

1. DESCRIPCIÓN Y VALORACIÓN DE PUESTO DE TRABAJO

1.1 IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO

Denominación del puesto	Analista de Infraestructura	Clasificación ocupacional (Normalizada)	SALARIO Y BENEFICIOS ADICIONALES
		5.16.18 Profesional I	Gs. 4.045.500, (Categoría C8Z Profesional I, 1 Vacancia) Rubro 111 FF:10

1.2 UBICACIÓN DEL PUESTO EN LA ORGANIZACIÓN

Unidad o puesto del que depende directamente	2º	Unidad inediat. superior	3º	Unidad inediat. superior	4º	Unidad inediat. superior	5º	Unidad inediat. superior	6º	Unidad inediat. superior	7º	Unidad inediat. superior
Coordinación de Recursos Administrativos		Dirección Administrativa		Ministro								

1.3. UBICACIÓN FÍSICA DEL PUESTO

Domicilio	Chile 252 entre Palma y Pdte. Franco	Localidad-Región	Asunción.
-----------	--------------------------------------	------------------	-----------

2. MISION Y TAREAS DEL PUESTO

2.1. MISION DEL PUESTO

Misión del Puesto	El profesional del Área de Infraestructura sera responsable del analisis, diseño, implementación y control de calidad de los equipos y sistemas instalados en la Dirección Administrativa utilizando una metodología de trabajo.-
-------------------	---

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) Las tareas del puesto son planificadas y programadas por el inmediato superior y el mismo realizará la planificación de como llevarlas a cabo.-
DIRECCIÓN o coordinación del trabajo de dependientes directos o indirectos	No se aplica
EJECUCIÓN personal por parte del ocupante del puesto	1) Administrar Sistemas Operativos (Windows y Linux) 2) Administrar maquinas virtuales. 3) Hacer estudios de factibilidad en cuanto a disponibilidad de recursos físicos, tecnológicos y humanos, ante solicitudes y requerimientos de informatización. 4) Administrar relojes biometricos 5) Administrar sistema de CCTV (Software de administración, camaras IP, sistema de almacenamiento, recuperación de información) 6) Implementación, prueba, ajustes, acompañamiento y capacitación a usuarios para uso de directorios compartidos. 7) Implementación, puesta en producción, y documentación de servidores y storages. 8) Acompañamiento, control y adquisición del know how (transferencia del conocimiento), de los sistemas implementados por proveedores externos. 9) Investigación y desarrollo de nuevas tecnologías para la aplicación en la Dirección Administrativa. 10) Capacitación en herramientas de monitoreo de redes. 11) Administración de Redes y equipos de comunicación en general.
CONTROL y/o evaluación del trabajo propio o de dependientes	1) Tareas de control y seguimiento del trabajo y de los resultados propios.
Otras tareas:	Otras tareas encomendadas por la jefatura.

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	2
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	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	5
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	3
	APOYO OPERATIVO Y ADMINISTRATIVO		TECNICOS SUPERVISORES Y PROFESIONALES II			PROFESIONALES I Y JEFATURAS			DIRECCION Y CONDUCCION SUPERIOR - ASESORAMIENTO			CONDUCCION POLITICA					

VALOR
3,3

3. VALORACIONES DE TRABAJO

3.1. VALORACION 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.										4
Movilidad	La totalidad del trabajo se realiza en la localidad de residencia habitual del ocupante del puesto. Sólo excepcionalmente se precisa 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 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.										4
Ambiente	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.										1
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.										1

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	Implementación de artefactos electrónicos que requieren precisión.		7
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			5
	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	Cuando se realiza mantenimientos preventivos y/o correctivos de equipos se requiere de distintas posturas		7
	5	Capacidad para adoptar y mantener la postura SENTADA.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			6
	6	Capacidad para adoptar y mantener la postura DE PIE.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			4
	7	Capacidad para adoptar y mantener otras posturas (de RODILLAS, AGACHADA, ARRODILLADA, otras).	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Cuando se realiza mantenimientos preventivos y/o correctivos de equipos se requiere de distintas posturas		8
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	Para implementar nuevos equipos es necesario trasladar tanto nuevos equipos como herramientas de gran volumen.		8
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	Los expedientes relacionados al sector, y los informes que se realizan, requieren el cumplimiento en tiempo y forma.		7
Relaciones interpersonales	10	Capacidad para iniciar y mantener relaciones con otras personas.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			6
Autocuidado personal:	11	Capacidad para el autocuidado y la percepción de riesgos.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Al trabajar con equipos electrónicos es necesario prestar mucha atención.		8
Orientación en el entorno:	12	Capacidad para orientarse y utilizar transporte público.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			3
Manejo de dinero:	13	Capacidad para participar en transacciones económicas básicas.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			6
Aprendizaje:	14	Capacidad de adquirir conocimientos para realizar nuevas tareas.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Se requieren conocimiento y constante actualización		8
Visión:	15	Capacidad para reconocer y/o distinguir objetos y colores.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			4
Audición:	16	Capacidad para oír, reconocer y/o discriminar sonidos.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			4
Comprensión verbal:	17	Capacidad para entender mensajes orales.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Las instrucciones e indicaciones de los superiores/ y otros miembros del equipo de trabajo		7
Expresión Oral:	18	Capacidad para expresar mensajes orales.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Explicación de los informes, capacitaciones, etc.		7

