



ANEXO

REGLAMENTACION DEL FONDO DE INCENTIVACIÓN POR CUMPLIMIENTO DE METAS INSTITUCIONALES - LEY N° 5126

Artículo 1° - "Fondo de Incentivación por Cumplimiento de Metas Instituciones - Ley N° 5126", que constituye un atributo exclusivo de todas las clases del escalafón General Ley N° 5126, aplicable únicamente a los agentes comprendidos en el mismo, que cumplen funciones de gestión ejecutiva, normales y habituales propias de la Administración Central, siempre que preste servicio efectivo y sean del Régimen Salarial 05.

Artículo 2° - Este fondo será distribuido conforme a pautas objetivas de desempeño individual determinadas en la presente Resolución.

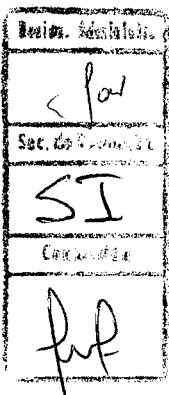
Artículo 3° - La Masa salarial a distribuir será la determinada para cada una de las siguientes Unidades Organizativas en forma independiente:

- 10501 - Ministerio
- 10502 - Registro del Estado Civil y Capacidad de las Personas
- 10519 - Dirección de Defensa del Consumidor
- 10523 - Dirección de Informática
- 10524 - Asesoría de Gobierno
- 10525 - Escribanía General de Gobierno
- 10526 - Casa de Mendoza
- 10527 - Oficina Técnica Previsional (OTP)
- 10528 - Subsecretaría de Infraestructura
- 10529 - DEIE
- 10530 - Unidad ProMendoza
- 10531 - Subsecretaría de Transporte
- 10532 - Dirección de Transporte
- 10540 - Dirección de Gestión de Bienes Registrables

Artículo 4° - Los criterios para la evaluación de desempeño permiten identificar fortalezas y oportunidades de mejora en el accionar del personal, fomentando el desarrollo profesional, la equidad en la asignación de responsabilidades y la mejora continua de los procesos institucionales.

Además, impactan positivamente en la motivación, el reconocimiento y el clima laboral, promoviendo un entorno de trabajo más colaborativo y orientado a resultados.

La evaluación no solo tiene un enfoque correctivo o de control, sino que promueve una cultura organizacional basada en el compromiso, la responsabilidad y la mejora permanente, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos estratégicos del organismo.



[Firma manuscrita]
 Sra. NATALIO MENA RODRIGUEZ
 MINISTRO DE GOBIERNO,
 INFRAESTRUCTURA Y
 DESARROLLO TERRITORIAL



GOBIERNO DE MENDOZA
MINISTERIO DE GOBIERNO,
INFRAESTRUCTURA Y DESARROLLO
TERRITORIAL

El objetivo de evaluar de manera objetiva, transparente y sistemática el cumplimiento de las funciones asignadas, el uso de herramientas institucionales, la calidad del trabajo realizado, la colaboración con el equipo y el compromiso con la organización. Para ello se utilizarán indicadores que reflejen el nivel de desempeño de cada agente y orienten acciones de mejora individual y colectiva.

Artículo 5° - La calificación del personal comprendido será efectuada trimestralmente por el jefe o responsable inmediato superior, con acuerdo del Director o Director General de Administración de cada Repartición, según corresponda.

Cada agente será evaluado en forma individual de acuerdo a la siguiente Planilla Anexa y teniendo en cuenta el esquema de puntaje para su ponderación:

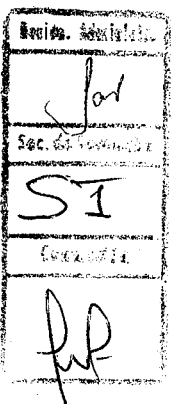
Revista. Identificación
<i>clor</i>
Sec. de ...
<i>SI</i>
...
<i>for</i>

