

1. DESCRIPCIÓN Y VALORACIÓN DE PUESTO DE TRABAJO

1.1 IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO

Denominación del puesto	Profesional Desarrollador Java Senior	Clasificación ocupacional (Normalizada)	SALARIO Y BENEFICIOS ADICIONALES
		Profesional I	Gs. 4.574.500 (Categoría C8U Profesional I, 1 Vacancia) Rubro 111 FF10

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 Unidad inmediate superior
Departamento Sistemas Informáticos	Dirección General de Informática y Comunicaciones	Subsecretaría de Estado de Administración Financiera	Ministro			

1.3. UBICACIÓN FÍSICA DEL PUESTO

Domicilio	Alberdi 642	Localidad-Región	Asunción.
-----------	-------------	------------------	-----------

2. MISION Y TAREAS DEL PUESTO

2.1. MISION DEL PUESTO

Misión del Puesto	El profesional del Área de Desarrollo de Sistemas Informáticos sera responsable del análisis, desarrollo y mantenimiento de aplicaciones del SIAF.
-------------------	--

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.-
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	1. Analizar, diseñar y proponer mejoras a los sistemas componentes del SIARE, a fin de cumplir con los requisitos funcionales de las Direcciones Rectoras y los requisitos no funcionales y de seguridad conforme los estándares establecidos por la DGIC 2. Realizar el desarrollo de los sistemas, aplicaciones informáticas, programas o interfaces conforme la definición de los requerimientos (Plataforma Web y lenguaje JAVA) 3. Elaborar la documentación sobre la configuración del sistema, y los cambios o mejoras desarrollados en los programas 4. Realizar las pruebas unitarias y de integración que permitan verificar el funcionamiento de las aplicaciones desarrolladas en el ambiente de desarrollo. 5. Elaborar y mantener actualizado los Manuales Técnicos y de Operación de los sistemas 6. Realizar las pruebas de los componentes en nuevas plataformas de desarrollo 7. Aplicar las políticas, normativas y procedimientos vigentes en materia de desarrollo de sistemas, llenando adecuadamente los formularios y respetando la separación de ambientes conforme los estándares adoptados por la DGIC 8. Realizar recomendaciones para lograr un mayor aprovechamiento y mejor utilización de los recursos de TI, manteniéndolos operativos y seguros para los usuarios 9. Apoyar en la evaluación de los informes y productos de trabajo relativos a los nuevos sistemas que reemplazan o agregan funcionalidades al SIARE. 10. Realizar aquellas funciones relativas a su área a pedido del superior
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	3
	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	1
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	4
	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	1
	APOYO OPERATIVO Y ADMINISTRATIVO	TECNICOS SUPERVISORES Y PROFESIONALES II	PROFESIONALES I Y JEFATURAS	DIRECCION Y CONDUCCION SUPERIOR - ASESORAMIENTO	CONDUCCION POLITICA												

VALOR
2,3

3 CONDICIONES DE TRABAJO

3.1. VALORACIÓN GENERAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

TIPO	ESCALAS										Puntaje					
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9		10				
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 6 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.			1
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.			2
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

