



**SERVICIO NACIONAL DE
SANIDAD Y CALIDAD
AGROALIMENTARIA**

**REGLAMENTO DE
SELECCIÓN DE PERSONAL**

MARCO NORMATIVO

- .Constitución Nacional .
- .Ley Marco de Regulación de Empleo Público Nacional 25.164 y Decreto Reglamentario 1421/02.
- .C.C.T.G. homologado por Decreto 214/06.
- .C.C.T.S. homologado por Decreto 40/07.
- .Resolución Conjunta Ex SGP-SENASA 89/08 y 16/08

PRINCIPIOS GENERALES

- Igualdad de oportunidades
- Publicidad
- Transparencia
- Mérito
- Competencia entre los candidatos.
- Igualdad de trato por razones de género o discapacidad.
- Participación y control por parte de las Entidades Gremiales.

TIPOS DE CONVOCATORIA

- ABIERTA: postulantes del ámbito público o privado. (Para cobertura de vacantes de la categoría escalafonaria de c/agrupamiento, Funciones Directivas Niveles I a IV y Concursos generales desiertos)
- GENERALES: solo personal comprendido en el Convenio Colectivo Sectorial SENASA.
- Selección por orden de mérito o por terna (p/Funciones Directivas o Jefatura).

CONTENIDO DE LOS PERFILES

- SISTEMA DE SELECCIÓN: Abierto/General
- IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO
- UBICACIÓN ESCALAFONARIA
- PRINCIPALES TAREAS Y FUNCIONES
- REQUISITOS EXCLUYENTES
- REQUISITOS DESEABLES

INTEGRACIÓN DEL COMITÉ DE SELECCIÓN

·P/FUNCIONES DIRECTIVAS

- Titular de unidad organizativa de primera apertura del que dependa el cargo a concursar.
- Representante de Gestión Pública
- Dos expertos en disciplinas afines (uno propuesto por entidad académica o profesional)
- Un experto propuesto por Procuración del Tesoro (p/Cuerpo de Abogados) o SIGEN (p/UAI) o Secretaría Hacienda (p/SAF), o designado por Presidente de SENASA.

INTEGRACIÓN DEL COMITÉ DE SELECCIÓN

.P/FUNCIONES DE JEFATURA

- Titular de unidad organizativa de primera apertura (puede delegar)
- Titular de RRHH (puede delegar)
- Dos expertos representantes de academias, consejos profesionales, etc. (uno puede ser nominado por Gestión Pública)

INTEGRACIÓN DEL COMITÉ DE SELECCIÓN

.P/PROF. OPERATIVO, PROF. ADMINISTRATIVO, TÉC. OPERATIVO y TÉC. ADMINISTRATIVO

–Titular de unidad organizativa de primera apertura (puede delegar)

–Titular de RRHH (puede delegar)

– Dos expertos representantes de academias, consejo profesionales, etc. Uno de ellos propuesto por Procuración del Tesoro (p/Cuerpo de Abogados) o SIGEN (p/UAI) o Secretaría Hacienda (p/SAF) o Gestión Pública (integrante de RRHH)

INTEGRACIÓN DEL COMITÉ DE SELECCIÓN

.P/ASISTENTE TÉCNICO OPERATIVO, ADMINISTRATIVO Y SERVICIOS

–Titular RRHH (puede delegar).

–Titular unidad organizativa de primera apertura (puede delegar).

–Dos personas con antecedentes y antecedentes afines al cargo a cubrir.

INTEGRACIÓN DEL COMITÉ DE SELECCIÓN

P/TODOS LOS CARGOS

No puede estar integrado exclusivamente por personal del SENASA ni por más del 60% de personas del mismo sexo.

PRINCIPALES FUNCIONES DEL COMITÉ DE SELECCIÓN

- Determinar los requisitos excluyentes y deseables del perfil del puesto concursado (p/no incluidos en Nomenclador: previa intervención de COPIC).
- Establecer el peso o índice de ponderación de cada uno de los factores y el puntaje máximo de cada uno de los ítems a evaluar.
- Determinar las modalidades de celebración de cada etapa.
- Determinar las materias a ser objeto de las pruebas y entrevistas.
- Tramitar la difusión de la información relativa al proceso de selección.
- Evaluar a los postulantes.
- Confeccionar el orden de mérito o terna.

VEEDORES

- Un titular y un suplente por UPCN y ATE (APUMAG p/cargos profesionales)
- Un titular y un suplente por el Consejo Nacional de la Mujeres
- Un titular y un suplente por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social
- El Presidente del SENASA puede invitar a otras personas jurídicas de carácter no lucrativo, o puede designar como veedor a persona de reconocido prestigio y antecedentes académicos o laborales.

VEEDORES

- Pueden integrarse en cualquier etapa del proceso pero las observaciones sólo podrán recaer en asuntos que aún no hubieran sido resueltos por el Comité.
- Las observaciones de los veedores se consignan en actas y deben ser respondidas por el Comité.
- La falta de invitación es causal para pedir la nulidad del proceso.

