

1.1 IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO

Denominación del puesto	Técnico II	Clasificación ocupacional (Normalizada)	Vacancias	SALARIO Y BENEFICIOS ADICIONALES
		3.7.9 Técnico II	5 (cinco)	Gs. 2.112.562 - Categoría ES9 - Técnico II Rubro 111 FF: 10 Modalidad: Desprecarización laboral (sujeto a modificaciones presupuestarias)

2.1. MISION DEL PUESTO

Misión del Puesto	Ejecutar los procesos técnicos del área, aplicando las normas y procedimientos definidos, a fin de dar cumplimiento a los procesos a su cargo y lograr resultados oportunos, garantizando la ejecución de los objetivos fundamentales del área.
-------------------	---

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	Las tareas de Control están referidas solo al propio trabajo en aspectos operativos pautados previamente.
DIRECCION o coordinación del trabajo de dependientes directos o indirectos	El puesto no incluye supervisión de otros puestos de trabajo.
EJECUCIÓN personal por parte del ocupante del puesto	* Gestionar los recursos necesarios para la realización de sus actividades y del área de trabajo. * Colaborar con la ejecución de los trabajos del área y excepcionalmente con otras tareas sin afectar sus funciones propias. * Coordinar con el superior los métodos, procedimientos y políticas vigentes que guardan relación con las tareas a desempeñar
CONTROL y/o evaluación del trabajo propio o de dependientes	Las tareas de Control están 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										Puntaje						
Planifica.	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	2
	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	3
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	2
	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	3
	APOYO OPERATIVO Y ADMINISTRATIVO		TECNICOS SUPERVISORES Y PROFESIONALES II		PROFESIONALES I Y JEFATURAS		DIRECCION Y CONDUCCION SUPERIOR - ASESORAMIENTO		CONDUCCION POLITICA								

VALOR

2,5

4. REQUISITOS DEL PUESTO :

4.1 DESCRIPCIÓN DE LOS REQUISITOS MÍNIMOS Y OPCIONALES

COMPONENTE	REQUISITOS MÍNIMOS	REQUISITOS OPCIONALES
EXPERIENCIA LABORAL	Experiencia Específica: 6 (seis) meses en tareas relacionadas al puesto en instituciones públicas o privadas. (EXCLUYENTE) Experiencia General: 1 (un) año en instituciones publicas y/o privadas. (EXCLUYENTE)	
EDUCACIÓN FORMAL o ACREDITADA	Educación Escolar Media (Bachiller Concluido) - (EXCLUYENTE) Se excluirá a aquellos postulantes que obtengan o se constate Educación Formal inferior a las requeridas en REQUISITOS MINIMOS o SUPERIOR de REQUISITOS OPCIONALES, debido a que las mismas están SUBCALIFICADAS o SOBRECALIFICADAS respectivamente según el clasificador del puesto.	Estudiante de Tecnicatura "activo" Tecnicatura Concluida, Estudiante Universitario "activo" 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.
PRINCIPALES CONOCIMIENTOS ACREDITADOS		Eventos de capacitaciones.
PRINCIPALES COMPETENCIAS	Competencias Técnicas y habilidades *Conocimiento de las disposiciones legales vigentes Institucionales, que afectan las funciones a realizar. *Tareas a realizar *Conocimientos técnicos a ser aplicados a las tareas descriptas *Naturaleza de la Institución (Misión, Visión, etc.) *Normativas que rigen a la Función Pública. Competencias Cardinales *Compromiso con la Calidad de Trabajo *Conciencia Organizacional *Iniciativa *Integridad *Flexibilidad *Autocontrol *Trabajo de Equipo *Responsabilidad	
Observación	*Se establecerá como PRE-REQUISITO los 4 (cuatro) años de vinculación ininterrumpida en relación de dependencia con el mismo OEE, cumplidos a la fecha de postulación al Concurso de Desprecarización Laboral.	

