



RESOLUCIÓN N° 0380
NEUQUÉN, 21 MAY 2019

VISTO:

El Decreto 366/06 y el Acta Paritaria firmada por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo de Nivel Particular para el Personal No Docente de la Universidad Nacional del Comahue, en fecha 25 de Marzo de 2019, y;

CONSIDERANDO:

Que el Decreto 366/06 es el Convenio Colectivo de trabajo para el sector no docente de las Instituciones Universitarias Nacionales celebrado por el Consejo Interuniversitario Nacional y la Federación Argentina de Trabajadores De Las Universidades Nacionales, en fecha 16 de junio de 2005.

Que el Título 3 del Decreto 366/06 establece las Condiciones Para El Ingreso y Egreso del Personal No Docente de las Instituciones Universitarias Nacionales.

Que el Art N° 24 del Título 4 del Decreto 366/06 establece que: “El presente título regula las pautas generales de los procedimientos de selección de personal no docente para la cobertura de puestos de trabajo, tanto para el ingreso como para la promoción. La reglamentación respectiva se acordará en el ámbito de las paritarias particulares”.

Que resulta necesario contar con una norma acorde al Decreto 366/06, que reglamente los requisitos, condiciones, plazos y particularidades propias del proceso de selección de personal No Docente para la Universidad Nacional del Comahue, que posibilite la cobertura de puestos de trabajo en relación a lo dispuesto en el Art N° 24 del Convenio Colectivo de Trabajo.

Que la Comisión Paritaria de Nivel Particular para el Personal No Docente de la Universidad Nacional del Comahue en fecha 20 de Octubre de 2017 conforme una comisión especial para la elaboración del Régimen de Concurso de Ingreso y Asenso para el Personal No Docente de la Universidad Nacional del Comahue.

Que de dicha comisión estaba integrada por miembros de la Gestión Universitaria, de Asociación del Personal de la Universidad Nacional del Comahue – APUNC y personal calificado de nuestra institución, quienes después de un largo trabajo, redactaron un documento puesto a consideración de la paritaria de nivel particular.

Que por Acta Paritaria de Nivel Particular UNC – APUNC del 25 de Marzo del año 2019, se acordó la aprobación del Régimen de Concurso de Ingreso y Asenso para el Personal No Docente de la Universidad Nacional del Comahue, que como Anexo se incorpora a la presente.

///...



RESOLUCIÓN N° 0380
NEUQUÉN, 21 MAY 2019

///...

Que corresponde dictar el acto resolutivo pertinente.

Por ello:

EL RECTOR DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL COMAHUE

RESUELVE:

ARTÍCULO 1°: APROBAR el Régimen de Concurso de Ingreso y Asenso para el Personal No Docente de la Universidad Nacional del Comahue, que como Anexo forma parte de la presente Resolución.

ARTÍCULO 2°: ESTABLECER que el Régimen aprobado, entrara en vigencia a partir de la fecha de publicación de la presente Resolución.

ARTÍCULO 3°: REGISTRAR, comunicar y archivar.


Dra. ADRIANA C. CABALLERO
VICERRECTORA
A/C. SECRETARIA GENERAL
Universidad Nacional del Comahue


Lic. GUSTAVO V. CRISAFULLI
RECTOR
Universidad Nacional del Comahue

ANEXO I

REGIMEN DE CONCURSO DE INGRESO Y ASCENSO PARA EL PERSONAL

NODOCENTE DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL COMAHUE

ARTÍCULO N° 1: Objeto: El presente reglamento tiene por objeto establecer los requisitos, condiciones, plazos y particularidades propias del proceso de selección del personal No Docente de la Universidad Nacional del Comahue., que posibiliten la cobertura de puestos de trabajo, tanto para el ingreso, como para el ascenso, propiciando la incorporación del postulante mejor preparado para el desempeño de las funciones en el cargo vacante.

ARTÍCULO N° 2: Plan Anual: Todos los años el Rectorado de la Universidad Nacional del Comahue elaborará y desarrollará un plan anual de concursos para ingreso y ascenso en la Universidad Nacional del Comahue, que deberá ser presentado en el mes de Abril para el tratamiento en la paritaria particular del personal Nodocente del Personal de la Universidad Nacional del Comahue.

Para la elaboración de dicho plan se tendrán en cuenta los requerimientos y necesidades de las Unidades Académicas y Secretarías del Rectorado

El plan deberá prever la cantidad de cargos previstos para concursar, tanto de ingreso como de ascenso, con su respectiva identificación de cargo y agrupamiento, crédito presupuestario, misiones y funciones.

ARTÍCULO N° 3: La coordinación de la gestión administrativa de los concursos estará a cargo del Área de Ingreso y Perfeccionamiento que dependerá del Área de Administración de Personal, quien tendrá a su cargo las cuestiones operativas de los concursos de las áreas dependientes del Rectorado. Las Áreas de Recursos Humanos de las Unidades Académicas tendrán a su cargo los procedimientos operativos y administrativos de los concursos que se tramiten en esa unidad, los que se realizarán en coordinación con el Área de Ingreso y Perfeccionamiento que dependerá del Área de Administración de Personal.





RESOLUCIÓN N° 0380
NEUQUÉN, 21 MAY 2019

ARTÍCULO N° 4: COBERTURA TRANSITORIA DE CARGOS VACANTES. Cuando se produjeran vacantes definitivas no previstas en el plan anual deberá darse inicio al procedimiento del concurso dentro de los primeros seis meses de producida la vacante, el Rector mediante Resolución fundada podrá designar transitoriamente por un período no mayor a seis (6) meses una persona para desempeñar las funciones respectivas. Este período podrá prorrogarse por hasta otros seis meses.

ARTÍCULO N° 5: La Comisión Paritaria de Nivel Particular entenderá en la interpretación y reglamentación de cuestiones relacionadas al presente, respetando los principios establecidos en el Estatuto de la Universidad Nacional del Comahue, Decreto 366/06, Leyes, Constitución Nacional y Principios Generales de derecho, con previo dictamen del Área de Asuntos Jurídicos de la Universidad.

MODALIDAD DE CONCURSOS

ARTÍCULO N° 6: Los concursos podrán ser cerrados o abiertos. Los concursos cerrados serán a su vez internos o generales, según participe el personal de Planta Permanente de una dependencia o de toda la Universidad. En todos los casos los Concursos serán de Antecedentes y Oposición.

ARTÍCULO N° 7: Concursos Cerrados Internos: Estarán circunscriptos al ámbito de cada Unidad Académica (Facultad, Centro Regional, Asentamiento, Escuela o Instituto) o Secretarías del Rectorado. Tienen derecho a participar todos los agentes Nodocentes que presten servicio en calidad de Planta Permanente, en la Dependencia en la que deba cubrirse la vacante y que acredite los requisitos exigidos.

Este tipo de concursos se utilizará para cubrir los cargos en el tramo mayor categorías 1, 2 y 3 y en el tramo intermedio categoría 4, de los Agrupamientos Administrativo, Mantenimiento Producción y Servicios Generales y Técnico Profesional.

ARTÍCULO N° 8: Concursos Cerrados Generales: estarán circunscriptos al ámbito de toda la Universidad. Tienen derecho a participar todos los agentes Nodocentes que presten servicio en calidad de Planta Permanente de la Universidad y reúnan los requisitos exigidos para el concurso.

RESOLUCIÓN N° 0380
NEUQUÉN, 21 MAY 2019

Se utilizará ésta modalidad, en aquellos casos en que no hubieran podido cubrirse la vacante por Concurso Cerrado Interno.

ARTÍCULO N° 9: Concursos Abiertos: Podrán participar todos los aspirantes que reúnan los requisitos generales y particulares de ingreso a la Universidad. Se utilizará este mecanismo también en aquellos casos en que no hubiera podido cubrirse la vacante por Concurso Cerrado General.

EI JURADO

ARTÍCULO N° 10: El Jurado estarán integrados por tres miembros titulares y tres miembros suplentes, designados por el Rector. Las Unidades Académicas o Secretaría de Rectorado en las cuales deba cubrirse la vacante propondrán uno de los miembros titulares y su suplente.

ARTÍCULO N° 11: En los concursos de ingreso, los miembros del jurado deberán:

- a) Revistar como personal Nodocente de Planta Permanente en una categoría del Tramo Superior, preferentemente concursado.
- b) Entender en el área que se ha llamado a concurso.

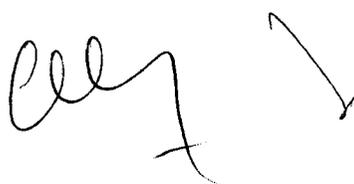
En caso de llamados múltiples por cargo y agrupamiento, los jurados no podrán ser simultáneamente designados en más de un procedimiento.

ARTÍCULO N° 12: En los concursos de ascenso dos de los miembros del jurado y sus respectivos suplentes deberán ser de otras Universidades Nacionales. Los jurados deberán:

- a) revistar como personal Nodocente de Planta Permanente en una Categoría superior o igual a la del cargo a concursar, con una antigüedad no menor a 10 años, preferentemente concursado, y
- b) poseer conocimiento de la especialidad del cargo a concursar.

ARTÍCULO N° 13: El Jurado evaluador tendrá como mínimo las siguientes funciones:

- a) Designar a su Presidente y Secretario de Actas.
- b) Elaborar los exámenes de oposición que sean escritos.
- c) Tomar los exámenes y realizar la evaluación de los postulantes, de conformidad a los parámetros y las grillas anexas al presente reglamento.



RESOLUCIÓN N° 0380
NEUQUÉN, 21 MAY 2019

d) Emitir el dictamen fundado del concurso y su ampliación del mismo de ser requerido.

