



TUCUMAN

RESOLUCION 613/2012 SISTEMA PROVINCIAL DE SALUD

Reglamento General para la Evaluación y Calificación
del Personal del Sistema Provincial de Salud.
Del: 13/08/2012; Boletín Oficial 21/08/2012

El Secretario Ejecutivo Médico a Cargo de la Presidencia del Sistema Provincial de Salud
RESUELVE:

Artículo 1°.- Aprobar el Reglamento General para la Evaluación y Calificación del Personal del Sistema Provincial de Salud, el cual corre agregado fs. 02/09 y que como Anexo I pasa a formar parte integrante de la presente Resolución.

Art. 2°.- Aprobar el Formulario I (Planilla de Descripción de Competencias para evaluar la idoneidad), Formulario II (Hoja de Calificación) y Resultado Final de la Calificación, obrantes a fs. 10/12 y que como Anexo II pasan a formar parte integrante de la presente Resolución.

Art. 3°.- Registrar, notificar, comunicar, publicar en el Boletín Oficial y archivar.-

ANEXO I

REGLAMENTO GENERAL PARA LA EVALUACION Y CALIFICACIÓN DEL PERSONAL DEL SISTEMA PROVINCIAL DE SALUD

CAPITULO I - CONSIDERACIONES GENERALES

ARTÍCULO 1: El presente Reglamento General tiene por finalidad establecer los principios, definiciones y procedimientos generales que regirán la evaluación y calificación anual del personal del Sistema Provincial de Salud, en los términos de la ley de Carrera Sanitaria, 5.908 y su reglamentación.

ARTÍCULO 2: La calificación anual tiene por objeto evaluar el desempeño laboral de los agentes del Sistema Provincial de Salud, con base en parámetros previamente establecidos que permitan fundamentar un juicio objetivo sobre su conducta laboral y sus aportes al cumplimiento de las metas institucionales.

ARTÍCULO 3: El proceso de calificación del personal del Sistema Provincial de Salud, se deberá regir por los siguientes principios:

1) Igualdad de oportunidades, publicidad, transparencia e igualdad de trato: La calificación anual será obtenida mediante el presente Sistema de Evaluación del desempeño de la persona, teniendo en cuenta su rendimiento y lo que se espera de su puesto de trabajo, mediante la comparación del mismo con estándares de desempeño claros y observables.

2) Objetividad: La calificación anual del personal implica, esencialmente, convertir el juicio u opinión subjetiva que se tiene de una persona, con respecto a una cualidad u atributo, en un juicio u opinión objetiva y concreta expresada numéricamente por medio de una escala de puntuación, donde se reflejan expresa o tácitamente los distintos grados de esa cualidad desde el mas bajo al más elevado, así como su puntuación correspondiente.

3) Eficacia en el servicio a los intereses generales del Sistema Provincial de Salud.

4) Eficiencia en el aprovechamiento y optimización de los recursos humanos del Sistema Provincial de Salud.

ARTÍCULO 4: La Dirección General de Recursos Humanos del Sistema Provincial de Salud será autoridad de aplicación del procedimiento previsto en el presente reglamento,

resultando competente para resolver toda cuestión inherente a dicho procedimiento, que no estuviere expresamente reglada.

CAPITULO II - DE LA CALIFICACIÓN EN GENERAL

ARTÍCULO 5: Se deja establecido como periodo calificadorio, al comprendido entre el 1° de Agosto y el 31 de Julio del año siguiente.

ARTÍCULO 6: El proceso de evaluación y calificación del personal podrá comenzar a partir del 1° de Agosto de cada año -o subsiguiente hábil- y sus resultados deberán estar disponibles hasta el 31 de Octubre del mismo año -o subsiguiente hábil-.

ARTÍCULO 7: La Autoridad de Aplicación del presente, podrá, valorando razones de organización, logística u otras, disponer que el comienzo de la Evaluación, sea realizada en forma progresiva o simultánea en los diferentes servicios y dependencias del Sistema Provincial de Salud.

