

RESOLUCIONES ADOPTADAS

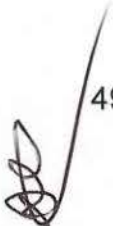
EN SU SESIÓN DEL DÍA 20 DE NOVIEMBRE DE 2019 LA JUNTA DIRECTIVA DE INIA HA ADOPTADO LAS SIGUIENTES RESOLUCIONES:

Se fija en INIA Treinta y Tres, los días 10 y 11 de diciembre la próxima sesión de Junta Directiva.



4964/19 Aprobar la propuesta de planilla de evaluación de profesionales universitarios que se utilizará a partir de este período de evaluación (se anexa a la presente resolución).

4965/19 Aprobar el proceso propuesto de fortalecimiento de la gestión de los recursos humanos de la institución, el cual será liderado e implementado por el actual Gerente de Operaciones (se anexa propuesta presentada).

4966/19 Aprobar la firma del contrato de comodato MGAP-INIA por el cual INIA, en calidad de propietario, otorga en comodato al MGAP parte del inmueble de su propiedad en INIA Treinta y Tres donde el MGAP procederá a construir sus oficinas departamentales (se adjunta contrato).




4967/19 Aprobar el incentivo por acogerse al plan de retiro para el personal de apoyo como el equivalente a 18 salarios nominales de acuerdo con el convenio colectivo alcanzado el 29 de octubre de 2019 entre el Instituto y la Federación de Funcionarios de INIA y en relación con el Plan de Retiro de los empleados de INIA aprobado por Resolución de Junta Directiva N° 3385/10 de 8 de febrero de 2010, manteniéndose en lo demás todos los parámetros previstos en la Resolución N° 3385/10. El incentivo continuará aplicándose siempre que los fondos definidos para el mismo sean suficientes.



4968/19 Aprobar el llamado a licencia no exclusiva para la multiplicación y comercialización de plantas madres del cultivar de frutilla SGS 73.1 y denominar al cultivar como INIA Yrupé.

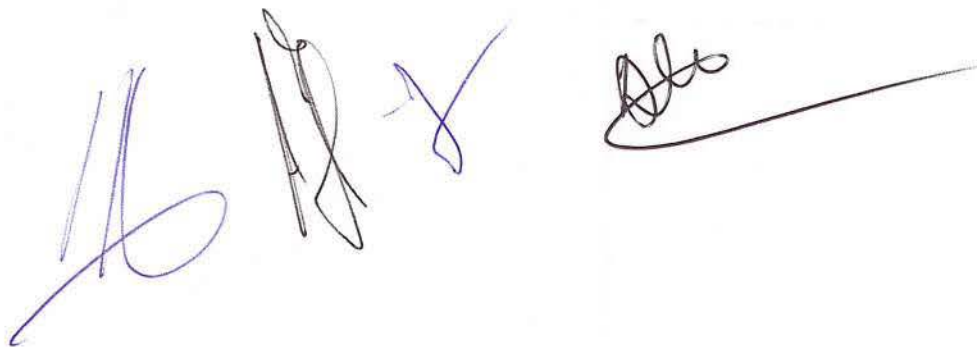
4969/19 Aprobar el inicio de proceso de licenciamiento del híbrido experimental de tomate HT72 y su denominación como INIA Frontera, material a ser licenciado en el marco del convenio INIA-Agrocinco.



4970/19 Autorizar el registro comercial e inicio del proceso de licenciamiento del cultivar de tomate HT91, material a ser licenciado en el marco del convenio INIA-Agrocinco y denominarlo como INIA Cimarrón.