En caso de existir disidencias, las decisiones del jurado serán tomadas por mayoría simple de sus miembros integrantes, pudiendo hacerse constar el voto disidente en las actas.

ARTÍCULO N° 14: Presidente del jurado tendrá facultades ordenatorias durante el proceso de evaluación, asimismo en caso de discordancia en de la evaluación definirá con su voto. Cumplido todos los pasos procesales elevará el dictamen al Área que desarrolla las cuestiones operativas y administrativas del concurso según se establece en el artículo 3, pudiendo ser el Área de Ingreso y Perfeccionamiento en la Administración Central o las Áreas de Recursos Humanos de las Unidades Académicas, el orden de mérito adjudicado y el puntaje obtenido, dentro de los plazos establecidos en el artículo 47 y 49 del presente.

ARTÍCULO N° 15: En caso de ser necesario, el Rector podrá convocar a pedido del Presidente del Jurado a una “Comisión Técnica Asesora” para colaborar con el jurado en cuestiones específicas que serán precisadas al momento de la convocatoria.

RECUSACIÓN, IMPUGNACIÓN Y EXCUSACIÓN

ARTÍCULO N° 16: RECUSACION Y EXCUSACION: Las recusaciones y excusaciones a los jurados se realizarán por las causales del art. 33 del Decreto 366/2006, a saber:

- a) Parentesco por consanguinidad dentro del cuarto grado y segundo afinidad.
- b) Cónyuge o conviviente con algún aspirante. En este último supuesto, deberá acreditarse mediante pruebas fehacientes que lo corroboren.
- c) Tener el Jurado, su cónyuge o sus consanguíneos afines dentro de los grados establecidos en el inciso anterior, sociedad o comunidad de intereses con algunos de los aspirantes.
- d) Tener el Jurado causa judicial pendiente con algún aspirante.
- e) Ser el jurado o aspirante, recíprocamente acreedor, deudor o fiador.
- f) Ser o haber sido el Jurado autor de denuncias o querellas contra el aspirante, o denunciado o querellado por éste ante los Tribunales de Justicia o autoridades universitarias con anterioridad a su designación como jurado.





RECTORADO

RESOLUCIÓN N° 0380
NEUQUÉN, 21 MAY 2019

g) Haber emitido el Jurado opinión, dictamen o recomendación que pueda ser considerado como prejuzgamiento acerca del resultado del concurso que se tramita.

e) Tener el Jurado amistad o enemistad con alguno de los aspirantes que se manifieste por hechos conocidos en el momento de su designación.

En todos los supuestos se aplicará subsidiariamente a lo no previsto en el presente lo dispuesto respecto a las recusaciones y excusaciones en el Código Procesal Civil y Comercial de la Nación.

ARTÍCULO N° 17: La recusación o impugnaciones se presentará en el Área que desarrolla las cuestiones operativas y administrativas del concurso según se establece en el artículo 3, pudiendo ser el Área de Ingreso y Perfeccionamiento en la Administración Central o las Áreas de Recursos Humanos de las Unidades Académicas. En el escrito correspondiente, se expresarán las causas de la recusación o impugnación, y se propondrá y acompañará, en su caso, toda la prueba de que el recusante o impugnante intentare valerse.

ARTÍCULO N° 18: Dentro de los dos días hábiles de presentada la recusación o impugnación, el Área de Ingreso y Perfeccionamiento o el Áreas de Recursos Humanos de las Unidades Académicas según corresponda, dará traslado al involucrado, quien tendrá un plazo de cinco días hábiles para formular su descargo y ofrecer la prueba de que intente valerse, lo que deberá hacerse por escrito.

ARTÍCULO N° 19: Efectuado el descargo o vencido el plazo para hacerlo, y producida la prueba que hubiere resultado admitida, la documentación en un plazo de dos (2) días hábiles será remitida al Rectorado para su resolución, quién lo hará en un plazo de cinco (5) días hábiles previo dictamen del área de Asuntos Jurídicos. Dicha Resolución será notificada al recusante en los dos (2) días hábiles siguientes a su dictado, y agotándose así la vía administrativa.

ARTÍCULO N° 20: Las excusaciones podrán deducirse en la misma oportunidad y modo que las recusaciones. El Rector resolverá respecto a las mismas, previo dictamen del área de Asuntos Jurídicos. La Resolución será notificada en los dos días hábiles siguientes a su dictado, agotándose así la vía administrativa.



RECTORADO

RESOLUCIÓN N° 0380
NEUQUÉN, 21 MAY 2019

DEL VEEDOR

ARTÍCULO N° 21: En oportunidad del llamado a concurso se solicitará a la Asociación del Personal Nodocente (APUNC) que en un plazo de dos días designe un veedor y un suplente que actuarán en el concurso a los fines de garantizar el normal desarrollo del mismo y el cumplimiento del presente Reglamento, conforme el art. 31 del Decreto 366/2006.

ARTÍCULO N° 22: El veedor titular y suplente podrán recusarse y excusarse por las mismas causales y procedimientos que los jurados.

COMUNICACIONES Y PUBLICACIONES

ARTÍCULO N° 23: . Cada vez que se realice una publicación deberá dejarse constancia en el expediente por el cual se tramita el concurso de:

- a) de qué acto se publica;
- b) la fecha de inicio y finalización de la misma y
- c) medio por el cual se efectúa la publicación.

ARTÍCULO N° 24: La resolución de las incidencias (recusaciones, excusaciones, observaciones, impugnaciones) y cualquier otra información que se considere conveniente se comunicarán, además, a la casilla de correo electrónico – email - constituida por los interesados al momento de la inscripción al concurso según lo establecido en el artículo 33 del presente.

CONDICIONES GENERALES PARA EL INGRESO

ARTÍCULO N° 25: Los interesados en ingresar a la planta del Personal Nodocente de la Universidad Nacional del Comahue, deberán reunir las condiciones de conducta e idoneidad para el cargo de que se trate, lo que se acreditará por medio de los mecanismos que se establezcan en la convocatoria. Además, deberán cumplir satisfactoriamente con el examen de aptitud psicofísica correspondiente y no estar incurso en alguna de las circunstancias previstas en el artículo 21 del Decreto 366/06:

- a) Haber sido condenado por delito doloso, hasta el cumplimiento de la pena privativa de la libertad, o el término previsto para la prescripción de la pena.

RESOLUCIÓN N° 0380
NEUQUÉN, 21 MAY 2019

- b) Haber sido condenado por delito en perjuicio de cualquier institución universitaria nacional o de la Administración Pública nacional, provincial o municipal.
- c) Estar inhabilitado para el ejercicio de cargos públicos y/o para el ejercicio del cargo que se concursa.
- d) Haber sido sancionado con exoneración o cesantía en cualquier institución universitaria nacional o en la Administración Pública nacional, provincial o municipal.
- e) Haber incurrido en actos de fuerza contra el orden institucional y el sistema democrático, conforme lo previsto en el art. 36 de la Constitución Nacional y el Tít. X del Código Penal, aun cuando se hubieren beneficiado por el indulto o la condonación de la pena.
- f) Deberán tener como mínimo DIECIOCHO (18) años de edad y SESENTA Y CINCO (65) como máximo. Todo aspirante al ingreso cuya edad sea de CUARENTA (40) o más años, deberá acreditar en oportunidad de concursar el cargo la acumulación de servicios que hagan posible el acceso a la jubilación ordinaria de acuerdo a las prescripciones vigentes en la respectiva ley previsional.
- g) Deberán poseer el correspondiente título o certificación que acredite idoneidad según el cargo y agrupamiento que se concurse.

CONDICIONES PARA EL ASCENSO

ARTÍCULO N° 26: En los concursos de ascenso sólo podrán participar aquellos trabajadores de planta permanente cuya categoría de revista fuera inferior o igual a la concursada, según lo normado en los artículos 7 y 8 del presente.

Los aspirantes a cargos de las categorías 4, 3, 2 y 1 deberán presentar un plan de trabajo de conformidad a los parámetros del Anexo 3 de la Presente, que será desarrollado y defendido ante el jurado.





RECTORADO

RESOLUCIÓN N° 380
NEUQUÉN, 21 MAY 2019

DEL LLAMADO A CONCURSO

ARTÍCULO N° 27: El Rectorado llamará a concurso para los cargos previstos en el plan anual dentro de los dos meses de producida la vacante. Previamente, deberá formarse expediente en el cual deberá constar:

- a) Inicio del expediente por parte de la Unidad Académica o Secretaría de Rectorado que requiere la cobertura del cargo.
- b) Detalle de las misiones y funciones del cargo a cubrir.
- c) Certificación de la vacante definitiva por el Área de Administración de Personal.
- d) Previsión presupuestaria.
- e) Requisitos para la inscripción al concurso, informados por el Área de Ingreso y Perfeccionamiento.
- f) Proyecto de Resolución de llamado a concurso, redactado por Área de Ingreso y Perfeccionamiento.
- g) Vista del expediente a la APUNC por el plazo de dos (2) días a fin de que formule observaciones respecto a los requisitos formales del mismo. En caso de no expedirse, se entenderá que no existen observaciones.

ARTÍCULO N° 28: No se podrá llamar a concurso ni sustanciar los mismos durante el período de receso académico-administrativo.

ARTÍCULO N° 29: Contenido del llamado a concurso: la Resolución del llamado a concurso deberá contener:

- a) Clase de concurso y dependencia donde se llevará a cabo.
- b) Áreas a las que corresponden las vacantes.
- c) Cantidad de cargos a cubrir, con indicación de agrupamiento, categoría, horario previsto, remuneración, y bonificaciones especiales que correspondieren al cargo, si existieran.



