

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										3
	La presión del contexto (interno o externo) es mínima por lo cual siempre es posible consultar al superior inmediato o pares ante decisiones importantes.										
Movilidad	La totalidad del trabajo se realiza en la localidad de residencia habitual o utilizar más de 3 horas de transporte respecto del lugar de trabajo habitual.										3
	Solo excepcionalmente es preciso viajar fuera del lugar de residencia habitual o utilizar más de 3 horas de transporte del lugar de trabajo habitual.										
Ambiente	La totalidad del trabajo se realiza en oficinas o ambientes totalmente protegidos y confortables.										1
	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.										
Esfuerzo físico	El trabajo no exige esfuerzo físico y puede realizarse adecuadamente sin uso de capacidades físicas especiales.										3
	El trabajo sólo exige eventualmente el uso completo de las capacidades físicas										

VALOR 2.5

3.2. VALORACIÓN ESPECÍFICA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

VALORACION DEL PUESTO RESPECTO DE LAS COMPETENCIAS ESPECIFICAS 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 El trabajo exige normalmente el uso intenso 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	
	Movilidad	2	Desplaza miento: 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
		3	Acceso a transporte: 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		5
Posición	Indistinta	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		3
	De pie	6	Capacidad para adoptar y mantener la postura DE PIE.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		5
		7	Capacidad para adoptar y mantener otras posturas (de RODILLAS, AGACHADA, ABDOMINAL, etc.)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		5
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		2	
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	Por la población y el tipo de trabajo que debe realizar con los mismos. Ej. Evaluar en casos de permisos penitenciarios.	9	
Relaciones interpersonales	10	Capacidad para iniciar y mantener relaciones con otras personas.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Debido a que debe interactuar constantemente con la diversas poblaciones que integran su campo de trabajo (penitenciaria)	8	
Autocuidado personal:	11	Capacidad para iniciar y la percepción de riesgos.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Por los trabajos que debe realizar como por ejemplo: Realizar investigación operativa sobre los temas de psicología en el sistema penitenciario.	8	
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		0	
Aprendizaje:	14	Capacidad de adquirir conocimientos para realizar nuevas tareas.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		5	
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	Por que la mayor parte del trabajo se basa en una relación interpersonal continua, como por ejemplo: Evaluación Psicológica de cada interno/interna.	9	
Comprensión verbal:	17	Capacidad para entender mensajes orales.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Por que la mayor parte del trabajo se basa en una relación interpersonal continua, como por ejemplo: Evaluación Psicológica de cada interno/interna.	9	
Expresión Oral:	18	Capacidad para expresar mensajes orales.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Por que la mayor parte del trabajo se basa en una relación interpersonal continua, como por ejemplo: capacitar al personal de las cárceles, penitenciarias y centros de reclusión.	9	

VALOR 5.5

3.2.2 EVALUACION 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 Puede presentar riesgos importantes												
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		4
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		4
6	Exposición a ruido y vibraciones	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		3
7	Exposición a temperatura	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		3

