

## **Guía para completar el formulario**

### **I) Identificación del Puesto**

- **Unidad Ejecutora u Organizativa** a la que pertenece la vacante.
- **Naturaleza del Vínculo:** Debe especificarse el tipo de vínculo contractual:
  - Contrato de Trabajo (Art. 92 de la ley 19.121)
  - Contrato Laboral (art. 54 ley 18719 y Decreto 53/011)
  - Provisorio – (Art.90 ley 19121)
  - Arrendamiento de obra (con monto superior a 3 veces el monto de contratación directa- Art. 47 ley 18.719 y Art. 33Tocaf)
- **Nombre:** Identificar en todos los vínculos contractuales, de qué tipo de puesto de trabajo se trata. Tiene que ver con el objeto del mismo así como con la ocupación a desarrollar.
- En caso de ser el vínculo contractual el de Provisorio especificar:
  - **Escalafón:**
  - **Grado:**
  - **Denominación:**
  - **Serie:**

### **II) Plazas**

Debe especificarse la cantidad de plazas requeridas para el puesto de trabajo a ocupar.

### **III) Relación Jerárquica**

Se indica a quien responde el postulante según el puesto a ocupar.

### **IV) Objeto del Puesto**

**SOLICITUD PARA CUBRIR PLAZAS DE UN  
PUESTO DE TRABAJO  
DESCRIPCIÓN DEL PUESTO**



Finalidad: es la razón de ser del **puesto** requerido, enunciado que refiere al resultado principal del puesto. Se sugiere completar de forma concisa.

**V) Tareas Claves**

Detallar las tareas **específicas** que en esencia determinan la consecución de los resultados del puesto de trabajo. Para este campo se sugiere no incorporar más de cinco.

**VI) Niveles de Responsabilidades**

Se pide el **grado de:**

- **Complejidad de la tarea a realizar** – Refiere a los requerimientos en cuanto a juicio, razonamiento, comprensión, interpretación e investigación. Influyen la complejidad de las situaciones y problemas, la cantidad y variedad de alternativas y la profundidad del análisis exigido.
  - **ALTO:** Normas generales. Solucionar problemas con una gran variedad de alternativas. Se requiere una alta capacidad de análisis. La originalidad o creatividad son usualmente importantes.
  - **MEDIO:** Cambios o modificaciones en las normativas a aplicar. Se requiere habilidad analítica de moderada complejidad. Suele ser necesario aplicar algún enfoque original.
  - **BAJO:** Normas claras con escasas posibilidades de variaciones. Se requiere habilidad analítica. Los elementos de juicio son conocidos.
  
- **Autonomía requerida** – Refiere a la exigencia de iniciativa e independencia para tomar decisiones y actuar ante distintas situaciones. Necesidad de anticipar y actuar, con mayor o menor cantidad y variedad de las opciones a considerar.

**SOLICITUD PARA CUBRIR PLAZAS DE UN  
PUESTO DE TRABAJO  
DESCRIPCIÓN DEL PUESTO**



- **ALTO:** La acción independiente es un rasgo típico y habitual de la ocupación. Situaciones no previstas en muchos aspectos de las actividades, son supervisadas usualmente a través de sus resultados finales.
  - **MEDIO:** Implica acción independiente durante buena parte del tiempo. Situaciones no previstas en varios aspectos de las actividades. Recibe supervisión limitada a los aspectos destacados de las actividades.
  - **BAJO:** La ocupación requiere alguna acción independiente. Situaciones no previstas pueden presentarse pero infrecuentemente. Las actividades pueden ser supervisadas con facilidad en la mayoría de los casos.
- **Responsabilidad de la acción** - Refiere al impacto de las acciones sobre los recursos de distinto tipo (financieros, humanos, materiales), en términos de incidencia dentro y fuera del organismo, así como la magnitud de resultados esperados de su gestión y las consecuencias que las acciones que le competen pueden provocar.
- **ALTO:** Las acciones son trascendentes para actividades, resultados y recursos del organismo. Deben realizarse bajo presión y los desvíos o errores provocan consecuencias graves para los recursos del organismo y los servicios que este presta.
  - **MEDIO:** Las acciones tienen relevancia para actividades, resultados y recursos del organismo. Exigen tiempos de respuesta claramente acotados. Los desvíos o errores se ajustan con consecuencias de porte en relación a los recursos que utiliza pero leves en relación a los del organismo y los servicios que este presta.