RECTORADO

RESOLUCIÓN N° 0380
NEUQUÉN, 21 MAY 2019

- d) Condiciones generales y particulares exigibles para cubrir el cargo, con indicación del lugar donde se podrá obtener mayor información.
- e) Lugar y fecha de apertura y cierre de la inscripción y entrega de los antecedentes.
- f) Fecha, hora y lugar donde se llevará a cabo la prueba de oposición.
- g) Nómina de integrantes de los jurados titulares y suplentes.
- h) Temario general y bibliografía o textos a consultar si existiere.
- i) Lugar y período de publicación de la nómina de inscriptos.
- j) Solicitud a APUNC para que en el plazo de dos días designe veedor.
- k) Requisitos para la Inscripción.

ARTÍCULO N° 30: Observaciones e impugnaciones al llamado al concurso: Efectuada la publicación en el Sistema de Despacho de la Resolución de llamado a concurso, en el plazo de tres (3) días cualquier miembro de la comunidad universitaria podrá formular ante el Rectorado observaciones e impugnar el llamado a concurso con fundamento en el incumplimiento de las previsiones del Decreto 366/06 o del presente Reglamento.

PUBLICACIONES DEL LLAMADO CONCURSO

ARTÍCULO N° 31: Transcurrido el plazo previsto en el artículo 30 o resueltas las observaciones e impugnaciones que hubieren, se procederá a la publicación del llamado del siguiente modo:

- a) Concursos cerrados internos: Se publicarán con una antelación no menor a treinta (30) días hábiles anteriores a la fecha de apertura de la inscripción, mediante avisos, murales, carteles, página web o medios electrónicos y los transparentes habilitados a tal efecto dentro del ámbito en los cuales se desarrollará el concurso.
- b) Concursos cerrados generales: Se publicarán con una antelación no menor treinta (30) días hábiles anteriores a la fecha de apertura de la inscripción, en toda la Institución Universitaria, utilizando avisos, murales, carteles, página web o medios electrónicos y los transparentes habilitados a tal efecto.



RECTORADO

RESOLUCIÓN N° 0380
NEUQUÉN, 21 MAY 2019

c) Concursos abiertos: el llamado a concurso abierto a la comunidad, se publicará en todas las dependencias de la Institución Universitaria con una antelación mínima de treinta (30) días hábiles a la fecha de apertura de la inscripción; debiendo en todos los casos publicarse durante un (1) día en un diario local de amplia difusión, utilizando avisos, murales, carteles, página web o medios electrónicos y los transparentes habilitados a tal efecto.

ARTÍCULO N° 32: En la publicación del concurso, deberá especificarse como mínimo lo siguiente:

- a) Clase de concurso, dependencia y jerarquía del cargo a cubrir.
- b) Cantidad de cargos a cubrir.
- c) Horario, remuneración y bonificaciones que correspondieren al cargo.
- d) Requisitos para el cargo, con indicación del lugar donde se podrá obtener mayor información.
- e) Lugar, fecha de inicio y cierre de inscripción, así como también documentación requerida.
- f) Lugar, fecha y hora en que se llevará a cabo la prueba de oposición.
- g) Nombre de los integrantes del Jurado

INSCRIPCION

ARTÍCULO N° 33: El período de inscripción deberá abarcar un mínimo de siete (5) días hábiles. Durante dicho plazo se recibirá la inscripción de los interesados, por medio de la presentación del Formulario de Inscripción detallado en el Anexo 4 de la presente y la documentación que contenga como mínimo los siguientes datos:

- a) Apellido y nombres
- b) Tipo y número de documento.
- c) Nacionalidad.
- d) Domicilio constituido para notificaciones.
- e) Número telefónico.
- f) Cargo para el cual solicita su inscripción.

g) Dirección de correo electrónico - email, para notificaciones electrónicas, al cual se le comunicarán todas las cuestiones relativas al concurso.

Al formulario, se adjuntará la documentación exigida para la inscripción, como así también el correspondiente certificado de buena conducta (si se tratase de fotocopias las mismas deberán hallarse debidamente autenticadas por autoridad competente).

Antecedentes: Los antecedentes (trabajos anteriores, estudios cursados etc.) irán en sobre cerrado. Si se tratase de fotocopias, las mismas deberán hallarse debidamente autenticadas, por autoridad competente, caso contrario los mismos no serán evaluados como antecedentes.

ARTÍCULO N° 34: A los efectos del concurso, la documentación aportada en copias podrá ser certificada por las áreas encargadas de recibir las inscripciones, con exhibición de los originales.

ARTÍCULO N° 35: En los Concursos Cerrados Generales establecidos en el artículo 8, la resolución del llamado a concurso podrá establecer más de un lugar habilitado para la inscripción de los interesados

ARTÍCULO N° 36: Nómina de Inscriptos: Operado el cierre de la inscripción se elaborará en un plazo de tres (3) días hábiles la nómina de los aspirantes que hayan presentado debidamente la inscripción. Dicha nómina se publicará por tres (3) días hábiles en carteleras y la página web de la Universidad, debiendo dejar debida constancia de ello en el expediente de trámite del concurso. Podrá también publicarse y comunicarse por cualquier otro medio que se considere conveniente para favorecer la publicidad.

ARTÍCULO N° 37: Las recusaciones que se rigen según lo establecido en el artículo 16 del presente deberán ser deducidas durante los cinco (5) días hábiles siguientes a la publicación de la nómina de inscriptos. Si la causal fuere sobreviniente, sólo podrá hacerse valer dentro del quinto día hábil de haber llegado a conocimiento del recusante y antes de dictarse el dictamen del jurado.

ARTÍCULO N° 38: Observaciones e impugnaciones a la nómina de inscriptos: Una vez finalizada la publicación de la nómina, durante el plazo de cinco (5) días hábiles podrá observarse o impugnarse a los aspirantes, basados en las siguientes circunstancias:

a) Falsedad ideológica de los antecedentes académicos y/o laborales aportados.



RECTORADO

RESOLUCIÓN N° 0380
NEUQUÉN, 21 MAY 2019

- b) Falsedad material de los antecedentes académicos y/o laborales.
- c) Carencia de integridad moral, rectitud cívica, ética universitaria o profesional, o por haber tenido participación directa en actos o gestiones que afecten el respeto a instituciones de la República y a los principios democráticos consagrados por la Constitución. Estas carencias no podrán ser reemplazadas por méritos inherentes a las funciones.
- d) Aquellas que se encuentren comprendidas en las causales de inhabilitación para el desempeño de cargos públicos e impedimentos para el ingreso contemplados en este reglamento.

Las observaciones e impugnaciones tramitarán por el procedimiento de los artículos 16 a 18 del presente reglamento.

DE LA SUSTANCIACION DEL CONCURSO

ARTÍCULO N° 39: Las instancias de evaluación tendrán lugar en los días y horas fijados en el llamado a concurso y especificados posteriormente por el Jurado. En cada una de ellas se tomará lista de los presentes, quienes deberán acreditar su identidad mediante la exhibición del documento de identificación. La ausencia de identificación impedirá que el aspirante pueda ser evaluado.

ARTÍCULO N° 40: Concursos De Ingreso: en estos concursos la evaluación se efectuará en tres etapas. En la primera se procederá al examen de oposición, luego se evaluarán los antecedentes y por último se desarrollará la entrevista personal.

ARTÍCULO N° 41: Del Examen De Oposición: El examen de oposición será siempre escrito para los concursos de ingreso. En todos los casos, el mismo deberá evaluar:

- a) Complementos específicos inherentes a la función y cargo a desempeñar.
- b) Conocimientos del Estatuto y las Disposiciones administrativas reglamentarias o legales de aplicación en las tareas.
- c) Conocimiento de la organización y funciones del área donde el agente cumplirá las funciones.
- d) Demostración de las aptitudes en la resolución de problemas prácticos vinculados con asuntos inherentes a la función, cargo y especialidad.

RESOLUCIÓN N° 0380
NEUQUÉN, 21 MAY 2019

ARTÍCULO N° 42: De Los Antecedentes: Al evaluar los antecedentes, el jurado utilizará el puntaje que figura en la grilla respectiva prevista en el Anexo1.

Para acceder a la evaluación de los antecedentes del aspirante, este deberá contar con un mínimo de 24 puntos del total asignado al examen de oposición

ARTÍCULO N° 43: De La Entrevista: Para la evaluación de la entrevista, se tomaran en cuenta los siguientes parámetros y la grilla respectiva que figuran en el Anexo 1

- a) visión actitudinal.
- b) visión procedimental.
- c) capacidad de inserción en equipos de trabajo.
- d) autonomía personal para resolver problemas de índole laboral.

Para acceder a la entrevista el postulante deberá contar con un mínimo de 24 puntos del total asignado al examen de oposición y un mínimo de 16 puntos del total asignado a la evaluación de antecedentes.

ARTÍCULO N° 44: En Los Concursos De Ascenso: En estos concursos la evaluación se efectuará en dos etapas. En la primera se procederá se evaluaran los antecedentes, luego se procederá a realizar la entrevista personal en la que se defenderá el plan de trabajo oportunamente presentado

ARTÍCULO N° 45: De Los Antecedentes: Al evaluar los antecedentes, el jurado utilizará el puntaje que figura en la grilla respectiva prevista en el Anexo2

ARTÍCULO N° 46: De La Entrevista: Para la evaluación de la entrevista, se tomaran en cuenta los siguientes parámetros y la grilla respectiva que figuran en el Anexo 2:

- a) visión actitudinal.
- b) visión procedimental.
- c) capacidad de inserción en equipos de trabajo.
- d) autonomía personal para resolver problemas de índole laboral.



