

# 1. DESCRIPCIÓN Y VALORACIÓN DE PUESTO DE TRABAJO

## 1.1 IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO

Denominación del puesto	TRABAJADOR/A SOCIAL	Clasificación ocupacional (Normalizada)	SALARIO Y BENEFICIOS ADICIONALES
		5.16.18 Profesional I	Gs. 3.233.300. FF10 - Rubro Profesional Sanitario (I) S3J

## 1.2 UBICACIÓN DEL PUESTO EN LA ORGANIZACIÓN

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	Vacancias
DIRECCION DE SALUD PENITENCIARIA	DIRECCION GENERAL DE ESTABLECIMIENTOS PENITENCIARIOS/ DIRECCION GENERAL SERVICIO NACIONAL DE ATENCION A ADOLESCENTES INFRACTORES	MINISTRA	----	----	----	1

## 1.3. UBICACIÓN FÍSICA DEL PUESTO

Domicilio	Centro Educativo Ciudad del Este	Localidad-Región	Ciudad del Este - Dpto. Alto Paraná
-----------	----------------------------------	------------------	-------------------------------------

## 2. MISION DEL PUESTO

### 2.1. MISION DEL PUESTO

Mision del Puesto	Brindar asistencia a las personas privadas de libertad, en cuanto a alcanzar la reinserción social del individuo (educación, capacitación laboral, empleo, vínculo familiar); con el fin que éste tome conocimiento e identifique las circunstancias que originaron su conducta delictiva y las consecuencias derivadas de la privación de la libertad.
-------------------	---

### 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	1) Elaborar cronograma de actividades.
DIRECCIÓN o coordinación del trabajo de dependientes directos o indirectos	1) Coordinar acciones a realizar conjuntamente con los directivos.
EJECUCIÓN personal por parte del ocupante del puesto	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.
CONTROL y/o evaluación del trabajo propio o de dependientes	1) Realizar el seguimiento de las intervenciones realizadas.
Otras tareas:	Inherentes y especificadas en el Manual de Funciones y Procedimientos y las designadas por el Superior Inmediato.

### 2.3. VALORACIÓN DEL NIVEL ORGANIZATIVO de las TAREAS

TIPO	ESCALAS										Puntaje						
Planificac.	Planificar cotidianamente las tareas sólo sobre su propio trabajo y en plazos cortos	Planificar y decidir como realizar las tareas de su propio puesto de trabajo en plazos cortos	Incluye responsabilidad de planificar el trabajo propio y de personal bajo su dependencia directa.	Incluye responsabilidad sobre la planificación de áreas de la organización bajo su dependencia.	Incluye responsabilidad primaria sobre formulación de las políticas y estrategias institucionales.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	3
Dirección	El puesto no incluye supervisión de otros puestos de trabajo.	Existe supervisión o coordinación de otros puestos de manera informal o eventual.	Existe supervisión o es una jefatura formal sobre otros puestos que no son, a su vez, titulares de unidades.	Es una jefatura o dirección formal sobre otros puestos que son a su vez titulares de unidades.	Existe dirección o conducción sobre todos los puestos de la institución.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	0
Ejecución	La mayoría de las tareas son de ejecución personal y de baja complejidad.	La mayoría de las tareas son de ejecución personal, manuales o intelectuales de mediana complejidad.	La mayoría de las tareas del puesto son de ejecución personal, manuales o intelectuales de alta complejidad.	El puesto incluye pocas tareas de ejecución pero la mayoría son intelectuales y complejas.	El puesto sólo incluye tareas de ejecución personal indelegables y de muy alta complejidad.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	3
Control	Las tareas de control se refieren sólo al propio trabajo en aspectos operativos y pautados previamente.	El puesto incluye tareas de control y evaluación operativa sobre los resultados del propio trabajo y eventualmente de otros puestos.	Incluye tareas de control y evaluación operativa de procesos de mediana complejidad y de otros puestos, con y sin dependencia jerárquica.	Incluye tareas de control y evaluación sobre áreas de la organización bajo su coordinación y los resultados obtenidos por las mismas.	Incluye tareas de control y evaluación sobre toda la gestión institucional.	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												
	<b>VALOR</b>																
	1,8																