ARTÍCULO 8: Todos los empleados permanentes y transitorios del Sistema Provincial de Salud tienen el derecho y la obligación de ser calificados una vez al año. Sin embargo, esta calificación no podrá efectuarse cuando concurren algunos de los siguientes supuestos:

1. Cuando el agente tuviere una antigüedad inferior a 6 (seis) meses al 31 de Julio del año correspondiente.
2. Cuando el agente hubiera gozado de 6 (seis) meses o más de licencia dentro del período calificadorio, con o sin goce de sueldo, por cargo de mayor jerarquía o bien hubiere gozado de Adscripciones o Comisiones de Servicios, por igual lapso.
3. En los restantes supuestos de licencias por lapsos de 6 meses o más, la calificación se diferirá al término de la licencia.
4. Los agentes que hubieren sido intimados para iniciar los trámites jubilatorios, por reunir las condiciones necesarias para acceder al beneficio.

Asimismo, quedan excluidos de la evaluación y calificación previstas en el presente reglamento, los residentes, los reemplazantes, el personal contratado -cualquiera sea su modalidad-, el personal comprendido en Planes o Programas Nacionales y/o Provinciales, el personal que revista como becario o cualquier otra situación de aprendizaje, y cualquier otra persona que no se encuentre comprendido dentro del régimen de escalafón horizontal previsto en la Ley 5.908.

ARTÍCULO 9: Cuando dentro del período calificadorio el agente hubiera prestado servicios bajo las órdenes de dos o mas Jefes, la calificación será efectuada por quien tuviera la condición de Jefe al 31 de Julio del año en cuestión, siempre y cuando el agente hubiera trabajado -como mínimo- 4 (cuatro) meses bajo sus órdenes, computados a la fecha indicada. Caso contrario, la calificación será efectuada por el Jefe bajo cuyas órdenes hubiera trabajado el agente durante mayor cantidad de tiempo.

ARTÍCULO 10: La calificación será efectuada por el Jefe inmediato superior del agente calificado y dos superiores jerárquicos a este. Se deja expresamente establecido que, en caso de vacancia u otra circunstancia que impida la calificación por parte del Jefe Inmediato Superior, la responsabilidad para calificar deberá recaer en el agente jerárquicamente superior a éste último.

ARTÍCULO 11: Los agentes con personal a cargo tienen la obligación de evaluar y calificar a los mismos en los términos del presente reglamento. Esta obligación es intransferible. Para ello, deberán aplicar los Formularios, que obran como anexos al presente reglamento, debiendo requerir la información pertinente a las áreas de Personal, de Recursos Humanos y de todo otro organismo que pueda aportar evidencias objetivas del comportamiento laboral del agente. Estas áreas están obligadas a suministrar dicha información.

ARTÍCULO 12: Los agentes que deban calificar, así como los calificados mediante el presente reglamento, deberán excusarse y podrán recusar cuando concurren alguna de las siguientes causales:

- a) Parentesco por consanguinidad dentro del cuarto grado y segundo por afinidad entre ellos;
- b) Tener directa participación en cualquier sociedad o corporación entre ellos, como asimismo sus consanguíneos y afines dentro de los mismos grados indicados en el inciso anterior;

- c) Tener sociedad o comunidad de intereses entre ellos;
- d) Tener cuestión judicial pendiente, o ser acreedor, deudor o fiador entre ellos;
- e) Tener amistad íntima o enemistad manifiesta, debidamente comprobada, entre el calificador y el agente calificado.

ARTÍCULO 13: Cuando los agentes calificadores adviertan que se encuentran comprendidos en alguna de las causales enunciadas en el Artículo anterior en relación al agente a evaluar, deberán excusarse de realizar la calificación, comunicándola a su superior jerárquico, bajo pena de incurrir en falta grave.

