

MINISTERIO DE JUSTICIA (MJ)
CONCURSO PUBLICO DE OPOSICION

CONCURSO PUBLICO DE OPOSICIÓN N° 3/2019 - PROFESIONAL
SANITARIO - TRABAJADOR/A SOCIAL

I. Descripción del Puesto

A. Denominación del puesto

PROFESIONAL SANITARIO - TRABAJADOR/A SOCIAL

B. Cantidad de Puestos

2

C. Misión del puesto

BRINDAR ASISTENCIA A LAS PERSONAS PRIVADAS DE LIBERTAD, EN CUANTO A ALCANZAR LA REINSERCIÓN SOCIAL DEL INDIVIDUO (EDUCACIÓN, CAPACITACIÓN LABORAL, EMPLEO, VINCULO FAMILIAR); CON EL FIN QUE ÉSTE TOMA CONOCIMIENTO E IDENTIFIQUE LAS CIRCUNSTANCIAS QUE ORIGINARON SU CONDUCTA DELICTIVA Y LAS CONSECUENCIAS DERIVADAS DE LA PRIVACIÓN DE LA LIBERTAD.

D. Ubicación del Puesto en la Organización

DIRECCIÓN DE SALUD PENITENCIARIA

E. Ubicación física del puesto (Domicilio)

MINISTERIO DE JUSTICIA SEDE CENTRAL II (AVDA. ESTADOS UNIDOS CASI RCA. DE COLOMBIA, ASUNCION)

F. Denominación del Clasificador del Puesto de Trabajo

PROFESIONAL I

II. Perfil requerido

A. Requisitos mínimos del puesto

| | |
|---|---|
| 1 | <p>EXPERIENCIA LABORAL</p> <p>EXPERIENCIA ESPECÍFICA: 2 (DOS) AÑOS EN ÁREAS AFINES A BRINDAR ASISTENCIA A GRUPOS VULNERABLES RELACIONADAS A LAS TAREAS DEL CARGO, REALIZADOS EN INSTITUCIONES PÚBLICAS Y/O PRIVADAS. (EXCLUYENTE)</p> <p>EXPERIENCIA GENERAL LABORAL: 2 (DOS) AÑOS DE EXPERIENCIA GENERAL EN INSTITUCIONES PÚBLICAS Y/O PRIVADAS (EXCLUYENTE)</p> |
| 2 | <p>EDUCACIÓN FORMAL O ACREDITADA</p> <p>PROFESIONAL UNIVERSITARIO DE LA CARRERA DE TRABAJADOR/A SOCIAL CON REGISTRO PROFESIONAL VIGENTE. (EXCLUYENTE). SE EXCLUIRÁ A LOS POSTULANTES QUE DECLAREN O SE CONSTATE EDUCACIÓN FORMAL INFERIOR A LAS REQUERIDAS EN ESTA OPORTUNIDAD, DEBIDO A QUE LAS MISMAS ESTÁN SUBCALIFICADAS PARA EL PUESTO</p> |
| 3 | <p>PRINCIPALES CONOCIMIENTOS ACREDITADOS</p> <p>CAPACITACIÓN RELACIONADOS AL PUESTO (EXCLUYENTE)</p> |
| 4 | <p>PRINCIPALES COMPETENCIAS</p> <p>COMPETENCIAS TÉCNICAS: LAS DIFERENTES TEORÍAS DE ORGANIZACIÓN Y PARTICIPACIÓN SOCIAL QUE EXPLICAN EL COMPORTAMIENTO DE LOS SUJETOS EN SU VIDA COTIDIANA. METODOLOGÍAS QUE LE PERMITAN DISEÑAR ESTRATEGIAS Y EJECUTAR ACCIONES DE INTERVENCIÓN QUE DINAMICEN LA PARTICIPACIÓN DE LOS SUJETOS EN LOS PROYECTOS DE DESARROLLO SOCIAL. CONOCIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES LEGALES VIGENTES, QUE AFECTAN A SUS FUNCIONES. IDIOMAS: ESPAÑOL Y GUARANÍ. LEGISLACIÓN LABORAL PERTINENTE A LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA. . *TAREAS A REALIZAR *NATURALEZA DE LA INSTITUCIÓN DONDE PRESTARA SERVICIOS (VISIÓN, MISIÓN, ETC.) *NORMATIVAS QUE RIGEN A LA FUNCIÓN PUBLICA. COMPETENCIAS CARDINALES: * COMPROMISO CON LA CALIDAD DEL TRABAJO * CONCIENCIA ORGANIZACIONAL * INICIATIVA * INTEGRIDAD * FLEXIBILIDAD * AUTOCONTROL * TRABAJO EN EQUIPO * RESPONSABILIDAD</p> |