Para acceder a la entrevista el postulante deberá contar con un mínimo de 16 puntos del total asignado a la evaluación de antecedentes.

ARTÍCULO N° 47: Del Plan De Trabajo: En los concursos de ascenso correspondientes a las categorías 1, 2, 3 y 4 los aspirantes deberán presentar por triplicado un plan de trabajo según lo establecido en el Anexo 3 , Luego al momento de la oposición deberá desarrollarlo y fundamentarlo ante el jurado. El trabajo se mantendrá desde su presentación en un sobre cerrado que será abierto por el jurado en el momento de la oposición.

ARTÍCULO N° 48: Del Dictamen Del Jurado: Transcurridas las instancias de evaluación, el jurado deberá elaborar su dictamen en el plazo dos días hábiles, pudiendo solicitar ampliación con razón fundada ante el área que lleva el proceso administrativo y operativo del concurso, sea según corresponda el Área de Ingreso y Perfeccionamiento o el Área de Recursos Humanos de las Unidades Académicas.

ARTÍCULO N° 49: El Dictamen se volcará en un acta firmada por la totalidad de los jurados, que como mínimo deberá consignar:

- a) La nómina de inscriptos;
- b) Ausentes;
- c) Puntaje obtenido en antecedentes, oposición y entrevista;
- d) Puntaje final;
- e) Presentaciones descalificadas por improcedentes indicando la causa;
- f) Orden de mérito de los aspirantes que se encuentren en condiciones de ocupar el o los cargos concursados.

ARTÍCULO N° 50: Del Orden de Mérito: El orden de mérito estará integrado por los aspirantes cuya evaluación supere o iguale los 50 puntos totales de los ítems a ser evaluados. El orden de mérito no podrá consignar empate en una misma posición y grado.

Tendrá un plazo de vigencia de un año, a contar desde la fecha de la aprobación del dictamen por Resolución Rectoral. Durante dicho plazo, deberá mantenerse publicado. Deberá utilizarse el orden





RECTORADO

RESOLUCIÓN N° 0380
NEUQUÉN, 21 MAY 2019

de mérito de los concursos de ingreso para la cobertura de los nuevos cargos vacantes de la misma categoría, agrupamiento y sede de la Universidad, respetando el orden del mismo.

ARTÍCULO N° 51: El jurado remitirá en forma inmediata el dictamen al ante el área que lleva el proceso administrativo y operativo del concurso, sea según corresponda Área de Ingreso y Perfeccionamiento o el Áreas de Recursos Humanos de las Unidades Académicas, para que en el plazo de cinco (5) días hábiles proceda a su publicación y comunicación según lo establecido en el artículo 24 del presente.

ARTÍCULO N° 52: Dentro de los cinco (5) días hábiles contados a partir de la publicación y la comunicación del orden de mérito los postulantes podrán recurrirlo. El recurso se presentará según corresponda ante el Área de Ingreso y Perfeccionamiento o el Áreas de Recursos Humanos de las Unidades Académicas, quien correrá vista al jurado. El jurado deberá expedirse dentro de un plazo de diez (10) días hábiles pudiendo Ratificar o Rectificar el Dictamen y el Orden de Mérito.

ARTÍCULO N° 53: Transcurrido los plazos previstos en el artículo 51, el área de Ingreso y Perfeccionamiento elevará el expediente del concurso, la documentación y las impugnaciones que se hubieran presentado al Rectorado, quien podrá dentro de un plazo de diez (10) días hábiles y previo dictamen del área de Asuntos Jurídicos:

- a) Pedir ampliación del dictamen a los jurados.
- b) Aprobar el dictamen.
- c) Ante defecto de forma o procedimiento, o por manifiesta arbitrariedad, podrá Anular el concurso, lo que dará lugar a un nuevo llamado a concurso en iguales términos.

ARTÍCULO N° 54: Los concursos serán declarados desiertos en caso de no haber inscriptos o de insuficiencia de méritos de los candidatos presentados, lo que dará lugar a un nuevo llamado a concurso según lo establecido en los artículos 8 y 9 del presente.



RESOLUCIÓN N° 0380
NEUQUÉN, 21 MAY 2019

DESIGNACION y TOMA DE POSESION DEL CARGO

ARTÍCULO N° 55: Designaciones: Una vez cumplidos los pasos establecidos en los artículos anteriores, El Rectorado procederá a designar al o los aspirantes que hubieren ganado el concurso según lo establecido en el orden de mérito.

ARTÍCULO N° 56: Toma de posesión: el postulante designado deberá tomar posesión del cargo dentro de los quince (15) días hábiles de notificación del acto administrativo que lo designe, salvo causas debidamente justificadas que serán evaluadas por el Rector. En el caso de tratarse de un concurso de ingreso a la Institución Universitaria, para tomar posesión del cargo deberá haber completado previamente el examen pre-ocupacional.

ARTÍCULO N° 57: Vencimiento del plazo de toma de posesión: Vencido el plazo previsto en el artículo 55 sin haberse efectivizado la toma de posesión, o no habiéndose aceptado la causal de la demora invocada por el postulante, la designación quedará sin efecto, quedando inhabilitado el concursante para presentarse a un nuevo concurso por el plazo de un año. Será designado en este caso el concursante que siga en el orden de mérito.


Dra. ADRIANA C. CABALLERO
VICERRECTORA
A/C. SECRETARIA GENERAL
Universidad Nacional del Comahue


Lic. GUSTAVO V. CRISAFULLI
RECTOR
Universidad Nacional del Comahue



**ANEXO IV
FICHA DE INSCRIPCIÓN
CONCURSO NODOCENTE**

FECHA: _____

CARGO A POSTULAR: _____

TIPO DE CONCURSO:

INGRESO

ASCENSO

(A) DATOS PERSONALES

APELLIDO Y NOMBRES: _____

DNI: _____

CUIL/CUIT: _____

FECHA DE NACIMIENTO: _____

LUGAR DE NACIMIENTO: _____

NACIONALIDAD: _____

ESTADO CIVIL: _____

DOMICILIO:¹ _____

LOCALIDAD: _____

PROVINCIA: _____

TELÉFONO: _____

CORREO ELECTRÓNICO: _____

(B) FORMACIÓN

SECUNDARIO: _____

TERCIARIO: _____

UNIVERSITARIO: _____

POSGRADO: _____

CURSOS:³ _____

¹ Debe informar domicilio constituido para recibir notificaciones.

² Indicar nombre del título obtenido e Institución de egreso. Si no completó el nivel, indicar el último año obtenido y/o cantidad de materias aprobadas.

³ Principales cursos o actividades afines al cargo que se postula. Informar nombre del curso, cantidad de horas, año en que se realizó y nombre de la Institución que lo dictó.

IDIOMAS:⁴ _____

**ANEXO IV
FICHA DE INSCRIPCIÓN
CONCURSO NODOCENTE**

**CONOCIMIENTOS
INFORMÁTICOS:⁵**

(C) EXPERIENCIA LABORAL

INSTITUCIÓN	FUNCIÓN	DESDE/HASTA

(D) DOCUMENTACIÓN PRESENTADA

Cantidad
de
FOLIOS

DOCUMENTACIÓN PRESENTADA	Cantidad de FOLIOS

Declaro conocer:

- a. el perfil del Cargo al que me postulo y la Resolución de convocatoria a dicho cargo;
- b. el Decreto 366/06 y el Reglamento de Concursos para el personal No Docente de la Universidad Nacional del Comahue;
- c. la integración del Jurado y el derecho que me asiste para recusar a cualquiera de sus miembros;
- d. las instancias recursivas que podré interponer en el presente proceso.

Asimismo, afirmo que los datos consignados en el presente Formulario de Inscripción, así como en mi Currículum Vitae, son correctos y completos, y que he confeccionado los mismos sin omitir ni falsear dato alguno que deban contener, siendo fiel expresión de la verdad.

FIRMA Y ACLARACIÓN DEL POSTULANTE

⁴ Indicar el/los idioma/s y su nivel en cuanto a lectura, escritura y habla.

⁵ Indicar conocimientos y habilidades relacionadas a la informática y su nivel correspondiente.

⁶ Consignar los tres trabajos más importantes que ha realizado relacionados al puesto que se postula. Comenzar desde el más reciente al más antiguo


Dra. ADRIANA C. CABALLERO
 VICERRECTORA
 A/C. SECRETARIA GENERAL
 Universidad Nacional del Comahue


Lic. GUSTAVO V. CRISAFULLI
 RECTOR
 Universidad Nacional del Comahue



RESOLUCIÓN Nº 0380
NEUQUÉN, 21 MAY 2019

ANEXO II

INSTRUCCIONES PARA LA IMPLEMENTACION DE LOS CONCURSOS DE INGRESO

Los concursos de Ingreso deberán ajustarse a los establecido en los artículos 40, 41, 42 y 43 Régimen de Concurso De Ingreso y Ascenso para el Personal Nodocente de la Universidad Nacional del Comahue

Los concursos tendrían tres complementos a considerar, según el Artículo 47 del Decreto 366/06, según el Agrupamiento al que pertenezca: a) Administrativo; b) Mantenimiento, producción y servicios Generales; c) Técnico-Profesional; d) Asistencial.

a. Agrupamiento Administrativo – Tramo inicial - Categoría 7

a.1 **Antecedentes:** hasta 40 puntos.

Para acceder a la evaluación de los antecedentes del aspirante, este deberá contar con un mínimo de 24 puntos del total asignado al examen de oposición

a.1.1 **Títulos:** hasta 20 puntos (se considerará el título de mayor puntaje).

