

1. DESCRIPCIÓN Y VALORACIÓN DE PUESTO DE TRABAJO

1.1 IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO

Denominación del puesto	Superintendente de Salud	Clasificación ocupacional (Normalizada)	Vacancias	Salario y otras Remuneraciones
		9.25.27 Maxima Autoridad Institucional	1 (uno)	Salario: Gs 13.000.000 mas asignaciones complementarias sujetas a disponibilidad presupuestaria. Categoría: B16 Rubro: 111 FF: 10

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
Consejo Nacional de Salud											

1.3. UBICACIÓN FÍSICA DEL PUESTO

Domicilio	Localidad-Región

2. OBJETIVOS Y TAREAS DEL PUESTO

2.1. OBJETIVOS Y RESULTADOS DEL PUESTO

Misión del Puesto	La Superintendencia de Salud es una organización de control sobre las Entidades Prestadoras de Servicios de Salud, basada en la calidad, capacidad de trabajo y ética profesional de sus recursos humanos que apoya al Consejo Nacional de Salud para alcanzar la máxima eficiencia en la asignación y utilización de los recursos y servicios destinados a la atención de la salud en cuanto a registrar, categorizar, acreditar, y ejercer un conjunto de procedimientos de control objetivo y sistemático, en los aspectos médicos, contables y jurídicos, a las Entidades Prestadoras de Servicios de Salud, públicas, privadas y mixtas, como así también a las comunidades terapéuticas no convencionales, asegurando efectividad y Calidad en la praxis final.
-------------------	---

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, coordinar, dirigir y controlar el funcionamiento de la Superintendencia de Salud.
DIRECCIÓN o coordinación del trabajo de dependientes directos o indirectos	1. Ejercer la representación legal de la Superintendencia. 2. Presentar al Consejo Nacional de Salud el Plan anual de auditorías 3. Disponer auditorías especiales de oficio o ante denuncias responsables. 4. Adoptar todas las medidas administrativas necesarias para el funcionamiento de la Superintendencia.
EJECUCIÓN personal por parte del ocupante del puesto	1. Impulsar las auditorías planificadas. 2. Elaborar y presentar al Comité Ejecutivo del Consejo Nacional de Salud la propuesta de organización de la Superintendencia de Salud, en la que se especifique la estructura organizacional, el manual de funciones, el anexo de personal, la escala de los salarios y los manuales de planificación. 3. Aprobar el plan operativo de la Institución 4. Coordinar actividades con las Regiones Sanitarias e Interinstitucionales. 5. Elaborar el Presupuesto Anual de la Superintendencia y presentarlo al Comité Ejecutivo del Consejo Nacional de Salud. 6. Proponer contratación de profesionales y firmas especializadas para la realización de los trabajos de auditoría en las EPSS, previo cumplimiento de las leyes que rigen la materia. 7. Poner en conocimiento del Comité Ejecutivo cualquier irregularidad observada que por su magnitud pudiera requerir una respuesta inmediata y las medidas adoptadas para subsanarlas. 8. Remitir estudios, dictámenes e informes al Comité Ejecutivo del Consejo Nacional de Salud, sobre temas de su competencia. 9. Redactar la memoria anual de Superintendencia y compilar las Estadísticas sobre la evolución y movimientos de las EPSS. 10. Ejercer las funciones que establezcan estas u otras leyes y dentro de ese marco, las que disponga el Comité Ejecutivo del Consejo Nacional de Salud.
CONTROL y/o evaluación del trabajo propio o de dependientes	1. Coordinar acciones de control con las EPSS. 2. Controlar los contratos entre las EPSS y usuarios y las EPSS y los profesionales de la salud.
Otras tareas:	1. Ejercer las demás funciones y facultades, de conformidad a disposiciones legales vigentes, resoluciones del Comité Ejecutivo del Consejo Nacional de Salud.