B. Requisitos opcionales del puesto

| | |
|---|--|
| 2 | <p>EDUCACIÓN FORMAL O ACREDITADA</p> <p>POSTGRADO CULMINADO: NIVEL DE DOCTORADO, MAESTRÍA, ESPECIALIZACIÓN O CAPACITACIONES DE MÍNIMO 100 HORAS RELOJ (RES. CONES N° 700/2016)</p> |
| 3 | <p>PRINCIPALES CONOCIMIENTOS ACREDITADOS</p> <p>CONSTANCIAS O CERTIFICADOS QUE ACREDITEN EL CONOCIMIENTO O EXPERIENCIA EN TRATAMIENTO DE PERSONAS CON ADICIÓN, EN INSTITUCIONES PÚBLICAS Y/O PRIVADAS.</p> |



| | |
|---|--|
| 4 | <p>PRINCIPALES COMPETENCIAS</p> <p>OTRAS COMPETENCIAS</p> <ul style="list-style-type: none">* PENSAMIENTO ANALÍTICO* ORIENTACIÓN A LOS RESULTADOS* COMPROMISO* PRODUCTIVIDAD* EFICIENCIA* HONESTIDAD* VOCACIÓN DE SERVICIO |
|---|--|

C. Principales tareas del puesto:

| | |
|---|---|
| 1 | <p>PLANIFICACIÓN</p> <p>ELABORAR CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES</p> |
| 2 | <p>DIRECCIÓN</p> <p>COORDINAR ACCIONES A REALIZAR CONJUNTAMENTE CON LOS DIRECTIVOS</p> |
| 3 | <p>EJECUCIÓN</p> <p>1) PROPICIAR LA GENERACIÓN DE EMPLEO EN EL PENAL. 2) PROPICIAR LA EJECUCIÓN DE PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN LABORAL Y EDUCATIVAS. 3) PROMOVER ACTIVIDADES ARTÍSTICAS, CULTURALES, DEPORTIVAS Y RECREATIVAS. 4) REGISTRAR EN FICHAS PERSONALES LAS INTERVENCIONES REALIZADAS. 5) SOCIALIZACIÓN INSTITUCIONAL O INTEGRACIÓN ADAPTATIVA DE LA ENTRADA DEL INDIVIDUO A LA CÁRCEL, YA QUE EL RECLUSO SE ENFRENTARA A LA FALTA DE COHERENCIA INTERNA ENTRE LOS INTEGRANTES DE UNA INSTITUCIÓN. 6) ESTIMULAR EL LOGRO DEL DESARROLLO DE UN AMBIENTE AL ENCUENTRO Y AL INTERCAMBIO PARA FACILITAR EL CAMINO A LA SUPERACIÓN DE CONFLICTOS, TENIENDO COMO BASE PRINCIPAL LA RESPONSABILIDAD AL DIALOGO. 7) INHERENTES Y ESPECIFICADAS EN EL MANUAL DE FUNCIONES Y PROCEDIMIENTOS Y LAS DESIGNADAS POR EL SUPERIOR INMEDIATO. 8) DESEMPEÑAR FUNCIONES DENTRO DEL ÁREA CENTRAL Y CAPITAL YA SEA EN CENTRO EDUCATIVO Y/O INSTITUCIONES PENITENCIARIAS, CONFORME A LAS NECESIDADES DE LA DIRECCIÓN DE SALUD PENITENCIARIA.</p> |
| 4 | <p>CONTROL</p> <p>REALIZAR EL SEGUIMIENTO DE LAS INTERVENCIONES REALIZADAS</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. | 5 | |
| POSICIÓN - INDISTINTA | CAPACIDAD PARA ADOPTAR Y MANTENER INDISTINTAS POSTURAS. | 5 | |
| POSICION - SENTADA | CAPACIDAD PARA ADOPTAR Y MANTENER LA POSTURA SENTADA. | 3 | |
| POSICION - DE PIE | CAPACIDAD PARA ADOPTAR Y MANTENER LA POSTURA DE PIE. | 5 | |
| POSICION - OTRAS | CAPACIDAD PARA ADOPTAR Y MANTENER OTRAS POSTURAS (DE RODILLAS, AGACHADA, ARRODILLADA, OTRAS). | 5 | |
| FUERZA | CAPACIDAD PARA REALIZAR ESFUERZOS FÍSICOS (CARGA, MANIPULACIÓN DE PESOS Y/U OBJETOS DE GRAN VOLUMEN) | 2 | |
| TOLERANCIA | CAPACIDAD PARA SOPORTAR SITUACIONES GENERADORAS DE ESTRÉS, TENSION Y/O FATIGA MENTAL. | 9 | POR LA POBLACIÓN Y EL TIPO DE TRABAJO QUE DEBE REALIZAR CON LOS MISMOS |

