

CREDITO AGRICOLA DE HABILITACION (CAH)  
CONCURSO PUBLICO DE OPOSICION  
CAH - CPO N° 10/2018 - PSICOLOGO/A

## I. Descripción del Puesto

---

**A. Denominación del puesto**

PSICOLOGO/A

**B. Cantidad de Puestos**

1

**C. Misión del puesto**

APOYAR OPERATIVA Y TÉCNICAMENTE EN LAS ACTIVIDADES DESIGNADAS TENDIENTES AL CUMPLIMIENTO DEL OBJETIVO DE LA DEPENDENCIA DONDE PRESTA SERVICIO. OFRECER SOPORTE ADMINISTRATIVO Y TÉCNICO PARA LA EJECUCIÓN DE PROCESOS DEL ÁREA DE TRABAJO CORRESPONDIENTE Y COADYUVAR AL LOGRO DE LOS OBJETIVOS Y METAS QUE FUERON PROPUESTOS DE CONFORMIDAD A LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL.

**D. Ubicación del Puesto en la Organización**

DIRECCION DE GESTION Y DESARROLLO DE PERSONAS

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

OFICINA CENTRAL (CARIOS 362 ESQUINA WILIAN RICHARSON, 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 EN TAREAS RELACIONADAS DIRECTAMENTE AL CARGO, EN INSTITUCIONES PÚBLICAS Y/O PRIVADAS.</p> <p>EXPERIENCIA GENERAL 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>   |
| 4 | <p>PRINCIPALES COMPETENCIAS</p> <p>COMPETENCIAS TÉCNICAS Y HABILIDADES:</p> <p>MANEJO DE LEGISLACIÓN VIGENTE RELACIONADA A LA INSTITUCIÓN.</p> <p>CONOCIMIENTO TÉCNICO DE LAS TAREAS A REALIZAR.</p> <p>MANEJO DE HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS.</p> <p>BUEN MANEJO DE LOS IDIOMAS GUARANÍ Y ESPAÑOL.</p> <p>BUEN RELACIONAMIENTO CON PERSONAS.</p> <p>MANEJO DE SITUACIONES DIVERSAS RELACIONADAS A LAS PERSONAS Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.</p> <p>NATURALEZA DE LA INSTITUCIÓN DONDE PRESTARÁ SERVICIOS (VISIÓN, MISIÓN, ETC.)</p> <p>NORMATIVAS QUE RIGEN A LA FUNCIÓN PÚBLICA Y CÓDIGO DEL TRABAJO.</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

