1. DESCRIPCIÓN Y VALORACIÓN DE PUESTO DE TRABAJO

1.1 IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO

Denominación del puesto	Cantidad de Vacancias	Clasificación ocupacional (Normalizada)	SALARIO Y BENEFICIOS ADICIONALES
TÉCNICO DE PROYECTOS Y OBRAS PLENO Dpto. de Control de Redes de Distribución - DD/DCR	1 (una)	N/A	Gs. 4.891.500, monto mínimo referencial, del Vector Salarial (S.V.) ANDE correspondiente a ese cargo. (Salario Anexo A1, rubro 111 + Comp. PCC rubro 133) El salario a ser asignado será conforme a lo establecido en la IPE - 51" Promociones al Personal"

Unidad o puesto del que depende directamente	2º	Unidad inmediat. superior	3º	Unidad inmediat. superior	4º	Unidad inmediat. superior	5º	Unidad inmediat. superior	6º	Unidad inmediat. superior
Departamento		División		Dirección/ Gerencia		Presidencia				

1.3. UBICACIÓN FÍSICA DEL PUESTO

Domicilio	Localidad-Región
Sede Central y/o Regionales (dependiendo de la ubicación de la Unidad Administrativa Convocante)	Sedes en Departamentos Geográficos en todo el País y Capital.

2. MISION Y TAREAS DEL PUESTO

2.1. MISION DEL PUESTO

Misión del Puesto
ORIENTA, DIRIGE, COORDINA, EJECUTA Y/O PARTICIPA EN LA PLANIFICACIÓN, PROYECTOS, PROGRAMAS Y EMPRENDIMIENTOS TÉCNICOS ALTAMENTE ESPECIALIZADOS INHERENTES A SU CAMPO DE ACTIVIDAD, QUE ACTUAN DIRECTAMENTE EN LOS NEGOCIOS Y/O CUMPLIMIENTO DE DIRECTRICES ESTRATÉGICAS DE LA EMPRESA, ASÍ COMO EN LA PROMOCION DE ACCIONES E INVESTIGACIONES QUE SUBSIDIEN LA TOMA DE DECISIONES

2.2. PRINCIPALES TAREAS DEL PUESTO

TIPO DE TAREAS	DESCRIPCIÓN DE LAS PRINCIPALES TAREAS DE CADA TIPO
PLANIFICACION del propio trabajo o el de otros	Planifica su propio trabajo y la de otros miembros del equipo
DIRECCIÓN o coordinación del trabajo de dependientes directos o indirectos	Coordina tareas referidas al área de su especialidad.
EJECUCIÓN personal por parte del ocupante del puesto	* ORIENTAR, DIRIGIR, COORDINAR, EJECUTAR Y/O PARTICIPAR EN TAREAS TECNICAS ALTAMENTE ESPECIALIZADAS REFERIDAS A: - PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDADES CORPORATIVAS ENCARADAS POR LA EMPRESA E INHERENTES A SU ESPECIALIZACION QUE ACTUAN DIRECTAMENTE EN LOS NEGOCIOS Y/O CUMPLIMIENTO DE DIRECTRICES ESTRATEGICAS DE LA INSTITUCIÓN. - PROYECTOS, PROGRAMAS Y EMPRENDIMIENTOS DE NATURALEZA COMPLEJA RELACIONADAS A SU CAMPO DE ACTIVIDAD / ESPECIALIZACIÓN. - PROMOCION Y/O COORDINACION DE ACCIONES E INVESTIGACIONES DE CARÁCTER MULTIDISCIPLINARIO. - EVALUACION DE EMPRENDIMIENTOS ENCARADOS POR LA INSTITUCION Y/O APLICACION DE NUEVAS TECNOLOGIAS O PROCESOS. * SUBSIDIAR LA TOMA DE DECISIONES CORPORATIVAS RESULTANTES DE LA INVESTIGACION Y ANALISIS TECNICO DE DATOS DE CONJUNTO. * REPRESENTAR A LA EMPRESA EN PROYECTOS, PROGRAMAS Y EMPRENDIMIENTOS TECNICOS ENCARADOS POR LA MISMA. * PARTICIPAR Y/O COORDINAR SEMINARIOS O REUNIONES SOBRE ASUNTOS TECNICOS DE SU AREA DE ACCION Y ESPECIALIDAD.
CONTROL y/o evaluación del trabajo propio o de dependientes	Controla sus propias tareas y la de otros miembros del equipo de trabajo.
Otras tareas:	realizar otras tareas equivalentes según su área de actuación.