| Tipo | Descripción | Puntaje | Justificación |
|----------------------------|--|---------|---|
| RELACIONES INTERPERSONALES | CAPACIDAD PARA INICIAR Y MANTENER RELACIONES CON OTRAS PERSONAS. | 9 | DEBIDO A QUE DEBE INTERACTUAR CONSTANTEMENTE CON LA DIVERSAS POBLACIONES QUE INTEGRAN SU CAMPO DE TRABAJO (PENITENCIARIA) |
| AUTOCUIDADO PERSONAL | CAPACIDAD PARA EL AUTOCUIDADO Y LA PERCEPCIÓN DE RIESGOS. | 9 | POR LA POBLACIÓN Y EL TIPO DE TRABAJO QUE DEBE REALIZAR CON LOS MISMOS |
| ORIENTACIÓN EN EL ENTORNO | CAPACIDAD PARA ORIENTARSE Y UTILIZAR TRANSPORTE PÚBLICO. | 3 | |
| MANEJO DE DINERO | CAPACIDAD PARA PARTICIPAR EN TRANSACCIONES ECONÓMICAS BÁSICAS. | 0 | |
| APRENDIZAJE | CAPACIDAD DE ADQUIRIR CONOCIMIENTOS PARA REALIZAR NUEVAS TAREAS. | 5 | |
| VISIÓN | CAPACIDAD PARA RECONOCER Y/O DISTINGUIR OBJETOS Y COLORES. | 4 | |
| AUDICION | CAPACIDAD PARA OÍR, RECONOCER Y/O DISCRIMINAR SONIDOS. | 6 | |
| COMPRESIÓN VERBAL | CAPACIDAD PARA ENTENDER MENSAJES ORALES. | 9 | POR QUE LA MAYOR PARTE DEL TRABAJO SE BASA EN UNA RELACIÓN INTERPERSONAL CONTINUA, COMO POR EJEMPLO: INTERCAMBIO PARA FACILITAR EL CAMINO A LA SUPERACIÓN DE CONFLICTOS, TENIENDO COMO BASE PRINCIPAL LA RESPONSABILIDAD AL DIALOGO |
| EXPRESIÓN ORAL | CAPACIDAD PARA EXPRESAR MENSAJES ORALES. | 9 | POR QUE LA MAYOR PARTE DEL TRABAJO SE BASA EN UNA RELACIÓN INTERPERSONAL CONTINUA, COMO POR EJEMPLO: CAPACITAR AL PERSONAL DE LAS CÁRCILES, PENITENCIARIAS Y CENTROS DE RECLUSIÓN. |

