN REGIONAL EVALUADORA:

3. Para desarrollar el proceso de evaluación de desempeño los Fiscales Regionales conformarán una Comisión Regional Evaluadora (CRE).
4. La CRE estará integrada por el Fiscal Regional y dos funcionarios del MPA elegidos y designados por el Fiscal Regional a través de acto administrativo correspondiente.

INFORME DE DESEMPEÑO ANUAL DE LOS FISCALES Y FISCALES ADJUNTOS:

5. Cada Fiscal y Fiscal Adjunto deberá presentar al Fiscal Regional antes del 31 de Marzo de cada año el Informe de Desempeño Anual (Anexo 2), que se tendrá en cuenta para la evaluación realizada por la CRE. Dicho informe se realizará conforme a lo establecido en el citado anexo pudiéndose adjuntar cualquier documentación o información respaldatoria. Entre los documentos a adjuntar de carácter obligatorio es la Planilla Estadística Anual, cuyo modelo se expone en el citado Anexo 2 con el instructivo para completarla. Para evacuar cualquier duda en su llenado podrá consultarse a la Secretaría de Política Criminal y Derechos

Humanos de la Fiscalía General del MPA a las casillas de correo amontero@mpa.santafe.gov.ar o ggonzalez@mpa.santafe.gov.ar.

6. La CRE podrá verificar el informe remitido por cada funcionario evaluado, requiriendo cualquier información adicional que pudiera resultar de interés para el proceso de evaluación. En tal sentido, tendrá potestad para solicitar al evaluado documentación complementaria, legajos fiscales y en su caso resolverá o no realizar una entrevista personal si considerara que contribuye al proceso de evaluación, entre otros insumos y fuentes. Por otro lado recibirá, cuando corresponda, un informe de la Dirección General de Recursos Humanos, que detalle las sanciones, recomendaciones y distinciones que hubieren recibido los fiscales y fiscales adjuntos de la circunscripción durante el período sujeto a evaluación. Para simplificar el proceso, toda la metodología para la remisión, control y consolidación de los antecedentes y de toda la información necesaria para efectuar la evaluación en cada circunscripción, podrá ser reglamentada por cada Fiscal Regional, atento a las características, nivel de complejidad y distribución geográfica de la Regional.

GUÍA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ANUAL:

7. La CRE realizará la evaluación de desempeño de cada Fiscal y Fiscal Adjunto mediante la Guía de Evaluación de Desempeño Anual (Anexo 3), que comprende el análisis de competencias institucionales y de gestión, personales y técnicas del Fiscal y Fiscal Adjunto evaluado.
8. Cada competencia está compuesta por ítems, los que serán ponderados en cuatro estadios de medición que se llamarán niveles A, B, C y D.
9. La CRE ponderará todos los ítems de cada competencia, seleccionando con una cruz el nivel alcanzado por el Fiscal y Fiscal Adjunto evaluado.
10. Los ítems de las competencias identificados en la Guía, serán explicados sucintamente para que la CRE comprenda su alcance. Del mismo modo, los posibles niveles alcanzados serán aclarados para facilitar la tarea evaluadora de tal manera que impida cualquier criterio subjetivo de ponderación.
11. Finalizada la ponderación de las competencias, la CRE formulará una síntesis de la evaluación con recomendaciones y sugerencias que permitan al evaluado disponer de otros elementos que contribuyan a mejorar su desempeño futuro.
12. Por último deberá calcularse el puntaje final del evaluado, conforme a la

Dr. JULIO de OLAZABAL
FISCAL GENERAL
MINISTERIO PÚBLICO DE LA ACUSACIÓN
PROVINCIA DE SANTA FE

ponderación de cada uno de los ítems de las competencias establecidas. Al Nivel A le corresponderá 1 (uno) punto, al Nivel B 2 (dos), al Nivel C 3 (tres) y al Nivel D 4 (cuatro) puntos. Se totalizarán los puntajes alcanzados en cada ítem y dicha suma se multiplicará por 2,50 para obtener puntaje final.

