

# 1. DESCRIPCIÓN Y VALORACIÓN DE PUESTO DE TRABAJO

## 1.1 IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO

Denominación del puesto	VACANCIAS	Clasificación ocupacional (Normalizada)	SALARIO Y BENEFICIOS ADICIONALES
Profesional para el Departamento de Procedimientos de Contratación UOC	1 (UNO)	5.13.18. Profesional I	Cat. CQ7- Profesional I Gs. 3.501.800 - (1 vacancia) FF 10 - Rubro 111 Concurso de Oposición Interno Institucional

## 1.2 UBICACIÓN DEL PUESTO EN LA ORGANIZACIÓN

Unidad o puesto del que depende directamente	2º	3º	4º	5º	6º	7º	Unidad inmediate superior	Unidad inmediate superior	Unidad inmediate superior	Unidad inmediate superior	
Unidad Operativa de Contrataciones	Secretaria de Administración y Finanzas						Gobernador				

## 1.3. UBICACIÓN FÍSICA DEL PUESTO

Domicilio	Localidad-Región
Sede Central (Avda. Mcal. Lopez Esquina 14 de Mayo, Pilar)	Pilar- Ñeembucu

## 2. MISION Y TAREAS DEL PUESTO

### 2.1. MISION DEL PUESTO

Misión del Puesto
Definir, delimitar y establecer las disposiciones organizativas básicas necesarias, de acuerdo a las indicaciones del superior para el funcionamiento eficaz, eficiente y efectivo del departamento. Gestionar y definir labores y procedimientos relativos al área en la que se desempeña.

### 2.2. PRINCIPALES TAREAS DEL PUESTO

TIPO DE TAREAS	Incluye responsabilidad de planificar el trabajo propio y del personal bajo su dependencia directa
PLANIFICACIÓN del propio trabajo o el de otros	Planificar y desarrollar actividades relacionadas con el área
DIRECCIÓN o coordinación del trabajo de dependientes directos o indirectos	Coordinar actividades inherentes al área.
EJECUCIÓN personal por parte del ocupante del puesto	1-ELABORAR PLIEGOS DE BASES Y CONDICIONES PARA LOS LLAMADOS A CONTRATACIÓN (DIRECTA, LICITACIÓN PÚBLICA NACIONAL, LICITACIÓN POR CONCURSO DE OFERTAS) 2-REALIZAR LAS ACTOS DE APERTURAS. 3-REALIZAR COMUNICACION DE ADJUDICACIONES. 4-MONITOREAR E INFORMAR SOBRE EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS. 5-DAR SEGUIMIENTO A LOS PROCESOS DE LLAMADOS POR LA MODALIDAD DE CONTRATACIONES PÚBLICAS. BRINDAR INFORMACIÓN BÁSICA Y EFICAZ AL COMITÉ DE EVALUACIÓN DE OFERTAS. 7-REALIZAR OTRAS TAREAS INHERENTES AL PUESTO DE TRABAJO Y QUE SEAN SOLICITADAS POR EL SUPERIOR INMEDIATO.
CONTROL y/o evaluación del trabajo propio o de dependientes	LAS TAREAS DE CONTROL SE REFIEREN SÓLO AL PROPIO TRABAJO EN ASPECTOS OPERATIVOS Y PAUTADOS PREVIAMENTE.
Otras tareas:	Inherentes y especificadas en el Manual de Funciones de su área respectiva.

### 2.3. VALORACIÓN DEL NIVEL ORGANIZATIVO de las TAREAS

TIPO	ESCALAS										Puntaje	
Planificac.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	4
Dirección	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	2
Ejecución	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	4
Control	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	2
<p><b>APOYO OPERATIVO Y ADMINISTRATIVO</b>      <b>TECNICOS SUPERVISORES Y PROFESIONALES II</b>      <b>PROFESIONALES I Y JEFATURAS</b>      <b>DIRECCION Y CONDUCCION SUPERIOR - ASESORAMIENTO</b>      <b>CONDUCCION POLITICA</b></p>												

