

# SECRETARIA NACIONAL DE LA NIÑEZ Y LA ADOLESCENCIA (SNNA) CONCURSO DE MERITOS

SNNA llama a Concurso de Méritos N° 03-2017 - ORIENTADOR/A

## I. Descripción del Puesto

---

### A. Denominación del puesto

ORIENTADOR/A

### B. Cantidad de Puestos

1

### C. Misión del puesto

BRINDAR SOPORTE A LOS RESPONSABLES DE ATENCIÓN PSICOLÓGICA, SOCIAL Y LEGAL EN CASOS DE VULNERACION DE DERECHOS Y TEMAS RELACIONADOS A LOS NIÑO/AS Y ADOLESCENTES A TRAVES DE EVALUACIONES EN ENTREVISTAS INDIVIDUALES, OBSERVACIÓN DE LAS TAREAS DIARIAS PARA ELABORAR PLANES DE TRABAJOS GRUPALES E INDIVIDUALES A FIN DE CREAR INCIDENCIA PARA EL MEJORAMIENTO DEL SERVICIO EN FAVOR DE LA SALUD MENTAL DE LOS ORIENTADORES.

### D. Ubicación del Puesto en la Organización

COORDINACION DEL SERVICIO FONO AYUDA 147

### E. Ubicación física del puesto (Domicilio)

SEDE 2 - EDIFICIO FONO AYUDA (ACÁ CARAYÁ C/ AVDA. MARISCAL LÓPEZ, ASUNCION)

### F. Denominación del Clasificador del Puesto de Trabajo

PROFESIONAL II

## II. Perfil requerido

### A. Requisitos mínimos del puesto

1	<p>EXPERIENCIA LABORAL</p> <p>EXPERIENCIA ESPECÍFICA: 1 AÑO EN TAREAS RELACIONADAS DIRECTAMENTE AL CARGO, EN INSTITUCIONES PÚBLICAS Y/O PRIVADAS.</p> <p>EXPERIENCIA GENERAL: 2 AÑOS EN TAREAS REALIZADAS EN INSTITUCIONES PÚBLICAS Y/O PRIVADAS.</p>
2	<p>EDUCACIÓN FORMAL O ACREDITADA</p> <p>PROFESIONAL UNIVERSITARIO DE LA CARRERA DE PSICOLOGÍA.</p> <p>REGISTRO PROFESIONAL VIGENTE.</p>
3	<p>PRINCIPALES CONOCIMIENTOS ACREDITADOS</p> <p>.</p>
4	<p>PRINCIPALES COMPETENCIAS</p> <p>COMPETENCIAS TÉCNICAS:</p> <p>DESTREZAS Y COMPETENCIAS PARA LA EVALUACIÓN PSICOLÓGICA A TRAVÉS DE DISPOSITIVOS Y HERRAMIENTAS ADECUADAS CON BASAMENTO TEÓRICO Y PRÁCTICO.</p> <p>CONOCIMIENTO BÁSICO DEL PROGRAMA PAINAC Y SUS OBJETIVOS.</p> <p>CON CONOCIMIENTOS Y APERTURA PARA TRABAJAR EN DIVERSIDAD CULTURAL</p> <p>CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS EN RELACIÓN A LAS DISPOSICIONES LEGALES VIGENTES EN MATERIA DE NIÑEZ QUE RIGEN EL PROCEDIMIENTO ESPECIAL CON RESPECTO A LA NIÑEZ Y LA ADOLESCENCIA.</p> <p>CONOCIMIENTOS GENERALES DE POLÍTICAS, PLANES, PROYECTOS Y FUNCIONAMIENTO INTERNO DE LA SECRETARÍA NACIONAL DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA.</p> <p>CONOCIMIENTO GENERAL DEL REGLAMENTO INTERNO Y LAS ENTIDADES DE CONTROL ÉTICO PÚBLICO.</p> <p>MANEJO DE HERRAMIENTAS Y TÉCNICAS DE CONTENCIÓN Y APOYO A NIÑOS NIÑAS Y ADOLESCENTES.</p> <p>MANEJO DE HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS.</p> <p>*TAREAS A REALIZAR</p> <p>* NATURALEZA DE LA INSTITUCIÓN (MISIÓN, VISIÓN, REGLAMENTO INTERNO, ETC.)</p> <p>* LEY DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.</p> <p>COMPETENCIAS CARDINALES:</p> <p>*COMPROMISO CON LA CALIDAD DE TRABAJO</p> <p>*CONCIENCIA ORGANIZACIONAL</p> <p>*INICIATIVA</p> <p>*INTEGRIDAD</p> <p>*FLEXIBILIDAD</p> <p>*AUTOCONTROL</p> <p>*TRABAJO DE EQUIPO</p> <p>*RESPONSABILIDAD</p>

