

DECRETO N° 1729

SANTA FE, "Cuna de la Constitución Nacional", 21 SEP 2009

VISTO:

El Expediente N° 00320-0004237-3 del Registro del S.I.E., relacionado con la Política Laboral para el personal de la Administración Pública Provincial; y

CONSIDERANDO:

Que dando cumplimiento a lo establecido por la Ley N° 10.052 y su modificatoria Ley N° 12.750 en fecha 30 de julio de 2009, se reunió la Comisión Paritaria Central, por medio de la cual, se celebró el Acta Acuerdo N° 05/2009 entre el Poder Ejecutivo de la Provincia de Santa Fe y la Unión del Personal Civil de la Nación -Seccional Santa Fe-, y Asociación de Trabajadores del Estado Consejo Directivo Provincial -Santa Fe-;

Que en la referida Acta Acuerdo, se acordaron políticas de recursos humanos y laborales, para los agentes de la Administración Pública Provincial incluidos en el Escalafón Decreto-Acuerdo N° 2695/83;

Que a los fines de poner en funcionamiento el acta referida, se considera necesario dictar el instrumento legal que homologue lo allí acordado;

Que la implementación de un nuevo régimen de concursos para la promoción de los agentes públicos en la carrera administrativa representa uno de los pilares de la política de recursos humanos del gobierno provincial;

Que la jerarquización del empleo público y el desarrollo de la carrera administrativa, exige la implementación de nuevas herramientas acordes a la evolución de ciertos conceptos sobre la materia recursos humanos y a la realidad actual de la provincia;

Que resulta conveniente reemplazar el Capítulo XIV "RÉGIMEN DE CONCURSOS", del Escalafón Decreto-Acuerdo N° 2695/83, por un régimen de concursos que promueva la igualdad de oportunidades, la transparencia y la idoneidad para la cobertura de cargos en la Administración Pública Provincial. A tal fin, y en concordancia con los principios vertidos en el Decreto N° 291/2009 que instauro el Proceso de Selección para el ingreso a la Administración Pública, corresponde contemplar cuatro etapas de evaluación, a saber: Evaluación de Antecedentes, Evaluación Técnica, Evaluación Psicotécnica y Entrevista Personal;

Que como paso previo a la implementación del nuevo régimen de concursos, se considera necesario ejecutar acciones a los fines de contemplar las diversas situaciones que se generaron con las subrogancias otorgadas hasta el 31 de Diciembre de 2008. En este sentido, en el Acta Acuerdo N° 05/2009 de la Comisión Paritaria Central, se establecieron criterios diferenciales en función de la responsabilidad en los distintos niveles de conducción del Estado;

Que respecto a determinados agentes de planta permanente que se desempeñan en cargos vacantes como interinos, suplentes o reemplazantes, percibiendo los haberes correspondientes a la mayor jerarquía, se considera ecuaníme aplicar similar criterio al utilizado para los subrogantes;

Que las entidades gremiales signatarias del Acta Paritaria han solicitado, con relación a la titularización de agentes en cargos vacantes, que se especifique como fecha de vacancia de los mismos, la correspondiente al presente Decreto homologatorio, argumento que este Poder Ejecutivo considera atendible;

Que con carácter excepcional se estima conveniente la incorporación a planta permanente con carácter provisional (Artículo 4° de la Ley 8.525), previa aprobación de un análisis de Desempeño, de aquellos agentes que ocupan cargos de la planta temporaria/transitoria (Artículo 9° de la Ley 8.525);

Que con el mismo carácter de excepcionalidad establecido en el considerando anterior, corresponde incorporar a planta permanente con carácter provisional (Art. 4° de la Ley 8.525) a los agentes que se encuentran desempeñando funciones como interinos o reemplazantes, en cargos vacantes, en efectores de los Ministerios de Salud y de Desarrollo Social, y en escuelas, cocinas centralizadas y comedores escolares del Ministerio de Educación;

Que con idéntico criterio, se considera oportuno incorporar a planta permanente con carácter provisional (Art. 4° de la Ley 8.525) a los reemplazantes identificados como "ex - emergencias" y "suplentes/reemplazantes por ampliación o creación de servicios" de los Ministerios de Salud y Desarrollo Social;

Que del Análisis de Desempeño previsto para los supuestos indicados en los tres considerandos anteriores, se evaluarán los factores de desempeño y las competencias actitudinales de los agentes correspondiendo, según el lugar donde prestan servicios y el resultado de Análisis de desempeño, el pase a planta, la reubicación o un nuevo análisis de desempeño, transcurridos seis meses del primero;

Que se considera conveniente proceder al relevamiento de los agentes que se desempeñan en el Ministerio de Desarrollo Social bajo denominación actual de "Becarios", y los contratados y monotributistas que cumplen funciones en los efectores del citado Ministerio y en los efectores del Ministerio de Salud. Tal relevamiento deberá ser analizado por la Comisión Técnica y elevado a la Comisión Paritaria Central, a quien corresponderá definir la correspondencia y metodología a aplicar para el pase a planta permanente de los mismos, correspondiendo a la Subsecretaría de Recursos Humanos y la Función Pública, dependiente del Ministerio de Economía, formular instructivos y procedimientos a los efectos del referido relevamiento;

Que atento a la necesidad de analizar en cada Jurisdicción las situaciones específicas que implican la ejecución de los acuerdos logrados en Acta Acuerdo N° 05/2009 de la Comisión Paritaria Central, referida a las subrogancias otorgadas, se considera oportuno disponer la delegación en los titulares de cada Jurisdicción, de las Titularizaciones de los agentes que subroguen las categorías 3 a 6, y en su caso, la categoría 7, previa intervención de los estamentos Jurisdiccionales correspondientes y la Subsecretaría de Recursos Humanos y la Función Pública dependiente del Ministerio de Economía;

Que, por otro lado se considera oportuna la ratificación de lo estipulado en el Acta Paritaria N° 12/2007, debiéndose incorporar a la planta permanente, antes del 31 de Diciembre de 2009, a aquellos agentes que estuvieran comprendidos en la misma;

Que se estima apropiado, incorporar como artículo 118 bis del Escalafón Decreto-Acuerdo N° 2695/83, a los efectos de ordenar que los cargos vacantes cuyas funciones se asignen y/o sobre aquellos que se otorguen subrogancias deberán ser llamados a concurso antes de los 90 días posteriores a la asignación de dichas funciones y/o al otorgamiento de dicho suplemento, ampliando lo dispuesto por el artículo 61° del Decreto N° 2695/83;

Que la implementación de la política antes referida impone la derogación de las normas que prohíben el llamado a concursos, así como también la modificación de los artículos 1° y 2° del Decreto N° 85/2003, a los fines de eliminar ciertos impedimentos para el otorgamiento de subrogancias;

Que la Dirección General de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Economía y Fiscalía de Estado han tomado la intervención de su competencia conforme a lo dispuesto por la Reglamentación aprobada por Decreto N° 132/94 (modificada por Decreto N° 1255/08), mediante Dictamen N° 051434 y Dictamen N° 599/09, respectivamente, no oponiendo reparo alguno a la continuidad del trámite;

Que el presente acto se dicta en uso de las atribuciones conferidas a este Poder Ejecutivo como Jefe Superior de la Administración Pública Provincial por el artículo 72° inciso 1) de la Constitución de la Provincia y la ley 10.052;

POR ELLO:

EL GOBERNADOR DE LA PROVINCIA

DECRETA

ARTICULO 1°: Homológase el Acta Acuerdo N° 05/2009 de la Comisión Paritaria Central, considerándose la misma parte integrante del presente Decreto.

ARTICULO 2°: Reemplázase el Capítulo XIV "RÉGIMEN DE CONCURSOS" del Escalafón Decreto-Acuerdo N° 2695/83, por el Régimen de Concursos que como Anexo "A" forma parte integrante del presente.

ARTICULO 3°: Dispónese la titularización de las funciones y cargos presupuestarios de las jurisdicciones correspondientes, a todos los agentes de planta permanente de la Administración Pública Provincial, que con anterioridad al 31 de Diciembre de 2008 hayan subrogado cargos de categorías 3, 4, 5 y 6 del Escalafón Decreto-Acuerdo N° 2695/83, con continuidad en el mismo hasta la fecha del presente decreto, debiendo encontrarse aquél cargo vacante a esta fecha.

Lo consignado en el presente artículo deberá hacerse efectivo mediante el pertinente acto de designación antes del 31 de Diciembre de 2009.

ARTICULO 4°: Dispónese que los agentes de planta permanente de la Administración Pública Provincial que al 31 de Diciembre de 2008 estuvieran subrogando cargos de categoría 7 del Escalafón Decreto-Acuerdo N° 2695/83, con continuidad en el mismo a la fecha del presente (momento en el cual dicho cargo debe encontrarse vacante), deberán someterse a la Evaluación de Desempeño que como Anexo "B" forma parte integrante del presente.

Los agentes subrogantes que superen las pautas previstas en la referida evaluación, serán designados titulares de las respectivas funciones y cargos presupuestarios de las Unidades de Organización y Jurisdicciones.

En caso que los agentes subrogantes no alcanzaren el mínimo requerido en la Evaluación de Desempeño prevista en el presente artículo, se procederá a llamar a concurso interno para la cobertura definitiva del cargo vacante.

Las designaciones previstas en el presente artículo deberán efectivizarse antes del 31 de Diciembre de 2009.

ARTICULO 5°: Los titulares de las Jurisdicciones deberán llamar a concurso interno para la cobertura de todos los cargos vacantes de categorías 8 y 9 del Escalafón Decreto-Acuerdo 2695/83, que se encuentren subrogados con anterioridad al 31 de Diciembre de 2008, con continuidad en los mismos hasta la fecha del presente.

Los llamados a concurso previstos en el presente artículo deberán efectivizarse antes del 31 de Diciembre de 2009.

ARTICULO 6°: Los titulares de las Jurisdicciones deberán llamar a concurso interno para la cobertura de todos los cargos vacantes existentes en todas las categorías del Escalafón Decreto-Acuerdo 2695/83, subrogados entre el 01 de enero de 2009 inclusive y la fecha del presente decreto.

Los concursos previstos en el presente artículo deberán ser convocados por los titulares de cada Jurisdicción, en forma progresiva, hasta el 31 de Diciembre de 2009.

ARTICULO 7°: Dispónese que, a las vacantes que se produzcan como consecuencia del cumplimiento de los artículos 3°, 4° y 5° del presente, en los cargos cuyas funciones hubieren sido asignadas mediante el respectivo otorgamiento de subrogancia antes del 31 de Diciembre de 2008, se dará el mismo tratamiento que el descripto en dichos artículos.

Las designaciones previstas en este artículo, deberán efectivizarse dentro de los 90 días de producida la vacancia.

ARTICULO 8°: Dispónese que los concursos que deriven de la aplicación del presente decreto, se efectivizarán bajo el nuevo Régimen de Concursos aprobado en el artículo 2° del presente decreto.

ARTICULO 9°: Otórgase la titularidad de los respectivos cargos, a los agentes de planta permanente del Escalafón Decreto-Acuerdo N° 2695/83, que desempeñan funciones en escuelas, cocinas centralizadas y comedores escolares, en efectores de salud y asistenciales, en las orquestas sinfónicas y el coro polifónico, designados en cargos interinos, suplentes, o reemplazantes, que con anterioridad al 31 de Diciembre de 2008, y con continuidad a la fecha del presente, estuvieran desempeñando funciones de cargos vacantes de mayor categoría a la de su cargo titular, percibiendo los haberes correspondientes a la mayor jerarquía, en concordancia a lo expresado en los artículos 3° y 4° para los agentes subrogantes.

ARTICULO 10°: Dispónese que sobre los cargos correspondientes a las categorías 8 y 9 del Escalafón Decreto-Acuerdo N° 2695/83, que se encuentren comprendidos en el artículo anterior, se aplicará idéntico criterio que el establecido en el artículo 5° del presente.

ARTICULO 11°: Otórgase la titularidad a los agentes de planta permanente que estuvieran supliendo o reemplazando a los mencionados en el artículo 9° que se encuentren desempeñando funciones en el cargo vacante, aplicándose idéntico tratamiento al ordenado por el artículo 7° del presente para los artículos 3° y 4°.

ARTICULO 12°: Incorpórase a planta permanente con carácter provisional (Artículo 4° de la Ley 8.525) a los agentes que ocuparen cargos de la planta temporaria/transitoria (Artículo 9° de la Ley 8.525) a la fecha del presente decreto.

Las incorporaciones previstas en el presente artículo se efectivizarán en la categoría inicial del agrupamiento que correspondiera, antes del 31 de Diciembre de 2009.

ARTICULO 13°: Incorpórase a planta permanente con carácter provisional (Art. 4° de la Ley 8.525) a los reemplazantes identificados como "ex-emergencias" y "suplentes/ reemplazantes por ampliación o creación de servicios" de los Ministerios de Salud y de Desarrollo Social, mediante la utilización de los cargos vacantes afectables, existentes a la fecha del presente en la Jurisdicción correspondiente, los que serán financiados con el traslado de las partidas correspondientes. En caso de no alcanzar los mismos, se incluirán los que correspondan en el Proyecto de Presupuesto para el año 2010, y una vez aprobado el mismo, se procederá a la designación de los agentes, dentro de los 60 días corridos de dicha aprobación.

ARTICULO 14°: Incorpórese a planta permanente con carácter provisional (Art. 4° de la Ley 8.525) a los agentes que a la fecha del presente, se encuentren desempeñando funciones como interinos o reemplazantes, en cargos vacantes, en efectores de los Ministerios de Salud y de Desarrollo Social, y en escuelas, cocinas centralizadas y comedores escolares del Ministerio de Educación, con anterioridad al 31 de Diciembre de 2008, y con continuidad a la fecha.

Las designaciones previstas en el presente artículo se efectivizarán en la categoría que el Escalafón determine específicamente a la función desempeñada.

Los agentes que desempeñan funciones en el nivel central de dichas Jurisdicciones, serán designados en la categoría inicial del correspondiente agrupamiento.

Los reemplazantes de funciones cuyos cargos se convirtieran en vacantes como consecuencia de la aplicación de lo dispuesto en los artículos 9°, 10° y 11° del presente decreto, tendrán igual tratamiento que lo establecido en los párrafos precedentes.

Las incorporaciones previstas en el presente artículo se efectivizarán antes del 31 de Diciembre de 2009.

ARTICULO 15°: Dispónese que la incorporación a planta permanente con carácter provisional (Art. 4º de la Ley 8.525) de los agentes alcanzados por los artículos 12º, 13º y 14º, se efectivizará luego del “Análisis del desempeño”, que se llevará a cabo según las pautas previstas en el modelo que como Anexo “C” forma parte integrante del presente.

Los agentes incluidos en los artículos 12º y 13º que no superaran el mínimo establecido en el “Análisis de Desempeño” precitado, serán designados en la planta permanente provisional en un nuevo destino y/o función, preferentemente en la misma Jurisdicción, en base a sus competencias laborales. El análisis de tales situaciones y la definición del nuevo destino estarán a cargo de una Comisión Paritaria de Reubicación, que se constituirá a tal fin.

Los agentes incluidos en el artículo 14º que no superaran el mínimo establecido en el referido “Análisis de Desempeño”, continuarán en calidad de interinos por un término de 6 meses vencidos los cuales serán nuevamente evaluados en su desempeño, a efectos de su designación en la planta permanente.

ARTICULO 16°: Establécese que los agentes incluidos en los artículos 12º, 13º y 14º, deberán cumplir con los exigencias previstas para el ingreso en la ley N° 8.525, debiendo observarse lo dispuesto por la ley N° 9.234 y lo aconsejado por el órgano de asesoramiento constitucional del Poder Ejecutivo en sus dictámenes elaborados con relación a la interpretación de dicha norma legal en lo que se refiere a la edad máxima para el ingreso a la Administración Pública Provincial.

ARTICULO 17°: Autorízase, con carácter excepcional y por única vez, a la participación en los Concursos de cargos del tramo Superior, que pudieran derivar de la aplicación del artículo 5º del presente, y los devenidos por aplicación del artículo 4º, a los agentes que estuvieran subrogando las funciones concursadas, sin la limitación de 5 (cinco) categorías determinada por el artículo 99º del Régimen de Concursos incorporado al Escalafón Decreto-Acuerdo N° 2695/83, por el artículo 2º del presente.

ARTICULO 18°: Procédase al relevamiento de aquellas personas que se desempeñen en el Ministerio de Desarrollo Social bajo la denominación actual de “Becarios”, y los contratados y monotributistas que eventualmente pudiere considerarse que cumplieren funciones asimilables a aquellas que en forma normal y habitual pudiera desarrollar el personal de planta permanente en los efectores del citado Ministerio y en los efectores del Ministerio de Salud.

Tal relevamiento deberá ser analizado por la Comisión Técnica y elevado a la Comisión Paritaria Central, la cual definirá la correspondencia y metodología a aplicar para el pase a planta permanente con carácter provisional (Art. 4º de la Ley 8.525) de los mismos. Facúltase a la Subsecretaría de Recursos Humanos y la Función Pública, dependiente del Ministerio de Economía, a formular instructivos y procedimientos, a los efectos de llevar a cabo el relevamiento mencionado.