- 4971/19 Aprobar la contratación de la Lic. Claudia Simón para ocupar el cargo de secretaria técnica del Programa de Sustentabilidad Ambiental, en el marco de las disposiciones legales del Estatuto del Personal del Instituto, en la modalidad de contrato a término por un año, con período de prueba de seis meses, extensible por igual período (1 año) en función de evaluación de desempeño. Se sugiere como fecha de inicio de actividades el próximo 1º. de diciembre (sujeta a disponibilidad), con sede laboral en INIA La Estanzuela. El compromiso de trabajo requiere una dedicación full-time de 44 horas semanales y disponibilidad para realizar viajes dentro y fuera del país.
- 4972/19 Aprobar una prórroga del contrato del Dr. Fernando Lattanzi, como Director del Programa de Pasturas y Forrajes, hasta el 29 de febrero de 2020.
- 4973/19 Aprobar la contratación del Dr. Waldemir Santiago Neto como becario de posdoctorado en epidemiología; en el marco de las disposiciones legales del Estatuto del Personal del Instituto, en la modalidad de contrato a término por 1 año con opción a renovación por similar período sujeto a evaluación anual, con sede laboral en INIA La Estanzuela. El compromiso de trabajo requiere una dedicación full-time de 44 horas semanales, así como disponibilidad para viajar dentro y fuera del país.
- 4974/19 Aprobar las recomendaciones elevadas por la comisión de ascensos de personal de apoyo 2019 (se anexan a la presente acta).
- 4975/19 Aprobar la designación del Ing. Agr. Miguel Sierra (con apoyo del Ing. Agr. José Paruelo según el perfil de las reuniones a mantener por la temática) como representante institucional y del Ing. Agr. Santiago Fariña como representante técnico para actuar en el marco del convenio del Fondo lácteo.



ANEXO
RESOLUCION 4964/19

**PROPUESTA DE CRITERIOS PARA EVALUACIÓN DE INVESTIGADORES
DEL INIA**

Introducción

Los criterios de evaluación propuestos permiten, no sólo, valorar el desempeño individual sino también evaluar objetivamente el alineamiento de los investigadores con los objetivos y metas institucionales para el Plan Estratégico Institucional 2016-2020 de INIA (visión 2030). Esto hace al cumplimiento de los lineamientos estratégicos establecidos y aprobados por la Junta Directiva. En particular la evaluación se ajusta a los siguientes ejes estratégicos:

1. Excelencia científica y tecnológica sin perder cercanía y transferencia a la producción
2. Mayor focalización en los esfuerzos de investigación y transferencia, con mirada país (reorientación, procesos de revisión y decisión)
3. Más y mejor articulación, con foco y orientada a la estrategia: interinstitucional e interdisciplinaria
4. Valorizar el aporte de INIA mejorando la comunicación de los logros de la I+D
5. Diversificar las fuentes de financiación.

Estos criterios también se alinean y fortalecen los objetivos de la Institución de medir su impacto por el logro de resultados en lugar de focalizar en actividades. En ese sentido los ítems evaluados se corresponden con las metas e indicadores claves de desempeño (ICDs) del Instituto definidos con un horizonte quinquenal y revisiones anuales (Figura 1).

**Figura 1: INDICADORES CLAVES DE DESEMPEÑO:
Resultados Esperados**



Los criterios surgen de un proceso que insumió un año de trabajo. En ese período las propuestas fueron consultadas y revisadas, en repetidas ocasiones, a nivel del Comité Gerencial, del CG Ampliado y del Comité de Investigación. El proceso estuvo acompañado de una evaluación cuantitativa del desempeño de los criterios a partir de casos testigo. Esto permitió ajustar coeficientes de ponderación de productos/procesos y resultados esperados a través de disciplinas, rubros y estaciones experimentales. La propuesta cuenta con el consenso de la totalidad de los Directores de Programa/Coordinadores de Plataformas/Coordinadores de Unidades.

Se preservan y revalorizan las 5 funciones estratégicas que abarca la tarea de un/a investigador/a del Instituto. Estas incluyen:

1. La gestión de la investigación y la producción tecnológica
2. Las actividades de difusión y transferencia de tecnología
3. La articulación institucional con distintos actores
4. La producción científica
5. La formación de capital humano

Los criterios están calibrados para **evaluar el desempeño en un período de tres años**. En tal sentido disponer a priori de la planilla permite una planificación más ajustada de las actividades de los programas/unidades/plataformas y de los profesionales ya que se fijan expectativas institucionales de desempeño de los investigadores claras.

A priori cada una de las cinco funciones tiene una ponderación de 20%. Sin embargo, los directores/coordinadores pueden modificar *ex ante* esa ponderación de acuerdo a los siguientes criterios.