| Escala | |
|--------|---|
| Punt | Descripcion |
| 0-3 | NO RELEVANTE PARA EL PUESTO |
| 4-6 | EL PUESTO SÓLO EXIGE OCASIONALMENTE EL USO DE ESTAS CAPACIDADES |



| Punt | Descripcion |
|------|--|
| 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 | 1 | |
| MOVILIDAD Y TRANSPORTE INTERNO Y EXTERNO | 4 | |
| MANIPULACIÓN DE OBJETOS Y SUSTANCIAS | 1 | |
| USO DE VEHÍCULOS | 4 | |
| EXPOSICIÓN A RUIDO Y VIBRACIONES | 3 | |
| EXPOSICIÓN A TEMPERATURA | 3 | |

| 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

PERMANENTE

B. Fuente de financiación

10

C. Sueldos

- 2 vacancia(s) de Categoría S71 Monto 4320000 (Gs. CUATRO MILLONES TRECIENTOS VEINTE MIL)

D. Otras remuneraciones

E. Otros beneficios

SEGURO MÉDICO

F. Horario de trabajo

LOS TRABAJADORES SOCIALES DEBEN CUMPLIR 6 HORAS DIARIAS 5 VECES A LA SEMANA. SEGÚN RESOLUCIÓN MJ N° 663/17.

G. Condiciones laborales

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 REGISTRO PROFESIONAL VIGENTE O MATRICULA VIGENTE | Postulacion | SI | |
| 4. COPIA DE CERTIFICADOS LABORALES U OTROS DOCUMENTOS QUE AVALEN LA EXPERIENCIA | Postulacion | SI | |
| 5. COPIA DE TITULO DE POSTGRADO REGISTRADO Y LEGALIZADO POR EL MEC (AMBAS CARRILLAS) | Postulacion | NO | |
| 6. COPIA DE DIPLOMA DE CURSOS REALIZADOS | Postulacion | SI | |
| 7. COPIA DE CERTIFICADO DE ANTECEDENTES POLICIALES VIGENTE | Adjudicacion | SI | |
| 8. COPIA DE CERTIFICADO DE ANTECEDENTES JUDICIALES VIGENTE | Adjudicacion | SI | |

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 (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 RESPONSABLE).
- * LOS DOCUMENTOS NO EXCLUYENTES/NO OBLIGATORIOS NO ELIMINARÁN AL CONCURSANTE DEL PROCESO, PERO LA NO PRESENTACIÓN IMPLICARÁ LA NO PUNTUACION EN LA MATRIZ DE EVALUACIÓN.
- * LA NO PRESENTACIÓN DE ALGUNO DE LOS DOCUMENTOS NO EXCLUYENTES/OBLIGATORIOS CONFORME A LA ESPECIFICACIONES DEL PERFIL DE REQUISITOS Y LA PRESENTE MATRIZ SERÁ CAUSAL DE DESCALIFICACION AUTOMÁTICA.
- * LOS DOCUMENTOS DE ADJUDICACIÓN SERÁN REQUERIDOS AL CONCURSANTE SELECCIONADO AL CARGO LUEGO DE TODO EL PROCESO DE EVALUACIÓN