Tipo de Título	Puntaje
Universitarios de Grado	20 puntos
Tecnicatura Superior en Gestión Universitaria	15 puntos
Universitarios de Pregrado o de Estudios Superiores	10 puntos
Secundarios en sus distintas especialidades y los expedidos por la Dirección Nacional del Educación del Adulto	5 puntos

Para este nivel de ingreso no se ponderarán los títulos de posgrado, entendiéndose que las necesidades laborales no requieren este grado de formación, para las tareas a desempeñar en este tramo.

De los títulos Universitarios y Terciarios se deberán ponderar solamente los de formación inherente con la tarea a desempeñar, debidamente certificados por organismos oficiales.

a.1.2 Formación específica: cursos de perfeccionamiento: hasta 10 puntos.

Se deberán puntuar solamente los cursos de formación específica relacionados con la tarea a desempeñar, siempre y cuando estos hayan sido expedidos por entidades educativas de gestión públicas o de gestión privada siempre de educación oficial (autorizadas por organismos oficiales), Ministerios de Educación Nacional o provinciales, consejos provinciales de educación, Universidades, Instituciones de nivel Terciario, etc.

Se tendrán en cuenta aquellos cursos que hayan sido evaluados, de acuerdo a la siguiente grilla:

Cursos de Capacitación		
Duración	Con Evaluación	Sin evaluación
+ de 100 hs. con evaluación	1,00 punto	0,45 puntos
+ de 40 hs. con evaluación	0,75 puntos	0,30 puntos
+ de 25 hs. con evaluación	0,50 puntos	0,20 puntos
hasta 25 hs. con evaluación	0,25 puntos	0,10 puntos

a.1.3 Antecedentes laborales: hasta 10 puntos.

Serán válidos los antecedentes laborales relacionados con el cargo a desempeñar, tanto en la actividad pública (de gestión pública) como actividad privada.

a) Se tomarán como válidos aquellos antecedentes laborales, cuyas actividades se hayan desarrollado en el ámbito privado en los que el trabajador se haya desempeñado en relación de dependencia (con modalidad de contrato o planta permanente) siempre que estén



certificados por el ANSES y se especifique con claridad el tiempo durante el cual se desarrolló la actividad laboral.

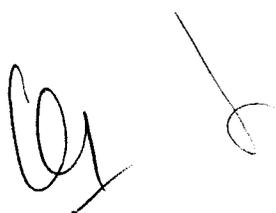
b) Cuando el trabajador se haya desempeñado en forma independiente y cuya tarea hubiera tenido relación con el cargo a concursar, se tomará como válida la constancia de inscripción en monotributo, debiéndose especificar con claridad el tiempo durante el cual se desarrolló la actividad laboral.

c) En el caso de organismos públicos: estados provinciales, municipales, organismos descentralizados, empresas públicas del estado nacional o provincial, universidades se deberán presentar certificaciones laborales firmadas por autoridades competentes. Si la relación laboral, se realizó en el marco de un contrato y/o monotributista se deberán presentar las constancias las mismas modalidades que en los puntos precedentes (a) y (b). Dejando expresa constancia del tiempo en el cual se desarrolló el vínculo laboral.

d) En los casos de pasantías laborales en instituciones públicas o privadas, serán tomadas como antecedentes laborales, debiendo cumplir, con los mismos requisitos planteados en el punto (c).

e) En casos de pasantías múltiples se tomara en cuenta la de conocimiento específico a la tarea a desempeñar o la de mayor antigüedad.

Duración	Puntaje
De 0 a 1 año	1 punto
De 1 a 3 años	3 puntos
De 3 a 5 años	5 puntos
De 5 a 8 años	7 puntos
De 8 a 10 años	8 puntos
De más de 10 años	10 puntos



a.2 **Prueba de oposición (Examen)** (Consta de una evaluación escrita con especificidad relacionada al cargo a cubrir, debiéndose proveer el material didáctico de estudio específico básico y mínimo): hasta 40 puntos.

Se deberá realizar, con un puntaje de 0 a 40 (puntos). Siendo los parámetros y temas a evaluar los estrictamente relacionados con la función a desempeñar, cumpliendo con lo estipulado con el Artículo 40º del Decreto 366/06.

a.3 **Entrevista Personal:** hasta 20 puntos.

Se deberá realizar, con un puntaje de 0 a 20 (puntos), solo participarán de esta etapa evaluativa, aquellos aspirantes que hayan obtenido con un mínimo de 24 puntos del total asignado al examen de oposición y un mínimo de 16 puntos del total asignado a la evaluación de antecedentes.

Debiéndose ponderar los siguientes parámetros:

Características	Puntaje en puntos
Visión actitudinal	6 puntos
Visión Procedimental	4 puntos
Capacidad de inserción en equipos de trabajo	6 puntos
Autonomía personal para resolver problemas de índole laboral	4 puntos

Definición de los parámetros de entrevista

Visión Actitudinal

Es la perspectiva, que presenta el concursante en relación a su predisposición e interés para acceder al cargo que concursar, son todas las motivaciones que lo llevan a presentarse para cubrir el cargo (sociales, familiares, económicas, de desarrollo profesional, etc.).

Visión Procedimental



Son todas las capacidades profesionales, personales que pone el concursante a disposición de la institución, se pueden mencionar, entre otras, las estrategias y procedimientos que intentara desarrollar para su desempeño futuro.

Capacidad de inserción en equipos de trabajo

Representa las posibilidades de poder trabajar en equipo, poniendo sus conocimientos a disposición de compañeros de trabajo, de distintas jerarquías y/o pares. Capacidad de aceptar cambios en las modalidades laborales, compartir y tolerar puntos de vista distintos. Ductilidad para adaptarse a distintos esquemas laborales. Predisposición para adaptarse a una realidad dinámica y cambiante.

Autonomía personal para resolver problemas de índole laboral

Es una condición necesaria al momento de producirse imprevistos, sin esperar ordenes jerárquicas, que demorarían la resolución de problemas, que pueden resolverse en los niveles jerárquicos en los cuales se va a desempeñar, sin extralimitarse en las decisiones que le competen a la función.

a.4 Puntaje final

Será el que resulte de sumar la puntuación de los antecedentes, la prueba de oposición y la entrevista. Quedando en el orden de mérito aquellos aspirantes que igualen o superen los 50 puntos.

b. Agrupamiento Mantenimiento, Producción y Servicios Generales -Tramo inicial - Categoría 7

b.1 **Antecedentes:** (En este apartado se evalúan los siguientes ítems: títulos, cursos y antecedentes laborales), hasta 40 puntos.

Para acceder a la evaluación de los antecedentes del aspirante, este deberá contar con un mínimo de 24 puntos del total asignado al examen de oposición



b.1.1 Títulos: hasta 10 puntos.

Tipo de Título	Puntaje
Universitario o Tecnicatura Superior en Gestión Universitaria	10 puntos
Terciario (Habilitante)	7,5 puntos
Secundario Técnico (Más de 5 Años)	5 puntos
Secundario (Hasta 5 Años)	3 puntos

Para este nivel de ingreso no se ponderan los títulos de posgrado, entendiéndose que las necesidades laborales no requieren este grado de formación, para este tramo en las tareas a desempeñar.

b.1.2 Formación específica, cursos de perfeccionamiento: hasta 10 puntos.

Se deberán puntuar solamente los cursos de formación específica relacionados con la tarea a desempeñar, siempre y cuando estos hayan sido expedidos por entidades educativas de gestión públicas o de gestión privada de educación oficial (autorizadas por organismos oficiales), Ministerios de Educación Nacional o provinciales, consejos provinciales de educación, Universidades, Instituciones de nivel Terciario, convenios de formación o programas específicos con Cooperativas, gremios, etc.

Se tendrán en cuenta aquellos cursos que hayan sido evaluados, de acuerdo a la siguiente grilla:

Cursos de Capacitación		
Duración	Con Evaluación	Sin evaluación
+ de 100 hs. con evaluación	1,00 punto	0,45 puntos
+ de 40 hs. con evaluación	0,75 puntos	0,30 puntos
+ de 25 hs. con evaluación	0,50 puntos	0,20 puntos
hasta 25 hs. con evaluación	0,25 puntos	0,10 puntos



b.1.3 Matriculaciones: hasta 10 puntos.

Si el concursante tuviera más de una matrícula se le otorgará solamente por una y la que esté relacionada con el cargo a concursar.

Se entiende por estas, a las autorizaciones expedidas por organismos habilitados a tales fines, ej.: ente regulador del Gas, ente regulador de sistemas de seguridad, electricidad, comunicaciones, instituto nacional de soldadura, cámara de la construcción, Consejo Profesional de Ingeniería (Para técnicos Maestro Mayor en Obras y Seguridad e Higiene laboral).

b.1.4 Antecedentes Laborales: hasta 10 puntos.

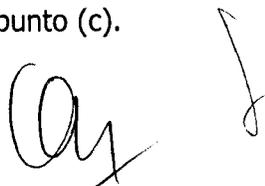
Serán válidas los antecedentes laborales relacionados con el cargo a desempeñar, tanto en la actividad pública (de gestión pública) como actividad privada.

a) Se tomarán como válidos aquellos antecedentes laborales, cuyas actividades se hayan desarrollado en el ámbito privado en los que el trabajador se haya desempeñado en relación de dependencia (con modalidad de contrato o planta permanente) siempre que estén certificados por el ANSES y se especifique con claridad el tiempo durante el cual se desarrolló la actividad laboral.

b) Cuando el trabajador se haya desempeñado en forma independiente y cuya tarea hubiera tenido relación con el cargo a concursar, se tomarán como válidas constancias de inscripción en monotributo, debiéndose especificar con claridad el tiempo durante el cual se desarrolló la actividad laboral.

c) En el caso de organismos públicos: estados provinciales, municipales, organismos descentralizados, empresas públicas del estado nacional o provincial, universidades, se deberán presentar certificaciones laborales firmadas por autoridades competentes si la relación laboral, se realizó en el marco de un contrato y/o monotributista se deberán presentar las constancias las mismas modalidades que en los puntos precedentes (a) y (b). Dejando expresa constancia del tiempo en el cual se desarrolló el vínculo laboral.

d) En los casos de pasantías laborales en instituciones públicas o privadas, serán tomadas como antecedentes laborales, debiendo cumplir, con los mismos requisitos planteados en el punto (c).