- Solo pueden aumentarse (hasta un máximo de 35%) la ponderación de las funciones 1 (producción tecnológica) y 4 (producción científica)
- Ninguna función puede tener una ponderación menor a 10%

La valoración cuantitativa incorpora para algunos productos el concepto de *saturación*. De esta manera se promueve, dentro de una función, el desarrollo de una variedad de productos por parte del investigador. Se reconocen, por su parte, y para alguna de las funciones las diferencias entre categorías de investigadores, asignando puntajes más altos para un mismo producto en el caso de investigadores asistentes y adjuntos.

Estos criterios acompañan y complementan el sistema de fijación anual de metas que está siendo implementado por RRHH. Constituyen una guía para el monitoreo de la marcha de los planes acordados y es la base para realizar ajustes. Como todo sistema nuevo deberá estar sujeto a evaluación y revisión periódica, tanto de las dimensiones a considerar como en los puntajes asignados.

A continuación, se describen las dimensiones y sus ponderaciones que se incorporaron para cada una de las 5 funciones.

Función 1. Gestión de proyectos de investigación y producción tecnológica para las 4 categorías de investigadores de INIA (asistente, adjunto, principal, y principal referente).

Sub función 1.1. Productos tecnológicos y series técnicas (ponderación intra-función = 0.7)

Item	Asistente	Adjunto	Principal o P. Referente
Formulación de proyectos internos en el marco del PEI			
Líder	60	50	40
Colaborador	30	25	20
Serie Técnica INIA Publicada			
Primer editor (ST completa)	20	20	20
Co-editor (ST completa)	10	10	10

Primer autor (Capítulo de ST)	10	10	10
Co-autor (Capítulo de ST)	5	5	5
Producto Tecnológico INIA			
Intermedio (Líder)	10 ¹	7.5 ²	5 ³
Intermedio (Colaborador)	3 ¹	2.25 ²	1.5 ³
Presentado para certificar/acreditar (Líder)	80	60	40
Presentado para certificar/acreditar (Colaborador)	30	23	15
Certificado (Líder)	-	80	80
Certificado (Colaborador)	-	32	32

¹Productos intermedios saturan en 30 pts., es el puntaje máximo posible para este ítem. Equivale a 3 productos intermedios.

²Productos intermedios saturan en 22.5 pts., es el puntaje máximo posible para este ítem. Equivale a 3 productos intermedios.

³Productos intermedios saturan en 15 pts., es el puntaje máximo posible para este ítem. Equivale a 3 productos intermedios.

Se valorarán en este ítem la formulación de proyectos PEI y los productos tecnológicos intermedios vinculados al Catálogo de productos tecnológicos INIA incluyendo la presentación de informes. Se considerará a su vez la publicación de Series Técnicas que describan productos o procesos tecnológicos desarrollados o en formulación.

Producto o proceso tecnológico certificado/acreditado: es aquel que cuenta con la aprobación del Comité de Certificación (integrado por miembros internos y externos) o la acreditación oficial de un tercer actor.

Sub función 1.2. Tareas operativas (ponderación intra-función = 0.3)

Item	Asistente	Adjunto	Principal o P. Referente
Gestión de RRHH	0-100	0-100	0-100
Gestión de RRFF	0-100	0-100	0-100
Gestión de infraestructura	0-100	0-100	0-100

Función 2. Difusión y transferencia de tecnologías para las 4 categorías de investigadores de INIA (asistente, adjunto, principal, y principal referente).

Sub función 2.1. Actividades de difusión orientadas al sector productivo, técnico y/o político.

Item	Asistente	Adjunto	Principal o P. Referente
Jornada con más de un 70% de valoración satisfactoria por parte de los participantes			
Líder	40	30	20
Colaborador	13	10	7
Jornada DESTACADA con más de un 70% de valoración satisfactoria por parte de los participantes			
Líder	50	40	30



Colaborador	17	13	10
Charlas técnicas por invitación/días de campo			
Líder	5 ¹	5 ¹	5 ¹
Recepción de visitantes			
Líder	3 ²	3 ²	3 ²

¹ Satura en 20 pts. Es decir que se pueden acumular hasta 20 pts. por este ítem. Equivale a 4 charlas técnicas/días de campo.

² Satura en 12 pts. El máximo puntaje es alcanzado con 4 visitas.

Esta función tiene igual ponderación por meta. Se considerará no sólo el número sino la relevancia del evento y, cuando correspondiera, la evaluación que recibió por parte de los participantes.