### B. Requisitos opcionales del puesto

3	<p>PRINCIPALES CONOCIMIENTOS ACREDITADOS</p> <p>EVENTOS DE CAPACITACIÓN RELACIONADOS AL CARGO</p>
4	<p>PRINCIPALES COMPETENCIAS</p> <p>OTRAS COMPETENCIAS:</p> <p>VOCACIÓN PARA REALIZAR ABORDAJES SOCIALES COMPROMETIDOS.</p> <p>RECONOCIMIENTO Y RESPETO DE LA PLURICULTURALIDAD DEL PAÍS.</p> <p>CAPACIDAD PARA MEDIAR CONFLICTOS Y MANEJO DE SITUACIONES.</p>

**C. Principales tareas del puesto:**

1	<p>PLANIFICACIÓN</p> <p>PLANIFICAR Y DECIDIR COMO REALIZAR LAS TAREAS DE SU PROPIO PUESTO DE TRABAJO EN PLAZOS CORTOS.</p>
2	<p>DIRECCIÓN</p> <p>EXISTE SUPERVISIÓN O COORDINACIÓN DE OTROS PUESTOS DE MANERA INFORMAL O EVENTUAL.</p>
3	<p>EJECUCIÓN</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. PREVENIR Y ATENDER LOS POSIBLES MALESTARES PSICOSOCIALES DEL EQUIPO DE SERVICIO DE FONO AYUDA Y CENTRO DE REFERENCIA DE CASOS.</li> <li>2. ABORDAR DE MANERA DIRECTA LAS SITUACIONES DE CONFLICTO QUE OCASIONAN MALESTAR EN EL EQUIPO.</li> <li>3. FOMENTAR LOS ASPECTOS POSITIVOS DE LA DINÁMICA GRUPAL DEL EQUIPO DE SERVICIO DE FONO AYUDA Y CENTRO DE REFERENCIA DE CASOS PARA FORTALECER RESPUESTAS MÁS INTEGRALES DE LOS CASOS QUE ATIENDEN.</li> <li>4. TRABAJAR EN FORMA CONJUNTA CON LA COORDINACIÓN PARA LA PRODUCCIÓN DE LOS MATERIALES TÉCNICOS E INFORMES.</li> <li>5. EN CASOS DE NECESIDAD DE LOS SERVICIOS CRC Y 147;             <ol style="list-style-type: none"> <li>5.1. REALIZAR INTERVENCIONES DE ORIENTACIÓN, DERIVACIÓN Y SEGUIMIENTO E INTERVENCIONES DE EMERGENCIA.</li> <li>5.2. MANTENER UNA VISIÓN INTEGRAL E INTERDISCIPLINARIA EN EL ABORDAJE Y ANÁLISIS QUE SE REALIZA SIEMPRE DESDE EL RECONOCIMIENTO DE LA REALIDAD PSICOSOCIAL DEL PAÍS.</li> <li>5.3. EN SITUACIONES EVALUADAS POR LA COORDINACIÓN, ACOMPAÑA EN TERRENO LAS VISITAS O INTERVENCIONES.</li> <li>5.4. COLABORA EN LAS ACTIVIDADES PROPUESTAS POR LA COORDINACIÓN Y EL EQUIPO TÉCNICO DE TRABAJO.</li> <li>5.5. PARTICIPA EN FORMA ACTIVA DE LAS ACTIVIDADES DE SUPERVISIÓN Y CAPACITACIÓN, ASIMISMO, EN LAS ACTIVIDADES DE INFORMACIÓN Y FORMACIÓN DEL PROGRAMA Y LA SECRETARIA NACIONAL DE LA NIÑEZ Y LA ADOLESCENCIA.</li> <li>5.6. ELABORAR INFORME SEGÚN LA ESTRATEGIA DEL SERVICIO REALIZADO.</li> <li>5.7. REGISTRAR TÉCNICAMENTE LA INFORMACIÓN.</li> <li>5.8. ACTUALIZAR PERMANENTEMENTE LA AGENDA A NIVEL NACIONAL DE LAS INSTITUCIONES QUE BRINDAN SERVICIOS A LA NIÑEZ Y LA ADOLESCENCIA.</li> <li>5.9. MANTENER LA COMUNICACIÓN Y LA INTERRELACIÓN ARMÓNICA CON LAS DEMÁS PERSONAS Y DEPENDENCIAS DE LA SECRETARIA NACIONAL DE LA NIÑEZ Y LA ADOLESCENCIA.</li> </ol> </li> </ol>
4	<p>CONTROL</p> <p>EL PUESTO INCLUYE TAREAS DE CONTROL Y EVALUACIÓN OPERATIVA SOBRE LOS RESULTADOS DEL PROPIO TRABAJO Y EVENTUALMENTE DE OTROS PUESTOS .</p>