VALOR 6,1

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	Para instalación de los diferentes artefactos electrónicos es necesario utilización de instrumentos eléctricos.		8
2	Trabajo en altura	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Es necesario atendiendo que se realiza instalaciones de cámaras IP, tendido de cable de red, etc.		8
3	Movilidad y transporte interno y externo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Atendiendo que existe diferentes edificios del MH inclusive del interior del país, es necesario la movilidad		8
4	Manipulación de objetos y sustancias	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Para el mantenimiento tanto de servidores, relojes, storage, cámaras es utilizado líquidos especiales		8
5	Uso de vehículos	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			5
6	Exposición a ruido y vibraciones	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Muchas veces se trabaja en la Sala de UPS, Datacenter donde por lo general existe polución sonora		8
7	Exposición a temperatura	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Al trabajar en el Datacenter se expone a temperatura baja		8

PROMEDIO 7,6

4. REQUISITOS DEL PUESTO

4.1 DESCRIPCIÓN DE LOS REQUISITOS MÍNIMOS Y OPCIONALES

COMPONENTE	MÍNIMOS REQUERIDOS	OPCIONALES CONVENIENTES
EXPERIENCIA LABORAL	Experiencia General de 2 años en el Sector Público o Privado. Experiencia Específica de 2 años en áreas informáticas relacionadas a infraestructura de redes y servidores, conforme a la descripción de principales tareas.	
EDUCACIÓN FORMAL o ACREDITADA	Egresado universitario de las carreras del área de Ciencias Informáticas	Postgrado, se excluye Didáctica Universitaria.
PRINCIPALES CONOCIMIENTOS ACREDITADOS		Cursos relacionados a las carreras universitarias solicitadas y/o transversales
PRINCIPALES COMPETENCIAS	<p>Conocimientos básicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> *Tareas a realizar *Naturaleza de la Institución donde prestara servicios (visión, misión, etc.) *Normativas que rigen a la Función Pública. <p>Conocimiento técnico de administración de redes (CCNA) Conocimiento técnico de administración de Sistema Operativo Linux y Windows respectivamente. Conocimiento técnico de administración de redes con Linux. Conocimiento técnico de administración de plataforma de virtualización. Manejo de herramientas informáticas: Planilla Electrónica (Excel) y Procesador de Texto (Word), Power Point, entre otros. Conocimiento de las disposiciones generales Ley 109/92, Ley 1626/00, Ley 1535/99. Inglés técnico</p> <p><u>Competencias Cardinales:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> *Eficiencia *Responsabilidad *Honestidad *Vocación de servicio <p><u>Competencias:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> *Docencia Analítica 	
OBSERVACIONES	Se excluire a aquellos postulantes que tengan o se constate Educación Formal inferior a las requeridas como requerimientos mínimos debido a que las mismas están subcalificadas para el puesto. Horario de trabajo: 7:00 a 15:00 hs. Lunes a viernes	

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	3
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	5
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	5
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 representarlos 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	4
	APOYO OPERATIVO Y ADMINISTRATIVO		TECNICOS SUPERVISORES Y PROFESIONALES II			PROFESIONALES I Y JEFATURAS			DIRECCION Y CONDUCCION SUPERIOR - ASESORAMIENTO			CONDUCCION POLITICA					