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.	La presión del contexto (interno o externo) es mínima por lo que siempre es posible consultar al superior inmediato o pares ante decisiones importantes.	La presión del contexto (interno o externo) es de nivel intermedio y es frecuente la imposibilidad de consultar decisiones importantes.	La presión del contexto (interno o externo) es superior y es frecuente la imposibilidad de consultar decisiones importantes.	Las situaciones de alta presión del contexto interno y externo son constantes y exigen permanentemente tomar decisiones autónomas.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	3
Movilidad	La totalidad del trabajo se realiza en la localidad de residencia habitual del ocupante del puesto.	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.	La frecuencia de viajes es mayor a las 8 horas diarias de trabajo y se debe permanecer en lugares diferentes de la residencia habitual o utilizar más de 4 horas de transporte del lugar de trabajo habitual.	Durante aproximadamente la mitad del tiempo de trabajo es preciso permanecer 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.	Durante la mayor parte del tiempo de trabajo es preciso permanecer 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.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1
Ambiente	La totalidad del trabajo se realiza en oficinas o ambientes totalmente protegidos y confortables.	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.	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.	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.	Constantemente el trabajo debe hacerse en ambientes no confortables o inadecuados y/o los riesgos personales son permanentes.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	3
Esfuerzo físico	El trabajo no exige esfuerzo físico y puede realizarse adecuadamente sin uso de capacidades físicas especiales.	El trabajo sólo exige eventualmente uso completo de las capacidades físicas.	El trabajo exige normalmente el uso completo de las capacidades físicas.	El trabajo exige normalmente el uso completo de las capacidades físicas de la población sana y eventualmente capacidades superiores al promedio.	El trabajo exige frecuentemente el uso completo de capacidades físicas superiores al promedio.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	3

VALOR 2,5

3.2. VALORACIÓN ESPECÍFICA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

VALORACIÓN DEL PUESTO RESPECTO DE LAS COMPETENCIAS ESPECÍFICAS REQUERIDAS Y AJUSTES POSIBLES

TIPO	Descripción	ESCALA										Justificación de la calificación	Ajustes posibles en el puesto	Puntaje	
		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		Justificación de la calificación		Ajustes posibles en el puesto					
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
	Desplazamiento: 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
	Acceso a transporte 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			5
Posición	Indistinta 4 Capacidad para adoptar y mantener posturas INDISTINTAS.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			5
	Sentada 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
	Otras 7 Capacidad para adoptar y mantener otras posturas (de RODILLAS, AGACHADA, ARBOLADA, 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/o 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. EPor los trabajos que debe realizar como por ejemplo: Realizar investigación operativa sobre los temas de psicología en el sistema penitenciario.		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 diversa población que integran su campo de trabajo ( penitenciaria)		9
Autocuidado personal:	11 Capacidad para el autocuidado 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: Por los trabajos que debe realizar como por ejemplo: Realizar investigación operativa sobre los temas de psicología en el sistema penitenciario.		9
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			6
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: Intercambio para facilitar el camino a la superación de conflictos, teniendo como base principal la responsabilidad al dialogo.		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 5,4

3.2.2 EVALUACIÓN DE CONDICIONES DE SEGURIDAD

TIPO	Descripción	ESCALA										Justificación de la calificación	Ajustes posibles en el puesto	Puntaje	
		Totalmente seguro y dentro de parámetros normales		Puede presentar riesgos menores		Puede presentar riesgos importantes		Justificación de la calificación		Ajustes posibles en el puesto					
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, realizados en instituciones públicas y/o privadas.	3 (tres) años en áreas afines a brindar asistencia a grupos vulnerables.
	<u>Experiencia general laboral:</u> En tareas realizadas 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 Trabajador/a Social con registro profesional vigente. Excluyente	
PRINCIPALES CONOCIMIENTOS ACREDITADOS		Se valorará cursos relacionados al cargo y/o las transversales.
PRINCIPALES COMPETENCIAS	<p><u>Competencias técnicas:</u> 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 Institucion donde prestara servicios (visión, misión, etc.) *Normativas que rigen a la Funcion Publica.</p> <p><u>Competencias Cardinales:</u> *Eficiencia *Responsabilidad *Honestidad *Vocacion de servicio</p> <p><u>Otras Competencias.</u> *Pensamiento Analítico *Orientacion a los resultados *Compromiso *Trabajo en equipo *Productividad</p>	
OBSERVACIONES	Se excluirá a los postulantes que declaren o se cosntate 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. Educacion Terciaria (Grado 3) para el adecuado desempeño en el puesto.	Educacion 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, etica, 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			
											PROMEDIO	4

OBSERVACIONES

HORARIO DE TRABAJO: LOS TRABAJADORES SOCIALES DEBEN CUMPLIR 6 HORAS DIARIAS. SEGUN RESOLUCION 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 postulacion	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 Título 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 presentacion de alguno de los documentos excluyentes sera de descalificacion automatica.