[Signature]
ABD. NATALIO L. PIENA RODRIGUEZ
MINISTRO DE GOBIERNO,
INFRAESTRUCTURA Y
DESARROLLO TERRITORIAL



							Nota Indicador
DESEMPEÑO CEvD 18%	1	Cumplimiento de la tarea conforme a procedimientos y funciones asignadas	Excelente	Bueno	Aceptable	Insuficiente	Deficiente
			6	4,8	3,6	2,4	1,2
	2	Capacidad para adaptarse a cambios en prioridades y/o procedimientos	Adaptación plena	Alta adaptación	Adaptación moderada	Adaptación limitada	Ausencia de adaptación
			6	4,8	3,6	2,4	1,2
	3	Nivel de supervisión requerido para el desenvolvimiento en la realización de la tarea	Totalmente autónomo	Mayormente autónomo	Autonomía moderada	Baja autonomía	Sin autonomía
			3	2,4	1,8	1,8	0,6
	4	Nivel de conocimiento y uso de las herramientas y sistemas informáticos	Domina completamente	Buen manejo	Manejo básico-intermedio	Manejo limitado	Desconoce o no utiliza
			3	2,4	1,8	1,8	0,6
PRODUCTIVIDAD CEvD 12%	1	Desempeño en relación a las tareas asignadas	Excelente desempeño	Buen desempeño	Desempeño aceptable	Desempeño insuficiente	Desempeño deficiente
			12	9,6	7,2	4,8	2,4
EFICIENCIA CEvD 18%	1	Dominio de los aspectos normativos, administrativos y/o técnicos del puesto.	Domina completamente	Buen dominio	Dominio parcial	Dominio limitado	No domina los contenidos del puesto
			9	7,2	5,4	3,6	1,8
	2	Nivel de revisión o corrección requerida del trabajo realizado	Sin correcciones	Correcciones menores	Correcciones intermedias	Correcciones importantes	Revisión total o rehacer
			9	7,2	5,4	3,6	1,8
INICIATIVA Y COLABORACIÓN CEvD 9%	1	Participación en la resolución de problemas sin ser requerido	Participa siempre de forma activa	Participa frecuentemente	Participa de forma ocasional	Participación limitada	No participa
			2,7	2,16	1,62	1,08	0,54
	2	Propuestas de mejora o iniciativas propias alineadas a los objetivos	Propone mejoras constantemente	Propone mejoras con frecuencia	Propone mejoras ocasionalmente	Rara vez propone mejoras	No propone mejoras ni iniciativas
			2,7	2,16	1,62	1,08	0,54
	3	Nivel de Comunicación clara y efectiva con el equipo	Comunica con claridad y oportunidad	Buena comunicación	Comunicación aceptable	Comunicación deficiente	No comunica adecuadamente
			1,8	1,44	1,08	0,72	0,36
	4	Colaboración con compañeros para cumplir metas comunes	Colabora activamente	Colabora con frecuencia	Colabora de forma puntual	Colaboración limitada	No colabora
			1,8	1,44	1,08	0,72	0,36
COMPROMISO CEvD 3%	1	Cumplimiento de normas y reglas de convivencia de la Organización	Cumple siempre y promueve el cumplimiento	Cumple habitualmente	Cumple parcialmente	Frecuentemente incumple	No cumple las normas
			3	2,4	1,8	1,2	0,6
							NOTA FINAL

Rangos de puntaje total	60-50,4	50,3-40,7	40,6-31	30,9-21,3	21,2-12
Porcentaje de CEvD a aplicar	60%	48%	36%	25,2%	12%



Abg. NATALIA L. MEMA RODRIGUEZ
 MINISTRO DE GOBIERNO,
 INFRAESTRUCTURA Y
 DESARROLLO TERRITORIAL



GOBIERNO DE MENDOZA
MINISTERIO DE GOBIERNO,
INFRAESTRUCTURA Y DESARROLLO
TERRITORIAL

Artículo 6° - La evaluación será trimestral. La calificación se efectuará quince (15) días antes de la finalización de cada trimestre en el que opera el cierre formal del proceso de evaluación, y que a partir del mismo comenzará a computarse el plazo de DIEZ (10) días hábiles para que el Director de Administración eleve el informe previsto en la creación del Fondo. Los formularios deberán completarse íntegramente, salvo que se mantenga la misma graduación del desempeño en cada ítem de evaluación, en cuyo caso bastará con completar el casillero correspondiente a la calificación, firmarlo y sellarlo.