SISTEMA DE CALIFICACIÓN:

13. Conforme a ello el Sistema de Calificación Final Anual responderá al siguiente criterio:

Puntaje obtenido	Calificación Final Anual
Hasta 39 puntos	Insuficiente
40 - 54 puntos	Regular
55 - 69 puntos	Satisfactorio
70 - 84 puntos	Distinguido
85 - 100 puntos	Sobresaliente

ORDEN DE MÉRITO:

14. Al finalizar el proceso de evaluación de desempeño individual, la CRE procederá a realizar el orden de mérito de los fiscales y fiscales adjuntos de su respectiva circunscripción conforme a la Planilla de Orden de Mérito (Anexo 4). Dicha planilla será confeccionada tomando el puntaje final obtenido por cada uno de los funcionarios evaluados (Anexo 3 Guía de Evaluación de Desempeño Anual) y eventualmente la descripción sintética del evaluado para determinar la precedencia cuando se produjera algún empate. La Planilla de Orden de Mérito será firmada al pie por los integrantes de la CRE.
15. La Planilla de Orden de Mérito de cada Fiscalía Regional servirá para registrar en la Guía de Evaluación de Desempeño Anual, el orden de mérito alcanzado por cada funcionario evaluado en el ámbito de su circunscripción. Cada Guía deberá ser rubricada por todos los evaluadores.
16. LA CRE notificará a cada uno de los funcionarios evaluados, el orden de mérito alcanzado, poniéndolo en conocimiento además de los resultados obtenidos en cada una de las competencias evaluadas a través de su respectiva Guía.

LEGAJO PERSONAL DE ANTECEDENTES:

17. Al finalizar el proceso de notificación, la CRE, remitirá todos los Anexos 2, Anexo 3 y Anexo 4 a la Dirección General de Recursos Humanos de la Fiscalía General antes del 31 de Mayo de cada año, para que formen parte del legajo personal de cada uno de los fiscales y fiscales adjuntos evaluados.

RECURSOS:

18. El Fiscal o Fiscal Adjunto evaluado podrá manifestar su disconformidad fundadamente, en un plazo de tres días hábiles ante la CRE a partir de su notificación. La CRE realizará un proceso de revisión y convalidará o modificará la decisión previa. En caso de modificarse el orden de mérito original, la CRE notificará, a todos los evaluados, el nuevo orden de mérito, a través del correo electrónico institucional.
19. Dicha decisión podrá ser recurrida dentro de los tres días contados desde su notificación, ante el Fiscal General, fundada exclusivamente en agravios de manifiesta arbitrariedad de la decisión. El planteo será resuelto por el Fiscal General y su decisión no dará lugar a recurso alguno. Dicha resolución será notificada por la Dirección de Administración de Recursos Humanos a los interesados.

DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA:

20. Sin perjuicio de lo reglamentado, el presente sistema queda sujeto a revisión y/o modificación, ante cualquier necesidad de optimizar su aplicación o de mejorar su instrumentación práctica, conforme a diversas situaciones que se fueren presentando y a las evaluaciones que realice la superioridad al respecto.

Dr. JULIO de OLAZABAL
FISCAL GENERAL
MINISTERIO PÚBLICO DE LA ACUSACIÓN
PROVINCIA DE SANTA FE

00179

05 AGO. 2016

ANEXO 2

INFORME DE DESEMPEÑO ANUAL

Nombre y Apellido:.....

DNI:.....

Cargo:.....

Unidad Fiscal:.....

Período: **Desde:**.....

Hasta:.....