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	4
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	4
<div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> <div style="background-color: #00aaff; padding: 5px;">APOYO OPERATIVO Y ADMINISTRATIVO</div> <div style="background-color: #ffcc00; padding: 5px;">TECNICOS SUPERVISORES Y PROFESIONALES II</div> <div style="background-color: #00cc66; padding: 5px;">PROFESIONALES I Y JEFATURAS</div> <div style="background-color: #9900cc; padding: 5px;">DIRECCION Y CONDUCCION SUPERIOR -ASESORAMIENTO</div> <div style="background-color: #cc0000; padding: 5px;">CONDUCCION POLITICA</div> </div>												

VALOR
4.0

3 CONDICIONES DE TRABAJO

3.1. VALORACIÓN GENERAL DE LAS CONDICIONES de TRABAJO

TIPO	ESCALAS										Puntaje
Presión laboral	<p>El entorno no genera presiones significativas y siempre existe la posibilidad de consultar las decisiones que se toman con el superior inmediato o pares</p> <p>La presión del contexto (interno o externo) es mínima por lo cual siempre es posible consultar al superior inmediato o pares ante decisiones importantes.</p> <p>La presión del contexto (interno o externo) es de nivel intermedio y es frecuente la imposibilidad de consultar decisiones importantes.</p> <p>La presión del contexto (interno o externo) es superior y es frecuente la imposibilidad de consultar decisiones importantes.</p> <p>Las situaciones de alta presión del contexto interno y externo son constantes y exigen permanentemente tomar decisiones autónomas.</p>										6
Movilidad	<p>La totalidad del trabajo se realiza en la localidad de residencia habitual del ocupante del puesto.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>										6
Ambiente	<p>La totalidad del trabajo se realiza en oficinas o ambientes totalmente protegidos y confortables.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Constantemente el trabajo debe hacerse en ambientes no confortables o inadecuados y/o los riesgos personales son permanentes.</p>										5
Esfuerzo físico	<p>El trabajo no exige esfuerzo físico y puede realizarse adecuadamente sin uso de capacidades físicas especiales.</p> <p>El trabajo sólo exige eventualmente el uso completo de las capacidades físicas</p> <p>El trabajo exige normalmente el uso completo de las capacidades físicas</p> <p>El trabajo exige normalmente el uso completo de las capacidades físicas de la población sana y eventualmente capacidades superiores al promedio.</p> <p>El trabajo exige frecuentemente el uso completo de capacidades físicas superiores al promedio.</p>										5
VALOR 5,5											