**D. Condiciones de trabajo:**

Escala		
Condicion	Descripcion	Puntos
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	0-2
PRESIÓN LABORAL	LA PRESIÓN DEL CONTEXTO (INTERNO O EXTERNO) ES MÍNIMA POR LO CUAL SIEMPRE ES POSIBLE CONSULTAR AL SUPERIOR INMEDIATO O PARES ANTE DECISIONES IMPORTANTES.	3-4
PRESIÓN LABORAL	LA PRESIÓN DEL CONTEXTO (INTERNO O EXTERNO) ES DE NIVEL INTERMEDIO Y ES FRECUENTE LA IMPOSIBILIDAD DE CONSULTAR DECISIONES IMPORTANTES.	5-6
PRESIÓN LABORAL	LA PRESIÓN DEL CONTEXTO (INTERNO O EXTERNO) ES SUPERIOR Y ES FRECUENTE LA IMPOSIBILIDAD DE CONSULTAR DECISIONES IMPORTANTES.	7-8
PRESIÓN LABORAL	LAS SITUACIONES DE ALTA PRESIÓN DEL CONTEXTO INTERNO Y EXTERNO SON CONSTANTES Y EXIGEN PERMANENTEMENTE TOMAR DECISIONES AUTÓNOMAS.	9-10
MOVILIDAD	LA TOTALIDAD DEL TRABAJO SE REALIZA EN LA LOCALIDAD DE RESIDENCIA HABITUAL DEL OCUPANTE DEL PUESTO.	0-2
MOVILIDAD	SÓLO EXCEPCIONALMENTE ES PRECISO VIAJAR FUERA DEL LUGAR DE RESIDENCIA HABITUAL O UTILIZAR MÁS DE 3 HORAS DE TRANSPORTE RESPECTO DEL LUGAR DE TRABAJO HABITUAL.	3-4
MOVILIDAD	LA FRECUENCIA DE VIAJES ES MAYOR A LAS 8 HORAS DIARIAS DE TRABAJO Y SE DEBE PERNOCTAR EN LUGARES DIFERENTES DE LA RESIDENCIA HABITUAL O UTILIZAR MÁS DE 4 HORAS DE TRANSPORTE DEL LUGAR DE TRABAJO HABITUAL.	5-6
MOVILIDAD	DURANTE APROXIMADAMENTE LA MITAD DEL TIEMPO DE TRABAJO ES PRECISO PERNOCTAR 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.	7-8
MOVILIDAD	DURANTE LA MAYOR PARTE DEL TIEMPO DE TRABAJO ES PRECISO PERNOCTAR 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.	9-10
AMBIENTE	LA TOTALIDAD DEL TRABAJO SE REALIZA EN OFICINAS O AMBIENTES TOTALMENTE PROTEGIDOS Y CONFORTABLES.	0-2
AMBIENTE	SÓLO 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.	3-4
AMBIENTE	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.	5-6
AMBIENTE	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.	7-8
AMBIENTE	CONSTANTEMENTE EL TRABAJO DEBE HACERSE EN AMBIENTES NO CONFORTABLES O INADECUADOS Y/O LOS RIESGOS PERSONALES SON PERMANENTES.	9-10