VALOR

3,0

Verificado por Abg. Erika Campuzano, Directora de Perfiles y Competencias

### 3 CONDICIONES DE TRABAJO

#### 3.1. VALORACIÓN GENERAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

TIPO	ESCALAS										Puntaje
Presión laboral	El entorno no genera presiones significativas y siempre existe la posibilidad de consultar las decisiones que se toman con el superior inmediato o pares		La presión del contexto (interno o externo) es mínima por lo cual siempre es posible consultar al superior inmediato o pares ante decisiones importantes.		La presión del contexto (interno o externo) es de nivel intermedio y es frecuente la imposibilidad de consultar decisiones importantes.		La presión del contexto (interno o externo) es superior y es frecuente la imposibilidad de consultar decisiones importantes.		Las situaciones de alta presión del contexto interno y externo son constantes y exigen permanentemente tomar decisiones autónomas.		5
Movilidad	La totalidad del trabajo se realiza en la localidad de residencia habitual del ocupante del puesto.		Solo excepcionalmente es preciso viajar fuera del lugar de residencia habitual o utilizar más de 2 horas de transporte respecto del lugar de trabajo habitual.		La frecuencia de viajes es mayor a las 8 horas diarias de trabajo y se debe permanecer en lugares diferentes de la residencia habitual o utilizar más de 4 horas de transporte del lugar de trabajo habitual.		Durante aproximadamente la mitad del tiempo de trabajo es preciso permanecer en lugares diferentes de la residencia habitual del ocupante del puesto y/o los viajes a más de 4 horas de transporte del lugar de residencia habitual son frecuentes e imprevistos.		Durante la mayor parte del tiempo de trabajo es preciso permanecer en lugares diferentes de la residencia habitual del ocupante del puesto y los viajes de más de 4 horas de transporte del lugar de residencia habitual son frecuentes e imprevistos.		1
Ambiente	La totalidad del trabajo se realiza en oficinas o ambientes totalmente protegidos y confortables.		Solo excepcionalmente el trabajo debe hacerse en ambientes no confortables o inadecuados y los riesgos personales son los normales que pueden esperarse en la vida cotidiana.		Frecuentemente el trabajo debe hacerse en ambientes no confortables o inadecuados y/o los riesgos personales superan ligeramente los normales que pueden esperarse en la vida cotidiana.		El trabajo debe hacerse normalmente en ambientes no confortables y/o de exposición a riesgos personales que superan en gran medida los que pueden esperarse en la vida cotidiana.		Constantemente el trabajo debe hacerse en ambientes no confortables o inadecuados y/o los riesgos personales son permanentes.		1
Esfuerzo físico	El trabajo no exige esfuerzo físico y puede realizarse adecuadamente sin uso de capacidades físicas especiales.		El trabajo solo exige eventualmente el uso completo de las capacidades físicas		El trabajo exige normalmente el uso completo de las capacidades físicas		El trabajo exige normalmente el uso completo de las capacidades físicas de la población sana y eventualmente capacidades superiores al promedio.		El trabajo exige frecuentemente el uso completo de capacidades físicas superiores al promedio.		1

