

ANEXO I

(Acta 1325)

Método de selección de candidatos para Jefaturas de Departamento y Subdirección de la Comisión de Investigaciones Científicas.

**Título I
Objeto**

Artículo 1: El presente reglamento tiene por objeto regular un procedimiento de selección de personal que permita relevar las capacidades de todos los agentes de planta permanente de la Comisión de Investigaciones Científicas en condiciones de cubrir cargos de Jefe de Departamento y Subdirector; estableciendo las bases y condiciones generales para valorar los conocimientos, habilidades y aptitudes de los aspirantes conforme al perfil de los cargos vacantes en cuestión. Estos cargos serán adjudicados en carácter de interino.

**Título II
De la Convocatoria**

Artículo 2: La convocatoria para la selección será efectuada por solicitud del Director que corresponda y dispuesta por acto administrativo del Presidente de la Comisión de Investigaciones Científicas. Las entidades gremiales podrán elevar al Director del Área una propuesta de convocatoria fundamentando los motivos de la misma.

Artículo 3: Se deberá efectuar en la Comisión de Investigaciones Científicas, por el plazo de DIEZ (10) días hábiles, una amplia difusión de la convocatoria, que llegue a conocimiento de todo el personal. La publicación constará de:

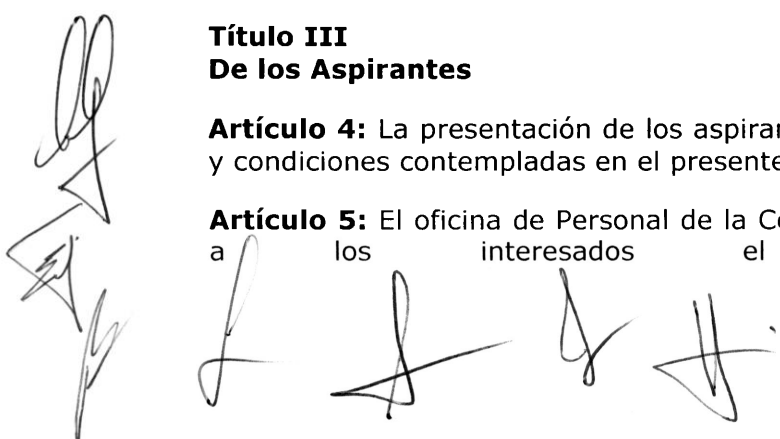
- a) La descripción de actividades de la función o funciones jerarquizadas a cubrir y las responsabilidades que incluye cada vacante.
- b) El perfil requerido por cada cargo, especificando los requisitos mínimos que deben reunir los respectivos aspirantes.
- c) Los plazos de inscripción.
- d) Las pautas generales y metodológicas del procedimiento de selección.
- e) Y toda otra información que se considere relevante.

El postulante deberá pertenecer al Plantel Básico de la Comisión de Investigaciones Científicas y reunir los requisitos establecidos en el presente reglamento. Si como resultado del llamado no se hubiera inscriptos postulantes o habiéndose inscriptos no reunieran el 40 % del puntaje, se procederá a ampliar la convocatoria.

**Título III
De los Aspirantes**

Artículo 4: La presentación de los aspirantes implica la aceptación total de las cláusulas y condiciones contempladas en el presente Reglamento.

Artículo 5: El oficina de Personal de la Comisión de Investigaciones Científicas proveerá a los interesados el Formulario de Inscripción.



Asimismo, dispondrá el suministro de información relacionada con: i) las bases establecidas en el presente reglamento; ii) los requisitos mínimos que deben reunir los respectivos aspirantes; iii) la fecha y el lugar en donde se llevará a cabo la evaluación y iv) toda otra información considerada de relevancia para los eventuales aspirantes.

Artículo 6: Los aspirantes deberán inscribirse en la División del Personal donde se le hará entrega de una constancia de recepción de la documentación requerida. No se aceptarán propuestas presentadas con posterioridad a la fecha y hora de cierre establecida en la convocatoria. Ni la presentación de nueva documentación de los ya inscriptos.

El Área llevará un registro con todos los aspirantes a los diferentes cargos a cubrir.

Artículo 7: Todos los datos denunciados por los aspirantes tendrán carácter de declaración jurada. Cualquier falsedad incurrida en ellos, será causal inmediata de exclusión del procedimiento, sin perjuicio de las medidas que pudieren corresponder por aplicación de la normativa vigente.

Artículo 8: Los aspirantes deberán presentar un programa/proyecto de desarrollo de gestión para el área a la que concursan el cargo.

Artículo 9: Dentro de los TRES (3) días de cerrada la inscripción el Departamento de Capacitación de la Dirección de Personal del Ministerio de Gobierno deberá exhibir y/o poner a disposición de los interesados la nómina de los aspirantes, por el término de CINCO (5) días.

