

1. DESCRIPCIÓN Y VALORACIÓN DE PUESTO DE TRABAJO

SITUACIÓN DESCRITA Real:  Formal:  Propuesta:  Deseable:   
 TIPO DE CONCURSO PUBLICO  MERITO  INTERNO  PCD

1.1 IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO

Denominación del puesto	Jefe de Departamento de Proyecciones Macroeconómicas	Clasificación ocupacional (Normalizada)	SALARIO Y BENEFICIOS ADICIONALES
		6.19.21 Jefe de Departamento	66J Gs 4.574.800, más Bonificación por Responsabilidad en el cargo y Remuneraciones Complementarias de acuerdo a necesidad y según disponibilidad presupuestaria.

Denominación del puesto

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
Dirección de Política Macro-Fiscal	Subsecretaría de Estado de Economía										

1.3. UBICACIÓN FÍSICA DEL PUESTO

Domicilio	Pdte. Franco y Nstra. Señora de la Asunción. Edificio Ybaga	Localidad-Región	Asunción.
-----------	-------------------------------------------------------------	------------------	-----------

2. MISION Y TAREAS DEL PUESTO

2.1. MISION DEL PUESTO

Mision del Puesto	Realizar proyecciones macroeconómicas de un marco de mediano plazo consistente que sirva de base a las proyecciones fiscales y que permita examinar los vinculos de los sectores real, fiscal, monetario y financiero, y externo.
-------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

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	a) Definir, conjuntamente con su superior, las metas del Departamento, de acuerdo a los objetivos propuestos por la Dirección. b) Desarrollar, conjuntamente con su superior, las metas del Departamento, de acuerdo a los objetivos propuestos por la Dirección.
DIRECCIÓN o coordinación del trabajo de dependientes directos o indirectos	Ejerce supervisión sobre técnicos y profesionales a su cargo.
EJECUCIÓN personal por parte del ocupante del puesto	a) Desarrollar y aplicar modelos y metodologías para el análisis y las proyecciones macroeconómicas. b) Realizar pronósticos de mediano plazo (mínimo tres años) de las principales variables macroeconómicas tales como el crecimiento del producto interno bruto, la inflación, el tipo de cambio, importaciones y exportaciones. Las proyecciones serán realizadas en distintos escenarios. c) Verificar la consistencia de las proyecciones de variables macroeconómicas. d) Elaborar documentos de trabajo que describan los modelos existentes enfatizando los supuestos en que se basan, los marcos conceptuales de referencia, las estrategias de identificación y estimación y las fuentes de los datos resultados utilizados para las estimaciones. e) Evaluar periódicamente la capacidad predictiva de los modelos. Comparar resultados de las proyecciones del modelo con los resultados finales y con proyecciones de otras fuentes. f) Evaluar el impacto, de corto y mediano plazo de los cambios en el entorno económico y los efectos de shocks exógenos que afecten la actividad económica.
CONTROL y/o evaluación del trabajo propio o de dependientes	a) Generar la dinámica de ejecución de los trabajos de los funcionarios a su cargo, orientando y dirigiendo sobre cómo realizar los mismos. b) Supervisar y controlar todos los trabajos desarrollados por los funcionarios a su cargo, cuidando de los logros de las metas propuestas. c) Controlar la adecuada utilización y conservación de las instalaciones, máquinas, muebles y equipos que conforman el ámbito de su equipo de trabajo.
Otras tareas:	Especificadas en el apartado de Funciones Jerárquicas del Manual de Organización y Funciones, y otros trabajos institucionales encomendadas por su superior.