VALOR 2.0

#### 3.2. VALORACIÓN ESPECÍFICA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

##### VALORACIÓN DEL PUESTO RESPECTO DE LAS COMPETENCIAS ESPECÍFICAS REQUERIDAS Y AJUSTES POSIBLES

REQUERIMIENTOS DE COMPETENCIAS		ESCALA		Justificación de la calificación	Ajustes posibles en el puesto	Puntaje
TIPO	Descripción	No relevante para el puesto	El puesto sólo exige ocasionalmente el uso de estas capacidades			
Destreza manual	1 Capacidad para realizar actividades que requieran acciones coordinadas, con precisión y rapidez manual.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10				6
Movilidad	2 Capacidad para caminar y/o desplazarse, utilizando o no algún tipo de equipamiento.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10				1
	3 Capacidad para el acceso físico a transporte público o hacer uso de vehículo particular.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10				3
Posición	4 Capacidad para adoptar y mantener INDISTINTAS posturas.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10				5
	5 Capacidad para adoptar y mantener la postura SENTADA.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10		Los trabajos mayoritariamente se desarrollan sentados en escritorio.		7
	6 Capacidad para adoptar y mantener la postura DE PIE.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10				1
	7 Capacidad para adoptar y mantener otras posturas (de RODILLAS, AGACHADA, ARRODILLADA, otras).	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10				1
Fuerza:	8 Capacidad para realizar esfuerzos físicos (carga, manipulación de pesos y/u objetos de gran volumen).	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10				1
Tolerancia:	9 Capacidad para soportar situaciones generadoras de estrés, tensión y/o fatiga mental.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10		Los expedientes relacionados al sector, requieren el cumplimiento el plazo establecido conforme a las disposiciones vigentes.		7
Relaciones Interpersonales	10 Capacidad para iniciar y mantener relaciones con otras personas.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10				6
Autocuidado personal:	11 Capacidad para el autocuidado y la percepción de riesgos.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10				3
Orientación en el entorno:	12 Capacidad para orientarse y utilizar transporte público.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10				3
Manejo de dinero:	13 Capacidad para participar en transacciones económicas básicas.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10				4
Aprendizaje:	14 Capacidad de adquirir conocimientos para realizar nuevas tareas.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10		Las disposiciones que se van actualizando		8
Visión:	15 Capacidad para reconocer y/o distinguir objetos y colores.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10				4
Audición:	16 Capacidad para oír, reconocer y/o discriminar sonidos.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10				4
Comprensión verbal:	17 Capacidad para entender mensajes orales.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10		Las instrucciones e indicaciones de los superiores y otros miembros del equipo de trabajo		8
Expresión Oral:	18 Capacidad para expresar mensajes orales.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10				6

VALOR 4.3

#### 3.2.2 EVALUACIÓN DE CONDICIONES DE SEGURIDAD

CONDICIONES		ESCALA		Justificación de la calificación	Ajustes posibles en el puesto	Puntaje
TIPO	Descripción	Totalmente seguro y dentro de parámetros normales	Puede presentar riesgos menores			
1	Uso de maquinaria o instrumentos	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10				1
2	Trabajo en altura	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10				1
3	Movilidad y transporte interno y externo	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10				1
4	Manipulación de objetos y sustancias	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10				1
5	Uso de vehículos	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10				1
6	Exposición a ruido y vibraciones	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10				0
7	Exposición a temperatura	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10				0

PROMEDIO 0.7

Verificado por Abg. Erika Campuzano, Directora de Perfiles y Competencias

#### 4. REQUISITOS DEL PUESTO

##### 4.1 DESCRIPCIÓN DE LOS REQUISITOS MÍNIMOS Y OPCIONALES

COMPONENTE	MÍNIMOS REQUERIDOS	OPCIONALES CONVENIENTES
<b>EXPERIENCIA LABORAL</b>	Experiencia Específica: 2 (dos) años en tareas relacionadas al puesto en Instituciones Públicas y/o Privadas. (Excluyente) Experiencia General: 2 (dos) años en Instituciones Públicas y/o Privadas. (Excluyente).	
<b>EDUCACIÓN FORMAL o ACREDITADA</b>	Profesional Universitario (Excluyente) Se excluirá aquellos postulantes que obtengan o se constate educación formal inferior a las requeridas en esta oportunidad, debido a que las mismas están subcalificadas para el puesto.	Postgrado Culminado: nivel de Doctorado, Maestría, Especialización o Capacitaciones Mínima 100 horas Reloj - (Res. CONES N° 700/2016)
<b>PRINCIPALES CONOCIMIENTOS ACREDITADOS</b>	Eventos de capacitaciones relacionados al puesto. (Excluyente)	
<b>PRINCIPALES COMPETENCIAS</b>	Competencias técnicas y habilidades: *Conocimiento de las disposiciones legales vigentes Institucionales, que afectan a las funciones a realizar. *Destreza en la redacción y elaboración de informes. *Manejo de herramientas informáticas. *Normativas que rigen a la Función Pública. *Naturaleza de la Institución (visión, misión, etc.)  Competencias Cardinales: *Compromiso con la Calidad de Trabajo *Conciencia Organizacional *Iniciativa *Integridad *Flexibilidad *Autocontrol *Trabajo en Equipo *Responsabilidad	
<b>OBSERVACIONES</b>	El postulante deberá contar con un mínimo de 2 (dos) años, de conformidad al Artículo 30 del Decreto 3857/2015 y Art. 47 de la Ley N° 1626/00 "de la Estabilidad". El postulante no deberá incurrir en la sanción prevista en el Artículo N°69 Inc. " a" de la Ley N°1626/2000 (Suspensión del derecho a Promoción por el periodo de 1 (un) año.)	