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 DEL PUESTO RESPECTO DE LA SALUD

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.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	4
	La totalidad del trabajo se realiza en la localidad de residencia habitual del ocupante del puesto.	Sólo excepcionalmente el trabajo se realiza 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 e imprevistos.	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	4
Movilidad	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	2
	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 normalmente el uso completo de las capacidades físicas de la población sana y eventualmente capacidades superiores al promedio.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	2

VALOR 3.0

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			4
	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	
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		3
Posición	Indistinta	4	Capacidad para adoptar y mantener INDISTINTAS posturas.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		2
	Sentada	5	Capacidad para adoptar y mantener la postura SENTADA.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	De acuerdo a la naturaleza de sus tareas, en la mayoría de la ejecución de sus actividades de requiere mantener la postura sentada por varias horas del día.	7
	De pie	6	Capacidad para adoptar y mantener la postura DE PIE.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		1
Fuerza:	Otras	7	Capacidad para adoptar y mantener otras posturas (de RODILLAS, AGACHADA, ARRODILLADA, etc.).	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		1
	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		1	
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	La ejecución de las tareas que forman parte de la naturaleza del puesto, podrían requerir de la habilidad de sobrellevar situaciones que desencadenen cierto nivel de estrés, tensión o fatiga.	7	
Relaciones Interpersonales	10	Capacidad para iniciar y mantener relaciones con otras personas.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	El puesto requiere mantener de manera constante un buen relacionamiento interpersonal con los integrantes del departamento para el buen desempeño de sus tareas.	7	
Autocuidado personal:	11	Capacidad para el autocuidado y la percepción de riesgos.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		5	
Orientación en el entorno:	12	Capacidad para orientarse y utilizar transporte público.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		1	
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	Debido a la constante actualización del ámbito tributario, el puesto requiere capacidad de adquirir conocimientos para realizar nuevas tareas y así también brindar el correcto asesoramiento a los funcionarios a su cargo.	7	
Visión:	15	Capacidad para reconocer y/o distinguir objetos y colores.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		5	
Audición:	16	Capacidad para oír, reconocer y/o discriminar sonidos.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		5	
Comprensión verbal:	17	Capacidad para entender mensajes orales.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	El puesto requiere de constante comunicación con los integrantes del departamento para el buen desempeño de sus tareas.	7	
Expresión Oral:	18	Capacidad para expresar mensajes orales.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	El puesto requiere de constante capacidad de comunicación con los integrantes del departamento y así también con los contribuyentes mediante la correcta expresión oral para el buen desempeño de sus tareas.	7	

VALOR 4.1

3.2.2 EVALUACIÓN 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			2
4	Manipulación de objetos y sustancias	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			0
5	Uso de vehículos	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			3
6	Exposición a ruido y vibraciones	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			1
7	Exposición a temperatura	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			1