ARTÍCULO 14: Cuando el agente que deba ser evaluado advierta que el calificador se encuentra comprendido en alguna de las causales enunciadas en el Artículo 12, podrá recusar al mismo.

ARTÍCULO 15: Las recusaciones y excusaciones deberán deducirse ante la autoridad superior de la dependencia, dentro del plazo perentorio e improrrogable de 3 (tres) días hábiles desde el inicio del proceso de evaluación y calificación en donde preste servicios.

Los planteos se formularán por escrito, debiendo ofrecerse todas las pruebas en que se sustentare la petición.

La autoridad superior del Hospital, efector o área administrativa de que se trate, resolverá las recusaciones o excusaciones en forma fundada, resultando su decisión irrecurrible.

CAPITULO III - DESCRIPCIÓN DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN

ARTÍCULO 16: La evaluación y calificación de los servicios de los agentes del Sistema Provincial de Salud, comprende los siguientes rubros, de acuerdo a lo dispuesto en el Artículo 33°, de la Ley 5908: "Desempeño de la Tarea y Conducta" y "Asistencia".

ARTÍCULO 17: A los fines de la presente reglamentación, el rubro Desempeño de la Tarea y Conducta será medido a través del desempeño de los agentes en las siguientes competencias laborales:

RUBRO Desempeño de la Tarea y Conducta

Competencias Laborales:

- Conocimiento de la tarea.
- Organización y Administración de Recursos
- Cumplimiento de Normas.
- Responsabilidad -Capacidad para Aprender.
- Tolerancia a la Presión.
- Motivación.
- Flexibilidad y Adaptación al Cambio.
- Comunicación.
- Integración al Servicio.

ARTÍCULO 18: Para la medición de las Competencias Laborales, determinadas en el Artículo anterior, será utilizada la "Escala de Conductas Esperadas". Esta técnica de Evaluación del Desempeño, implica calificar numéricamente el grado en que se presenta cada una de las competencias enunciadas en el comportamiento laboral de los agentes, conforme al Formulario N° 1, obrante en el Anexo.

ARTÍCULO 19: En relación al rubro Asistencia, se determina la siguiente escala para restar puntos de la calificación obtenida en la evaluación de las Competencias Laborales:

RUBRO

- Asistencia

Inasistencias:

Injustificadas: restarán 4 (cuatro) puntos por cada una.

Licencias

Sin goce de sueldo: restar 1 (un) punto por cada día de Licencia.

CAPITULO IV - RESULTADO DE LA CALIFICACION

ARTÍCULO 20: El resultado definitivo de la calificación de cada agente, será igual a la suma de las puntuaciones obtenidas en cada competencia laboral, menos los puntos restados de acuerdo a las previsiones del Artículo 19, las que serán volcadas en el Formulario N° 2, obrante en el Anexo.

ARTÍCULO 21: Este resultado final es traducido en una Escala Conceptual de Desempeño,

que consta de 4 Grados de clasificación, y están escalonados de la siguiente manera:

Grados

- Puntajes -

Escala Conceptual de Desempeño

A

-100 A 90 -

Excelente: El desempeño laboral excede claramente las expectativas. La persona puede ser tomada como referente en la competencia calificada. Las acciones requeridas implican tareas de mantenimiento y/o capacitación para otras tareas de mayor responsabilidad

B

- 89 A 60 -

Muy Bueno: El desempeño laboral se ajusta a su puesto, necesitando probablemente más tiempo para desarrollarse en la función. Es más eficaz en las tareas rutinarias. Ello implica que si se incrementa el grado de exigencia requerirá acciones de capacitación y entrenamiento.

C

- 59 A 40 -

Regular: El desempeño laboral se puede definir como bajo, aún tratándose de situaciones rutinarias. La persona requiere tareas de motivación hacia el puesto, de entrenamiento, de rotación en funciones similares pero de menor responsabilidad, etc.

D

- 39 puntos o menos -

Insuficiente: Su desempeño se encuentra muy por debajo de las exigencias del puesto. No existe un dominio de las competencias requeridas por la función.