El presente informe será utilizado por la Comisión Regional Evaluadora para que sea tenido en cuenta en el proceso de evaluación de Fiscales y Fiscales Adjuntos del Ministerio Público de la Acusación. Por tal motivo se requiere que sean completados con el mayor grado de precisión posible a los efectos de puedan reflejar sucintamente lo actuado en el último año de gestión en el Órgano Fiscal. Este informe deberá remitirse antes del 31 de marzo de cada año a la Fiscalía Regional en sobre cerrado con una nota del Fiscal o Fiscal Adjunto dirigida al Fiscal Regional informando que ha cumplimentado el requerimiento.

Para cada uno de los aspectos que se reseñan a continuación, describir sintéticamente el trabajo realizado, los problemas que se presentaron y las estrategias dispuestas para su abordaje, considerando su último año de gestión como Fiscal o Fiscal Adjunto. El informe no deberá tener más de tres carillas.

1) Relaciones con la policía
2) Relaciones con otras instituciones
3) Atención a las víctimas de delitos
4) Dirección de las investigaciones
5) Desempeño en las audiencias orales y públicas
6) Conclusión de las investigaciones (causas cerradas, salidas alternativas, condenas, archivos, etc.)
7) Distinciones y Premios recibidos en el período evaluado vinculados a su desempeño como fiscal (Adjuntar certificado)

Además cada fiscal agregará al Informe de Desempeño Anual la Planilla Estadística de Producción Anual cuyo modelo se describe seguidamente. Para completar la misma emplear el instructivo correspondiente.

PLANILLA ESTADÍSTICA ANUAL

MES	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	TOTAL
CARGA DE TRABAJO													
LEGAJOS ASIGNADOS													
INVESTIGACION Y JUICIO													
1. IMPUTATIVAS EN FISCALIA CON DEFENSOR PUBLICO													
2. IMPUTATIVAS EN FISCALIA CON DEFENSOR PRIVADO													
3. IMPUTATIVAS EN TRIBUNALES CON DEFENSOR PUBLICO													
4. IMPUTATIVAS EN TRIBUNALES CON DEFENSOR PRIVADO													
5. ACUSACIONES FORMULADAS QUE ESPERAN AUDIENCIA													
6.AUDIENCIAS PRELIMINARES REALIZADAS A LA ESPERA DE FECHA DE JUICIO SIN ABREVIADO													
7.JUICIOS ORALES CON CONDENA													
8. JUICIOS ORALES CON ABSOLUCION													
SALIDAS ALTERNATIVAS AL JUICIO ORAL													
9. ABREVIADOS FINALIZADOS CON AUDIENCIA													
10. ABREVIADOS FIRMADOS QUE ESPERAN AUDIENCIA													
11. PROBATION FIRMADAS CON AUDIENCIA													
12. PROBATION FIRMADAS SIN AUDIENCIA													
13. CASOS MEDIADOS CON AUDIENCIA													
14. CASOS MEDIADOS SIN AUDIENCIA (C/ARCHIVO FISCAL)													
15. CASOS CONCILIADOS CON AUDIENCIA													
16. CASOS CONCILIADOS SIN AUDIENCIA (C/ARCHIVO FISCAL)													
CASOS CON CRITERIOS DE OPORTUNIDAD*													
17. CP O LEYES ESPECIALES PERMITAN PRESCINDIR DE LA PENA ART. 19 CPP INC 1													
18. INSIGNIFICANCIA ART. 19 CPP INC 2													
19. DESPROPORCIONALIDAD DE LA PENA O PENA INNECESARIA ART. 19 CPP INC 3													
20. PENA EN EXPECTATIVA CARECE DE IMPORTANCIA POR OTROS HECHOS ART. 19 CPP INC 4													
21. IMPUTADO AFECTADO POR ENFERMEDAD INCURABLE EN ESTADO TERMINAL ART. 19 CPP INC 7													
22. IMPUTADO CON MÁS DE 70 AÑOS ART. 19 CPP INC 7													
DECISIONES DEL FISCAL QUE SUSPENDEN LA INVESTIGACION													
23. ARCHIVOS (ART. 289 CPP)													
24. DESESTIMACIONES (ART. 273 CPP)													
OTRAS DILIGENCIAS													
25. CESE DEL ESTADO ANTIJURIDICO													
26. APELACIONES INTERPUESTAS POR EL FISCAL													
27. HABEAS CORPUS													
28. ALLANAMIENTOS													
29. RECURSOS DE INSCONSTITUCIONALIDAD PRESENTADOS													
30. RECURSOS DE INSCONSTITUCIONALIDAD CONTESTADOS													
OTRAS ESTADÍSTICAS													
31. CANTIDAD DE PRESOS PREVENTIVOS													
32. CANTIDAD DE PRESOS CONDENADOS EN EJECUCIÓN													