VALOR 2,3

3.2. VALORACIÓN ESPECÍFICA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

VALORACIÓN DEL PUESTO RESPECTO DE LAS COMPETENCIAS ESPECÍFICAS REQUERIDAS Y AJUSTES POSIBLES

TIPO	Descripción	ESCALA										Justificación de la calificación	Ajustes posibles en el puesto	Puntaje	
		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	Debido a que el trabajo habitual del analista desarrollador requiere mucho análisis, diseño y programación que requiere mucha concentración.		8
Movilidad	2 Desplazamiento: Capacidad para caminar y/o desplazarse, utilizando o no algún tipo de equipamiento.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Considerando que debe desplazarse por las diferentes dependencias de la Dirección Superior.		7
	3 Acceso a transporte: 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	Considerando que debe desplazarse por las diferentes dependencias de la Dirección Superior, y en la mayoría de los casos las dependencias de la		7
Posición	4 Indistinta: Capacidad para adoptar y mantener INDISTINTAS posturas.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			5
	5 Sentada: Capacidad para adoptar y mantener la postura SENTADA.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Debido a que el trabajo habitual del analista desarrollador es estar sentado durante su jornada laboral.		9
	6 De pie: Capacidad para adoptar y mantener la postura DE PIE.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			5
	7 Otras: Capacidad para adoptar y mantener otras posturas (de RODILLAS, AGACHADA, ARRODILLADA, otras).	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			4
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	Los plazos de entrega del trabajo, la delicadeza de los trabajos a ser realizados.		9
Relaciones interpersonales	10 Capacidad para iniciar y mantener relaciones con otras personas.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Debido a que tiene que trabajar tanto con otros analistas y los usuarios finales.		9
Autoconfianza personal:	11 Capacidad para el autocuidado y la percepción de riesgos.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Debido a que el trabajo habitual del analista desarrollador realiza tareas que requiere de mucha concentración y es de vital importancia para el buen		8
Orientación en el entorno:	12 Capacidad para orientarse y utilizar transporte público.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			4
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	Considerando la actualización constante de la tecnología.		9
Visión:	15 Capacidad para reconocer y/o distinguir objetos y colores.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Debido a que el trabajo habitual del analista desarrollador diseñar protocolos de pantallas acorde a las funciones de los usuarios.		7
Audición:	16 Capacidad para oír, reconocer y/o discriminar sonidos.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Debido a que el trabajo habitual del analista desarrollador diseñar requiere de obtención de datos de diferentes fuentes de información		7
Comprensión verbal:	17 Capacidad para entender mensajes orales.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Debido a que el trabajo habitual del analista desarrollador diseñar requiere de obtención de datos de diferentes fuentes de información		9
Expresión Oral:	18 Capacidad para expresar mensajes orales.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Para que el usuario comprenda en un lenguaje sencillo las explicaciones o las soluciones propuestas por el analista.		8

VALOR 6,7

3.2.2 EVALUACIÓN DE CONDICIONES DE SEGURIDAD

TIPO	CONDICIONES	ESCALA										Justificación de la calificación	Ajustes posibles en el puesto	Puntaje	
		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			6
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			3
4	Manipulación de objetos y sustancias	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			3
5	Uso de vehículos	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			1
6	Exposición a ruido y vibraciones	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			3
7	Exposición a temperatura	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			1

PROMEDIO 2,6

4. REQUISITOS DEL PUESTO

4.1 DESCRIPCIÓN DE LOS REQUISITOS MÍNIMOS Y OPCIONALES

COMPONENTE	MÍNIMOS REQUERIDOS	OPCIONALES CONVENIENTES
EXPERIENCIA LABORAL	2 años de experiencia general laboral. (Excluyente) 2 años de experiencia específica en desarrollo de sistemas web y BD relacionales con lenguaje Java (Excluyente)	
EDUCACIÓN FORMAL o ACREDITADA	Egresado universitario de las carreras de Análisis de Sistemas o Ingeniería en Informática. (Excluyente).	Postgrados en las áreas de TICs, preferentemente BD o Programación.
PRINCIPALES CONOCIMIENTOS ACREDITADOS		Inglés Técnico de nivel intermedio. Cursos o similares relacionados a: Análisis, diseño y desarrollo de sistemas informáticos, utilización de herramientas CASE y UML, Bases de Datos y herramientas Oracle, desarrollo web, especialización en desarrollo con lenguaje Java, testing y calidad de software
PRINCIPALES COMPETENCIAS	<p><u>Conocimientos básicos:</u> *Tareas a realizar * Conocimiento de análisis, diseño y desarrollo de sistemas informáticos, y utilización de herramientas CASE y UML * Conocimientos de Base de Datos ORACLE (versión 10g o superiores). * Conocimiento y experiencia demostrable de actividades de análisis, diseño, desarrollo e implementación con herramientas JEE (Servidor de aplicaciones Jboss/WildFly, IDE Eclipse, preferentemente). * Conocimiento de lenguajes con orientación a objetos. * Capacidad de detección de problemas informáticos, soluciones y asesoramiento de mejoramiento de tecnologías. *Capacidad de elaborar informes sobre las tareas desarrolladas</p> <p><u>Competencias Cardinales:</u> 1. Compromiso con la Calidad del Trabajo. 2. Conciencia Organizacional. 3. Iniciativa. 4. Integridad. 5. Flexibilidad. 6. Autocontrol. 7. Trabajo en Equipo. 8. Responsabilidad</p>	
OBSERVACIONES	Se exclura a aquellos postulantes que tengan o se constate Educación Formal o Experiencia Laboral 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
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.						
	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.						
	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.						
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> APOYO OPERATIVO Y ADMINISTRATIVO TECNICOS SUPERVISORES Y PROFESIONALES II PROFESIONALES I Y JEFATURAS DIRECCION Y CONDUCCION SUPERIOR - ASESORAMIENTO CONDUCCION POLITICA </div>											

PROMEDIO 5,8

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	Evaluación de Conocimientos	Idioma Guaraní		Test Psicométrico	Entrevista con la Comisión de Selección
	Postgrado a nivel de Magister	Postgrado a nivel de Especialista	Egresado Universitario	Cursos	15 pts	5 pts.	28 pts.	5 ptos.		7 pts.	10 pts
	20 pts.	19 pts.	18 pts.	10 ptos.							
1											
2											
3											
TOTALES ->											

EVALUACION CURRICULAR: hasta 50 pts.