Condicion	Descripcion	Puntos
ESFUERZO FÍSICO	EL TRABAJO NO EXIGE ESFUERZO FÍSICO Y PUEDE REALIZARSE ADECUADAMENTE SIN USO DE CAPACIDADES FÍSICAS ESPECIALES.	0-2
ESFUERZO FÍSICO	EL TRABAJO SÓLO EXIGE EVENTUALMENTE EL USO COMPLETO DE LAS CAPACIDADES FÍSICAS.	3-4
ESFUERZO FÍSICO	EL TRABAJO EXIGE NORMALMENTE EL USO COMPLETO DE LAS CAPACIDADES FÍSICAS.	5-6
ESFUERZO FÍSICO	EL TRABAJO EXIGE NORMALMENTE EL USO COMPLETO DE LAS CAPACIDADES FÍSICAS DE LA POBLACIÓN SANA Y EVENTUALMENTE CAPACIDADES SUPERIORES AL PROMEDIO.	7-8
ESFUERZO FÍSICO	EL TRABAJO EXIGE FRECUENTEMENTE EL USO COMPLETO DE CAPACIDADES FÍSICAS SUPERIORES AL PROMEDIO.	9-10

#### E. Condiciones específicas:

Tipo	Descripción	Puntaje	Justificación
DESTREZA MANUAL	CAPACIDAD PARA REALIZAR ACTIVIDADES QUE REQUIERAN ACCIONES COORDINADAS, CON PRECISIÓN Y RAPIDEZ MANUAL.	5	
MOVILIDAD - DESPLAZAMIENTO	CAPACIDAD PARA CAMINAR Y/O DESPLAZARSE, UTILIZANDO O NO ALGÚN TIPO DE EQUIPAMIENTO.	5	
MOVILIDAD - ACCESO A TRANSPORTE	CAPACIDAD PARA EL ACCESO FÍSICO A TRANSPORTE PÚBLICO O HACER USO DE VEHÍCULO PARTICULAR.	3	
POSICIÓN - INDISTINTA	CAPACIDAD PARA ADOPTAR Y MANTENER INDISTINTAS POSTURAS.	4	
POSICION - SENTADA	CAPACIDAD PARA ADOPTAR Y MANTENER LA POSTURA SENTADA.	4	
POSICION - DE PIE	CAPACIDAD PARA ADOPTAR Y MANTENER LA POSTURA DE PIE.	6	
POSICION - OTRAS	CAPACIDAD PARA ADOPTAR Y MANTENER OTRAS POSTURAS (DE RODILLAS, AGACHADA, ARRODILLADA, OTRAS).	6	
FUERZA	CAPACIDAD PARA REALIZAR ESFUERZOS FÍSICOS (CARGA, MANIPULACIÓN DE PESOS Y/U OBJETOS DE GRAN VOLUMEN)	3	
TOLERANCIA	CAPACIDAD PARA SOPORTAR SITUACIONES GENERADORAS DE ESTRÉS, TENSION Y/O FATIGA MENTAL.	7	ATENDIENDO A QUE DEBE REALIZAR CONTENCIÓN A PERSONAS EN SITUACIÓN DE VULNERACIÓN DE DERECHOS.

