Hospital de Infecciosas
Francisco J. Muñiz

Departamento de Diagnóstico y Tratamiento
División Análisis Clínicos

Buenos Aires, 21 de julio de 2026

Sr. Director
Dr. Pablo Gonzalez Montaner
De mi consideración:

En su carácter de Presidente del Jurado elevo a usted las actas de apertura y cierre del concurso para cubrir el cargo de Jefe de Sección Bioquímica según DI-2026-87-GCABA-HIFJM. En forma adjunta en sobre cerrado se elevan las actas como así también la grilla con el puntaje de los antecedentes de la postulante Bioq. Laura Fontana.
Sin otro particular, saludo a ud, atentamente.

Bioq. María Belén Bouzas
Jefa de División Análisis Clínicos

GOBIERNO DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES
HOSPITAL DE INFECCIOSAS DR. FRANCISCO J. MUÑIZ

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los días 21 del mes de julio de 2026, de acuerdo a la DI-2026-87-GCABA-HIFJM, con el fin de cubrir un cargo de Profesional Bioquímico de Jefe de Sección Bioquimica con 40 horas semanales de labor, de acuerdo a la Ley N°6035; se reúne el jurado para la presentación y entrevista del postulante. El jurado se encuentra integrado por los Dres. Bouzas, María Belen; Gutierrez, Marisa; Ferraro, Damian, actuando como veedor gremial la Dra. María Teresa López Reyes. A las 9:10hs se reúnen los actuantes en la oficina División Análisis Clínicos.
Se procede a la presentación del proyecto y entrevista del postulante. La presentación del proyecto se recibe en forma escrita y se presenta oralmente acompañada de un power point.

- Fontana Laura CUIL: 27240363149

Los puntajes obtenidos y el orden de mérito son los siguientes:

	Laura Fontana
Antecedentes	45,85
Presentación de Proyecto	19
Concepto y Entrevista	4,8
Total	69,65

Se propone a Fontana Laura, DNI 24036314: para ocupar el cargo de Jefe de Sección Bioquimica con 40 horas semanales de labor.

MARIA BELEN BOUZAS
JEFE DIVISIÓN
ANÁLISIS CLÍNICOS
HOSPITAL MUÑIZ

Damián Ferraro
Bioquímico MN 9230
Jefe de sección Química
Hospital Gral. de Agudos Dr. Abel Zubizarreta

MARISA GUTIERREZ
JEFE UNIDAD MICROBIOLOGIA
HOSP TORNÚ

DRA ABC

GOBIERNO DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES
HOSPITAL DE INFECCIOSAS DR. FRANCISCO J. MUÑIZ

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 7 días del mes de julio de 2026, de acuerdo a la DI-2026-87-GCABA-HIFJM, con el fin de cubrir un cargo de Jefe de Sección Bioquimica con 40 horas semanales de labor, de acuerdo a la Ley N°6035; se reúne el jurado integrado por los Dres. Bouzas, María Belén; Gutierrez, Marisa;y Ferraro Damian ; y actuando como veedora gremial la Dra. María Teresa López Reyes.
Siendo las 9:08 hs se hace apertura del sobre conteniendo dos copias de un curriculum vitae de un único postulante y se procede al punteo de acuerdo a la grilla respectiva.

Se procede a analizar los antecedentes curriculares del postulante: Laura Fontana (DNI 24036314)
El puntaje obtenido se detalla en la tabla a continuación:

	Fontana Laura
Antiguedad	20
Residencias y Concurrencias	4
Título de Especialista y Otros	0
Actualización Profesional y Formación Continua	17,95
Antecedentes en otros cargos y Actividad técnico profesional	7,9
Total	**45,85**

Se fija y comunica la fecha, hora y lugar para la presentación de proyecto y entrevista, para el 23 de julio de 2026, a las 9 hs en la oficina de la División Análisis Clínicos.