4.2 VALORACIÓN DE LOS REQUISITOS DEL PUESTO

PUNTAJE

TIPO ESCALAS												
Experiencia	No se requiere experiencia previa aunque se pudiese solicitar hasta 2 año 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	2
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 Sénior)	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	4
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	2
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	2

AUXILIAR DE SERVICIOS Y APOYO ADMINISTRATIVO

TECNICOS SUPERVISORES/JEFATURAS DE DIVISION Y SECCION Y PROFESIONALES II

PROFESIONALES I Y JEFATURAS DE DPTO

DIRECCION Y CONDUCCION SUPERIOR - ASESORAMIENTO

CONDUCCION POLITICA

PROMEDIO **2,5**

EVALUACIÓN DOCUMENTAL

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

Para la Postulación:

1- La falta de algunos de los documentos excluyentes y el incumplimiento del Art. 58 y 59 de la Ley N° 6258/19, los Artículos 114 y siguientes del Capítulo 04-03 del Decreto N° 1145/2019 de Desprecarización Laboral y el Art 2° de la Resolución N° 57/2019 (Contratados que reúnan los 4 (cuatro) años de vinculación ininterrumpida en relación de dependencia con el mismo OEE, cumplidos a la fecha de postulación al Concurso de Desprecarización Laboral, será causal de descalificación automática. Esta condición deberá estar certificada por la Unidad de Gestión de Personas del OEE. No podrán presentarse contratados que se encuentren bajo el régimen de contratación temporal por producción).

2- Teniendo en cuenta el Art. 14° inc. 3) de la Resolución SFP N° 57/2019 "Reglamento General para la Desprecarización", en el legajo deberá constar el formulario de la última evaluación de desempeño aplicada, para la determinación de la calificación, conforme a lo establecido en la reglamentación aprobada por la Secretaría de la Función Pública, en virtud de la Resolución SFP N° 328/13.

3- Los documentos no excluyentes/no obligatorios no eliminarán al concursante del proceso, pero la no presentación implicará la no puntuación en la matriz de evaluación.

N°	Código del Postulante	DOCUMENTOS EXCLUYENTES PARA POSTULACIÓN								DOCUMENTOS NO EXCLUYENTES PARA POSTULACIÓN	
		Documentos a cargo del Postulante						Documento a cargo de la Comisión de Selección (en legajo)		Documentos a cargo del Postulante	
		FORMULARIO "A" Modelo de carta de postulación	FORMULARIO "B" Curriculum Vitae actualizado	Certificado de Antecedentes Policiales vigente Firmado por el postulante	Certificado de Antecedentes judiciales vigente Firmado por el postulante	Fotocopia autenticada por escribanía de Cedula de Identidad Vigente (ambos lados)	Fotocopia autenticada por escribanía de Título de Educación Media o Título de Tecnicatura, Constancia de ser Estudiante Universitario o Estudiante de Tecnicatura (la constancia tendrá una vigencia de hasta 3 meses desde la fecha de expedición)	Certificado laboral u otros documentos que avalen la experiencia (Original o copia simple)	Último Formulario de Evaluación de Desempeño Aprobada	Vinculación de 4 años ininterrumpidos	Correlación salarial. Art. 118 inc b). Decreto N° 1145/2019
1											
2											
3											

* En caso que el personal contratado desee postular a mas de una convocatoria, siempre y cuando cumpla con los requisitos del perfil, deberá presentar una versión original de Antecedente Policial Vigente y Antecedente Judicial vigente en una de las carpetas y en las siguientes postulaciones copia simple con la observación de señalar la existencia de los documentos originales y excluyentes en la primera postulación.