PROMEDIO 2.4

4. REQUISITOS DEL PUESTO

4.1 DESCRIPCION DE LOS REQUISITOS MINIMOS Y OPCIONALES

COMPONENTE	MÍNIMOS REQUERIDOS	OPCIONALES CONVENIENTES
EXPERIENCIA LABORAL	<u>Experiencia específica:</u> relacionadas a las tareas del cargo, realizadas en instituciones públicas y/o privadas. <u>Experiencia general laboral:</u> En tareas realizadas en Instituciones Públicas y/o Privadas.	3 (tres) años en áreas afines a la atención psicológica y confección de informes Clínicos en instituciones públicas y/o privadas. 3 (tres) años de experiencia general en instituciones públicas y/o privadas.
EDUCACIÓN FORMAL o ACREDITADA	Profesional Universitario de la carrera de Psicología con registro profesional vigente. Excluyente	
PRINCIPALES CONOCIMIENTOS ACREDITADOS		Se valorará cursos relacionados al cargo como por ejemplo en las áreas de : psicología clínica, jurídica, forense. Asi tambien se valorará las transversales.
PRINCIPALES COMPETENCIAS	<u>Competencias técnicas:</u> Conocimientos previos sobre aspectos de actualidad, de cultura, de noticias, de prácticas sociales, de política, de dinámicas comportamentales y criminales que pueden favorecer el desempeño de la labor judicial e investigativa. Conocimiento de la cultura y de la lengua de comunidades o jurisdicciones especiales (ej. Indígenas) en las cuales se vaya a desempeñar. Conocimiento de las disposiciones legales vigentes, que afectan a sus funciones; Experiencia en el trabajo de adicciones y patologías de conducta que conllevan a una conducta criminal. Idiomas: Español y Guaraní. Legislación Laboral pertinente a la Administración Pública. *Tareas a realizar *Naturaleza de la Institucion donde prestara servicios (visión, misión, etc.) *Normativas que rigen a la Funcion Publica. <u>Competencias Cardinales:</u> *Eficiencia *Responsabilidad * Honestidad * Vocacion de servicio <u>Otras Competencias</u> * Pensamiento Analitico * Orientacion a los resultados * Compromiso * Trabajo en equipo * Productividad	
OBSERVACIONES	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.	

4.2 VALORACIÓN DE LOS REQUISITOS DEL PUESTO

PUNTAJE

TIPO	ESCALAS																
Experiencia	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	3
Educación	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 requeridos por el puesto.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	5
Conocimientos	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	7
Competencias	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	1
	APOYO OPERATIVO Y ADMINISTRATIVO	TECNICOS SUPERVISORES Y PROFESIONALES II	PROFESIONALES I Y JEFATURAS	DIRECCION Y CONDUCCION SUPERIOR - ASESORAMIENTO	CONDUCCION POLITICA												4
																	PROMEDIO

OBSERVACIONES

HORARIO DE TRABAJO: LOS PSICOLOGOS DEBEN CUMPLIR 15 HORAS SEMANALES. SEGÚN RESOLUCIÓN MJ N° 444/15.

EVALUACION DOCUMENTAL

Código del Postulante	DOCUMENTOS EXCLUYENTES PARA POSTULACION								DOCUMENTOS NO EXCLUYENTES	DOCUMENTOS PARA ADJUDICACION DEL PUESTO E INCORPORACION		
	Formato A Nota de postulación	Formato B Curriculum Vitae	Formato C DDJJ de no estar incurso en parentesco	Formato D DDJJ de Ley N° 1626 (SFP)	Fotocopia autenticada de Cedula de Identidad	Fotocopia autenticada de Titulo Profesional	Constancia de trabajo (Original o Copia autenticada)	Fotocopia autenticada de Registro Profesional	Constancia Cursos	Fotocopia autenticada de Cedula de Identidad	Certificado policial	Certificado judicial
1												
2												
3												

EVALUACION DOCUMENTAL

*La no presentación de alguno de los documentos excluyentes sera de descalificación automática.

*Cada hoja del contenido de la carpeta deberá estar foliada (enumerada) y firmada por el postulante y colocarse en un sobre para su presentación. So pena de descalificación por defecto de forma.

*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 y firma del anterior empleador).

Los documentos de adjudicación serán requeridos al concursante seleccionado al cargo luego de todo el proceso de evaluación.

Los documentos no excluyentes no eliminarán al concursante del proceso, pero la no presentación implicará la no puntuación en la matriz de evaluación.