Tipo	Descripción	Puntaje	Justificación
RELACIONES INTERPERSONALES	CAPACIDAD PARA INICIAR Y MANTENER RELACIONES CON OTRAS PERSONAS.	8	ATENDIENDO A QUE DEBE REALIZAR CONTENCIÓN A PERSONAS EN SITUACIÓN DE VULNERACIÓN DE DERECHOS.
AUTOCUIDADO PERSONAL	CAPACIDAD PARA EL AUTOCUIDADO Y LA PERCEPCIÓN DE RIESGOS.	7	ATENDIENDO A QUE DEBE REALIZAR CONTENCIÓN A PERSONAS EN SITUACIÓN DE VULNERACIÓN DE DERECHOS.
ORIENTACIÓN EN EL ENTORNO	CAPACIDAD PARA ORIENTARSE Y UTILIZAR TRANSPORTE PÚBLICO.	3	
MANEJO DE DINERO	CAPACIDAD PARA PARTICIPAR EN TRANSACCIONES ECONÓMICAS BÁSICAS.	1	
APRENDIZAJE	CAPACIDAD DE ADQUIRIR CONOCIMIENTOS PARA REALIZAR NUEVAS TAREAS.	8	DISPUERTO A LOS CAMBIOS Y NECESIDAD DE ACTUALIZACIÓN QUE CONTRIBUYA A SU FORMACIÓN Y A SU DESEMPEÑO.
VISIÓN	CAPACIDAD PARA RECONOCER Y/O DISTINGUIR OBJETOS Y COLORES.	6	
AUDICION	CAPACIDAD PARA OÍR, RECONOCER Y/O DISCRIMINAR SONIDOS.	7	COMUNICACIÓN CONSTANTE CON LAS PERSONAS A SER CONTENIDAS, PARES, SUPERIORES.
COMPRESIÓN VERBAL	CAPACIDAD PARA ENTENDER MENSAJES ORALES.	7	COMUNICACIÓN CONSTANTE CON LAS PERSONAS A SER CONTENIDAS, PARES, SUPERIORES.
EXPRESIÓN ORAL	CAPACIDAD PARA EXPRESAR MENSAJES ORALES.	7	DEBE POSEER BUENA CAPACIDAD DE DARSE A ENTENDER CON LOS DEMÁS

Escala	
Punt	Descripcion
0-3	NO RELEVANTE PARA EL PUESTO
4-6	EL PUESTO SÓLO EXIGE OCASIONALMENTE EL USO DE ESTAS CAPACIDADES
7-10	EL TRABAJO EXIGE NORMALMENTE EL USO INTENSO DE ESTAS CAPACIDADES

**F. Condiciones de seguridad:**



Descripcion	Puntaje	Justificacion
USO DE MAQUINARIA O INSTRUMENTOS	1	
TRABAJO EN ALTURA	0	
MOVILIDAD Y TRANSPORTE INTERNO Y EXTERNO	1	
MANIPULACIÓN DE OBJETOS Y SUSTANCIAS	1	
USO DE VEHÍCULOS	1	
EXPOSICIÓN A RUIDO Y VIBRACIONES	0	
EXPOSICIÓN A TEMPERATURA	1	

Escala	
Puntos	Descripcion
0-3	TOTALMENTE SEGURO Y DENTRO DE PARÁMETROS NORMALES
4-6	PUEDE PRESENTAR RIESGOS MENORES
7-10	PUEDE PRESENTAR RIESGOS IMPORTANTES

### III. Información complementaria al puesto:

---

**A. Modalidad de la vinculación**

CONTRATADO

**B. Fuente de financiación**

10

**C. Sueldos**

- HONORARIOS PROFESIONALES Monto 3100000 (Gs. TRES MILLONES CIENTO MIL )

**D. Otras remuneraciones**

**E. Otros beneficios**

**F. Horario de trabajo**

40 HORAS SEMANALES, HORARIO ROTATIVO DIURNO, NOCTURNO, FINES DE SEMANA Y FERIADOS

**G. Condiciones laborales**

Periodo de contratación: Desde la firma del contrato hasta el 31 de diciembre del presente periodo fiscal. sujeto a renovación de acuerdo a la evaluación del desempeño y disponibilidad presupuestaria para siguiente ejercicio fiscal.