MATRIZ DE EVALUACION

EVALUACION CURRICULAR

EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS

Código de Postulación	Formación Académica				Eventos de Capacitación	Experiencia Laboral		Evaluación de Desempeño	Evaluación de Conocimientos, habilidades y destrezas	PUNTAJE TOTAL 100 Ptos.
	Educación Universitaria	Educación Terciaria	Educación Escolar Media Técnica (culminada)	Educación Escolar Media Científica (culminada)		Experiencia Específica	Experiencia General			
	15 Ptos.	14 Ptos.	12 Ptos.	11 Ptos.		10 Ptos.	15 Ptos.			
Cod 1										0,00
Cod 2										0,00
Cod 3										0,00
TOTALES ->										0,00

EVALUACION CURRICULAR:

Formación Académica: Hasta 15 Ptos. Se puntuará al postulante según la siguiente escala, conforme al último nivel de formación correctamente acreditado:

*Educación Universitaria (Estudiante "activo" y Técnico Superior Universitario culminado): **15 Ptos.**

*Educación Terciaria: (Técnico en Instituto Superior "No Universitario" culminado): **14 Ptos.** - (Estudiante "activo" de Tecnicatura en Instituto Superior "No Universitario"): **13 Ptos.**

*Educación Escolar Media Técnica (culminada): **12 Ptos.**

*Educación Escolar Media Científica (culminada): **11 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.

Eventos de capacitación: Hasta 10 pts.

La participación a eventos de capacitación se puntuará según la siguiente clasificación:

- 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 pto.
- g) Por cada constancia o certificado que indique una duración mínima 1 hr. cátedra, se puntuará con 0,5 pts.

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 "g", en caso de que el documento señale varios días, se considerará 0,5 pts. por cada día acreditado en el mismo documento.

*Para la asignación de los puntos, el postulante debe presentar los documentos que respalden el eventos de capacitaciones.

EXPERIENCIAS LABORALES: (25 Ptos)

Experiencia Específica: Hasta 15 puntos. Se aplica a la experiencia del postulante en tareas relacionadas directamente con las actividades que se describen en el Perfil del Puesto de Trabajo. Se otorgará 5 puntos por el total solicitado como mínimo requerido de experiencia laboral. En caso de experiencias mayores se otorgaran 2,5 puntos por cada 6 meses adicional acreditado, hasta un total de 15 puntos.

Experiencia General: Hasta 10 puntos. Se aplica al histórico de trabajo realizado por el postulante que no califique como Experiencia Específica. Se otorgará 4 puntos por el total solicitado como mínimo requerido de experiencia laboral. En caso de experiencias mayores se otorgarán 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 los puntos, el postulante debe presentar los documentos que respalden la Experiencia Laboral.

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO: 5 Puntos.

Se otorgará un total de 5 puntos al postulante que haya alcanzado la calificación total de 100/100 en la evaluación de desempeño. Para calificaciones inferiores al total establecido, se aplicará el criterio de proporcionalidad. Se tomará en cuenta el resultado de la última evaluación aplicada en base al porcentaje mínimo 60% establecido en el Reglamento de Evaluación de Desempeño homologado por la SFP y el Art. 4º de la Resolución SFP N° 328/2013

Evaluación de Conocimientos, habilidades y destrezas hasta 45 pts.:

Prueba de habilidades, conocimientos y destrezas: 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.

Puntaje Total: 100

Modalidad de Selección.

Selección por Orden de Méritos. Según lo reglamentado en la Resolución SFP N° 57/2019.

Criterio de aprobación para acceder a la vacancia

Según lo reglamentado en la Resolución SFP N° 57/2019, Art. 16º.

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. Evaluación de conocimientos: quien posea mayor puntaje en la evaluación de conocimientos.

En caso que persista el empate se tomarán los siguientes criterios, según la documentación obrante en el legajo.

1. Experiencia Específica: quien posea mayor cantidad de años acumulados de experiencia laboral - específica.
2. Formación Académica: quien posea mayor nivel de formación académica.

Lista de elegibles

Conforme al Art. 17º de la Resolución SFP N° 57/2019.