

# 1. DESCRIPCIÓN Y VALORACIÓN DE PUESTO DE TRABAJO

## 1.1 IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO

Denominación del puesto	AGENTE/EDUCADOR PENITENCIARIO	Clasificación ocupacional (Normalizada)	SALARIO Y BENEFICIOS ADICIONALES	Cantidad de Vacancias
		3,7,9 TECNICO	RUBRO 111- SALARIO: 3.000.000 CAT: TECNICO II E3L	20 (VEINTE)

## 1.2 UBICACIÓN DEL PUESTO EN LA ORGANIZACIÓN

Unidad o puesto del que depende directamente	2º Unidad inmediate superior	3º Unidad inmediate superior	4º Unidad inmediate superior	5º Unidad inmediate superior	6º Unidad inmediate superior	7º Unidad inmediate superior
Jefe de Seguridad o Coordinador de Grupo	Directores de Penitenciarias o Directores de Centros Educativos	Director General de Establecimientos Penitenciarios y Centros Educativos	Ministra			

## 1.3. UBICACIÓN FÍSICA DEL PUESTO

Domicilio	CENTRO EDUCATIVO PEDRO JUAN CABALLERO	Localidad-Región	PEDRO JUAN CABALLERO
-----------	---------------------------------------	------------------	----------------------

## 2. MISION DEL PUESTO

### 2.1. MISION DEL PUESTO

Mision del Puesto	Controlar y mantener la disciplina de la población penal en todos los pabellones
-------------------	--

### 2.2. PRINCIPALES TAREAS DEL PUESTO

TIPO DE TAREAS	DESCRIPCIÓN DE LAS PRINCIPALES TAREAS DE CADA TIPO
PLANIFICACIÓN del propio trabajo o el de otros	Trabajo cotidiano no requiere planificar tareas.
DIRECCIÓN o coordinación del trabajo de dependientes directos o indirectos	No tiene cargos que dirige.
EJECUCIÓN personal por parte del ocupante del puesto	Hacer cumplir las reglamentaciones que rigen la vida del interno en los pabellones; higiene, limpieza, aseo personal, horario de silencio, de levantarse, hora de desayuno, almuerzo y cena. Y cualquier otra actividad dentro del recinto de reclusión. Custodiar el pabellón a su cargo en su turno de guardia y mantener bajo llave el portón principal de acceso en horas de la noche y silencio. Facilitar la audiencia de los internos con el jefe de seguridad, Director de la penitenciaría y otras autoridades del establecimiento. Controlar permanentemente las celdas de los internos, prohibir el juego de azar y otros. Evitar la reunión de internos en las celdas respectivas y un trato de excesiva confianza y amistad con los mismos. Controlar las celdas del pabellón a su cargo, una por una para detectar cualquier anomalía con fines de incendio, rotura de puertas, vidrios, rejas y otros. Prohibir la portación y uso de armas blancas, teléfonos y cualquier otro tipo de elemento u objeto que pueden atentar con la tranquilidad, seguridad, el orden y la estabilidad de las Instituciones.
CONTROL y/o evaluación del trabajo propio o de dependientes	No tiene personal a su cargo.
Otras tareas:	Tareas inherentes al cargo.

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

TIPO	ESCALAS										Puntaje	
Planificac.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1
Dirección	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1
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	1
	APOYO OPERATIVO Y ADMINISTRATIVO		TECNICOS SUPERVISORES Y PROFESIONALES II			PROFESIONALES I Y JEFATURAS		DIRECCION Y CONDUCCION SUPERIOR - ASESORAMIENTO		CONDUCCION POLITICA		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 cual 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.		7
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
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 pernoctar 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 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.		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.		2
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
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.		9
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Esfuerzo físico	El trabajo no exige esfuerzo físico y puede realizarse adecuadamente sin uso de capacidades físicas especiales.		El trabajo sólo exige eventualmente el 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.		9
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		

