

PONENCIA EN COAUTORIA

1- MADRID SANCHEZ MARCELA SUB DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS DEL MINISTERIO DE SALUD. masmadrids@hotmail.com

2 - CASTRO JORGE – COORDINADOR DEL DEPARTAMENTO OPERATIVO DE LA DIRECCION PROVINCIAL DE PERSONAL . jcastro@jujuy.gov.ar

-3- SANCHEZ ESTER LUISA – ASESORA LEGAL DE LA DIRECCION PROVINCIAL DE PERSONAL . lucritosanchez@hotmail.com

EXPERIENCIAS Y REFORMAS DEL REGLAMENTO DEL MINISTERIO DE SALUD EN LAS CONVOCATORIAS A CONCURSOS DE ANTECEDENTES Y OPOSICION PARA CUBRIR CARGOS EN LA PLANTA PERMANENTE DE LA ADMINISTRACION PUBLICA PROVINCIAL DE JUJUY

SUMARIO:

I- Introducción.- II.- La Convocatoria del Concurso de Antecedentes y Oposición: *a) Antecedentes. b) Necesidad de una reforma. c) Capacitación.* **III- Conclusiones.**

I- Introducción:

Se define a la selección de personal como la búsqueda de la persona más apta para ocupar un puesto de trabajo.

Un proceso de selección puede estar destinado a cubrir un cargo con personas que ya pertenecen a la organización o a cubrir un cargo vacante con candidatos en condiciones. Esta última es el tipo de selección que reviste mayor importancia para las organizaciones del Estado por la característica de la estabilidad de los agentes públicos.

Si bien una gran mayoría de estatutos provinciales y municipales señalan en sus textos que el ingreso se hará a través de un proceso de selección, en la realidad esta normativa no se cumplía, estando en vigencia las leyes de emergencia, basada en los distintos procesos de crisis de las instituciones estatales, determinaron que se desestimara este procedimiento ante el congelamiento de vacantes.

Cuando se presentó la necesidad de cubrir distintos puestos de trabajo se recurrió al personal de carácter no permanente, como son los contratos de locación de servicios, trabajo jornalizado y especialmente los beneficiarios de planes sociales. Lo que sin duda fue una alternativa válida para superar la falta de personal. Con el tiempo estas modalidades de prestación laboral condicionaron la selección personal, dando preferencia a estas personas que desde hace años venían desempeñándose en las instituciones públicas, por lo que se establecieron en primer lugar los concursos clases cerrados, lógicamente limitados a estos postulantes; y que consecuentemente dieron origen al Decreto N° 6824.

Actualmente, y pese al congelamiento de las vacantes dispuesto por las leyes de emergencias, existe la posibilidad de seleccionar personal adecuado para responder a los objetivos institucionales y planes de gestión de los organismos dependientes del Area de Salud y de Educación, tratándose de sectores críticos.

II- La Convocatoria del Concurso de Antecedentes y Oposición:

a) Antecedentes:

Desde el año 2007 la Dirección Provincial de Personal de la Provincia de Jujuy, con fundamentos en el Decreto N° 6824G-06, tiene a su cargo la instrumentación de los procedimientos de selección de personal, orientados a la incorporación y/o cobertura de cargos vacantes en puestos críticos de servicios

públicos esenciales (personal de servicios generales, mantenimiento y producción, y administrativo de las órbitas de los ministerios de Educación y de Salud), que como ya lo señaláramos constituyen excepciones dentro de las Leyes de Emergencia Económica, que suspenden la incorporación de nuevo personal a la Planta Permanente del Estado Provincial.

Dichos procedimientos se integran en el proceso denominado Concurso Público de cargos, que, fundado en criterios de transparencia, idoneidad, mérito y capacitación, tiene como objetivo consolidar una planta profesionalizada, que asegure la implementación exitosa de las políticas públicas destinadas al bienestar de los ciudadanos.

Los criterios generales que orientan el proceso de concursos están referidos a:

- Objetividad en todo el proceso
- Igualdad de tratamiento y oportunidad, valoración del mérito y la capacidad de los aspirantes
- Publicidad y transparencia en el proceso de selección
- Compromiso de los responsables

El proceso de selección en la Provincia de Jujuy se instrumenta a través del Reglamento Marco para los Concursos, cuyos artículos establecen el marco de referencia y ponderación de la totalidad de los componentes considerados en las distintas fases de evaluación de los aspirantes, así como los correspondientes criterios de aplicación.