PROMEDIO 1.3

SUPERINTENDENTE DE SALUD

4. REQUISITOS DEL PUESTO Superintendente de Salud

Sal

4.1 DESCRIPCIÓN DE LOS REQUISITOS MÍNIMOS Y OPCIONALES

COMPONENTE	MÍNIMOS REQUERIDOS	OPCIONALES CONVENIENTES
EXPERIENCIA LABORAL	Experiencia Especifica: de 6 años en cargos de Alta Gerencia (instituciones del sector publico o privado). Experiencia General: de 8 años en el sector publico o privado.	Experiencia Especifica: de 10 años en cargos de Alta Gerencia (instituciones del sector publico o privado). Experiencia General: de 10 años en instituciones del sector publico o privado.
EDUCACIÓN FORMAL o ACREDITADA	Profesional Universitario egresado de las carreras de Ciencias de la Salud, Economicas y Administrativas, y Ciencias Sociales. Se excluirá a aquellos postulantes que obtengan o se constate Educación inferior a las requeridas en esta oportunidad, debido a que las mismas están subclasificadas para el puesto.	Especialización y/o Maestría relacionada al cargo.
PRINCIPALES CONOCIMIENTOS ACREDITADOS	Eventos de capacitaciones relacionadas al puesto; Marco Jurídico Sectorial, Administración y Finanzas Publicas, Gerencia y Desarrollo de las Personas, Planificación Estratégica, Ética y Políticas Publicas un otros relacionados. Excluyente.	
PRINCIPALES COMPETENCIAS	Competencias técnicas y habilidades: - Conocimientos de normas administrativas y jurídicas específicas que rigen el accionar de la Superintendencia de Salud y el Sistema de Entidades Prestadoras de Servicios de Salud (EPSS), así como las leyes N° 2319/06, 1334/98, 1032/96, 836, Ley 1535/99, 3441/08, entre otras disposiciones legales vigentes requeridas para el ejercicio de sus funciones. - Conocimiento y manejo en auditoria medica, legal y economica. - Naturaleza de la Institucion (mision, vision, etc.). - Manejo de idiomas guarani y español. - Destreza en los procesos de planificación, organización, coordinación, dirección y control. - Negociación y resolución de conflictos. - Habilidad mediática para enfrentar diversas situaciones. - Habilidad analítica, toma de decisiones y juicio crítico. - Estar en pleno goce de los derechos civiles. Competencias cardinales: Liderazgo. Alto nivel de Compromiso con la calidad del trabajo. Conciencia organizacional. Iniciativa. Integridad. Flexibilidad, adaptabilidad y perseverancia. Autocontrol. Trabajo en equipo. Ética en el actuar publico y privado.	
OBSERVACIONES	<p>- No estar en las causales de inhabilidades previstas en el Art. 8 de la Ley 2319/06, en la Ley 1626/00 y Ley de Presupuesto General de la Nación vigente.</p> <p>- Nacionalidad Paraguaya.</p> <p>- No ser accionista, director, gerente o empleado de EPSS, directa o indirectamente desde el segundo grado de consanguinidad y cuarto de afinidad o ejercer alguna actividad comercial, economica o profesional que pueda generar conflictos de intereses con la toma de decisiones de la Superintendencia de Salud.</p> <p>- Duración en el cargo: 3 años pudiendo ser reelecto.</p> <p>- El Superintendente cesara de sus funciones: a) expiración del plazo de su designación; b) defunción; c) inhabilitación física o siquica determinada por una junta medica nombrada por el Comité Ejecutivo del Consejo Nacional de Salud; d) renuncia; e) condena firme y ejecutoriada por comisión de hechos punibles dolosos y f) previo sumario administrativo, remoción por el mal desempeño de sus funciones dispuesto por el Consejo Nacional de Salud; En caso de renuncia o incapacidad temporal o acefalia del Superintendencia de Salud, ejercera transitoriamente sus funciones el Director de Control de instituciones de la Superintendencia.</p>	

4.2 VALORACIÓN DE LOS REQUISITOS DEL PUESTO

PUNTAJE

TIPIC	ESCALAS										PUNTAJE
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						7
	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10										
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.						7
	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10										
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.						7
	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 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.						7
	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10										
										7	
<p>APOYO OPERATIVO Y ADMINISTRATIVO TECNICOS SUPERVISORES Y PROFESIONALES II PROFESIONALES I Y JEFATURAS DIRECCION I CONDUCCION SUPERIOR - ASESORAMIENTO CONDUCCION POLITICA</p>										PROMEDIO	
										7	