Dr. JULIO OR OLAZABAL
FISCAL GENERAL
MINISTERIO PUBLICO DE LA ACUSACION
PROVINCIA DE SANTA FE

* EXCLUIDOS MEDIACION Y CONCILIACION

INSTRUCTIVO PARA COMPLETAR LA PLANILLA ESTADÍSTICA ANUAL

ESTADÍSTICAS ANUALES

UNIDAD FISCAL: Completar el nombre de la Unidad a la cual pertenece

FISCAL / FISCAL ADJUNTO: Completar nombre y apellido

DNI DEL FISCAL/ FISCAL ADJUNTO:

ACLARACIONES:

1.- Los datos deben ser individuales, es decir, sólo debe informar el fiscal/fiscal adjunto a cargo del CUIJ, por más que hayan participado dos o más fiscales/fiscales adjuntos en el acto procesal. Esto es a los fines de no duplicar la información
2.- Se cuenta por audiencia celebrada, no por imputado.
3.- Las estadísticas deben presentarse sin falta antes del 31 de Marzo de cada año. El incumplimiento es considerado falta grave.

DATOS ESTADÍSTICOS ANUALES	
1. IMPUTATIVAS EN FISCALÍA CON DEFENSOR PÚBLICO	Cantidad de imputativas realizadas en el año. Deben subirse al sistema informático.
2. IMPUTATIVAS EN FISCALÍA CON DEFENSOR PRIVADO	Cantidad de imputativas realizadas en el año. Deben subirse al sistema informático.
3. IMPUTATIVAS EN TRIBUNALES CON DEFENSOR PUBLICO	Cantidad de imputativas realizadas en el año. Deben subirse al sistema informático.
4. IMPUTATIVAS EN TRIBUNALES CON DEFENSOR PRIVADO	Cantidad de imputativas realizadas en el año. Deben subirse al sistema informático.
5. ACUSACIONES FORMULADAS QUE ESPERAN AUDIENCIA	Son las audiencias preliminares que se realizaron (no suspendidas) y están a la espera de fijación de fecha de juicio.
6. AUDIENCIAS PRELIMINARES REALIZADAS A LA ESPERA DE FECHA DE JUICIO SIN ABREVIADO	Deben informar con número de CUIJ.
7. JUICIOS ORALES CON CONDENA	Cantidad de juicios orales finalizados en el año.
8. JUICIOS ORALES CON ABSOLUCIÓN	Cantidad de juicios orales finalizados en el año.
9. ABREVIADOS FINALIZADOS CON AUDIENCIA	Son los abreviados que fueron a audiencia y se encuentran finalizados. Acuerdo escaneado y subido al sistema. Con la debida actualización del estado del Legajo. Se debe informar por acuerdo y no por imputado
10. ABREVIADOS FIRMADOS QUE ESPERAN AUDIENCIA	Son los abreviados que se encuentran firmados y están con audiencia solicitada, a la espera de su realización. Se debe informar por acuerdo y no por imputado.
11. PROBATION FIRMADAS CON AUDIENCIA	Son las probation que fueron a audiencia y se encuentran finalizadas. Se debe informar por acuerdo y no por imputado. Debe estar actualizado en el sistema.
12. PROBATIOS FIRMADAS SIN AUDIENCIA	Son las probation que se encuentran firmadas y están con audiencia solicitada, a la espera de su realización.
13. CASOS MEDIADOS CON AUDIENCIA	Legajos en donde se cerró la mediación y fueron a audiencia en el año en que se informa. Deben subirse al sistema informático, el acuerdo y el estado actualizado.
14. CASOS MEDIADOS SIN AUDIENCIA (C/ARCHIVO FISCAL)	Legajos en donde se cerró la mediación y fueron archivados en el mes en que se informa. Deben subirse al sistema informático, el acuerdo y el estado actualizado.
15. CASOS CONCILIADOS CON AUDIENCIA	Legajos en donde se cerró la conciliación y fueron a audiencia en el año en que se informa. Deben subirse al sistema informático, el acuerdo y el estado actualizado.
16. CASOS CONCILIADOS SIN AUDIENCIA (C/ ARCHIVO FISCAL)	Legajos en donde se cerró la conciliación y fueron archivados en el año en que se informa. Deben subirse al sistema informático, el acuerdo y el estado actualizado.