Tal recorrido ha significado una fuerte prueba de contrastación en la práctica del mencionado Reglamento Marco. En un contexto de aplicación complejo, donde la incidencia de los planes sociales adscriptos en los organismos del Estado para cumplimentar la contraprestación de servicios es muy alta, el Reglamento de los

concursos se enfrentó con situaciones no previstas y problemas, que exigen su revisión y adaptación.

b) Necesidad de una reforma

De acuerdo con la secuencia lógica del proceso de los concursos públicos y sus distintos momentos, se propone la siguiente descripción de aspectos a revisar y modificar del Reglamento Marco de los Concursos:

A- En cuanto a los requisitos:

En primer término cabe señalar que el actual Reglamento Marco establece como requisitos para postularse en los concursos: ser argentinos naturalizados o por opción, tener como mínimo dieciocho años de edad, poseer condiciones de moralidad y buena conducta la que se acredita con la planilla prontuarial expedida por la policía de la provincia, aprobar el examen médico buena salud y aptitud psicofísica adecuada para el cargo, no haber sido exonerado ni dejado cesante por razones disciplinarias en empleos nacionales, provinciales o municipales, la que se acredita mediante la presentación de constancia expedida por el Departamento de Sumarios y Dictámenes de la Dirección, no haber sido condenado por delito doloso en perjuicio de la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal, no estar alcanzados por disposiciones que le creen incompatibilidad o inhabilitación, no haber incurrido en falsedad, ocultamiento u omisión de los datos declarados por el aspirante, acreditar desempeño en la Unidad de Organización que realiza la convocatoria.

Como resultado de la experiencia recogida en la participación de este proceso de selección, se indican reformas en cuanto a los requisitos exigentes en los concursos clase cerrado, los que pasamos a detallar:

En el art. 5 inc. i) se fija que con sólo acreditar desempeño en las unidades que se llama a concurso para cubrir cargos se pueden postular. Esto ha generado una serie de injusticias entre los participantes, toda vez que al no exigirse la condición de tener un mínimo de prestación laboral, se han inscriptos personas con solamente quince días de acreditación débito laboral, y en algunos casos han resultado ganadores del concurso.

Por ello, creemos que es conveniente condicionar la postulación a un mínimo de tiempo de servicios efectivamente prestados en la Administración. De esta manera, se encontrarían los posibles postulantes en una situación de igualdad para acceder a la convocatoria. Especialmente si se tiene en cuenta que en la provincia, existe en los distintos organismos, personal no perteneciente a la planta desempeñándose en tales condiciones por periodos que alcanzan hasta los ocho años de servicio.

Es así que proponemos la siguiente modificación al art. 5 inc. i) el que quedaría redactado de la siguiente manera:

i) Acreditar desempeño como mínimo de tres (3) meses en la Unidad de Organización que realice la convocatoria en las condiciones establecidas por el presente reglamento, lo que se cumplirá mediante la presentación de certificación que detalle: períodos trabajados, en su caso, número de resolución que otorgó el reemplazo, disposición que autorice el desempeño en carácter de ad-honorem. Para el caso de beneficiarios de planes sociales se deberá mencionar la fuente documental de respaldo de dicho servicio. En todos los casos la documentación que avale los servicios certificados deberá encontrarse a disposición del Jurado y ser remitida en caso de requerirlo dicho cuerpo.

B- Requisitos agregados a los actuales:

Otra cuestión que merece su análisis, corresponde a aquellos postulantes que, a la fecha del llamado a concurso, tienen conflictos pendientes con la Administración, derivados de anteriores convocatorias u otras cuestiones, y que aún están sin resolver.

Entendemos, que los postulantes que se encuentren en esa situación, no pueden participar en ninguna convocatoria, hasta tanto no se concluya la cuestión controvertida con la Administración, o que bien los mismos involucrados desistan de la litis.

En ese sentido habría que agregar como otro requisito al art. 5, redactado:

k) No tener causas pendientes con la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal, tanto en el fuero administrativo, como en la justicia provincial o federal.

- Postulantes con una titulación superior al contexto del agrupamiento:

Una cuestión no menos importante es la inscripción a los concursos de interesados con una titulación o capacitación que podría habilitar al postulante para inscribirse en concursos del agrupamiento técnico o profesional, en un nivel superior a los de los agrupamientos de Servicios Generales, Mantenimiento y Producción o Administrativo.

Ello generaría los mismos inconvenientes ya descriptos, del compromiso de erogación presupuestaria para la Provincia, con el cargo sin posibilidad de ser cubierto.

En vista de ello, proponemos como agregado al art. 5:

- *Inc. l) No tener título o capacitación superior que habilite a la inscripción en los concursos de antecedentes y oposición en el agrupamiento técnico o profesional.*

C- En relación a la valoración de los antecedentes:

Viene al caso traer a colación que la Dirección Provincial de Personal tiene competencia en la selección del personal para los agrupamientos de servicios generales, mantenimiento y producción, así como el administrativo.