La incorporación de los agentes alcanzados por las disposiciones del presente artículo, será en forma progresiva y se realizará antes del 30 de Junio de 2010.

ARTICULO 19°: Deléguese en los titulares de cada Jurisdicción, las titularizaciones contempladas en los artículos 3º, 4º, 7º, 9º y 11º, previa intervención de los estamentos Jurisdiccionales correspondientes, la Subsecretaría de Recursos Humanos y la Función Pública y, de corresponder, de la Secretaría de Hacienda, dependientes del Ministerio de Economía.

ARTICULO 20°: Ratifíquese lo dispuesto en Acta Paritaria N° 12/2007, debiéndose incorporar a planta permanente, antes del 31 de Diciembre de 2009, a aquellos agentes que estuvieran comprendidos en la misma, aclarándose a tal efecto, que la figura de “Contratados por Ley Convenio” se encuentra amparada en dicha acta.

ARTICULO 21°: Las organizaciones sindicales signatarias de la Comisión Paritaria Central -Ley 10.052, modificada por ley 12.750-, participarán en la instancia de definición de los perfiles requeridos y requisitos exigibles para los cargos a concursar, a efectos de que realicen los aportes que estimen corresponder a los responsables de las Unidades de Organización a cargo de tal proceso.

ARTICULO 22°: Todo reclamo o aclaración de situaciones que pudieran surgir por la aplicación de las disposiciones del presente decreto, será analizado en el ámbito de la Comisión Técnica dependiente de la Comisión Paritaria Central, la que con acuerdo de las partes resolverá en forma directa, y en caso de no ser así, elevará lo planteado con su informe correspondiente, a la Comisión Paritaria Central para su resolución final.

ARTICULO 23°: Dispónese que durante la vigencia de un orden de mérito que surja de un proceso de selección similar al establecido por el Decreto N° 291/2009, realizado en una Jurisdicción determinada para la cobertura de cargos de planta temporaria, deberá emplearse el mismo para la designación en Planta Permanente Provisional cuando se trate de vacantes de similares perfiles.

ARTICULO 24°: Facúltase a la Dirección Provincial de Recursos Humanos y la Función Pública, a solicitar a los responsables directos de las Unidades de Organización que conforman la estructura orgánica provincial, el relevamiento temporal -para su afectación transitoria al desarrollo de la Etapa 3 “Evaluación Psicotécnica” del Régimen de Concursos- de aquellos agentes cuyas competencias profesionales pudieran contribuir a la resolución eficiente y eficaz de la mencionada etapa, en los concursos que se realicen.

ARTICULO 25°: Establécese que los reemplazantes o suplentes de los agentes de planta permanente del Escalafón Decreto-

Acuerdo N° 2695/83 a quienes se les hayan concedido tareas diferentes definitivas con anterioridad al 31 de Diciembre de 2008, y con continuidad en el reemplazo o suplencia hasta la asignación de los respectivos cargos pasivos -cuya creación será solicitada por el Poder Ejecutivo a la honorable Legislatura Provincial-, serán titularizados al momento de este otorgamiento.

Previo a la designación de agentes en los cargos pasivos, se realizarán las Juntas Médicas necesarias para la ratificación o rectificación del dictamen médico pertinente.

ARTICULO 26°: Autorízase a la Subsecretaría de Recursos Humanos y Función Pública, dependiente del Ministerio de Economía, a elaborar la disposición atinente a la regulación de los requisitos que deberán cumplir las convocatorias a los concursos.

ARTICULO 27°: Derógase el Decreto N° 3.924/1987, modificado por Decreto N° 88/1987, que suspende los llamados a concursos en el ámbito de la Administración Pública Provincial, y toda otra disposición que se oponga al régimen de concursos aprobado en el artículo 2° del presente decreto.

ARTICULO 28°: Incorpórase al Escalafón Decreto-Acuerdo N° 2695/83, como artículo 118 bis el siguiente:

“Artículo 118 Bis: Los cargos vacantes cuyas funciones se asignen y/o sobre aquellos que se otorguen subrogancias, deberán ser llamados a concurso antes de los 90 días posteriores a la asignación de dichas funciones y/o al otorgamiento de dicho suplemento”

ARTICULO 29°: Modifícase el artículo 1° del Decreto N° 85/2003, el que quedará redactado de la siguiente manera:

“Artículo 1° - Establécese que el reconocimiento del Suplemento por “Subrogancia” se realizará por acto expreso del Poder Ejecutivo, en aquellos casos que se cumplan los requisitos que se prevean en los regímenes escalafonarios vigentes”.

ARTICULO 30°: Modifícase el artículo 2° del decreto N° 85/2003, el que quedará redactado de la siguiente manera:

“Artículo 2° - Establécese que, además de las condiciones previstas en los distintos regímenes escalafonarios, deberá contarse con crédito suficiente en la partida específica del presupuesto vigente y la programación financiera deberá permitir estimar la viabilidad del financiamiento”.

ARTICULO 31°: Refréndese por los señores Ministros de Gobierno y Reforma del Estado y Economía.

ARTÍCULO 32°: Regístrese, comuníquese, publíquese y archívese.

BINNER

Dr. Antonio Juan Bonfatti

C.P.N. Angel José Sciara

COMISIÓN PARITARIA CENTRAL

ACTA ACUERDO N° 05/2009

En la ciudad de Santa Fe, siendo las 13:00 hs. del día 30 de julio de 2009, se reúne la Comisión Paritaria Central, en un todo de acuerdo con los procedimientos establecidos por la Ley N° 10.052 y su modificatoria Ley N° 12.750, para el tratamiento de diversos temas tales como: Confirmación de Subrogancias, personal de planta permanente designados en cargos interinos, suplentes o reemplazantes, pase a planta permanente de determinados tipos de contrataciones, Regimen de Concurso y distintos temas con los agentes públicos del Escalafón 2695/83; participan de la misma el señor Ministro de Gobierno y Reforma del Estado Dr. Antonio Bonfatti, el Ministro de Economía CPN Ángel Sciara, el Ministro de Trabajo y Seguridad Social Dr. Carlos Anibal Rodríguez, y el Subsecretario de Recursos Humanos y Función Pública CPN Juan Carlos Pucciarelli; y por la representación gremial de acuerdo al artículo N° 15 de la Ley 10052 y modificatorias, por UPCN Seccional Santa Fe su Secretario General Sr. Alberto Maguid, el Secretario Adjunto Sr. Jorge Molina y la Secretaria de Convenio Colectivo y Legislación Sra. Mónica Payá, por ATE Consejo Directivo Provincial - Santa Fe su Secretario General Sr. Jorge Hoffmann.

Luego de analizado y debatido los distintos temas trabajados en el seno de la Comisión Técnica dependiente de esta Comisión Paritaria Central, los miembros paritarios convienen:

1. SUBROGANCIAS

a) Se designará antes del 31/12/09, como titulares de las funciones y cargos presupuestarios de las Unidades de Organización y Jurisdicciones que correspondan, a todos los agentes de planta permanente de la Administración Pública Provincial, que se encuentran subrogando cargos de categorías 3, 4, 5 y 6, con continuidad en el mismo y con anterioridad al 31 de diciembre de 2008, y que a la fecha del presente acuerdo fueran cargos vacantes.

b) Se designará antes del 31/12/09, como titulares de las funciones y cargos presupuestarios de las Unidades de Organización y Jurisdicciones que correspondan, a todos los agentes de planta permanente de la Administración Pública Provincial, que se encuentran subrogando cargos de categoría 7, con continuidad en el mismo y con anterioridad al 31 de diciembre de 2008, que a la fecha del presente acuerdo fueran cargos vacantes, y que superaran las pautas previstas para la Evaluación de Desempeño, que como Anexo "A" acompañan el presente acuerdo.

Si un agente subrogante no alcanzara el mínimo requerido en la Evaluación de Desempeño, se procederá a llamar a concurso interno para la cobertura definitiva del cargo vacante, antes del 31/12/09.

c) Se llamará a concurso interno, antes del 31/12/09 de todos los cargos vacantes de categorías 8 y 9, que se encuentran subrogados, con continuidad en los mismos y con anterioridad al 31 de diciembre de 2008.

d) Se llamará a concurso interno de todos los cargos vacantes, de todas las categorías, subrogados a partir del 01/01/09 y antes de la firma del presente acuerdo, en forma progresiva antes del 31/12/09, período prorrogable en 180 días corridos.

e) Los cargos vacantes cuyas funciones se asignen y/o sobre aquellos que se otorguen subrogancias con posterioridad a la fecha del presente acuerdo, deberán ser llamados a concurso antes de los 90 días posteriores a la asignación de dichas funciones y/o al otorgamiento de dicho suplemento.

f) En el caso de las subrogancias otorgadas antes del 31/12/08 sobre funciones vacantes, si se produjera la vacancia del cargo, como consecuencia del cumplimiento de los incisos a), b) y c) del presente, se dará el mismo tratamiento que el descripto en dichos puntos, debiendo efectivizarse la designación dentro de los 90 días de producida la vacancia.

g) Los concursos que deriven de la aplicación del presente acta, se efectivizarán bajo el nuevo Régimen de Concursos que se conviene en el presente acuerdo.

h) Se modificarán los Artículos 1º y 2º del Decreto 0085/03, los que quedarán redactados de la siguiente manera:

"Artículo 1º.- Establécese que el reconocimiento del Suplemento por "Subrogancia" se realizará por acto expreso del Poder Ejecutivo, en aquellos casos que se cumplan los requisitos que se prevean en los regímenes escalafonarios vigentes."

"Artículo 2º.- Establécese que, además de las condiciones previstas en los distintos regímenes escalafonarios, deberá contarse con crédito suficiente en la partida específica del presupuesto vigente y la programación financiera permita estimar la viabilidad del financiamiento."

2. PERSONAL DE PLANTA PERMANENTE DESIGNADOS EN CARGOS INTERINOS, SUPLENTES O REEMPLAZANTES

Los agentes de planta permanente del Escalafón 2695/83, que desempeñan funciones en escuelas, cocinas centralizadas y comedores escolares, en efectores de salud y asistenciales, en las orquestas sinfónicas y el coro polifónico, que con anterioridad al 31/12/08, y con continuidad a la fecha del presente acuerdo estuvieran desempeñando funciones de cargos vacantes de mayor categoría a la de su cargo titular, percibiendo los haberes correspondientes a la mayor jerarquía, serán titularizados en éste último cargo en concordancia a lo expresado en el punto anterior, en los incisos a) y b) para los agentes subrogantes.

Asimismo, corresponderá la titularización de los agentes de planta permanente que estuvieran supliendo o reemplazando a los mencionados en el párrafo anterior, aplicándose idéntico tratamiento al expresado en el inciso f) del punto 1.

3. PASE A PLANTA PERMANENTE

Se incorporarán a planta permanente con carácter provisional (Art. 4º de la Ley 8525), antes del 31/12/09 -exceptuando de esta fecha al inciso d)-, en la categoría inicial del agrupamiento que correspondiera, los agentes que se encontraran en alguna de las siguientes situaciones:

a) Los que ocupan cargos de la planta temporaria/transitoria, a la fecha del presente, tanto si hubieran pasado o no por un régimen de selección similar al del Decreto 291/09, mediante la transformación de los cargos de planta temporaria a cargos de planta permanente.

b) Los reemplazantes identificados como "ex - emergencias" y "suplentes/reemplazantes por ampliación o creación de servicios" de los Ministerios de Salud y de Desarrollo Social, mediante la utilización de los cargos vacantes existentes al 31/07/09 en la Jurisdicción correspondiente, financiándose los mismos mediante el traslado del crédito correspondiente.

En caso de ser insuficientes las vacantes existentes, se incluirán los cargos necesarios en el proyecto de presupuesto 2010 -con su correspondiente crédito- y su designación se efectivizará dentro de los 60 días corridos de aprobado el presupuesto.

c) Los agentes que a la fecha del presente acuerdo, se encuentren desempeñando funciones como interinos o reemplazantes, en cargos vacantes, en efectores de los Ministerios de Salud y de Desarrollo Social, y en escuelas, cocinas centralizadas y comedores escolares del Ministerio de Educación, con continuidad y anterioridad al 31/12/08. En estos casos, las designaciones se

efectivizarán en la categoría que el Escalafón determine específicamente a la función desempeñada. Para el caso de agentes que desempeñen funciones en el nivel central de dichas Jurisdicciones, la designación se efectuará en la categoría inicial del correspondiente agrupamiento.

Igual tratamiento tendrán aquellos reemplazantes de funciones, cuyos cargos se convirtieran en vacantes como consecuencia de la aplicación de lo dispuesto en el punto 2. del presente acuerdo.

d) Los agentes designados en el Ministerio de Desarrollo Social bajo la denominación actual de “Becarios”, y los contratados y monotributistas que cumplen funciones normales y habituales del personal de planta permanente en los efectores del citado Ministerio y en los efectores del Ministerio de Salud, a cuyos efectos se procederá a su relevamiento, para análisis de la Comisión Técnica e informe de elevación a la Comisión Paritaria Central, la cual definirá la correspondencia y metodología a aplicar para el pase a planta permanente de los mismos. La incorporación de estos agentes será en forma progresiva y se realizará antes del 30 de Junio de 2010.

A tales efectos deberá preverse en el proyecto de presupuesto 2010, la autorización al Poder Ejecutivo para incrementar los cargos de su planta permanente, al sólo efecto del cumplimiento de acuerdos paritarios, mediante la adecuación de la redacción del primer párrafo, punto 1, del artículo 28 de la ley correspondiente.

e) Se ratifica lo dispuesto en acta paritaria 12/2007 comprometiéndose el Poder Ejecutivo a finalizar al 31 de diciembre del corriente año, el pase a planta permanente de aquellos agentes que estuvieran comprendidos en la misma, aclarándose a tal efecto, que la figura de “Contratados por Ley Convenio” se encuentra amparada en dicha acta.

Excepto para los descriptos en el inciso e), el pase a planta permanente con carácter provisional (Art. 4º de la Ley 8525) de los agentes, se efectivizará tras una evaluación de su desempeño, según las pautas previstas en el modelo adjunto, como Anexo “B”.

Los agentes incluidos en el inciso c) que no superaran en dicha evaluación el mínimo establecido, continuarán en calidad de interinos por un término de 6 meses vencidos los cuales serán nuevamente evaluados en su desempeño, a efectos de su designación en la planta permanente.

Los agentes incluidos en los incisos a) y b) que no superaran en la evaluación de desempeño precitada, el mínimo establecido, serán designados en la planta permanente provisional en un nuevo destino y/o función, preferentemente en la misma Jurisdicción, en base a sus competencias laborales. El análisis de tales situaciones y la definición del nuevo destino estarán a cargo de una Comisión Paritaria de Reubicación, que se constituirá a tal fin.

Todos los agentes deberán cumplir con los requisitos establecidos en la Ley N° 8525, y en cuanto a la edad máxima establecida para el ingreso a la Administración Pública Provincial, deberá respetarse lo dispuesto por la ley 9234 y el dictamen de Fiscalía de Estado respectivo.

4. REGIMEN DE CONCURSOS

a) Se dejarán sin efecto los Decretos N° 3924/87 y N° 88/87, que determinaran la suspensión de los concursos en el ámbito del Escalafón 2695/83.

b) Se suplantará el Régimen de Concursos - Capítulo XIV Decreto 2695/83, por el que se aprueba y adjunta al presente acuerdo como Anexo “C”.

c) A los efectos de la participación en los Concursos de cargos del tramo Superior, que pudieran derivar de la aplicación del inciso c) del punto 1. del presente acuerdo, y los devenidos por aplicación del inciso b) del mismo punto, se permitirá con carácter de excepción y por única vez, la participación de los agentes que estuvieran subrogando las funciones concursadas, sin la limitación de 5 categorías determinada en el Régimen de Concursos..

d) Se facultará a la Dirección Provincial de Recursos Humanos y Función Pública, a solicitar a los responsables directos de las Unidades de Organización que conforman la estructura orgánica provincial, el relevamiento temporal -para su afectación transitoria al desarrollo de la Etapa 3 “Evaluación Psicotécnica” del Régimen de Concursos- de aquellos agentes cuyas competencias profesionales pudieran contribuir a la resolución eficiente y eficaz de la mencionada etapa, en los concursos que se realicen.

e) Se acuerda la participación gremial en la instancia de definición de los perfiles requeridos y requisitos exigibles para los cargos a concursar, pudiendo efectuar los aportes que estimen corresponder a los responsables de las Unidades de Organización a cargo de tal proceso.

f) La Administración Provincial de Impuestos y el Servicio de Catastro e Información Territorial deberán adecuar sus regímenes de concursos al que se instituye para el Escalafón 2695/83.

5. Todo reclamo o aclaración de situaciones que pudieran surgir por la aplicación de los puntos anteriores del presente acuerdo, será analizado en el ámbito de la Comisión Técnica, la que con acuerdo de las partes resolverá en forma directa, y en caso de no

ser así, elevará lo planteado con su informe correspondiente, a la Comisión Paritaria Central para su resolución final.