|   |  |
|---|--|
| 1 | <p>EXPERIENCIA LABORAL</p> <p>EXPERIENCIA ESPECÍFICA: 2 AÑOS</p> <p>EXPERIENCIA GENERAL: 3 AÑOS</p>            |
| 3 | <p>PRINCIPALES CONOCIMIENTOS ACREDITADOS</p> <p>SE VALORARÁ EVENTOS DE CAPACITACIÓN RELACIONADOS AL PUESTO</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> <p>OFRECER SOPORTE PROFESIONAL, PARA LA EJECUCIÓN DE PROCESOS DEL ÁREA DE TRABAJO CORRESPONDIENTE A COADYUVAR AL LOGRO DE LOS OBJETIVOS Y METAS QUE FUERON PROPUESTOS DE CONFORMIDAD A LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA INSTITUCIONAL.</p> <p>APOYAR LA GESTIÓN DEL TALENTO: INGRESO, PROMOCIÓN EN LA FUNCIÓN PÚBLICA.</p> <p>DETERMINACIÓN DE LOS REQUERIMIENTOS DE LOS PUESTOS DE TRABAJO EN CUANTO A HABILIDADES Y DESTREZAS, APTITUDES, ACTITUDES, MOTIVACIÓN, PERSONALIDAD, FORMACIÓN REGLADA Y CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS Y NIVEL DE EXPERIENCIA REQUERIDO.</p> <p>ACOMPAÑAMIENTO PSICOLÓGICO A FUNCIONARIOS DE LA INSTITUCIÓN.</p> <p>DIAGNOSTICAR O DETECTAR LAS NECESIDADES FORMATIVAS DE LOS MIEMBROS DE LA ORGANIZACIÓN, OBTENIENDO DATOS SOBRE LA CUALIFICACIÓN ACTUAL, LA REQUERIDA PARA EL ADECUADO DESEMPEÑO DEL PUESTO Y LAS DIFERENCIAS EXISTENTES AL RESPECTO.</p> <p>REALIZAR LABORES REFERENTES AL BIENESTAR DE LOS FUNCIONARIOS.</p> <p>REALIZACIÓN DE PRUEBAS PSICOMÉTRICAS.</p> <p>COORDINAR, SUPERVISAR LOS PROCESOS DE GESTIÓN DEL DESEMPEÑO Y SUS SISTEMAS DE EVALUACIÓN A TODOS LOS FUNCIONARIOS DEL CAH E INFORMAR SOBRE LOS RESULTADOS OBTENIDOS.</p> <p>FORMULAR, PROPONER Y EJECUTAR LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR SUSTENTADOS POR EL PRESUPUESTO CORRESPONDIENTE.</p> <p>PROMOVER Y DIFUNDIR LOS DIFERENTES PROGRAMAS DE PROYECCIÓN SOCIAL QUE SE ESTABLEZCAN EN LA INSTITUCIÓN.</p> <p>FORMULAR, PROPONER E IMPLEMENTAR POLÍTICAS DE IGUALDAD, INCLUSIÓN Y RESPECTO A LA DIVERSIDAD EN LA INSTITUCIÓN.</p> <p>PROPICIAR LA PARTICIPACIÓN DEL TRABAJADOR EN ACTIVIDADES ORIENTADAS A LA SEGURIDAD E HIGIENE OCUPACIONAL, COORDINANDO CON EL ÓRGANO CORRESPONDIENTE.</p> <p>INHERENTES Y ESPECIFICADAS VINCULADAS AL ÁREA DE COMPETENCIA CORRESPONDIENTE, ENTRE OTRAS REQUERIDAS POR EL SUPERIOR INMEDIATA.</p> |
| 4 | <p>CONTROL</p> <p>AREAS DE CONTROL Y EVALUACIÓN DE SUS PROPIAS TAREAS Y DE LAS ACTIVIDADES INSTITUCIONALES.</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. | 7       | POR UTILIZACIÓN DE EQUIPOS INFORMÁTICOS Y CALCULADORAS, ETC.                   |
| MOVILIDAD - DESPLAZAMIENTO      | CAPACIDAD PARA CAMINAR Y/O DESPLAZARSE, UTILIZANDO O NO ALGÚN TIPO DE EQUIPAMIENTO.                     | 1       |  |
| 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.   | 5       |  |
| POSICION - SENTADA              | CAPACIDAD PARA ADOPTAR Y MANTENER LA POSTURA SENTADA.   | 6       |  |
| 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).           | 4       |  |
| FUERZA                          | CAPACIDAD PARA REALIZAR ESFUERZOS FÍSICOS (CARGA, MANIPULACIÓN DE PESOS Y/U OBJETOS DE GRAN VOLUMEN)    | 5       |  |
| TOLERANCIA                      | CAPACIDAD PARA SOPORTAR SITUACIONES GENERADORAS DE ESTRÉS, TENSION Y/O FATIGA MENTAL.                   | 8       | DEBE INTERACTUAR CON LOS FUNCIONARIOS Y MANTENER BUENA RELACIÓN INTERPERSONAL. |