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	5			5
	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	5			5
	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	6			6
Movilidad	4 Capacidad para adoptar y mantener INDISTINTAS posturas.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	4			4
	5 Capacidad para adoptar y mantener la postura SENTADA.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	5			5
	6 Capacidad para adoptar y mantener la postura DE PIE.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	5			5
	7 Capacidad para adoptar y mantener otras posturas (de RODILLAS, AGACHADA, ARRODILLADA, otras).	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	4			4
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	4			4
	9 Capacidad para soportar situaciones generadoras de estrés, tensión y/o fatiga mental.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	6			6
Tolerancia:	10 Capacidad para iniciar y mantener relaciones con otras personas.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	6			6
	11 Capacidad para el autocuidado y la percepción de riesgos.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	6			6
Relaciones interpersonales	12 Capacidad para orientarse y utilizar transporte público.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	6			6
	13 Capacidad para participar en transacciones económicas básicas.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	4			4
Autocuidado personal:	14 Capacidad de adquirir conocimientos para realizar nuevas tareas.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	6			6
	15 Capacidad para reconocer y/o distinguir objetos y colores.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	6			6
Orientación en el entorno:	16 Capacidad para oír, reconocer y/o discriminar sonidos.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	5			5
	17 Capacidad para entender mensajes orales.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	6			6
Manejo de dinero:	18 Capacidad para expresar mensajes orales.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	6			6
	19 Capacidad para reconocer y/o distinguir objetos y colores.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	6			6
Aprendizaje:	20 Capacidad para oír, reconocer y/o discriminar sonidos.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	5			5
	21 Capacidad para entender mensajes orales.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	6			6
Visión:	22 Capacidad para expresar mensajes orales.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	6			6
	23 Capacidad para reconocer y/o distinguir objetos y colores.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	6			6
Audición:	24 Capacidad para reconocer y/o distinguir objetos y colores.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	6			6
	25 Capacidad para oír, reconocer y/o discriminar sonidos.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	5			5
Comprensión verbal:	26 Capacidad para entender mensajes orales.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	6			6
	27 Capacidad para expresar mensajes orales.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	6			6
Expresión Oral:	28 Capacidad para reconocer y/o distinguir objetos y colores.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	6			6
	29 Capacidad para oír, reconocer y/o discriminar sonidos.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	5			5
VALOR 5,3						

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	6			6
2	Trabajo en altura	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	6			6
3	Movilidad y transporte interno y externo	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	5			5
4	Manipulación de objetos y sustancias	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	5			5
5	Uso de vehículos	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	6			6
6	Exposición a ruido y vibraciones	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	4			4
7	Exposición a temperatura	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	4			4
PROMEDIO 5,1						

4. REQUISITOS DEL PUESTO

4.1 DESCRIPCIÓN DE LOS REQUISITOS MÍNIMOS Y OPCIONALES

COMPONENTE	MÍNIMOS REQUERIDOS	OPCIONALES CONVENIENTES
EXPERIENCIA LABORAL	Experiencia General: 4 años como Técnico de Proyectos y Obras Junior.	
EDUCACIÓN FORMAL o ACREDITADA	Bachillerato. Curso de Electrotécnica o Equivalente.	
PRINCIPALES CONOCIMIENTOS ACREDITADOS	Cursos contemplados en el PCC como especialización/entrenamiento o equivalentes	Cursos complementarios aquellas capacitaciones tendientes a la optimización del desempeño al cargo a postular, mencionados en el PCC o equivalentes
PRINCIPALES COMPETENCIAS	N/C	
OBSERVACIONES	<p>No se abonarán pagos en concepto de traslados, desarraigo y ayuda habitacional en el caso de que la persona adjudicada deba trasladarse definitivamente a otro municipio, ya que la postulación es a solicitud del funcionario, conforme se desprende del Artículo 23 del CCCT y el ítem 3.5 de la IPE 23.</p> <p>El postulante no debe haber sido objeto de una Promoción Funcional o más de un subnivel en concepto de Promoción Salarial en el período de los 3 (tres) últimos años, según lo establecido en la IPE 51.</p> <p>En el caso de que el postulante adjudicado esté cumpliendo función de Jefatura al momento de su adjudicación, este permanecerá en dicho puesto, salvo mejor parecer de la Máxima Autoridad Institucional.</p>	