6. Dentro del actual período de sesiones ordinarias, el Poder Ejecutivo elevará a las Cámaras, un proyecto de Ley de creación de tantos cargos pasivos, como cantidad de agentes de planta permanente del Escalafón 2695/83 estuvieran al 31/07/09 con tareas diferentes definitivas, y hubieran generado la designación de suplentes o reemplazantes de larga duración en los efectores de los Ministerios de Salud y Desarrollo Social, en los establecimientos y comedores escolares del Ministerio de Educación, y en las Orquestas Sinfónicas Provinciales (Santa Fe y Rosario) y Coro Polifónico Provincial del Ministerio de Innovación y Cultura.

Previo a la designación de agentes en los cargos pasivos el Poder Ejecutivo procederá a solicitar la realización inmediata de las Juntas Médicas que estime necesarias para ratificación o rectificación del dictamen médico.

7. El Poder Ejecutivo ratifica lo expresado en el Acta 1/2008, en cuanto a su compromiso de devolución de los cargos temporarios y permanentes que se hubieran reducido para la creación de cargos de la planta política, con los cargos creados en el presupuesto 2009, a los que otorgará el correspondiente financiamiento, y en caso de que no alcanzaran las vacantes existentes del año en curso, se solicitará la creación de los mismos en el proyecto de presupuesto 2010.

8. Durante la vigencia de un orden de mérito, en una Jurisdicción determinada, realizado para la cobertura de cargos de planta temporaria, con procedimientos similares al Decreto N° 0291/2009, deberá utilizarse el mismo para la designación en Planta Permanente Provisional, siempre que se trate de vacantes de similares perfiles.

9. El Poder Ejecutivo garantiza a los agentes descriptos en el punto 3. incisos a) y b), y a lo identificados como "Becarios" en el inciso d), la continuidad de la prestación de servicios y percepción de las remuneraciones respectivas, bajo la misma o distinta figura de contratación posterior, hasta tanto finalice el trámite administrativo de tales designaciones.

10. El Poder Ejecutivo se compromete a exceptuar de la aplicación del Decreto 0291/01, la selección para ingreso a la Administración Provincial, para los cargos del agrupamiento de Administradores Provinciales; los del agrupamiento de Personal Aeronavegante del Estado Provincial; y los correspondientes al tramo de personal de Orquesta y Coro, del agrupamiento Cultural, y a elaborar un procedimiento específico para los mismos.

11. Las partes acuerdan la resolución en un plazo no mayor a 20 días a partir del presente acta, de aquellos puntos surgidos en las Comisiones Jurisdiccionales, que fueran ya tratados por la Comisión Técnica y tuvieran informe favorable de la misma: Comunicación Social, Orquestas Sinfónicas Provinciales, aplicación del punto N° 1 de las Actas de Paritarias Central N° 7/08 y N° 8/08, Dirección General de Contrataciones y Gestión de Bienes.

Sin más previa lectura y ratificación se firman cuatro ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto.

Anexo A (Acta Paritaria N° 5/09)

Guía para el Análisis de Desempeño de los agentes de la Administración Pública Provincial que subrogan la categoría N° 7

Análisis de Desempeño:

El puntaje se obtendrá a través del promedio lineal, entre los factores de Desempeño y Competencias actitudinales en forma individual y luego entre las resultantes de ambos.

Las grillas cuentan a la derecha de cada factor de desempeño o competencia con un espacio exclusivo para los comentarios pertinentes surgidos por la calificación.

El puntaje final no deberá ser inferior a 3 (tres) ni tampoco contar con una calificación 1 (uno) en ninguno de los factores de Desempeño ni Competencias actitudinales.

Con el resultado final y definitivo obtenido a través del promedio lineal entre Factores de Desempeño y Competencias Actitudinales, se procederá a la titularización en el cargo vacante o al llamado a concurso para la cobertura definitiva del mismo.

Escala de puntuación para el Análisis de Desempeño

1 Nivel Bajo

2 Nivel Regular

3 Nivel Bueno

4 Nivel Muy Bueno

5. Nivel Excelente

Diccionario de Factores de Desempeño y Competencias actitudinales

Factores de Desempeño:

- 1) Rendimiento en la tarea: Volumen de trabajo que realiza por unidad de tiempo. Proporción del tiempo dedicado al trabajo exclusivamente
- 2) Exactitud y calidad de trabajo: Correlación entre el trabajo solicitado y el efectivamente realizado. Grado de perfeccionamiento que demuestra en el trabajo. Cumple con lo solicitado y además es de buena calidad.
- 3) Grado de conocimiento técnico: Conocimiento de las distintas herramientas necesarias para desarrollar sus labores.
- 4) Cumplimiento de los procedimientos existentes: Grado de cumplimiento de las normas, procedimientos y políticas existentes.

Competencias Actitudinales:

- 1) Estabilidad emotiva: Saber controlar ansiedades y emociones (ej. irritación, malhumor, ira, inhibición, temor, depresión, etc.), en situaciones caracterizadas por incertidumbre, imprevistos, cambios, presiones temporales, estrés, conflicto, etc. Mantenerse equilibrados frente a tensiones interpersonales u operativas o de momentos de frustración.
- 2) Iniciativa: Saber ser emprendedor y proactivo, sin solicitaciones o estímulos, dirigiendo autónomamente la propia actividad en términos de metas y prioridades. Saber anticipar e influir preventivamente los eventos y la emergencia de momentos críticos, más que reaccionar a posteriori.
- 3) Colaboración e integración: Crear, promover y multiplicar activamente las ocasiones de integración, cooperación y compañerismo, implicando a los demás en tal sentido. Difundir y compartir las informaciones de modo transparente, estimulando la cohesión emotiva y el espíritu de equipo.
- 4) Coordinación: Saber dirigir simultáneamente actividades / estructuras / procesos articulados, dinámicos, heterogéneos, orientando los resultados en una lógica de conjunto y en coherencia con estrategias, políticas y objetivos del área. Saber controlar las desviaciones, redefiniendo rápidamente direcciones, planes y modalidades operativas, respetando tiempos y resultados.
- 5) Delegación: Saber descentralizar actividades y responsabilidades a los recursos humanos en función de sus competencias y potencialidades, con el objetivo de hacer más veloz y eficiente el funcionamiento organizativo, de favorecer el crecimiento profesional y la plena cobertura de su rol. Monitorear el estado del progreso y el nivel de calidad de las áreas de resultado confiadas, dando lugar y confianza a las personas, otorgando constructivamente devoluciones y eventuales correctivos.
- 6) Liderazgo: Saber asumir rápidamente y de manera estable un rol de referencia, de guía y responsabilidad de otros, logrando reunir el consenso de personas o grupos aún en situaciones diversificadas o poco conocidas. Disponer de una buena autoridad tanto personal como profesional. Saber utilizar estilos de liderazgo diferenciados según las características profesionales y personales de los interlocutores y del contexto de referencia.

Análisis de Desempeño

Apellido y Nombre:

Puesto

Jurisdicción:

Unidad de Organización:

Fecha de evaluación:

Escala de puntuación

1. Nivel Bajo
2. Nivel Regular
3. Nivel Bueno
4. Nivel Muy Bueno
5. Nivel Excelente

Desempeño Calificación Comentarios

- 1) Rendimiento en la tarea
- 2) Exactitud y calidad de trabajo
- 3) Grado de conocimiento técnico
- 4) Cumplimiento de los procedimientos existentes

Promedio Lineal

Competencias Actitudinales Calificación Comentarios

- 1) Estabilidad Emotiva
- 2) Iniciativa
- 3) Colaboración e integración
- 4) Coordinación
- 5) Delegación
- 6) Liderazgo

Promedio Lineal

Factores Calificación

Desempeño

Competencias

Promedio

Comentarios del Evaluador:

Firma del Responsable Directo:

Comentarios del Evaluado:

Firma del Evaluado:

Toma de conocimiento de las representaciones gremiales U.P.C.N. y A.T.E.

Representante de U.P.C.N.

Representante de A.T.E.

Firma del Jefe de la Unidad de Organización

Firma del Funcionario Político con rango no inferior a Subsecretario

Anexo B (Acta Paritaria N° 05/09)

Ingreso del Personal Temporario e Interino al período de Provisionalidad

Guía para el Análisis de Desempeño

Implementación:

1.- El puntaje se obtendrá a través del promedio lineal, entre los factores de Desempeño y Competencias actitudinales en forma individual y luego entre las resultantes de ambos.

Las grillas cuentan a la derecha de cada factor de desempeño o competencia con un espacio exclusivo para los comentarios pertinentes surgidos por la calificación.

El puntaje final no deberá ser inferior a 3 (tres) ni tampoco contar con una calificación 1 (uno) en ninguno de los factores de Desempeño ni Competencias actitudinales.

Con el resultado final y definitivo obtenido a través del promedio lineal entre Factores de Desempeño y Competencias Actitudinales, se procederá al pase a Planta Permanente con carácter Provisional.

2.- En caso de no superar el mínimo establecido con anterioridad, se conformará una Comisión Paritaria de reubicación, la que determinará en base a las competencias laborales del agente, el lugar de destino del mismo.

Escala de puntuación para el Análisis de Desempeño

1 Nivel Bajo

2 Nivel Regular

3 Nivel Bueno

4 Nivel Muy Bueno

5. Nivel Excelente

Diccionario de Factores de Desempeño y Competencias actitudinales

Factores de Desempeño:

1) Rendimiento en la tarea: Volumen de trabajo que realiza por unidad de tiempo. Proporción del tiempo dedicado al trabajo exclusivamente

2) Exactitud y calidad de trabajo: Correlación entre el trabajo solicitado y el efectivamente realizado. Grado de perfeccionamiento que demuestra en el trabajo. Cumple con lo solicitado y además es de buena calidad.

3) Grado de conocimiento técnico: Conocimiento de las distintas herramientas necesarias para desarrollar sus labores.

4) Cumplimiento de los procedimientos existentes: Grado de cumplimiento de las normas, procedimientos y políticas existentes.

Competencias Actitudinales:

Competencia Definición de la Conductas asociadas

competencia

Orientación al Dirigir las decisiones ■ Atiende y valora las necesidades y

usuario y al y acciones a peticiones de los usuarios y de ciudada-

ciudadano la satisfacción de nos en general.

las necesidades e ■ Da respuesta oportuna a las necesida

intereses de los usuarios des de los usuarios de conformidad con el

internos y externos, de servicio que ofrece la entidad.

conformidad con las ■ Establece diferentes canales de comuni

responsabilidades públicas cación con el usuario para conocer sus

asignadas a la entidad. necesidades y propuestas y responde a las mismas.

■ Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros.

Aprendizaje Adquirir y desarrollar ■ Aprende de la experiencia de otros y de

Continuo conocimientos, destrezas la propia.

y habilidades, con el fin de ■ Aplica los conocimientos adquiridos a los

mantener estándares de desafíos que se presentan en el desarro-

eficacia en su desarrollo llo del trabajo.

personal. ■ Investiga, indaga y profundiza en los

temas de su entorno o área de desempe

ño.

■ Reconoce las propias limitaciones y las

necesidades de mejorar su preparación.

■ Asimila nueva información y la aplica

correctamente.

Relaciones Establecer y mantener ■ Escucha con interés a las personas y

Interpersonales relaciones de trabajo capta las preocupaciones, intereses y

amistosas y positivas, necesidades de los demás

basadas en la ■ Transmite eficazmente las ideas,

comunicación abierta sentimientos e información impidiendo

y fluida y en el respeto con ello malos entendidos o situaciones

por los demás. confusas que puedan generar conflictos.

Colaboración Cooperar con los demás ■ Ayuda al logro de los objetivos articulan

con el fin de alcanzar los do sus actuaciones con los demás.

objetivos institucionales. ■ Cumple los compromisos que adquiere.

■ Facilita la labor de sus superiores y com

pañeros de trabajo.

Análisis de Desempeño

Apellido y Nombre

Puesto

Jurisdicción:

Unidad de Organización:

Fecha de evaluación:

Escala de puntuación

1. Nivel Bajo
2. Nivel Regular
3. Nivel Bueno
4. Nivel Muy Bueno
5. Nivel Excelente

El puntaje se obtendrá a través del promedio lineal, entre los factores de Desempeño y Competencias actitudinales en forma individual y luego entre las resultantes de ambos.

El puntaje final no deberá ser inferior a 3 (tres) ni contar con una calificación 1 (uno) en alguno de los factores de Desempeño ó Competencias actitudinales.

Desempeño Calificación Comentarios

- 1) Rendimiento en la tarea
- 2) Grado de conocimiento técnico
- 3) Cumplimiento de los procedimientos existentes
- 4) Cumplimiento de los procedimientos existentes

Promedio Lineal

Competencias Actitudinales Calificación Comentarios

- 1) Orientación al usuario y al ciudadano
- 2) Aprendizaje Continuo
- 3) Relaciones Interpersonales
- 4) Colaboración

Promedio Lineal

Factores Calificación

Desempeño

Competencias actitudinales

Promedio

Comentarios del Evaluador:

Firma del Responsable Directo:

Comentarios del Evaluado:

Firma del Evaluado:

Toma de conocimiento de las representaciones gremiales U.P.C.N. y A.T.E.

Representante de U.P.C.N.

Representante de A.T.E.

Firma del Responsable Directo:

Firma del Jefe del Departamento o Coordinador:

Firma del Jefe de la Unidad de Organización:

Anexo N° C (Acta Paritaria N° 05/09)

CAPITULO XIV

REGIMEN DE CONCURSOS

Oportunidad de llamado

Artículo 87º - El presente régimen será de aplicación para la cobertura de cargos vacantes de los tramos supervisión y superior, de todos los agrupamientos, con excepción de:

- a) Cargos del agrupamiento de Administradores Provinciales;
- b) Cargos del agrupamiento de Personal Aeronavegante del Estado Provincial; y
- c) Cargos del tramo Personal Orquesta y Coro del agrupamiento Cultural.

Los Concursos se realizarán en el período abarcado entre los meses de Marzo y Diciembre, ambos incluidos.

Alcance del llamado

Artículo 88º- Los concursos serán internos, limitados al personal de planta permanente de la Administración Pública Provincial, comprendidos dentro del presente escalafón, o abiertos a los agentes del presente escalafón designados con carácter provisional, de otros escalafones y personas ajenas a la Administración Pública Provincial, cuando se declarara desierto el concurso interno.

Etapas

Artículo 89º- En cualquiera de sus modalidades, los concursos comprenderán las siguientes etapas sucesivas, de acuerdo al nivel escalafonario del cargo a cubrir:

- 1- Evaluación de Antecedentes
- 2- Evaluación Técnica
- 3 - Evaluación Psicotécnica
- 4 - Entrevista Personal

En los Concursos internos, será requisito indispensable obtener un mínimo de 60 puntos en la Evaluación Técnica, para poder pasar a las etapas siguientes. En tanto que en los Concursos abiertos, cada una de estas etapas será eliminatoria de la siguiente.

Autoridad que dispone el llamado

Artículo 90º- Los titulares de cada Jurisdicción llamarán a concurso, debiendo contener como mínimo la pertinente Resolución:

- a) Organismo
 - al que corresponde el cargo o cargos a cubrir, con indicación expresa del alcance de llamado del concurso (interno o abierto)
- b) La descripción del puesto a cubrir, determinando su categoría y agrupamiento y el perfil solicitado.
- c) Las etapas de la selección y fecha, lugar y hora en que se llevará a cabo cada una de ellas.
- d) El procedimiento de inscripción y las condiciones generales y particulares exigibles.
- e) Las etapas de evaluación y la ponderación relativa correspondiente, para la determinación del orden de mérito, según la categoría a concursar.
- f) La composición del jurado.

Artículo 91°- Previo al dictado de la Resolución convocante al concurso, la Subsecretaría de Recursos Humanos y Función Pública, verificará y controlará técnicamente los aspectos formales e instrumentales que aseguren uniformidad de criterios en los procedimientos.

Difusión

Artículo 92°- Cada Jurisdicción tendrá a su cargo la difusión de los concursos, debiendo enviar copia de los llamados que se realicen, dentro de las veinticuatro (24) horas de aprobados, a la Subsecretaría de Recursos Humanos y Función Pública, y a las entidades sindicales con personería gremial -con ámbito de actuación provincial- precisados en la ley 10.052 y modificatorias.

Los llamados a concursos se difundirán dentro de las 48 horas de la fecha de aprobación de la Resolución convocante, durante un plazo de diez (10) días, y la inscripción permanecerá abierta hasta cinco (5) días posteriores al fin de su difusión. Se realizará por los medios más idóneos que aseguren el conocimiento del mismo por parte de los interesados, debiendo publicarse a su vez, en cartelera instalada en la sede de la Jurisdicción y en la Página Web Oficial de la Provincia.

Las convocatorias a Concursos abiertos serán publicadas además, como mínimo en dos medios masivos de comunicación del ámbito provincial, durante 3 días y con una antelación previa a los diez (10) días del cierre de inscripción.

En la difusión se transcribirá el contenido de la resolución que llama a concurso o en su caso lugar y horario en que la reglamentación del concurso se encuentra a disposición de los interesados.

Del Jurado

Artículo 93°- El jurado estará presidido por el Titular de la Jurisdicción o quién este designe -que no deberá poseer un rango inferior al de Subsecretario -, ocho miembros titulares y ocho suplentes. Cuatro miembros titulares y cuatro suplentes serán designados por las entidades sindicales con personería gremial -con ámbito de actuación provincial- de acuerdo a la ley 10.052 y modificatorias.