| Tipo                       | Descripción  | Puntaje | Justificación  |
|----------------------------|--|---------|--|
| RELACIONES INTERPERSONALES | CAPACIDAD PARA INICIAR Y MANTENER RELACIONES CON OTRAS PERSONAS. | 9       | DEBE INTERACTUAR CON LOS FUNCIONARIOS Y MANTENER BUENA RELACIÓN INTERPERSONAL. |
| AUTOCUIDADO PERSONAL       | CAPACIDAD PARA EL AUTOCUIDADO Y LA PERCEPCIÓN DE RIESGOS.        | 6       |  |
| ORIENTACIÓN EN EL ENTORNO  | CAPACIDAD PARA ORIENTARSE Y UTILIZAR TRANSPORTE PÚBLICO.         | 6       |  |
| MANEJO DE DINERO           | CAPACIDAD PARA PARTICIPAR EN TRANSACCIONES ECONÓMICAS BÁSICAS.   | 3       |  |
| APRENDIZAJE                | CAPACIDAD DE ADQUIRIR CONOCIMIENTOS PARA REALIZAR NUEVAS TAREAS. | 6       |  |
| VISIÓN                     | CAPACIDAD PARA RECONOCER Y/O DISTINGUIR OBJETOS Y COLORES.       | 6       |  |
| AUDICION                   | CAPACIDAD PARA OÍR, RECONOCER Y/O DISCRIMINAR SONIDOS.           | 6       |  |
| COMPRESIÓN VERBAL          | CAPACIDAD PARA ENTENDER MENSAJES ORALES.                         | 8       | USO DE ESTA CAPACIDAD AL RELACIONARSE CON LOS CLIENTES Y PARES.                |
| EXPRESIÓN ORAL             | CAPACIDAD PARA EXPRESAR MENSAJES ORALES.                         | 8       | USO DE ESTA CAPACIDAD AL RELACIONARSE CON LOS CLIENTES Y COMPAÑEROS            |

| 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 | 3       |               |
| TRABAJO EN ALTURA                | 2       |               |



| Descripcion                              | Puntaje | Justificacion |
|--|---------|---------------|
| MOVILIDAD Y TRANSPORTE INTERNO Y EXTERNO | 2       |               |
| MANIPULACIÓN DE OBJETOS Y SUSTANCIAS     | 3       |               |
| USO DE VEHÍCULOS                         | 2       |               |
| EXPOSICIÓN A RUIDO Y VIBRACIONES         | 2       |               |
| 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**

30

**C. Sueldos**

- 1 vacancia(s) de Categoría D5C Monto 3700000 (Gs. TRES MILLONES SETECIENTOS MIL )

**D. Otras remuneraciones**

**E. Otros beneficios**

SEGURO MEDICO PRIVADO

**F. Horario de trabajo**

DE LUNES A VIERNES DE 07:00 HS. A 15:00 HS

**G. Condiciones laborales**



## IV. Matriz de evaluación documental

| Documentos de Evaluación   | Presentar para | Obligatorio | Grupo |
|--|----------------|-------------|-------|
| 1. COPIA DE TITULO UNIVERSITARIO REGISTRADO Y LEGALIZADO POR EL MEC (AMBAS CARILLAS) | Postulacion    | SI          |       |
| 2. COPIA DE DIPLOMA DE CURSOS REALIZADOS   | Postulacion    | NO          |       |
| 3. COPIA DE CEDULA DE IDENTIDAD VIGENTE (AMBAS CARILLAS)                             | Postulacion    | SI          |       |
| 4. COPIA DE CERTIFICADO DE ANTECEDENTES POLICIALES VIGENTE                           | Adjudicacion   | SI          |       |
| 5. COPIA DE CERTIFICADO DE ANTECEDENTES JUDICIALES VIGENTE                           | Adjudicacion   | SI          |       |
| 6. COPIA DE REGISTRO PROFESIONAL VIGENTE O MATRICULA VIGENTE                         | Postulacion    | SI          |       |
| 7. COPIA DE CERTIFICADOS LABORALES U OTROS DOCUMENTOS QUE AVALEN LA EXPERIENCIA      | Postulacion    | 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 (CON MEMBRETE, 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.

\* LOS DOCUMENTOS DE ADJUDICACIÓN SERÁN REQUERIDOS AL CONCURSANTE SELECCIONADO AL CARGO LUEGO DE TODO EL PROCESO DE EVALUACIÓN.