TETÀ
REMBIJOKUÁI
Sãmbyhyha
Secretaría de la
FUNCIÓN
PÚBLICA



■ TETÀ REKUÁI
■ GOBIERNO NACIONAL

Paraguay
de la gente

V. Matriz de Evaluación

| Factores de Evaluación | Criterios de Evaluación | Criterios de Gradación | Puntaje Máximo |
|----------------------------|---|------------------------|----------------|
| 1. FORMACION ACADEMICA | | | 15.0 |
| EDUCACION SUPERIOR | SE PUNTUARÁ AL POSTULANTE EN EL SIGUIENTE NIVEL ACADÉMICO: PROFESIONAL UNIVERSITARIO (11 PTOS.) PARA LA ASIGNACIÓN DE LOS PUNTOS EL POSTULANTE DEBE PRESENTAR LOS DOCUMENTOS QUE RESPALDEN EL NIVEL DE FORMACIÓN ACADÉMICA CONFORME A LO SOLICITADO EN LA MATRIZ DOCUMENTAL. LOS TÍTULOS DE POSTGRADOS PRESENTADOS SERÁN VERIFICADOS EN CONFORMIDAD A LO ESTIPULADO EN LA RESOLUCIONES CONES N° 700/2016 PARA LA POSTERIOR ASIGNACIÓN DE PUNTOS. AQUELLOS QUE NO CUMPLAN CON LO ESTABLECIDO EN LA MENCIONADA REGLAMENTACIÓN SERÁN CONSIDERADAS COMO EVENTOS DE CAPACITACIÓN, DE ACUERDO A LA CLASIFICACIÓN DE LA PRESENTE MATRIZ. | 11.0 | |
| POSTGRADOS | SE PUNTUARÁ AL POSTULANTE SEGÚN LA SIGUIENTE ESCALA, CONFORME AL ÚLTIMO NIVEL DE FORMACIÓN CORRECTAMENTE ACREDITADO: DOCTORADO CULMINADO 15 PUNTOS MAESTRÍA CULMINADA 14 PUNTOS ESPECIALIZACIÓN 13 PUNTOS CAPACITACIONES (MÍNIMO 100 HORAS RELOJ): 12 PUNTOS PARA LA ASIGNACIÓN DE LOS PUNTOS EL POSTULANTE DEBE PRESENTAR LOS DOCUMENTOS QUE RESPALDEN EL NIVEL DE FORMACIÓN ACADÉMICA CONFORME A LO SOLICITADO EN LA MATRIZ DOCUMENTAL. LOS TÍTULOS DE POSTGRADOS PRESENTADOS SERÁN VERIFICADOS EN CONFORMIDAD A LO ESTIPULADO EN LA RESOLUCIONES CONES N° 700/2016 PARA LA POSTERIOR ASIGNACIÓN DE PUNTOS. AQUELLOS QUE NO CUMPLAN CON LO ESTABLECIDO EN LA MENCIONADA REGLAMENTACIÓN SERÁN CONSIDERADAS COMO EVENTOS DE CAPACITACIÓN, DE ACUERDO A LA CLASIFICARNOS DE LA PRESENTE MATRIZ | 15.0 | |
| 2. EVENTOS DE CAPACITACION | | | 10.0 |

CURSOS RELACIONADOS AL PUESTO

CURSOS RELACIONADOS AL PUESTO: SE VALORARÁ EVENTOS DE CAPACITACIÓN SOLICITADOS EN EL PERFIL Y/O LOS RELACIONADOS AL CARGO . LA ACREDITACIÓN DE LOS EVENTOS DE CAPACITACIÓN SE PUNTUARÁ SEGÚN LO SOLICITADO EN LA MATRIZ DOCUMENTAL Y CLASIFICADOS DE LA SIGUIENTE MANERA:

10.0

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 PTOS.

B) POR CADA CONSTANCIA O CERTIFICADO QUE INDIQUE UNA CARGA HORARIA MÍNIMA DE 40 HS. CÁTEDRAS, O MÁS, SE PUNTUARÁ CON 3 PTOS.

C) POR CADA CONSTANCIA O CERTIFICADO QUE INDIQUE UNA DURACIÓN DE ENTRE 20 Y 39 HS. CÁTEDRAS, SE PUNTUARÁ CON 2,5 PTOS.

D) POR CADA CONSTANCIA O CERTIFICADO QUE INDIQUE UNA DURACIÓN DE ENTRE 13 Y 19 HS. CÁTEDRAS, SE PUNTUARÁ CON 2 PTOS.

E) POR CADA CONSTANCIA O CERTIFICADO QUE INDIQUE UNA DURACIÓN DE ENTRE 5 Y 12 HS. CÁTEDRAS, SE PUNTUARÁ CON 1, 5 PTOS.