Artículo 94°- Los miembros del Jurado, designados por las autoridades jurisdiccionales, deberán revistar jerárquicamente en categorías superiores a los cargos a concursar y conocer la especialidad, profesión y oficio requeridos en el perfil de conocimientos.

Cuando no resulte posible cumplimentar las condiciones anteriores, dicha representación en el Jurado podrá integrarse por personas que -perteneciendo o no a la Administración Pública Provincial- posean en su actividad jerarquías equivalentes a la requerida y especialidades afines a la concursada.

La representación gremial estará compuesta por miembros de su Comisión Directiva, Consejo Directivo u órgano de similar jerarquía, pudiendo designar -salvo que la vacante a concursar corresponda al jefe de la Unidad de Organización- a representantes que no revistan tal carácter, observándose, en tal caso, lo previsto en los dos primeros párrafos de este artículo.

Artículo 95° - Sólo se admitirán recusaciones o excusaciones de los miembros del jurado, con expresión de alguna de las causas enumeradas a continuación, las que deberán acompañarse con las pruebas de que pretendan valerse:

- a) Las establecidas en la Ley Nacional 25188 de "Ética de la Función Pública"
- b) El parentesco por consanguinidad dentro del cuarto grado y segundo de afinidad o la condición de cónyuge entre Jurado y algún aspirante.
- c) Tener el Jurado, su cónyuge o sus consanguíneos o afines, dentro de los grados establecidos en el inciso anterior, sociedad o comunidad de intereses con algunos de los aspirantes.
- d) Tener el Jurado causa judicial pendiente con el aspirante.
- e) Ser o haber sido el jurado autor de denuncias o querellas contra el aspirante, o denunciado o querellado por éste ante los Tribunales de Justicia u organismos públicos competentes, con anterioridad a su designación como Jurado.

Artículo 96°- Habiéndose agotado el plazo establecido en el artículo 110° del presente Régimen, el jurado cesará en sus funciones debiendo remitir copia de las actuaciones al servicio de personal correspondiente.

De los Concursantes

Artículo 97°- La participación de los concursantes en todas las etapas previstas es obligatoria, pudiendo ser causal de exclusión del concurso la no concurrencia a alguna de ellas. La dependencia en que reviste el agente que se presente a concurso, autorizará y facilitará su participación en todas las etapas del concurso, debiendo el mismo presentar al efecto las constancias pertinentes.

Artículo 98°- El personal de otros escalafones, que estuviere adscripto y cumpliendo funciones enmarcados en el Decreto N° 2695/83, sólo podrá participar en los concursos abiertos, en tanto que los agentes de este escalafón que estuvieren adscriptos y cumpliendo funciones enmarcadas en otros escalafones, mantendrán el derecho a intervenir en los concursos internos que se realicen en el ámbito del presente.

Artículo 99°- Los agentes del Tramo de Personal de Ejecución titulares del nivel escalafonario 1, podrán presentarse a concursos internos para cubrir vacantes de nivel escalafonario 3, y los titulares del nivel escalafonario 2, podrán presentarse para la cobertura de vacantes hasta el nivel escalafonario 4, en tanto que los agentes que revistan en los tramos de Personal de Supervisión o Superior, podrán presentarse para la cobertura de cargos que tengan el mismo o hasta cinco niveles escalafonarios superiores al que detentan. Aquellos agentes que se encuentren en planta permanente en carácter provisional (artículo 4°, ley 8.525) no podrán presentarse a concursos internos.

Artículo 100°- La falta de documentación debidamente certificada, que acredite la posesión de los requisitos exigidos en la convocatoria para la inscripción, invalidará la presentación al concurso.

La Resolución convocante determinará si los concursantes deben presentar junto con su solicitud y certificaciones de los requisitos exigidos, la documentación que acredite los demás antecedentes que posea o una declaración jurada de los mismos. En este último caso, todo antecedente incluido en la declaración jurada tendrá que ser debidamente probado por el concursante, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de requerido por el jurado.

Ponderación

Artículo 101° - Cada etapa tendrá un peso relativo porcentual para la conformación del orden de méritos, de acuerdo a la categoría del cargo a concursar. La sumatoria del peso relativo porcentual de las etapas que integren el concurso, deberá ser igual al 100%.

En los concursos de cargos de categorías 3, 4 ó 5, se podrá optar por la inclusión o no de la Etapa 3 (Evaluación Psicotécnica).

Para el caso en que el cargo a concursar corresponda a las categorías 6 a 9, se cumplimentarán todas las etapas.

La valoración de las competencias en la Evaluación Psicotécnica para las categorías 3 a 5 -si se optara por la inclusión de esta etapa- y para la categoría 6, tendrá una graduación diferencial en relación a la aplicable a las categorías 7, 8 y 9.

Peso relativo de cada Etapa

Categorías Etapa 1 Etapa 2 Etapa 3 Etapa 4 TOTAL

7 - 8 - 9 30 % 40 % 20 % 10 % 100 %

6 30 % 40 % 20 % 10 % 100 %

3 - 4 - 5 30 % 40 % 20 % 10 % 100 %

30 % 50% Si no se hace 20%

Etapa N° 1 - Evaluación de Antecedentes

Artículo 102°-. La calificación de los antecedentes será numérica de 0 a 100 puntos, discriminados de la siguiente manera:

Para Concursos Internos

PUNTAJE PUNTAJES

TOTAL ITEM COMPONENTES MAXIMOS

40 1. Estudios y 1.1 Educación Formal 20

Capacitación 1.2. Capacitación 1.2.1. Cursos 20

específica 1.2.2. Jornadas, Seminarios

60 2. 2.1. Posición 2.1.1. En el organismo 25

Antecedentes escalafonaria 2.1.2. En la Administración Provincial

Laborales 2.2. Desempeño 2.2.1. Actual

específico 2.2.2. Últimos 5 años 20

2.3 Antigüedad en la Administración Provincial 5

2.4 Otros 5 2.5 Docentes y de investigación 5

Para Concursos Abiertos

50 1. Estudios y 1. 1. Educación Formal 30

Capacitación 1.2. Capacitación 1.2.1. Cursos 20

específica 1.2.2. Jornadas, Seminarios,

Congresos

50 2. Antecedentes 2.1. Desempeño 2.1.1. Características

Laborales laboral 2.1.2. Ambito 45

2.1.3. Tiempo

2.2. Docencia e investigación 5

Para la valoración particular de cada ítem y componente, se utilizarán las Guías de Valoración de Antecedentes que se adjuntan al presente como Anexos I y II, según corresponda a concursos internos o abiertos.

Cuando así correspondiere, el Jurado decidirá por simple mayoría de votos de los ocho miembros que lo constituyen. El presidente solo votará en caso de empate.

Los participantes de concursos abiertos sólo pasaran a la etapa siguiente, si hubieren obtenido un mínimo de 60 puntos en esta instancia.

Etapas N° 2 - Evaluación Técnica

Artículo 103º -. La calificación será numérica de 0 a 100 puntos. Indagará con mayor profundidad el ajuste de los aspirantes a los requerimientos de conocimientos y competencias técnicas del puesto, determinando si el postulante puede aplicar sus conocimientos, habilidades y formación a situaciones concretas según los requerimientos típicos del puesto. Será elaborada por el Jurado, teniendo como base los requerimientos establecidos en el perfil del puesto.

Las evaluaciones escritas deberán ser anónimas, mediante la utilización de claves convencionales de identificación que permitan identificar a cada uno de los postulantes sólo después de su evaluación. Los aspirantes que se hubieran identificado en los exámenes escritos serán excluidos del proceso de concurso.

Cuando así correspondiere, el Jurado decidirá por simple mayoría de votos de los ocho miembros que lo constituyen. El presidente solo votará en caso de empate.

En los Concursos internos de todas las categorías, los postulantes deberán obtener un mínimo de 60 puntos en esta etapa evaluatoria, para poder acceder a las etapas siguientes.

Los participantes de concursos abiertos sólo pasaran a la etapa siguiente, si hubieren obtenido un mínimo de 70 puntos en esta instancia.

Etapas N° 3 - Evaluación Psicotécnica

Artículo 104º - Se calificará de 0 a 100 puntos. Estará a cargo de profesionales con amplio conocimiento en la temática, y obtendrá a partir de herramientas psicométricas un conocimiento más profundo sobre las capacidades cognitivas y de relación propias de la personalidad del concursante, en relación a las exigencias del puesto específico que se concurra y al ámbito en que deberá prestar sus servicios. El resultado de estos exámenes tendrá carácter reservado. Cada postulante, cuando así lo solicite, podrá conocer los resultados que le conciernen personalmente.

El Jurado interviniente podrá solicitar a los profesionales, un informe ampliatorio del resultado de la evaluación de las competencias laborales si lo considerase necesario.

Los participantes de concursos abiertos sólo pasaran a la etapa siguiente, si hubieren obtenido un mínimo de 70 puntos en esta instancia.

Etapas N° 4 - Entrevista Personal

Artículo 105º - Se calificará de 0 a 100 puntos. Se orienta a conocer a los candidatos y a establecer el grado de ajuste global - experiencia, comportamientos, características de personalidad si así se requiriese y motivación- de los mismos a los requerimientos y condiciones del cargo. El Jurado del Concurso elaborará una Guía de Entrevista, pautando las características a observar y evaluar en el postulante. Deberá permitir obtener información que complemente la apreciación de los antecedentes académicos, la experiencia laboral y las competencias laborales específicas o generales, exigidas por el cargo al cual se postula, distribuyendo entre esas características los cien (100) puntos previstos para la etapa. Cada miembro del Jurado del Concurso asignará los puntajes estimados en el formulario de la Guía de Entrevista -que se adjunta como Anexo III del presente Régimen-, obteniéndose el puntaje de cada postulante mediante el promedio resultante. Este puntaje deberá ser resuelto al finalizar cada entrevista o, en su defecto, en el mismo día que se efectuara.

Construcción del Orden de Méritos.

Artículo 106º- El Jurado tendrá un plazo de diez (10) días hábiles computados a partir de la Entrevista Personal para elaborar el Orden de Méritos.

En esta fase, se deberá calcular el puntaje bruto ponderado de cada Etapa.

Para ello se multiplicará el puntaje bruto de cada Etapa por la ponderación relativa establecida previamente. Se sumaran los puntajes brutos ponderados y se obtendrá el puntaje global ponderado. Con este puntaje global se realizará el Orden de Mérito.

El Orden de Mérito se confeccionará con los puntajes globales ponderados cuyo valor sea igual o mayor a 60 puntos para los concursos internos de las categorías 6, 7, 8 y 9; igual o mayor a 50 puntos para los concursos internos de las categorías 3, 4 y 5. En el caso de que ninguno de los concursantes alcance este puntaje, el concurso se declarará desierto, debiendo procederse a convocar a concurso abierto.

El Orden de Mérito de los concursos abiertos se confeccionará con los puntajes globales ponderados cuyo valor sea igual o mayor a 65 puntos, para los concursos de todas las categorías.

Artículo 107º- El dictamen del Jurado, contendrá como mínimo:

1. Nómina de Inscriptos:

Indicando:

- a. Puntaje obtenido en la Evaluación de Antecedentes.
 - b. Puntaje obtenido en la Evaluación Técnica.
 - c. Puntaje obtenido en la Evaluación Psicotécnica.
 - d. Puntaje obtenido en la Entrevista Personal.
 - e. Puntaje Global Ponderado.
 - f. Presentaciones descalificadas por improcedentes indicando la causa.
2. La nómina confeccionada por el orden de méritos según el punto e).
3. Toda la información que el jurado considere necesaria incluir.

Artículo 108º- La presidencia del Jurado procederá a notificar fehacientemente a los aspirantes el puntaje obtenido y el orden de méritos confeccionados en base al mismo, dentro de los cinco (5) días de la fecha de elaborado el dictamen respectivo.

Dentro de los tres (3) días de practicadas dichas notificaciones, los aspirantes podrán solicitar aclaratoria tendiente a suplir eventuales omisiones, corregir errores materiales o aclarar conceptos oscuros.

Artículo 109º- Toda la documentación correspondiente a concurso quedará en poder de la Unidad Organización a la que

corresponda la vacante concursada.

Dicho servicio dará vista de las fojas correspondientes a las pruebas de cada participante cuando así lo soliciten dentro del plazo para la presentación de recursos.

Finalizados todos los plazos recursivos e iniciado el trámite de designación, la documental presentada por los postulantes será reintegrada a los mismos.

De las aclaratorias y recursos

Artículo 110°- Lo actuado por el jurado será susceptible de los recursos de revocatoria y apelación. La revocatoria deberá deducirse dentro de los diez (10) días de practicadas las notificaciones a que hace referencia el artículo 108º, o desde que se contestasen las aclaratorias si las mismas hubieren sido requeridas, a cuyos efectos deberán registrarse por escrito la fecha en que se solicitaron aclaraciones y la fecha en que las mismas fueron respondidas. La apelación podrá interponerse subsidiariamente con la revocatoria, o en forma autónoma cuando ésta fuera desestimada.

Los recursos sólo podrán fundarse en la violación por parte del Jurado, de lo dispuesto en el artículo 102º del presente, respecto de la valoración de los antecedentes, en el apartamiento manifiesto por parte del mismo de las bases y requisitos establecidos en la convocatoria respectiva, o en la omisión de formalidades sustanciales que no puedan ser suplidas con posterioridad, y tornen el procedimiento anulable.

La revocatoria será resuelta por el Jurado y su interposición suspenderá el trámite de la designación. La apelación será deducida por ante el Poder Ejecutivo, y se concederá con efecto devolutivo.

La interposición, tramitación y decisión de los recursos, se regirán por lo establecido al respecto en la Reglamentación para el Trámite de Actuaciones Administrativas adoptadas por Decreto - Acuerdo N° 10.204/58, o la que la sustituyera en el futuro.

Artículo 111°- Una vez vencido el plazo para la presentación de los recursos de revocatoria o resueltos los mismos si hubiesen sido deducidos, la presidencia elevará a la Superioridad, en actas separadas, el dictamen del Jurado confeccionado con las formalidades prescriptas por el artículo 107 del presente Escalafón, los recursos presentados, la resolución recaída en los mismos y la constancia de la notificación fehaciente de ella a los aspirantes que lo hubiesen deducido y eventualmente a los demás si la resolución afectase su situación en la convocatoria.

Aún cuando no se hubiesen deducido recursos, o los mismos hubiesen sido desestimados, el Poder Ejecutivo Provincial o la autoridad que fuera competente para resolver podrán disponer la anulación de oficio, de todo o parte del procedimiento, si advirtiesen la concurrencia de alguna de las circunstancias que el artículo 110º del presente establece como causales de procedencia de las impugnaciones, disponiendo simultáneamente el curso que haya de imprimirse a los actuado.

De la designación

Artículo 112°- Las actas configuradas por el Jurado de conformidad con lo establecido en el artículo precedente, las que serán firmadas por todos los miembros intervinientes, formarán el expediente de iniciación del trámite de designación.

Artículo 113°- En los concursos internos, el agente designado deberá tomar posesión dentro de los veinte (20) días de la notificación del nombramiento, pasado dicho término la designación quedará automáticamente sin efecto. Sólo podrán exceptuarse de este plazo los agentes que estando en uso de alguna licencia médica del Decreto 1919/89 se encontrasen imposibilitados de presentarse a la toma de posesión aún cuando posteriormente continuasen con dicha licencia. A tales efectos se deberán presentar las certificaciones correspondientes.

Igual criterio se aplicará en los concursos abiertos cuando los designados ya fueran agentes de la Administración Provincial, aún cuando lo fueran de otros escalafones, en tanto y en cuanto se encuentren amparados por los regímenes de licencias correspondientes.

En el caso de designaciones de personas ajenas al ámbito de la Administración Provincial, se deberá tomar posesión del cargo dentro de los 20 días de la notificación del nombramiento, caso contrario la designación quedará automáticamente sin efecto, salvo causales debidamente certificadas que serán analizadas por la autoridad competente.

Artículo 114°- Los Decretos que dispongan traslados de personal dentro del ámbito de este Escalafón, deberán cumplirse indefectiblemente dentro de los veinte (20) días de su fecha.

Artículo 115°- Hasta los doce (12) meses de formalizada la designación o promoción del personal permanente, las bajas que se produzcan en el cargo concursado o la no presentación del postulante elegido, podrán ser cubiertas sucesivamente por los que sigan en el orden de méritos asignados por el Jurado en los respectivos concursos.

De la utilización posterior del orden de méritos

Artículo 116°- Si la designación del ganador del concurso, produjese en la Unidad de Organización convocante, la vacancia de un cargo de categoría inferior a la concursada, cuyas competencias y funciones estuvieran subsumidas en el cargo concursado, podrá ofrecerse la cobertura del cargo inferior al postulante que siguiera en el orden de méritos del concurso realizado, sin necesidad de proceder a una nueva convocatoria.