\*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	EVALUACION DE CONOCIMIENTOS		TOTAL	EVALUACION PSICOMETRICA	EVALUACION POR ENTREVISTA	TOTAL	PUNTAJE TOTAL 100 Ptos.	
	Formación Académica	Cursos	Experiencia Específica	Experiencia General		CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y DESTREZAS	Idioma Guaraní oral y/o escrito		Evaluación de Habilidades y Destrezas	APLICACIÓN DE TEST PSICOMÉTRICO			ENTREVISTA CON LA COMISION DE SELECCIÓN
			Relacionadas a las funciones										
	Profesional Universitario 20 Ptos.	10 Ptos.	10 Ptos.	5 Ptos.	Hasta 45 Ptos.	5 Ptos.	35 Ptos.	Hasta 40 Ptos.	5 Pts.	10 PTS	Hasta 15 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	
<b>TOTALES -&gt;</b>					<b>0,00</b>			<b>0,00</b>			<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	
<b>EVALUACION CURRICULAR: hasta 45 ptos.</b>													
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.													
<b>Eventos de capacitación : Hasta 10 puntos. Se considerará solo aquellos eventos realizados en los últimos 5 años.</b>													
<b>Cursos:</b> duracion minima de 40 horas: Se otorgara 2 puntos por aquellos cursos relacionados directamente al perfil y 1 punto por aquellos cursos transversales. <b>Congresos:</b> Duracion minima es de 21 horas. Se otorgara 2 puntos por aquellos relacionados directamente al perfil y 0,50 punto por aquellos transversales. <b>Jornada y Taller:</b> Duracion entre 12 y 16 horas: Se otorgara 1 punto por aquellos relacionados directamente al perfil y 0,50 punto por aquellos transversales. <b>Ciclos de charla:</b> Duracion entre 4 y 12 horas: Se otorgara 0,50 punto por aquellos relacionados directamente al perfil. <b>Charlas o conferencias:</b> duracion minima de 45 minutos. Se otorgara 0,50 punto por aquellos relacionados directamente al perfil y 0,25 punto por aquellos transversales. <i>** Para los eventos de capacitación que no tengan especificadas las cargas horarias, se les otorgará las puntuaciones correspondientes a charlas o conferencias.</i>													
<b>Experiencia Específica y General: hasta 15 puntos.</b>													
<b>Hasta 15 Ptos. (i) Especifica hasta 10 pts.:</b> 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. <b>(ii) Experiencia General:</b> relacionadas a trabajos realizados en Instituciones Públicas y/o Privadas. Se otorgará <b>5 puntos</b> por el total de años solicitado en el perfil. Para las experiencias menores el puntaje se obtendrá en forma proporcional. <i>*** 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.</i>													
<b>Evaluación de Conocimientos, habilidades y destrezas hasta 40 ptos.:</b>													
<b>Prueba de habilidades, conocimientos y destrezas:</b> se aplicará una prueba de 35 puntos, sobre temas relacionados a la legislación actual vigente, y funciones relacionadas al cargo. <b>Idiomas:</b> 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" Favor agragar a los demás perfiles.													
<b>EVALUACIÓN PSICOMÉTRICA 5 pts.</b>													
Aplicación de test psicométrico: Se asignará hasta 5 Ptos. conforme al resultado de las pruebas Psicométricas .													
<b>EVALUACION POR ENTREVISTA 10 pts.</b>													
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.													
<b>Régimen de Aprobación de las Evaluaciones:</b>													
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.													
<b>Modalidad de Selección.</b>													
Selección por Orden de Méritos. Según lo reglamentado en el Decreto 3857/15 art. 14 inc. "a"													
<b>Criterio de Desempate:</b>													
<b>En caso de igual puntajes entre candidatos, el criterio de desempate será comparando en orden sucesivo los siguientes factores:</b> 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.													
<b>En caso que persista el empate se tomaran lo según los siguientes criterios, según la documentación requerida.</b> 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.													
<b>Lista de Eligibles:</b>													
Según lo reglamentado en el Decreto N° 3857/15.													