MARIA BELEN BOUZAS
JEFE DIVISIÓN
ANÁLISIS CLÍNICOS
HOSPITAL MUÑIZ

Damián Ferraro
Bioquímico M.N. 9239
Jefe de sección Química
Hospital Gral. de Agudos Dr. Ángel Zubizarreta

MARISA GUTIERREZ
JEFE UNIDAD MICROBIOLOGIA
HOSP. TORNÚ

LOPEZ REYES MT
VEEDORA APSC

CARGOS DE CONDUCCIÓN NIVEL SECCIÓN Y UNIDAD		Fontana Laura
ANTIGÜEDAD (1)	**20**	20
ITEMS DEL RUBRO	**PUNTAJE POR ITEM**	
OTROS CARGOS (TITULAR - REEMPLAZANTE) EN LA UNIDAD ORGANIZATIVA CONVOCANTE 1 PUNTO POR AÑO HASTA UN MÁX DE 5	5	5
OTROS CARGOS (TITULAR - REEMPLAZANTE) EN EL SISTEMA DE SALUD PUB. DE GCBA 1 PUNTO POR AÑO HASTA UN MÁX. DE 15	15	15
RESIDENCIAS Y CONCURRENCIAS (2)	**4**	4
ITEMS DEL RUBRO	**PUNTAJE POR ITEM**	
RESIDENCIA COMPLETA EN EL SIST. PUB. DE SALUD GCBA	4	4
RESIDENCIA COMPLETA FUERA DEL SIST. PUB. DE SALUD GCBA	2	0
CONCURRENCIA COMPLETA EN EL SISTE. PUB. DE SALUD GCBA	2	0
CONCURRENCIA COMPLETA FUERA DEL SISTE. PUB. DE SALUD GCBA	1	0
TITULO DE ESPECIALISTA Y OTROS (3)	**4,5**	
ITEMS DEL RUBRO	**PUNTAJE POR ITEM**	0
ESPECIALIDAD AFÍN AL ÁREA	1,50	0
OTRAS ESPECIALIDADES NO RELACIONADAS CON EL CARGO	1,00	0
OTRAS PROFESIONES CONTEMPLADAS EN LA CARRERA PROFESIONAL (4)	1,00	0
RECERTIFICACIÓN (EN VIGENCIA)	1,00	0
ACTUALIZACIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN CONTINUA	**21,5**	17,95
ITEMS DEL RUBRO	**PUNTAJE POR ITEM**	
CURSOS Y CONGRESOS AFINES AL CARGO O ESPECIALIDAD CONCURSADOS (ACUMULABLES) (5)	**11,00**	7,45
ENTRE 50 Y 99 HORAS	0,25	0,5
ENTRE 100 Y 199 HORAS	0,50	2,5
ENTRE 200 Y 499 HORAS	0,75	0,75
MAS DE 500 HORAS C/ EVALUACION FINAL	1,00	2
CARRERA DE ESPECIALIZACIÓN UNIVERSITARIA	2,00	0,8
MAESTRÍAS Y RESIDENCIAS POST BÁSICAS	2,00	0
DOCTORADO	2,50	0
ASISTENCIA A CONGRESOS Y JORNADAS (HASTA 15 CONGRESOS)	0,25	0
ASISTENCIA A CONGRESOS Y JORNADAS (MÁS DE 15 CONGRESOS)	0,50	0,5
MIEMBRO DE COMITÉ DE ORGANIZACIÓN/CIENTÍFICO, DE CONGRESOS Y/O ACTIVIDADES TÉCNICO PROFESIONALES (HASTA UN MÁX. DE 2 PUNTOS)	0,50 C/U	0
RELATOR OFICIAL O CONFERENCISTA CENTRAL EN CONGRESOS CIENTÍFICOS	0,75	0
PRESIDENTE / SECRETARIO DE CONGRESOS CIENTÍFICOS	1,00	0
INTEGRANTE DE MESAS REDONDAS O PANELES	0,20	0,4
PRESIDENTE/COORDINADR DE MESAS REDONDAS O PANELES	0,50	0
TRABAJOS CIENTÍFICOS PRESENTADOS Y/O PUBLICACIONES REGISTRADAS (6)	**10,50**	10,5
DE INVESTIGACIÓN **INVESTIGADOR PRINCIPAL** PRESENTADOS EN JORNADAS, CONGRESOS Y ENTIDADES CIENTÍFICAS NACIONALES	1,00	0,5
DE INVESTIGACIÓN **INVESTIGADOR PRINCIPAL** PRESENTADOS EN JORNADAS, CONGRESOS Y ENTIDADES CIENTÍFICAS INTERNACIONALES	1,50	0,75
DE INVESTIGACIÓN **COLABORADOR** PRESENTADOS EN JORNADAS, CONGRESOS Y ENTIDADES CIENTÍFICAS NACIONALES	0,75	4,15
DE INVESTIGACIÓN **COLABORADOR** RESENTADOS EN JORNADAS, CONGRESOS Y ENTIDADES CIENTÍFICAS INTERNACIONALES	1,00	3,5
DE APORTE INDIVIDUAL	0,50	0
DE APORTE EN COLABORACIÓN	0,25	0
TRABAJOS CIENTIFICOS COMPLETOS O MONOGRAFIAS PUBLICADOS EN REVISTAS INDEXADAS	1,50	3
TRABAJOS CIENTIFICOSCOMPLETOS O MONOGRAFÍAS PUBLICADOS EN REVISTAS NO INDEXADAS	1,00	0
LIBROS REGISTRADOS HASTA UN MÁX DE **(2)**	2,00	0
ANTECEDENTES EN OTROS CARGOS Y ACTIVIDAD TÉCNICO PROFESIONAL	**25,00**	7,0
RUBRO	**PUNTAJE POR ITEM**	
ANTECEDENTES EN OTROS CARGOS (7)	**MÁX. 12**	4

