

DECRETO N° 0291

SANTA FE, "Cuna de la Constitución

Nacional", 04 de Marzo de 2009.-

VISTO:

El Expediente N° 00320-0004197-2 del Registro del SIE relacionado con el ingreso del personal a la Administración Pública Provincial; y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 10 de la ley 8.525, Estatuto General del Personal de la Administración Pública, dispone que el ingreso a la Administración Pública Provincial se producirá por el nivel inferior del escalafón o agrupamiento correspondiente, siendo requisito indispensable someterse al procedimiento de selección que acredite la idoneidad para el desempeño de la función;

Que el artículo 3° del decreto 2.695/83 establece que el ingreso al Escalafón del Personal Civil de la Administración Pública Provincial se hará previa acreditación de las condiciones establecidas por el Estatuto General del Personal Civil de la Administración Pública Provincial y el cumplimiento de los requisitos que para cada agrupamiento o tramo se establecen en aquel decreto;

Que en su artículo 4°, el decreto 2.695/83 ordena que el referido ingreso sólo tendrá lugar cuando medien los concursos abiertos, cuando así se requiera, o por medio de los procedimientos de selección que determinen los titulares de cada jurisdicción con carácter general para cada función, a fin de acreditar la idoneidad;

Que la acreditación de idoneidad para el desempeño de la función a través de un proceso de selección, resulta requisito ineludible para el ingreso a la Administración Provincial de Impuestos y al Servicio de Catastro e Información Territorial de la Provincia de Santa Fe conforme lo establecen el inciso d) del artículo 4° de la Ley 10813, el artículo 6°, inc. a) del Anexo "A" del Decreto 4.447/92, el artículo 5°, 2° párrafo de la Ley 10.921 y el artículo 6° inciso a) del Anexo "A" del Decreto 201/95;

Que los procesos de selección previos a las designaciones en el marco del Decreto N° 3.202/05, así como de aquellos previstos en el Decreto N° 2.695/83 que no se incluyan en el presente, deberán adecuarse en lo que fuera pertinente a las exigencias básicas fijadas en este decisorio;

Que el buen ejercicio de las funciones que se desarrollen en el ámbito de la Administración Pública Provincial exige contar con recursos humanos de calidad y comprobada idoneidad;

Que la necesidad e importancia de definir un proceso de selección para el ingreso del personal es la base y sustento de la relación de empleo público, resultando el mismo fundamental para promover parte del cambio esperado con respecto al accionar y funcionamiento de la Administración Pública;

Que el Régimen de Selección para el ingreso en la carrera administrativa debe contemplar la ejecución de un procedimiento donde se disponga de una Evaluación de Antecedentes, una Evaluación Técnica, una Evaluación de Personalidad y una Entrevista Final que aseguren el ingreso de los mejores perfiles acorde con los principios de idoneidad, objetividad, imparcialidad y transparencia;

Que disponer de un apropiado perfil del puesto de trabajo, facilita y permite dotar de mayor nivel de transparencia a los temas vinculados con el ingreso al empleo público;

Que los perfiles incluyen la definición de los atributos personales básicos, titulación o especialización técnica, méritos formales, e identificación de otras competencias, que en cada caso se consideran clave para el éxito en el desempeño del titular del puesto y que garantizan su idoneidad;

Que el resultado satisfactorio del proceso de selección depende de la calidad de la evaluación y por consiguiente, de la pertinencia de los métodos utilizados para juzgar la adaptabilidad del individuo al puesto de trabajo o a la función que se le va a asignar y de la evaluación de las posibilidades que tiene de desarrollar su carrera profesional;

Que la ponderación relativa de cada una de las Etapas debe variar de acuerdo al cargo a seleccionar, teniéndose presente los objetivos del puesto, las principales actividades, en orden de prioridad e importancia, así como las competencias requeridas para desempeñarse en el puesto en un determinado contexto organizacional. Esto otorgará una incidencia relativa a los distintos factores a evaluar entre los postulantes y los puntajes correspondientes en función del nivel y perfil requerido por el cargo;

Que los Procesos de Selección que adopten los titulares de cada Jurisdicción, organismo descentralizado o ente autárquico, deben contemplar como mínimo los procedimientos básicos determinados por la presente normativa;

Que las leyes provinciales N° 9.325 y 10.388 instituyen un conjunto de beneficios para personas discapacitadas y ex-combatientes de Malvinas, respectivamente. En consecuencia, deviene fundamental instrumentar los medios apropiados para conceder su ingreso a la Administración Pública Provincial, otorgándosele prioridad para la cobertura de vacantes en caso de igualdad de méritos;

Que la Subsecretaría de Recursos Humanos y la Función Pública es el órgano específico que debe velar por la implementación de un proceso de selección uniforme para el ingreso a la Administración Pública Provincial;