17. CP O LEYES ESPECIALES PERMITAN PRESCINDIR DE LA PENA ART. 19 CPP INC 1	Legajos en donde se cerró criterio de oportunidad de acuerdo al art. 19 CPP INC 1
	Debe subirse en el sistema informático, el acuerdo y el estado actualizado.
18. INSIGNIFICANCIA ART. 19 CPP INC. 2	Legajos en donde se cerró criterio de oportunidad de acuerdo al art. 19 CPP INC 2
	Debe subirse en el sistema informático, el acuerdo y el estado actualizado.
19. DESPROPORCIONALIDAD DE LA PENA O PENA INNECESARIA ART. 19 CPP INC. 3	Legajos en donde se cerró criterio de oportunidad de acuerdo al art. 19 CPP INC 3
	Debe subirse en el sistema informático, el acuerdo y el estado actualizado.
20. PENA EN EXPECTATIVA CARECE DE IMPORTANCIA POR OTROS HECHOS ART. 19 CPP INC 4	Legajos en donde se cerró criterio de oportunidad de acuerdo al art. 19 CPP INC 4
	Debe subirse en el sistema informático, el acuerdo y el estado actualizado
21. IMPUTADO AFECTADO POR ENFERMEDAD INCURABLE EN ESTADO TERMINAL ART. 19 CPP INC 7	Legajos en donde se cerró criterio de oportunidad de acuerdo al art. 19 CPP INC 7
	Debe subirse en el sistema informático, el acuerdo y el estado actualizado.
22. IMPUTADO CON MÁS DE 70 AÑOS ART. 19 CPP INC 7	Legajos en donde se cerró criterio de oportunidad de acuerdo al art. 19 CPP INC 7
	Debe subirse en el sistema informático, el acuerdo y el estado actualizado.
23. ARCHIVOS	Cantidad de archivos en el año.
	Deben subirse al sistema informático.
24. DESESTIMACIONES	Cantidad de desestimaciones en el año.
	Deben subirse al sistema informático.
25.CESE DEL ESTADO ANTIJURÍDICO	Se informan las audiencias realizadas en el año.
26. APELACIONES INTERPUESTAS POR EL FISCAL	Cantidad de apelaciones interpuestas por el Fiscal en el año.
27. HABEAS CORPUS	Cantidad de audiencias de HC en el año.
28. ALLANAMIENTOS	Cantidad de allanamientos librados en el año.
29. RECURSOS DE INSCONSTITUCIONALIDAD PRESENTADOS	Cantidad de recursos de inconstitucionalidad presentados en el año.
30. RECURSOS DE INSCONSTITUCIONALIDAD CONTESTADOS	Cantidad de recursos de inconstitucionalidad contestados en el año.
31. CANTIDAD DE PRESOS PREVENTIVOS	Los presos preventivos al momento de cierre de año.
32. CANTIDAD DE PRESOS CONDENADOS EN EJECUCIÓN	Los presos que se encuentran cumpliendo condena en ejecución efectiva al momento de cierre de año.