VALOR **6,8**

#### 3.2 EVALUACIÓN DE CONDICIONES DE SEGURIDAD

TIPO	CONDICIONES	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							
	Descripción	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
1	Uso de maquinaria o instrumentos	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Presenta riesgo el uso de armas y eventualmente armas de fuego.		9
2	Trabajo en altura	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Presenta riesgo al trabajar en los muros como guardias perimetrales.		9
3	Movilidad y transporte interno y externo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Presenta riesgos en el momento de las comparecencia, traslados de internos.		7
4	Manipulación de objetos y sustancias	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Utiliza objetos punzantes y armas.		7
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	Cotidianamente se expone a fuertes sonido propio de los internos en las penitenciarias.		10
7	Exposición a temperatura	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Se expone a altas temperaturas en las penitenciarias debido a la poca ventilación de las instalaciones.		10

PROMEDIO **8,0**

### 3.3 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			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	Sus funciones exigen una destreza superior debido al cargo que representa.		9	
	Movilidad	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	Debe controlar constantemente las celdas de los internos	
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	Uso cotidiano de transporte público		7
Posición	Indistinta	4	Capacidad para adoptar y mantener INDISTINTAS posturas.	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			5
	De pie	6	Capacidad para adoptar y mantener la postura DE PIE.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Debe permanecer de pie la mayor parte de su guardia		8
	Otras	7	Capacidad para adoptar y mantener otras posturas (de RODILLAS, AGACHADA, ARRODILLADA, otras).	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	Frecuentemente ejerce el esfuerzo físico		7	
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	Cotidianamente se presentan situaciones de tensión y estrés dentro de las penitenciarias		9	
Relaciones interpersonales	10	Capacidad para iniciar y mantener relaciones con otras personas.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			5	
Autocuidado personal:	11	Capacidad para el autocuidado y la percepción de riesgos.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Constantemente debe estar alerta y preservar el cuidado personal y de los demás internos ante los diferentes riesgos que se presentan		7	
Orientación en el entorno:	12	Capacidad para orientarse y utilizar transporte público.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			7	
Manejo de dinero:	13	Capacidad para participar en transacciones económicas básicas.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			2	
Aprendizaje:	14	Capacidad de adquirir conocimientos para realizar nuevas tareas.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			6	
Visión:	15	Capacidad para reconocer y/o distinguir objetos y colores.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Debe utilizar la visión y distinguir cualquier tipo de objeto y color constantemente		7	
Audición:	16	Capacidad para oír, reconocer y/o discriminar sonidos.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			8	
Comprensión verbal:	17	Capacidad para entender mensajes orales.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Comprender las instrucciones de sus superiores		7	
Expresión Oral:	18	Capacidad para expresar mensajes orales.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			6	

