



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CÓRDOBA

Secretaría de Planificación y Gestión Institucional

**PROPUESTA DE UN SISTEMA INTEGRADO PARA  
LA SELECCIÓN, CONCURSO Y PROMOCION DEL  
PERSONAL NO DOCENTE DE LA UNC.**

Coordinador del Proyecto:

Mónica Vacotto

María Elena Brissio

Setiembre

**2010**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CÓRDOBA**  
**Secretaría de Planificación y Gestión Institucional**

**1. PERSONAL AFECTADO AL PROYECTO**

- Dirección General en la que se encuentra radicado el proyecto:

**SECRETARÍA DE PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN INSTITUCIONAL**

- Integrantes del equipo de trabajo del proyecto:

<b>Nombre y apellido</b>	<b>Rol</b>	<b>Dir. Gral. de pertenencia</b>
Mónica Vacotto María Elena Brissio	Coordinador	DGCF SPyGI
Inés García Montaña	Integrante	DGP
Cecilia LLabrés	Integrante	DGTI
Ana Cachela	Integrante	RRHH
Lic. Liliana López	Integrante	DGC
Ab. Alejandro Canals	Referente	DAJ
Lic. Josefina Villagra	Referente	Equipo Mejora Continua RRHH

## 2.SITUACIÓN GENERAL DE PARTIDA Y JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO

El activo más importante de las organizaciones está constituido por las personas que las conforman, razón por la cual resulta fundamental contar con los recursos humanos adecuados en los lugares precisos. El proceso de selección de personal está orientado a ocupar puestos de trabajo disponibles en una organización con aquellas personas que resulten más idóneas ya sea por sus capacidades y experiencias en lo laboral, o por poseer ciertas características psicológicas que resulten más acordes al perfil del cargo requerido. Este proceso incluye diversas pruebas: algunas son de conocimientos; otras tienden a relevar los intereses del postulante y a ponderar sus reacciones frente a las distintas exigencias del cargo ofrecido, mediante entrevistas personales o pruebas psicológicas. Igualmente es necesario introducir en el análisis otras variables como la cultura de la organización en la que pretende insertarse y la estrategia, a fin de que los aspirantes sean evaluados desde esta óptica.

No conseguir el objetivo de captar las personas más adecuadas implica para la organización aumentar sus costos en tiempo y dinero, de allí la importancia de contar con procesos de selección válidos y viables, en tiempos razonablemente breves pero que garanticen la adopción de las decisiones correctas respecto de los candidatos evaluados.

En la Universidad Nacional de Córdoba se presentan las siguientes características con respecto a la captación de personal:

- **No existen políticas de ingreso por concurso**

Hasta el año 2008 eran pocas las Dependencias que utilizaban el régimen de concurso para el ingreso. Lo habitual consistía en nombrar personal a través de designaciones interinas, personal contratado o por el régimen de pasantías.

El mayor porcentaje de ingreso lo registran las pasantías. Una vez usufructuado el período como pasante, lo se procedía a contratar a la persona y existía la posibilidad de una designación interina *a posteriori*. A partir del Acta paritaria N° 3, todo el personal contratado o interino anterior a Octubre del año 2007, pasó a planta permanente previa evaluación de desempeño.

- **Ausencia de políticas de Recursos Humanos**

Al no existir políticas de recursos humanos y al no estar definidos los perfiles de los cargos a cubrir, se complica la evaluación y posterior selección del personal.

- **No existe un área centralizada especializada en el tema**

Como consecuencia, cada dependencia administra los procesos de concursos de acuerdo a sus usos y costumbres y existe una gran diversidad de criterios respecto de la aplicación de las normativas vigentes.

- **La normativa actual es parcial y ambigua: con el cambio de escalafón quedaron sin definir algunos puntos del régimen de concurso**

El Dto. N° 366/06 (CCT) reglamenta parcialmente el proceso de concursos y la evaluación del personal, en lo relativo a promociones e ingresos. Como complemento, se autorizó continuar con la vigencia de la Res. HCS N° 433/94, y como supletorio (según art. 153 del Dto. N° 366/06), atenerse al Dto. N° 2213/87. En función de todas estas normativas, las distintas dependencias elaboran la Resolución del llamado a concurso.

Por todo lo anteriormente expuesto, se concluye que no existe un sistema integrado que garantice la transparencia en el proceso de selección, lo que motiva tanto la disconformidad entre las personas involucradas (aspirantes, superiores directos, asociación gremial, etc) como la parcial ineficacia de dicha selección.

### **3.OBJETIVOS DEL PROYECTO**

#### **3.1. PRODUCTOS**

- **Propuesta de creación de un área centralizada de selección, concurso y promoción en la SPGI**

Se advierte la necesidad de contar con personal idóneo para realizar las tareas propias al régimen de concurso y promoción de personal no-docente en la U.N.C.