JULIO M. CAZABAL
FISCAL GENERAL
MINISTERIO PÚBLICO DE LA ACUSACIÓN
PROVINCIA DE SANTA FE

ANEXO 3

GUÍA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ANUAL

Nombre y Apellido:.....

DNI:.....

Cargo:.....

Unidad Fiscal:.....

COMPETENCIAS	NIVEL A (1 Punto)	NIVEL B (2 Puntos)	NIVEL C (3 Puntos)	NIVEL D (4 Puntos)	PUNTAJE DEL ÍTEM
1. Competencias Institucionales y de Gestión					
1.1. Orientación al Logro/Resultados Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de metas y resultados de la organización con criterios de eficacia y eficiencia, *de acuerdo a los recursos de infraestructura y humanos con los que cuenta.*	Muestra poco compromiso con el trabajo. Sólo hace lo que se le pide.	Trabaja para alcanzar los objetivos establecidos por los Órganos de Dirección del MPA.	Modifica los métodos de trabajo para mejorar el desempeño de la organización. Mejora la calidad, sin que se lo hayan pedido.	Supera ampliamente las metas propuestas enfrentando los obstáculos que se presentan. Alcanza exitosamente los objetivos de la organización optimizando el empleo de recursos.	
1.2. Orientación al ciudadano. Atención a la víctima y testigos. Implica el deseo de servir a los demás. Procura comprender los puntos de vista de los ciudadanos y hacer esfuerzos por solucionar los problemas planteados.	Responde inmediatamente, sin profundizar las necesidades o problemas planteados	Responde inmediatamente y realiza un seguimiento de los requerimientos planteados	Atiende y soluciona los problemas del ciudadano, realiza un seguimiento de cada caso y analiza y ordena la información de lo actuado para optimizar la atención al ciudadano.	Desarrolla acciones para sistematizar y ordenar la atención al ciudadano con niveles de calidad óptimos, a través de procesos de mejora continua.	

05 AGO. 2016

001179

COMPETENCIAS	NIVEL A (1 Punto)	NIVEL B (2 Puntos)	NIVEL C (3 Puntos)	NIVEL D (4 Puntos)	PUNTAJE DEL ÍTEM
1.3. Planificación y gestión: Planifica las actividades de la organización. Determina prioridades, tiempos y recursos. Posee una visión global y evalúa y controla las actividades. Desarrolla estrategias innovadoras para su organización.	Ausencia de planes. Carencia de procedimientos estandarizados. No coordina tareas	Planifica algunas actividades y desarrollo algunos esquemas y sistemas de trabajo con escaso control.	Planifica el trabajo de los recursos humanos y técnicos. Coordina sus tareas. Define sistemas, esquemas de trabajo y mecanismos de control.	Idem anterior y además evalúa los resultados de la planificación. Fija metas y adecua los recursos existentes a la planificación. Rinde cuentas a la superioridad de lo planificado y actuado.	
1.4. Construcción de Relaciones: Actúa para construir y mantener relaciones o redes cordiales de contacto con personas internas y organizaciones externas para optimizar la labor del órgano fiscal. Analiza el manejo de las relaciones con la Policía, los esquemas de delegación y de participación de la misma en los procesos de investigación, evaluando la veracidad y pertinencia de los datos aportados.	No construye relaciones de ningún tipo	Construye relaciones con el personal de su área pero es reacio a conformar redes externas a la organización.	Construye relaciones con el personal de su área, de la Fiscalía Regional, la Policía y otros sectores externos a la organización. Contribuye al trabajo en red de la organización.	Construye excelentes relaciones internas y externas. Trabaja en red Busca la interdisciplinariedad. Coordina su trabajo con otros órganos del MPA.	
2. Competencias Personales					
2.1. Liderazgo: Disposición para liderar y trabajar en equipo con otras personas, contribuyendo al éxito de objetivos comunes. Receptividad a otras ideas y opiniones. Habilidad para resolver conflictos. Facilidad para relaciones interpersonales y de cooperación. Evalúa la capacidad personal para la dirección de las investigaciones.	Trabaja en forma individual. No se interesa por los demás. No le gusta trabajar en equipo. No comparte información.	Prefiere trabajar de manera aislada aunque a veces se integra con el personal. Comparte poca información Acepta parcialmente las instrucciones.	Trabaja en equipo. Coopera para cumplir objetivos comunes. Mantiene un clima de cordialidad. Respeta y considera los aportes de los demás.	Lidera y estimula el trabajo en equipo. Alienta a los demás a expresar sus ideas. Busca una comunicación fluida y transparente. Resuelve conflictos a través de relaciones interpersonales y de cooperación mutua.	