Sub función 2.2. Publicaciones en revista INIA, Bol. Divulgación, otras publicaciones para productores o técnicos

Item	Asistente ¹	Adjunto ²	Principal o P. Referente ³
Primer autor	30	20	15
Co-autor	10	7	5

¹ Satura en 90 pts., equivalente a 3 publicaciones como primer autor.

² Satura en 60 pts., equivalente a 3 publicaciones como primer autor.

³ Satura en 45 pts., equivalente a 3 publicaciones como primer autor.

Sub función 2.3. Entrevistas periodísticas en medios escritos o audiovisuales

Item	Asistente ¹	Adjunto ¹	Principal o P. Referente ¹
Medio de cobertura nacional	5	5	5
Medio de cobertura local	3	3	3

¹ Satura en 15 pts., máximo puntaje posible para este ítem, equivalente a 3 entrevistas de alcance nacional.

Función 3. Articulación y cooperación institucional y captación de fondos externos para las 4 categorías de investigadores de INIA (asistente, adjunto, principal, y principal referente).

Sub función 3.1. Acciones de articulación (ponderación intra-función = 0.75).

Item	Asistente	Adjunto	Principal o P. Referente
Captación de fondos de agencias de financiación de C y T			
Obtenido (Líder)	70	60	50
Obtenido (Colaborador)	35	30	25
Presentado (Líder)	30	20	10
Presentado (Colaborador)	15	10	5
Captación de becas de maestría/doctorado/posdoctorado			
Tutor / Referente científico	50	40	30
Co-tutor	30	20	10
Captación de fondos por convenios I+D colaborativa/servicios de consultoría			
Fondos menores a 10.000 U\$S	30	20	10

Fondos entre 10.000-30.000 U\$S	40	30	20
Fondos mayores a 30.000 U\$S	50	40	30

Se refuerza el foco en la elaboración y presentación de proyectos de I+D+i a fuentes de financiamiento externas u organismos de cooperación nacional e internacional y obtención de recursos para el financiamiento de becas, participación en comités, captación de becas ANII, etc. Como captación de fondos de agencias de financiación, se consideran: ANII, Fontagro, Cytel, CSIC, ANDE, Horizonte 2020, Alianza Estratégica, BID, FAO, entre otros.

Sub función 3.2. Reuniones de trabajo técnicas o trabajo en comisiones técnicas (ponderación intra-función = 0.25)

Item	Asistente	Adjunto	Principal o P. Referente
Representación institucional en comisiones/comités/mesas			
Asistencias ¹	3	3	3
Revisión de proyectos			
Miembro del comité	30	30	30
Evaluador de proyecto individual	5	5	5
Revisión de artículos científicos			
Miembro del comité editorial	30	30	30
Evaluador de artículo individual	5	5	5

¹ Satura en 36 ptos., es decir que se acumulan hasta un máximo de 12 días en representación por año.

En términos de la representación institucional en comisiones/comités/mesas se evalúa en forma integral por parte del superior en base a metas e indicadores fijadas previamente y al compromiso, responsabilidad y frecuencia de las tareas asociadas.

Función 4. Producción y comunicación científica para las 4 categorías de investigadores de INIA (asistente, adjunto, principal, y principal referente).

Sub función 4.1. Artículos científicos publicados/en prensa para las 4 categorías de investigadores de INIA (asistente, adjunto, principal, y principal referente).

Item	Asistente	Adjunto	Principal o P. Referente
Q1-Q2 Scimago¹			
Primer/último (o <i>corresponding</i>) autor (en prensa/publicado)	30	30	30
Primer/último (o <i>corresponding</i>) autor (en revisión con respuesta de editores)	15	15	15
Primer/último (o <i>corresponding</i>) autor (enviado sin respuesta)	8	8	8
Co-autor (en prensa/publicado)	10	10	10
Co-autor (en revisión con respuesta de editores)	5	5	5
Co-autor (enviado sin respuesta)	3	3	3