2.3. VALORACIÓN DEL NIVEL ORGANIZATIVO de las TAREAS

TIPO	ESCALAS										Puntaje	
Planificac.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	5
Dirección	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	5
Ejecución	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	5
Control	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	6
	APOYO OPERATIVO Y ADMINISTRATIVO		TECNICOS SUPERVISORES Y PROFESIONALES II			PROFESIONALES I Y JEFATURAS		DIRECCION Y CONDUCCION SUPERIOR - ASESORAMIENTO		CONDUCCION POLITICA		VALOR
	5,3											

4. REQUISITOS DEL PUESTO

4.1 DESCRIPCIÓN DE LOS REQUISITOS MÍNIMOS Y OPCIONALES

COMPONENTE	MÍNIMOS REQUERIDOS	OPCIONALES CONVENIENTES
<b>EXPERIENCIA LABORAL</b>	Experiencia en el Sector Público de 5 años. (Deseable) Experiencia específica de 3 años en el manejo de temas relacionados al análisis económico. Experiencia en el análisis y seguimiento de las principales variables macroeconómicas y fiscales. Experiencia en la elaboración de informes sobre temas macroeconómicos.(Deseable)	
<b>EDUCACIÓN FORMAL o ACREDITADA</b>	Título universitario de las carreras de Economía, Estadística, Ingeniería Comercial. (Excluyente).	Maestría en Economía, Finanzas Públicas o Estadística, con una duración de 360 hs. como mínimo.
<b>PRINCIPALES CONOCIMIENTOS ACREDITADOS</b>	Sólidos conocimiento de modelos e instrumentos estadísticos y/o econométricos (EViews, Stata, etc.) Capacidad de análisis, principalmente sobre temas relacionados a las proyecciones de variables macroeconómicas y cuestiones relacionadas a la política fiscal. Habilidad para evaluar la situación macroeconómica del país haciendo énfasis en las herramientas cuantitativas y la programación financiera, para su uso en el análisis macroeconómico en un marco de mediano plazo.	Manejo del idioma inglés (preferentemente capacidad para leer textos)
<b>PRINCIPALES COMPETENCIAS</b>	Manejo de herramientas informáticas como planilla excel, power point, correo entre otros. Actitud pro activa. Actitudes positivas en las relaciones interpersonales. Capacidad para el trabajo bajo presión y por objetivos. Capacidad para elaborar informes. Buena redacción y capacidad de síntesis. Capacidad de trabajar en grupo.	
<b>OBSERVACIONES</b>		

4.2 VALORACIÓN DE LOS REQUISITOS DEL PUESTO

PUNTAJE

TIPO	ESCALAS											
<b>Experiencia</b>	No se requiere experiencia previa aunque se pudiese solicitar hasta 1 año de experiencia general	Se requiere de una experiencia laboral , en general entre 2 y 4 años en total.	Se requiere de una experiencia laboral en general en el orden de entre 4 y 6 años en total.	Se requiere de un nivel de experiencia laboral en el orden de entre 6 y 8 años en total.	Se requiere de la máxima experiencia laboral entre 8 y 10 años							
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	5
<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	7
<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	5
<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, ética, gerenciamiento publico, habilidades mediaticas, compromiso, integridad, conciencia organizacional.							
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	5
	APOYO OPERATIVO Y ADMINISTRATIVO		TECNICOS SUPERVISORES Y PROFESIONALES II		PROFESIONALES I Y JEFATURAS		DIRECCION Y CONDUCCION SUPERIOR - ASESORAMIENTO		CONDUCCION POLITICA			

PROMEDIO 5.5

OBSERVACIONES

Vacancia: 1, Salario mensual: Gs 4.574.800 más Bonificación por Responsabilidad en el cargo y Remuneraciones Complementarias de acuerdo a necesidad y según disponibilidad presupuestaria.