F) POR CADA CONSTANCIA O CERTIFICADO QUE INDIQUE UNA DURACIÓN DE ENTRE 2 A 4 HS., SE PUNTUARÁ CON 1 PTO.

G) POR CADA CONSTANCIA O CERTIFICADO QUE INDIQUE UNA DURACIÓN MÍNIMA 1 HR. CÁTEDRA, SE PUNTUARÁ CON 0,5 PTOS.

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 PTOS. POR CADA DÍA ACREDITADO EN EL MISMO DOCUMENTO.

*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.

3. EXPERIENCIAS LABORALES

25.0

EXPERIENCIA ESPECIFICA

EXPERIENCIA ESPECÍFICA; HASTA 15 PUNTOS. SE APLICA A LA EXPERIENCIA DE LOS POSTULANTES EN TRABAJOS RELACIONADOS DIRECTAMENTE CON LAS ACTIVIDADES QUE SE DESCRIBEN EN LOS TÉRMINOS DE REFERENCIA. SE OTORGARÁN 9 (NUEVE) PUNTOS POR EL TOTAL MÍNIMO SOLICITADO EN EL PERFIL, SE SUMARÁN 2 PUNTOS POR CADA AÑO ADICIONAL AL MÍNIMO REQUERIDO HASTA LLEGAR A 15 (QUINCE) PUNTOS

15.0

*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.

EXPERIENCIA GENERAL

EXPERIENCIA GENERAL: HASTA 10 PUNTOS. SE APLICA AL HISTÓRICO LABORAL EN TAREAS DISTINTAS A LAS REQUERIDAS PARA EL PUESTO; REALIZADAS EN INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS. SE OTORGARÁN 6 (SEIS) PUNTOS POR EL TOTAL DE AÑOS SOLICITADOS EN EL PERFIL DEL PUESTO, SE SUMARÁN 2 PUNTOS POR CADA AÑO ADICIONAL AL MÍNIMO REQUERIDO HASTA LLEGAR AL TOTAL DE 10 (DIEZ) PUNTOS.

10.0

*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.

4. EVALUACIONES APLICADAS

35.0

EVALUACION DE CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y DESTREZAS

SE APLICARÁ UNA PRUEBA DE 30 PUNTOS, SOBRE TEMAS RELACIONADOS A LA LEGISLACIÓN ACTUAL VIGENTE RELACIONADOS A LOS PROCESOS INSTITUCIONALES Y FUNCIONES RELACIONADAS AL C A R G O .
IDIOMAS: 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".

35.0

5. APLICACION DE PRUEBAS PSICOMETRICAS

5.0

APLICACION DE PRUEBAS PSICOMETRICAS

HASTA 5 PUNTOS. SE ASIGNARÁN LOS PUNTOS CONFORME AL RESULTADO DE LOS TEST PSICOMÉTRICOS BASADOS EN LAS COMPETENCIAS REQUERIDAS PARA EL PRESENTE PERFIL

5.0

6. ENTREVISTA CON LA COMISION DE SELECCION

10.0

ENTREVISTA CON LA COMISION DE SELECCION

HASTA 10 PTOS. SE ASIGNARÁN LOS PUNTOS CONFORME AL RESULTADO DE LA ENTREVISTA, BASADA EN LAS COMPETENCIAS SOLICITADAS EN EL PERFIL

10.0

Total de Puntos

100.0

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.

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

08/11/2019 a las 15:00:00 horas.

D. Se recibirán carpetas

NO

E. Contacto para aclaraciones

DEPARTAMENTO DE SELECCIÓN Y EVALUACIÓN - TEL. 021 449909 - INT. 2708

F. Lugar para aclaraciones

MINISTERIO DE JUSTICIA, AVDA. RODRIGUEZ DE FRANCIA ESQ. ESTADOS UNIDOS 1ER PISO - DIRECCIÓN GENERAL DE TALENTO HUMANO

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.