

1. DESCRIPCIÓN Y VALORACIÓN DE PUESTO DE TRABAJO

1.1 IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO

Denominación del puesto	Jefatura de Departamento de Enfermería	Clasificación ocupacional (Normalizada)	SALARIO Y BENEFICIOS ADICIONALES
		6.19.21. JEFE DE DEPARTAMENTO	Salario basico percibido, mas remuneraciones adicionales hasta 80%, según disponibilidad presupuestaria.

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
Director/a de la Institución	Director/a de Coordinación de Hospitales	Director/a General de Servicios y Redes de Salud	Viceministerio	Ministro		

1.3. UBICACIÓN FÍSICA DEL PUESTO

Domicilio	Hospitales Especializados Hospitales Generales Hospitales Materno Infantil	Localidad-Región	Nivel País
-----------	----------------------------------------------------------------------------------	------------------	------------

2. MISION DEL PUESTO

2.1. MISION DEL PUESTO

Mision del Puesto	Asegurar la atención integral e individualizada del usuario, familia y comunidad, proyectando sus acciones a los aspectos técnicos administrativos del Departamento de Enfermería.
-------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

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	1. Planificar, organizar, dirigir, coordinar los servicios de enfermería. 2. Establecer un programa de dotación y distribución del personal de acuerdo a las necesidades de los servicios y programas. 3. Elaborar con su equipo, el programa anual de actividades y presupuesto de enfermería y lo presenta al nivel correspondiente para su inclusión en el presupuesto de la institución.
DIRECCIÓN o coordinación del trabajo de dependientes directos o indirectos	1. Asesorar a la Dirección General y otras dependencias sobre temas relacionados a enfermería. 2. Coordinar y monitorear la elaboración de los documentos técnicos normativos e instrumentos de gestión de los diferentes Servicios y lo correspondiente a la jefatura del Departamento. 3. Aplicar los criterios técnicos para supervisión y evaluación de la atención de enfermería que se ofrece al usuario.
EJECUCIÓN personal por parte del ocupante del puesto	1. Mantener una base de datos actualizada, de todos los recursos humanos de enfermería de la Institución. 2. Realizar reuniones periódicas con las coordinaciones y jefaturas de servicios, para tratar temas técnico-administrativos. 3. Evaluar el desempeño de las coordinaciones y jefaturas a su cargo y verificar el cumplimiento de dicho proceso al personal de enfermería de la institución. 4. Aplicar el programa de inducción a las coordinaciones y jefaturas de servicios y verificar el cumplimiento de dicho proceso al personal de enfermería de reciente ingreso en la institución. 7. Gestionar a través de la administración de la institución, la dotación necesaria de insumos, medicamentos, materiales y equipos para las diferentes unidades y servicios de atención al usuario.
CONTROL y/o evaluación del trabajo propio o de dependientes	1. Controlar, monitorear el avance y cumplimiento de los Planes del Departamento y los Servicios. 2. Apoyar y supervisar las campañas, programas y estrategias sanitarias, asignadas al Departamento. 3. Controlar el cumplimiento de los cuidados de enfermería acorde con las guías y protocolos, a través de las jefaturas de servicios. 4. Controlar la aplicación de las normativas de distribución del personal en los servicios, a través de la planilla de guardia. 5. Cumplir y verificar el cumplimiento de las leyes, normas, reglamentos, planes, programas y estrategias de la institución.
Otras tareas:	1. Promover actividades de prevención, protección, recuperación de la salud dentro de las actividades de cada Servicio. 2. Identificar áreas prioritarias de investigación en enfermería a nivel intra hospitalario y comunitario y facilita la realización de los proyectos. 3. Promover el desarrollo científico-técnico y humano de su personal. 4. Mantener los principios éticos dentro de la práctica profesional. 5. Proponer cambios e innovaciones para mejorar la calidad de atención de enfermería.

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	7
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	7
Ejecución	La mayoría de las tareas y el tiempo que insumen 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	7
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	7
	APOYO OPERATIVO Y ADMINISTRATIVO		TECNICOS SUPERVISORES Y PROFESIONALES II		PROFESIONALES I Y JEFATURAS		DIRECCION Y CONDUCCION SUPERIOR - ASESORAMIENTO			CONDUCCION POLITICA							

VALOR
7,0

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 el 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>										1	
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	
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	VALOR 3,5

