

Resolución 481/94

Bs. As., 7/10/94

VISTO el Decreto N° 993 del 27 de mayo de 1991, sus modificatorios y complementarios, y las Resoluciones S.F.P. N° 30 del 20 de marzo de 1992, N° 14 del 8 de septiembre de 1993, y N° 47 del 7 de marzo de 1994, y

CONSIDERANDO:

Que en el marco de la reforma del Estado impulsada por el Gobierno Nacional se estableció el SISTEMA NACIONAL DE LA PROFESIÓN ADMINISTRATIVA, que contiene sistemas de ingreso y promoción del personal de la Administración Pública Nacional basados en el mérito, la capacitación y procedimientos objetivos de selección.

Que la SECRETARIA DE LA FUNCION PUBLICA de la PRESIDENCIA DE LA NACION dictó oportunamente normas complementarias para la aplicación de los Sistemas de Selección instituidos.

Que la experiencia recogida en la ejecución de dichos Sistemas hace conveniente introducir diversas modificaciones a las referidas normas para asegurar el cumplimiento más efectivo de las finalidades que persiguen, y el desarrollo más ágil de los procesos de selección del personal.

Que es pertinente disponer de una Unidad Central especializada para atender servicios de asesoramiento y seguimiento de los procesos mencionados, contribuyendo a asegurar su correcta realización.

Que resulta útil ordenar las distintas disposiciones en la materia en un solo cuerpo normativo.

Que la presente medida se dicta en virtud de las facultades delegadas por los artículos 6° y 7° del Decreto N° 993/91, sus modificatorios y complementarios.

Por ello

LA SECRETARIA DE LA FUNCION PUBLICA

DE LA PRESIDENCIA DE LA NACION

RESUELVE:

ARTICULO 1°.- Apruébanse las normas complementarias del Sistema de Selección previsto en el Título III, capítulos I y II, del SISTEMA NACIONAL DE LA PROFESIÓN ADMINISTRATIVA, que como Anexo I forma parte integrante de la presente Resolución.

Las normas que se aprueban por el párrafo precedente no serán de aplicación para la cobertura de cargos con funciones ejecutivas, ni para aquéllos que integren el Agrupamiento Especializado.

ARTICULO 2°.- Sustitúyense las Resoluciones S.F.P. N° 30 del 20 de marzo de 1992, N° 14 del 8 de septiembre de 1993 y N° 47 del 7 de marzo de 1994.

ARTICULO 3°.- Créase una Unidad Central de Asesoramiento y Seguimiento a los Procesos de Selección de Personal dependiente de la SUBSECRETARIA DE ORGANIZACION Y GESTION (Dirección General para la Carrera Administrativa) de la SECRETARIA DE LA FUNCION PUBLICA de la PRESIDENCIA DE LA NACION.

ARTICULO 4°.- La Unidad Central de Asesoramiento y Seguimiento a los Procesos de Selección de Personal tendrá por funciones:

- a) Relevar y actualizar la información referida al estado de avance de los procesos de selección para la cobertura de puestos vacantes.
- b) Contribuir con la difusión de los llamados a inscripción.
- c) Asesorar técnicamente a los Órganos de Selección de las jurisdicciones y entidades de la Administración Pública Nacional en la correcta aplicación de los procedimientos de búsqueda y selección de personal.
- d) Realizar la evaluación prevista en el Título VI del Anexo I a la presente.
- e) Estudiar, elaborar, adaptar, y proponer metodologías y técnicas de búsqueda y selección de personal para la cobertura de vacantes.
- f) Contribuir a la aplicación de las normas que regulan los procesos de selección y cobertura de vacantes.
- g) Contribuir a la capacitación de los agentes relacionados con los procesos de selección de personal.
- h) Organizar y mantener actualizado el Registro Central de Órdenes de Mérito.

Para el cumplimiento de los incisos a) y h) anteriores, la Dirección General de Estadísticas de la Función Pública desarrollará y mantendrá el sistema de información respectivo.