De suyo que cuando se convoca para cubrir cargos en un determinado agrupamiento, es condición sine qua non que el interesado, se haya desempeñado efectivamente en el mismo.

El actual reglamento no hace distinciones en cuanto a la ponderación de la antigüedad en el agrupamiento del puesto que se llama a concurso, se computa el total de la antigüedad sin interesar en qué agrupamiento se haya desempeñado el postulante.

La realidad nos muestra, que algunos aspirantes han pasado a desempeñarse en varios agrupamientos, lo que sin duda los habilita para concursar en cualquiera de aquellos.

Valorar la antigüedad de los inscriptos con ese criterio, significa colocar en la misma situación tanto a quienes se han desempeñado en varios sectores, como aquellos que sólo han prestado su débito laboral en el agrupamiento objeto de la convocatoria.

Creemos que es necesario establecer una escala de puntaje diferencial y de mayor peso en el cómputo final de Antecedentes, para el desempeño acreditado del postulante en el agrupamiento, e inclusive el puesto para el que

seleccionará personal, sobre aquel desempeño en otro agrupamiento de la misma unidad de organización.

Entendemos que con esta calificación se reforzaría la idea de ponderar más correctamente la experiencia profesional específica para el puesto en cuestión.

Por ello, sugerimos la siguiente puntuación:

a) Antigüedad:

- *Antigüedad en el agrupamiento del organismo que se pretende cubrir cargos: uno c/50 cc. (1,50) por cada año o fracción mayor de seis meses.*
- *Antigüedad en otro/s agrupamientos del mismo organismo en que se concursa el cargo: un (1) punto por año o fracción mayor de seis meses.*
- *Antigüedad en la Administración Pública Provincial o Municipal: 0,5 puntos por año o fracción mayor de seis meses.*

D- En cuanto al nivel educativo que acreditan los postulantes:

En la actualidad, conforme el Reglamento Base, se computa el título de mayor nivel dentro del sistema educativo oficial que posee el interesado, sin considerar el requerimiento de competencias mínimas o titulación correspondiente al agrupamiento en cual se inscribe cada postulante. En éste contexto, se presentan casos como el de postulantes con niveles de estudio terciario e incluso universitario, o bien docentes o técnicos en profesiones de salud, que se postulan para cargos del agrupamiento servicios generales.

En la práctica, esto ha generado una ventaja relativa para aquellos postulantes con mayor calificación en el nivel educativo, en el momento de realización de la evaluación escrita de Oposición.

Es lógico suponer que resultará mas favorecido aquel que tiene mayor preparación académica, de aquel que solo posee estudios primarios o sin concluir la instrucción básica, tal este último el caso de la mayoría de los postulantes que se presentan a las convocatorias orientadas a servicios generales.

Es pertinente mencionar, según los criterios y políticas establecidas para la realización de los concursos, que el propósito último de las convocatorias es que el ganador sea la persona mayor calificada, la más idónea para cubrir el cargo vacante, de acuerdo con los propósitos de la Administración, de ser eficiente y eficaz.

Sin embargo, en la realidad de los hechos, se presentan con mayor frecuencia postulantes seleccionados sobre-calificados para el perfil requerido para el desempeño de los cargos sujetos a concurso.

Si la cuestión finalizara con la asignación de la categoría y la función de competencia al seleccionado; tanto mejor para la Administración Pública, contar con un agente mejor calificado para cumplir una determinada tarea. Pero, sabemos que la situación no concluye allí.

Tal es el caso, de aquellos postulantes que accedieron a cargos en el agrupamiento de servicios generales, con una titulación de nivel secundario o terciario o universitario, y que inmediatamente exigieron una adecuación de categoría y cambio de función, conforme a su nivel académico.

Como consecuencia de ello, la Administración se ve perjudicada en dos aspectos: por un lado, el organismo que llamó a concurso para cubrir la vacante en un determinado agrupamiento, pierde ese cargo cuando la necesidad de la institución era cubrir dicho puesto, y por otro lado, debe otorgar al empleado promocionado, una categoría superior a la que tenía

presupuestada, ocasionando un gasto que no estaba previsto en la partida presupuestaria.

Entendemos, que la ponderación de los títulos debiera ser:

b) Título:

- *Para los cargos del agrupamiento de servicios generales, se computará el título de nivel primario y ciclo básico:*

Primario completo: un (1) punto.

Ciclo Básico completo: tres (3) puntos.

- *Para los cargos del agrupamiento de mantenimiento y producción y administrativo, se computará el título de nivel secundario completo y terciario:*

Terciario con incumbencia específica para el cargo que se postula: 10 puntos.

Terciario sin incumbencia específica para el cargo que se postula: siete (7) puntos.

Secundario completo: 5 puntos.

E- En cuanto a la capacitación:

También corresponde modificar el criterio para puntuar la capacitación de los postulantes.