**SOLICITUD PARA CUBRIR PLAZAS DE UN  
PUESTO DE TRABAJO  
DESCRIPCIÓN DEL PUESTO**



- **BAJO:** El efecto de las acciones es escaso sobre actividades, resultados y recursos. Queda circunscripto al área o sector donde se actúa. Las acciones son programables. Los desvíos o errores se ajustan con consecuencias leves para el organismo y para el servicio que este presta.
- **Pericia** - Refiere al grado de madurez, solidez y destreza esperado en la ejecución de las acciones y en la exteriorización de las conductas para alcanzar los resultados de la ocupación con éxito.
- **ALTO:** Las actividades deben ser ejecutadas por expertos en la materia. El ocupante debe poseer conductas maduras, sólidas y estables.
  - **MEDIO:** Las actividades deben ser ejecutadas por quienes hayan adquirido práctica en su ejecución para alcanzar el resultado con éxito. La madurez y solidez de las conductas esperadas del ocupante deberán haber alcanzado un grado de desarrollo y estabilidad media.
  - **BAJO:** Las actividades pueden ser ejecutadas por aprendices sin complicación. Las conductas esperadas para desenvolverse con destreza pueden ser generadas sin dificultad en quienes potencialmente las posean.

**SOLICITUD PARA CUBRIR PLAZAS DE UN  
PUESTO DE TRABAJO  
DESCRIPCIÓN DEL PUESTO**



**VII) Condiciones de Trabajo**

**Carga horaria:** cantidad de horas requeridas para ocupar el puesto.

**Remuneración propuesta:** acorde al Nivel/grado y al vínculo contractual.

**Lugar habitual de desempeño:** zona o lugar geográfico en donde se deberá desarrollar la actividad laboral en forma permanente si considerar eventuales desplazamientos.

**Tiempo de contratación:** duración del plazo contractual y de sus eventuales prorrogas.

**Otras condiciones específicas:** establecer condiciones físicas, ubicación geográfica, del entorno, disponibilidad, flexibilidad.

**VIII) Requisitos solicitados**

**1) Excluyentes:**

**Formación:** Detallar el nivel educativo que es determinante para ejercer las tareas claves de la ocupación.

**Experiencia:** Establecer la experiencia comprobable en puestos de trabajo imprescindibles para el desarrollo de las tareas claves.

**Otros:** Condiciones requeridas, no vinculadas a la formación curricular.

**2) A valorar:**

**Formación:** Detallar cursos relacionados a las tareas claves a desempeñar, que podrían agregar valor a la consecución de los resultados del puesto.

**Experiencia:** Establecer la experiencia relacionada a las tareas claves que podrían agregar valor a la consecución de los resultados del puesto.

**Otros:** Condiciones requeridas, no vinculadas a la formación curricular.

**SOLICITUD PARA CUBRIR PLAZAS DE UN  
PUESTO DE TRABAJO  
DESCRIPCIÓN DEL PUESTO**



**IX) Competencias Básicas, Conductuales y/o Funcionales:**

Conjunto de capacidades, aptitudes, actitudes y características personales requeridas para el desempeño efectivo de las tareas claves.

**Competencias Básicas:**

Orientación al ciudadano
Orientación a resultados
Compromiso
Iniciativa (proactividad)
Adaptabilidad y flexibilidad

**1) Orientación al ciudadano:**

Demuestra sensibilidad ante las necesidades de los ciudadanos. Se organiza y es capaz de conocer, resolver y anticiparse a las expectativas de los mismos.