ARTICULO 5°.- Las jurisdicciones y entidades deberán asegurarse que, antes de convocar a la cobertura de vacantes, se satisfagan las exigencias establecidas por el Decreto N° 2043 del 23 de septiembre de 1980 y por la Resolución S.F.P. N° 192 del 31 de mayo de 1994. El personal al que se le haya aplicado el artículo 25 del Decreto N° 435 del 4 de marzo de 1990 no podrá presentarse en los procesos de selección reglados por la presente.

ARTICULO 6°.- Los procesos de selección de personal para cubrir vacantes comprendidas por la presente resolución que no hubiesen completado la inscripción de candidatos a la fecha de publicación de la misma , se regirán por ésta en lo que sea pertinente. Los demás procesos se regularán por las normas vigentes al momento de su llamado a inscripción y publicidad, las que conservarán su vigencia hasta que se completen dichos procesos.

ARTICULO 7°.- Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial, y archívese.

Claudia E. Bello

PROCEDIMIENTO PARA LOS PROCESOS DE SELECCION DE PERSONAL PARA LA COBERTURA DE VACANTES COMPRENDIDAS EN EL CAPITULO II DEL TITULO III DEL ANEXO I DEL DECRETO N° 993/91.

TITULO I - DEL ORGANO DE SELECCION

ARTICULO 1°.- La Delegación Jurisdiccional de la Comisión Permanente de Carrera se constituirá como Órgano de Selección de Personal, integrándolo a este efecto:

1.- El titular de la unidad de Recursos Humanos y Organización respectiva, o equivalente, o por su delegación, un especialista de dicha unidad que posea alguna de las siguientes disciplinas: Licenciado en Administración de Personal, Licenciado en Administración, Licenciado en Psicología con Orientación Laboral, Licenciado en Relaciones del Trabajo, Licenciado en Relaciones Industriales, Licenciado en Relaciones Humanas, Licenciado en Sociología con Orientación en Recursos Humanos, o bien otro profesional que acredite capacitación o experiencia específica en procesos de Selección de Personal.

2.- El titular de la Dirección Nacional, General o equivalente a la que pertenezca la vacante. De tratarse de la cobertura de puestos en directa dependencia de una autoridad política se integrará con ésta o con quién designe a este efecto.

3.- Un representante de la Procuración del Tesoro de la Nación cuando se cubran vacantes en cargos correspondientes al Cuerpo de Abogados del Estado.

4.- Un representante de la Secretaría de la Función Pública cuando se trate de la cobertura de vacantes correspondientes a los niveles A y B.

5.- Un experto de especialidad afín a la requerida por el cargo a cubrir cuando éste sea de nivel A, B, o C con derecho a la percepción del Adicional por Mayor Capacitación, y en todos aquéllos casos que, a juicio de la autoridad prevista en el artículo 19 del Anexo I del Decreto N° 993/91, la naturaleza del cargo así lo requiera. De no contarse con dicho experto en la Jurisdicción podrá requerirse la participación de personal de otras dependencias o expertos que no revisten en la Administración Nacional.

6.- En el caso de que el Organo de Selección considere necesaria la realización de la etapa de Evaluación de Personalidad, el mismo tendrá que estar integrado obligatoriamente con un especialista con Licenciatura en Psicología.

UN (1) Representante del CONSEJO NACIONAL DE LA MUJER y otro de la UNION DEL PERSONAL CIVIL DE LA NACION actuarán en carácter de veedores.

Las personas que no integran la Administración Pública Nacional que fuera necesario incorporar al Órgano de Selección no deberán estar comprendidas en las prohibiciones que establece el artículo 8° de la Ley N° 22.140.

ARTICULO 2°.- Los integrantes del Órgano de Selección serán designados por la autoridad que dispusiere la convocatoria en cada jurisdicción o entidad con la suficiente antelación para posibilitarles cumplir los cometidos previos a la difusión de convocatoria de cobertura de vacantes. No podrá efectuarse el llamado a inscripción hasta que no hayan sido designados dichos integrantes.