##### 4.2 VALORACIÓN DE LOS REQUISITOS DEL PUESTO

**PUNTAJE**

TIPO	ESCALAS											
<b>Experiencia</b>	No se requiere experiencia previa aunque se pudiese solicitar hasta 1 año de experiencia general	Se requiere de una experiencia laboral , en general entre 2 y 4 años en total.	Se requiere de una experiencia laboral en general en el orden de entre 4 y 6 años en total.	Se requiere de un nivel de experiencia laboral en el orden de entre 6 y 8 años en total.	Se requiere de la máxima experiencia laboral entre 8 y 10 años							
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	4
<b>Educación</b>	Educación primaria cursando o equivalente para el adecuado desempeño en el puesto.	Educación secundaria (Grado 2) o equivalente. Educación Terciaria (Grado 3) para el adecuado desempeño en el puesto.	Educación de nivel universitario en las disciplinas requeridas por el puesto. (nivel 4 Junior y Nivel 5 Senior)	Se requiere de nivel educativo de posgrados para en la o las disciplinas requeridas por el puesto.	Se requiere de nivel educativo de doctorado o posdoctorado en la o las disciplinas requeridas por el puesto.							
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	4
<b>Conocimientos</b>	No se requiere de conocimientos técnicos específicos ya que pueden adquirirse en plazos breves.	Se requiere de un nivel básico de conocimientos teóricos, técnicos y/o prácticos con relacion al puesto	Se requiere de un nivel medio de conocimientos teóricos, técnicos y/o prácticos con relacion al puesto	Se requiere de un nivel superior de conocimientos teóricos, técnicos y/o prácticos en relacion al puesto	Conocimientos de niveles superiores que tengan relacion a la políticas y estrategias institucionales.							
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	4
<b>Competencias</b>	Se requiere de capacidad para la programación y control de las propias tareas y ejecución.	Se requiere de capacidad para planificar y controlar el trabajo propio y de otros eventualmente dependientes, ejecutar tareas técnicas	Se requiere de capacidad para planificar, controlar y evaluar el trabajo de grupos o unidades pequeñas, coordinar, dirigir y capacitar los miembros y representarlas ante terceros internos o externos.	Se requiere de capacidad para planificar, controlar y evaluar el trabajo de grupos o unidades grandes, coordinar y dirigir a los miembros y ejercer la representación ante terceros internos o externos.	Competencias de Alta Gerencia Pública, tales como liderazgo, ética, gerenciamiento publico, habilidades mediaticas, compromiso, integridad, conciencia organizacional.							
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	4
	APOYO OPERATIVO Y ADMINISTRATIVO		TECNICOS SUPERVISORES Y PROFESIONALES II		PROFESIONALES I Y JEFATURAS		DIRECCION Y CONDUCCION SUPERIOR - ASESORAMIENTO		CONDUCCION POLITICA			

**PROMEDIO 4**

*Verificado por Abg. Erika Campuzano, Directora de Perfiles y Competencias*

**EVALUACIÓN DOCUMENTAL**

**CONSIDERACIONES GENERALES A TENER EN CUENTA POR EL POSTULANTE**

**Para la Postulación:**

2- Para la Postulación:

1- La falta de presentación de la Nota de postulación y el incumplimiento del Art. 30 del Anexo del Decreto 3857/15, Art. 47 de la Ley N° 1626/00 "de la Estabilidad", así como la incursión en la sanción prevista en el Art. 69 inc. "A" de la Ley N° 1626/00 (Suspensión del Derecho a Promoción por el período de 1 (un año), será causal de descalificación automática.

2- Haber pasado por el proceso de Evaluación de Desempeño correspondiente al año 2017. Según la Resolución SFP N° 328/13. "Se requiere que el postulante haya alcanzado mínimamente la calificación de 66 % en dicha evaluación, caso contrario no podrá ser promocionado, conforme al reglamento de Evaluación de Desempeño, enmarcado en el Anexo 1, apartado 2, Inc. "C" de la Resolución SFP N° 328/13.

3- La nota de postulación deberá ser entregada vía Mesa de Entrada Institucional, dirigida a la Comisión de Selección.