Que se considera necesario estipular las exigencias básicas, en materia de ingreso de personal permanente a la Administración Pública Provincial;

Que en su artículo 4°, la ley 8.525 establece que los nombramientos del personal de carácter permanente es provisional durante los primeros doce meses, disponiendo que en el lapso comprendido entre el vencimiento del sexto y del séptimo mes el agente debe ser evaluado respecto de su idoneidad y condiciones demostradas para las funciones relativas al cargo, realizándose la respectiva evaluación -dentro de los sexto y séptimo mes- y acreditación de la aptitud psicofísica, absoluta o relativa, que debe elevarse dentro de los primeros quince días del octavo mes;

Que el artículo 5° de la referida ley 8.525 dispone que la calificación, la verificación de la aprobación del examen psicofísico, y el pedido de confirmación o de revocación del nombramiento a que refiere el artículo anterior es responsabilidad del jefe de la unidad de organización en la que el designado provisionalmente presta servicios, siendo su incumplimiento falta grave;

Que el presente se dicta en ejercicio de las atribuciones conferidas por la Constitución de la Provincia de Santa Fe en el artículo 72° incs.1° y 6°;

POR ELLO:

EL GOBERNADOR DE LA PROVINCIA

D E C R E T A

ARTICULO 1°: Apruébese el Proceso de Selección para el ingreso a la Administración Pública Provincial, en los términos y bajo las condiciones estatuidas en el presente decreto.

PROCESO DE SELECCIÓN

ARTICULO 2°: ÁMBITO DE APLICACIÓN

1. El Proceso de Selección y designación deberá ser adoptado por el titular de cada Jurisdicción, en los casos previstos en los artículos 11° (Agrupamiento administrativo), 16° (Agrupamiento profesional), 20° (Agrupamiento Técnico), 38° (Agrupamiento Cultural), 43° (Agrupamiento mantenimiento y producción) y 48° (Agrupamiento Servicios Generales) del decreto 2695/83 - Escalafón del Personal Civil de la Administración Pública Provincial.

2. El Proceso de Selección del mismo modo será de aplicación para el ingreso a la Administración Provincial de Impuestos, al Servicio de Catastro e Información Territorial, a los entes autárquicos y organismos descentralizados de la Provincia de Santa Fe.

3. El Proceso de Selección adoptado por el titular de cada Jurisdicción, organismo descentralizado o ente autárquico, deberá contemplar como mínimo los procedimientos básicos establecidos por el presente decreto en los artículos 3° a 13° inclusive.

4. Las Jurisdicciones que cuenten con personal de agrupamientos del Escalafón del Personal Civil de la Administración Pública Provincial no incluidos en el inciso 1°, o incluidos en el decreto 3202/05 deberán adecuar, en lo que fuera pertinente, sus procesos específicos de selección a las exigencias básicas determinadas en el presente decreto.

ARTICULO 3°: PROCEDIMIENTO BÁSICO

El Proceso de Selección y designación deberá cumplir sucesivamente con las siguientes exigencias básicas:

- a). Determinación de las necesidades y existencia y financiación de la vacante.
- b). Relevamiento del perfil.
- c). Intervención de la Subsecretaría de Recursos Humanos y la Función Pública.
- d). Resolución ministerial convocante.
- e). Etapas de selección.

f). Orden de mérito.

g). Designación.

ARTICULO 4°: RELEVAMIENTO DEL PERFIL

El jefe de Unidad de Organización, en cuyo ámbito deba ser cubierta una vacante, será el encargado de realizar el relevamiento del perfil, describiendo:

a). El puesto a cubrir y sus especificaciones entre otras las siguientes: I) la situación del puesto en la estructura organizacional, II) los objetivos generales y la finalidad del puesto, III) el grado de responsabilidad, IV) las actividades desarrolladas, V) el tipo de decisiones que deberán ser tomadas, VI) las condiciones de trabajo.

b). Los atributos que debe poseer el postulante para desempeñarse adecuadamente en el puesto y la organización tales como: I) formación, II) experiencia, III) exigencias futuras, IV) conocimientos y habilidades específicas, V) idiomas y uso de tecnologías, VI) competencias.

ARTICULO 5°: INTERVENCIÓN DE LA SUBSECRETARÍA DE RECURSOS HUMANOS Y LA FUNCIÓN PÚBLICA

Previo al dictado de la Resolución Ministerial Convocante, en el proyecto de selección deberá constar la intervención de la Subsecretaría de Recursos Humanos y la Función Pública dependiente del Ministerio de Economía, acreditando su control técnico y de conformidad al proceso de selección abierto.