ARTICULO 3°.- Además de las funciones establecidas en el artículo 23 del Anexo I al Decreto N° 993/91, el Órgano de Selección de Personal tendrá por cometido:

- a) Determinar los requisitos imprescindibles a exigir en cada puesto a cubrir en materia de conocimientos, experiencia laboral, habilidades, aptitudes, perfil de personalidad, y demás condiciones específicas.
- b) Establecer la incidencia relativa de los distintos factores a evaluar en los postulantes, y los puntajes correspondientes en función del nivel y perfil requerido por el cargo.
- c) Determinar el orden, y modalidad o metodología, de cada etapa del proceso de evaluación de aspirantes.
- d) Determinar el cronograma general de las actividades a desarrollar para asegurar la terminación del proceso de selección, e impulsar su cumplimiento, en los plazos establecidos por la presente.
- e) Gestionar la asignación del personal profesional, técnico y administrativo necesarios para el desarrollo de la selección en los plazos previstos.
- f) Requerir la orientación o asistencia que estime oportunas a la Unidad Central de Asesoramiento y Seguimiento de los Procesos de Selección creada por la presente, o a otras entidades de reconocida solvencia técnica en la materia cuando la complejidad y/o masividad de la convocatoria lo ameriten.
- g) Asegurar la adecuada difusión de la información relativa a los procesos de selección para la cobertura de vacantes y coordinar la organización de la inscripción de aspirantes.

Los aspectos mencionados en los incisos a), b), c) y d) del presente artículo deberán ser aprobados por acta del Órgano de Selección, con carácter previo a la difusión del llamado.

ARTICULO 4º.- El Organismo de Selección podrá delegar la realización de las diversas tareas que materializan las distintas etapas del proceso de selección en al menos DOS (2) de sus integrantes con la asistencia u orientación de las entidades mencionadas en el inciso f) del artículo precedente.

No obstante lo anterior, deberá aprobar por acta firmada por la mayoría de sus integrantes, los resultados de la aplicación de cada etapa establecida según el artículo 15 del presente, la calificación correspondiente a cada aspirante, y el orden de mérito provisorio.

TITULO II - PREPARACION Y LLAMADO A INSCRIPCION

ARTICULO 5º.- De los perfiles a requerir. La autoridad política o el titular de la Dirección Nacional, General o equivalente a la que pertenezca la vacante requerirá al Presidente de la Delegación Jurisdiccional de la Comisión Permanente de Carrera, o a su alterno, la cobertura de la misma, proponiendo una especificación de los conocimientos, habilidades y aptitudes básicos que deberá satisfacer el seleccionado según el perfil de requerimientos del puesto a cubrir.

ARTICULO 6º.- En base a lo anterior, el Organismo de Selección de Personal procederá a cumplir lo establecido en los incisos a), b), c) y d) del artículo 3º precedente, y determinará los mecanismos de difusión y el llamado a inscripción.

El Organismo de Selección integrará los requisitos básicos de los perfiles requeridos y los contenidos mínimos de la evaluación técnica establecidos por la Procuración del Tesoro de la Nación para la cobertura de los cargos correspondientes al Cuerpo de Abogados del Estado.

ARTICULO 7º.- Contenido del llamado. El llamado a inscripción deberá contener mínimamente la siguiente información:

- a) Jurisdicción, organismo y dependencia a la que pertenece la vacante.

b) Cantidad de cargos a ocupar discriminados por denominación del puesto de trabajo, nivel escalafonario, remuneración, cantidad de horas y domicilio del trabajo, y, requisitos básicos para su cobertura con su ponderación relativa.

c) Sistema de selección aplicable (general o abierto).

d) Orden y modalidad de las etapas de evaluación establecidas.

e) Lugar y horario de informes e inscripción, y fecha de cierre de esta última.

f) Lugar, horario y fecha en que se notificará la lista de admitidos al proceso de selección.

A este fin podrá utilizar el Formulario A que figura como Anexo A al presente.

El Organismo de Selección de Personal remitirá en un plazo de DOS (2) días, la información requerida precedentemente a la SECRETARIA DE LA FUNCION PUBLICA a los efectos del cumplimiento del artículo 4º inciso a) del presente Anexo.