VALOR **6,6**

**4. REQUISITOS DEL PUESTO**

**4.1 DESCRIPCIÓN DE LOS REQUISITOS MÍNIMOS Y OPCIONALES**

COMPONENTE	MÍNIMOS REQUERIDOS	OPCIONALES CONVENIENTES
<b>EXPERIENCIA LABORAL</b>	Experiencia laboral general : 1 (un) año, en tareas realizadas en Instituciones Públicas y/o Privadas. Experiencia específica: 6 (seis) meses, tareas relacionadas directamente al cargo, en instituciones públicas y/o privadas en cargos de seguridad o vigilancia.	
<b>EDUCACIÓN FORMAL o ACREDITADA</b>	Bachiller Concluido (Excluyente)	Estudiante Universitario
<b>PRINCIPALES CONOCIMIENTOS ACREDITADOS</b>	Curso de Agente Penitenciario o Agente Educador (Excluyente)	
<b>PRINCIPALES COMPETENCIAS</b>	Conocimientos básicos: *Funciones a realizar *Naturaleza de la Institución donde prestara servicios *Manejo de Armas *Manejo de situación anti Amotinamiento, huelga. *Conocimiento básico de Sistemas de prevención contra incendios. * Manejo del idioma castellano y guaraní. Competencias Cardinales: *Eficiencia *Responsabilidad * Honestidad * Vocación de servicio Competencias aptitudinales * Pensamiento Analítico * Orientación a los resultados * Compromiso * Trabajo en equipo * Integridad * Liderazgo. *Trabajo bajo alta presión. Dinamismo. Discreción. Autocontrol.	Conocimiento de Artefactos de bombas.
<b>OBSERVACIONES</b>	El postulante deberá residir en la localidad donde se encuentra ubicada la Penitenciaría o hasta un 50 km. de distancia del recinto. Para verificación exacta del domicilio y la cercanía del postulante a la penitenciaría se solicita el certificado de Residencia. Ejemplo Penitenciaría de Encarnación, podrá postulante un residente en la zona o alrededor hasta un 50 km de distancia de la Penitenciaría. Se solicita el certificado de salud que acredite la aptitud del candidato para el puesto firmado por un médico.	El postulante no deberá contar con antecedentes de denuncias por maltrato, violencia familiar o cualquier otro tipo de denuncia por violencia. Que se verificará a través de los antecedentes policiales y judiciales. Denuncias en mal desempeño de sus funciones. Uso indebido de la fuerza. Sanciones disciplinarias. A través de la verificación sus referencias laborales anteriores.

**4.2 VALORACIÓN DE LOS REQUISITOS DEL PUESTO**

**PUNTAJE**

TIPO	ESCALAS											
<b>Experiencia</b>	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							<b>2</b>
<b>Educación</b>	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 requeridas por el puesto.							<b>2</b>
<b>Conocimientos</b>	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 relación al puesto	Se requiere de un nivel medio de conocimientos teóricos, técnicos y/o prácticos con relación al puesto	Se requiere de un nivel superior de conocimientos teóricos, técnicos y/o prácticos en relación al puesto	Conocimientos de niveles superiores que tengan relación a la políticas y estrategias institucionales.							<b>3</b>
<b>Competencias</b>	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 representarlos 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 mediáticas, compromiso, integridad, conciencia organizacional.							<b>2</b>
	<b>APOYO OPERATIVO Y ADMINISTRATIVO</b>	<b>TECNICOS SUPERVISORES Y PROFESIONALES II</b>	<b>PROFESIONALES I Y JEFATURAS</b>	<b>DIRECCION Y CONDUCCION SUPERIOR - ASESORAMIENTO</b>	<b>CONDUCCION POLITICA</b>							<b>PROMEDIO 2,3</b>

**OBSERVACION:** Horario Rotativo de 24 por 48 Hs.

## MATRIZ DOCUMENTAL

CÓDIGO DEL POSTULANTE	DOCUMENTOS EXCLUYENTES PARA POSTULACIÓN											DOCUMENTOS NO EXCLUYENTES	
	FORMULARIO "A" Modelo de carta de postulación	FORMULARIO "B" Formato presentación de Curriculum Vitae	FORMULARIO "C" Declaración Jurada de no hallarse en las inhabilidades previstas en la Ley N° 1626/00	FORMULARIO "D" Declaración Jurada de estar o no estar incurso o incurso en relación de parentesco en la Función Pública	Fotocopia autenticada por escribanía de Cedula de Identidad Vigente (ambos lados)	Fotocopia autenticada por escribanía de Título de Bachiller y/o constancia original expedida por la Universidad de ser Estudiante	Fotocopia autenticada por Escribanía Pública de Certificado de Curso de Formación para Agentes Penitenciarios	Certificado de Antecedentes Policiales vigente Firmado por el postulante	Certificado de Antecedentes judiciales vigente Firmado por el postulante	Fotocopia autenticada por escribanía de Certificado de Vida y Residencia	Fotocopia simple de Certificados Laborales u otros documentos que avalen la experiencia	Fotocopia simple de Constancia de eventos de capacitación	Certificado Médico de salud actual que lo acredite apto para desempeñarse en el cargo firmado por un médico para la adjudicación del puesto
1													
2													
3													

### EVALUACION DOCUMENTAL

\*La no presentación de alguno de los documentos excluyentes será 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.