N°	Código	DOCUMENTOS EXCLUYENTES PARA POSTULACIÓN									DOCUMENTOS NO EXCLUYENTES
		A cargo del Postulante									Documentos a cargo del Postulante (actualización de legajo antes del periodo de postulación)
		FORMULARIO "A" Modelo de carta de postulación	FORMULARIO "B" Formato presentación de Curriculum Vitae	Certificado de Antecedentes Policiales vigente y firmado por el postulante	Certificado de Antecedentes Judiciales vigente y firmado por el postulante	Fotocopia autenticada por escribanía de Cedula de Identidad Vigente (ambos lados)	Fotocopia autenticada por escribanía (ambos lados) del Título Universitario Legalizado y Registrado por el MEC (ambos lados).	Original o fotocopia simple de <b>Certificados laborales u otros documentos que avalen la experiencia</b>	Fotocopia simple de Constancia de Eventos de Capacitaciones	Copia simple del Informe Individual de la <b>Evaluación de Desempeño</b>	Posgrados (Maestría, Especialización y Capacitación), Resolución Cones N° 700/16
1											
2											

**MATRIZ DE EVALUACION PARA CONCURSO DE OPOSICIÓN**

Código del Postulante	EVALUACION CURRICULAR							EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS	PUNTAJE TOTAL 100 Ptos.	
	Formación Académica				Eventos de Capacitación	Experiencia Laboral		EVALUACION DE DESEMPEÑO		Evaluación de Conocimientos, Habilidades y Destrezas
	Doctorado culminado	Maestría Culminada	Especialización Culminada	Profesional Universitario	Relacionados al puesto	Experiencia Específica Relacionadas directamente al cargo en Instituciones Publicas o Privadas	Experiencia General: Realizadas en Instituciones Publicas o Privadas			
	15 Ptos.	14 Ptos.	13 Ptos.	11 Ptos.	10 pts	15 pts	10 pts	05 pts.		45 pts.
Cód. 1										
Cód. 2										
Cód. 3										
<b>TOTALES -&gt;</b>									<b>0,00</b>	

**EVALUACION CURRICULAR: 55 Ptos.**

**Formación Académica: Hasta 15 Puntos.** Se puntuará al postulante en los siguientes niveles académicos conforme lo señalado en el perfil.

- \*Doctorado Culminado: 15 Ptos.
- \*Maestría Culminada: 14 Ptos
- \*Especialización Culminada: 13 Ptos.
- \*Egresado Universitario: 11 Ptos.

Para la asignación de los puntos, el postulante debe presentar los documentos que respalden el nivel de formación académica, según lo solicitado en la Matriz Documental.

**EVENTOS DE CAPACITACIÓN: 10 puntos**

La acreditación de los cursos de capacitación se puntuará según la siguiente clasificación:

- a) Capacitación Técnica: Por cada constancia o certificado que corresponde a capacitaciones de carácter técnico que se definen como actividades académicas para la adquisición de habilidades y conocimientos relacionadas directamente al puesto de trabajo cuya duración mínima es de 40 horas, se puntuará con 3,5 pts.
- b) Por cada constancia o certificado que indique una carga horaria mínima de 40 hs. cátedras, o más, se puntuará con 3 pts.
- c) Por cada constancia o certificado que indique una duración de entre 20 y 39 hs. cátedras, se puntuará con 2,5 pts.
- d) Por cada constancia o certificado que indique una duración de entre 13 y 19 hs. cátedras, se puntuará con 2 pts.
- e) Por cada constancia o certificado que indique una duración de entre 5 y 12 hs. cátedras, se puntuará con 1,5 pts.
- f) Por cada constancia o certificado que indique una duración de entre 2 a 4 hs., se puntuará con 1 pts.
- g) Por cada constancia o certificado que indique una duración mínima de 1hs cátedra, se puntuará con 0,5 pts.

Obs:  
\* Por cada constancia o certificado que no indique la carga horaria o resulte inferior a la clasificación detallada, se les otorgará la puntuación correspondiente al ítem "g", en caso de que el documento señale varios días, se considerará 0,5 pts. por cada día acreditado en el mismo documento.