**2) Orientación a resultados:**

Es la capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia encaminando todos los actos al logro de lo esperado, tanto para satisfacer las necesidades del ciudadano como para mejorar la organización fijando metas e indicadores de gestión en el marco de las estrategias de la Organización.

**3) Compromiso:**

Conocer y comprender la estructura de la organización y orientar la actuación profesional de acuerdo con los valores, principios, prioridades y objetivos de la misma.

**4) Iniciativa (proactividad):**

Predisposición para emprender acciones, crear oportunidades y mejorar resultados sin la necesidad de un requerimiento externo.

**5) Adaptabilidad y flexibilidad:**

Capacidad para modificar la propia conducta personal para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el entorno. Capacidad para

**SOLICITUD PARA CUBRIR PLAZAS DE UN  
PUESTO DE TRABAJO  
DESCRIPCIÓN DEL PUESTO**



enfrentarse con flexibilidad y versatilidad a situaciones nuevas y para aceptar los cambios positiva y constructivamente.

**Competencias Conductuales y/o Funcionales sugeridas. Se recomienda seleccionar no más de cinco.**

<b>Capacidad para Aprender</b>	<b>Productividad</b>
<b>Dinamismo – Energía</b>	<b>Tolerancia a la presión</b>
<b>Liderazgo</b>	<b>Innovación y Creatividad</b>
<b>Toma de decisiones</b>	<b>Trabajo en equipo</b>
<b>Habilidad analítica</b>	<b>Autocontrol</b>
<b>Comunicación efectiva</b>	<b>Búsqueda de Información</b>
<b>Conciencia organizacional</b>	<b>Asertividad</b>
<b>Confianza en si mismos</b>	<b>Desarrollo de las Relaciones</b>
<b>Impacto e Influencia</b>	<b>Pensamiento conceptual</b>

1) **Capacidad para Aprender:** Refiere a la habilidad para:

Incorporar nuevos esquemas o modelos cognitivos al repertorio de conductas habituales y nuevas formas de interpretar la realidad o de ver las cosas.


2) **Dinamismo/ Energía:** Refiere a la habilidad para:

- Desempeñarse en forma ágil en situaciones que exigen resultados o respuestas en espacios de tiempo corto.
- Mantener un buen rendimiento en jornadas prolongadas o en tareas que exigen esfuerzo físico o intelectual.

3) **Liderazgo:** Refiere a la habilidad para:

- Orientar la acción de los grupos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios.
- Fijar objetivos, definir procedimientos, dar seguimiento a los mismos y feedback para poder realizar correcciones.
- Lograr involucrar y comprometer al grupo en la concreción de los objetivos fijados.

4) **Toma de decisiones:** Refiere a la habilidad para:

<b>SOLICITUD PARA CUBRIR PLAZAS DE UN PUESTO DE TRABAJO DESCRIPCIÓN DEL PUESTO</b>	
--	---

- Actuar con veracidad y sentido de urgencia cuando las decisiones son importantes para atender las necesidades del cliente o mejorar la organización.
- Administrar los procesos establecidos para que no interfieran con la consecución de los resultados esperados. Implica decidir de modo apropiado y dentro de los tiempos esperados.

5) **Habilidad analítica:** Refiere a la capacidad general para:

- Abordar temas complejos y separar e identificar los elementos o aspectos que lo integran realizando un proceso de lo general a lo particular.
- Considerar los distintos aspectos involucrados haciendo uso del pensamiento lógico- deductivo.
- Organizar y presentar los distintos aspectos involucrados en forma clara y precisa.

6) **Comunicación efectiva:** Refiere a la capacidad para:

- Expresar conceptos e ideas en forma clara y precisa.
- Mantener un intercambio fluido con su entorno.
- Expresar en forma clara y precisa los conceptos e ideas.
- Capacidad de escucha y de comprensión de los planteos de su interlocutor.


7) **Productividad:** Refiere a la:

- Habilidad para lograr un nivel de rendimiento que permite alcanzar los objetivos fijados.
- Capacidad para cumplir en tiempo y forma con los resultados alcanzados.
- Habilidad para lograr un buen nivel de desempeño.