Título IV **De la Comisión de Selección**

Artículo 10: A los efectos de evaluar en forma conjunta y con uniformidad de criterio los antecedentes aportados por todos los agentes, realizar las entrevistas y determinar un orden de capacidades que permita seleccionar al más idóneo se conformará una Comisión de Selección compuesta de la siguiente manera:

- * El Secretario Administrativo o a quien delegue.
- * El Director del Área del cargo a cubrir o a quien delegue.
- * Un representante de cada organización gremial con afiliados en el Organismo.
- * Un representante de la Dirección Provincial de Personal en calidad de veedor
- * Un representante de la Subsecretaría de la Gestión Pública.

Artículo 11: La Comisión de Selección tendrá las siguientes funciones:

1. Determinar en base a misiones y funciones de cada cargo, el perfil del puesto a concursar.
2. Evaluar los antecedentes de los aspirantes y conformar una lista con aquellos a quienes se les tomará una entrevista.
3. Evaluar los proyectos/programas referidos al cargo a cubrir
4. Realizar las entrevistas a los aspirantes.
5. Establecer un orden de mérito entre los postulantes, de acuerdo con los resultados de las etapas de evaluación, cada uno de sus miembros evaluará en forma individual, promediándose las valoraciones para obtener una puntuación única.



6. Considerar las observaciones y resolver las impugnaciones formuladas por los aspirantes.
7. Normalizar las cuestiones formales de trámite que surjan de las circunstancias propias del desarrollo del procedimiento de selección.

La Comisión de selección dejara constancia de sus decisiones por medio de la s planillas de evaluación y/o actas suscriptas por los integrantes de la misma. Este dictamen deberá ser explícito y debidamente fundamentado con actas que contengan la evaluación de todos los ítems que deberán figurar en el expediente al que tendrán acceso a todos los interesados.

Artículo 12: Las personas que se desempeñen como veedores tendrán por finalidad principal el seguimiento de todo el proceso de selección. Para ello, se contempla:

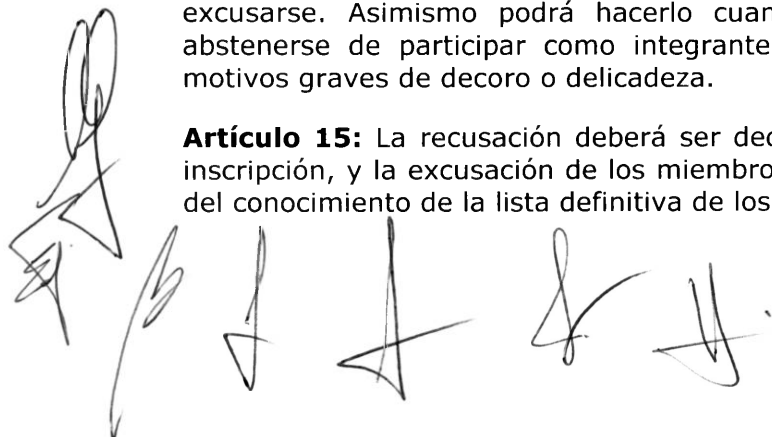
- El acceso al expediente completo, en cualquiera de las etapas del proceso. Se deberá dejar constancia de las observaciones que se consideren pertinentes.
- La asistencia a las diferentes etapas de la evaluación.
- La realización de toda otra actividad que conduzca al ejercicio de su función.

Artículo 13: Serán causales de recusación a los miembros de la Comisión de Selección:

1. El parentesco por consanguinidad dentro del cuarto grado y segundo de afinidad entre el miembro de la Comisión de Selección y algún aspirante.
2. Tener el miembro de la Comisión de Selección o sus consanguíneos o afines dentro de los grados indicados en el inciso anterior, interés en el procedimiento o en otros estrechamente correlacionados, o sociedad con alguno de los aspirantes.
3. Tener el miembro de la Comisión de Selección pleito pendiente con algún aspirante.
4. Ser el miembro de la Comisión de Selección acreedor, deudor o fiador, de algún aspirante.
5. Ser o haber sido el miembro de la Comisión de Selección autor de denuncia o querrela contra algún aspirante, o denunciado o querrellado por éste ante los tribunales con anterioridad a la designación del miembro de la Comisión de Selección.
6. Haber emitido el miembro de la Comisión de Selección opinión, dictamen o recomendación en el procedimiento que se está tramitando, que pueda ser considerado como prejuicio acerca del resultado del mismo.
7. Haber recibido el miembro de la Comisión de Selección beneficios de importancia de algún aspirante.
8. Tener el miembro de la Comisión de Selección con alguno de los aspirantes relación de conyugue o conviviente.
9. Tener el miembro de la Comisión de Selección odio, resentimiento o enemistad, que se manifieste por hechos conocidos en el momento de su designación, con alguno de los aspirantes.