MATRIZ DE EVALUACION

Código del Postulante	EVALUACION CURRICULAR				TOTAL	EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS		TOTAL	EVALUACION PSICOMETRICA	EVALUACION POR ENTREVISTA	TOTAL	PUNTAJE TOTAL 100 Ptos.
	Formación Académica	Cursos	Experiencia Específica	Experiencia General		CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y DESTREZAS	TOTAL		APLICACIÓN DE TEST PSICOMÉTRICO	ENTREVISTA CON LA COMISION DE SELECCIÓN		
	Profesional Universitario 20 Ptos.	10 Ptos.	Relacionadas a las funciones	Exp. General					Hasta 45 Ptos.	Hasta 40 Ptos.		
			10 Ptos.	5 Ptos.		Idioma Guaraní oral y/o escrito	Evaluación de Habilidades y Destrezas					
			10 Ptos.	5 Ptos.		5 Ptos.	35 Ptos.					
1					0,00			0,00			0,00	0,00
2					0,00			0,00			0,00	0,00
3					0,00			0,00			0,00	0,00
TOTALES ->					0,00			0,00			0,00	0,00
EVALUACION CURRICULAR: hasta 45 ptos.												
Formacion Académica: Hasta 20 Ptos. Se puntuará al postulante que en los siguientes niveles académicos: Profesional Universitario (20 ptos) ; con la presentación de los documentos respaldatorios.												
Eventos de capacitación : Hasta 10 puntos. Se considerará solo aquellos eventos realizados en los últimos 5 años.												
Cursos: duracion minima de 40 horas: Se otorgara 2 puntos por aquellos cursos relacionados directamente al perfil y 1 punto por aquellos cursos transversales.												
Congresos: Duracion minima es de 21 horas. Se otorgara 2 puntos por aquellos relacionados directamente al perfil y 0,50 punto por aquellos transversales.												
Jornada y Taller: Duracion entre 12 y 16 horas:Se otorgara 1 punto por aquellos relacionados directamente al perfil y 0,50 punto por aquellos transversales.												
Ciclos de charla: Duracion entre 4 y 12 horas:Se otorgara 0,50 punto por aquellos relacionados directamente al perfil.												
Charlas o conferencias: duracion minima de 45 minutos, Se otorgara 0,50 punto por aquellos relacionados directamente al perfil y 0,25 punto por aquellos transversales.												
**Para los eventos de capacitación que no tengan especificadas las cargas horarias, se les otorgará las puntuaciones correspondientes a charlas o conferencias.												
Experiencia Específica y General: hasta 15 puntos.												
Hasta 15 Ptos. (i) Específica hasta 10 pts.: se aplica a la experiencia de los postulantes en trabajos relacionados directamente con las actividades que se describen en los Términos de Referencia. Para las experiencias menores el puntaje se obtendrá en forma proporcional. (ii) Experiencia General: relacionadas a trabajos realizados en Instituciones Públicas y/o Privadas. Se otorgará 5 puntos por el total de años solicitado en el perfil. Para las experiencias menores el puntaje se obtendrá en forma proporcional.												
*** En caso que el postulante posea una cantidad de años de experiencia directa que supere el puntaje máximo para la misma, los años que no puntúan se podrán computar como experiencia general. El caso inverso no aplica.												
Evaluación de Conocimientos, habilidades y destrezas hasta 40 ptos.:												
Prueba de habilidades, conocimientos y destrezas: se aplicará una prueba de 35 puntos, sobre temas relacionados a la legislación actual vigente, y funciones relacionadas al cargo.												
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".												
EVALUACIÓN PSICOMÉTRICA 5 pts.												
Aplicación de test psicométrico: Se asignará hasta 5 Ptos. conforme al resultado de las pruebas Psicométricas .												
EVALUACION POR ENTREVISTA 10 pts.												
Entrevista con la Comisión de Selección.												
Hasta 10 Ptos. En la evaluación a ser realizada durante la entrevista, basadas en las competencias solicitadas en el perfil.												
Régimen de Aprobación de las Evaluaciones:												
El postulante deberá obtener por lo menos el 60% del puntaje total establecido (100%) en cada una de las etapas de evaluación (curricular, exámenes, test y entrevistas, en ese orden de aplicación) para estar habilitado a acceder a la siguiente. En caso de que no haya obtenido el porcentaje mínimo en una etapa de evaluación queda inhabilitado para acceder a las siguientes evaluaciones si las hubiera, y eliminado del proceso de selección.												
Modalidad de Selección.												
Selección por Orden de Méritos. Según lo Reglamentado en la Res. 1221/14 Art. 14 inc. "a"												
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 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 acumuladas de eventos de capacitación que estén relacionados al puesto.												
Lista de Eligibles:												
Según lo reglamentado en la Resolución SFP N° 1221/14.												