

### 1.1 IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO

Denominación del puesto	Inspector Aeronáutico	Vacancias	Clasificación ocupacional (Normalizada)	SALARIO Y BENEFICIOS ADICIONALES
				Gs. 6.700.000 Categ. D88 Técnico I; Rubro: 111; Fuente de Financiamiento: 30
				Gs. 6.200.000 Categ. D86; Técnico I; Rubro: 111 Fuente de Financiamiento: 30
Concurso de Oposición Interno Institucional				

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
Jefaturas de Departamentos		Dirección de Aeronautica		Presidencia						

### 1.3. UBICACIÓN FÍSICA DEL PUESTO

Domicilio	Dirección Nacional de Aeronautica Civil (DINAC) - Avda Mcal. López esquina Vice Pdte. Sánchez y 22 de Setiembre.	Localidad-Región	Asunción
-----------	--	------------------	----------

## 2. MISION Y TAREAS DEL PUESTO

### 2.1. MISION DEL PUESTO

Mision del Puesto	Dirigir, coordinar, fiscalizar las actividades de Inspectoria de los servicios de las operaciones de aviación general, comercial y trabajos aéreos conforme a los requerimientos de Seguridad Operacional de la OACI y programas de Inspectorias
-------------------	--

### 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	Planificar cotidianamente la ejecución de actividades y tareas que son propias del puesto de trabajo y en plazos cortos.
DIRECCIÓN o coordinación del trabajo de dependientes directos o indirectos	Los puestos no incluyen la coordinación de otros puestos.
EJECUCIÓN personal por parte del ocupante del puesto	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revisar la documentación : recopilar y verificar la información de las áreas a Inspeccionar.</li> <li>Verificar que los reportes de hallazgos cumplan con el objetivo, alcance, tipos y criterios de Inspectoria.</li> <li>Inspeccionar manuales y documentos en las partes específicas de su área de competencia.</li> <li>Elaborar la certificación que involucran al personal aeronáutico y operadores de servicio de transporte aéreo.</li> <li>Establecer las actividades de seguimiento asegurando la correcta implantación de las acciones correctivas y preventivas para el cumplimiento de la inspectoría.</li> <li>Elaborar y evaluar los Protocolos.</li> <li>Elaborar la valoración de los registros y reportes de inspección.</li> <li>Acompañamiento, monitoreo y verificación del Plan de Acción Correctiva.</li> <li>Realizar la Certificación del personal aeronáutico de acuerdo con el Reglamento de Licencia al personal aeronáutico.</li> <li>Realizar inspecciones a los aerodromos para verificar el cumplimiento de normativas y procedimientos.</li> <li>Verificar las dimensiones y el estado de la superficie de pistas, calles de rodaje, area de seguridad de extremo de pistas, franjas y plataformas.</li> <li>Elaborar el Plan de Inspectoria ANS conjuntamente con el responsable de la unidad reguladora a inspeccionar.</li> <li>Ejecutar la inspectoría al prestador de los servicios de Navegación Aérea conforme a la programación y lineamientos del plan de inspectorias.</li> <li>Fiscalizar el cumplimiento de normas aeronáuticas aplicables a despachantes operacionales de vuelo, tripulantes de cabina de pasajeros y ejecutar inspecciones.</li> <li>Efectuar el proceso de otorgamiento de CESA y/o COA.</li> <li>Participar de inspecciones calendarizadas y de ocasion in situ en el marco de vigilancia continua a los centros de instruccion CIAC y entrenamiento de aeronautica civil CEAC.</li> <li>Desarrollar aplicaciones para el relevamiento de datos, diseño logicos para las areas a inspeccionar.</li> <li>Efectuar la inspección a fin de mantener niveles de contaminación bajo en la zona del aeropuerto.</li> </ul>
CONTROL y/o evaluación del trabajo propio o de dependientes	Las tareas de Control estan referidas solo al propio trabajo en aspectos operativos pautados previamente.
Otras tareas:	Inherentes al puesto de trabajo, al manual de funciones y que sean solicitadas por la/el superior inmediato.

