DECRETO N° 98/2022

VISTO:

La necesidad de llamar a Concurso Interno para el cargo de Jefe de División, para el ordenamiento de tareas y un mejor desempeño en lo que a servicios al vecino se refiere.

CONSIDERANDO:

Que el día 29 de septiembre del corriente año el Honorable Concejo Deliberante de Devoto ha aprobado las bases y condiciones para el llamado a Concurso de Cargos, sean éstos abiertos o internos.

Que es de suma necesidad bregar por la transparencia e igualar las oportunidades cuando se producen vacantes en los cargos.

Que la calificación es el vehículo e incentivo para el progreso del personal, en todos los niveles. Por tal motivo, deberá tenderse a la obtención del mayor grado de coherencia en los criterios que adopte los distintos calificadores, a los efectos de lograr una valoración suficientemente uniforme en todos los sectores, para que los conceptos discernidos representen el fiel reflejo del comportamiento del calificado.

POR ELLO:

EL INTENDENTE MUNICIPALIDAD DE DEVOTO DECRETA:

Art. 1: Llámese a Concurso para el Cargo de Jefe de División – Sección Patio, el cual tendrá el siguiente rol: manejo de subalternos, planificación de tareas, aplicación de medidas disciplinarias, toma de decisiones del área, control de herramientas y maquinarias, cumplimiento del servicio diario en tiempo y forma, con iniciativa y proactividad.

Art. 2: Establézcanse los siguientes criterios de evaluación:

RUBRO I - CONOCIMIENTO DE SUS TAREAS Y EXPERIENCIA

1o) Se calificará el grado de conocimiento que posea el trabajador sobre normas, disposiciones, métodos y demás requisitos teóricos y prácticos, propios de la función asignada.

2o) En cuanto al factor experiencia contemplara la propia de la función que cumple y/o la que pudiera haber aquilatado a través de su antigüedad en la Municipalidad y que sea aprovechable en sus tareas actuales.

3o) Como en este caso se califica a personal que cumple tareas de supervisión se tendrá en cuenta además de lo indicado en 1o y 2o, los siguientes aspectos:

a) Capacidad de organización de las tareas de subalternos.

b) Capacidad de supervisión.

c) Capacidad y preocupación para instruir debidamente a sus subordinados.

d) Capacidad para tomar decisiones dentro de los límites de su jerarquía.

RUBRO II - EFICIENCIA

En este rubro se contemplarán dos aspectos básicos:

a) La aplicación práctica de los conocimientos que tenga el empleado.

b) El rendimiento que se traducirá a través de una labor ordenada y sistemática. Cuando se trate de tareas que por sus características no sean fácilmente cuantificables, prevalecerá la calidad del trabajo realizado.

RUBRO III - DISCIPLINA

Se tendrá en cuenta la conducta observada por el calificado en relación con el acatamiento de las órdenes emanadas de sus superiores en cumplimiento de las reglamentaciones, regímenes, normas y disposiciones vigentes. La evaluación de este punto la hará el Psicólogo designado para tal caso o el profesional correspondiente.

Se excluirá de este rubro las siguientes medidas disciplinarias preventivas:

a) Recomendación de mayor cuidado.

b) Llamado de atención.

c) La medida preventiva de apercibimiento cuando esta penalidad se aplique en ocasión de ausencias injustificadas o falta de puntualidad. Por cada medida disciplinaria se deducirá un valor de acuerdo a la escala que se indica a continuación:

a) Apercibimiento: 0,50 punto.

b) Suspensión condicional (por cada día): 0,75 punto.

c) Suspensión efectiva (por cada día): 1 punto.

La suma obtenida como consecuencia de la aplicación de la citada escala, se descontará del valor máximo (2) adjudicado a este rubro y el resultado será el puntaje que se asignará al calificado. En consecuencia, obtendrán cero (0) punto, los calificados que por aplicación de estas normas, se les descuenten dos (2) o más puntos, como así también aquellos que tengan sanciones que excedan las señaladas precedentemente.