PROMEDIO 4,3

OBSERVACIONES

MATRIZ DE EVALUACION

Código	EVALUACION CURRICULAR							EVALUACIONES DE HABILIDADES Y DESTREZAS			TEST PSICOMETRICO		ENTREVISTA CON LA COMISION DE SELECCIÓN		PUNTAJE TOTAL 100 Ptos.	
	Formación Académica				Eventos de Capacitación	Experiencia Específica	Experiencia General	TOTAL	Evaluación de Conocimientos	Idioma Guaraní	TOTAL	Test Psicométrico	TOTAL	Entrevista con la Comisión de Selección		TOTAL
	Titulo de Magister	Titulo de Especialista	Titulo de Diplomado	Egresado Universitario	Cursos	8 o más años	8 o más años	Hasta 50 Ptos.	28pts.	2 ptos.	Hasta 30 Ptos.	10 pts.	Hasta 10 Ptos.	10 pts		Hasta 10 Ptos.
	25 pts.	24 pts.	23 pts.	22 pts.	5 ptos.	14 pts	6 pts.									
1							0,00							0,00	0,00	
2							0,00							0,00	0,00	
3							0,00							0,00	0,00	
TOTALES ->																
<u>EVALUACION CURRICULAR: hasta 50 pts.</u>																
<p>Formación Académica: Hasta 25 Ptos. Se puntuará al postulante en los siguientes niveles académicos: Título de Egresado Universitario (22 pts.); Título de Diplomado (23 pts); Título de Especialista (24 pts) y Título de Magister (25 pts.).</p> <p>Cursos -Seminarios – Talleres – Charlas y similares: relacionados a las carreras universitarias solicitadas y/o transversales, realizadas en los últimos 5 años, con una carga horaria minima de 20 hs., y se asignará 1 punto hasta un total de 5 puntos.</p> <p>En el caso que no esté especificada la carga horaria, se puntuará de la siguiente manera:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nacionales: 4 hs. por día - Internacionales: 8 hs. por día <p>Experiencia Específica y General: excluyente.</p> <p>Hasta 20 Pts.</p> <p>(i) Específica : 2 años en Organismos del ámbito económico-financiero. Se otorgará la siguiente puntuación: 2 a 4 años 10 puntos; 5 a 7 años 12 puntos; 8 o más años 14 puntos.</p> <p>(ii) Experiencia General : 2 años en Organismos del Sector Público o Privado. Se otorgará la siguiente puntuación: 2 a 4 años 2 puntos; 5 a 7 años 4 puntos; 8 o más años 6 puntos.</p>																
<p>Evaluación de Conocimientos: Hasta 28 pts. La Comisión de Selección aplicará una evaluación escrita a cargo de profesionales competentes.</p> <p>Idioma Guaraní: Hasta 2 pts. Se puntuará el conocimiento del idioma guaraní. Conforme al Art. 17 de la Ley 4251/10 "De Lenguas". Evaluación escrita.</p>																
<p>Evaluación Psicotécnica: Hasta 10 pts. La Comisión de Selección aplicará una Evaluación Psicotécnica, cuya valoración será hasta un maximo de 10 Puntos.</p>																
<u>ENTREVISTA POR LA COMISION DE SELECCIÓN: hasta 10 pts.</u>																
<p>La Comisión de Selección determinará el contenido del cuestionario para la entrevista estructurada así como la mejor técnica para su aplicación. La calificación se realizará 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.</p>																
<u>Evaluación por etapas</u>																
<p>El postulante deberá obtener por lo menos el 60% en cada una de las etapas de evaluación, para estar habilitado a acceder a la siguiente. En caso de que no haya obtenido el porcentaje mínimo en una etapa de evaluación queda inhabilitado para acceder a las siguientes evaluaciones si las hubieran y eliminado del proceso de selección, de conformidad al artículo 17 del Decreto N° 3857/15.</p> <p>Modalidad de selección: selección por orden de mérito. Para integrar la nómina de seleccionados, el concursante deberá superar el 60% de las evaluaciones globales de la matriz de evaluación; se seleccionará a los postulantes que hayan alcanzado los mejores puntajes conforme a las vacancias existentes.</p>																
<p>Criterio de Desempate: 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: quién posee mayor puntaje en experiencia específica. 2. Formación académica: quién posea mayor puntaje en formación académica. 3. Eventos de capacitación: quién posea mayor puntaje en eventos de capacitación . <p>En caso que persista el empate, se tomarán según los criterios, según la documentación requerida.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Experiencia específica: quién posea mayor cantidad de años acumulados de experiencia específica. 2. Formación Académica: quién posea mayor nivel de formación académica. 3. Eventos de capacitación: quién posea mayor carga horaria acumulada de eventos de capacitación que estén relacionados al puesto. 																

EVALUACIÓN DOCUMENTAL

Código	DOCUMENTOS EXCLUYENTES PARA POSTULACION							DOCUMENTOS NO EXCLUYENTES		DOCUMENTOS PARA ADJUDICACION DEL PUESTO	
	Nota de Presentación (Formato A)	Curriculum (Formato B)	Copia autenticada de Cédula de Identidad Vigente	Copia autenticada de título universitario	DDJJ de no estar incurso en parentesco (Formato C)	DDJJ de 1626 (Formato D)	Original o Copia autenticada de certificado de trabajo u otras documentaciones que avalen la experiencia	Copia autenticada de título de postgrado	Copia Autenticada de Certificados de Cursos	Certificado Policial vigente	Certificado Judicial vigente
1											
2											
3											

EVALUACION DOCUMENTAL

Documentos excluyentes: La no presentación de los documentos excluyentes será de descalificación automática.

Documentos no excluyentes: no eliminarán al concursante del proceso, pero implicará la no puntuación en la matriz de evaluación.

Foliatura: Cada hoja del contenido de la carpeta deberá estar foliada (enumerada) secuencialmente y colocarse en un sobre para su presentación, so pena de descalificación. Esta foliatura será verificada al momento de la presentación.

Constancias/Certificados laborales: se deberá 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 o funciones desempeñadas y firma del anterior empleador.

Formación académica: Será válido a los efectos del concurso los títulos, diplomas, certificados de estudios u otros documentos formales expedidos por las Universidades que avalen la conclusión satisfactoria de una carrera determinada y la habilitación al título correspondiente.

Se excluirá a aquellos postulantes que tengan Educación Formal o Experiencia Laboral (General y Específica) inferior a las requeridas como requerimientos mínimos, debido a que las mismas están subcalificadas para el puesto.

Experiencia laboral: serán sumados los años de experiencia indicados en los certificados de trabajo.

Documentos de adjudicación: serán requeridos al concursante seleccionado al cargo luego de todo el proceso de evaluación