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	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	Elaboración de informes, planillas y otras tareas de planificación.		5
Movilidad	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	El puesto exige movilidad continua para desempeñar las tareas.		4
	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	4 Capacidad para adoptar y mantener INDISTINTAS posturas.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	El puesto requiere posturas activas.		4
	5 Capacidad para adoptar y mantener la postura SENTADA.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			7
	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, ARRODILLADA, otras).	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			3
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			10
Relaciones interpersonales	10 Capacidad para iniciar y mantener relaciones con otras personas.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			10
Autocuidado personal:	11 Capacidad para el autocuidado y la percepción de riesgos.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			10
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			1
Aprendizaje:	14 Capacidad de adquirir conocimientos para realizar nuevas tareas.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			10
Visión:	15 Capacidad para reconocer y/o distinguir objetos y colores.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			10
Audición:	16 Capacidad para oír, reconocer y/o discriminar sonidos.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			10
Comprensión verbal:	17 Capacidad para entender mensajes orales.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			10
Expresión Oral:	18 Capacidad para expresar mensajes orales.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			10
		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	VALOR 6,8		

3.2.2 EVALUACIÓN DE CONDICIONES DE SEGURIDAD

CONDICIONES		ESCALA										Justificación de la calificación	Ajustes posibles en el puesto	Puntaje	
TIPO	Descripción	Totamente 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			4
2	Trabajo en altura	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Uso constante de escaleras y ascensores		0
3	Movilidad y transporte interno y externo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			5
4	Manipulación de objetos y sustancias	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			3
5	Uso de vehículos	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			2
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
		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	PROMEDIO 2,9		

PROMEDIO 2,9

4. REQUISITOS DEL PUESTO

4.1 DESCRIPCIÓN DE LOS REQUISITOS MÍNIMOS Y OPCIONALES

COMPONENTE	MÍNIMOS REQUERIDOS	OPCIONALES DESEABLES
EXPERIENCIA LABORAL	Experiencia laboral general: 5 años , en Instituciones del sector público o privado, en el ejercicio de la profesión. Experiencia específica: 2 años en tareas relacionadas directamente al cargo y/o en puestos de Jefatura de actividades gerenciales, realizadas en la institución y/o en otras instituciones públicas, privadas y descentralizadas.	
EDUCACIÓN FORMAL o ACREDITADA	Título Universitario de Licenciatura en Enfermería (REQUISITO EXCLUYENTE) y Registro Profesional, vigente (REQUISITO EXCLUYENTE) .	*Postgrado Especialización en Administración Hospitalaria, Gerencia en Salud y Salud Pública, Didáctica Superior en Salud, Didáctica Universitaria, Metodología de la Investigación, Epidemiología y Control de Infecciones. - Maestría en: Salud Pública, Administración Hospitalaria, Enfermería con énfasis en Gestión de Enfermería, en Gerencia y Administración de Sistemas y Servicios de Salud. OBSERVACIÓN: la institución que expida los títulos de cursos de especializaciones y maestrías deberán estar habilitados por el CONES y acreditadas por la ANEAES, según Ley Nº 4995/2013 De Educación Superior, Artículo 26.
PRINCIPALES CONOCIMIENTOS ACREDITADOS		Cursos de actualización (congresos, talleres, etc.) en; Liderazgo, Comunicación, Idiomas, Trabajo en equipo, Gestión de Calidad, Inteligencia Emocional, Gestión de personas, Negociación, Toma de decisiones, Manejo de herramientas informáticas, cursos relacionados a investigación y docencia, epidemiología y control de infecciones, y otros relacionados al puesto convocado, de los 10 últimos años .
PRINCIPALES COMPETENCIAS	Competencias Técnicas: *Conocimientos y manejo de herramientas informáticas (Procesador de texto, Planilla Electrónica, Presentaciones en Power Point, Correo Electrónico e Internet). *Habilidad comunicacional en idiomas oficiales (español y guaraní). *Naturaleza de la Institución donde prestara servicios (visión, misión, etc.) *Normativas que rigen a la Función Pública. *Conocimiento acabado y técnico de sus funciones. *Conocimiento de las disposiciones legales vigentes, que afectan a sus funciones. Otras Competencias TRANSVERSALES : * Compromiso con la Calidad del Trabajo. * Conciencia Organizacional. * Liderazgo. * Iniciativa. * Integridad. * Flexibilidad. * Autocontrol. * Trabajo en Equipo. * Responsabilidad. * Ética * Negociación y Resolución de Conflictos. * Trabajo bajo presión.	
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. Duración en el cargo: 4 años, nuevamente concursable. El postulante no deberá incurrir en la sanción prevista en el Artículo Nº 69 Inc. " a" de la Ley Nº1626/2000 (Suspensión del derecho a Promoción por el periodo de 1 (un) año). NO POSER ANTECEDENTES DE MAL DESEMPEÑO EN LA FUNCION PUBLICA, Artículo 14 Ley Nº 1626/2000	