RESOLUCIÓN N° 0380
NEUQUÉN, 21 MAY 2019

Cumplidos los requisitos precedentes la grilla a aplicar es la siguiente:

Duración	Puntaje
De 0 a 1 año	1 punto
De 1 a 3 años	3 puntos
De 3 a 5 años	5 puntos
De 5 a 8 años	7 puntos
De 8 a 10 años	8 puntos
Más de 10 años	10 puntos

b.2 Prueba de oposición (Examen): (Consta de una evaluación escrita con especificidad relacionada al cargo a cubrir, debiéndose proveer el material didáctico de estudio específico básico y mínimo) hasta 40 puntos.

Se deberá realizar, con un puntaje de 0 a 40 (puntos). Siendo los parámetros y temas a evaluar los estrictamente relacionados con la función a desempeñar, cumpliendo con lo estipulado con el Artículo 40º del Decreto 366/06.

b.3 Entrevista Personal: hasta 20 puntos.

Se deberá realizar, con un puntaje de 0 a 20 (puntos), solo participarán de esta etapa evaluativa, aquellos aspirantes que hayan obtenido con un mínimo de 24 puntos del total asignado al examen de oposición y un mínimo de 16 puntos del total asignado a la evaluación de antecedentes.

Debiéndose ponderar los siguientes parámetros:

Características	Puntaje
Visión actitudinal	6 puntos
Visión Procedimental	4 puntos
Capacidad de inserción en equipos de trabajo	6 puntos
Autonomía personal para resolver problemas de índole labor	4 puntos

Definición de los parámetros de entrevista

Visión Actitudinal

Es la perspectiva, que presenta el concursante en relación a su predisposición e interés para acceder al cargo que concursar, son todas las motivaciones que lo llevan a presentarse para cubrir el cargo (sociales, familiares, económicas, de desarrollo profesional, etc.).

Visión Procedimental

Son todas las capacidades profesionales, personales que pone el concursante a disposición de la institución, se pueden mencionar, entre otras, las estrategias y procedimientos que intentara desarrollar para su desempeño futuro.

Capacidad de inserción en equipos de trabajo

Representa las posibilidades de poder trabajar en equipo, poniendo sus conocimientos a disposición de compañeros de trabajo, de distintas jerarquías y/o pares. Capacidad de aceptar cambios en las modalidades laborales, compartir y tolerar puntos de vista distintos. Ductilidad para adaptarse a distintos esquemas laborales. Predisposición para adaptarse a una realidad dinámica y cambiante.

Autonomía personal para resolver problemas de índole laboral

Es una condición necesaria al momento de producirse imprevistos, sin esperar ordenes jerárquicas, que demorarían la resolución de problemas, que pueden resolverse en los niveles jerárquicos en los cuales se va a desempeñar, sin extralimitarse en las decisiones que le competen a la función.

b.4 Puntaje final

Será el que resulte de sumar la puntuación de los antecedentes, la prueba de oposición y la entrevista. Quedando en el orden de mérito aquellos aspirantes que iguallen o superen los 50 puntos.

c. Agrupamiento Técnico – Profesional - Técnico Categoría 7, Profesional Categoría 5

c.1 Profesional Categoría Inicial 5 (Cinco): deberá poseer título Universitario relacionado con las funciones del cargo a concursar.



c.1.1 **Antecedentes:** hasta 40 puntos.

Para acceder a la evaluación de los antecedentes del aspirante, este deberá contar con un mínimo de 24 puntos del total asignado al examen de oposición

c.1.1.1 **Títulos:** hasta 25 puntos.

Tipo de Títulos	Puntaje
Doctorado	25 puntos
Maestría	23 puntos
Especialización	21 puntos
Universitario de Grado	20 puntos

c.1.1.2 **Formación específica, cursos de perfeccionamiento:** hasta 5 puntos.

Se deberán puntuar solamente los cursos de formación específica relacionados con la tarea a desempeñar, siempre y cuando estos hayan sido expedidos por entidades educativas de gestión públicas o de gestión privada siempre de educación oficial (autorizadas por organismos oficiales), Ministerios de Educación Nacional o provinciales, consejos provinciales de educación, Universidades).

Se tendrán en cuenta aquellos cursos que hayan sido evaluados, de acuerdo a la siguiente grilla:

Cursos de Capacitación		
Duración	Con Evaluación	Sin evaluación
+ de 100 hs. con evaluación	1,00 punto	0,45 puntos
+ de 40 hs. con evaluación	0,75 puntos	0,30 puntos
+ de 25 hs. con evaluación	0,50 puntos	0,20 puntos
hasta 25 hs. con evaluación	0,25 puntos	0,10 puntos

c.1.1.3 **Presentación en Concursos, Congresos, Seminarios y Capacitaciones dadas:** hasta 5 puntos.



Se deberán puntuar solamente las presentaciones realizadas que estén relacionadas con la tarea a desempeñar, siempre y cuando estos hayan sido desarrollados por entidades educativas de gestión públicas o de gestión privada siempre de educación oficial (autorizadas por organismos oficiales), Ministerios de Educación Nacional o provinciales, consejos provinciales de educación, Universidades), como así también por Colegios Profesionales y Publicaciones con referato.

Se tendrán en cuenta aquellos cursos que hayan sido evaluados, de acuerdo a la siguiente grilla:

Cursos de Capacitación Dictados		
Duración	Con Evaluación	Sin evaluación
+ de 100 hs. con evaluación	1,00 punto	0,45 puntos
+ de 40 hs. con evaluación	0,75 puntos	0,30 puntos
+ de 25 hs. con evaluación	0,50 puntos	0,20 puntos
hasta 25 hs. con evaluación	0,25 puntos	0,10 puntos

Presentación o Publicación	Puntaje
Ponencias en Congresos y menciones en concursos (cada una)	0,25 puntos
Publicación	1 puntos

c.1.1.4 **Antecedentes laborales:** hasta 5 puntos.

Serán válidas los antecedentes laborales relacionados con el cargo a desempeñar, tanto en la actividad pública (de gestión pública) como actividad privada.

a) Se tomaran como válidos aquellos antecedentes laborales, cuyas actividades se hayan desarrollado en el ámbito privado en los que el trabajador se haya desempeñado en relación de dependencia (con modalidad de contrato o planta permanente) siempre que estén certificados por el ANSES y se especifique con claridad el tiempo durante el cual se desarrolló la actividad laboral.



- b) Cuando el trabajador se haya desempeñado en forma independiente y cuya tarea hubiera tenido relación con el cargo a concursar, se tomará como válida la constancia de inscripción en monotributo, debiéndose especificar con claridad el tiempo durante el cual se desarrolló la actividad laboral.
- c) En el caso de organismos públicos: estados provinciales, municipales, organismos descentralizados, empresas públicas del estado nacional o provincial, universidades se deberán presentar certificaciones laborales firmadas por autoridades competentes si la relación laboral, se realizó en el marco de un contrato y/o monotributista se deberán presentar las constancias las mismas modalidades que en los puntos precedentes (a) y (b). Dejando expresa constancia del tiempo en el cual se desarrolló el vínculo laboral.
- d) En los casos de pasantías laborales en instituciones públicas o privadas, serán tomadas como antecedentes laborales, debiendo cumplir, con los mismos requisitos planteados en el punto (c).

Duración	Puntaje
De 1 a 3 años	1 punto
De 3 a 5 años	2 puntos
De 5 a 8 años	3 puntos
De 8 a 10 años	4 puntos
Más de 10 años	5 puntos

c.1.2 Prueba de oposición (Examen): (Consta de una evaluación escrita con especificidad relacionada al cargo a cubrir, debiéndose proveer el material didáctico de estudio específico básico y mínimo) hasta 40 puntos.

Se deberá realizar, con un puntaje de 0 a 40 (puntos). Siendo los parámetros y temas a evaluar los estrictamente relacionados con la función a desempeñar, cumpliendo con lo estipulado con el Artículo 40º del Decreto 366/06.





RESOLUCIÓN N° 0380
NEUQUÉN, 21 MAY 2019

c.1.3 **Entrevista Personal:** hasta 20 puntos.

Se deberá realizar, con un puntaje de 0 a 20 (puntos), solo participarán de esta etapa evaluativa, aquellos aspirantes que hayan obtenido con un mínimo de 24 puntos del total asignado al examen de oposición y un mínimo de 16 puntos del total asignado a la evaluación de antecedentes.

Debiéndose ponderar los siguientes parámetros:

Características	Puntaje
Visión actitudinal	6 puntos
Visión Procedimental	4puntos
Capacidad de inserción en equipos de trabajo	6puntos
Autonomía personal para resolver problemas de índole laboral	4puntos

Definición de los parámetros de entrevista

Visión Actitudinal

Es la perspectiva, que presenta el concursante en relación a su predisposición e interés para acceder al cargo que concursar, son todas las motivaciones que lo llevan a presentarse para cubrir el cargo (sociales, familiares, económicas, de desarrollo profesional, etc.).

Visión Procedimental

Son todas las capacidades profesionales, personales que pone el concursante a disposición de la institución, se pueden mencionar, entre otras, las estrategias y procedimientos que intentara desarrollar para su desempeño futuro.