ARTICULO 8º.- Información complementaria. La presente resolución, las demás normas complementarias, y las actas que elabore el Organismo de Selección estarán a disposición de los postulantes para su consulta en las Unidades de Recursos Humanos y Organización, o equivalentes, y en la cartelera oficial que se habilite al efecto.

ARTICULO 9º.- Difusión. Cumplido lo establecido en el artículo 6º anterior, la difusión pública se efectuará obligatoriamente con por lo menos DIEZ (10) días de anticipación a la fecha de apertura de la inscripción de aspirantes.

ARTICULO 10.- El circuito de difusión lo iniciará la unidad de Recursos Humanos y Organización, o equivalente, dando a conocer el llamado a las restantes jurisdicciones, organismos y dependencias. Además deberá difundirse obligatoriamente en:

a) Boletín Oficial.

b) Cartelera oficial y/o lugares visibles de la jurisdicción o entidad.

En los sistemas abiertos de selección, el llamado se publicará también en al menos UN (1) medio gráfico de circulación nacional, sin perjuicio de la utilización de otros medios de comunicación masiva.

En todos los casos se informará a las entidades gremiales que actúen en la jurisdicción u organismo convocante.

ARTICULO 11.- Inscripción. El período de inscripción estará abierto durante al menos CINCO (5) días hábiles. Los postulantes completarán y firmarán las Fichas de Inscripción que figuran como Anexo B al presente, en carácter de declaración jurada. Para los cargos de nivel A ó B, o con derecho a la percepción del Adicional por Mayor Capacitación, será además obligatorio presentar un curriculum vitae firmado con el mismo carácter.

Los aspirantes que residan a más de CINCUENTA (50) kilómetros del lugar de inscripción podrán inscribirse por correspondencia, considerándose a tal efecto la fecha de franqueo, o por fax.

ARTICULO 12.- La acreditación de los antecedentes mediante certificados de estudios, diplomas, constancias de título en trámite, certificados de trabajos desempeñados y demás comprobantes pertinentes se requerirá a los postulantes que hayan aprobado la última etapa prevista.

Los aspirantes no seleccionados podrán solicitar la devolución de los respectivos comprobantes una vez finalizado el proceso.

ARTICULO 13.- El Organo de Selección analizará las fichas de inscripción de los postulantes para verificar el cumplimiento de las exigencias mínimas del llamado a inscripción y de los requisitos establecidos. Determinará los listados de los postulantes admitidos y no admitidos, fundamentando brevemente en este último caso tal determinación.

Bajo ninguna circunstancia serán admitidos los inscriptos que no reunieran las exigencias mínimas del llamado o no hubiesen completado y firmado las correspondientes fichas de inscripción.

ARTICULO 14.- Los listados serán exhibidos en las carteleras habilitadas al efecto y/o en las unidades de Recursos Humanos y Organización, o equivalentes, a partir del cuarto día hábil de cerrado el periodo de inscripción.

TITULO III - ETAPAS DE LA SELECCION

ARTICULO 15.- Etapas. El proceso de selección podrá estar integrado por las siguientes etapas:

1. Evaluación de antecedentes.
2. Evaluación laboral.
3. Evaluación técnica.
4. Evaluación de Personalidad.

En todo proceso se cumplirá la evaluación de antecedentes, pero el Organo de Selección determinará la realización obligatoria de la evaluación laboral y/o de la evaluación técnica.

ARTICULO 16.- El Organo de Selección establecerá en cada caso el orden de las etapas de evaluación. Cada una de las etapas se dará por aprobada o desaprobada siendo las mismas excluyentes en orden sucesivo. El Organo mencionado consignará por acta los fundamentos de la desaprobación de los postulantes.

ARTICULO 17.- Evaluación de Antecedentes. En esta etapa obligatoria se evaluará la información proveniente de los formularios de inscripción y de los curriculum vitae cuando corresponda.

ARTICULO 18.- Evaluación laboral. En esta etapa se efectuará al menos UNA (1) entrevista para valorar la adecuación de la formación y experiencia laboral del aspirante en relación con los requerimientos del puesto. Las entrevistas serán desarrolladas ante al menos DOS (2) entrevistadores.