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	5
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 requeridas por el puesto.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	8
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 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.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	10
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 mediáticas, compromiso, integridad, conciencia organizacional.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	8
	APOYO OPERATIVO Y ADMINISTRATIVO	TECNICOS SUPERVISORES Y PROFESIONALES II	PROFESIONALES I Y JEFATURAS	DIRECCION Y CONDUCCION SUPERIOR - ASESORAMIENTO	CONDUCCION POLITICA												

PROMEDIO 7,8

1. EVALUACION CURRICULAR (*) (hasta 44 puntos)					2. EVALUACIONES DE CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y DESTREZAS (**) (hasta 41 puntos)			3. APLICACIÓN DE TEST PSICOMÉTRICO (**) (hasta 5 puntos)	4. ENTREVISTA (**) (hasta 10 puntos)					
1.1. FORMACIÓN ACADÉMICA (hasta 12 puntos) Observación: la puntuación en formación académica no es acumulable, se otorga el puntaje de la última formación académica alcanzada).			1.2. EVENTOS DE CAPACITACIÓN (hasta 5 puntos)	1.3. EXPERIENCIAS LABORALES (hasta 22 puntos)		1.4. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	SUB TOTAL	2.1. IDIOMA GUARANÍ	2.2 EXAMEN DE CONOCIMIENTOS	SUB TOTAL		SUB TOTAL	TOTAL DE PUNTOS	
Egresado Universitario	Postgrado		Relacionados al puesto.	EXPERIENCIA GENERAL	EXPERIENCIA ESPECÍFICA	5 puntos	44 puntos (70%= 30,8 pts.)	5 puntos	36 puntos	41 puntos (70%=28,7 pts.)	5 puntos	10 puntos	15 puntos (70%= 10,5 pts.)	100 puntos
Pre requisito, no se puntua.	Especialización: hasta 8 puntos	Maestría: hasta 12 puntos.		Experiencia General: 5 años, Instituciones del sector público o privado. "10 puntos"	Experiencia Específica: 2 años en tareas relacionadas al puesto. "12 puntos"									
TOTALES														

(*) Certificado por documentos.

(**) Sujeto a evaluación.

1.- EVALUACION CURRICULAR: hasta 44 pts.

1.1. Formación Académica: Hasta 12 Pts.

(i) Título Universitario de Licenciatura en Enfermería (REQUISITO EXCLUYENTE): no se puntua.

(ii) Título de Especialización en Didáctica Superior en Salud, Didáctica Universitaria, Metodología de la Investigación, Epidemiología y Control de Infecciones: se otorgará hasta un máximo de **4 puntos** al postulante que acredite poseer Título de Especialización detallados anteriormente.

(iii) Título de Especialización en Administración Hospitalaria, Salud Pública, y Gerencia en Salud: se otorgará hasta un máximo de **8 puntos** al postulante que acredite poseer Título de Especialización, detallados anteriormente.

(iv) Título de Maestría en Salud Pública, Administración Hospitalaria, Enfermería con énfasis en Gestión de Enfermería y/o Maestría en Gerencia y Administración de Sistemas y Servicios de Salud: se otorgará hasta un máximo de **12 puntos** al postulante que acredite poseer Título de Maestría.

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.

OBSERVACIÓN: la Institución que expida los títulos de cursos de especializaciones y maestrías deberán estar habilitados por el CONES y acreditadas por la ANEAES, según Ley N° 4995/2013 De Educación Superior, Artículo 26.

*El postulante que presente título de especialización y maestría de Instituciones que no se registren como habilitados y acreditados obtendrá un puntaje menor (menos 2 puntos) a lo estipulado en la escala anterior.

1.2. Cursos de Actualización relacionados al puesto: Hasta 5 Pts.

Congresos, talleres, jornadas y otros, validos en los últimos 10 años: serán avalados por certificados que especifiquen la carga horaria y guarden relación al cargo, tendrán las siguientes puntuaciones, hasta un total de 5 puntos.

*Publicaciones científicas al área de enfermería: 3 puntos.

*Capacitación de 50 horas y más: 1 punto.

*Capacitación de 30 horas y más: 0.75 puntos.

*Capacitación de 10 horas y más: 0,5 puntos.

*Jornadas de actualización de 3 horas y más: 0,25 puntos.

Observación: los certificados que no posean carga horaria no serán considerados.

1.3. Experiencia Laboral: Hasta 22 Pts.

(i) **Experiencia General:** se aplicará a la experiencia en Instituciones del sector público, privado, y entes descentralizados, en el ejercicio de la profesión.. Se otorgará los puntos de acuerdo a la siguiente escala:

*5 años = 3 puntos.

*6 años = 6 puntos.

*7 años o más = 10 puntos.

(ii) **Experiencia Específica:** se aplica a la experiencia de los postulantes en tareas relacionadas directamente al cargo y/o en puestos de Jefatura de actividades gerenciales (Jefatura de departamento, jefatura de servicio, coordinación, supervisión, designaciones interinas e internas), realizadas en la institución y/o en otras instituciones públicas, privadas y entes descentralizados. Se otorgará los puntos de acuerdo a la siguiente escala:

*2 años = 4 puntos.