Anexo I

GUIA DE VALORACION DE ANTECEDENTES PARA CONCURSOS INTERNOS

PUNTAJE PUNTAJES

TOTAL ITEM COMPONENTES MAXIMOS

40 1. Estudios y 1. 1. Educación Formal 20

Capacitación 1.2. Capacitación 1.2.1. Cursos 20

específica 1.2.2. Jornadas, Seminarios,

Congresos

2.1. Posición escalafonaria 25

60 2. Antecedentes 2.2. Desempeño 2.2.1. Actua 20

Laborales específico 2.2.2. Últimos 5 años

2.3. Antigüedad en la Administración Provincial 5

2.4. Otros 5

2.5. Docentes y de investigación 5

1. Estudios y Capacitación

1.1. Educación formal: El puntaje mínimo a obtener en el presente ítem, será el correspondiente al título o nivel educativo determinado como requisito excluyente en la convocatoria, no obstante, podrá valorarse la formación educativa de mayor nivel que posea el postulante que supere el requerimiento exigido.

Nivel de estudios cursado y aprobado Título afín Título no afín

Doctorado 20 --

Maestría 15 --

Especialización 13 --

Universitario con planes de estudio de 5 ó más años 10

Universitario o terciario con planes de estudio de 4 años 8

Universitario, terciario o tecnicatura con planes de estudio de hasta 3

Años 6 4

Medio con planes de estudio de más de 5 años 4 --

Medio con planes de estudio de 5 años 3 --

Se adicionará al valor del título universitario afín, por los Postgrados realizados que tengan relación específica con el cargo concursado, hasta un máximo de 2 puntos:

Postgrado de 200 o más horas de duración 2

Postgrado de 100 o más horas de duración, por cada uno de ellos 1

Postgrado de 50 o más horas de duración, por cada uno de ellos 0,50

Postgrado de 25 o más horas de duración, por cada uno de ellos 0,25

En los concursos en que el requisito de formación corresponda al nivel medio, los postulantes que estuvieran cursando estudios superiores correspondientes a títulos afines (tecnicaturas, terciarios, universitarios), con el 50% del plan de estudios aprobado, obtendrán los siguientes puntajes:

Estudiante universitario de carrera con planes de estudio de 5 o más años 4

Estudiante universitario o terciario de carrera con planes de estudio de 4 años 3

Estudiante universitario, terciario o de tecnicatura de carrera con planes de estudio de hasta 3 años 2

En los concursos en que el requisito de formación corresponda a niveles superiores al medio, los postulantes que estuvieran cursando especializaciones, maestrías o doctorados correspondientes a títulos afines, con el 50% del plan de estudios aprobado, adicionarán al puntaje que les correspondiera por su título de grado, los siguientes puntos:

Profesional cursando Doctorado 2

Profesional cursando Maestría 1,50

Profesional cursando Especialización 1,30

1.2. Capacitación Específica: Sólo se valorará la asistencia a Cursos, Jornadas, Seminarios, Congresos relacionados en forma específica con el desempeño del cargo a concursar, hasta un total de 20 puntos, divididos de la siguiente manera:

1.2.1. Cursos: El puntaje máximo a obtener en este ítem es de 15 puntos.

La valoración de los mismos consistirá en otorgar 0,04 puntos por cada hora de actividad, a cada certificación presentada.

Cuando dichas certificaciones no registren la carga horaria de la actividad desarrollada, se estimará que la misma fue de 4 horas por cada día de duración.

La sumatoria de los cursos que tuvieran una carga horaria menor a las 40 horas, no podrá ser mayor a 6 puntos.

1.2.2. Jornadas, Seminarios, Congresos: El puntaje máximo a obtener en este ítem es de 5 puntos.

La valoración de los mismos consistirá en otorgan 0,25 puntos por día de actividad, a cada certificación presentada.

2. Antecedentes laborales

2.1. Posición escalafonaria:

2.1.1. Posición escalafonaria en el Organismo: Se valorará únicamente la situación escalafonaria de aquellos postulantes titulares de cargos correspondientes a la Unidad de Organización del concurso, y de aquellos que perteneciendo a una Jurisdicción distinta a la convocante, sean titulares de cargos de la Unidad de Organización que fuera equivalente.

EN LA MISMA EN OTRA

JURISDICCION JURISDICCION

Agente titular de un cargo de igual o una categoría inferior

o al cargo concursado, con funciones correspondientes a la

Unidad de Organización del Concurso -o su equivalente-

y desempeño ininterrumpido del mismo no menor a 1 año. 25 22

Agente titular de un cargo de dos categorías inferiores
al cargo concursado, con funciones correspondientes a la
Unidad de Organización del Concurso -o su equivalente-
y desempeño ininterrumpido del mismo no menor a 1 año. 22 19

Agente titular de un cargo de tres categorías inferiores
al cargo concursado, con funciones correspondientes a la
Unidad de Organización del Concurso -o su equivalente- y
desempeño ininterrumpido del mismo no menor a 1 año. 19 16

Agente titular de un cargo de cuatro categorías inferiores
al cargo concursado, con funciones correspondientes a la
Unidad de Organización del Concurso -o su equivalente- y
desempeño ininterrumpido del mismo no menor a 1 año. 16 13

Agente titular de un cargo de cinco categorías inferiores
al cargo concursado, con funciones correspondientes a la Unidad
de Organización del Concurso -o su equivalente- y desempeño
ininterrumpido del mismo no menor a 1 año. 13 10

2.1.2. Posición escalafonaria en la Administración Provincial: Se valorará únicamente la situación escalafonaria de aquellos postulantes, titulares de cargos correspondientes a otras Unidades de Organización de la misma o distinta Jurisdicción convocante.

EN LA MISMA EN OTRA

JURISDICCION JURISDICCION

Agente titular de un cargo de igual o una categoría inferior al cargo
concursado, con desempeño ininterrumpido del mismo no menor
a 1 año. 20 18

Agente titular de un cargo de dos categorías inferiores al cargo
concursado, con desempeño ininterrumpido del mismo no menor
a 1 año. 18 16

Agente titular de un cargo de tres categorías inferiores al cargo
concursado, con desempeño ininterrumpido del mismo no menor a 1 año. 16 14

Agente titular de un cargo de cuatro categorías inferiores al cargo
concursado, con desempeño ininterrumpido del mismo no menor a 1 año. 14 12

Agente titular de un cargo de cinco categorías inferiores al cargo
concursado, con desempeño ininterrumpido del mismo no menor a 1 año. 12 10

2.2. Desempeño específico: Se valorará sólo el desempeño de funciones correspondientes a cargos de mayor jerarquía que las

propias del cargo titular del postulante, dentro de la Unidad de Organización convocante o de su equivalente en otra Jurisdicción.

Este ítem contiene dos componentes y su valoración será el promedio resultante de los puntajes obtenidos por los postulantes en los mismos.

2.2.1. Actual: Sólo será valorados en el presente, los postulantes que estuvieran desempeñando funciones de mayor jerarquía al momento del llamado a concurso, en forma ininterrumpida por un período no mayor a 6 meses. La máxima puntuación corresponderá al desempeño de las funciones concursadas.

EN LA MISMA EN OTRA

JURISDICCION JURISDICCION

Desempeña las funciones concursadas, por un período

ininterrumpido no menor a 6 meses. 25 20

Desempeña funciones de igual o mayor jerarquía a las concursadas,

por un período ininterrumpido no menor a 6 meses. 22 17

Desempeña funciones correspondientes a una categoría inferior a la

concurada, por un período ininterrumpido no menor a 6 meses. 19 14

Desempeña funciones correspondientes a dos categorías inferiores a la

concurada, por un período ininterrumpido no menor a 6 meses. 16 11

Desempeña funciones correspondientes a tres categorías inferiores a la

concurada, por un período ininterrumpido no menor a 6 meses. 13 8

Desempeña funciones correspondientes a cuatro categorías inferiores a la

concurada, por un período ininterrumpido no menor a 6 meses. 10 5

2.2.2. En los últimos 5 años: Se valorará sólo el desempeño de funciones correspondientes a cargos de mayor jerarquía que las propias del cargo titular del postulante, dentro de la Unidad de Organización convocante o de su equivalente en otra Jurisdicción, y que no fuera previamente valorado en el ítem anterior.

En el supuesto de que un postulante hubiera desempeñado diversas funciones de mayor jerarquía, en el transcurso de los últimos cinco años, corresponderá valorar el cargo que proporcione mayor puntaje al postulante.

EN LA MISMA EN OTRA

JURISDICCION JURISDICCION

Desempeñó las funciones concursadas, por un período

ininterrumpido no menor a 6 meses. 18 12

Desempeñó funciones de igual o mayor jerarquía a las concursadas,

por un período ininterrumpido no menor a 6 meses. 15 9

Desempeñó funciones correspondientes a una categoría inferior a la

concurada, por un período ininterrumpido no menor a 6 meses. 12 6

Desempeñó funciones correspondientes a dos categorías inferiores a la

concurada, por un período ininterrumpido no menor a 6 meses. 9 3

Desempeñó funciones correspondientes a tres categorías inferiores a la concursada, por un período ininterrumpido no menor a 6 meses. 6 ---

Desempeñó funciones correspondientes a cuatro categorías inferiores a la concursada, por un período ininterrumpido no menor a 6 meses. 3 ---

2.3. Antigüedad: Se valorarán los años de servicio del postulante, reconocidos para la percepción del correspondiente adicional.

Se otorgarán 0,25 puntos por cada año de antigüedad por el cual percibe el correspondiente adicional, hasta un máximo de 5 puntos.

2.4. Otros antecedentes: Se valorarán aquellos otros antecedentes laborales presentados por los postulantes, que no hubieran sido evaluados en otros ítems, y que dentro o fuera del ámbito de la Administración Pública Provincial, aportaran experiencia efectiva para el desempeño del cargo concursado.

El Jurado graduará a su juicio la valoración de estos antecedentes, hasta un máximo de 5 puntos

2.5. Docencia e Investigación: Se valorarán los antecedentes afines al desempeño de las funciones que se concursan, relativos a experiencia docente universitaria, terciaria y secundaria, dictado de cursos, participación como panelista o expositor en Seminarios, Jornadas, Congresos, trabajos de investigación y publicaciones. El puntaje máximo a otorgar en este ítem es de 5 puntos.

Profesor universitario titular 3

Profesor universitario adjunto 2

Profesor terciario o secundario 1,50

Panelista, expositor en Seminarios o Congresos, dictado de cursos

(0,25 puntos por cada certificación presentada) 1

Publicaciones o trabajos de investigación

(0,25 puntos por cada certificación presentada) 1

Anexo II

GUIA DE VALORACION DE ANTECEDENTES PARA CONCURSOS ABIERTOS

PUNTAJE PUNTAJES

TOTAL ITEM COMPONENTES MAXIMOS

1. Estudios y 1. 1. Educación Formal 30

50 Capacitación 1.2. Capacitación 1.2.1. Cursos

específica

1.2.2. Jornadas, Seminarios, 20

Congresos

2. Antecedentes 2.1. Desempeño 2.1.1. Características

50 Laborales laboral 2.1.2. Ambito 45

2.1.3. Tiempo

2.2. Docencia e investigación 5

1. Estudios y Capacitación

1.1. Educación formal: El puntaje mínimo a obtener en el presente ítem, será el correspondiente al título o nivel educativo determinado como requisito excluyente en la convocatoria, no obstante, podrá valorarse la formación educativa de mayor nivel que posea el postulante que supere el requerimiento exigido.

Nivel de estudios cursado y aprobado Título afín Título no afín

Doctorado 30 --

Maestría 25 --

Especialización 23 --

Universitario con planes de estudio de 5 ó más años 20 13

Universitario o terciario con planes de estudio de 4 años 18

Universitario, terciario o tecnicatura con planes de estudio de hasta 3 años 16

Medio con planes de estudio de más de 5 años 13 --

Medio con planes de estudio de 5 años 12 --

Se adicionará al valor del título universitario afín, por los Postgrados realizados que tengan relación específica con el cargo concursado, hasta un máximo de 2 puntos:

Postgrado de 200 o más horas de duración 2

Postgrado de 100 o más horas de duración, por cada uno de ellos 1

Postgrado de 50 o más horas de duración, por cada uno de ellos 0,50

Postgrado de 25 o más horas de duración, por cada uno de ellos 0,25

En los concursos en que el requisito de formación corresponda al nivel medio, los postulantes que estuvieran cursando estudios superiores correspondientes a títulos afines (tecnicaturas, terciarios, universitarios), con el 50% del plan de estudios aprobado, obtendrán los siguientes puntajes:

Estudiante universitario de carrera con planes de estudio de 5 o más años 8

Estudiante universitario o terciario de carrera con planes de estudio de 4 años 6

Estudiante universitario, terciario o de tecnicatura de carrera con planes

de estudio de hasta 3 años 4

En los concursos en que el requisito de formación corresponda a niveles superiores al medio, los postulantes que estuvieran cursando especializaciones, maestrías o doctorados correspondientes a títulos afines, con el 50% del plan de estudios aprobado, adicionarán al puntaje que les correspondiera por su título de grado, los siguientes puntos:

Profesional cursando Doctorado 2

Profesional cursando Maestría 1,50

Profesional cursando Especialización 1,30

1.2. Capacitación Específica: Sólo se valorará la asistencia a Cursos, Jornadas, Seminarios, Congresos relacionados en forma específica con el desempeño del cargo a concursar, hasta un total de 20 puntos, divididos de la siguiente manera:

1.2.1. Cursos: El puntaje máximo a obtener en este ítem es de 15 puntos.

La valoración de los mismos consistirá en otorgar 0,04 puntos por cada hora de actividad, a cada certificación presentada.

Cuando dichas certificaciones no registren la carga horaria de la actividad desarrollada, se estimará que la misma fue de 4 horas por cada día de duración.

La sumatoria de los cursos que tuvieran una carga horaria menor a las 40 horas, no podrá ser mayor a 6 puntos.

1.2.2. Jornadas, Seminarios, Congresos: El puntaje máximo a obtener en este ítem es de 5 puntos.

La valoración de los mismos consistirá en otorgar 0,25 puntos por día de actividad, a cada certificación presentada.

2. Antecedentes laborales

2.1. Desempeño laboral:

Se valorarán aquellos antecedentes laborales presentados por los postulantes, que dentro o fuera del ámbito de la Administración Pública Provincial, aportaran experiencia efectiva para el desempeño del cargo concursado.

El Jurado graduará a su juicio la valoración de estos antecedentes, hasta un máximo de 45 puntos.

A tales efectos deberán considerar los antecedentes presentados, definiendo las puntuaciones a otorgar en un todo de acuerdo al perfil solicitado como preferente en la convocatoria, y considerando las siguientes variables:

2.1.1. Características del cargo desempeñado:

a) En los concursos cuyas convocatorias determinen como requisito excluyente o preferencial, acreditar experiencia laboral con ejercicio de conducción, el puntaje máximo a otorgar será de 35 puntos, discriminados de la siguiente manera:

Tipo de tareas:

El puntaje mínimo a otorgar será de 10 puntos, y el máximo de 25.

Deberá asignarse el máximo puntaje al desarrollo laboral del postulante que sea más acorde al desempeño del cargo que se concursa.

☐ Los trabajos realizados se podrían considerar auxiliares con relación al cargo que se concursa, y referidos a una especialidad o rama igual o similar, o totalmente distinta.

☐ Los trabajos realizados se podrían considerar de asesoramiento técnico o profesional con relación al cargo que se concursa, y referidos a una especialidad o rama igual o similar, o totalmente distinta.

☐ Los trabajos realizados se podrían considerar de un rango jerárquico inferior al cargo que se concursa, y referidos a una especialidad o rama igual o similar, o totalmente distinta.

☐ Los trabajos realizados se podrían considerar de un rango jerárquico equivalente al cargo que se concursa, y referidos a una especialidad o rama igual o similar, o totalmente distinta.

☐ Los trabajos realizados se podrían considerar de un rango jerárquico superior al cargo que se concursa, y referidos a una especialidad o rama igual o similar, o totalmente distinta.

Conducción:

El puntaje mínimo a otorgar será de 5 puntos, y el máximo de 10.

Deberá asignarse el máximo puntaje a la conducción ejercida por el postulante que sea más acorde a la que implique el desempeño del cargo que se concursa.

☐ Los trabajos realizados no implican la conducción o coordinación de otras áreas laborales, pero sí tener personal a cargo.

☐ Los trabajos realizados implican la conducción o coordinación de varias áreas laborales, y la dependencia de hasta 10 personas bajo su mando.

☐ Los trabajos realizados implican la conducción o coordinación de varias áreas laborales y la dependencia de más de 10 personas bajo su mando.

b) En los concursos cuyas convocatorias no determinen como requisito excluyente o preferencial, la acreditación de experiencia laboral con ejercicio de conducción, el puntaje máximo a otorgar será de 35 puntos, discriminados de la siguiente manera:

Tipo de tareas:

El puntaje mínimo a otorgar será de 10 puntos, y el máximo de 35.

Deberá asignarse el máximo puntaje al desarrollo laboral del postulante que sea más acorde al desempeño del cargo que se concursa.

☐ Los trabajos realizados se podrían considerar auxiliares con relación al cargo que se concursa, y referidos a una especialidad o rama igual o similar, o totalmente distinta.