Artículo 7° - Si durante el período sujeto a evaluación el personal hubiera desempeñado diferentes tareas, la calificación deberá relacionarse con todas ellas. Cuando el agente haya actuado en más de una oficina debido a pases ocurridos durante el período de calificación, será evaluado por ambos jefes y la calificación será la ponderación de ambas.

Artículo 8° - La notificación fehaciente de las evoluciones trimestrales ordenadas por el Artículo 13 del Acta Acuerdo - Anexo I - Fondo de Incentivación por Cumplimiento de Metas Institucionales - Ley N° 5126 - Homologada por Decreto N° 649/2025 - Ratificado por Ley N°9623, se realizarán por comunicación oficial o por correo electrónico declarado por el agente.

Artículo 9° - Todo reclamo relativo a la evaluación de desempeño deberá presentarse por escrito en forma fundada ante la Dirección de Recursos Humanos - Ley 8706, dentro de los diez (10) días hábiles posteriores a la notificación fehaciente de la evaluación. La presentación será efectuada a través del Expediente electrónico.

No se aceptarán bajo ningún concepto reclamos colectivos o pluriindividuales. En caso de ser presentados los mismos serán rechazados mediante Resolución de la Dirección anteriormente citada.

No se dará curso a reclamos basados únicamente en la comparación de la evaluación efectuada en relación con la de otro agente, dado el carácter individual de la evaluación de desempeño. En caso de ser presentados los mismos serán rechazados mediante Resolución del mismo órgano.

La Dirección de Recursos Humanos - Ley 8706 podrá considerar para el análisis del reclamo presentado, entre otros, parámetros objetivos de evaluación aplicado a otro u otros agentes de similar categoría y función, si resulta pertinente a fin de determinar si existió arbitrariedad manifiesta o error en la evaluación impugnada.

Deberá dictarse Resolución fundada de la DGRRHH en un plazo máximo de veinte (20) días hábiles desde la fecha de presentación del reclamo y será susceptible de los recursos

Resolución
SI
SI
SI
SI

[Firma]
Abg. NATALIO L. MEMA RODRIGUEZ
MINISTRO DE GOBIERNO,
INFRAESTRUCTURA Y
DESARROLLO TERRITORIAL



GOBIERNO DE MENDOZA
MINISTERIO DE GOBIERNO,
INFRAESTRUCTURA Y DESARROLLO
TERRITORIAL

previstos en la Ley 9003 de Procedimiento Administrativo de Mendoza.

Artículo 10° - En el caso que deban realizarse pagos como consecuencia de reconocimientos retroactivos del "Fondo" deberán aplicarse los parámetros de evaluación de desempeño correspondientes al período retroactivo que se liquida y se computarán en el mes que se acreditan. El monto del pago retroactivo en concepto de Incentivo "Cumplimiento de Metas Institucionales - Ley 5126", será determinado sobre el monto de la Masa Salarial a Distribuir correspondiente al mes en el que debió liquidarse el Incentivo.

Artículo 11° - Los agentes que se incorporen al régimen por modificación del régimen salarial y aquellos que se encuentren con licencia sin goce de sueldo, al no tener evaluación del componente CED (componente de evaluación de desempeño), este se calificará solo por el factor de Prestación de la Tarea y no se tendrán en cuenta los demás factores para su fórmula. La evaluación a los agentes se hará aun cuando estos no hayan trabajado el trimestre completo. Asimismo, aquellos agentes que por algún motivo no puedan ser evaluados fehacientemente en los tres factores componentes del CED se les liquidará el Componente de Participación Salarial y el Componente de Equilibrio Dinámico en caso de corresponder.

Analista
SI
Trabaja
SI

Ing. NATALIO L. MEMA RODRIGUEZ
MINISTRO DE GOBIERNO,
INFRAESTRUCTURA Y
DESARROLLO TERRITORIAL