Dr. JUSTO GAONA ZABAL
FISCAL GENERAL
MINISTERIO PÚBLICO DE LA ACUSACIÓN
PROVINCIA DE SANTA FE

COMPETENCIAS	NIVEL A (1 Punto)	NIVEL B (2 Puntos)	NIVEL C (3 Puntos)	NIVEL D (4 Puntos)	PUNTAJE DEL ÍTEM
2.2. Flexibilidad y Autocontrol Habilidad para adaptarse y trabajar en situaciones variadas y con personas diversas. Capacidad para controlar las emociones y situaciones laborales. Receptividad frente a los cambios Capacidad para detectar problemas que obstaculizan su trabajo y de tomar acciones para solucionarlas	No reconoce otros puntos de vista. No acepta críticas. Se deprime o anula ante las dificultades.	No le gusta pero acepta críticas. Reconoce otras opiniones pero no las tiene en cuenta en sus decisiones. Puede perder el control.	Solicita opinión en caso de dudas. Modifica su punto de vista y acepta propuestas de terceros. Acepta las críticas. Actúa con calma frente a dificultades y problemas.	Acepta la opinión de la mayoría a pesar de su postura personal. Cambia sus decisiones. Acepta los errores propios y las críticas. Enfrenta rápidamente los problemas. Enfrenta los conflictos con calma y busca solucionarlos.	
2.3. Transparencia / Ética: Tiene relación con conductas de integridad, ética profesional y honestidad. Actuación con integridad y de acuerdo a las políticas y normas establecidas. Disposición para dar a conocer de forma clara y precisa la gestión del área a su cargo	Su conducta no es consistente con los valores que expresa.	No toma partido. Su comportamiento no manifiesta valores personales ni organizacionales. Siempre es neutro cuando actúa y opina	Demuestra honestidad al reportar una situación. Reconoce los errores cuando se los señalan y los menciona en sus informes y comunicaciones	Demuestra honestidad absoluta. Es un ejemplo de ética e integridad que se trasunta en cada una de sus acciones. Es el primero en señalar sus propios errores. Insiste en informar y transparentar todas las acciones de su área.	
2.4. Autonomía personal: Autonomía para la realización de tareas. Capacidad para tomar decisiones. Disposición para tomar iniciativas que contribuyan a mejorar el desempeño.	Dependiente del resto. No ejecuta ninguna tarea si no se ordena. Carece de iniciativa.	Medianamente independiente. Tiene cierta iniciativa.	Independiente. Tiene iniciativa para encarar nuevas tareas y proponer nuevas modalidades en la ejecución de las tareas.	Independiente. Tiene iniciativa . Ayuda a los demás a innovar en sus tareas . Propone innovaciones. Se vincula con otras áreas buscando ideas para mejorar su trabajo.	
3. Competencias Técnicas					
3.1.Dominio Técnico Profesional : Domina su campo de especialización, posee conocimientos (técnicos, profesionales y gerenciales); se mantiene actualizado. Trata de obtener opiniones sobre su propio desempeño. Identifica enfoques nuevos frente a problemas relacionados con el trabajo. Considera si utiliza salidas alternativas y formas adecuadas de conclusión de las investigaciones. Analiza la cantidad y el desempeño en las audiencias orales y	Posee fundamentos técnicos mínimos . Utiliza la tecnología habitual sin grandes conocimientos. No innova	Es sólido técnicamente. Utiliza con habilidad la tecnología actual. No innova	Muy sólido técnicamente. Utiliza tecnología actual y se preocupa por actualizarse. Tiene ciertas iniciativas por innovar.	Excelentes conocimientos técnicos. Utiliza tecnología actual. Busca actualizarse permanentemente. Es referente en la organización por sus conocimientos y especialización.	