☐ Los trabajos realizados se podrían considerar de asesoramiento técnico o profesional con relación al cargo que se concursa, y referidos a una especialidad o rama igual o similar, o totalmente distinta.

☐ Los trabajos realizados se podrían considerar de un rango jerárquico inferior al cargo que se concursa, y referidos a una especialidad o rama igual o similar, o totalmente distinta.

☐ Los trabajos realizados se podrían considerar de un rango jerárquico equivalente al cargo que se concursa, y referidos a una especialidad o rama igual o similar, o totalmente distinta.

☐ Los trabajos realizados se podrían considerar de un rango jerárquico superior al cargo que se concursa, y referidos a una especialidad o rama igual o similar, o totalmente distinta.

2.1.2. Ambito de desempeño: El puntaje máximo a otorgar será de 6 puntos.

☐ La experiencia laboral del postulante se ha desarrollado en el ámbito del Poder Ejecutivo Provincial, dentro del Escalafón 2695/83.

☐ La experiencia laboral del postulante se ha desarrollado en el ámbito del Poder Ejecutivo Provincial, dentro de otros Escalafones.

☐ La experiencia laboral del postulante se ha desarrollado en el ámbito del Poder Ejecutivo Provincial, dentro de Organismos o Empresas del Estado no contemplados en los puntos anteriores.

☐ La experiencia laboral del postulante se ha desarrollado en el ámbito del Poder Legislativo o del Poder Judicial.

☐ La experiencia laboral del postulante se ha desarrollado en el ámbito de la organismos internacionales.

☐ La experiencia laboral del postulante se ha desarrollado en el ámbito de organismos nacionales.

☐ La experiencia laboral del postulante se ha desarrollado en el ámbito de organismos municipales o comunales.

☐ La experiencia laboral del postulante se ha desarrollado en el ámbito privado.

2.1.3. Tiempo de desempeño: Se valorará de acuerdo a la siguiente escala:

La experiencia laboral que se analiza ha sido desarrollada durante un período inferior a los 2 años. 1

La experiencia laboral que se analiza ha sido desarrollada durante un período de 2 años e inferior a los 4 años. 2

La experiencia laboral que se analiza ha sido desarrollada durante un período de 4 años e inferior a los 6 años. 3

La experiencia laboral que se analiza ha sido desarrollada durante un período de 6 o más años. 4

2.2.Docencia e Investigación: Se valorarán los antecedentes afines al desempeño de las funciones que se concursan, relativos a experiencia docente universitaria, terciaria y secundaria, dictado de cursos, participación como panelista o expositor en Seminarios, Jornadas, Congresos, trabajos de investigación y publicaciones. El puntaje máximo a otorgar en este ítem es de 5 puntos.

Profesor universitario titular 3

Profesor universitario adjunto 2

Profesor terciario y secundario 1,50

Panelista, expositor en Seminarios o Congresos, dictado de cursos

(0,25 puntos por cada certificación presentada) 1

Publicaciones o trabajos de investigación (0,25 puntos por cada
certificación presentada) 1

ANEXO A

CAPITULO XIV

REGIMEN DE CONCURSOS

Oportunidad de llamado

Artículo 87º - El presente régimen será de aplicación para la cobertura de cargos vacantes de los tramos supervisión y superior, de todos los agrupamientos, con excepción de:

- a) Cargos del agrupamiento de Administradores Provinciales;
- b) Cargos del agrupamiento de Personal Aeronavegante del Estado Provincial; y
- c) Cargos del tramo Personal Orquesta y Coro del agrupamiento Cultural.

Los Concursos se realizarán en el período abarcado entre los meses de Marzo y Diciembre, ambos incluidos.

Alcance del llamado

Artículo 88º- Los concursos serán internos, limitados al personal de planta permanente de la Administración Pública Provincial, comprendidos dentro del presente escalafón, o abiertos a los agentes del presente escalafón designados con carácter provisional, de otros escalafones y personas ajenas a la Administración Pública Provincial, cuando se declarara desierto el concurso interno.

Etapas

Artículo 89º- En cualquiera de sus modalidades, los concursos comprenderán las siguientes etapas sucesivas, de acuerdo al nivel escalafonario del cargo a cubrir:

- 1- Evaluación de Antecedentes
- 2- Evaluación Técnica
- 3 - Evaluación Psicotécnica
- 4 - Entrevista Personal

En los Concursos internos, será requisito indispensable obtener un mínimo de 60 puntos en la Evaluación Técnica, para poder pasar a las etapas siguientes. En tanto que en los Concursos abiertos, cada una de estas etapas será eliminatoria de la siguiente.

Autoridad que dispone el llamado

Artículo 90º- Los titulares de cada Jurisdicción llamarán a concurso, debiendo contener como mínimo la pertinente Resolución:

- a) Organismo al que corresponde el cargo o cargos a cubrir, con indicación expresa del alcance de llamado del concurso (interno o abierto)
- b) La descripción del puesto a cubrir, determinando su categoría y agrupamiento y el perfil solicitado.

- c) Las etapas de la selección y fecha, lugar y hora en que se llevará a cabo cada una de ellas.
- d) El procedimiento de inscripción y las condiciones generales y particulares exigibles.
- e) Las etapas de evaluación y la ponderación relativa correspondiente, para la determinación del orden de mérito, según la categoría a concursar.
- f) La composición del jurado.

Artículo 91°- Previo al dictado de la Resolución convocante al concurso, la Subsecretaría de Recursos Humanos y Función Pública, verificará y controlará técnicamente los aspectos formales e instrumentales que aseguren uniformidad de criterios en los procedimientos.

Difusión

Artículo 92°- Cada Jurisdicción tendrá a su cargo la difusión de los concursos, debiendo enviar copia de los llamados que se realicen, dentro de las veinticuatro (24) horas de aprobados, a la Subsecretaría de Recursos Humanos y Función Pública, y a las entidades sindicales con personería gremial -con ámbito de actuación provincial- precisados en la ley 10.052 y modificatorias.

Los llamados a concursos se difundirán dentro de las 48 horas de la fecha de aprobación de la Resolución convocante, durante un plazo de diez (10) días, y la inscripción permanecerá abierta hasta cinco (5) días posteriores al fin de su difusión. Se realizará por los medios más idóneos que aseguren el conocimiento del mismo por parte de los interesados, debiendo publicarse a su vez, en cartelería instalada en la sede de la Jurisdicción y en la Página Web Oficial de la Provincia.

Las convocatorias a Concursos abiertos serán publicadas además, como mínimo en dos medios masivos de comunicación del ámbito provincial, durante 3 días y con una antelación previa a los diez (10) días del cierre de inscripción.

En la difusión se transcribirá el contenido de la resolución que llama a concurso o en su caso lugar y horario en que la reglamentación del concurso se encuentra a disposición de los interesados.

Del Jurado

Artículo 93°- El jurado estará presidido por el Titular de la Jurisdicción o quién este designe -que no deberá poseer un rango inferior al de Subsecretario -, ocho miembros titulares y ocho suplentes. Cuatro miembros titulares y cuatro suplentes serán designados por las entidades sindicales con personería gremial -con ámbito de actuación provincial- de acuerdo a la ley 10.052 y modificatorias.

Artículo 94°- Los miembros del Jurado, designados por las autoridades Jurisdiccionales, deberán revistar jerárquicamente en categorías superiores a los cargos a concursar y conocer la especialidad, profesión y oficio requeridos en el perfil de conocimientos.

Cuando no resulte posible cumplimentar las condiciones anteriores, dicha representación en el Jurado podrá integrarse por personas que -perteneciendo o no a la Administración Pública Provincial- posean en su actividad jerarquías equivalentes a la requerida y especialidades afines a la concursada.

La representación gremial estará compuesta por miembros de su Comisión Directiva, Consejo Directivo u órgano de similar jerarquía, pudiendo designar -salvo que la vacante a concursar corresponda al jefe de la Unidad de Organización- a representantes que no revistan tal carácter, observándose, en tal caso, lo previsto en los dos primeros párrafos de este artículo.

Artículo 95° - Sólo se admitirán recusaciones o excusaciones de los miembros del jurado, con expresión de alguna de las causas enumeradas a continuación, las que deberán acompañarse con las pruebas de que pretendan valerse:

- a) Las establecidas en la Ley Nacional 25188 de "Ética de la Función Pública"
- b) El parentesco por consanguinidad dentro del cuarto grado y segundo de afinidad o la condición de cónyuge entre Jurado y algún aspirante.
- c) Tener el Jurado, su cónyuge o sus consanguíneos o afines, dentro de los grados establecidos en el inciso anterior, sociedad o comunidad de intereses con algunos de los aspirantes.
- d) Tener el Jurado causa judicial pendiente con el aspirante.
- e) Ser o haber sido el jurado autor de denuncias o querellas contra el aspirante, o denunciado o querellado por éste ante los Tribunales de Justicia u organismos públicos competentes, con anterioridad a su designación como Jurado.

De los Concursantes

Artículo 98º- El personal de otros escalafones, que estuviere adscripto y cumpliendo funciones enmarcados en el Decreto N° 2695/83, sólo podrá participar en los concursos abiertos, en tanto que los agentes de este escalafón que estuvieren adscriptos y cumpliendo funciones enmarcadas en otros escalafones, mantendrán el derecho a intervenir en los concursos internos que se realicen en el ámbito del presente.

La Resolución convocante determinará si los concursantes deben presentar junto con su solicitud y certificaciones de los requisitos exigidos, la documentación que acredite los demás antecedentes que posea o una declaración jurada de los mismos. En este último caso, todo antecedente incluido en la declaración jurada tendrá que ser debidamente probado por el concursante, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de requerido por el jurado.

40 1. Estudios 1.1 Educación Formal 20

y Capacitación 1.2. Capacitación 1.2.1. Cursos

específica 1.2.2. Jornadas, Seminarios,

Congresos 20

2. Antecedentes 2.1. Posición 2.1.1. En el organismo

60 Laborales escalafonaria 2.1.2. En la Administración

Provincial 25

2.2. Desempeño 2.2.1. Actual

específico 2.2.2. Últimos 5 años 20

2.3 Antigüedad en la Administración Provincial 5

2.4 Otros 5

2.5 Docentes y de investigación 5

Para Concursos Abiertos

50 1. Estudios y 1. 1. Educación Formal 30

Capacitación 1.2. Capacitación 1.2.1. Cursos 20

específica 1.2.2. Jornadas, Seminarios,

Congresos

50 2. Antecedentes 2.1. Desempeño 2.1.1. Características

Laborales laboral 2.1.2. Ámbito

2.1.3. Tiempo 45

2.2. Docencia e investigación 5

Para la valoración particular de cada ítem y componente, se utilizarán las Guías de Valoración de Antecedentes que se adjuntan al presente como Anexos I y II, según corresponda a concursos internos o abiertos.

Cuando así correspondiere, el Jurado decidirá por simple mayoría de votos de los ocho miembros que lo constituyen. El presidente solo votará en caso de empate.

Los participantes de concursos abiertos sólo pasaran a la etapa siguiente, si hubieren obtenido un mínimo de 60 puntos en esta instancia.

Etapas N° 2 - Evaluación Técnica

Artículo 103º -. La calificación será numérica de 0 a 100 puntos. Indagará con mayor profundidad el ajuste de los aspirantes a los requerimientos de conocimientos y competencias técnicas del puesto, determinando si el postulante puede aplicar sus conocimientos, habilidades y formación a situaciones concretas según los requerimientos típicos del puesto. Será elaborada por el Jurado, teniendo como base los requerimientos establecidos en el perfil del puesto.

Las evaluaciones escritas deberán ser anónimas, mediante la utilización de claves convencionales de identificación que permitan identificar a cada uno de los postulantes sólo después de su evaluación. Los aspirantes que se hubieran identificado en los exámenes escritos serán excluidos del proceso de concurso.

Cuando así correspondiere, el Jurado decidirá por simple mayoría de votos de los ocho miembros que lo constituyen. El presidente solo votará en caso de empate.

En los Concursos internos de todas las categorías, los postulantes deberán obtener un mínimo de 60 puntos en esta etapa

evaluatoria, para poder acceder a las etapas siguientes.

Los participantes de concursos abiertos sólo pasaran a la etapa siguiente, si hubieren obtenido un mínimo de 70 puntos en esta instancia.

Etapas N° 3 - Evaluación Psicotécnica

Artículo 104º - Se calificará de 0 a 100 puntos. Estará a cargo de profesionales con amplio conocimiento en la temática, y obtendrá a partir de herramientas psicométricas un conocimiento más profundo sobre las capacidades cognitivas y de relación propias de la personalidad del concursante, en relación a las exigencias del puesto específico que se concurra y al ámbito en que deberá prestar sus servicios. El resultado de estos exámenes tendrá carácter reservado. Cada postulante, cuando así lo solicite, podrá conocer los resultados que le conciernan personalmente.

El Jurado interviniente podrá solicitar a los profesionales, un informe ampliatorio del resultado de la evaluación de las competencias laborales si lo considerase necesario.

Los participantes de concursos abiertos sólo pasaran a la etapa siguiente, si hubieren obtenido un mínimo de 70 puntos en esta instancia.

Etapas N° 4 - Entrevista Personal

Artículo 105º - Se calificará de 0 a 100 puntos. Se orienta a conocer a los candidatos y a establecer el grado de ajuste global - experiencia, comportamientos, características de personalidad si así se requiriese y motivación- de los mismos a los requerimientos y condiciones del cargo. El Jurado del Concurso elaborará una Guía de Entrevista, pautando las características a observar y evaluar en el postulante. Deberá permitir obtener información que complemente la apreciación de los antecedentes académicos, la experiencia laboral y las competencias laborales específicas o generales, exigidas por el cargo al cual se postula, distribuyendo entre esas características los cien (100) puntos previstos para la etapa. Cada miembro del Jurado del Concurso asignará los puntajes estimados en el formulario de la Guía de Entrevista -que se adjunta como Anexo III del presente Régimen-, obteniéndose el puntaje de cada postulante mediante el promedio resultante. Este puntaje deberá ser resuelto al finalizar cada entrevista o, en su defecto, en el mismo día que se efectuara.

Construcción del Orden de Méritos.

Artículo 106º- El Jurado tendrá un plazo de diez (10) días hábiles computados a partir de la Entrevista Personal para elaborar el Orden de Méritos.

En esta fase, se deberá calcular el puntaje bruto ponderado de cada Etapa.

Para ello se multiplicará el puntaje bruto de cada Etapa por la ponderación relativa establecida previamente. Se sumaran los puntajes brutos ponderados y se obtendrá el puntaje global ponderado. Con este puntaje global se realizará el Orden de Mérito.

El Orden de Mérito se confeccionará con los puntajes globales ponderados cuyo valor sea igual o mayor a 60 puntos para los concursos internos de las categorías 6, 7, 8 y 9; igual o mayor a 50 puntos para los concursos internos de las categorías 3, 4 y 5. En el caso de que ninguno de los concursantes alcance este puntaje, el concurso se declarará desierto, debiendo procederse a convocar a concurso abierto.

El Orden de Mérito de los concursos abiertos se confeccionará con los puntajes globales ponderados cuyo valor sea igual o mayor a 65 puntos, para los concursos de todas las categorías.

Artículo 107º- El dictamen del Jurado, contendrá como mínimo:

1. Nómina de Inscriptos:

Indicando:

- a. Puntaje obtenido en la Evaluación de Antecedentes.
- b. Puntaje obtenido en la Evaluación Técnica.
- c. Puntaje obtenido en la Evaluación Psicotécnica.
- d. Puntaje obtenido en la Entrevista Personal.
- e. Puntaje Global Ponderado.

f. Presentaciones descalificadas por improcedentes indicando la causa.

2. La nómina confeccionada por el orden de méritos según el punto e).

3. Toda la información que el jurado considere necesaria incluir.

Artículo 108°- La presidencia del Jurado procederá a notificar fehacientemente a los aspirantes el puntaje obtenido y el orden de méritos confeccionados en base al mismo, dentro de los cinco (5) días de la fecha de elaborado el dictamen respectivo.

Dentro de los tres (3) días de practicadas dichas notificaciones, los aspirantes podrán solicitar aclaratoria tendiente a suplir eventuales omisiones, corregir errores materiales o aclarar conceptos oscuros.

Artículo 109°- Toda la documentación correspondiente al concurso quedará en poder de la Unidad de Organización a la que corresponda la vacante concursada.

Dicho servicio dará vista de las fojas correspondientes a las pruebas de cada participante cuando así lo soliciten dentro del plazo para la presentación de recursos.

Finalizados todos los plazos recursivos e iniciado el trámite de designación, la documental presentada por los postulantes será reintegrada a los mismos.

De las aclaratorias y recursos

Artículo 110°- Lo actuado por el jurado será susceptible de los recursos de revocatoria y apelación. La revocatoria deberá deducirse dentro de los diez (10) días de practicadas las notificaciones a que hace referencia el artículo 108°, o desde que se contestasen las aclaratorias si las mismas hubieren sido requeridas, a cuyos efectos deberán registrarse por escrito la fecha en que se solicitaron aclaraciones y la fecha en que las mismas fueron respondidas. La apelación podrá interponerse subsidiariamente con la revocatoria, o en forma autónoma cuando ésta fuera desestimada.

