



Provincia de Buenos Aires

Ministerio de Salud

LA PLATA, 27 ENE 1982

VISTO el expediente n° 2948 - 3539/81, atento a que por Disposición n° 513/81 de la Coordinación de Zona Sanitaria VIII se trasladó al Hospital Interzonal Especializado Materno Infantil "Don-Victorio Tetamanti" de Mar del Plata, a doña Lidia Emma BOSIO, agente del Hospital Subzonal Especializado San José" de la misma localidad, y

CONSIDERANDO:

Que en razón de que el establecimiento citado en segundo término se encuentra fuera de actividad y habiéndose redistribuido a su personal entre los dos establecimientos hospitalarios existentes en la localidad de Mar del Plata, resulta necesario a fin de regularizar la situación del agente en cuestión, proceder a su reubicación como Enfermera "C" - Código 4-0083-III;

Que para posibilitar dicha reubicación se afectará una vacante producida por el cese de doña Blanca MONJES, dispuesto por Resolución VII 1367/81;

Por ello,

EN EJERCICIO DE LAS FACULTADES QUE LE CONFIERE EL DECRETO N° 2502/78

EL DIRECTOR GENERAL DE ADMINISTRACION
DEL MINISTERIO DE SALUD

R E S U E L V E

ARTICULO 1°.- Trasladar al establecimiento que se indica, al agente----- que se menciona, en el mismo cargo en el que actualmente se revista, cuya hoja de Calificación forma parte integrante de la presente Resolución VII, como Anexo I:

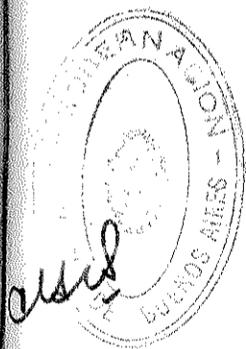
Item 12 - Dirección Provincial de Atención Médica - Coordinación de Zona Sanitaria VIII - Hospital Interzonal Especializado Materno Infantil "Don Victorio Tetamentí" de Mar del Plata

BOSIO, Lidia Emma (L.C. 4.545.335 - Clase 1943 - Legajo de Contaduría 196.637) - Enfermera "C" - Código 4-0083-III - Categoría 6 - Clase III - Agrupamiento 4 - Personal Técnico, del Hospital Subzonal Especializado "San José" de Mar del Plata.-

ARTICULO 2°.- Por Secretaría General de la Gobernación, regístrese y----- vuelva al Ministerio para su comunicación, cumplimiento y demás efectos.-

RESOLUCION VII

242



2048-3539/81



Provincia de Buenos Aires
Dirección General del Personal

242



A N E X O I

H O J A D E C A L I F I C A C I O N

Periodo 1° / 4 / 81 al 1A La Fecha

1. DATOS PERSONALES

Apellido..... BOSIO

Nombres..... Lidia Emma

LE/LC/DNI..... 4.545.335..... Clase..... 1943..... Legajo..... 196.637

Cargo..... Enfermera "C"

Código..... 4-0083-III..... Categoría..... 06

Repartición..... Hospital Subzonal Especializado "San José"

Jurisdicción..... Ministerio de Salud

2. DATOS DE MERITO. (Reservado para el Organismo Sectorial de Personal)

a. Calificación definitiva del período..... 7.42

b. Nota final anterior..... —

c. NOTA FINAL $\frac{a + b}{2}$ 7.42

d. Módulos acumulados anteriores..... 7.50

e. Módulos por Nota final del período..... 2.17

f. Total de Módulos (d + e) 9.67

ans



3. INSTRUCCIONES.

3.1. Generales

- a. Lea y evalúe detenidamente las características que definen cada nivel de calificación de cada cualidad.
- b. Analice OBJETIVAMENTE qué característica se ajusta al comportamiento habitual del calificado, RECIEN DESPUES DE ESTA OPERACION DETERMINE LA NOTA NUMERICA A ASIGNAR EN CADA CUALIDAD, conforme con las alternativas que le brinde el nivel elegido.
- c. El juicio debe basarse en lo que observe o sepa fehacientemente que el calificado hace o deja de hacer, teniendo en cuenta su comportamiento típico durante todo el período de calificación y no hechos aislados, poco frecuentes, o los ocurridos sólo al finalizar el mismo.
- d. Considere cada cualidad independientemente, sin dejarse influir por las demás. El resultado que el resultado final se aproxima a su concepto general del calificado.
- e. No exagere la calificación, la tendencia general a asignar las notas más altas origina una pérdida de valores relativos en detrimento de los mejores, a quienes, de esa manera, se les priva del incentivo del reconocimiento de su esfuerzo.

