



Factores a evaluar para el proceso de selección-

La puntuación del concurso será en base a 100 puntos entre oposición, méritos y antecedentes.-

MERITOS: 20 puntos del total a evaluar a distribuir de la siguiente forma:

- a) Hasta 6 puntos por educación media (ciclo básico y bachillerato) a razón de 1 punto por año aprobado.
- b) Hasta 10 puntos por formación superior o cursos de capacitación que estén vinculados a las tareas asociadas al cargo a concursar y también vinculados a la naturaleza de tareas propias de su escalafón.

Puntuación sugerida: 2 puntos por capacitación y en caso de formación formal superior aprobada (aquella cuya duración sea mayor o igual a 1 año), se le otorgará 6 puntos por ella y el resto a razón de 2 puntos por capacitación (o sea los 4 puntos restantes)

- c) Hasta 4 puntos por evaluación de desempeño; evaluaciones 9 ó 10, 4 puntos; evaluaciones 6,7 u 8, 3 puntos; evaluación igual a 5, 2 puntos.

Se considerarán los deméritos de los últimos 5 años, en detrimento del total de los puntajes obtenidos en los méritos, según lo que establece el Art. 152.

- a) Advertencia o apercibimiento 1 punto
- b) suspensión sin goce de sueldo hasta 5 días: 3 puntos
- c) suspensión sin goce de sueldo por más de 5 días hasta 90 días: 6 puntos.

ANTECEDENTES (Total 20 puntos)

a) Asiduidad: se sugiere asignar **4 puntos** como máximo cuando el funcionario no tenga inasistencias sin justificar en los últimos 5 años. En los casos que el funcionario tenga faltas sin justificar se descontará a razón de 1 punto por cada falta hasta los 4 puntos correspondientes al ítem.

b) Antigüedad Laboral: se sugiere asignar hasta **8 puntos** a quien demuestre tener mayor antigüedad en la Intendencia dentro de los concursantes al puesto que se está postulando, tomando un tope de 25 años, generando así un coeficiente de 0,32 puntos por año (8/25). El puntaje final se obtendrá de multiplicar 0,32 por la antigüedad de cada postulante.



c) Experiencia: se sugiere otorgar **8 puntos como máximo** al concursante que demuestre tener la mayor cantidad de años desarrollando tareas acordes a la División a concursar o más de 3 años en tareas de gran complejidad con supervisión, tal como consta en los requisitos descriptos en el Manual Descriptivo de Cargos, y se prorrateará a través de una regla de tres simple, el valor resultante se le asignará a cada uno de los demás concursantes.

a) Prueba Teórica:

Conocimiento general: (20 puntos)

Se realizará cuestionario compuesto de 20 preguntas de múltiple opción para los casos en que solo tenga como material de estudio el Estatuto del Funcionario, se asignará 1 punto por pregunta correctamente respondida. Si el cargo a concursar tiene otra normativa vigente, se realizará un cuestionario de 16 preguntas sobre el estatuto, asignándose 1 punto por cada respuesta correctamente respondida y 4 preguntas específicas de dicha normativa, asignándose 1 puntos por cada pregunta correctamente respondida.

Las preguntas específicas las deberá proporcionar el Director General del área y las referidas a Estatuto la abogada asignada a RRHH.

b) Análisis de situación:

2 Casos prácticos a resolver (20 puntos cada uno)

Se plantearán dos situaciones típicas que se pueden dar en el ambiente de trabajo, sea oficina, taller, cuadrilla, etc. referido al cargo a concursar y para el cual se le harán preguntas de resolución práctica o similar. Quien proporcione las pruebas será el Director Gerencial del área a concursar, quien entregará un repartido con 3 casos específicos, de los cuales se sortearán 2. Cada caso constará de 4 ítems, los que se puntuarán a razón de 5 puntos cada uno por ítem respondido correctamente.

El día de la prueba, antes de su inicio y en presencia de los postulantes, se sorteará el repartido con las preguntas a responder y los 2 casos prácticos a resolver para cada cargo.

En caso de postularse más de un postulante para un cargo, el funcionario deberá firmar la prueba con un seudónimo y completar una ficha con los datos personales y el seudónimo que eligió. De esta forma las pruebas se corregirán sin saber quién la realizó.

Por parte de RRHH se citará al tribunal para la corrección de pruebas; luego de efectuado ello, se convocará a los postulantes para realizar la apertura de sobres con seudónimos y cruzar la información con el informe de Méritos y Antecedentes.



La duración de la prueba teórica y práctica será de una hora y media, con prórroga de 15 minutos.

El mínimo requerido para aprobar el concurso es de 70 puntos.

La prelación tendrá una vigencia de un año y medio.

Definición en caso de empate:

Cuando existiere empate en la calificación final de dos o más postulantes del orden de prelación, se deberá proceder de la siguiente forma a efectos del desempate:

- a) Se tomará en cuenta en forma excluyente el mayor puntaje en cuanto a formación en tareas vinculadas al cargo
- b) Si persistiere el empate, se considerará la mayor sumatoria de antigüedad y experiencia, extraída del análisis de antecedentes.
- c) De persistir se seguirá a sorteo ante escribano público.

Comunicaciones:

Se comunicarán los resultados del concurso mediante notificación personal y se publicarán en cartelera municipal durante 5 días hábiles (Art. 90).