## IV. Matriz de evaluación documental

---

Documentos de Evaluación	Presentar para	Obligatorio	Grupo
1. COPIA DE CEDULA DE IDENTIDAD VIGENTE (AMBAS CARILLAS)	Postulacion	SI	
2. COPIA DE TITULO UNIVERSITARIO REGISTRADO Y LEGALIZADO POR EL MEC (AMBAS CARILLAS)	Postulacion	SI	
3. COPIA DE CERTIFICADO DE ANTECEDENTES POLICIALES VIGENTE	Adjudicacion	SI	
4. COPIA DE CERTIFICADOS LABORALES U OTROS DOCUMENTOS QUE AVALEN LA EXPERIENCIA	Postulacion	SI	
5. COPIA DE CERTIFICADO DE ANTECEDENTES JUDICIALES VIGENTE	Adjudicacion	SI	
6. COPIA DE DIPLOMA DE CURSOS REALIZADOS	Postulacion	NO	

### Observación:

\* LOS DOCUMENTOS ESCANEADOS NO DEBEN SUPERAR EL TAMAÑO DE 3 MEGABYTE Y DEBEN SER ADJUNTADOS EN EL ESPACIO DESTINADO (IMAGEN LEGIBLE) SEGÚN LA INFORMACIÓN REQUERIDA. SE PERMITE UN (1) SÓLO DOCUMENTO DE UNA O VARIAS PÁGINAS SEGÚN CADA INFORMACIÓN DECLARADA.

\*PARA LAS CONSTANCIAS LABORALES PRESENTAR CON LAS SIGUIENTES CARACTERÍSTICAS (CON MEMBRETES, NÚMEROS TELEFÓNICOS PARA LA REVERIFICACIÓN, PERIODO DE TIEMPO TRABAJADO CON FECHA DE INICIO Y FINALIZACIÓN DEL MISMO, CARGO Y/O FUNCIÓN DESEMPEÑADO Y FIRMA DEL ANTERIOR EMPLEADOR).

\*LOS DOCUMENTOS NO EXCLUYENTES NO ELIMINARÁN AL CONCURSANTE DEL PROCESO, PERO LA NO PRESENTACIÓN IMPLICARÁ LA NO PUNTUACIÓN EN LA MATRIZ DE EVALUACIÓN.