## MATRIZ DE EVALUACION

FACTORES DE EVALUACIÓN													
Nombre del Postulante	Formación Académica				Otros Estudios			Competencias Profesionales				ENTREVISTA CON LA COMISION DE SELECCIÓN	PUNTAJE TOTAL 100 Ptos.
	Postgrado a nivel de Maestría	Postgrado a nivel de Especialización	Curso a nivel de Diplomado	Egresado Universitario	Seminarios - Talleres - Charlas - Cursos	Conocimientos de normativas que rigen la Administración Pública	Idiomas: español/guaraní	Experiencia General: Profesional o Laboral	Experiencia Especifica relacionados directamente al cargo	Evaluación de conocimientos inherentes al cargo	Evaluación de Competencias	10 Ptos.	
	15 Ptos.	13 Ptos.	10 Ptos.	7 Ptos.	5 Ptos.	3 Ptos.	2 Ptos.	10 Ptos.	10 Ptos.	30 Ptos .	15 Ptos.		
Nombre 1													
Nombre 2													
Nombre 3													
<b>TOTALES -&gt;</b>													
<b><u>EVALUACION CURRICULAR: 40 Ptos.</u></b>													
<p><b>Formacion Academica: • Egresado Universitario, 7 puntos</b> a nivel de grado o licenciatura: será comprobado mediante la presentación de copia del título y certificado de estudios autenticada por escribanía pública. En caso de títulos obtenidos en el exterior deberá contar con la convalidación por las instituciones públicas pertinentes. En todos los casos se aplicará la normativa vigente en la materia que define como egresado universitario a la persona que haya obtenido título en universidades públicas o privadas legalmente reconocidas por el Ministerio de Educación y Cultura, o en universidades extranjeras revalidadas en el país, con una duración académica mínima de ocho (8) semestres, cuatro (4) años y dos mil setecientos (2.700) horas cursadas. <b>Curso de Diplomado: 10 puntos</b>, será comprobado mediante la presentación de copia del título y certificado de estudios autenticada por escribanía pública. En caso de títulos obtenidos en el extranjero deberá contar con el reconocimiento del Ministerio de Educación y Cultura. <b>Postgrado a Nivel de Especialización: 13 puntos</b> será comprobado mediante la presentación de copia del título y certificado de estudios autenticada por escribanía pública. En caso de títulos obtenidos en el extranjero deberá contar con el reconocimiento del Ministerio de Educación y Cultura. <b>Postgrado a Nivel de Maestría: 15 puntos</b> será comprobado mediante la presentación de copia del título y certificado de estudios autenticada por escribanía pública. En caso de títulos obtenidos en el extranjero deberá contar con el reconocimiento del Ministerio de Educación y Cultura.</p>													
<p><b>Otros estudios; Seminarios, talleres, Charlas y Cursos:</b> Hasta 5 puntos. Con una duración mínima de 40 horas de duración, cuyos contenidos estén relacionados directamente con el cargo y la realización de los mismos no superen los últimos cinco años, se asignarán un (1) punto por evento hasta cinco (5) puntos. La Comisión de Selección podrá sumar aquellos eventos cuya carga horaria sean menores a 40 horas, por razones que consten en actas debidamente fundadas.</p>													
<p><b>Conocimientos de Normativas que rigen la Administración Pública:</b> en base a la nómina de normativas que la Comisión de Selección establezca como conocimientos jurídicos del ámbito de la Administración Pública necesarios para el ejercicio del cargo, tales como de Administración Financiera del Estado, de la Función Pública, Mecanismo Estándar de Control Interno del Sector Público (MECIP), Convenciones Anticorrupción de la OEA y NNUU ratificadas por el Paraguay, entre otras, se aplicará una evaluación escrita a cargo de profesionales competentes en el área, con un puntaje máximo de tres (3) puntos</p>													
<p><b>Idiomas: español/guaraní:</b> será comprobado mediante instrumentos (pruebas y/o entrevistas) que la Comisión de Selección estime pertinente. En caso de la evaluación del idioma guaraní la Comisión de Selección podrá aceptar la respuesta en español que expliquen correctamente el contenido de la pregunta en aquél idioma (guaraní). El puntaje máximo será de dos (2) puntos.</p>													

## **COMPETENCIAS PROFESIONALES**

**Experiencia General: 10 ptos.** Se otorgará **10 puntos** a partir de 4 años ó más de experiencia, **7,5 puntos** para 3 años de experiencia laboral general, **5 puntos** para 2 años, **2,5 puntos** para 1 año de experiencia. **Experiencia Específica: 10 ptos.** Se otorgará **10 puntos** a 2 años de experiencia en función igual o similar al cargo concursado, **7,5 puntos** para 1 año de exp. en función igual o similar al cargo concursado, **5 puntos** a 2 o más años en cargos vinculados y **2,5 puntos** a 1 año en cargos vinculados.