4.2 VALORACIÓN DE LOS REQUISITOS DEL PUESTO

PUNTAJE

TIPO	ESCALAS											
Experiencia	<p>No se requiere experiencia previa aunque se pudiese solicitar hasta 2 años de experiencia en total.</p> <p>Se requiere de una experiencia laboral entre 3 y 5 años en total.</p> <p>Se requiere de una experiencia laboral entre 6 y 8 años en total.</p> <p>Se requiere de un nivel de experiencia laboral en el orden de entre 9 y 11 años en total.</p> <p>Se requiere de la máxima experiencia laboral 12 en adelante.</p>											
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	5
Educación	<p>Educación primaria cursando o equivalente para el adecuado desempeño en el puesto.</p> <p>Educación secundaria (Grado 2) o equivalente. Educación Terciaria (Grado 3) para el adecuado desempeño en el puesto.</p> <p>Educación de nivel universitario en las disciplinas requeridas por el puesto. (nivel 4 Junior y Nivel 5 Sénior)</p> <p>Se requiere de nivel educativo de posgrados para en la o las disciplinas requeridas por el puesto.</p> <p>Se requiere de nivel educativo de doctorado o posdoctorado en la o las disciplinas requeridos por el puesto.</p>											
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	5
Conocimientos	<p>No se requiere de conocimientos técnicos específicos ya que pueden adquirirse en plazos breves.</p> <p>Se requiere de un nivel básico de conocimientos teóricos, técnicos y/o prácticos con relación al puesto</p> <p>Se requiere de un nivel medio de conocimientos teóricos, técnicos y/o prácticos con relación al puesto</p> <p>Se requiere de un nivel superior de conocimientos teóricos, técnicos y/o prácticos en relación al puesto</p> <p>Conocimientos de niveles superiores que tengan relación a la políticas y estrategias institucionales.</p>											
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	5
Competencias	<p>Se requiere de capacidad para la programación y control de las propias tareas y ejecución.</p> <p>Se requiere de capacidad para planificar y controlar el trabajo propio y de otros eventualmente dependientes, ejecutar tareas técnicas</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Competencias de Alta Gerencia Pública, tales como liderazgo, ética, gerenciamiento público, habilidades mediáticas, compromiso, integridad, conciencia organizacional.</p>											
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	5

AUXILIAR DE SERVICIOS Y APOYO ADMINISTRATIVO

TECNICOS SUPERVISORES/JEFATURAS DE DIVISION Y SECCION Y PROFESIONALES II

PROFESIONALES I Y JEFATURAS DE DPTO

DIRECCION Y CONDUCCION SUPERIOR - ASESORAMIENTO

CONDUCCION POLITICA

PROMEDIO 5

EVALUACION DOCUMENTAL

CONSIDERACIONES GENERALES A TENER EN CUENTA POR EL POSTULANTE PARA LA POSTULACIÓN

1- Haber pasado por el proceso de Evaluación de Desempeño correspondiente. Según la Resolución SFP N° 328/13.

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

2- Para las experiencias en ANDE y la Formación Académica la Comisión podrá DEBERÁ verificar el Legajo electrónico que obra en el sistema informático.

3- El postulante no debe haber sido objeto de una Promoción Funcional o más de un subnivel en concepto de Promoción Salarial en el período de los 3 (tres) últimos años, según lo establecido en la IPE 51.

***Los documentos deberán ser presentados en sobre cerrado, y cada hoja del contenido de la misma deberá estar firmada y numerada.

MATRIZ DOCUMENTAL

DOCUMENTOS EXCLUYENTES PARA POSTULACION

Cód. del Postulante	A presentarse en Carpeta a cargo del postulante				A cargo de la Comisión de Selección		
	Formulario "A" Nota de Postulación.	Antecedente Policial Vigente y Firmado por el Postulante	Antecedente Judicial Vigente y Firmado por el Postulante	Fotocopia simple de eventos de capacitación realizados y culminados	Formación Académica Según lo establecido en los requisitos	Experiencia en ANDE	Resultado de la última Evaluación de Desempeño conforme a la Res. SFP N° 328/13
	1						
2							
3							