## V. Matriz de Evaluación

Factores de Evaluación	Criterios de Evaluación	Criterios de Gradación	Puntaje Máximo
1. FORMACION ACADEMICA			10.0
EDUCACION SUPERIOR	PROFESIONAL UNIVERSITARIO DE LA CARRERA DE PSICOLOGÍA.	10.0	
2. EVENTOS DE CAPACITACION			15.0
EVENTOS DE CAPACITACION	<p>LA ACREDITACIÓN DE LOS EVENTOS DE CAPACITACIÓN SE PUNTUARÁN SEGUN LOS SOLICITADO EN LA MATRIZ DOCUMENTAL Y CLASIFICADOS DE LA SIGUIENTE MANERA:</p> <p>A) CAPACITACIÓN TÉCNICA: POR CADA CONSTANCIA O CERTIFICADO QUE CORRESPONDE A CAPACITACIONES DE CARÁCTER TÉCNICO QUE SE DEFINEN COMO ACTIVIDADES ACADEMICAS PARA LA ADQUISICIÓN DE HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS RELACIONADAS DIRECTAMENTE AL PUESTO DE TRABAJO CUYA DURACIÓN MÍNIMA ES DE 40 HORAS, SE PUNTUARA CON 3,5 PTOS.</p> <p>B) POR CADA CONSTANCIA O CERTIFICADO QUE INDIQUE UNA CARGA HORARIA MÍNIMA DE 40 HS. CÁTEDRAS, O MÁS, SE PUNTUARÁ CON 3 PTOS.</p> <p>C) POR CADA CONSTANCIA O CERTIFICADO QUE INDIQUE UNA DURACIÓN DE ENTRE 20 Y 39 HS. CÁTEDRAS, SE PUNTUARÁ CON 2,5 PTOS.</p> <p>D) POR CADA CONSTANCIA O CERTIFICADO QUE INDIQUE UNA DURACIÓN DE ENTRE 13 Y 19 HS. CÁTEDRAS, SE PUNTUARÁ CON 2 PTOS.</p> <p>E) POR CADA CONSTANCIA O CERTIFICADO QUE INDIQUE UNA DURACIÓN DE ENTRE 5 Y 12 HS. CÁTEDRAS, SE PUNTUARÁ CON 1, 5 PTOS.</p> <p>F) POR CADA CONSTANCIA O CERTIFICADO QUE INDIQUE UNA DURACIÓN DE ENTRE 2 A 4 HS., SE PUNTUARÁ CON 1 PTO.</p> <p>G) POR CADA CONSTANCIA O CERTIFICADO QUE INDIQUE UNA DURACIÓN MINIMA 1 HR. CÁTEDRA, SE PUNTUARÁ CON 0,5 PTOS.</p> <p>OBS:</p> <p>*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 ITEM "G", EN CASO DE QUE EL DOCUMENTO SEÑALE VARIOS DÍAS, SE CONSIDERARÁ 0,5 PTOS. POR CADA DÍA ACREDITADO EN EL MISMO DOCUMENTO.</p> <p>*SÓLO SERÁN CONSIDERADAS AQUELLAS CAPACITACIONES TENDIENTES A LA OPTIMIZACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL CARGO A POSTULAR, ES DECIR, LOS EVENTOS DE CAPACITACIÓN NO RELACIONADOS A LAS ÁREAS REQUERIDAS NO PUNTUARÁN.</p>	15.0	
3. EXPERIENCIAS LABORALES			30.0

EXPERIENCIA ESPECIFICA	<p>EXPERIENCIA ESPECIFICA: 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 OTORGARA 10 PUNTOS POR UN TOTAL DE 1 AÑO SOLICITADO. EN CASO DE EXPERIENCIAS MAYORES SE OTORGARAN 2 PUNTOS POR CADA AÑO ADICIONAL ACREDITADO, HASTA UN TOTAL DE 20 PUNTOS.</p> <p>NO SE ADMITIRA DUPLICACION DE PUNTUACION, LA COMISION DE SELECCION DEBERA INICIAR EL ANALISIS POR LA EXPERIENCIA ESPECIFICA, EN CASO DE QUE EL POSTULANTE SUPERE LOS AÑOS SOLICITADOS, EL EXCEDENTE DEBERA PUNTUAR COMO EXPERIENCIA GENERAL. PARA SITUACIONES INVERSA, APLICA.</p>	20.0
------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------

\*\* PARA LA ASIGNACION DE LOS PUNTOS, EL POSTULANTE DEBE PRESENTAR LOS DOCUMENTOS QUE RESPALDEN LA EXPERIENCIA LABORAL.

EXPERIENCIA GENERAL	<p>EXPERIENCIA GENERAL: RELACIONADAS A TRABAJOS REALIZADOS EN INSTITUCIONES PUBLICAS Y/O PRIVADAS. SE OTORGARA 4 PUNTOS POR EL TOTAL DE AÑOS SOLICITADOS. EN CASO DE EXPERIENCIAS MAYORES SE OTORGARAN 2 PUNTOS POR CADA AÑO ADICIONAL ACREDITADO, HASTA UN TOTAL DE 10 PUNTOS.</p> <p>*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.</p>	10.0
---------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------

\*\*PARA LA ASIGNACIÓN DE LOS PUNTOS, EL POSTULANTE DEBE PRESENTAR LOS DOCUMENTOS QUE RESPALDEN LA EXPERIENCIA LABORAL.