RUBRO IV - SUPERACION E INICIATIVA

Se calificarán teniendo en cuenta la preocupación y el esfuerzo del trabajador, por acrecentar el caudal de sus conocimientos que le permitan fundamentar sus aspiraciones de progreso.

El aporte de ideas o sugerencias para hacer más racional el trabajo y la capacidad para solucionar dificultades, son condiciones que deberán ser tenidas en cuenta, según la categoría que desempeñe el calificado.

RUBRO V - APTITUDES RELACIONALES

En este rubro se tomarán en cuenta:

a) Capacidad de integración del trabajador desde el punto de vista que hace a las buenas relaciones dentro del grupo humano en que actúa.

En lo que atañe al personal de supervisión también deberá observarse en este rubro:

b) Capacidad para conducir el grupo humano.

c) Equidad en el trato con sus subordinados.

d) Capacidad para allanar situaciones conflictivas, dentro del marco de las disposiciones vigor.

RUBRO VI - DEDICACION

Debe apreciarse la medida en que el trabajador se consagra a su labor, evidenciando un amplio concepto de responsabilidad, seriedad y contracción, dentro de su jornada de tareas.

RUBRO VII – FORMACIÓN Y ESPECIALIZACIÓN

Se contemplarán en este punto, los estudios cursados, capacitaciones certificadas y demás formaciones que puedan acreditar con los documentos pertinentes. Debiendo presentarlo en sobre cerrado, identificado con nombre y apellido del interesado.

TABLA PARA CALIFICAR - RUBROS PUNTAJE

I) Conocimiento de sus tareas y experiencia.....2

II) Eficiencia.....2

III) Disciplina.....2

IV) Superación e iniciativa.....2

V) Aptitudes relacionales.....2

VI) Dedicacion.....2

VII) Formación y especialización…….3

CONCEPTOS

Sobresaliente: de 12 a 15

Muy bueno: de 8 a 11

Bueno: de 5 a 7

Regular: de 3 a 4

Malo: de 0 a 2

DISPOSICION FINAL

Cada rubro deberá contener una síntesis explicativa de la evaluación, aspectos sobresalientes y positivos del evaluado en el rubro calificado, principales desvíos del punto débil del calificado en cada rubro y los planes de acción para el próximo periodo sugeridos por el calificador.

Art. 3: Establézcase un período de prueba de tres meses para evaluar y reconsiderar la responsabilidad asignada.

Art. 4: En el caso de que los candidatos no reunieren las condiciones requeridas para el desempeño de los cargos concursados, o no se hubieran presentado aspirantes, se propondrá al Poder Ejecutivo que declare desierto el concurso.

Art. 5: El Departamento Ejecutivo Municipal declarará desierto los concursos realizados en su jurisdicción por:

a) Falta de aspirantes.

b) Insuficiencia de méritos de los candidatos presentados.

En el acto que se dicte con tal motivo, se efectuará el llamado a nuevo concurso.

Art. 6: Una vez finalizado el concurso de cargo, el Departamento Ejecutivo procederá en el término de tres (3) días hábiles como máximo, a notificar a los participantes el orden de prioridad adjudicado y el puntaje obtenido, pudiendo desde entonces solicitar cada interesado se le de vista a fojas correspondientes a las pruebas.

Art. 7: Dentro de los cinco (5) días hábiles administrativos, a contar de la notificación, los concursantes que estuvieran disconformes con el orden de prioridad o el puntaje obtenido podrán recurrir ante el Departamento Ejecutivo por escrito. Si vencido dicho plazo no se hubieran producido reclamos, se dará por aceptado el dictamen del Área de Recursos Humanos en conjunto con el Poder Ejecutivo, de conformidad con el resultado del mismo, se procederá a la designación o promoción, o declarar desierto el concurso, según corresponda.

Art. 8: Promúlguese, pase al archivo municipal para su publicación y cumplimiento.

Devoto, 21 de octubre de 2022.-

----------	----------
DAVID L. SERENO	**ADRIAN N. RINERO**
Secretario de Gobierno	**Intendente Municipal**