Los recursos sólo podrán fundarse en la violación por parte del Jurado, de lo dispuesto en el artículo 102° del presente, respecto de la valoración de los antecedentes, en el apartamiento manifiesto por parte del mismo de las bases y requisitos establecidos en la convocatoria respectiva, o en la omisión de formalidades sustanciales que no puedan ser suplidas con posterioridad, y tornen el procedimiento anulable.

La revocatoria será resuelta por el Jurado y su interposición suspenderá el trámite de la designación. La apelación será deducida por ante el Poder Ejecutivo, y se concederá con efecto devolutivo.

La interposición, tramitación y decisión de los recursos, se regirán por lo establecido al respecto en la Reglamentación para el Trámite de Actuaciones Administrativas adoptadas por Decreto - Acuerdo N° 10.204/58, o la que la sustituyera en el futuro.

Artículo 111°- Una vez vencido el plazo para la presentación de los recursos de revocatoria o resueltos los mismos si hubiesen sido deducidos, la presidencia elevará a la Superioridad, en actas separadas, el dictamen del Jurado confeccionado con las formalidades prescriptas por el artículo 107 del presente Escalafón, los recursos presentados, la resolución recaída en los mismos y la constancia de la notificación fehaciente de ella a los aspirantes que lo hubiesen deducido y eventualmente a los demás si la resolución afectase su situación en la convocatoria.

Aún cuando no se hubiesen deducido recursos, o los mismos hubiesen sido desestimados, el Poder Ejecutivo Provincial o la autoridad que fuera competente para resolver podrán disponer la anulación de oficio, de todo o parte del procedimiento, si advirtiesen la concurrencia de alguna de las circunstancias que el artículo 110° del presente establece como causales de procedencia de las impugnaciones, disponiendo simultáneamente el curso que haya de imprimirse a los actuado.

De la designación

Artículo 112°- Las actas configuradas por el Jurado de conformidad con lo establecido en el artículo precedente, las que serán firmadas por todos los miembros intervinientes, formarán el expediente de iniciación del trámite de designación.

Artículo 113°- En los concursos internos, el agente designado deberá tomar posesión dentro de los veinte (20) días de la notificación del nombramiento, pasado dicho término la designación quedará automáticamente sin efecto. Sólo podrán exceptuarse de este plazo los agentes que estando en uso de alguna licencia médica del Decreto 1919/89 se encontrasen imposibilitados de presentarse a la toma de posesión aún cuando posteriormente continuasen con dicha licencia. A tales efectos se deberán presentar las certificaciones correspondientes.

Igual criterio se aplicará en los concursos abiertos cuando los designados ya fueran agentes de la Administración Provincial, aún cuando lo fueran de otros escalafones, en tanto y en cuanto se encuentren amparados por los regímenes de licencias correspondientes.

En el caso de designaciones de personas ajenas al ámbito de la Administración Provincial, se deberá tomar posesión del cargo dentro de los 20 días de la notificación del nombramiento, caso contrario la designación quedará automáticamente sin efecto, salvo causales debidamente certificadas que serán analizadas por la autoridad competente.

Artículo 114°- Los Decretos que dispongan traslados de personal dentro del ámbito de este Escalafón, deberán cumplirse indefectiblemente dentro de los veinte (20) días de su fecha.

Artículo 115°- Hasta los doce (12) meses de formalizada la designación o promoción del personal permanente, las bajas que se produzcan en el cargo concursado o la no presentación del postulante elegido, podrán ser cubiertas sucesivamente por los que sigan en el orden de méritos asignados por el Jurado en los respectivos concursos.

De la utilización posterior del orden de méritos

Artículo 116°- Si la designación del ganador del concurso, produjese en la Unidad de Organización convocante, la vacancia de un cargo de categoría inferior a la concursada, cuyas competencias y funciones estuvieran subsumidas en el cargo concursado, podrá ofrecerse la cobertura del cargo inferior al postulante que siguiera en el orden de méritos del concurso realizado, sin necesidad de proceder a una nueva convocatoria.

ANEXO I

GUÍA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES PARA

CONCURSOS INTERNOS

PUNTAJE PUNTAJES

TOTAL ÍTEM COMPONENTES MÁXIMOS

40 1. Estudios 1.1 Educación Formal 20

y Capacitación 1.2. Capacitación 1.2.1. Cursos

específica 1.2.2. Jornadas, Seminarios,

Congresos 20

2. Antecedentes 2.1. Posición 2.1.1. En el organismo

60 Laborales escalafonaria 2.1.2. En la Administración

Provincial 25

2.2. Desempeño 2.2.1. Actual

específico 2.2.2. Últimos 5 años 20

2.3 Antigüedad en la Administración Provincial 5

2.4 Otros 5

2.5 Docentes y de investigación 5

1. Estudios y Capacitación

1.1. Educación formal: El puntaje mínimo a obtener en el presente ítem, será el correspondiente al título o nivel educativo determinado como requisito excluyente en la convocatoria, no obstante, podrá valorarse la formación educativa de mayor nivel que posea el postulante que supere el requerimiento exigido.

Nivel de estudios cursado y aprobado Título afín Título no afín

Doctorado 20 --

Maestría 15 --

Especialización 13 --

Universitario con planes de estudio de 5 ó más años 10 4

Universitario o terciario con planes de estudio de 4 años 8

Universitario, terciario o tecnicatura con planes de estudio de hasta 3 años 6

Medio con planes de estudio de más de 5 años 4 --

Medio con planes de estudio de 5 años 3 --

Se adicionará al valor del título universitario afín, por los Postgrados realizados que tengan relación específica con el cargo concursado, hasta un máximo de 2 puntos:

Postgrado de 200 o más horas de duración 2

Postgrado de 100 o más horas de duración, por cada uno de ellos 1

Postgrado de 50 o más horas de duración, por cada uno de ellos 0,50

Postgrado de 25 o más horas de duración, por cada uno de ellos 0,25

En los concursos en que el requisito de formación corresponda al nivel medio, los postulantes que estuvieran cursando estudios superiores correspondientes a títulos afines (tecnicaturas, terciarios, universitarios), con el 50% del plan de estudios aprobado, obtendrán los siguientes puntajes:

Estudiante universitario de carrera con planes de estudio de 5 o más años 4

Estudiante universitario o terciario de carrera con planes de estudio de 4 años 3

Estudiante universitario, terciario o de tecnicatura de carrera con planes de estudio de hasta 3 años 2

En los concursos en que el requisito de formación corresponda a niveles superiores al medio, los postulantes que estuvieran cursando especializaciones, maestrías o doctorados correspondientes a títulos afines, con el 50% del plan de estudios aprobado, adicionarán al puntaje que les correspondiera por su título de grado, los siguientes puntos:

Profesional cursando Doctorado 2

Profesional cursando Maestría 1,50

Profesional cursando Especialización 1,30

1.2. Capacitación Específica: Sólo se valorará la asistencia a Cursos, Jornadas, Seminarios, Congresos relacionados en forma específica con el desempeño del cargo a concursar, hasta un total de 20 puntos, divididos de la siguiente manera:

1.2.1. Cursos: El puntaje máximo a obtener en este ítem es de 15 puntos.

La valoración de los mismos consistirá en otorgar 0,04 puntos por cada hora de actividad, a cada certificación presentada.

Cuando dichas certificaciones no registren la carga horaria de la actividad desarrollada, se estimará que la misma fue de 4 horas por cada día de duración.

La sumatoria de los cursos que tuvieran una carga horaria menor a las 40 horas, no podrá ser mayor a 6 puntos.

1.2.2. Jornadas, Seminarios, Congresos: El puntaje máximo a obtener en este ítem es de 5 puntos.

La valoración de los mismos consistirá en otorgar 0,25 puntos por día de actividad, a cada certificación presentada.

2. Antecedentes laborales

2.1. Posición escalafonaria:

2.1.1. Posición escalafonaria en el Organismo: Se valorará únicamente la situación escalafonaria de aquellos postulantes titulares

de cargos correspondientes a la Unidad de Organización del concurso, y de aquellos que perteneciendo a una Jurisdicción distinta a la convocante, sean titulares de cargos de la Unidad de Organización que fuera equivalente.

EN LA MISMA EN OTRA

JURISDICCIÓN JURISDICCIÓN

Agente titular de un cargo de igual o una categoría inferior al cargo

concurado, con funciones correspondientes a la Unidad de

Organización del Concurso -o su equivalente- y desempeño

ininterrumpido del mismo no menor a 1 año. 25 22

Agente titular de un cargo de dos categorías inferiores al cargo

concurado, con funciones correspondientes a la Unidad de Organización

del Concurso -o su equivalente- y desempeño ininterrumpido del mismo

no menor a 1 año. 22 19

Agente titular de un cargo de tres categorías inferiores al cargo

concurado, con funciones correspondientes a la Unidad de Organización

del Concurso -o su equivalente- y desempeño ininterrumpido del mismo

no menor a 1 año. 19 16

Agente titular de un cargo de cuatro categorías inferiores al cargo

concurado, con funciones correspondientes a la Unidad de Organización

del Concurso -o su equivalente- y desempeño ininterrumpido del mismo

no menor a 1 año. 16 13

Agente titular de un cargo de cinco categorías inferiores al cargo

concurado, con funciones correspondientes a la Unidad de Organización

del Concurso -o su equivalente- y desempeño ininterrumpido del mismo

no menor a 1 año. 13 10

2.1.2. Posición escalafonaria en la Administración Provincial: Se valorará únicamente la situación escalafonaria de aquellos postulantes, titulares de cargos correspondientes a otras Unidades de Organización de la misma o distinta Jurisdicción convocante.

EN LA MISMA EN OTRA

JURISDICCIÓN JURISDICCIÓN

Agente titular de un cargo de igual o una categoría inferior al cargo

concurado, con desempeño ininterrumpido del mismo no menor a 1 año. 20 18

Agente titular de un cargo de dos categorías inferiores al cargo concurado,

con desempeño ininterrumpido del mismo no menor a 1 año. 18 16

Agente titular de un cargo de tres categorías inferiores al cargo concurado,

con desempeño ininterrumpido del mismo no menor a 1 año. 16 14

Agente titular de un cargo de cuatro categorías inferiores al cargo concursado,

con desempeño ininterrumpido del mismo no menor a 1 año. 14 12

Agente titular de un cargo de cinco categorías inferiores al cargo concursado,

con desempeño ininterrumpido del mismo no menor a 1 año. 12 10

2.2. Desempeño específico: Se valorará sólo el desempeño de funciones correspondientes a cargos de mayor jerarquía que las propias del cargo titular del postulante, dentro de la Unidad de Organización convocante o de su equivalente en otra Jurisdicción.

Este ítem contiene dos componentes y su valoración será el promedio resultante de los puntajes obtenidos por los postulantes en los mismos.

2.2.1. Actual: Sólo serán valorados en el presente, los postulantes que estuvieran desempeñando funciones de mayor jerarquía al momento del llamado a concurso, en forma ininterrumpida por un período no menor a 6 meses. La máxima puntuación corresponderá al desempeño de las funciones concursadas

EN LA MISMA EN OTRA

JURISDICCIÓN JURISDICCIÓN

Desempeña las funciones concursadas, por un período ininterrumpido

no menor a 6 meses. 25 20

Desempeña funciones de igual o mayor jerarquía a las concursadas,

por un período ininterrumpido no menor a 6 meses. 22 17

Desempeña funciones correspondientes a una categoría inferior a la

concurada, por un período ininterrumpido no menor a 6 meses. 19 14

Desempeña funciones correspondientes a dos categorías inferiores a la

concurada, por un período ininterrumpido no menor a 6 meses. 16 11

Desempeña funciones correspondientes a tres categorías inferiores a la

concurada, por un período ininterrumpido no menor a 6 meses. 13 8

Desempeña funciones correspondientes a cuatro categorías inferiores a la

concurada, por un período ininterrumpido no menor a 6 meses. 10 5

2.2.2. En los últimos 5 años: Se valorará sólo el desempeño de funciones correspondientes a cargos de mayor jerarquía que las propias del cargo titular del postulante, dentro de la Unidad de Organización convocante o de su equivalente en otra Jurisdicción, y que no fuera previamente valorado en el ítem anterior.

En el supuesto de que un postulante hubiera desempeñado diversas funciones de mayor jerarquía, en el transcurso de los últimos cinco años, corresponderá valorar el cargo que proporcione mayor puntaje al postulante.

EN LA MISMA EN OTRA

JURISDICCIÓN JURISDICCIÓN

Desempeñó las funciones concursadas, por un período

ininterrumpido no menor a 6 meses. 18 12

Desempeñó funciones de igual o mayor jerarquía a las concursadas,

por un período ininterrumpido no menor a 6 meses. 15 9

Desempeñó funciones correspondientes a una categoría inferior a la concursada, por un período ininterrumpido no menor a 6 meses. 12 6

Desempeñó funciones correspondientes a dos categorías inferiores a la concursada, por un período ininterrumpido no menor a 6 meses. 9 3

Desempeñó funciones correspondientes a tres categorías inferiores a la concursada, por un período ininterrumpido no menor a 6 meses. 6 ---

Desempeñó funciones correspondientes a cuatro categorías inferiores a la concursada, por un período ininterrumpido no menor a 6 meses. 3 ---

2.3. Antigüedad: Se valorarán los años de servicio del postulante, reconocidos para la percepción del correspondiente adicional.

Se otorgarán 0,25 puntos por cada año de antigüedad por el cual percibe el correspondiente adicional, hasta un máximo de 5 puntos.

2.4. Otros antecedentes: Se valorarán aquellos otros antecedentes laborales presentados por los postulantes, que no hubieran sido evaluados en otros ítems, y que dentro o fuera del ámbito de la Administración Pública Provincial, aportaran experiencia efectiva para el desempeño del cargo concursado.

El Jurado graduará a su juicio la valoración de estos antecedentes, hasta un máximo de 5 puntos

2.5. Docencia e Investigación: Se valorarán los antecedentes afines al desempeño de las funciones que se concursan, relativos a experiencia docente universitaria, terciaria y secundaria, dictado de cursos, participación como panelista o expositor en Seminarios, Jornadas, Congresos, trabajos de investigación y publicaciones. El puntaje máximo a otorgar en este ítem es de 5 puntos.

Profesor universitario titular 3

Profesor universitario adjunto 2

Profesor terciario o secundario 1,50

Panelista, expositor en Seminarios o Congresos, dictado de cursos

(0,25 puntos por cada certificación presentada) 1

Publicaciones o trabajos de investigación

(0,25 puntos por cada certificación presentada) 1

ANEXO II

GUÍA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES PARA CONCURSOS ABIERTOS

PUNTAJE PUNTAJES

TOTAL ÍTEM COMPONENTES MÁXIMOS

50 1. Estudios 1.1 Educación Formal 30

y Capacitación 1.2. Capacitación 1.2.1. Cursos

específica 1.2.2. Jornadas, Seminarios,

Congresos 20

2. Antecedentes 2.1. Desempeño 2.1.1. Características

50 Laborales laboral 2.1.2. Ámbito 45

2.1.3. Tiempo

2.2. Docencia e investigación 5

1. Estudios y Capacitación

1.1. Educación formal: El puntaje mínimo a obtener en el presente ítem, será el correspondiente al título o nivel educativo determinado como requisito excluyente en la convocatoria, no obstante, podrá valorarse la formación educativa de mayor nivel que posea el postulante que supere el requerimiento exigido.

Nivel de estudios cursado y aprobado Título afín Título no afín

Doctorado 30 --

Maestría 25 --

Especialización 23 --

Universitario con planes de estudio de 5 ó más años 20 13

Universitario o terciario con planes de estudio de 4 años 18

Universitario, terciario o tecnicatura con planes de estudio de hasta 3 años 16

Medio con planes de estudio de más de 5 años 13 --

Medio con planes de estudio de 5 años 12 --

Se adicionará al valor del título universitario afín, por los Postgrados realizados que tengan relación específica con el cargo concursado, hasta un máximo de 2 puntos:

Postgrado de 200 o más horas de duración 2

Postgrado de 100 o más horas de duración, por cada uno de ellos 1

Postgrado de 50 o más horas de duración, por cada uno de ellos 0,50

Postgrado de 25 o más horas de duración, por cada uno de ellos 0,25

En los concursos en que el requisito de formación corresponda al nivel medio, los postulantes que estuvieran cursando estudios superiores correspondientes a títulos afines (tecnicaturas, terciarios, universitarios), con el 50% del plan de estudios aprobado, obtendrán los siguientes puntajes:

Estudiante universitario de carrera con planes de estudio de 5 o más años 8

Estudiante universitario o terciario de carrera con planes de estudio de 4 años 6

Estudiante universitario, terciario o de tecnicatura de carrera con planes de estudio de hasta 3 años 4

En los concursos en que el requisito de formación corresponda a niveles superiores al medio, los postulantes que estuvieran cursando especializaciones, maestrías o doctorados correspondientes a títulos afines, con el 50% del plan de estudios aprobado, adicionarán al puntaje que les correspondiera por su título de grado, los siguientes puntos:

Profesional cursando Doctorado 2

Profesional cursando Maestría 1,50

Profesional cursando Especialización 1,30

1.2. Capacitación Específica: Sólo se valorará la asistencia a Cursos, Jornadas, Seminarios, Congresos relacionados en forma

específica con el desempeño del cargo a concursar, hasta un total de 20 puntos, divididos de la siguiente manera:

1.2.1. Cursos: El puntaje máximo a obtener en este ítem es de 15 puntos.

La valoración de los mismos consistirá en otorgar 0,04 puntos por cada hora de actividad, a cada certificación presentada.