<b>4. EVALUACION DE CONOCIMIENTOS</b>	<b>35.0</b>
---------------------------------------	-------------

EVALUACION DE CONOCIMIENTOS	<p>PRUEBA DE HABILIDADES, CONOCIMIENTOS Y DESTREZAS: SE APLICARÁ UNA PRUEBA DE 30 PTOS., SOBRE TEMAS RELACIONADOS A LAS FUNCIONES RELACIONADAS AL CARGO.</p> <p>IDIOMA GUARANÍ: SE PUNTUARÁ EL CONOCIMIENTO DEL IDIOMA GUARANÍ CON PUNTAJE DE HASTA 5 PUNTOS. LA EVALUACIÓN LO REALIZARÁ LA COMISIÓN DE SELECCIÓN DE FORMA ORAL O ESCRITA. CONFORME AL ART. 17 DE LA LEY 4251/10 "DE LENGUAS"</p>	35.0
-----------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------

<b>5. ENTREVISTA CON LA COMISION DE SELECCION</b>	<b>10.0</b>
---------------------------------------------------	-------------

ENTREVISTA CON LA COMISION DE SELECCION	<p>SERÁ APLICADA POR EL COMITÉ DE SELECCIÓN Y ESTARÁ BASADA EN LAS COMPETENCIAS SOLICITADAS EN EL PERFIL. HASTA 10 PUNTOS</p>	10.0
-----------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------

<b>Total de Puntos</b>	<b>100.0</b>
------------------------	--------------

**Criterios De Desempate:**

En Caso de igual puntaje 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 relacionados al puesto.

En caso que persista el empate se tomaran 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 acumulada de eventos de capacitación que estén relacionados al puesto.

Lista De Elegibles: Según lo reglamentado en el art. 20 del anexo del Decreto N° 3857/15.

Se brindarán más detalles en la Reunión Informativa.



TETÁ  
REMBIJOKUÁI  
Sámbiytyha  
Secretaría de la  
FUNCIÓN  
PÚBLICA



■ TETÁ REKUÁI  
■ GOBIERNO NACIONAL

Paraguay  
de la gente

## VI. Otros criterios de evaluación:

---

La modalidad de selección se realizará por: orden de mérito

El porcentaje mínimo para aprobar las evaluaciones es de: 60%

Régimen de aprobación de las evaluaciones se realizará por: Al concluir todas la etapas de evaluación

## VII. Información referente a las postulaciones

---

### A. Postulantes habilitados

Según lo establecido en el Art. 14 de la Ley N° 1626/00 "De la Función Pública"

### B. Postulantes NO habilitados

Según lo establecido en el Art. 16 de la Ley N° 1626/00 "De la Función Pública"

### C. Fecha límite para postulaciones

09/10/2017 a las 15:00:00 horas.

### D. Se recibirán carpetas

NO

### E. Contacto para aclaraciones

(021) 204749 Jorge Cardenas y/o Larissa Leith

### F. Lugar para aclaraciones

Avda. Mariscal López 2029 esquina Acá Carayá, Oficinas de la SNNA

## VIII. Aspectos generales del proceso

---

### A. Proceso de evaluación

El Comité procederá la evaluación documental y legal de postulaciones y finalizada la etapa, publicará y/o comunicará los resultados de las mismas.

### B. Prorroga del llamado

La fecha límite de recepción de postulaciones podrá ser extendida por única vez luego de la fecha de cierre publicada inicialmente. Lo anterior podrá darse únicamente en caso de que así lo requiera la institución y previo análisis y aprobación de las argumentaciones por parte de la sfp, según lo determinado en la reglamentación correspondiente.

### C. Confidencialidad

No se divulgará a los postulantes ni a cualquier otra persona que no esté oficialmente involucrada en el proceso de este llamado a concurso, información alguna relacionada con la revisión y evaluación de postulaciones.