\*\*Para la asignación de los puntos, el postulante debe presentar los documentos que respalden la realización de eventos de capacitación conforme lo solicitado en el perfil y la matriz documental

**EXPERIENCIA LABORAL: 25 puntos**

**Experiencia Específica:** hasta 15 puntos. Se aplica a la experiencia de los postulantes en trabajos relacionados directamente con las actividades que se describen en el Perfil del Puesto de Trabajo. Se otorgará 10 puntos por el total de años de experiencia laboral específica. En caso de experiencias mayores se otorgaran 2,5 puntos por cada año adicional acreditado, hasta un total de 15 puntos.

**Experiencia General:** hasta 10 puntos. Trabajos realizados en Instituciones Públicas y/o Privadas. Se otorgará 6 puntos por el total de años de experiencia laboral. En caso de experiencias mayores se otorgará 2 puntos por cada año adicional acreditado, hasta un total de 10 puntos.

\*No se admitirá duplicación de puntuación, la Comisión de Selección deberá iniciar el análisis por la Experiencia Específica, en caso de que el postulante supere los años solicitados, el excedente deberá puntuar como Experiencia General. Para situaciones inversas, no aplica.

\*\*Para la asignación de los puntos, el postulante debe presentar los documentos que respalden la Experiencia Laboral.

**EVALUACION DE DESEMPEÑO: 5 puntos**

Para la asignación de calificaciones, se tomará en cuenta el resultado de la última evaluación aplicada en base al porcentaje mínimo establecido en el Reglamento de Evaluación de Desempeño homologado por la SFP y el Art. 4º de la Resolución SFP Nº 328/2013.

Para el efecto se establece la siguiente escala: Se otorgará un total de 5 puntos al postulante que haya alcanzado la calificación total de 5 que se encuentre en una escala de 91% a 100%, 4 puntos a la calificación 4 (Escala de 81% a 90%), 3 puntos a la calificación 3 (Escala 71% a 80%), 2 puntos a la calificación 2 (Escala 66% a 70%)

Se requiere que el postulante haya alcanzado mínimamente la calificación de 66 % en dicha evaluación, caso contrario no podrá ser promocionado. Conforme al reglamento de Evaluación de Desempeño, enmarcado en Anexo 1, apartado 2, Inc. "C" de la Resolución SFP Nº 328/13. Además el postulante debe cumplir con lo establecido en el Art. 30 del Anexo del Decreto 3857/15 y Art. 47 de la Ley Nº 1626/00 "de la Estabilidad", como así también no estar incurso en la sanción prevista en el Art. 69 inc. "A" de la Ley Nº 1626/00 (Suspensión del Derecho a Promoción por el periodo de 1 (un) año)

**EVALUACION DE CONOCIMIENTO: 45 Puntos**

**Evaluación de conocimiento:** Se evaluarán los conocimientos sobre las Normativas de la Institución. Conocimiento de las Leyes, Decretos y/o Resoluciones e Instructivos aplicables a las funciones de su competencia.

**PUNTAJE TOTAL: 100 Puntos.** El postulante deberá obtener por lo menos el 60 % del puntaje total establecido en la matriz para conformar la lista final.

**Régimen de Aprobación de las Evaluaciones:**

**Al concluir todas las etapas** conforme al Anexo del Decreto Nº 3857/2015 Art. 17 inc. "b".

**Modalidad de Selección:**

La elección se realizará conforme al Orden de Méritos; se seleccionará siguiendo el orden secuencial de mejores puntajes de mayor a menor, según la cantidad de puestos de trabajo disponibles, de conformidad al artículo 14 del Decreto Nº 3857/15.

**Criterio de Desempate:**

En caso de igual puntajes entre candidatos, el criterio de desempate será comparando en orden sucesivo los siguientes factores:

1. Experiencia específica: quien posea mayor puntaje en experiencia específica,
2. Formación Académica: quien posea mayor puntaje en formación académica.
3. Eventos de capacitación: quien posea mayor puntaje en eventos de capacitación que estén relacionados al puesto.

En caso que persista el empate se tomarán lo según los siguientes criterios, según la documentación requerida:

1. Experiencia específica: quien posea mayor cantidad de años acumulados de experiencia específica,
2. Formación Académica: quien posea mayor nivel de formación académica.
3. Eventos de capacitación: quien posea mayor carga horaria acumuladas de eventos de capacitación que estén relacionados al puesto.

**Lista de Elegibles:** Conforme al art. 20 del Decreto 3857/2015

Obs.:  
\*\*Se brindarán mas detalles en la reunión informativa