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

TIPO	ESCALAS										
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.						
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.						
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.						
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	
	APOYO OPERATIVO Y ADMINISTRATIVO		TECNICOS SUPERVISORES Y PROFESIONALES II		PROFESIONALES I Y JEFATURAS		DIRECCION Y CONDUCCION SUPERIOR - ASESORAMIENTO		CONDUCCION POLITICA		

VALOR 2,5

### 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.			3					
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Movilidad	La totalidad del trabajo se realiza en la localidad de residencia habitual del ocupante del puesto.			Solo 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.			3					
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Ambiente	La totalidad del trabajo se realiza en oficinas o ambientes totalmente protegidos y confortables.			Solo excepcionalmente el trabajo debe hacerse en ambientes no confortables o inadecuados y los riesgos personales son los normales que pueden esperarse en la vida cotidiana.			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.			2					
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
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.			2					
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9

VALOR 2,5

#### 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			6	
	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	Desplazamientos a otras áreas continuas en actividades relacionadas.		7
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			6
		5	Capacidad para adoptar y mantener la postura SENTADA.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			6
	De pie	6	Capacidad para adoptar y mantener la postura DE PIE.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			5
		7	Capacidad para adoptar y mantener otras posturas (de RODILLAS, AGACHADA, 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			4	
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			6	
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 exige esta capacidad a los efectos de que el trabajo requiere el relacionamiento con otras personas.		9	
Autocuidado personal:	11	Capacidad para el autocuidado y la percepción de riesgos.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			6	
Orientación en el entorno:	12	Capacidad para orientarse y utilizar transporte público.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			6	
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	Debe contar con la capacidad de adquirir conocimientos en cualquier situación que genere nuevos aprendizajes.		7	
Visión:	15	Capacidad para reconocer y/o distinguir objetos y colores.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	El puesto requiere la capacidad de lectura de documentos, textos, pantallas de computadores, etc.		7	
Audición:	16	Capacidad para oír, reconocer y/o discriminar sonidos.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Comunicación constante con pares, superiores, etc.		7	
Comprensión verbal:	17	Capacidad para entender mensajes orales.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	El puesto exige normalmente la capacidad de comprensión verbal para entender y captar órdenes superiores o dentro del relacionamiento con sus pares.		7	
Expresión Oral:	18	Capacidad para expresar mensajes orales.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Es importante para el desarrollo de sus funciones, el hecho de darse a entender y de expresarse claramente.		7	

VALOR 5,7

#### 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			3
2	Trabajo en altura	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			0
3	Movilidad y transporte interno y externo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			3
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			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			0