ARTICULO 6°: RESOLUCIÓN MINISTERIAL CONVOCANTE

1. El Ministro del área respectiva, deberá emitir una Resolución Convocante al Proceso de Selección, aprobando:

a). La descripción del puesto a cubrir y del perfil que adhiera a las características previstas por el artículo 4°.

b). La composición del Comité de Selección.

c). Las etapas de la selección.

d). El procedimiento de inscripción.

e). Los factores de evaluación y su ponderación, para la determinación del orden de mérito.

2. La Resolución Ministerial Convocante deberá ser difundida a través de medios que aseguren la adecuada divulgación de la convocatoria. La Jurisdicción convocante notificará a las entidades sindicales enunciadas en el artículo 8°, inciso 2. a) del presente decreto, y a la Subsecretaría de Inclusión para Personas con Discapacidad dependiente del Ministerio de Salud, a fin de que ésta difunda y facilite el conocimiento de la convocatoria en el marco de la ley de Protección Integral del Discapacitado (N° 9.325).

ARTICULO 7°: COMITÉ DE SELECCIÓN

1. El proceso de selección estará a cargo de un Comité de Selección compuesto por:

a). Un representante de las autoridades superiores del Ministerio convocante, con un rango no inferior al de Subsecretario, con su respectivo suplente.

b). Un representante de la Subsecretaría de Recursos Humanos y la Función Pública dependiente del Ministerio de Economía, con un rango no inferior al de Coordinador, con su respectivo suplente.

c). Un representante de la Dirección General de Personal de la Jurisdicción convocante con un rango no inferior al de Coordinador, con su respectivo suplente.

d). Un representante -con rango no inferior al de Coordinador- por cada una de las unidades de organización donde se seleccionen cargos a cubrir, con su respectivo suplente.

2. Integran el Comité de Selección como veedores del Proceso de Selección:

a). Tres (3) representantes de la entidad sindical con personería gremial - con ámbito de actuación provincial- más representativa del sector (con sus respectivos suplentes) y un (1) representante de la entidad sindical con personería gremial -y con ámbito de actuación provincial que le siga en representatividad- (con su respectivo suplente).

b). Un (1) representante de la Subsecretaría de Inclusión para Personas con Discapacidad dependiente del Ministerio de Salud,

en los casos en que participen del proceso de selección postulantes que acrediten encontrarse incluidos dentro de las disposiciones previstas por la Ley de Protección Integral del Discapacitado (N° 9.325).

3. Cualquier miembro del Comité de Selección podrá excusarse o ser recusado para intervenir cuando mediaran las causales establecidas en el Código Procesal Civil y Comercial de la Provincia o existieren motivaciones atendibles de orden personal.

ARTICULO 8°: ETAPAS DE SELECCIÓN

El Proceso de Selección constará de las siguientes etapas sucesivas, cada una de las cuales será eliminatoria de la siguiente:

- a) Evaluación de antecedentes
- b). Evaluación técnica
- c). Evaluación de personalidad
- d). Entrevista personal

ARTICULO 9°: EVALUACIÓN DE ANTECEDENTES

El Comité de Selección comprobará el cumplimiento de los requisitos para el cargo que sean excluyentes a los fines de identificar las postulaciones que serán admitidas, debiendo calificar las mismas de acuerdo a la educación formal y la experiencia laboral requerida para la cobertura del cargo, según los criterios de evaluación de antecedentes determinados por la Resolución Ministerial Convocante.

ARTICULO 10°: EVALUACIÓN TÉCNICA

El Comité de Selección evaluará la capacidad del postulante para aplicar sus conocimientos, habilidades y formación a situaciones concretas según los requerimientos de conocimientos y competencias técnicas del puesto.

ARTICULO 11°: EVALUACIÓN DE PERSONALIDAD

Se analizarán las capacidades cognitivas y de relación propias de la personalidad del postulante en referencia a las exigencias del puesto específico, debiendo apreciarse su idoneidad y potencialidad a través de pruebas psicotécnicas o comportamentales. La administración e interpretación de las pruebas y técnicas psicológicas, así como la evaluación de personalidad deberá ser realizada por un profesional matriculado, con experiencia en evaluaciones de esta naturaleza, en lo laboral, organizacional, ocupacional o similar.

ARTICULO 12°: ENTREVISTA PERSONAL

El Comité de Selección realizará una entrevista a los candidatos, orientada a conocer personalmente a los aspirantes, estableciendo el grado de ajuste global (experiencia, comportamientos, características de personalidad y motivación) de los candidatos a los requerimientos y condiciones del cargo.

ARTICULO 13°: ORDEN DE MÉRITO

1. El Comité de Selección asignará una ponderación porcentual relativa a cada una de las Etapas, la que variará de acuerdo al cargo a seleccionar, debiendo elaborar el puntaje bruto, el puntaje ponderado y por último el orden de mérito.

El puntaje obtenido en cada Etapa por el postulante, se denominará puntaje bruto.