Formación Académica: Hasta 20 Ptos. Se puntuará al postulante en los siguientes niveles académicos: Título de Egresado Universitario (18 pts.); Postgrado a nivel de Especialista (19 pts) ; Postgrado de nivel de Magister (20 ptos).

Cursos -Seminarios – Talleres – Charlas y similares: relacionados a Análisis, diseño y desarrollo de sistemas informáticos, utilización de herramientas CASE y UML, Bases de Datos y herramientas Oracle, desarrollo web, especialización en desarrollo con lenguaje Java, testing y calidad de software, realizadas en los últimos 5 años, con una carga horaria mínima de 20 hs. por evento o por sumatoria de los mismos hasta 20 hs, y se asignarán 2 puntos hasta un total de 10 puntos.

En el caso que no esté especificada la carga horaria, se puntuará de la siguiente manera:

- Nacionales: 4 hs. por día
- Internacionales: 8 hs. por día

Experiencia Específica y General:

Hasta 20 Pts.

(i) **Específica:** 2 años de experiencia específica en desarrollo de sistemas web y BD relacionales con lenguaje Java. Se otorgará la siguiente puntuación: 2 años 10 puntos; de 2 a 3 años 15 puntos.

(ii) **Experiencia General:** 2 años años de experiencia general laboral. Se otorgará la siguiente puntuación: 2 años 3 puntos; 3 años 4 puntos; más de 3 años 5 puntos.

Evaluación de Conocimientos: Hasta 28 pts. La Comisión de Selección aplicará una evaluación escrita a cargo de profesionales competentes.

Idioma Guaraní: Hasta 5 pts. Se puntuará el conocimiento del idioma guaraní. Conforme al Art. 17 de la Ley 4251/10 "De Lenguas". Evaluación escrita.

Evaluación Psicotécnica: Hasta 7 pts. La Comisión de Selección aplicará una Evaluación Psicotécnica, cuya valoración será hasta un máximo de 7 Puntos.

ENTREVISTA POR LA COMISION DE SELECCIÓN: hasta 10 pts.

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.

Régimen de Aprobación de las Evaluaciones:

Evaluación al Concluir todas las Etapas. Según lo establecido en el Anexo del Decreto N° 3857/15 Art.17 inc. "b" Evaluación al concluir todas las etapas de evaluación: El postulante deberá obtener por lo menos el 60% del puntaje total establecido en la matriz para conformar la lista final o de preseleccionados

Modalidad de Selección.

Selección por Orden de Mérito. según establece el Anexo del Decreto N° 3857/15 - Artículo 14º, inciso a); se seleccionará a los concursantes que hayan alcanzado los mejores puntajes conforme a las vacancias existentes

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: 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 .

En caso que persista el empate, se tomarán según los criterios, según la documentación requerida.

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.

Lista de Elegibles

Se entenderá como lista de elegibles aquella conformada por quienes hayan alcanzado el puntaje mínimo del total de puntos requeridos en la matriz de evaluación para considerarlos aprobados, y que no hayan sido adjudicados o seleccionados para el puesto convocado, que será utilizada en caso de que los titulares adjudicados renuncien al puesto o bien se cuente con otras vacancias de igual perfil para el mismo puesto, que respeta el orden de méritos. Dichos reemplazos podrán realizarse hasta por dos (2) años contados desde la fecha del acto administrativo de nombramiento o contratación.

EVALUACIÓN DOCUMENTAL

Códigos	DOCUMENTOS EXCLUYENTES PARA POSTULACION						DOCUMENTOS NO EXCLUYENTES		DOCUMENTOS PARA ADJUDICACION DEL PUESTO		
	Nota de Postulación (Formato A)	Formato CV (Formato B)	Fotocopia auténtica por Escribanía de Cédula de Identidad vigente (ambos lados)	Fotocopia auténtica por Escribanía de Título Universitario	DDJJ de no estar inhabilitado para el ingreso a la Función Pública Art. 14, 16 y 143 de 1626 (Formato C)	DDJJ de estar o no estar incurso/a en relación de parentesco en la función pública (Formato D)	Certificado laboral u otros documentos que avalen la experiencia (original o copia autenticada)	Copia autenticada de Postgrado a nivel de Especialista o Magister	Copia autenticada de certificados de cursos	Certificado de antecedentes policiales original vigente	Certificado de antecedentes judiciales original 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.

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