Cuando dichas certificaciones no registren la carga horaria de la actividad desarrollada, se estimará que la misma fue de 4 horas por cada día de duración.

La sumatoria de los cursos que tuvieran una carga horaria menor a las 40 horas, no podrá ser mayor a 6 puntos.

1.2.2. Jornadas, Seminarios, Congresos: El puntaje máximo a obtener en este ítem es de 5 puntos.

La valoración de los mismos consistirá en otorgan 0,25 puntos por día de actividad, a cada certificación presentada.

2. Antecedentes laborales

2.1. Desempeño laboral:

Se valorarán aquellos antecedentes laborales presentados por los postulantes, que dentro o fuera del ámbito de la Administración Pública Provincial, aportaran experiencia efectiva para el desempeño del cargo concursado.

El Jurado graduará a su juicio la valoración de estos antecedentes, hasta un máximo de 45 puntos.

A tales efectos deberán considerar los antecedentes presentados, definiendo las puntuaciones a otorgar en un todo de acuerdo al perfil solicitado como preferente en la convocatoria, y considerando las siguientes variables:

2.1.1. Características del cargo desempeñado:

a) En los concursos cuyas convocatorias determinen como requisito excluyente o preferencial, acreditar experiencia laboral con ejercicio de conducción, el puntaje máximo a otorgar será de 35 puntos, discriminados de la siguiente manera:

Tipo de tareas:

El puntaje mínimo a otorgar será de 10 puntos, y el máximo de 25.

Deberá asignarse el máximo puntaje al desarrollo laboral del postulante que sea más acorde al desempeño del cargo que se concurra.

- Los trabajos realizados se podrían considerar auxiliares con relación al cargo que se concurra, y referidos a una especialidad o rama igual o similar, o totalmente distinta.

- Los trabajos realizados se podrían considerar de asesoramiento técnico o profesional con relación al cargo que se concurra, y referidos a una especialidad o rama igual o similar, o totalmente distinta.

- Los trabajos realizados se podrían considerar de un rango jerárquico inferior al cargo que se concurra, y referidos a una especialidad o rama igual o similar, o totalmente distinta.

- Los trabajos realizados se podrían considerar de un rango jerárquico equivalente al cargo que se concurra, y referidos a una especialidad o rama igual o similar, o totalmente distinta.

- Los trabajos realizados se podrían considerar de un rango jerárquico superior al cargo que se concurra, y referidos a una especialidad o rama igual o similar, o totalmente distinta.

Conducción:

El puntaje mínimo a otorgar será de 5 puntos, y el máximo de 10.

Deberá asignarse el máximo puntaje a la conducción ejercida por el postulante que sea más acorde a la que implique el desempeño del cargo que se concurra.

- Los trabajos realizados no implican la conducción o coordinación de otras áreas laborales, pero sí tener personal a cargo.

- Los trabajos realizados implican la conducción o coordinación de varias áreas laborales, y la dependencia de hasta 10 personas bajo su mando.

- Los trabajos realizados implican la conducción o coordinación de varias áreas laborales y la dependencia de más de 10 personas bajo su mando.

b) En los concursos cuyas convocatorias no determinen como requisito excluyente o preferencial, la acreditación de experiencia laboral con ejercicio de conducción, el puntaje máximo a otorgar será de 35 puntos, discriminados de la siguiente manera:

Tipo de tareas:

El puntaje mínimo a otorgar será de 10 puntos, y el máximo de 35.

Deberá asignarse el máximo puntaje al desarrollo laboral del postulante que sea más acorde al desempeño del cargo que se concurra.

- Los trabajos realizados se podrían considerar auxiliares con relación al cargo que se concurra, y referidos a una especialidad o rama igual o similar, o totalmente distinta.

- Los trabajos realizados se podrían considerar de asesoramiento técnico o profesional con relación al cargo que se concurra, y referidos a una especialidad o rama igual o similar, o totalmente distinta.

- Los trabajos realizados se podrían considerar de un rango jerárquico inferior al cargo que se concurra, y referidos a una especialidad o rama igual o similar, o totalmente distinta.

- Los trabajos realizados se podrían considerar de un rango jerárquico equivalente al cargo que se concurra, y referidos a una especialidad o rama igual o similar, o totalmente distinta.

- Los trabajos realizados se podrían considerar de un rango jerárquico superior al cargo que se concurra, y referidos a una especialidad o rama igual o similar, o totalmente distinta.

2.1.2. Ámbito de desempeño: El puntaje máximo a otorgar será de 6 puntos.

- La experiencia laboral del postulante se ha desarrollado en el ámbito del Poder Ejecutivo Provincial, dentro del Escalafón 2695/83.

- La experiencia laboral del postulante se ha desarrollado en el ámbito del Poder Ejecutivo Provincial, dentro de otros Escalafones.

- La experiencia laboral del postulante se ha desarrollado en el ámbito del Poder Ejecutivo Provincial, dentro de Organismos o Empresas del Estado no contemplados en los puntos anteriores.

- La experiencia laboral del postulante se ha desarrollado en el ámbito del Poder Legislativo o del Poder Judicial.

- La experiencia laboral del postulante se ha desarrollado en el ámbito de los organismos internacionales.

- La experiencia laboral del postulante se ha desarrollado en el ámbito de organismos nacionales.

- La experiencia laboral del postulante se ha desarrollado en el ámbito de organismos municipales o comunales.

- La experiencia laboral del postulante se ha desarrollado en el ámbito privado.

2.1.3. Tiempo de desempeño: Se valorará de acuerdo a la siguiente escala:

La experiencia laboral que se analiza ha sido desarrollada durante un período inferior a los 2 años. 1

La experiencia laboral que se analiza ha sido desarrollada durante un período de 2 años e inferior a los 4 años. 2

La experiencia laboral que se analiza ha sido desarrollada durante un período de 4 años e inferior a los 6 años. 3

La experiencia laboral que se analiza ha sido desarrollada durante un

período de 6 o más años. 4

2.2. Docencia e Investigación: Se valorarán los antecedentes afines al desempeño de las funciones que se concursan, relativos a experiencia docente universitaria, terciaria y media, dictado de cursos, participación como panelista o expositor en Seminarios, Jornadas, Congresos, trabajos de investigación y publicaciones. El puntaje máximo a otorgar en este ítem es de 5 puntos.

Profesor universitario titular 3

Profesor universitario adjunto 2

Profesor terciario y secundario 1,50

Panelista, expositor en Seminarios o Congresos, dictado de cursos

(0,25 puntos por cada certificación presentada) 1

Publicaciones o trabajos de investigación (0,25 puntos por cada

certificación presentada) 1

ANEXO B

Guía para el Análisis de Desempeño de los agentes de la Administración Pública Provincial que subrogan la categoría N° 7

Análisis de Desempeño:

El puntaje se obtendrá a través del promedio lineal, entre los factores de Desempeño y Competencias actitudinales en forma individual y luego entre las resultantes de ambos.

Las grillas cuentan a la derecha de cada factor de desempeño o competencia con un espacio exclusivo para los comentarios pertinentes surgidos por la calificación.

El puntaje final no deberá ser inferior a 3 (tres) ni tampoco contar con una calificación 1 (uno) en ninguno de los factores de Desempeño ni Competencias actitudinales.

Con el resultado final y definitivo obtenido a través del promedio lineal entre Factores de Desempeño y Competencias Actitudinales, se procederá a la titularización en el cargo vacante o al llamado a concurso para la cobertura definitiva del mismo.

Escala de puntuación para el Análisis de Desempeño

1 Nivel Bajo

2 Nivel Regular

3 Nivel Bueno

4 Nivel Muy Bueno

5. Nivel Excelente

Diccionario de Factores de Desempeño y Competencias actitudinales

Factores de Desempeño:

1) Rendimiento en la tarea: Volumen de trabajo que realiza por unidad de tiempo. Proporción del tiempo dedicado al trabajo exclusivamente

2) Exactitud y calidad de trabajo: Correlación entre el trabajo solicitado y el efectivamente realizado. Grado de perfeccionamiento que demuestra en el trabajo. Cumple con lo solicitado y además es de buena calidad.

3) Grado de conocimiento técnico: Conocimiento de las distintas herramientas necesarias para desarrollar sus labores.

4) Cumplimiento de los procedimientos existentes: Grado de cumplimiento de las normas, procedimientos y políticas existentes.

Competencias Actitudinales:

1) Estabilidad emotiva: Saber controlar ansiedades y emociones (ej. irritación, malhumor, ira, inhibición, temor, depresión, etc.), en situaciones caracterizadas por incertidumbre, imprevistos, cambios, presiones temporales, estrés, conflicto, etc. Mantenerse equilibrados frente a tensiones interpersonales u operativas o de momentos de frustración.

2) Iniciativa: Saber ser emprendedor y proactivo, sin solicitudes o estímulos, dirigiendo autónomamente la propia actividad en términos de metas y prioridades. Saber anticipar e influir preventivamente los eventos y la emergencia de momentos críticos, más que reaccionar a posteriori.

3) Colaboración e integración: Crear, promover y multiplicar activamente las ocasiones de integración, cooperación y compañerismo, implicando a los demás en tal sentido. Difundir y compartir las informaciones de modo transparente, estimulando la cohesión emotiva y el espíritu de equipo.

4) Coordinación: Saber dirigir simultáneamente actividades / estructuras / procesos articulados, dinámicos, heterogéneos, orientando los resultados en una lógica de conjunto y en coherencia con estrategias, políticas y objetivos del área. Saber controlar las desviaciones, redefiniendo rápidamente direcciones, planes y modalidades operativas, respetando tiempos y resultados.

5) Delegación: Saber descentralizar actividades y responsabilidades a los recursos humanos en función de sus competencias y potencialidades, con el objetivo de hacer más veloz y eficiente el funcionamiento organizativo, de favorecer el crecimiento profesional y la plena cobertura de su rol. Monitorear el estado del progreso y el nivel de calidad de las áreas de resultado confiadas, dando lugar y confianza a las personas, otorgando constructivamente devoluciones y eventuales correctivos.

6) Liderazgo: Saber asumir rápidamente y de manera estable un rol de referencia, de guía y responsabilidad de otros, logrando reunir el consenso de personas o grupos aún en situaciones diversificadas o poco conocidas. Disponer de una buena autoridad tanto personal como profesional. Saber utilizar estilos de liderazgo diferenciados según las características profesionales y personales de los interlocutores y del contexto de referencia.

Análisis de Desempeño

Apellido y Nombre:

Puesto:

Jurisdicción:

Unidad de Organización:

Fecha de evaluación:

Escala de puntuación

1. Nivel Bajo

2. Nivel Regular

3. Nivel Bueno

4. Nivel Muy Bueno

5. Nivel Excelente

Desempeño Calificación Comentarios

1) Rendimiento en la tarea

2) Exactitud y calidad de trabajo

3) Grado de conocimiento técnico

4) Cumplimiento de los procedimientos existentes

Promedio Lineal

Competencias actitudinales Calificación Comentarios

- 1) Estabilidad Emotiva
- 2) Iniciativa
- 3) Colaboración e integración
- 4) Coordinación
- 5) Delegación
- 6) Liderazgo

Promedio Lineal

Factores Calificación

Desempeño

Competencias

Promedio

Comentarios del Evaluador:

Firma del Responsable Directo

Comentarios del Evaluado:

Firma del Evaluado

Toma de conocimiento de las representaciones gremiales U.P.C.N. y A.T.E.

Representante de U.P.C.N

Representante de A.T.E.

Firma del Jefe de la

Unidad de Organización

Firma del Funcionario Político con rango no inferior a Subsecretario

ANEXO C

Ingreso del Personal Temporario e Interino al período de Provisionalidad

Guía para el Análisis de Desempeño

Implementación

1.- El puntaje se obtendrá a través del promedio lineal, entre los factores de Desempeño y Competencias actitudinales en forma individual y luego entre las resultantes de ambos.

Las grillas cuentan a la derecha de cada factor de desempeño o competencia con un espacio exclusivo para los comentarios pertinentes surgidos por la calificación.

El puntaje final no deberá ser inferior a 3 (tres) ni tampoco contar con una calificación 1 (uno) en ninguno de los factores de Desempeño ni Competencias actitudinales.

Con el resultado final y definitivo obtenido a través del promedio lineal entre Factores de Desempeño y Competencias Actitudinales, se procederá al pase a Planta Permanente con carácter Provisional.

2.- En caso de no superar el mínimo establecido con anterioridad, se conformará una Comisión Paritaria de reubicación, la que determinará en base a las competencias laborales del agente, el lugar de destino del mismo.

Escala de puntuación para el Análisis de Desempeño

1 Nivel Bajo

2 Nivel Regular

3 Nivel Bueno

4 Nivel Muy Bueno

5. Nivel Excelente

Diccionario de Factores de Desempeño y Competencias actitudinales

Factores de Desempeño:

1) Rendimiento en la tarea: Volumen de trabajo que realiza por unidad de tiempo. Proporción del tiempo dedicado al trabajo exclusivamente

2) Exactitud y calidad de trabajo: Correlación entre el trabajo solicitado y el efectivamente realizado. Grado de perfeccionamiento que demuestra en el trabajo. Cumple con lo solicitado y además es de buena calidad.

3) Grado de conocimiento técnico: Conocimiento de las distintas herramientas necesarias para desarrollar sus labores.

4) Cumplimiento de los procedimientos existentes: Grado de cumplimiento de las normas, procedimientos y políticas existentes.

Competencias Actitudinales:

Competencia Definición de la competencia a) Conductas asociadas

Orientación al Dirigir las decisiones y acciones a la ■Atiende y valora las necesidades

usuario y al satisfacción de las necesidades e y peticiones de los usuarios

ciudadano intereses de los usuarios internos y de ciudadanos en general.

y externos, de conformidad con las ■Da respuesta oportuna a las

responsabilidades públicas asignadas necesidades de los usuarios

a la entidad de conformidad con el servicio

que ofrece la entidad.

■Establece diferentes canales de

comunicación con el usuario para

conocer sus necesidades y

propuestas y responde a las

mismas.

■Reconoce la interdependencia

entre su trabajo y el de otros.

Aprendizaje Adquirir y desarrollar conocimientos, ■Aprende de la experiencia

Continuo destrezas y habilidades, con el fin de otros y de la propia.

de mantener estándares de eficacia ■Aplica los conocimientos adquiri

en su desarrollo personal dos a los desafíos que se presenten en el desarrollo del trabajo.

■ Investiga, indaga y profundiza en

los temas de su entorno o

área de desempeño.

■ Reconoce las propias limitaciones

y las necesidades de mejorar

su preparación.

■ Asimila nueva información

y la aplica correctamente.

Establecer y mantener ■ Escucha con interés a las

relaciones de trabajo amistosas personas y capta las

Relaciones y positivas, basadas en la preocupaciones, intereses y

Interpersonales comunicación abierta y necesidades de los demás.

fluida y en el respeto por los ■ Transmite eficazmente las ideas,

demás. sentimientos e información

impidiendo con ello malos

entendidos o situaciones confusas

que puedan generar conflictos.

Cooperar con los demás ■ Ayuda al logro de los objetivos

Colaboración con el fin de alcanzar articulando sus actuaciones

los objetivos institucionales con los demás.

■ Cumple los compromisos que

adquiere.

■ Facilita la labor de sus superiores

y compañeros de trabajo.

Análisis de Desempeño

Apellido y Nombre:

Puesto:

Jurisdicción:

Unidad de Organización:

Fecha de evaluación:

Escala de puntuación

1. Nivel Bajo
2. Nivel Regular
3. Nivel Bueno
4. Nivel Muy Bueno
5. Nivel Excelente

El puntaje se obtendrá a través del promedio lineal, entre los factores de Desempeño y Competencias actitudinales en forma individual y luego entre las resultantes de ambos.

El puntaje final no deberá ser inferior a 3 (tres) ni contar con una calificación 1 (uno) en alguno de los factores de Desempeño ó Competencias actitudinales.

Desempeño Calificación Comentarios

- 1) Rendimiento en la tarea
- 2) Grado de conocimiento técnico
- 3) Cumplimiento de los procedimientos existentes
- 4) Cumplimiento de los procedimientos existentes

Promedio Lineal

Competencias actitudinales Calificación Comentarios

- 1) Orientación al usuario y al ciudadano
- 2) Aprendizaje Continuo
- 3) Relaciones Interpersonales
- 4) Colaboración

Promedio Lineal

Factores Calificación

Desempeño

Competencias actitudinales

Promedio

Comentarios del Evaluador:

Firma del Responsable Directo

Comentarios del Evaluado:

Firma del Evaluado

Toma de conocimiento de las representaciones gremiales U.P.C.N. y A.T.E.

Representante de U.P.C.N Representante de A.T.E.

Firma del Jefe de la Unidad de Organización

Firma del Funcionario Político con rango no inferior a Subsecretario

3687

+++++