En el reglamento marco en vigencia, en materia de capacitación, se evalúa los certificados de cursos, sin tener consideración la fecha de los mismos, y en algunos ítems no existe una correspondencia razonable en la asignación de los puntajes, tal es el caso de los cursos aprobados sin carga horaria.

Hemos observado que los interesados adjuntan certificados de larga data, y cuya vigencia como acreditación de competencias efectivas para el puesto son hoy por lo menos discutibles, en un contexto de mayor profesionalización y también de más oportunidades de actualización y perfeccionamiento.

Entonces proponemos:

c) Capacitación: Se evaluarán sólo los certificados de fecha no mayor a cinco años, desde el cierre de la convocatoria, atendiendo a la pertinencia de la formación para el cargo a cubrir:

Cursos aprobados con determinación de carga horaria:

- *Menos de 40 horas cátedras: 0,15 puntos.*
- *De 40 a 119 horas cátedras: 0,25 puntos.*
- *De 120 a 199 horas cátedras: 0,50 puntos.*
- *De 200 a 279 horas cátedras: 0,75 puntos.*
- *De 280 a 359 horas cátedras: 1,50 puntos.*
- *De más de 360 horas cátedras y hasta un año: 2 puntos.*

Cursos aprobados sin determinación de carga horaria: 0,20 puntos.

Cursos con certificación de asistencia: 0,10 puntos.

c) Capacitación:

Según los criterios planteados, y en un escenario de concursos cada vez más numerosos y con grandes diferencias en cuanto a calificación educativa y competencias acreditadas, se hace necesario reforzar la preparación previa de los postulantes en todas las fases de la convocatoria.

La demanda actual de cobertura de cargos por concurso ha llevado a la Dirección a trasladar recursos y estructura a distintos lugares del interior de la

Provincia. Allí, las diferencias y distorsiones señaladas más arriba son aún más notorias.

Se presenta una baja comprensión general de cuál es la naturaleza, alcances y rol del postulante en el marco del concurso, de sus momentos y requerimientos que por reglamento deben cumplirse. Esto lleva muchas veces a innecesarias y prolongadas postergaciones y demoras en el trámite desde la convocatoria hasta la realización de pruebas finales y publicación de resultados.

Pese a la entrega con tiempo de los contenidos básicos para la Oposición y las correspondientes guías de estudio, muchos postulantes llegan sin la preparación mínima necesaria para manejar los materiales de estudio y enfrentar satisfactoriamente una evaluación escrita.

Por lo anterior, proponemos:

- Producir y publicar materiales informativos claros e ilustrativos sobre el concurso en general, y sobre los momentos de evaluación de postulantes en particular.
- Reforzar el carácter didáctico de las guías y manuales de estudio, para constituirlos en herramientas de más fácil manejo, según criterios de autoaprendizaje.
- Establecer, en especial en las principales sedes del interior de la Provincia, un sistema de asistencia y tutoría, para integrar y consolidar la preparación de los postulantes. Este mecanismo podría coordinarse con las áreas de docencia, en el caso de los hospitales; y con capacitadores laborales o personal especializado asistido por docentes, para las escuelas. La preparación de estos tutores podría ser realizada por la Dirección Provincial de Personal.

- Revisar y mejorar criterios e instrumentos aplicados a la Evaluación de los postulantes.

III- Conclusiones:

El criterio del ingreso del personal a la Administración Pública a través de procedimientos que privilegian el mérito y la calificación como condiciones de acceso, es cada vez más conocida y aceptada.

Las instituciones demandantes facilitan y promueven todos los procedimientos y actos que implican el avance y resolución de los concursos.

Existe sinergia entre los responsables de la Dirección de Personal y los referentes principales de los ministerios de Salud y de Educación, constituyéndose estos como equipos de trabajo, que revisan permanentemente los criterios e instrumentos aplicados.

El Reglamento Marco es un pertinente instrumento de referencia que ha recibido una fuerte contrastación a través de la experiencia de su aplicación en un contexto de organizaciones públicas cada vez más complejas en cuanto a la adscripción y desempeño de su personal. En la actualidad, se hace necesaria su adaptación.

Las principales áreas de cambio corresponden a: a) agilización y transparencia de las convocatorias en el nivel de las instituciones demandantes; b) facilitación y guía para la presentación de postulantes; c) mayor rigor en la emisión de documentación que acredite desempeños específicos en los puestos en concurso; d) escala de calificación de antecedentes que valore con mayor puntaje el desempeño específico en el puesto, así como la capacitación actualizada y con competencias acreditadas para el mismo, e) refuerzo de los equipos

interinstitucionales encargados de la evaluación e institucionalización de las áreas ministeriales de concursos; f) mayor y mejor preparación de los postulantes.