Capacidad de inserción en equipos de trabajo

Representa las posibilidades de poder trabajar en equipo, poniendo sus conocimientos a disposición de compañeros de trabajo, de distintas jerarquías y/o pares. Capacidad de aceptar cambios en las modalidades laborales, compartir y tolerar puntos de vista distintos. Ductilidad para adaptarse a distintos esquemas laborales. Predisposición para adaptarse a una realidad dinámica y cambiante.

Autonomía personal para resolver problemas de índole laboral



RESOLUCIÓN N° 0380
NEUQUÉN, 21 MAY 2019

Es una condición necesaria al momento de producirse imprevistos, sin esperar ordenes jerárquicas, que demorarían la resolución de problemas, que pueden resolverse en los niveles jerárquicos en los cuales se va a desempeñar, sin extralimitarse en las decisiones que le competen a la función.

c.1.4 Puntaje final

Será el que resulte de sumar la puntuación de los antecedentes, la prueba de oposición y la entrevista. Quedando en el orden de mérito aquellos aspirantes que igualen o superen los 50 puntos.

c.2 Técnico Categoría Inicial 7 (Siete): deberá tener título terciario habilitante en la especialidad o demostración de la idoneidad adecuada para el desempeño de las funciones técnicas requeridas.

c.2.1 Antecedentes: hasta 40 puntos.

Para acceder a la evaluación de los antecedentes del aspirante, este deberá contar con un mínimo de 24 puntos del total asignado al examen de oposición

c.2.1.1 Títulos: hasta 12 puntos.

Tipo de Título	Puntaje
Universitario o Tecnicatura Superior en Gestión	12 puntos
Terciario (Habilitante)	10 puntos
Secundario Técnico (6 años de duración)	5 puntos
Secundario Común	3 puntos

c.2.1.2 Formación específica, cursos de perfeccionamiento: hasta 20 puntos.

Se deberán puntuar solamente los cursos de formación específica relacionados con la tarea a desempeñar, siempre y cuando estos hayan sido expedidos por entidades educativas de gestión públicas o de gestión privada siempre de educación oficial (autorizadas por



RESOLUCIÓN N° 0380
NEUQUÉN, 21 MAY 2019

organismos oficiales), Ministerios de Educación Nacional o provinciales, consejos provinciales de educación, Universidades. Como así también los cursos dictados con igual modalidad

Se tendrán en cuenta aquellos cursos que hayan sido evaluados, de acuerdo a la siguiente grilla:

Cursos de Capacitación		
Duración	Con Evaluación	Sin evaluación
+ de 100 hs. con evaluación	1,00 punto	0,45 puntos
+ de 40 hs. con evaluación	0,75 puntos	0,30 puntos
+ de 25 hs. con evaluación	0,50 puntos	0,20 puntos
hasta 25 hs. con evaluación	0,25 puntos	0,10 puntos

c.2.1.3 **Antecedentes laborales:** hasta 8 puntos.

Serán válidas los antecedentes laborales relacionados con el cargo a desempeñar, tanto en la actividad pública (de gestión pública) como actividad privada.

a) Se tomarán como válidos aquellos antecedentes laborales, cuyas actividades se hayan desarrollado en el ámbito privado en los que el trabajador se haya desempeñado en relación de dependencia (con modalidad de contrato o planta permanente) siempre que estén certificados por el ANSES y se especifique con claridad el tiempo durante el cual se desarrolló la actividad laboral.

b) Cuando el trabajador se haya desempeñado en forma independiente y cuya tarea hubiera tenido relación con el cargo a concursar, se tomará como válida la constancia de inscripción en monotributo, debiéndose especificar con claridad el tiempo durante el cual se desarrolló la actividad laboral.

c) En el caso de organismos públicos: estados provinciales, municipales, organismos descentralizados, empresas públicas del estado nacional o provincial, universidades se deberán presentar certificaciones laborales firmadas por autoridades competentes si la relación laboral, se realizó en el marco de un contrato y/o monotributista se deberán

presentar las constancias las mismas modalidades que en los puntos precedentes (a) y (b). Dejando expresa constancia del tiempo en el cual se desarrolló el vínculo laboral.

d) En los casos de pasantías laborales en instituciones públicas o privadas, serán tomadas como antecedentes laborales, debiendo cumplir, con los mismos requisitos planteados en el punto (c).

Duración	Puntaje
De 1 a 3 años	4 puntos
De 3 a 5 años	5 puntos
De 5 a 8 años	6 puntos
De 8 a 10 años	7 puntos
Más de 10 años	8 puntos

c.2.2 **Prueba de oposición (Examen):** (Consta de una evaluación escrita con especificidad relacionada al cargo a cubrir, debiéndose proveer el material didáctico de estudio específico básico y mínimo) hasta 40 puntos.

Se deberá realizar, con un puntaje de 0 a 40 (puntos), Siendo los parámetros y temas a evaluar los estrictamente relacionados con la función a desempeñar, cumpliendo con lo estipulado con el Artículo 40º del Decreto 366/06.

c.2.3 **Entrevista Personal:** hasta 20 puntos.

Se deberá realizar, con un puntaje de 0 a 20 (puntos), solo participarán de esta etapa evaluativa, aquellos aspirantes que hayan obtenido con un mínimo de 24 puntos del total asignado al examen de oposición y un mínimo de 16 puntos del total asignado a la evaluación de antecedentes.

Debiéndose ponderar los siguientes parámetros:



Características	Puntaje
Visión actitudinal	6 puntos
Visión Procedimental	4 puntos
Capacidad de inserción en equipos de trabajo	6 puntos
Autonomía personal para resolver problemas de índole laboral	4 puntos

Definición de los parámetros de entrevista

Visión Actitudinal

Es la perspectiva, que presenta el concursante en relación a su predisposición e interés para acceder al cargo que concursar, son todas las motivaciones que lo llevan a presentarse para cubrir el cargo (sociales, familiares, económicas, de desarrollo profesional, etc.).

Visión Procedimental

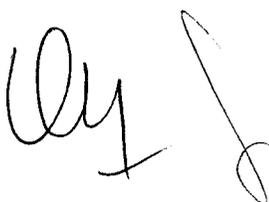
Son todas las capacidades profesionales, personales que pone el concursante a disposición de la institución, se pueden mencionar, entre otras, las estrategias y procedimientos que intentara desarrollar para su desempeño futuro.

Capacidad de inserción en equipos de trabajo

Representa las posibilidades de poder trabajar en equipo, poniendo sus conocimientos a disposición de compañeros de trabajo, de distintas jerarquías y/o pares. Capacidad de aceptar cambios en las modalidades laborales, compartir y tolerar puntos de vista distintos. Ductilidad para adaptarse a distintos esquemas laborales. Predisposición para adaptarse a una realidad dinámica y cambiante.

Autonomía personal para resolver problemas de índole laboral

Es una condición necesaria al momento de producirse imprevistos, sin esperar ordenes jerárquicas, que demorarían la resolución de problemas, que pueden resolverse en los niveles jerárquicos en los cuales se va a desempeñar, sin extralimitarse en las decisiones que le competen a la función.

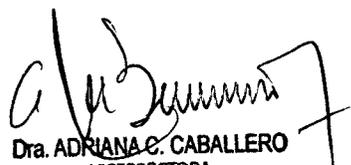




RESOLUCIÓN N° 0380
NEUQUÉN, 21 MAY 2019

c.2.4 Puntaje final

Será el que resulte de sumar la puntuación de los antecedentes, la prueba de oposición y la entrevista. Quedando en el orden de mérito aquellos aspirantes que igualen o superen los 50 puntos.


Dra. ADRIANA C. CABALLERO
VICERRECTORA
A/C. SECRETARIA GENERAL
Universidad Nacional del Comahue


Lic. GUSTAVO V. CRISAFULLI
RECTOR
Universidad Nacional del Comahue



RESOLUCIÓN N° 0380
NEUQUÉN, 21 MAY 2019

ANEXO III

DISPOSICIONES PARTICULARES PARA LOS CONCURSOS INTERNOS DE ASCENSO

Los concursos de Ascenso deberán ajustarse a los establecido en los artículos 44, 45, 46 y 47 Régimen de Concurso De Ingreso y Ascenso para el Personal Nodocente de la Universidad Nacional del Comahue

El presente mecanismo se utilizará para las categorías del Tramo Mayor (Categorías 1, 2, 3 Decreto 366/06) y la Categoría 4 del Tramo Intermedio.

El jurado podrá requerir en cualquier momento la remisión de los legajos de los postulantes al concurso.

Grilla de evaluación para la confección del orden de mérito:

a. **Antecedentes:** hasta 40 puntos.

a.1. **Antigüedad:** hasta 8 puntos

Se evaluarán los antecedentes laborales en relacionados con el cargo a desempeñar, tanto en la actividad pública (de gestión pública) como actividad privada

Antigüedad		
Ente	Con Relación al cargo	Sin Relación al cargo
Universidad Nacional del Comahue	1 punto por año (hasta 8 puntos)	0, 25 punto por año (hasta 2 puntos)
Administración Pública (Nacional, Provincial y Municipal) y la actividad Privada	0,50 por año (hasta 4 puntos)	0,10 por año (hasta 0,80 puntos)

a.2 **Títulos:** hasta 12 puntos.

Deberán ser reconocidos por Organismos Oficiales y no se considerarán cuando excedan las condiciones exigidas para el cargo a cubrir. En los Agrupamientos Servicios Generales y



RECTORADO

RESOLUCIÓN Nº 0380
NEUQUÉN, 21 MAY 2019

Tramo Básico de Mantenimiento y Producción sólo podrán incidir los títulos que estén estrictamente relacionados con la tarea a desempeñar.