ANTIGÜEDAD

ACTUALIZACIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN CONTINUA

Damián Ferraro
Bioquímico MN 6230
Jefe de sección Química
Hospital Gral. de Agudos J. M. Ramos Mejía

Hospital Gral. de Agudos J. M. Ramos Mejía
JEFE DE DIVISIÓN
ANALISIS CLINICOS
HOSPITAL MUÑIZ

OTROS CARGOS EN EL SISTEMA PÚBLICO DE SALUD GCBA EJECUCIÓN - TITULAR - REEMPLAZANTE	1,00	0
OTROS CARGOS EN EL SISTEMA PÚBLICO DE SALUD GCBA EJECUCIÓN -SUPLENTE **(8)**	0,50	0

	OTROS CARGOS EN EL SISTEMA PÚBLICO DE SALUD GCBA CONDUCCIÓN -TITULAR	2,00	0
	OTROS CARGOS EN EL SISTEMA PÚBLICO DE SALUD GCBA CONDUCCIÓN -REEMPLAZANTE	1,50	1,5
	REEMPLAZANTE/TITULAR DEL CARGO QUE SE CONCURSA	2,50	2,5
	OTROS CARGOS DE CONDUCCIÓN EN INSTITUCIONES ASISTENCIALES RECONOCIDAS **(9)**	0,50	0
	MIEMBRO TITULAR DE SOCIEDADES CIENTÍFICAS	0,50	0
	PRESIDENTE DE SOCIEDADES CIENTÍFICAS	1,00	0
	SECRETARIO DE SOCIEDADES CIENTÍFICAS	0,75	0
	PRESIDENTE/SECRETARIO DEL CODEI (POR CONCURSO)	0,75	0
	INTEGRANTE DE COMITÉS FORMALMENTE CONSTITUIDOS	0,25	0
	COORDINADOR DE GRUPOS DE TRABAJO FORMALMENTE CONSTITUIDOS	0,75	0
	ACTIVIDAD DOCENTE NO UNIVERSITARIA	**MÁX.**	1,3
	JEFE DE RESIDENTES	1,00	1
	INSTRUCTOR/ COORDINADOR DE RESIDENTES/CONCURRENTES	1,00	0
	DIRECTOR/COORDINADOR/SECRETARIO DE CURSOS : HASTA UN MÁXIMO DE 2,50		0
	• DE 50 A 199 HORASS DE DURACIÓN	0,15	0,3
	• DE 200 A 499 HORAS DE DURACIÓN	0,30	0
	• DE 500 HORAS NETAS	0,50	0
	ACTIVIDAD DOCENTE UNIVERSITARIA	**MÁX. (4,5)**	0
	PROFESOR TITULAR	2,00	0
	PROFESOR REGULAR ADJUNTO	1,50	0
	DOCENTE AUTORIZADO	1,25	0
	DOCENTE ADSCRIPTO	1,00	0
	JEFE DE TRABAJOS PRÁCTICOS	0,75	0
	AYUDANTE	0,50	0
	BECAS Y PREMIOS	**MÁX.**	2,6
	PREMIOS (OTORGADOS POR UNIVERSIDADES, Y/O SOCIEDADES CIENTÍFICAS)	4,00	1,5
	PREMIOS (OTORGADOS POR SOCIEDADES CIENTÍFICAS HOSPITALARIAS Y/O INSTITUCIONES PRIVADAS) (1,5)		1,1
	BECAS COMPLETAS DE ESTUDIO O INVESTIGACIÓN (OBTENIDAS POR CONCURSO) MÁS DE 6 MESES	1,50	0
	BECAS COMPLETAS DE ESTUDIO O INVESTIGACIÓN (OBTENIDAS POR CONCURSO) MENOS DE 6 MESES	1,00	0
	TOTAL PUNTAJE ANTIGÜEDAD - FORMACIÓN - ANTECEDENTES	**75**	**45,85**
	TOTAL PUNTAJE EXÁMEN ESCRITO O PRESENTACIÓN DE PROYECTO	**20**	**19**
	TOTAL PUNTAJE ENTREVISTA PERSONAL (10)	**5**	**4,8**