PROMEDIO 1,6

**4. REQUISITOS DEL PUESTO**

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

COMPONENTE	MÍNIMOS REQUERIDOS	OPCIONALES CONVENIENTES
<b>EXPERIENCIA LABORAL</b>	<p><b>Experiencia Específica:</b> de 1 (un) año en tareas relacionadas al puesto, en instituciones públicas y/o privadas. <b>(EXCLUYENTE)</b></p> <p><b>Experiencia Laboral General:</b> de 2 (dos) años en tareas realizadas en instituciones públicas y/o privadas. <b>(EXCLUYENTE)</b></p>	
<b>EDUCACIÓN FORMAL o ACREDITADA</b>	<p>Estudiante Universitario Activo de las carreras de Ingeniería Aeronáutica, Ingeniería Civil, Lic en Ciencias Atmosféricas, Ing. en Electricidad, Ing Mecatrónica, Ing .Ambiental, Ing. en Informática, Arquitecto, y otras relacionados al puesto o Tecnicatura Concluida (Despachante Operacional de Vuelo, Tripulante de Cabina de Pasajeros, Mecanico de Mantenimiento de Aeronaves, Insvestigador Tecnico-Inspector ó Inspector CIAC/CEAC. <b>(EXCLUYENTE)</b></p> <p><b>Se entenderá por estudiante universitario a aquel postulante que acredite estar cursando actualmente una carrera. Así también a los que se encuentran en proceso de tesis o en trámite de obtención del título.</b></p> <p><b>Se excluirá a aquellos postulantes que obtengan o se constate Educación Formal Inferior a las requeridas en Requisitos Mínimos , debido a que las mismas están Subcalificadas respectivamente con relación al puesto.</b></p>	Profesional Universitario de las carreras de Ingeniería Aeronáutica, Ingeniería Civil, Lic en Ciencias Atmosféricas, Ing. en Electricidad, Ing Mecatrónica, Ing .Ambiental, Ing. en Informática, Arquitecto, y otras relacionados al puesto
<b>PRINCIPALES CONOCIMIENTOS ACREDITADOS</b>		Se valorará eventos de capacitación relacionados al puesto.
<b>PRINCIPALES COMPETENCIAS</b>	<p><b>Competencias Técnicas y Habilidades</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Conocimiento de Reglamentación Aeronáutica Nacional e Internacional</li> <li>* Conocimiento del Sistema de Aviación Civil, Nacional e Internacional</li> <li>*Excelente manejo de herramientas Ofimáticas; Planilla Electrónica (Excel) y Procesador de Texto (Word), Power Point, correo electrónico, Internet, etc.</li> <li>*Conocimientos técnicos a ser aplicados a las tareas descriptas</li> <li>*Inglés Técnico Nivel 4</li> <li>*Naturaleza de la Institucion donde prestara servicios (visión, misión, etc.)</li> <li>*Normativas que rigen a la Funcion Publica.</li> </ul> <p><b>Competencias Cardinales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>*Compromiso con la Calidad de Trabajo</li> <li>*Conciencia Organizacional</li> <li>*Iniciativa</li> <li>*Integridad</li> <li>*Flexibilidad</li> <li>*Autocontrol</li> <li>*Trabajo de Equipo</li> <li>*Responsabilidad</li> </ul>	
<b>OBSERVACIONES</b>	<p>El postulante deberá contar con un minimo de 2 años en la Institución, de conformidad al artículo 30 del Decreto 3857/15</p> <p>El postulante no deberá incurrir en la sanción prevista en el Artículo N°69 Inc. " a " de la Ley N°1626/2000 (Suspensión del derecho a Promoción por el periodo de 1 (un) año).</p>	

**4.2 VALORACIÓN DE LOS REQUISITOS DEL PUESTO**

**PUNTAJE**

TIPO	ESCALAS																
<b>Experiencia</b>	No se requiere experiencia previa aunque se pudiese solicitar hasta 2 años de experiencia en total	Se requiere de una experiencia laboral entre 3 y 5 años en total.	Se requiere de una experiencia laboral entre 6 y 8 años en total.	Se requiere de un nivel de experiencia laboral en el orden de entre 9 y 11 años en total.	Se requiere de la máxima experiencia laboral 12 en adelante.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	<b>3</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 requeridos por el puesto.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	<b>4</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.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	<b>4</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 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	<b>2</b>
<b>AUXILIAR DE SERVICIOS Y APOYO ADMINISTRATIVO</b>										<b>3,25</b>							
<b>TECNICOS SUPERVISORES/JEFATURAS DE DIVISION Y SECCION Y PROFESIONALES II</b>																	
<b>PROFESIONALES I Y JEFATURAS DE DPTO</b>																	
<b>DIRECCION Y CONDUCCION SUPERIOR - ASESORAMIENTO</b>																	
<b>CONDUCCION POLITICA</b>																	

## EVALUACION DOCUMENTAL

### CONSIDERACIONES GENERALES A TENER EN CUENTA POR EL POSTULANTE PARA LA POSTULACIÓN

**1- Antes del periodo de postulación.**

\*El postulante tiene la **obligación** de actualizar su legajo.

\*Para las constancias laborales y certificados de ser estudiante universitario "Activo" 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 responsable).