## V. Matriz de Evaluación

| Factores de Evaluación        | Criterios de Evaluación   | Criterios de Gradación | Puntaje Máximo |
|-------------------------------|---|------------------------|----------------|
| 1. FORMACION ACADEMICA        |   |                        | 15.0           |
| EDUCACION SUPERIOR            | <p>SE PUNTARÁ AL POSTULANTE EN EL SIGUIENTE NIVEL ACADÉMICO: PROFESIONAL UNIVERSITARIO DE LA CARRERA DE PSICOLOGÍA</p> <p>PARA LA ASIGNACIÓN DE LOS PUNTOS, EL POSTULANTE DEBE PRESENTAR LOS DOCUMENTOS QUE RESPALDEN EL NIVEL DE FORMACIÓN ACADÉMICA CONFORME LO SOLICITADO EN LA MATRIZ DOCUMENTAL.</p>   | 15.0                   |                |
| 2. EVENTOS DE CAPACITACION    |   |                        | 10.0           |
| CURSOS RELACIONADOS AL PUESTO | <p>SE VALORARÁ EVENTOS DE CAPACITACIÓN SOLICITADOS EN EL PERFIL Y/O LOS RELACIONADOS AL CARGO.</p> <p>LA ACREDITACIÓN DE LOS EVENTOS DE CAPACITACIÓN SE PUNTUARÁ SEGÚN LA SIGUIENTE CLASIFICACIÓN:</p> <p>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.</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 PTOS.</p> <p>G) POR CADA CONSTANCIA O CERTIFICADO QUE INDIQUE UNA DURACIÓN MÍNIMA 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 ÍTEM "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> | 10.0                   |                |
| 3. EXPERIENCIAS LABORALES     |   |                        | 25.0           |

|  |   |              |
|--|---|--------------|
| EXPERIENCIA ESPECIFICA                               | 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 15 PUNTOS POR EL TOTAL DE AÑOS SOLICITADOS EN EL PERFIL. PARA EXPERIENCIAS MENORES SE APLICARÁ CRITERIO DE PROPORCIONALIDAD.<br><br>*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.<br>**PARA LA ASIGNACIÓN DE LOS PUNTOS, EL POSTULANTE DEBE PRESENTAR LOS DOCUMENTOS QUE RESPALDEN LA EXPERIENCIA LABORAL. | 15.0         |
| EXPERIENCIA GENERAL                                  | RELACIONADA A TRABAJOS REALIZADOS EN INSTITUCIONES PÚBLICAS Y/O PRIVADAS. SE OTORGARÁN 10 PUNTOS POR EL TOTAL DE AÑOS SOLICITADOS EN EL PERFIL DEL PUESTO. PARA EXPERIENCIAS MENORES SE APLICARÁ CRITERIO DE PROPORCIONALIDAD.<br><br>*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.<br>**PARA LA ASIGNACIÓN DE LOS PUNTOS, EL POSTULANTE DEBE PRESENTAR LOS DOCUMENTOS QUE RESPALDEN LA EXPERIENCIA LABORAL.  | 10.0         |
| <b>4. EVALUACIONES APLICADAS</b>                     |   | <b>35.0</b>  |
| EVALUACION DE CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y DESTREZAS | CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y DESTREZAS: SE APLICARÁ UNA PRUEBA DE 30 PUNTOS, SOBRE TEMAS RELACIONADOS A LEGISLACIONES VIGENTES Y FUNCIONES RELACIONADAS AL CARGO. IDIOMA: SE PUNTUARÁ EL CONOCIMIENTO DEL IDIOMA GUARANÍ CON UN PUNTAJE 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"<br><br>*SE BRINDARAN MAS DETALLES EN LA REUNIÓN INFORMATIVA.  | 35.0         |
| <b>5. APLICACION DE PRUEBAS PSICOMETRICAS</b>        |   | <b>5.0</b>   |
| APLICACION DE PRUEBAS PSICOMETRICAS                  | CONFORME AL RESULTADO DE LOS TEST PSICOMÉTRICOS.  | 5.0          |
| <b>6. ENTREVISTA CON LA COMISION DE SELECCION</b>    |   | <b>10.0</b>  |
| ENTREVISTA CON LA COMISION DE SELECCION              | EN LA EVALUACIÓN A SER REALIZADA DURANTE LA ENTREVISTA, BASADAS EN LAS COMPETENCIAS SOLICITADAS EN EL PERFIL.   | 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.

## VI. Otros criterios de evaluación:

---

La modalidad de selección se realizará por: Terna

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

22/06/2018 a las 15:00:00 horas.

### D. Se recibirán carpetas

NO

### E. Contacto para aclaraciones

LIC. LORENA OVIEDO  
TELEFONO: 5690276

### F. Lugar para aclaraciones

CREDITO AGRICOLA DE HABILITACION - SEDE CENTRAL

## 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.