MARIA BELEN BOUZAS
JEFE DIVISIÓN
ANÁLISIS CLÍNICOS
HOSPITAL MUÑIZ

Damián Ferraro
Bioquímico MN 9230
Jefe de sección química
Hospital Gral. de Agudos Dr. Abel Zubizarreta

Laura Fontana
Bioquímica
M.N. 9339
23/7/26

MARIA GUTIERREZ
JEFE UNIDAD MICROBIOLOGIA
HIM. TORNU

VEEDORA BIOQUIMICA
LÓPEZ REYES M.

Hospital de Infecciosas
Francisco J. Muñiz

Departamento Diagnóstico y Tratamiento
División Análisis Clínicos

Buenos Aires, 6 de julio de 2026

Sr. Director Médico
Dr. Pablo González Montaner
De mi consideración:

Me dirijo a usted, en su carácter de Presidente de Jurado del Concurso para cubrir el cargo de Jefe/a Sección Bioquimica, con 40 horas semanales de labor, según Disposición N°87-GCABA-HIFJM/26.
En sobre cerrado se adjunta a ésta nota el concepto de la única postulante Bioquimica Laura Fontana para su aprobación en el CATA correspondiente.

Sin otro particular la saluda atentamente.

Bioq. María Belén Bouzas
Jefa de División Análisis Clínicos

Tomado conocimiento
Se eleva para el proceso CATA..
Atte.
6/7/26.

IF-2026-33558723-GCABA-HIFJM

Departamento Diagnóstico y Tratamiento
División Análisis Clínicos

Evaluación de competencias cardinales. Concepto

Postulante: Fontana Laura

1) Alta Adaptabilidad – Flexibilidad

Hace referencia a la capacidad de modificar la conducta personal para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el medio. Se asocia a la versatilidad del comportamiento para adaptarse a distintos contextos, situaciones, medios y personas en forma rápida y adecuada. La flexibilidad está más asociada a la versatilidad cognitiva, a la capacidad para cambiar convicciones y formas de interpretar la realidad. También está vinculada estrechamente a la capacidad para la revisión crítica.

A: Alta adaptabilidad a contextos cambiantes, medios y personas en forma rápida y adecuada tanto propia como en el rol de líder de un grupo. Revisa rápida y críticamente su accionar y el de su grupo poniendo en marcha cambios cuando las circunstancias lo aconsejen.

B: Se adapta a situaciones cambiantes, medios y personas en forma adecuada y consigue cambiar el rumbo del equipo a su cargo. Revisa críticamente su accionar y puede instrumentar cambios.

C: Puede poner en marcha cambios en situaciones cambiantes cuando los mismos le son sugeridos.

D: Tiene escasa capacidad para instrumentar cambios y revisar críticamente su accionar.

2) Colaboración

Capacidad de trabajar en colaboración con grupos multidisciplinarios, con otras áreas de la organización u organismos externos con los que deba interactuar. Implica tener expectativas positivas respecto de los demás y comprensión interpersonal.