**2- Para la Postulación:**

1- La falta de algunos de los documentos excluyentes y el incumplimiento del Art. 30 del Anexo del Decreto 3857/15, Art. 47 de la Ley N° 1626/00 "de la Estabilidad", así como la incursión en la sanción prevista en el Art. 69 inc. "A" de la Ley N° 1626/00 (Suspensión del Derecho a Promoción por el periodo de 1 (un) año), será causal de descalificación automática.

2- Haber pasado por el proceso de Evaluación de Desempeño correspondiente. Según la Resolución SFP N° 328/13.

**\*\*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 el Anexo 1, apartado 2, Inc. "C" de la Resolución SFP N° 328/13.**

3- Los siguientes documentos deben ser presentados en una carpeta:

- ♦ Nota de Postulación
- ♦ Antecedente Policial
- ♦ Antecedente Judicial

## MATRIZ DOCUMENTAL

DOCUMENTOS EXCLUYENTES PARA POSTULACION								DOCUMENTOS NO EXCLUYENTES PARA POSTULACION
Código del Postulante	A cargo del Postulante			A cargo de la Comisión de Selección (legajo, debidamente foliado)				
	FORMULARIO "A" Modelo de carta de postulación	Antecedente Policial Vigente y Firmado por el Postulante	Antecedente Judicial Vigente y Firmado por el Postulante	Fotocopia autenticada por escribanía de <b>Título Universitario registrado y legalizado por el Mec ó Título de Tecnicatura Concluida</b> ; original o copia autenticada por Escribanía de la <b>Constancia de ser Estudiante Universitario Activo</b> ( la constancia deberá ser expedida por la universidad. Este documento tendrá vigencia de hasta seis meses a partir de la fecha de expedición de la misma)	Fotocopia autenticada por escribanía de Cedula de Identidad <b>Vigente (ambos lados)</b>	Certificado laboral u otros documentos que avalen la experiencia (Original o copia simple)	Resultado de la última Evaluación de Desempeño conforme a la Res. SFP N° 328/13	Fotocopia simple de Constancia de Eventos de Capacitaciones
1								
2								
3								