MATRIZ DE EVALUACIÓN

Código	EVALUACIÓN CURRICULAR						EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y DESTREZAS		Evaluación Psicométrica	Entrevista con la Comisión de Selección	PUNTAJE TOTAL
	Formación Académica			Eventos de Capacitación	Experiencia Específica	Experiencia General	Idioma Guaraní	Evaluación de Conocimientos			
	Maestría	Especialización	Título Universitario								
	15 Ptos.	13 Ptos.	11 Ptos.								
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
EVALUACIÓN CURRICULAR 50 Ptos.											
<p>Formación Académica: Se puntuará de la siguiente manera:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Postgrados relacionados al puesto: Hasta 15 Ptos. <p>Maestría o Doctorado culminado: 15 Ptos. Especialización culminada: 13 Ptos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Profesional Universitario: 11 Ptos. <p>Los puntajes no son acumulables.</p>											
<p>Eventos de capacitación: Hasta 10 Ptos. Se valorará eventos de capacitación relacionados al cargo. La acreditación de los eventos de capacitación se puntuará según la siguiente clasificación:</p> <p>a) Se valorará con 5 Ptos. a los Posgrados en las siguientes situaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pendiente de presentación de trabajo final o tesis • Título en trámite • Título pendiente de legalización y Registro del MEC <p>b) Capacitación Técnica: Por cada constancia o certificado que corresponde a capacitaciones de carácter técnico que se definen como actividades académicas para la adquisición de habilidades y conocimientos relacionadas directamente al puesto de trabajo cuya duración mínima es de 40 horas, se puntuará con 3,5 Ptos.</p> <p>c) Por cada constancia o certificado que indique una carga horaria mínima de 40 hs. cátedras, o más, se puntuará con 3 Ptos.</p> <p>d) Por cada constancia o certificado que indique una duración de entre 20 y 39 hs. cátedras, se puntuará con 2,5 Ptos.</p> <p>e) Por cada constancia o certificado que indique una duración de entre 13 y 19 hs. cátedras, se puntuará con 2 Ptos.</p> <p>f) Por cada constancia o certificado que indique una duración de entre 5 y 12 hs. cátedras, se puntuará con 1,5 Ptos.</p> <p>g) Por cada constancia o certificado que indique una duración de entre 2 a 4 hs., se puntuará con 1 pto.</p> <p>h) Por cada constancia o certificado que indique una duración mínima 1 hr. cátedra, se puntuará con 0,5 Ptos.</p> <p>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 "h", 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. *Para la asignación de los puntos, debe obrar en el curriculum del postulante los documentos que respalden la realización de eventos de capacitación conforme lo solicitado en el perfil y la matriz documental.</p>											
<p>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 otorgarán los puntos de acuerdo a la siguiente escala:</p> <ul style="list-style-type: none"> *6 años: 3 puntos. *7 años: 6 puntos. *8 años: 9 puntos. *9 años: 12 puntos. *10 años o más: 15 puntos. <p>Cargos de Alta Gerencia: Aplica para los puestos que tengan manejo de equipo o grupos de trabajo, asignaciones en cargo de Coordinador/Jefe de Departamento confirmado o interino, Encargado de Área/Despacho/Supervisor con funciones iguales o similares. Encargado de Despacho: Se considerará solamente cuando las funciones desempeñadas como encargado de jefatura, coordinación o dirección, sean a partir de un periodo de 1 mes calendario en adelante .</p> <p>Experiencia General: hasta 10 puntos. Relacionadas a trabajos realizados en Instituciones Públicas y/o Privadas. Se otorgarán los puntos de acuerdo a la siguiente escala:</p> <ul style="list-style-type: none"> *8 años: 4 puntos. *9 años: 8 puntos. *10 años o más: 10 puntos. <p>*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.</p> <p>**Para la asignación de los puntos, debe obrar en el curriculum del postulante los documentos que respalden la Experiencia Laboral.</p>											
EVALUACIONES DE CONOCIMIENTOS: 35 Ptos.											
<p>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.</p> <p>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"</p>											
EVALUACIÓN PSICOMETRICA; 5 Puntos.											
<p>Aplicación de Test Psicométrica: Se asignará hasta 5 puntos conforme al resultado de los Test Psicométricos.</p>											
ENTREVISTA CON LA COMISION DE SELECCIÓN: 10 Ptos.											
<p>Entrevista con la Comisión de Selección: Hasta 10 Ptos. La Comisión de Selección determinará el contenido del cuestionario para la entrevista basada en competencias, el criterio para la calificación y la técnica para su aplicación. En caso de no lograrse unanimidad en la calificación individual en la entrevista, se aplicará el criterio de promedio simple.</p>											
RÉGIMEN DE APROBACIÓN DE LAS EVALUACIONES											
<p>Evaluación al concluir todas las etapas de evaluación: El concursante deberá obtener por lo menos el 70% del puntaje total para conformar la lista final.</p>											
PUNTAJE TOTAL											
<p>PUNTAJE: 100 Puntos. El postulante deberá obtener por lo menos el 70 % del puntaje total establecido en la matriz para conformar la lista final.</p>											
MODALIDAD DE SELECCIÓN											
<p>La elección se realizará por TERNA; según establece el artículo 7° de la Ley N° 2319; se seleccionará a los concursantes que hayan alcanzado los mejores puntajes. En caso de no conformarse la Terna se declarará DESIERTA la convocatoria.</p>											
CRITERIO DE DESEMPATE											
<p>En caso de igual puntajes entre candidatos, el criterio de desempate será comparando en orden sucesivo los siguientes factores:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. <p>En caso que persista el empate se tomaran lo según los siguientes criterios, según la documentación requerida.</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. 											
<p>Obs.: **Se brindarán mas detalles en la reunión informativa</p>											