ARTICULO 19.- Evaluación técnica. A través de pruebas técnicas se analizarán los conocimientos, habilidades, y capacidad para aplicarlos a situaciones concretas según los requerimientos típicos del puesto. Estarán determinadas en base a lo propuesto por el especialista establecido por el artículo 1º punto 5.- quien fiscalizará los resultados de la aplicación de las pruebas.

Esta evaluación podrá realizarse conjuntamente con la evaluación laboral.

ARTICULO 20.- Evaluación de personalidad. El Organo de Selección podrá establecer, cuando lo estime necesario, la administración de pruebas que permitan determinar si los rasgos personales del aspirante armonizan con los requerimientos del puesto.

ARTICULO 21.- No constituirá causal de nulidad del procedimiento la ausencia de alguno de los integrantes del Organo de Selección durante el desarrollo de las etapas establecidas.

TITULO IV - CALIFICACION DE LOS ASPIRANTES

ARTICULO 22.- Evaluación. En la evaluación de los aspirantes se tomarán en consideración los siguientes factores: formación, experiencia laboral, y, características, habilidades y aptitudes personales, en relación con los requerimientos del puesto.

La ponderación de cada factor será informada a los interesados al momento de la inscripción de conformidad con lo establecido por el artículo 3° del presente Anexo.

ARTICULO 23.- Calificación. Los puntajes se asignarán a los factores establecidos. La calificación de cada aspirante resultará de la suma de los puntajes obtenidos por la evaluación de cada factor. Sobre la base de esta calificación, el Órgano de Selección determinará el orden de mérito provisorio. Podrá declararse desierto el proceso por falta de aspirantes o por la insuficiencia de méritos de los mismos.

ARTICULO 24.- Duración de la selección. Las etapas de la selección y la elaboración del orden de mérito provisorio, deberán desarrollarse en no más de VEINTE (20) días corridos contados a partir de la fecha de cierre de la inscripción.

El personal asignado a tareas de selección será relevado de sus tareas habituales para cumplir con el plazo establecido en el presente.

ARTICULO 25.- Notificación. El orden de mérito provisorio y el definitivo se publicarán en la cartelera habilitada a tal efecto durante CINCO (5) días hábiles, transcurridos los cuales los postulantes se considerarán notificados.

Los candidatos seleccionados serán notificados conforme a lo previsto en el reglamento de la Ley de Procedimientos Administrativos.

TITULO V - PRINCIPIOS Y GARANTÍAS

ARTICULO 26.- Objetividad, imparcialidad y transparencia. Los integrantes del órgano de selección y sus colaboradores deberán asegurar la objetividad e imparcialidad de la selección, y el acceso de los postulantes a la documentación pertinente que acredite su estado de avance en el proceso de selección.

ARTICULO 27.- Confidencialidad. Los datos personales de los aspirantes y los resultados de las entrevistas previstas tendrán carácter confidencial.

ARTICULO 28.- Anonimato. Las pruebas técnicas escritas deberán ser anónimas, en la medida en que esto sea técnicamente factible, debiendo utilizarse una clave convencional de identificación que permita individualizar a cada uno de los postulantes sólo después de su evaluación. Los aspirantes que hubieran identificado sus exámenes serán eliminados del proceso de selección.

ARTICULO 29.- Desempeño de cargos políticos. El desempeño de cargos políticos será considerado únicamente a efectos de acreditar experiencia laboral afín y no generará una ponderación adicional.

TITULO VI - EVALUACION DEL SISTEMA

ARTICULO 30.- Informes. Los Organos de Selección deberán elaborar un informe sobre el desarrollo de los procesos a su cargo, especificando los problemas que se hayan presentado en su aplicación y las propuestas para su resolución. Dichos informes deberán ser remitidos a la SECRETARIA DE LA FUNCION PUBLICA dentro de los QUINCE (15) días de finalizado el proceso respectivo, incluyendo copia de los órdenes de mérito definitivos.