MATRIZ DE EVALUACIÓN									
EVALUACION CURRICULAR							EVALUACIÓN POR CONOCIMIENTOS	PUNTAJE TOTAL 100 Ptos.	
Código de Postulación	Formación Académica			Eventos de Capacitación	Experiencia Laboral		Evaluación de Desempeño		Evaluación de conocimientos, habilidades y destrezas
	Profesional Universitario	Estudiante Universitario	Técnicatura Concluida		Experiencia Específica:	Experiencia General:			
	15 Ptos.	14 Ptos.	13 Ptos.	10 Ptos.	15 Ptos.	10 Ptos.	5 Ptos.	45 Ptos.	
Cod 1								0,00	
Cod 2								0,00	
Cod 3								0,00	
<b>TOTALES -&gt;</b>								<b>0,00</b>	
<b>EVALUACION CURRICULAR: 50 Puntos.</b>									
Formacion Academica: Hasta 15 Ptos. <u>Se puntuará al postulante según la siguiente escala, conforme al último nivel de formación correctamente acreditado:</u>									
*Profesional Universitario: 15 Ptos. *Estudiante Universitario: (Estudiante "Activo" y Técnico Superior Universitario culminado):14 Ptos. *Técnicatura Concluida: (Técnico en Instituto Superior "No Universitario" culminado): 13 Ptos. Para la asignación de los puntos, el postulante debe presentar los documentos que respalden el nivel de formación académica, según lo solicitado en la Matriz Documental.									
<b>Eventos de Capacitación: 10 Puntos.</b>									
Se valorará eventos de capacitación.									
La acreditación de los eventos de capacitación se puntuarán según lo solicitado en la matriz documental y clasificados de la siguiente manera: Hasta 10 puntos.									
a) 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 pts. b) Por cada constancia o certificado que indique una carga horaria mínima de 40 hs. cátedras, o más, se puntuará con 3 pts. c) Por cada constancia o certificado que indique una duración de entre 20 y 39 hs. cátedras, se puntuará con 2,5 pts. d) Por cada constancia o certificado que indique una duración de entre 13 y 19 hs. cátedras, se puntuará con 2 pts. e) Por cada constancia o certificado que indique una duración de entre 5 y 12 hs. cátedras, se puntuará con 1,5 pts. f) Por cada constancia o certificado que indique una duración de entre 2 a 4 hs., se puntuará con 1 pts. g) Por cada constancia o certificado que indique una duración mínima 1 hr. cátedra, se puntuará con 0,5 pts.									
<b>Obs:</b> *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 "g", en caso de que el documento señale varios días, se considerará 0,5 pts. por cada día acreditado en el mismo documento.									
<b>EXPERIENCIA LABORAL: 25 Puntos.</b>									
<b>Experiencia Específica 15 puntos:</b> 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 5 puntos por el total del año solicitado como requisito mínimo de experiencia laboral. En caso de experiencias mayores se otorgaran 2,5 puntos por cada año adicional acreditado, hasta un total de 15 puntos									
<b>Experiencia General 10 puntos:</b> Relacionadas a trabajos realizados en Instituciones Públicas y/o Privadas. Se otorgará 4 puntos por el total de años solicitados como requisito mínimo de experiencia laboral. En caso de experiencias mayores se otorgaran 2 puntos por cada año adicional acreditado, hasta un total de 10 puntos.									
*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 puntos, el postulante debe presentar los documentos que respalden la experiencia laboral.									
<b>EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO: 5 Puntos.</b>									
Se otorgará un total de 5 puntos al postulante que haya alcanzado la calificación total de 100/100 conforme al Orden de Mérito final de la evaluación de desempeño aplicada. Para calificaciones inferiores al total establecido, se aplicará el criterio de proporcionalidad. Se requiere que el postulante haya alcanzado mínimamente la calificación de 66 % en dicha evaluación, caso contrario no podrá ser promocionado, conforme al reglamento de Evaluación de Desempeño, enmarcado en el Anexo 1, apartado 2, Inc. "C" de la Resolución SFP N° 328/13. Además el postulante debe cumplir con lo establecido en el Art. 30 del Anexo del Decreto 3857/15 y Art. 47 de la Ley N° 1626/00 "de la Estabilidad", como así también no estar incurso en la sanción prevista en el Art. 69 inc. "A" de la Ley N° 1626/00 (Suspensión del Derecho a Promoción por el período de 1 (un) año)									
<b>Evaluación de Conocimientos, habilidades y destrezas hasta 45 pts.:</b>									
<b>Evaluación de conocimientos, habilidades y destrezas:</b> se aplicará una prueba escrita de 45 puntos, sobre temas relacionados a la legislación actual vigente, y funciones relacionadas al cargo. La Bibliografía y puntos importantes serán detallados en la reunión informativa.									
<b>PUNTAJE TOTAL: 100 Puntos.</b> El postulante deberá obtener por lo menos el 60 % del puntaje total establecido en la matriz para conformar la lista final.									
<b>RÉGIMEN DE APROBACIÓN DE LAS EVALUACIONES</b>									
Evaluación al concluir todas las etapas: Según lo reglamentado en el Anexo del Decreto N° 3857/15. Art. 17º inc. "b".									
<b>MODALIDAD DE SELECCIÓN</b>									
La selección se realizará conforme a Orden de Méritos; según establece el artículo 14º, inciso "a" en el Anexo del Decreto 3857/2015. Los postulantes con los dos mayores puntajes serán adjudicados con las Categorías Concursadas; <b>LA ADJUDICACION DE LA CATEGORIA IMPLICA MOVILIDAD DEL CARGO.</b>									
<b>CRITERIO DE DESEMPATE</b>									
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									
<b>Lista de Elegibles:</b> Según lo reglamentado en el Anexo del Decreto N° 3857/15 (Art. 20) En caso de contar con nuevas vacancias, aplicará la lista de elegible siempre y cuando responda a la última categoría adjudicada (igual nivel y remuneración)									