3.2. Particulares.

- a. Cualidad: INICIATIVA Y DILIGENCIA: Cuando se califique en los niveles que mencionan la presentación de iniciativas, señalados (*), deberá mencionarse la cantidad de las mismas en el punto 5. CONCEPTO. En caso de no hacerse, la tercera instancia deberá reducir la calificación en esta cualidad a 7 puntos y tomar en cuenta el hecho en la calificación de la instancia responsable.
- b. Concepto: COMPORTAMIENTO GENERAL: Comprende su actitud personal, tanto la correcta en su presentación, como en el trato con los superiores, subordinados, compañeros de tareas y terceros; la disposición para el cumplimiento de órdenes y en general todo lo que hace a la conducta en su ámbito de actuación oficial.
- c. Concepto: DESENVOLVIMIENTO: Sintetiza la respuesta del calificado con respecto al cumplimiento esperado en el desempeño de la función que tiene asignada.
- d. En los conceptos COMPORTAMIENTO GENERAL Y DESENVOLVIMIENTO GENERAL cada instancia deberá marcar con X sólo un casillero de los ubicados al pie del nivel de calificación elegido conforme con su orden.
- e. El calificador de primera instancia debe circundar el número correspondiente (5). Los de segunda y tercera, calificarán con número (1 a 8; 1 a 10 ó 1 a 12, según cualidad) en los casilleros correspondientes.
- f. La CALIFICACION DEFINITIVA se obtendrá:
 - a. Para los agentes que revisten en las Clases III y siguientes de los Agrupamientos: Profesional, Técnico, Administrativo, Obrero y Servicio: multiplicando el total de puntos asignados por la tercera instancia por diez (10) y dividiendo el resultado por setenta (70).
 - b. Para los agentes que revisten en todas las Clases del Agrupamiento Jerárquico y en las Clases I y II del resto de los Agrupamientos: multiplicando el total de puntos asignados por la tercera instancia por diez (10) y dividiendo el resultado por ciento dos (102).

4. CALIFICACION

a. Exclusivamente para el Agrupamiento Jerárquico y Clases I y II del resto de los Agrupamientos.

CUALIDAD	NIVEL DE CALIFICACION					2da. INST.	3ra.
	10	4-5	8-9	6-7	1-2-3		
CAPACIDAD DE ORGANIZACION	Excepcional capacidad de organización que lo destaca notablemente del resto de sus pares.	No logra organizar satisfactoriamente. Tiene dificultades para distribuir tareas y delegar.	Su capacidad organizativa supera los requerimientos del cargo, demostrado en los hechos una capacidad poco común.	Armoniza los factores intervinientes, obteniendo un trabajo organizado en el nivel esperado por sus superiores.	Constantes problemas para manejar todos los factores que hacen al trabajo. No delega adecuadamente. No establece los controles necesarios.		
DECISION	Carece de seguridad en la mayor parte de los asuntos. Lento y vacilante para evaluar los hechos.	Profundidad de análisis. Muy buen criterio. Conclusiones lógicas y realizables. Objetivo. No influenciado pero receptivo.	Demuestra poca seguridad. En oportunidades no toma en cuenta hechos evidentes. Fácilmente influenciado.	Excepcional criterio y brillantes decisiones que influyen notoriamente en el funcionamiento de la organización.	Buen criterio propio. Sus decisiones son correctas. Seguro.		
CONDUCCION	Logra buenos resultados de su grupo, al que conduce armónicamente y con espíritu de equipo. Evalúa y capacita al personal adecuadamente.	Con cierta frecuencia tiene dificultades para dirigir a su personal y obtener buen trabajo en equipo.	No posee condiciones para conducir con éxito su grupo de trabajo.	Se destaca por los resultados que logra en su grupo por su ascendente personal. Está capacitado para conducir otros equipos de trabajo.	Excepcional habilidad para dirigir. Reúne condiciones para conducir cualquier grupo por sus manifestadas características de líder natural.		

Para todos los Agrupamientos:

CUALIDAD	Nota
CONOCIMIENTO DEL TRABAJO	Deficiente cumplimiento y comprensión de la función. Su capacidad no respalda los requerimientos del cargo.
CALIDAD DEL TRABAJO (Puntualidad y exactitud)	6-7 Cumple muy factoriamente los requisitos. Requiere una supervisión general.
LABORIOSIDAD	3-4-5 Sólo alcanza niveles mínimos requeridos, debe ser controlada por frecuencia.
APTITUD PARA APRENDER	8 Demuestra utilidad fuera común para nuevos conceptos e ideas.
INICIATIVA Y DILIGENCIA	6-7 Evidencia de voluntad y acción. Confirma terminación. Acepta responsabilidades.
COOPERACION	9-10-11 Se integra eficientemente al trabajo. Eficiente colaborador de sus superiores.
ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD	8 Tiene un nivel de asistencia aceptable. No duda en brindar asistencia mayor que el estándar cuando razonablemente lo requiere.