DIFUSIÓN DEL LLAMADO

- Debe contener:
 - Dependencia en la que se encuentra la vacante
 - Cantidad de cargos, indicando: denominación, categoría, retribución, requisitos, etc.
 - Sistema de selección (general o abierto).
 - Orden de mérito o terna.
 - Cronograma y metodología de evaluación.
 - Lugar y fecha de informes e inscripción.
 - Integrantes del Comité.

DIFUSIÓN DEL LLAMADO

- 10 días antes de la fecha de inicio de la inscripción.
- Publicación en el Boletín Oficial
- Cartelera y sitio web del SENASA
- Cartelera Pública Central de Ofertas de Empleo Público de la JGM
- Publicación en al menos dos medios gráficos de amplia circulación nacional (para convocatorias abiertas)
- Cartelera de otros organismos (para convocatorias abiertas)
- Divulgación a través de las Entidades Gremiales

INSCRIPCIÓN

- Periodo de inscripción mínimo: 5 días hábiles.
- Presentar: ficha de inscripción, CV, fotografía, fotocopia DNI, DDJJ de satisfacer los requisitos.
- Los datos tienen carácter de declaración jurada. Una vez recibida la inscripción no puede agregar nueva documentación ni modificar los datos después de cerrado el periodo de inscripción.
- Falta de firma de la ficha: invalida la presentación. Falta de firma de alguna hoja del CV: debe salvarlo dentro de los 2 días de intimado.
- Se acepta la inscripción por correspondencia (residentes a mas 50 km). Debe certificar firma previo a la evaluación técnica.
- Los postulantes que aprueban la última etapa del concurso, deben presentar los diplomas, certificados de trabajos anteriores, etc.

INSCRIPCIÓN

- Cerrado el periodo de inscripción el Comité de Selección certifica por Acta el listado de los inscriptos.
- Comité verifica fichas de inscripción y documentación presentada s/cumplimiento de requisitos excluyentes exigidos en el perfil.
- Admitidos / No Admitidos.

ETAPAS DEL PROCESO DE SELECCIÓN

GENERALIDADES:

- Cada etapa es evaluada de 0 a 100 puntos
- El Comité de Selección puede determinar que se realice evaluación psicotécnica.
- Las evaluaciones de conocimientos y habilidades deben tener un peso ponderado no inferior al 60 % del total de la evaluación.
- Puede preverse la realización de curso-concurso para valorar los conocimientos, pericias, habilidades.
- Cada etapa es excluyente

ETAPAS DEL PROCESO DE SELECCIÓN

1° ETAPA - EVALUACIÓN DE ANTECEDENTES ACADÉMICOS Y LABORALES:

- Comité confecciona Grilla de evaluación idéntica para todos los postulantes.
- El desempeño de cargos políticos por los postulantes no genera mayor puntaje.
- Ordenados de manera descendente los postulantes admitidos según el puntaje obtenido, acceden a la siguiente etapa al menos la primera mitad de ellos. El Comité puede ampliar esa cantidad.

ETAPAS DEL PROCESO DE SELECCIÓN

2º ETAPA - EVALUACIÓN TÉCNICA:

- Al menos una prueba para evaluar los conocimientos, pericias y competencias exigidas en el perfil del cargo.
- Tiempo máximo 4 horas.
- La prueba debe ser ANONIMA. Si se identifica queda excluido del proceso.
- Se identifica a los postulantes, en acto público, luego de efectuada la puntuación de la prueba.

ETAPAS DEL PROCESO DE SELECCIÓN

3° ETAPA - EVALUACIÓN LABORAL MEDIANTE ENTREVISTA:

- El Comité elabora Guía de Entrevista, idéntica para todos los postulantes.
- Encuentro personal con el Comité. Tiempo máximo una hora de duración.
- Primera fase de la entrevista: Comité puede ajustar (+ - 20 %) el puntaje obtenido por el postulante en la primer etapa.
- Segunda fase de la entrevista: se ponderan otras competencias laborales o personales.
- El puntaje final de la etapa debe resolverse al finalizar cada entrevista o al fin del día.

EVALUACIÓN PSICOTÉCNICA

A cargo de un profesional habilitado, preferentemente ajeno al SENASA.

Información de carácter reservada.

La evaluación puede ser: “muy adecuado”, “adecuado” o “poco adecuado”. No asigna puntaje pero la autoridad la tendrá en cuenta al momento de la designación.

Calificación “poco adecuado” es causal de exclusión del proceso.

CALIFICACIÓN FINAL

FACTORES: Antecedentes Académicos, Experiencia Laboral, Competencias Técnicas Profesionales y Otras Características Personales.

• Los puntajes obtenidos en cada factor se multiplican por el índice de ponderación (Competencias Técnicas Profesionales no inferior al 60 %), obteniéndose la calificación final del postulante.

ELEVACIÓN DE ACTUACIONES

Comité eleva al titular del SENASA Orden de Mérito o Terna.

.Concurso desierto: falta de aspirantes o insuficiencia de méritos de los mismos (convocatoria complementaria).