Artículo 14: Todo miembro de la Comisión de Selección que se hallare comprendido en alguna de las causales de recusación mencionadas en el artículo anterior, está obligado a excusarse. Asimismo podrá hacerlo cuando existan otras causas que le impongan abstenerse de participar como integrante de la Comisión de Selección, fundadas en motivos graves de decoro o delicadeza.

Artículo 15: La recusación deberá ser deducida por el aspirante en el momento de su inscripción, y la excusación de los miembros de la Comisión de Selección en oportunidad del conocimiento de la lista definitiva de los inscriptos.



Título V
De los postulantes

Artículo 16: Los postulantes deberán contar como mínimo con cinco años efectivos continuos en la Comisión a la fecha del llamado a Selección.

Artículo 17: El puntaje total máximo que puede reunir un postulante es de 100 puntos. Los miembros de la Comisión de Selección analizarán y evaluarán individualmente cada una de las solicitudes, basándose en los siguientes criterios.

CRITERIO	PUNTAJE
A- CAPACITACION	Hasta 20 puntos
B- ANTECEDENTES	Hasta 50 puntos
C- MERITO	Hasta 30 puntos

A- CAPACITACION:

- Capacitación específica: es la relacionada directamente a incrementos de conocimientos del agente para desempeñarse en el cargo objeto de la Selección especialmente cuando dicha acción constituya un requisito fundamental para cobertura del cargo. Valoración total hasta 15 puntos.
- Capacitación no específica: acciones de capacitación no relacionada directamente con el cargo en cuestión, pero que sirvan para conformar elementos constituyentes de la función a ejercer Valoración Total hasta 5 puntos.

el puntaje valorativo máximo de la Capacitación es 20 puntos. (anexo A)

B- ANTECEDENTES

- Antecedentes educativos académicos valoración total 20 puntos.
- Trayectoria y conocimiento atinente a la función del cargo a cubrir dentro del área. Valoración total hasta 25 puntos.
- Desempeño de funciones similares o de mayor jerarquía, complejidad y responsabilidad en la Administración Pública Provincial. Valoración hasta 5 puntos.

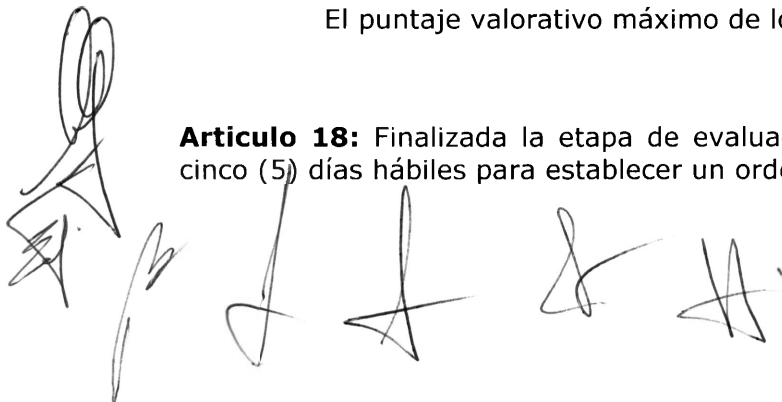
El puntaje valorativo máximo de los Antecedentes es de 50 puntos (anexo B)

C- MERITO

- Se reconoce como tal toda actuación meritoria o iniciativa generada por el agente que a juicio de la comisión evaluadora representa un aporte importante que se traduce en beneficio o mejoras en las actividades operativas de la Administración Pública Provincial. La comisión de selección realizará una entrevista personal con cada uno de los aspirantes en la misma, entre otras consideraciones le será requerido que explique su proyecto de acción para el cargo que postula.

El puntaje valorativo máximo de los Meritos es de hasta 30 puntos. (anexo C)

Artículo 18: Finalizada la etapa de evaluación, la Comisión de selección dispondrá de cinco (5) días hábiles para establecer un orden de merito de los aspirantes evaluados.



En aquellos casos en que la evaluación final arroje una paridad entre los postulantes, se deberá tomar como factor preponderante la antigüedad.

Artículo 19: La oficina de Personal, mediante medio de comunicación fehaciente notificara a los concursantes el orden de merito obtenido. Dentro de los cinco (5) días hábiles de la notificación. Los aspirantes podrán formular observaciones e impugnar el orden ante la comisión de selección, la cual deberá expedirse dentro de los cinco (5) días hábiles de vencido el plazo para impugnar del ultimo aspirante notificado.