Tipo de Título	Puntaje
Doctorado	12 puntos
Maestría	11 puntos
Especialización	10 puntos
Universitario de Grado	9 puntos
Tecnicatura Superior de Gestión Universitaria	8 puntos
Terciario (Habilitante)	5 puntos
Secundario Técnico (6 años)	4 puntos
Secundario Común	3 puntos

a.3 **Formación específica, cursos de perfeccionamiento:** hasta 10 puntos.

Se deberán puntuar solamente los cursos de formación específica relacionados con la tarea a desempeñar, siempre y cuando estos hayan sido expedidos por entidades educativas de gestión pública o de gestión privada siempre de educación oficial (autorizadas por organismos oficiales), Ministerios de Educación Nacional o provinciales, consejos provinciales de educación, Universidades, Instituciones de nivel Terciario, etc.

Cursos de Capacitación		
Duración	Con Evaluación	Sin evaluación
+ de 100 hs. con evaluación	1,00 punto	0,45 puntos
+ de 40 hs. con evaluación	0,75 puntos	0,30 puntos
+ de 25 hs. con evaluación	0,50 puntos	0,20 puntos
hasta 25 hs. con evaluación	0,25 puntos	0,10 puntos

a.4 Propuesta de mejoras y proyectos de capacitación: hasta 5 puntos. ..

Elaboración de propuestas de mejoras y proyectos de capacitación: respecto de la primera se tendrá en cuenta la participación en la elaboración de propuestas de mejoras y que sean aprobadas por los Órganos ejecutivos correspondientes. Respecto a los proyectos de capacitación, se trata de aquellos que cuenten con la aprobación de la paritaria para formar parte del plan de capacitación anual.

Propuesta de Mejoras y Proyectos de Capacitación	
Propuestas de mejoras	1 punto por cada una
Proyectos de Capacitación	1 punto por cada uno

Pueden evaluarse en este punto además los Cursos de Capacitación dictados entidades educativas de gestión públicas o de gestión privada siempre de educación oficial (autorizadas por organismos oficiales), Ministerios de Educación Nacional o provinciales, consejos provinciales de educación, Universidades), como así también por Colegios Profesionales.

Se tendrán en cuenta aquellos cursos que hayan sido evaluados, de acuerdo a la siguiente grilla:

Cursos de Capacitación Dictados		
Duración	Con Evaluación	Sin evaluación
+ de 100 hs. con evaluación	1,00 punto	0,45 puntos
+ de 40 hs. con evaluación	0,75 puntos	0,30 puntos
+ de 25 hs. con evaluación	0,50 puntos	0,20 puntos
hasta 25 hs. con evaluación	0,25 puntos	0,10 puntos



a.5 **Participación Institucional:** hasta 5 puntos.

Se evaluarán en este punto las actividades de participación institucional

Participación Institucional Nodocente	Organismo	Puntaje por periodo
Jurado por Concurso	Rectorado	0,25 puntos por concursos
Consejero Superior y/o Directivo	Consejo Superior y/o Directivo	0.5 puntos por periodos
Participación Institucional en Comisiones o Redes Universitarias		0, 25 puntos por año

b. **Prueba de Oposición (Plan de Trabajo):** hasta 40 puntos.

De acuerdo a lo establecido por el Artículo 47º, el postulante presentara un Plan de Trabajo, el cual deberá defender ante el jurado, el mismo deberá elaborarse de acuerdo al modelo de presentación que se incluye como Anexo III del presente Reglamento.

Se deberá realizar, con un puntaje de 0 a 40 (puntos), solo participarán de esta etapa evaluativa, aquellos aspirantes que hayan obtenido en la evaluación de antecedentes como mínimo 16 puntos.

c. **Entrevista:** hasta 20 puntos.

Debiéndose ponderar los siguientes parámetros:

Características	Puntaje
Visión actitudinal	6puntos
Visión Procedimental	4puntos
Capacidad de inserción en equipos de trabajo	6puntos
Autonomía personal para resolver problemas de índole laboral	4puntos

Definición de los parámetros de entrevista



Visión Actitudinal

Es la perspectiva, que presenta el concursante en relación a su predisposición e interés para acceder al cargo que concursa, son todas las motivaciones que lo llevan a presentarse para cubrir el cargo (sociales, familiares, económicas, de desarrollo profesional, etc.).

Visión Procedimental

Son todas las capacidades profesionales, personales que pone el concursante a disposición de la institución, se pueden mencionar, entre otras, las estrategias y procedimientos que intentara desarrollar para su desempeño futuro.

Capacidad de inserción en equipos de trabajo

Representa las posibilidades de poder trabajar en equipo, poniendo sus conocimientos a disposición de compañeros de trabajo, de distintas jerarquías y/o pares. Capacidad de aceptar cambios en las modalidades laborales, compartir y tolerar puntos de vista distintos. Ductilidad para adaptarse a distintos esquemas laborales. Predisposición para adaptarse a una realidad dinámica y cambiante.

Autonomía personal para resolver problemas de índole laboral

Es una condición necesaria al momento de producirse imprevistos, sin esperar ordenes jerárquicas, que demorarían la resolución de problemas, que pueden resolverse en los niveles jerárquicos en los cuales se va a desempeñar, sin extralimitarse en las decisiones que le competen a la función

d. Puntaje final

Será la que resulte de promediar la puntuación de los antecedentes, la prueba de oposición y la entrevista. Quedando en el orden de mérito aquellos aspirantes que igualen o superen los 50 puntos.



Dra. ADRIANA C. CABALLERO
VICERRECTORA
A/C. SECRETARIA GENERAL
Universidad Nacional del Comahue



Lic. GUSTAVO V. CRISAFULLI
RECTOR
Universidad Nacional del Comahue

	ANEXO V PLAN DE TRABAJO CONCURSO NODOCENTE
---	---

CARGO A POSTULAR:	
--------------------------	--

APELLIDO Y NOMBRES:	
DNI:	
CUIL/CUIT:	
TELÉFONO:	
CORREO ELECTRÓNICO:	

B.1 NOMBRE DEL PLAN DE TRABAJO:
B.2 DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO:
B.3 FUNDAMENTACIÓN:
B.4 ALCANCE:
B.5 OBJETIVOS GENERALES:²
B.6 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:²
B.7 NORMAS:

B.8 RECURSOS REQUERIDOS		
CONCEPTOS	CANTIDAD	DESCRIPCIÓN
Personal:³		
Viáticos:⁴		
Equipos y materiales:⁵		
Personal externo:⁶		
TOTAL:		

B.9 ESPACIO FÍSICO:⁷
--

¹ Debe desarrollar el plan de trabajo dentro del marco estipulado por el artículo N°13 de este Reglamento.

² Numere cada objetivo para ser usado como referencia en la tabla B.10.

³ Especificar si el personal que se incluye es del área a concursar o es personal a incorporar y detallar la composición de la cantidad expuesta.

⁴ Considerar si es necesario la realización de tareas fuera del área de trabajo.

⁵ Especificar si la cantidad corresponde a los equipos y materiales que posea el área o es necesaria su incorporación.

⁶ Especificar si se requiere personal externo, los cuales pueden ser consultores, asesores, becarios, etc.

⁷ Espacio físico: Especificar si se cuenta con el espacio físico necesario para la ejecución del proyecto en el área o requiere de otros espacios. Si fuera así, determine la cantidad de superficie requerida.





ANEXO V PLAN DE TRABAJO CONCURSO NODOCENTE

B.10 PLANIFICACIÓN ⁸						
OBJETIVO GENERAL ⁹	OBJETIVO ESPECÍFICO ¹⁰	METAS ¹¹	ACCIONES ¹²	PLAZO DE EJECUCIÓN	RESPONSABLE	INDICADOR ¹³

⁸ Completar la tabla con la cantidad de objetivos generales, objetivos específicos, metas y acciones que necesite para llevar adelante el proyecto.

⁹ Objetivos general es la finalidad del por qué desarrollar este plan de trabajo. Es el resultado final que se pretende alcanzar (¿qué?, ¿dónde?, ¿para qué?). Este tipo de objetivo no identifica nunca un dato medible y evaluable, sino que describe en términos generales aquello que queremos alcanzar al finalizar nuestro trabajo.

¹⁰ Objetivos específicos son los pasos que debemos seguir para alcanzar el objetivo general. Concretan de alguna forma los objetivos generales. Los objetivos se deben formular empleando verbos en tiempos infinitivos (observar, analizar) y han de expresar una sola acción por objetivo; deben estructurarse en secuencia lógica, de lo más sencillo a lo más complejo.

¹¹ Metas que sean cuantificables, medibles mediante indicadores y directamente verificables. Así nos permiten hacer seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de los efectos que se quieren conseguir con los objetivos específicos. Podría no establecer una meta y sí definir acciones, o definir ambos.

¹² Acciones que sean necesarias realizar para lograr la consecución de la meta, y por consiguiente, lograr los objetivos definidos.

¹³ Indicador que determine cómo va a medir el cumplimiento de la meta/acción. El indicador tiene que ser una evidencia concreta de medición, que indique la realización de una acción o uno que exponga el alcance de la meta deseada. Son puntos de referencia, que brindan información cualitativa o cuantitativa, conformada por uno o varios datos, constituidos por percepciones, números, hechos, opiniones o medidas, que permiten seguir el desenvolvimiento de un proceso y su evaluación, y que deben guardar relación con el mismo.


Dra. ADRIANA C. CABALLERO
 VICERRECTORA
 A/C. SECRETARIA GENERAL
 Universidad Nacional del Comahue


Lic. GUSTAVO V. CRISAFULLI
 RECTOR
 Universidad Nacional del Comahue