COMPORTAMIENTO GENERAL:
Su conducta hace aconsejable su separación de la Administración Pública.

DESENVOLVIMIENTO GENERAL:
Actuación muy lejos de lo esperado. Se aconseja su separación de la Administración Pública.

Conteste con SI, a una sola de las alternativas.
Está conforme de tenerlo a sus órdenes.

B. CALIFICACION DEFINITIVA (Ver p...

2948-3539/81

242

Para todos los Agrupamientos						2da. INST.	3ra. INST.
CUALIDAD	NIVEL DE CALIFICACION						
	1-3	10	4-5	8-9	6-7		
CONOCIMIENTO DEL TRABAJO	Deficiente conocimiento y comprensión de la tarea. Su capacidad técnica no responde a los requerimientos del cargo.	Pone de manifiesto un conocimiento sobresaliente y una capacidad fuera de lo común.	Conocimiento limitado. Necesita frecuente ayuda.	Conoce todas las tareas inherentes al cargo y sus problemas conexos, distinguiéndose de los miembros del grupo.	Posee muy buenos conocimientos para el desempeño del cargo. Solo necesita instrucciones especiales.	8	8
CALIDAD DEL TRABAJO (Prolijidad y exactitud)	6(7)	8-9	1-2-3	10	4-5	7	7
LABORIOSIDAD	3-4-5	1-2	12	6-7(8)	9-10-11	8	8
APTITUD PARA APRENDER	8	5-6	1-2	3-4	7	7	7
INICIATIVA Y DILIGENCIA	6-7	10	4-5	8-9	1-2-3	8	8
COOPERACION	9-10-11	1-2	12	3-4-5	6-7(8)	8	8
ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD	8	5-6	7	1-2	3-4	7	7

A. TOTAL DE PUNTOS DE LA TERCERA INSTANCIA: 53

COMPORTAMIENTO GENERAL:

Su conducta hace aconsejable su separación de la Administración Pública.	Independientemente de las sanciones que le hubieren correspondido, su comportamiento deja bastante que desear.	Observa un comportamiento normal.	No ha merecido observaciones de ningún tipo y menos aún sanciones.	Constituye un ejemplo de conducta.
		X	X	X

DESENVOLVIMIENTO GENERAL:

Actuación muy lejos de lo esperado. Se aconseja su separación de la Administración Pública.	Actuación inferior a la que se espera de su puesto. Debe observarse su futuro comportamiento, para decidir su permanencia en la Adm. Públ.	Actuación competente. Responde a los requerimientos del puesto. (Característica de la mayoría del personal)	Actuación superior a la de la mayoría de los agentes. Supera los requerimientos del puesto.	Actuación poco común. Puede conceptuarse como una de las mejores de la Administración Pública.
		X	X	X

Conteste con SI, a una sola de las siguientes preguntas:

Está conforme de tenerlo a sus órdenes?	Preferiría no tenerlo a sus órdenes?	Si no estuviera a sus órdenes, quisiera tenerlo?
A	A	A

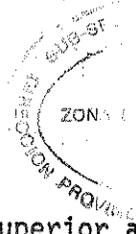
B. CALIFICACION DEFINITIVA (Ver punto f. de 3.2 - $\frac{A \times 10}{70}$ ó $\frac{A \times 10}{102}$)

$\frac{53 \times 10}{70}$ 75.7





Provincia de E
Ministerio



5. CONCEPTO.

242

Su llenado es obligatorio cuando la calificación sea superior a 6,50 ó inferior a 4,50 y optativo en los demás casos. Sólo podrán excusarse la -segunda y tercera instancia, cuando no exista un conocimiento directo del calificado, lo que deberá consignarse expresamente.

Primera Instancia: *Ha demostrado capacidad organizativa, actúa en los momentos...*

Cristina Fuggini
Firma

CRISTINA FUGGINI
SUPERVISORA ENFERMERIA
Aclaración

Segunda Instancia: *Conduce al grupo armónicamente y en espíritu de equipo sus decisiones son correctas.*

Stanislava Vidliuskas
Firma

STANISLAVA VIDLIUSKAS
SUPERVISORA ENFERMERIA
Aclaración

Tercera Instancia:



Dr. Carlos Alberto Actis
Firma

DR. CARLOS ALBERTO ACTIS
DIRECTOR
Aclaración

alms

6. NOTIFICACION.

En la fecha me notifico:

Mar del Plata 5/10/01
Lugar y Fecha

[Signature]
Firma del notificado