Q3-Q4 Scimago²			
Primer/último (o <i>corresponding</i>) autor (en prensa/publicado)	20	20	20
Primer/último (o <i>corresponding</i>) autor (en revisión con respuesta de editores)	10	10	10
Primer/último (o <i>corresponding</i>) autor (enviado sin respuesta)	5	5	5
Co-autor (en prensa/publicado)	7	7	7
Co-autor (en revisión con respuesta de editores)	4	4	4
Co-autor (enviado sin respuesta)	2	2	2
Arbitrada no Scimago Index³			
Primer/último (o <i>corresponding</i>) autor (en prensa/publicado)	15	15	15
Primer/último (o <i>corresponding</i>) autor (en revisión con respuesta de editores)	8	8	8
Primer/último (o <i>corresponding</i>) autor (enviado sin respuesta)	4	4	4
Co-autor (en prensa/publicado)	10	10	10
Co-autor (en revisión con respuesta de editores)	5	5	5
Co-autor (enviado sin respuesta)	3	3	3

¹ Las co-autorías saturan en 25 pts., es decir que es el máximo puntaje posible para este ítem.

² Las co-autorías saturan en 10 pts., es decir que es el máximo puntaje posible para este ítem.

³ Idem anterior, co-autorías en revistas no indexadas saturan en 10 pts.

Sub función 4.2. Presentaciones orales/poster en congresos

Item	Asistente¹	Adjunto¹	Principal o P. Referente¹
Primer/último (o <i>corresponding</i>) autor	3	3	3
Co-autor	5	5	5

¹ Satura en 20 pts., equivalente a 4 presentaciones en congresos.

Función 5. Formación de Capital Humano para las 4 categorías de investigadores de INIA (asistente, adjunto, principal, y principal referente).

Sub función 5.1. Doctorado

Item	Asistente	Adjunto	Principal o P. Referente
Finalizado (único tutor)	70	60	50
Finalizado (co-tutoría)	18	15	13
Inicio (único tutor)	40	30	20
Inicio (co-tutoría)	10	8	5

Sub función 5.2. Maestría



Item	Asistente	Adjunto	Principal o P. Referente
Finalizado (único tutor)	50	40	30
Finalizado (co-tutoría)	13	10	8
Inicio (único tutor)	30	20	10
Inicio (co-tutoría)	8	5	3

Sub función 5.3. Grado/Tecnicaturas

Item	Asistente	Adjunto	Principal o P. Referente
Finalizado (único tutor)	30	20	10
Finalizado (co-tutoría)	8	5	3

Sub función 5.4. Cursos

Item	Asistente	Adjunto	Principal o P. Referente
Grado/Postgrado: dirigido o coordinado	40 ¹	30 ²	20 ³

¹ Satura en 80 ptos., equivalente a 2 cursos de grado o postgrado.

² Satura en 60 ptos., equivalente a 2 cursos de grado o postgrado.

³ Satura en 40 ptos., equivalente a 2 cursos de grado o postgrado.

Se considerará iniciada una tutoría cuando lo resuelve el programa respectivo.

Evaluación conceptual

Con el objetivo de poder recoger de alguna manera aquellos juicios de alta relevancia, pero de difícil cuantificación, se realizará una valoración cualitativa que será definida por los respectivos supervisores de los investigadores:

- a) **Alineación de las metas de los investigadores y sus equipos con las metas de los programa/unidad/plataforma/sistema, gerencia e institución.**
- b) **Cumplimiento de los valores institucionales:** En este sentido, se deben establecer el grado de ajuste de los comportamientos a los esperados y definidos para los metavalores y valores institucionales por parte de los individuos y los equipos de investigación. Los metavalores son: i) ética y transparencia y ii) desarrollo de capital humano. En cuanto a los valores, estos son: i) excelencia en la investigación y la gestión, ii) respeto por la comunidad y el medio ambiente, iii) espíritu de equipo y disposición para el trabajo en red, iv) compromiso y v) Iniciativa, liderazgo e innovación. Estos valores y los comportamientos esperados fueron definidos en procesos de alta participación de los funcionarios del Instituto.