A: Cumple con sus obligaciones sin desatender por ello los intereses de otras áreas y es un referente confiable de todos los que deben relacionarse con su sector.

B: Por medio de sus actitudes, alienta al buen desarrollo de las tareas de todos. Tiene sólida reputación profesional y genera confianza de los demás sin descuidar sus obligaciones específicas.

C: Comprende la necesidad de que todos colaboren unos con otros para la mejor consecución de los objetivos generales.

D: Escasa predisposición para realizar todo aquello que no esté dentro de sus obligaciones específicas.

3) Capacidad de planificación y de organización

Es la capacidad de determinar eficazmente las metas y prioridades de su tarea/área/proyecto estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos. Incluye la instrumentación de mecanismos de seguimiento y verificación de la Información.

A: Anticipa los puntos críticos de una situación o problemas con un gran número de variables, estableciendo puntos de control y mecanismos de coordinación, verificando datos y buscando información externa para asegurar la calidad de los procesos. Es capaz de administrar simultáneamente diversos proyectos complejos.

B: Es capaz de administrar simultáneamente varios proyectos, estableciendo de manera permanente mecanismos de coordinación y control de la información de los procesos en curso.

C: Establece objetivos y plazos para la realización de las tareas, define prioridades, controlando la calidad del trabajo y verificando la información para asegurarse de que se han ejecutado las acciones previstas.

D: Organiza el trabajo y administra adecuadamente los tiempos.

4) Calidad del trabajo

Implica tener amplios conocimientos de los temas del área que esté bajo su responsabilidad. Demostrar capacidad para trabajar con las funciones de su

mismo nivel y de niveles diferentes. Compartir con los demás el conocimiento profesional y expertise. Basarse en los hechos y en la razón (equilibrio). Demostrar constantemente interés en aprender.

A: Entiende y conoce todos los temas relacionados con su especialidad, su contenido y esencia aun en los aspectos más complejos. Comparte con los demás su conocimiento y expertise. Es referente entre sus pares y en el hospital. Demuestra constantemente interés por aprender.

B: Entiende y conoce todos los temas relacionados con su especialidad. Comparte con los demás sus conocimientos y expertise. Lo valorizan por sus conocimientos. Demuestra constantemente interés por aprender

C: Conoce adecuadamente todos los temas relacionados con su especialidad como para cumplir su función.

D: Conoce temas relacionados con su especialidad sin alcanzar el nivel requerido o aunque éstos sean adecuados, no demuestra interés por aprender.

5) Iniciativa

Es la predisposición a emprender acciones, crear oportunidades y mejorar resultados sin necesidad de un requerimiento externo que lo empuje.

A: Consigue comprometer a otros en tareas extra inusuales. Actúa anticipadamente para crear oportunidades o para evitar problemas.

B: Introduce cambios en la manera de trabajar produciendo mejoras significativas en los resultados.

C: Trabaja sin supervisión constante y no se amilana con los problemas.

D: Ejecuta órdenes bajo supervisión

6) Desarrollo del Equipo

Es la habilidad de desarrollar el equipo hacia adentro, el desarrollo de los propios recursos humanos. Supone facilidad para la relación interpersonal y la capacidad de comprender la repercusión que las acciones personales ejercen sobre el éxito de las acciones de los demás. Incluye la capacidad de generar adhesión, compromiso y fidelidad.

A: Desarrolla su equipo, los recursos humanos de la organización, convencido del valor estratégico que estos aportan a la gestión general. Comprende cabalmente el alcance de sus acciones en relación con su equipo para una gestión exitosa de todos y cada uno de los involucrados.

B: Desarrolla su equipo con conocimiento de las herramientas y del valor estratégico de los recursos humanos para una mejor gestión del Laboratorio.

C: Comprende el concepto y valor del desarrollo del propio equipo, pero no es consciente de que su accionar puede dificultar el crecimiento individual de los distintos componentes del equipo.

D: Tiene escaso interés por el desarrollo del equipo, está preocupada por el resultado final de su actividad personal.

7) Dinamismo - Energía

Se trata de la habilidad para trabajar duro en situaciones cambiantes o alternativas, con interlocutores muy diversos, que cambian en cortos espacios de tiempo, en jornadas de trabajo prolongadas sin que por esto se vea afectado su nivel de actividad.

