

RESOLUCIÓN DE COORDINACIÓN GENERAL N° 155/2021

Mendoza, 15 de diciembre de 2021.-

VISTO:

Lo dispuesto por los arts. 1, 2, 5, 13 y 31 de la Ley N° 8.008 Orgánica del Ministerio Público Fiscal; y,

CONSIDERANDO:

Que la Coordinadora General del MPF tiene a su cargo la organización administrativa y funcional interna, y dispone todas las medidas necesarias para lograr el correcto desenvolvimiento del Ministerio Público Fiscal en lo concerniente a los recursos humanos y materiales.

Que la estructura funcional del Ministerio Público Fiscal está conformada por una planta de personal distribuida en diversos grupos humanos que comparten un escenario y clima de trabajo particular, encontrándose en comunicación constante e interdependencia orgánica.

Que así las cosas, en el desarrollo de la labor diaria, dichos grupos deben conciliar asuntos personales y de relación, en el marco de la normativa y procesos que rigen las tareas encomendadas, lo que puede derivar eventualmente en la existencia de situaciones conflictivas que requieran un abordaje tanto individual como sistémico.

Que en su oportunidad, esta Coordinación General del MPF solicitó al Área Psicolaboral del MPF la elaboración y posterior puesta en funcionamiento de un proyecto de intervención que contribuyera a mejorar la calidad del clima laboral de los integrantes del Ministerio Público Fiscal, cualquiera fuera su nivel y jerarquía, con la consecuente optimización en la prestación del servicio que se brinda a la sociedad.

Que la Encargada del Área Psicolaboral del MPF elevó el Proyecto de *Evaluación 360°*, que es entendido como una herramienta de gestión de capital humano que permite medir a nivel cualitativo y cuantitativo, el desempeño, las competencias y la metodología utilizada en ámbitos organizacionales.

Que esta evaluación se basa en las relaciones que tienen los agentes y, en el proceso, reciben una retroalimentación de su desempeño laboral por parte de sus superiores, pares e inferiores jerárquicos, factor clave para examinar a Magistrados, Funcionarios y empleados individualmente, a los equipos de trabajo que conforman y al Ministerio Público Fiscal.

Que esta herramienta de evaluación integral, al efectuar un diagnóstico sobre las necesidades e intereses del personal en miras a dar respuestas oportunas a las inquietudes que surjan de la intervención, permite también analizar el funcionamiento de la Institución.

Que con la *Evaluación 360°*, cada agente público del MPF tendrá una perspectiva de su desempeño laboral, destacando que el hecho de obtener valoraciones de su trabajo, ayuda a prevenir y/o resolver conflictos que puedan generarse dentro del ambiente en el que cumplen funciones.

Que es dable señalar como ventajas de la *Evaluación 360°* las siguientes: reducción del sesgo que se genera cuando una sola persona evalúa a otra, mejorando así el grado de transparencia; fortalecimiento de la participación del equipo mediante la retroalimentación otorgada; posibilidad de medición del rendimiento de los empleados, diseño de planes de formación, implementación de estrategias de mejora y perfeccionamiento; fomento de la composición de equipos de trabajo con mayor integración y cohesión; posibilidad de recopilar mayor cantidad de información de cada empleado, pudiendo considerar competencias, fortalezas y debilidades; incremento de la equidad; garantía de que los procesos de promoción interna sean justos; mejora de la comunicación horizontal y el vínculo entre diferentes dependencias.

Que en otro orden de ideas, a nivel de gestión de los recursos humanos, la *Evaluación 360°* permite a la Administración obtener información sobre el clima institucional; el compromiso de los empleados; la capacidad de planificación y organización; la integridad, confianza, innovación y creatividad; la orientación a resultados; la gestión del cambio; la comunicación; el trabajo en equipo y colaboración; y el liderazgo.

Que en tal inteligencia, la implementación de la *Evaluación 360°* en el Ministerio Público Fiscal tiene como finalidad: a) aumentar los grados de satisfacción y salud ocupacional de los agentes en el cumplimiento de las labores que desempeñan, disminuyendo los motivos que originan un uso inadecuado de los diversos recursos con los que cuenta la Institución; b) fortalecer y mejorar el clima laboral de las diversas dependencias dentro de la Institución, potenciando el trabajo en equipo, el compromiso, la participación y la comunicación efectiva entre el personal de las oficinas, así como entre los diversos sectores entre sí, facilitando un trabajo sinérgico que optimice sus resultados; c) investigar y describir, en caso de que exista, la problemática específica de cada dependencia, informando asimismo sobre las herramientas y recursos que correspondiera accionar para lograr, en cada uno de los empleados que allí se desempeñan, una buena relación con sus compañeros de trabajo, una mejor productividad y además un crecimiento personal; d) investigar, analizar y describir las características psicológicas individuales y grupales de cada oficina para permitir una mejor comprensión de cada escenario laboral y brindar asesoramientos



Ministerio Público Fiscal

PROVINCIA DE MENDOZA

respecto de la organización de las diversas tareas que cada dependencia tenga a su cargo; e) aumentar la productividad y asertividad del capital humano dentro de la Institución, a través de acciones que permitan el desarrollo y crecimiento tanto profesional como personal de los colaboradores; f) planificar y prescribir acciones tendientes a la resolución integral de posibles conflictividades encontradas.

Por ello, y conforme a las facultades que emanan de las disposiciones legales arriba citadas,

LA COORDINADORA GENERAL DEL MINISTERIO PÚBLICO FISCAL,

RESUELVE:

I.-DISPONER la puesta en funcionamiento de la *Evaluación 360°* en el ámbito del Ministerio Público Fiscal, a cargo del Área Psicolaboral del MPF, conforme las consideraciones vertidas precedentemente.

II.-ESTABLECER que la *Evaluación 360°* se implemente, como prueba piloto, en dependencias de la Primera Circunscripción Judicial, a partir del 1 de febrero de 2022.

III.-ENCOMENDAR al Área Psicolaboral del MPF la confección de un Cronograma de intervención para el desarrollo de la *Evaluación 360°* durante la prueba piloto, sin perjuicio de que pueda llevarse a cabo a requerimiento de Magistrados, Ayudantes Fiscales, Secretarios, Jefes de Área y Encargados de Dependencias de Apoyo del MPF, previa autorización de la Coordinación General.

IV.-NOTIFICAR al Área Psicolaboral del MPF, a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del MPF y a las dependencias del Ministerio Público Fiscal de la Primera Circunscripción Judicial.

V.-PUBLICAR la presente Resolución en el Portal Web del Ministerio Público Fiscal.

NOTIFÍQUESE. ARCHÍVESE.-