COMPETENCIAS	NIVEL A (1 Punto)	NIVEL B (2 Puntos)	NIVEL C (3 Puntos)	NIVEL D (4 Puntos)	PUNTAJE DEL ÍTEM
públicas					
3.2. Capacidad Cognitiva: Capacidad para comprender las situaciones y resolver los problemas, de una forma lógica y sistematizada. Identifica modelos o conexiones entre situaciones y aspectos claves o subyacentes en asuntos complejos. Es capaz de vincular la información obtenida de distintas fuentes y aplicarlos a un caso especifico, sobre todo en la investigación de determinados delitos.	Le cuesta integrar datos originados en la experiencia en un marco de referencia conceptual coherente. Frente a situaciones complejas no actúa.	Puede organizar e integrar datos originados en la experiencia en un marco de referencia conceptual coherente. Tiene dificultades para salirse de la rutina y enfrentar situaciones inesperadas.	Puede organizar e integrar datos originados en la experiencia en un marco de referencia conceptual coherente y aplicarlos para la solución de problemas. Se adapta a situaciones complejas.	Es capaz de trabajar con múltiples datos y equipos multidisciplinarios . Tiene facilidad para analizar y vincular la información. Soluciona problemas complejos. Es práctico y racional frente a situaciones imprevistas.	
				TOTAL ITEMS:	
				PUNTAJE FINAL= (TOTAL ITEMS * 2,50)	

CALIFICACIÓN FINAL ANUAL (CONCEPTUAL): .....

Descripción sintética del evaluado. Recomendaciones para mejorar su desempeño.

.....

.....

.....

.....

.....

Orden de Mérito en la Fiscalía Regional: .....entre.....

Fecha de Evaluación:

Firma y Aclaración de los integrantes de la Comisión Regional Evaluadora:

Notificación. Fecha, firma y aclaración del Fiscal/Fiscal Adjunto Evaluado:

DR. JULIO de OLAZABAL
FISCAL GENERAL
MINISTERIO PÚBLICO DE LA ACUSACIÓN
PROVINCIA DE SANTA FE

00179

05 AGO. 2016

ANEXO 4

PLANILLA DE ORDEN DE MÉRITO

Fiscalía Regional N°..... Sede.....

Período de evaluación
Desde:.....Hasta:.....

N° Orden Mérito	DNI	Apellido y Nombre	Puntaje Final	Calificación Final Anual (Conceptual)
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				

Fecha de Evaluación:

Firma y Aclaración de los integrantes de la Comisión Regional Evaluadora:

ANEXO 4

PLANILLA DE ORDEN DE MÉRITO

Fiscalía Regional N°..... Sede.....

Período de evaluación
Desde:.....Hasta:.....

21				
22 23				
24				
25 26				
27				
28 29				
30				
31				
32				
33				
34				
35				
36				
37				
38				
39				
40				

Fecha de Evaluación:

Firma y Aclaración de los integrantes de la Comisión Regional Evaluadora:

Dr. JULIO de OLAZABAL
FISCAL GENERAL
MINISTERIO PÚBLICO DE LA ACUSACIÓN
PROVINCIA DE SANTA FE