- **Propuesta de reglamentación de la selección, concurso y promoción de manera clara y precisa**

Unificar en un texto ordenado las pautas concursales en cuanto a su criterio de fondo, a fin de suplir de esta forma la ambigüedad y el vacío en la reglamentación actual.

- **Constitución de una Red de articulación entre el Área Central y las Dependencias**

Crear redes de trabajo articulado entre Área Central y Dependencias que favorezcan el intercambio de experiencias y conocimientos y, de esta manera, optimizar la gestión.

### **3.2. PROPÓSITO**

Crear un sistema integral para la selección, concurso y promoción del personal en la U.N.C.

### **3.3. FINES**

- **Promover los concursos en la UNC**

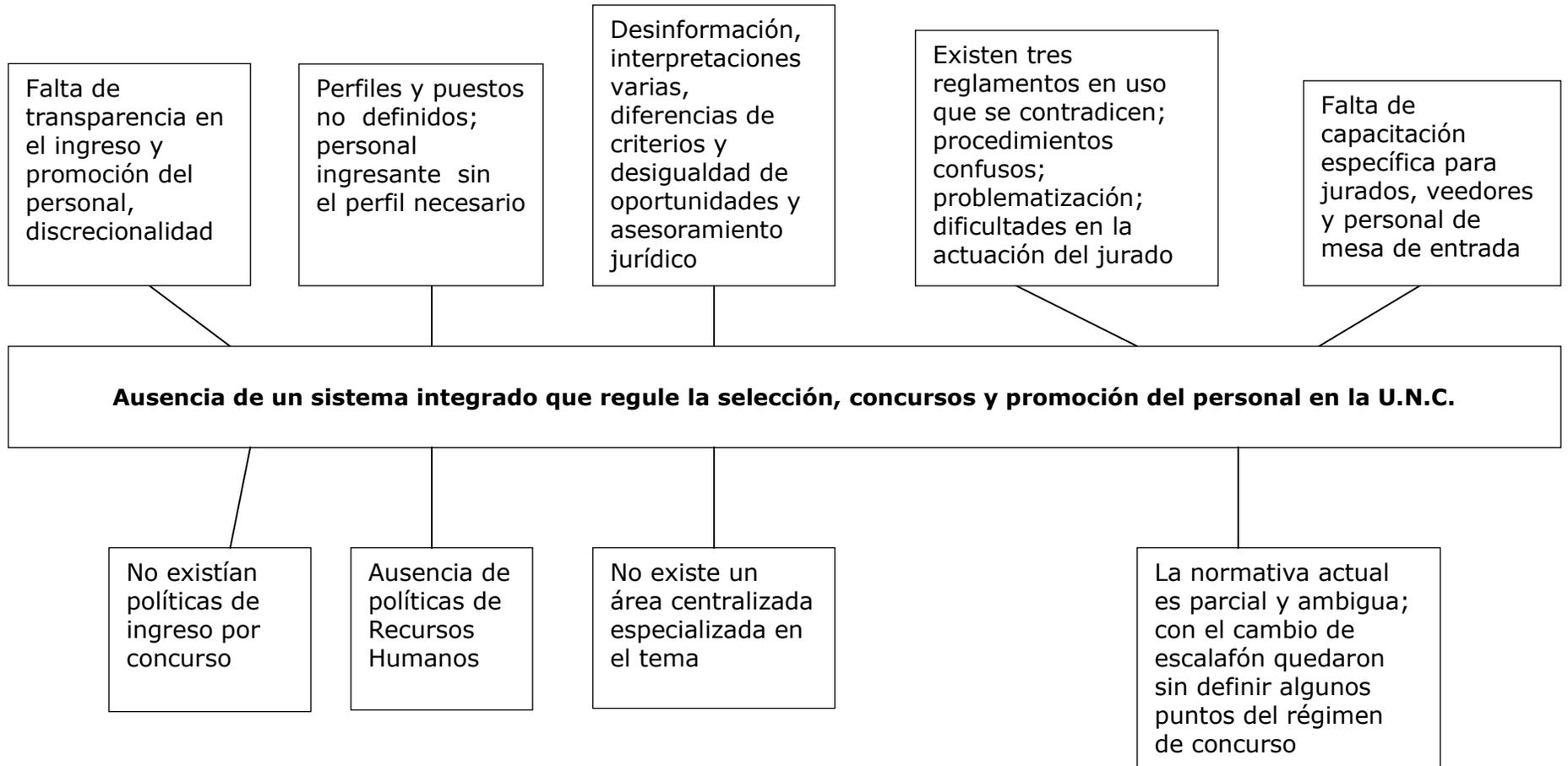
La gestión de gobierno actual, dentro de sus ejes programáticos para el período 2010-2013, plantea la revisión del régimen de concursos no-docentes y promueve su realización en todas las Dependencias, como uno de los ítems de Gestión de Políticas de Recursos Humanos.