Comentarios Finales



Esta propuesta de criterios de evaluación generada en un proceso participativo se destaca por:

- 1) Ajustar la evaluación de los investigadores a los ejes estratégicos definidos por el Instituto en su Plan Estratégico 2016-2020 con visión 2030.
- 2) Alinear la evaluación de los investigadores con las metas e indicadores institucionales que se fijan en forma quinquenal con revisiones anuales.
- 3) Dar señales claras del tipo de investigador que necesita el Instituto para cumplir con sus cometidos fundamentales.
- 4) Definir un horizonte de 3 años de evaluación, lo cual permite facilitar el proceso de alineación de las metas de los investigadores con las institucionales y mejorar la eficiencia y eficacia de la gestión de los roles fundamentales de la investigación, difusión y transferencia de tecnología del instituto.
- 5) Mejorar la objetividad del proceso de evaluación, definiendo claramente las dimensiones a evaluar y su ponderación, con su diferenciación a nivel de las 4 categorías de investigadores que tiene el Instituto.
- 6) Generar una herramienta sencilla en su confección y seguimiento por parte de los investigadores y supervisores, que favorece los procesos planificación, monitoreo, evaluación, y comunicación entre las partes, con externalidades positivas en la gestión integral del instituto para los diferentes mandantes (internos y externos).
- 7) Incorporar el seguimiento conductual de los investigadores en términos del cumplimiento de las estrategias del instituto y sus valores institucionales.

Se destaca que se dispone de una herramienta totalmente informatizada en el área de RRHH que permitirá facilitar el proceso de gestión de la evaluación de los investigadores así como la formalización del seguimiento del proceso (en tiempo y forma) por parte de la alta gerencia del Instituto, y que los criterios aquí propuestos son imprescindibles para completar el sistema de evaluación.



EN SU SESIÓN DEL DÍA 20/11/19

LA JUNTA DIRECTIVA DE INIA HA ADOPTADO LA SIGUIENTE RESOLUCIÓN:

RESOLUCION N° 4967/19

VISTO: el convenio colectivo alcanzado el 29 de octubre de 2019 entre el Instituto y la Federación de Funcionarios de INIA.----

RESULTANDO: que, en relación al Plan de Retiro de los empleados de INIA aprobado por Resolución de Junta Directiva N° 3385/10 de 8 de febrero de 2010, las partes acordaron ampliar el incentivo por acogerse a dicho plan para el Personal de Apoyo, fijándolo en el equivalente a 18 salarios nominales, manteniendo en los demás los parámetros que rigen el mismo;-----

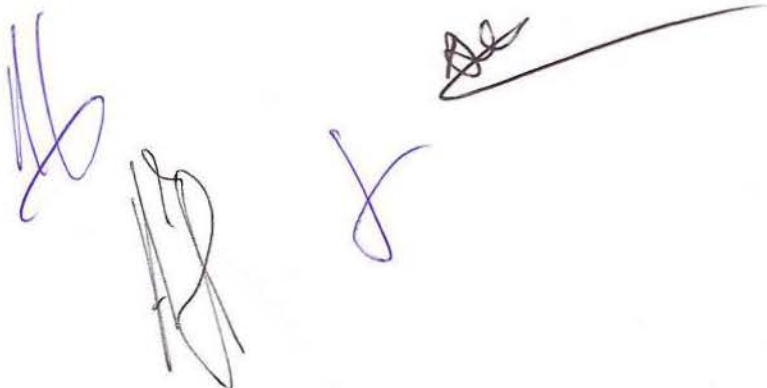
CONSIDERANDO: I) que el Plan de Retiro contempla los requisitos que deben reunir los empleados del INIA, ajustándose únicamente en lo que refiere a la cuantía del incentivo; II) que dicho beneficio continuará aplicándose siempre que los fondos definidos para el mismo sean suficientes.-----

ATENTO: a lo precedentemente expuesto,-----

LA JUNTA DIRECTIVA RESUELVE:

1.- Aprobar que el incentivo para el personal de apoyo del INIA que se acoja al Plan de Retiro será equivalente a 18 (dieciocho) salarios nominales, manteniéndose en lo demás todos los parámetros previstos en la Resolución N° 3385/10.

2.- El incentivo continuará aplicándose siempre que los fondos definidos para el mismo sean suficientes.