8) **Conciencia organizacional:** Refiere a la:

- Capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder que se dan en la propia organización como en otras, así como a los clientes, proveedores, etc.
- Habilidad para identificar tanto a las personas que toman decisiones como aquellas que pueden influir sobre las anteriores.
- Capacidad para prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y a los grupos de la organización.



<b>SOLICITUD PARA CUBRIR PLAZAS DE UN PUESTO DE TRABAJO DESCRIPCIÓN DEL PUESTO</b>	
--	---



9) **Confianza en si mismos:** Refiere a la capacidad de:

- Realizar con éxito una tarea o elegir el enfoque adecuado para resolver problemas, seguro de si mismo.
- Abordar nuevos retos con actitud de confianza.

10) **Impacto e Influencia:** Refiere a la capacidad de:

Persuadir, convencer, influir o impresionar a los demás para que contribuyan a alcanzar sus propios objetivos.

11) **Trabajo en equipo:** Refiere a la:

- Habilidad para participar activamente de una meta común, incluso cuando la colaboración conduce a una meta que no está directamente relacionada con el interés propio.
- Facilidad para la relación interpersonal y la capacidad de comprender la repercusión de las propias acciones en las acciones de los demás.
- Capacidad de trabajar con otros integrando equipos de trabajo.

12) **Aprendizaje continuo:** Refiere a la:


- Habilidad para buscar y compartir información útil para la resolución de situaciones utilizando el potencial de la empresa.
- Capacidad de capitalizar la experiencia de otros y la propia propagando el know how adquirido en foros locales e internacionales.

13) **Autocontrol:** Refiere a:

- La capacidad para manejar adecuadamente las emociones personales, evitando que las mismas incidan negativamente en el desempeño de las tareas.
- Tener una buena resistencia a condiciones constantes de estrés.

14) **Asertividad:** Refiere a:

- Capacidad de expresar los sentimientos, las actitudes, los deseos y las opiniones de un modo adecuado a cada situación social o laboral que surja.

<b>SOLICITUD PARA CUBRIR PLAZAS DE UN PUESTO DE TRABAJO</b> <b>DESCRIPCIÓN DEL PUESTO</b>	
--	---

- Respetar a los demás, ser directo y honesto. Saber decir y saber escuchar así como ser positivo y usar correctamente el lenguaje verbal y no verbal.

15) **Tolerancia a la presión:** Refiere a la:

- Habilidad para seguir actuando con eficacia en situaciones de presión de tiempo y de oposición y/o diversidad.
- Capacidad para responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia.

16) **Tolerancia a la presión:** Refiere a la:

- Habilidad para seguir actuando con eficacia en situaciones de presión de tiempo y de oposición y/o diversidad.
- Capacidad para responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia.

17) **Innovación y Creatividad:** Refiere a la capacidad:

- De idear soluciones nuevas e imaginativas para resolver los problemas o las situaciones requeridas por la organización, el cliente o por un sector del contexto altamente cambiante y que responde a nuevos paradigmas.
- Para descubrir además nuevos procedimientos, métodos y formas clásicas de encarar los temas.

18) **Pensamiento conceptual:** Refiere a:

- Habilidad para identificar los diferentes vínculos entre las situaciones que no están conectadas y construir conceptos o modelos.
- Identificar los puntos clave de las situaciones complejas, así como la utilización de razonamiento creativo, inductivo o conceptual.

19) **Búsqueda de información:** Refiere a:

- La inquietud y la curiosidad por saber más sobre cosas, hechos o personas. Implica buscar información más allá de las preguntas rutinarias o de lo que se requiere en el puesto.
- Búsqueda de información variada sin un objetivo concreto.

20) **Desarrollo de las Relaciones:** Refiere a:

Actuar para establecer y mantener relaciones cordiales, recíprocas y cálidas o redes de contactos con distintas personas.