

<p>Revisión 01</p> <p>Fecha: 28/02/2019</p>	<p><b>PROCEDIMIENTO</b></p> <p>Perfil de puestos y análisis de competencias</p> <p>Página 1 de 3</p>	
---	--	--

1. **OBJETIVO Y ALCANCE:** en este documento se hace referencia al procedimiento para la elaboración del perfil de puestos e implementación de análisis de competencias del Centro Único Coordinador de Ablación e Implante de la Provincia de Buenos Aires, aplicable al recurso humano institucional considerando como principios orientadores la instrucción/formación y habilidades/capacidades para cada puesto de trabajo.

## 2. Definiciones y abreviaturas

SGC: Sistema de Gestión de Calidad

CUCAIBA: Centro Único Coordinador de Ablación e Implante de la Provincia de Buenos Aires

Competencia: capacidades de los individuos en función del puesto de trabajo, como conjunto de saberes que las personas expresan en situaciones laborales y sociales, lo que involucra valores, conocimientos y actitudes.

RD: Representante de la Dirección

Instrucción/formación: estudios mínimos que una persona debe tener para un determinado puesto. conocimientos adicionales que son necesarios para desempeñar las actividades en un puesto.

Habilidades/Capacidades: habilidades especiales que facilitan el desempeño en un puesto.

## 3. Responsabilidades

<p><b>Elaboró: 30/10/2014</b></p>	<p><b>Revisó: 28/02/2019</b></p>	<p><b>Aprobó: 01/03/2019</b></p>
<p><b>LIC. PAULA JIMENEZ</b></p>	<p><b>DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DE LA CALIDAD Y MONITOREO/ COMITÉ DE CALIDAD</b></p> 	<p><b>REPRESENTANTE DE LA DIRECCION: GABRIELA NANNI</b></p> 
<p>Colaboró: Téc. Gonzalo Fiorentino</p>		

*“Los documentos impresos no tienen validez. La única versión controlada se encuentra en el sitio web de Cucaiba, apartado Uso Interno/ Gestión de Calidad”.*

<p>Revisión 01</p> <p>Fecha: 28/02/2019</p>	<p><b>PROCEDIMIENTO</b></p> <p>Perfil de puestos y análisis de competencias</p> <p>Página 2 de 3</p>	
---	--	--

La responsabilidad de que este procedimiento se lleve a cabo corresponde a:

- Alta Dirección
- Departamento de Gestión de la Calidad y Monitoreo
- Departamento de Recursos Humanos

**4. Documentos de referencia – Normativa aplicable**

Ley 10.430

Ley 10.471

**5. Desarrollo del procedimiento:**

5.1 Elaboración del Perfil de Puestos: el responsable de Capacitación Interna (del Departamento de Gestión de la Calidad y Monitoreo) junto al responsable del Departamento de Personal y el RD elaboran el perfil de puestos según modelo (ANEXO I).

Nota: La revisión y aprobación de los perfiles es competencia del Departamento de Gestión de la Calidad y Monitoreo, del Departamento de Personal y del RD.

5.2 Análisis de competencias: una vez aprobados los perfiles de puestos se entregan al jefe inmediato de cada agente y se solicita el análisis de competencias (valorando en una escala de 1 a 4, donde 1 es Insatisfactorio, 2 Poco Satisfactorio, 3 Satisfactorio y 4 Muy Satisfactorio). Una vez realizado, el jefe inmediato debe remitir la información a [capacitacion@cucaiba.gba.gov.ar](mailto:capacitacion@cucaiba.gba.gov.ar) o personalmente en el Departamento de Gestión de la Calidad y Monitoreo.

5.3 El responsable de capacitación interna (del Departamento de Gestión de la Calidad y Monitoreo) en un trabajo conjunto con el responsable del Departamento de Personal y el RD analiza la brecha de necesidades de capacitación, asegurando la confidencialidad correspondiente de los datos personales y laborales de cada agente involucrado.

**6. Registros relacionados**

Identificación del registro	Almacena miento	Tipo de soporte	Lugar de archivo	Responsable
Correo electrónico	Local en	Digital	Local PC	Depto. Gestión

Revisión 01 Fecha: 28/02/2019	<b>PROCEDIMIENTO</b> Perfil de puestos y análisis de competencias Página 3 de 3	 CUCAIBA Centro Único Coordinador de Ablación e Implante de la Provincia de Buenos Aires
----------------------------------	---	--

<a href="mailto:capacitacion@cucaiba.gba.gov.ar">capacitacion@cucaiba.gba.gov.ar</a>	1PC			Calidad y Monitoreo
Formulario Perfil de puestos y análisis de competencias	Dropbox/ Papel	Digital/ Papel	Dropbox / Bibliorato Departamen to de Personal	Equipo de Calidad/ Departamento de Personal

## 7. Anexos

Revisión 01 Fecha: 28/02/2019	<b>Formulario</b> Modelo de Perfil de puestos y análisis de competencias Página 1 de 1	 CUCAIBA Centro Único Coordinador de Ablación e Implante de la Provincia de Buenos Aires
<b>IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO</b> (nombre del puesto según planteles. De no existir el puesto formalmente en los planteles, mencionarlo según la denominación o función asignada – ejemplo: Responsable de Capacitación, Enfermera, Neurólogo, etc)		
<b>2. DEPENDE DE</b> (área orgánica o función de la cual depende)		
<b>3. TAREAS DEL PUESTO</b> (tener en cuenta las funciones del área/departamento, y las actividades permanentes y eventuales del puesto de trabajo)		
<b>4. CONDICIONES Y RECURSOS NECESARIOS PARA EL TRABAJO</b> (espacio físico y recursos materiales)		
		<b>NOMBRE DEL AGENTE</b> (para el análisis de competencias según las especificaciones)
<b>5. ESPECIFICACIONES</b> <b>Instrucción / Formación:</b> detallar título y formación mínima requerida. Por ej: título secundario, universitario, posgrado, especialización, etc. <b>Habilidades y capacidades:</b> Por ejemplo: capacidad de escucha y comunicación, capacidad de análisis y evaluación, proactividad, responsabilidad, minuciosidad, resolución de problemas. Conocimiento de la A.P.P. y de las políticas públicas. Conocimiento de la misión, Plan Institucional y estructura del organismo.		Opciones de respuesta: Escala de 1 a 4 (marcar con una x) 1- Insatisfactorio 2- Poco Satisfactorio 3- Satisfactorio 4- Muy satisfactorio

Elaboró: 26/02/2019	Revisó: 28/02/2019	Aprobó: 01/03/2019
PAULA JIMENEZ	DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DE LA CALIDAD Y MONITOREO/ DEPARTAMENTO DE PERSONAL	REPRESENTANTE DE LA DIRECCION