*3 años = 6 puntos.

*4 años = 8 puntos.

*5 años = 10 puntos.

* 6 años o más = 12 puntos.

Observación: No se admitirá duplicación de puntuación, la Comisión de Selección deberá iniciar el análisis por la Experiencia Específica, admitiéndose que en caso que el postulante supere los años solicitados, puntúe este residual como Experiencia General. Para situaciones inversas, no aplica.

1.4. Evaluación de Desempeño: Hasta 5 puntos.

Se otorgará un total de 5 puntos al postulante que haya alcanzado la calificación total de 100/100 conforme a la evaluación de desempeño aplicada.

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

100 % ----- 5 (calificación en la EDD).

66 % ----- x (calificación en la EDD).

x = 3,3 (calificación en la EDD).

Observación: En caso de ausencias prolongadas del evaluado en cada semestre por motivos de enfermedad, permisos por maternidad, becas, estudios o capacitaciones, por cumplir funciones en organismos públicos internacionales, que se encuentren debidamente justificadas con sus correspondientes documentaciones, se deberá dejar constancia de estas situaciones, nota mediante, indicando la cantidad de tiempo trabajado durante el semestre por el evaluado, tiempo que será el objeto de la evaluación, según el Artículo 27 del inciso VIII – PROCEDIMIENTOS, del “**REGLAMENTO DE EVALUACION DE DESEMPEÑO PARA FUNCIONARIOS PERMANENTES, PERSONAL CONTRATADO Y COMISIONADO DEL MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y BIENESTAR SOCIAL**”, homologado por **Resolución SFP N° 566/2017** y aprobado por **Resolución D.G.RR.HH. 2757/2017**”.

2.- EVALUACION DE CONOCIMIENTOS: hasta 41 pts.

2.1. Idioma Guaraní: se puntuará el conocimiento del idioma guaraní con puntaje de hasta 5 pts. La evaluación lo realizará la Comisión de Selección de forma oral. Conforme al Art. 17 de la Ley 4251/10 "De Lenguas"

2.2. Prueba de habilidades, conocimientos y destrezas: se aplicará una prueba escrita relativa a conocimientos generales del cargo. La prueba de conocimientos, habilidades y destrezas tendrán un puntaje máximo de 36 puntos sobre el puntaje total de 100 puntos de la Matriz de Evaluación Referencial.

3.- EVALUACION PSICOMETRICA: hasta 5 pts.

Aplicación de test psicometrico: Se asignará hasta 5 pts. conforme al resultado de las pruebas Psicométricas.

4.- EVALUACION POR ENTREVISTA: hasta 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.

El equipo evaluará en la entrevista y cada integrante de la Comisión asignará una puntuación individual la cual será promediada con las calificaciones de los otros integrantes, para asegurar la objetividad del proceso de calificación.

Puntaje Total: 100 puntos.

MODALIDAD DE SELECCION:

Selección por Orden de Méritos: procedimiento por el cual se seleccionará siguiendo el orden secuencial de mejores puntajes de mayor a menor, según la cantidad de puestos de trabajo disponibles.

RÉGIMEN DE APROBACIÓN DE LAS EVALUACIONES: DEFINIR POR ETAPA

EVALUACION AL POR ETAPAS: el postulante deberá obtener por lo menos el **70% del puntaje total establecido** (100%) en cada una de las etapas de evaluación (documental, formación académica, experiencia laboral y específica, evaluación de conocimientos por examen escrito, evaluación de test psicométrico y evaluación de entrevista en ese orden de aplicación), para estar habilitado a acceder a la siguiente etapa. En caso de que no haya obtenido el porcentaje mínimo en una etapa de evaluación queda inhabilitado para acceder a las siguientes evaluaciones, y eliminado del proceso de selección.

Para concursos de cargo de conducción superior el porcentaje mínimo será del setenta por ciento (70%). Según lo reglamentado en el Anexo del Decreto 3857/15 Art. 18 inc. "g"

CRITERIOS 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 acumulada de eventos de capacitación que estén relacionados al puesto.

LISTA DE ELEGIBLES:

Se entenderá como lista de elegibles aquella conformada por quienes hayan alcanzado el puntaje mínimo del total de puntos 70% requeridos en la matriz de evaluación para considerarlos aprobados, y que no hayan sido adjudicados o seleccionados para el puesto convocado. En el caso de producirse la vacancia será utilizada la lista de elegibles conforme orden de mérito. La lista de elegibles tendrá una duración hasta por dos (2) años contados desde la fecha del acto administrativo.