\*\*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, cargo y/o función desempeñado 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 EVALUACIÓN

Código de Postulación	EVALUACION CURRICULAR					EVALUACIÓN POR CONOCIMIENTOS		EVALUACIÓN PSICOMÉTRICA	EVALUACIÓN POR ENTREVISTA	TOTAL
	Formación Académica		Eventos de Capacitación	Experiencia Laboral		Idioma Guaraní oral y/o escrito	Evaluación de Conocimientos, Habilidades y Destrezas	Aplicación de Test Psicométrico	Entrevista con la Comisión de Selección	PUNTAJE TOTAL 100 Ptos.
	Estudiante Universitario	Bachiller concluido	Curso para Agentes Penitenciarios	Experiencia Específica: Relacionadas directamente al cargo	Experiencia General: Realizadas en Instituciones Públicas y/o privadas					
Cod 1										0,00
Cod 2										0,00
Cod 3										0,00
<b>TOTALES -&gt;</b>										

### EVALUACION CURRICULAR: 50 Puntos.

**Formación Académica: Hasta 15 Ptos.** Se puntuará al postulante por la presentación de los documentos requeridos en el perfil

\*Estudiante Universitario: 15 Ptos.

\*Bachiller Concluido: 10 Ptos.

**Para la asignación de los puntos, el postulante debe presentar los documentos que respalden el nivel de formación académica, dicho documento debe estar autenticada por Escribanía.**

### EVENTOS DE CAPACITACION: 10 Puntos.

**Capacitación Técnica: Hasta 10 puntos:** corresponde a capacitaciones de carácter técnico (Curso de Agente Penitenciario) 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.

**Para otros eventos de capacitación se puntuará según la siguiente clasificación: Hasta 5 puntos.**

- a) Por cada constancia o certificado que indique una carga horaria mínima de 40 hs. cátedras, o más, se puntuará con 3 ptos.
- b) Por cada constancia o certificado que indique una duración de entre 20 y 39 hs. cátedras, se puntuará con 2,5 ptos.
- c) Por cada constancia o certificado que indique una duración de entre 13 y 19 hs. cátedras, se puntuará con 2 ptos.
- d) Por cada constancia o certificado que indique una duración de entre 5 y 12 hs. cátedras, se puntuará con 1, 5 ptos.
- 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 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 "f", 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.

\* La diferencia entre capacitación técnica y cursos que cuentan con la misma carga horaria (40 horas) es que la primera son relacionadas directamente al puesto y la segunda pueden ser transversales al puesto.

### EXPERIENCIA LABORAL: 25 Puntos.

**Experiencia Específica: hasta 15 puntos.** Se aplica a la experiencia de los postulantes en trabajos relacionados directamente con las actividades que se describen en el Perfil del Puesto de Trabajo. Se otorgará 15 puntos por el total de años solicitado en el perfil.

**Experiencia General: hasta 10 puntos.** Relacionadas a trabajos realizados en Instituciones Públicas y/o Privadas.

**\*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.**

### EVALUACION POR CONOCIMIENTOS; 35 Puntos.

**Prueba de habilidades, conocimientos y destrezas:** se aplicará una prueba de 30 puntos, sobre temas relacionados a la legislación actual vigente relacionada a los procesos institucionales 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"

### EVALUACION PSICOMETRICA: 5 Puntos.

**Aplicación de Test Psicométrica:** Se asignará hasta 5 puntos conforme al resultado de los Test Psicométricos.

### EVALUACION POR ENTREVISTA: 10 Puntos.

**Evaluación por Entrevista:** Será aplicada por el Comité de Selección y estará basada en las competencias solicitadas en el perfil. hasta 10 puntos

### RÉGIMEN DE APROBACIÓN 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 elección 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 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.

**NÓMINA DE PERSONAS ELEGIBLES.** Según lo reglamentado en el Art. 20 del Anexo del Decreto N° 3857/15.