EN SU SESIÓN DEL DÍA 20/11/19

LA JUNTA DIRECTIVA DE INIA HA ADOPTADO LA SIGUIENTE RESOLUCIÓN:

RESOLUCIÓN N° 4971/19

VISTO: la necesidad de contratar un Secretario Técnico para colaborar en las tareas del Programa de Sustentabilidad Ambiental cuyas responsabilidades principales serán el seguimiento de experimentos del programa, analizar datos y generar reportes de resultados, brindar apoyo en la difusión de actividades, entre otros -----

RESULTANDO: I) con el propósito enunciado precedentemente, se dispuso un llamado abierto y la integración de un Tribunal de Selección compuesto por: Ing. Agr. Verónica Ciganda, Directora del Programa Nacional de Sustentabilidad Ambiental; Ing. Agr. Jorge Sawchik, Director del Programa Nacional de Cultivos y Lic. Verónica Darino, en representación de la Gerencia de Investigación; II) El tribunal actuante consideró que la Lic. Claudia Simón demostró contar con los requisitos específicos para un adecuado nivel de desempeño en la posición ofrecida; -----

CONSIDERANDO: conveniente proceder a la contratación del mencionado profesional como Secretario Técnico del Programa Nacional de Sustentabilidad Ambiental, a partir del 1º. de diciembre de 2019 (fecha sujeta a disponibilidad)-----

ATENTO: a lo precedentemente expuesto y a lo previsto en el art. 12, lit. L) de la ley N° 16.065 de 6 de octubre de 1989; -----

LA JUNTA DIRECTIVA RESUELVE:

1. Contratar a la Lic. Claudia Simón, sujeto a las condiciones establecidas en el Estatuto del Personal de INIA, en la modalidad de contrato a término por un año, extensible por igual período en función de evaluación de desempeño, con período de prueba de seis meses. Dicho contrato prevé una carga horaria de 44 horas semanales, con disponibilidad para viajar dentro y fuera del país y sede operativa en INIA La Estanzuela. Fecha de comienzo de actividades a partir del 1º. de diciembre de 2019 (fecha sugerida).
2. Cométase a la Dirección Nacional la incorporación de dicho profesional a la matriz escalafonaria de INIA, atendiendo a las pautas de la Resolución N° 4971/19 que se anexan a la presente resolución.
3. Comuníquese, etc.-----



EN SU SESIÓN DEL DÍA 20/11/19

LA JUNTA DIRECTIVA DE INIA HA ADOPTADO LA SIGUIENTE RESOLUCIÓN:

RESOLUCIÓN N° 4973/19

VISTO: la necesidad de contratar un Becario de Posdoctorado en el área de epidemiología, Plataforma de Salud Animal. Entre las principales responsabilidades se encuentran las de desempeñar funciones de diseño experimental y análisis estadístico en proyectos de la Plataforma, así como desarrollar análisis de riesgo de leucosis bovina y otras enfermedades de los rumiantes. -----

RESULTANDO: I) con el propósito enunciado precedentemente, se dispuso un llamado abierto y la integración de un tribunal de selección compuesto por: José Paruelo, Gerente de Investigación; Darío Hirigoyen, Director Regional de INIA La Estanzuela; Martín Fraga, Investigador Principal PSA; Federico Fernández, DGSG-MGAP como evaluador externo invitado y Lic. Flavia Orgambide, Técnica Gerencia de Investigación; II) El tribunal actuante consideró que Waldemir Santiago Neto demostró contar con los requisitos específicos para un adecuado nivel de desempeño en la posición ofrecida; ----

CONSIDERANDO: conveniente proceder a la contratación del mencionado profesional como Becario de Posdoctorado; -----

ATENTO: a lo precedentemente expuesto y a lo previsto en el art. 12, lit. L) de la ley N° 16.065 de 6 de octubre de 1989; -----

LA JUNTA DIRECTIVA RESUELVE:

1. Contratar al Dr. Waldemir Santiago Neto, en la modalidad de Becario de Posdoctorado por un período de 1 año con opción a renovación por similar período, sujeto a prueba anual. Dicho contrato prevé una carga horaria de 44 horas semanales, sujeto a las condiciones establecidas en el Estatuto del Personal de INIA, con disponibilidad para viajar dentro y fuera del país. La sede operativa será INIA La Estanzuela, y el referente científico de dicho becario, será el Dr. Franklin Riet.
2. Cométase a la Dirección Nacional la incorporación de dicho profesional a la matriz escalafonaria de INIA, atendiendo a las pautas de la Resolución N° 4973/19 que se anexan a la presente resolución.
3. Comuníquese, etc.