- **Transparencia en la selección y promoción del personal.**

Unificación de criterios y coordinación entre Área Central y Dependencias.

Procedimientos claros y efectivos en el sistema de selección.

## ÁRBOL DEL PROBLEMA



## Producto N° 1

OBJETIVOS	SITUACIÓN DE PARTIDA	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO	VALOR NORMATIVO DEL INDICADOR	MEDIO DE VERIFICACIÓN	FECHA DE CUMPLIMIENTO	SUPUESTOS
<b>PRODUCTO 1: Propuesta de creación de un Área Centralizada de Selección, Concurso y Promoción en la SPGI</b>						
Investigar antecedentes y experiencias en UUNN	Existen antecedentes	Cantidad de antecedentes	Al menos 6 ejemplos	Actos administrativos	Última semana de noviembre de 2010	Que se obtenga la información solicitada en el tiempo indicado
Reunión intercambio experiencias con personal Dependencias	No existen	Cantidad de Dependencias participantes	al menos el 70% de las Dependencias	Planilla de firmas de asistencia	Tercer semana de diciembre de 2010	Que exista voluntad política
Reuniones con representantes sindicales		Cantidad de reuniones	al menos 3 reuniones	Actas de Reunión	Última semana de noviembre 2010	
Diseño proyecto creación de Área		Tiempo de diseño	4 semanas	Proyecto	Cuarta semana de marzo 2011	Que se logren los acuerdos necesarios entre las partes
Elaboración informe de avance	No existe	Porcentaje de avance	Mas del 50 % de las actividades	Registros y formularios de actividades	Tercer semana diciembre 2010	

**Producto N°2**

OBJETIVOS	SITUACIÓN DE PARTIDA	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO	VALOR NORMATIVO DEL INDICADOR	MEDIO DE VERIFICACIÓN	FECHA DE CUMPLIMIENTO	SUPUESTOS
<b>PRODUCTO 2: Propuesta de normativa de concursos acorde al Decreto 366/06</b>						
Relevamiento antecedentes UUNN y otros organismos	existen antecedentes	Cantidad de antecedentes	Al menos 6	actos Administrativos	Tercer semana de diciembre de 2010	Que los antecedentes se ajusten al Decreto
Revisión de Normativas	existen normativas	Cantidad de reuniones	Al menos 4	Actas Reuniones	Tercer semana de diciembre de 2010	Que participen los interesados
Reuniones con Asesores Jurídicos		Cantidad de reuniones	Mínimo 4 en el año 2010	Acta de Reuniones	Segunda semana de diciembre de 2010	
Reunión con algunos referentes de la comisión de RRHH(2010-2013)	Existen datos	Cantidad de referentes	Al menos el 50% de los miembros entrevistados	Planilla de registros, entrevistas	Primer semana de marzo de 2011	
Elaboración de normativa	Existen modelos de resoluciones	Tiempo de redacción	10 semanas	Proyecto	Quinta semana de marzo de 2011	Que exista participación y acuerdo entre las partes
Reunión con representantes sindicales	Existe antecedente	Cantidad de Reuniones	Al menos 3	Actas de reuniones	Segunda semana de abril 2011	Que exista participación y acuerdos
Informe de avance	No existe	Porcentaje de avance	70% de las actividades	Registros de actividades	Segunda semana de mayo de 2011	

### Producto N° 3

OBJETIVOS	SITUACION DE PARTIDA	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO	Valor normativo del Indicador	MEDIO DE VERIFICACION	FECHA DE CUMPLIMIENTO	SUPUESTOS
<b>PRODUCTO 3: Creación de Red</b>						
Reuniones con Área de RRHH-SPGI	existen	Cantidad de reuniones	10 reuniones	Actas	Última semana marzo 2011	Que exista participación activa y acuerdos
Conformación de Foro Área Central y Dependencias	Antecedentes APN	Tiempo de conformación	40 semanas	Acto administrativo	Última semana marzo 2011	Que exista un buen nivel de aceptación de la propuesta
Reuniones con Áreas de SPGI y Dependencias	No existen	Cantidad de reuniones	Al menos 10 reuniones	Planillas de registros-Actas	Tercer semana abril 2011	
Elaboración de normas de convivencia en red	Antecedentes APN	Tiempo de diseño	15 días	Manual de funciones	Segunda semana mayo 2011	
Informe de avance	No existe	estado de avance	al menos el 80%	Registro actividades	Última semana junio 2011	Que se cumpla con el cronograma previsto