ARTÍCULO 22: De acuerdo a lo dispuesto en el Artículo 19 de la Ley 5908, a los fines de la promoción de los agentes, el resultado de esta calificación, no puede ser inferior al 60% del puntaje (60 puntos).

CAPITULO V - DEL TRÁMITE FINAL DE LA CALIFICACION:

ARTÍCULO 23: Los resultados del proceso de evaluación y calificación serán publicados en los transparentes de la Dirección del Hospital, efector o área administrativa de que se trate, para conocimiento de los agentes, por el plazo de 05 días hábiles desde la finalización del proceso de evaluación y calificación. Los agentes del Sistema Provincial de Salud tienen la carga de comparecer dentro de dicho plazo, a los efectos de tomar conocimiento de los resultados. Dentro de igual plazo el agente podrá tomar vista de su Hoja de Calificación, a fin de conocer el puntaje asignado en cada rubro.

Adicionalmente, la autoridad superior de cada área podrá comunicar el resultado de la calificación a cada agente, una vez concluida la misma, firmando el agente al pie de la Hoja de Calificación.

En el caso de los agentes que hubieren obtenido una calificación inferior a 60 puntos, la notificación será personal, sin perjuicio de la publicación de los resultados en transparentes.

ARTÍCULO 24: El resultado de la evaluación y calificación se entenderá notificado al agente en la fecha de la notificación personal o el último día de publicación de los resultados en los transparentes, lo que ocurra primero, siempre y cuando el agente haya tenido posibilidad de tomar conocimiento efectivo del resultado.

ARTÍCULO 25: Dentro de los 5 (cinco) días hábiles administrativos contados a partir del día siguiente al de la notificación, los agentes que estuvieren disconformes con la calificación obtenida podrán apelar la misma, aportando todas las pruebas que consideren pertinentes. La apelación será presentada ante la Dirección General de Recursos Humanos en Salud, y será competente para su resolución la Junta de Apelación.

De conformidad a lo previsto en el Artículo 34 de la Ley 5.908, la Junta de Apelación estará conformada, respecto de cada agente, por:

- a) El Director del Hospital o autoridad superior del servicio o área administrativa de la cual dependa el agente;
- b) El Director General de Recursos Humanos;

c) Un representante del gremio o colegio profesional al que pertenezca el agente. En el escrito de apelación, el agente deberá comunicar la organización gremial o colegio profesional al que pertenece, a fin de integrar la Junta de Apelación.

En caso que el agente hubiera omitido dicha comunicación, se seguirán las siguientes pautas:

(i) En primer lugar, la Junta será integrada con la organización gremial a favor de la cual se le efectuaren retenciones al agente en sus haberes, en concepto de cuota sindical;

(ii) En defecto de lo anterior, conformará la Junta un representante del colegio profesional correspondiente a la actividad que ejerce el agente;

(iii) En defecto de los parámetros anteriores, la Junta estará conformada por un representante de la organización gremial con mayor cantidad de afiliados dentro del Sistema Provincial de Salud.

A los efectos del presente inciso, al comienzo de cada proceso anual de evaluación y calificación, la Dirección General de Recursos Humanos en Salud, deberá requerir a cada organización gremial y colegio profesional que designe un representante para que, en su caso, integre la Junta de Apelación. En sus respectivas presentaciones, cada organización gremial y/o colegio profesional deberá indicar los datos de contacto del representante designado, y en especial el domicilio en el cual se tendrán por válidas las notificaciones que se le cursaren.

ARTÍCULO 26: Las resoluciones de la Junta de Apelación serán fundadas, pudiendo ratificar o modificar la calificación asignada al agente, debiendo sustentarse en la prueba ofrecida y producida en el expediente. El pronunciamiento de la Junta de Apelación será de carácter irrecurrible.

Anexo II para consulta Of. B.O. (21/09/12) y/o Of. del SiProSa.