A: Alto nivel de dinamismo y energía trabajando duro en situaciones cambiantes o alternativas, con interlocutores diversos, que cambian en cortos espacios de tiempo, en diferentes lugares geográficos, en jornadas de trabajo prolongadas o después de viajes, sin que su nivel de actividad se vea afectado. Es reconocida como motor que transmite energía al grupo. Transmite esta energía a todo lo que emprende.

B: Demuestra energía y dinamismo trabajando duro, con interlocutores diversos, que cambian en cortos espacios de tiempo, en diferentes lugares geográficos, en largas jornadas de trabajo, sin que su nivel de rendimiento se vea afectado. Transmite energía a su grupo y a su accionar.

C: Trabaja duro en jornadas de trabajo exigente.

D: Tiene escasa predisposición para el trabajo duro en largas jornadas; su rendimiento decrece en situaciones como esas.

8) Habilidad analítica

Esta competencia tiene que ver con el tipo y alcance de razonamiento y la forma en que un candidato organiza cognitivamente el trabajo. Es la capacidad general que tiene una persona para realizar un análisis lógico. La capacidad de identificar los problemas, reconocer la información significativa, buscar y coordinar los datos relevantes.

A: Realiza análisis lógicos, identifica problemas, reconoce información significativa, busca y coordina datos relevantes. Tiene mucha capacidad y habilidad para analizar, organizar y presentar datos estadísticos, y para establecer conexiones relevantes entre datos numéricos.

B: Analiza información e identifica problemas coordinando datos relevantes. Tiene mucha capacidad y habilidad para analizar, organizar y presentar datos.

C: Puede analizar e identificar problemas pero con dificultad.

D: Tiene escasa capacidad para el análisis y para identificar problemas y coordinar los datos relevantes

9) Temple

Es la capacidad para justificar o explicar los problemas surgidos, los fracasos o los acontecimientos negativos.

A: Es fuerte aun frente a los problemas, puede admitir sus errores y busca siempre la forma de solucionarlos para agregar valor a sus conductas y corregir problemas.

B: Aprende de sus errores. Analiza su desempeño para comprender los fracasos y mejorar su accionar futuro.

C: Intenta explicar la causas o motivos de sus propios errores; en ocasiones culpa de ellos a los demás o a las circunstancias.

D: Presenta dificultades para explicar y explicarse las razones de sus errores. No pide ayuda y le resulta difícil cambiar.

10) Nivel de compromiso – Disciplina personal – Productividad

Departamento Diagnóstico y Tratamiento
División Análisis Clínicos

Nota: en este rango, el GRADO D no indica ausencia de competencia, sino su desarrollo en el nivel mínimo.

Competencia	Grado	Puntaje	Concepto Final
Alta Adaptabilidad - Flexibilidad	A	1	**2.3/2.5**
Colaboración	A	1	
Capacidad de planificación y de organización	B	0.75	
Calidad de trabajo	B	0.75	
Iniciativa	A	1	
Trabajo en equipo	A	1	
Dinamismo – Energía	A	1	
Habilidad analítica	B	0.75	
Temple	A	1	
Nivel de compromiso-Disciplina personal - Productividad	A	1	
Total	**9.25**		

Bioq. María Belén Bouzas
Jefa de División Análisis Clínicos

G O B I E R N O DE LA C I U D A D DE B U E N O S A I R E S

"2026 - Año del 30° Aniversario de la sanción de la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires"

Hoja Adicional de Firmas
Informe gráfico

Número: IF-2026-33558723-GCABA-HIFJM

Buenos Aires, Jueves 23 de Julio de 2026

Referencia: S/ Documentación CCG Jefa Sección Bioquimica

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 24 pagina/s.

Digitally signed by Comunicaciones Oficiales
Date: 2026.07.23 11:27:07 -03:00

Pablo Javier Gonzalez Montaner
Director Médico
HOSP.DE INFECCIOSOS FRANCISCO J.MUÑIZ
MINISTERIO DE SALUD

Digitally signed by Comunicaciones Oficiales
Date: 2026.07.23 11:27:08 -03:00