El puntaje ponderado se obtendrá de multiplicar el puntaje bruto de cada Etapa por la ponderación relativa establecida en la resolución convocante del proceso de selección. Se sumarán los puntajes brutos ponderados y se obtendrá el puntaje global de cada postulante. Con este puntaje global se realizará el Orden de Mérito.

2. El Comité de Selección confeccionará un dictamen fundado, que deberá contener una valoración de los diferentes factores considerados en el procedimiento de selección para cada uno de los aspirantes, donde el puntaje total obtenido determinará el orden de méritos para el o los cargos comprendidos en la convocatoria.

3. En caso de igualdad de mérito, se dará preferencia a los postulantes que acrediten encontrarse incluidos dentro de la Ley de Protección Integral del Discapacitado (N° 9.325) y de la Ley de Asistencia a Ex-Combatientes (N° 10.388) y sus modificatorias.

4. La Resolución Ministerial Convocante deberá prever la vigencia del Orden de Mérito para los casos contemplados en los incisos 2° y 3° del artículo 14°, la que no deberá superar los 12 meses.

ARTICULO 14°: NOMBRAMIENTO

1. La Jurisdicción convocante podrá ofrecer a los postulantes ubicados en el respectivo listado, en estricto orden de precedencia, las vacantes que se produzcan en cualquiera de los cargos comprendidos en el proceso de selección.

2. Lo mismo procederá con las vacantes que se produzcan en la Jurisdicción donde se realiza el proceso de selección, a condición que correspondan a idéntica categoría presupuestaria, requieran conocimientos y perfiles análogos y desarrollen funciones similares a las comprendidas en el respectivo proceso de selección.

3. En el supuesto de designación de personas con discapacidad incluidas en la ley 9.325 se dejará constancia de tal situación en el respectivo registro informático, a tal fin, la Sectorial de Informática de la Dirección General de Recursos Humanos de la Provincia de Santa Fe deberá arbitrar los medios necesarios para adecuar sus sistemas a tal exigencia.

4. La Jurisdicción elevará al Poder Ejecutivo y en estricto orden de mérito el Proyecto de Decreto de designación en Planta Permanente Provisional.

ARTICULO 15°: Nombrado el agente en la Administración Pública Provincial con carácter permanente, durante el primer año se encontrará en estado de provisionalidad, debiendo cumplirse con los siguientes requerimientos:

a). Dentro del séptimo mes computado desde su nombramiento, el agente será evaluado por el jefe de unidad de organización, respecto de su idoneidad y condiciones demostradas para las funciones relativas al cargo, debiendo haber cumplimentado los cursos de capacitación para el ingreso a la Administración Pública Provincial que se determinen.

b). La evaluación y la acreditación de la aptitud psicofísica deberá elevarse dentro de los primeros quince días del octavo mes por el jefe de unidad de organización, quien lo elevará al responsable de la Jurisdicción, configurándose falta grave el incumplimiento por parte de aquel de las obligaciones determinadas en el presente artículo.

c). En caso de demora en la presentación del informe del examen psicofísico establecido de los párrafos anteriores no imputable al trabajador, el responsable de la Jurisdicción podrá otorgar una prórroga del plazo para su presentación, nunca superior a los once meses desde su nombramiento provisional.

d). Delégase la confirmación o revocación del nombramiento provisional en los Ministros respectivos de cada Jurisdicción.

ARTICULO 16°: La Subsecretaría de Recursos Humanos y la Función Pública, dependiente del Ministerio de Economía, será el órgano de aplicación del presente decreto, pudiendo emitir instructivos, definir criterios y formularios, así como cualquier otra herramienta que fuere menester para asegurar el fiel cumplimiento de los procesos de selección.

ARTICULO 17°: UNIDAD DE ASESORAMIENTO Y SEGUIMIENTO

Créase la Unidad de Asesoramiento y Seguimiento en el ámbito de la Subsecretaría de Recursos Humanos y la Función Pública dependiente del Ministerio de Economía, para colaborar con las distintas etapas del Proceso de Selección, la sensibilización, capacitación, asesoramiento y seguimiento de los procesos.

ARTICULO 18°: Las áreas de la Administración Pública Provincial y de los organismos autárquicos y descentralizados no incluidas en el ámbito de aplicación del presente decreto, deberán propender a adecuar sus procesos de selección para el ingreso de personal a los principios que inspiran el presente.

ARTICULO 19°: Déjese sin efecto las Resoluciones Conjuntas N° 100 y N° 106 del año 2007, de los ex Ministerios Coordinador y de Hacienda y Finanzas, respectivamente.

ARTICULO 20°: Refréndese por los señores Ministros de Gobierno y Reforma del Estado y Economía.

ARTICULO 21°: Regístrese, comuníquese, publíquese y archívese.

BINNER

Dr. Antonio J. Bonfatti

C.P.N. Angel J. Sciara