MATRIZ DE EVALUACION

Código de Postulación	Evaluación Curricular				EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS	TOTAL		
	Formación Académica	Eventos de Capacitación	Experiencia Laboral	Evaluación de Desempeño	Evaluación de Conocimientos, Habilidades y Destrezas	PUNTAJE TOTAL 100 Ptos.		
	Bachillerato. Curso de Electrotécnica o Equivalente.	Contemplados en el Plan de Cargos	Experiencia	5 Ptos.			15 Ptos.	10 Ptos.
Cód. 1						0,00		
Cód. 2						0,00		
Cód. 3						0,00		
TOTALES ->						0,00		
EVALUACION CURRICULAR: 55 Puntos.								
Formación Académica: Hasta 15 Puntos.								
Bachillerato y Curso de Electrotécnica o Equivalente 15 puntos								
EVENTOS DE CAPACITACIÓN: 10 Puntos.								
La acreditación de los eventos de capacitación se puntuará según la siguiente clasificación:								
Capacitación Técnica: Por la totalidad de cursos indicados en el PCC como "Especialización/Entrenamiento", se puntuará con 3,5 Ptos. Para lo indicado como "Complementarios", dentro del PCC, se seguirán los siguientes criterios:								
a) Por cada constancia o certificado que indique una carga horaria mínima de 40 hs. cátedras, o más, se puntuará con 3 pts. b) Por cada constancia o certificado que indique una duración de entre 20 y 39 hs. cátedras, se puntuará con 2,5 pts. c) Por cada constancia o certificado que indique una duración de entre 13 y 19 hs. cátedras, se puntuará con 2 pts. d) Por cada constancia o certificado que indique una duración de entre 5 y 12 hs. cátedras, se puntuará con 1,5 pts. e) Por cada constancia o certificado que indique una duración de entre 2 a 4 hs., se puntuará con 1 pto. f) Por cada constancia o certificado que indique una duración mínima 1 hr. 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 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.								
EXPERIENCIA LABORAL: 25 Puntos.								
Experiencia: hasta 25 puntos. Se otorgarán 15 puntos por el total de años indicados en el perfil. Para experiencias superiores se otorgarán 2 puntos por cada año adicional hasta completar la totalidad establecida.								
**Para la asignación de los puntos, deberá indagar la información contenida en el legajo electrónico del funcionario								
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO: 5 Puntos.								
Se otorgarán un total de 5 puntos al postulante que haya alcanzado la calificación total de 100/100 conforme al Orden de Mérito final de la evaluación de desempeño aplicada. Para calificaciones inferiores al total establecido, se aplicará el criterio de proporcionalidad. 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. Además el postulante debe cumplir con lo establecido en el Art. 30 del Anexo del Decreto 3857/15 y Art. 47 de la Ley N° 1626/00 "de la Estabilidad", como así también no estar incurso en la sanción prevista en el Art. 69 inc. "A" de la Ley N° 1626/00 (Suspensión del Derecho a Promoción por el periodo de 1 (un) año.								
EVALUACIÓN POR CONOCIMIENTOS: 45 Puntos.								
Prueba de habilidades, conocimientos y destrezas: se aplicará una prueba de 45 puntos, sobre temas relacionados a la legislación actual vigente relacionada a los procesos institucionales y funciones relacionadas al cargo.								
RÉGIMEN DE APROBACION DE LAS EVALUACIONES								
Evaluación al concluir todas las etapas de evaluación: Según lo reglamentado en el Anexo del Decreto N° 3857/15. Art. 17° inc. "b".								
PUNTAJE TOTAL								
PUNTAJE: 100 Puntos. El postulante deberá obtener por lo menos el 60 % del puntaje total establecido en la matriz para conformar la lista final.								
MODALIDAD DE SELECCIÓN								
La selección se realizará conforme a Orden de Méritos; según establece el artículo 14°, inciso "a" en el Anexo del Decreto mencionado; se seleccionará a los concursantes que hayan alcanzado los mejores puntajes conforme a las vacancias existentes.								
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.								
Obs.:								
**Se brindarán mas detalles en la reunión informativa								