**Evaluación de conocimientos inherentes al cargo:** la Comisión de Selección tendrá a su cargo elaborar los aspectos que serán sujetos a evaluación así como determinar la mejor modalidad de aplicación (oral o escrita); a tal efecto podrá convocar a honorables y competentes profesionales para su realización.

Entre los criterios a evaluar estarán: conocimiento de la temática específica del cargo, análisis y comprensión de casos, entre otros. El puntaje máximo de este factor es de treinta (30) puntos, pudiendo la Comisión de Selección establecer la proporcionalidad para puntajes parciales.

**Evaluación de Competencias:** la Comisión de Selección determinará el instrumento o test necesario para la evaluación de dicha competencia pudiendo si fuere necesario, convocar a honorables y competentes profesionales para su realización.

La evaluación de desempeño realizada en el último año en el Ministerio de Hacienda podrá ser parte de la evaluación de competencias, con un puntaje de hasta el 50% del puntaje total de este factor para los mejores calificados y proporcionalmente en los demás casos de menores calificaciones obtenidas.

En caso de resultado insatisfactorio (o reprobado) en la medición del desempeño será impedimento para la promoción a una categoría superior, hasta tanto el funcionario evaluado obtenga una calificación satisfactoria.

El puntaje máximo de este factor será de quince (15) puntos, la proporcionalidad de puntos será determinado por la Comisión de Selección en virtud del/os instrumento/s utilizado/s

**EVALUACION POR ENTREVISTA:** \_hasta 10 pts. La Comisión de Selección determinará el contenido del cuestionario para la entrevista estructurada así como la mejor técnica para su aplicación, que necesariamente para su realización contará con la presencia de todos los integrantes de la Comisión, inclusive los veedores con voz pero sin voto. Para la concreción de esta actividad se tendrá además en cuenta que el local reúna las condiciones óptimas necesarias. La calificación se realizará únicamente de conformidad a los criterios predefinidos por la Comisión de Selección. En caso de no lograrse unanimidad en la calificación individual en la entrevista, se aplicará el criterio de promedio simple. El puntaje máximo de este factor de evaluación será de diez (10) puntos

## **Evaluación por etapas**

**1) Evaluación curricular: el concursante deberá alcanzar el 60% para pasar a las siguientes etapas.**

**Integrarán la dupla (dos) o terna (tres) los dos o tres concursantes que hayan alcanzado los mejores puntajes y que hayan superado el 70% en las evaluaciones. La decisión final de la selección estará a cargo de la Máxima Autoridad Institucional o en quien la misma delegue.**

## EVALUACION DOCUMENTAL

	DOCUMENTOS EXCLUYENTES PARA POSTULACION						DOCUMENTOS NO EXCLUYENTES	DOCUMENTOS PARA ADJUDICACION DEL PUESTO	
	Postulantes	Nota de Presentación (Formato A)	Curriculum (Formato B)	Fotocopia simple de Cedula de Identidad	Fotocopia autenticada de certificado o constancia de estudios	Constancia expedida por la Coordinación de Recursos Humanos que acredite la experiencia general y específica.	DDJJ de no estar incurso en parentesco	Fotocopia autenticada de certificados de cursos	Certificado policial
Nombre 1									
Nombre 2									
Nombre 3									

### EVALUACION DOCUMENTAL

La no presentación de alguno de los documentos excluyentes será de descalificación automática.

Los documentos de adjudicación serán requeridos al concursante seleccionado al cargo luego de todo el proceso de evaluación