

VICEMINISTERIO DE CAPITAL HUMANO Y GESTIÓN ORGANIZACIONAL

Denominación del Puesto	Jefe de Departamento de Análisis y Política del Gasto y Financiamiento	Descripción Corta	JDAPGF
-------------------------	--	-------------------	--------

Denominación de la Unidad	Departamento de Análisis y Política del Gasto y Financiamiento	Descripción corta	DTO APGF
Tipo de puesto según CPT - G:	Nivel Coordinador – Jefe de Departamento	Grado y rango salarial:	B- Desde Gs. 7.500.001 hasta Gs. 10.500.000
Carrera del puesto:	Dirección General de Política Macro-Fiscal		

Conducción Política		Producción para la Sociedad	1	Producción para la Administración Pública		Administración y Apoyo Interno	
---------------------	--	-----------------------------	---	---	--	--------------------------------	--

Finalidad del Puesto Misión	Liderar el Departamento de Análisis y Política del Gasto y Financiamiento, asegurando la adecuada y oportuna gestión de los procesos y procedimientos bajo su responsabilidad, para el logro de los objetivos de la unidad en el marco de los planes estratégicos institucionales.
-----------------------------	--

PERFIL REQUERIDO

COMPONENTE	MÍNIMOS REQUERIDOS	OPCIONALES DESEABLES
EXPERIENCIA LABORAL	Experiencia específica: 1 (un) año de experiencia específica en tareas relacionadas al puesto y/o al nivel del cargo en el sector público o privado	Experiencia general: 2 (dos) años en el sector público o privado.
EDUCACIÓN FORMAL o ACREDITADA	Profesional Universitario de la carrera de ciencias económicas.	Postgrado según normativa vigente del CONES.
PRINCIPALES CONOCIMIENTOS ACREDITADOS	Curso: "Emergencia Social ante la violencia contra las mujeres, niñas, niños y adolescentes"	Eventos de capacitaciones relacionados a la optimización del desempeño laboral
HABILIDADES	Habilidad para el manejo de herramientas de trabajo, destreza manual para el ejercicio del cargo.	
COMPETENCIAS	Competencias Técnicas: *Idiomas oficiales (español y guaraní) *Conocimientos de las tareas a realizar . *Naturaleza de la Institución (Misión, Visión. etc.) *Normativas relacionadas a la Función Pública. *Ley de PGN *Ley 5098 Responsabilidad Fiscal *Decreto 1559 Reglamentario de la Ley 5098 *Ley 6638 Que modifica y amplía la ley 5097/2013 *Ley 1535 Administración Financiera del Estado *Decreto 8127/2000 Reglamentario de la Ley 1535 *Decreto 9537 Por el cual se establece el procedimiento unificado para la realización de operaciones de cesión de derecho de cobro emergente de los contratos públicos *Resolución MEF 347. Por la cual se establecen criterios, requisitos y procedimientos para el otorgamiento del consentimiento de la contratante para las operaciones de cesión del derecho de cobro y su registro, emergente de las solicitudes de los proveedores en el marco de los contratos públicos,	

VICEMINISTERIO DE CAPITAL HUMANO Y GESTIÓN ORGANIZACIONAL

	de conformidad con lo establecido en el artículo 68 de la Ley N.º 7021/2022 y su Reglamentación. *Ley 7452 De modernización del régimen de promoción de la inversión en infraestructura pública y ampliación y mejoramiento de los bienes y servicios a cargo del estado *Ley N.º 7158/23 Que crea el MEF, Decreto N.º 1041/24 y Res. MEF N.º 14/24 * Ley N.º 1626/00 De la Función Pública y sus modificaciones * Plan Estratégico Institucional * Código de Ética y de Buen Gobierno vigente * MECIP 2015 *Resolución MEF N.º 244/2024 "Por la cual se aprueba la Política de Control Interno del Ministerio de Economía y Finanzas". * Resolución MEF N.º 58/2023 "Por la cual se establecen mecanismos para la Gestión del Capital Humano de este Ministerio". *Resolución MEF N.º 358/2024 Políticas del Talento Humano *Resolución MEF N.º 219/2023 "Por la cual se aprueba el Reglamento de Evaluación de Desempeño para funcionarios permanentes, Personal Contratado y Comisionado de este Ministerio" <u>Competencias cardinales.</u> Requeridas de acuerdo al "diccionario de competencias para servidores públicos iberoamericanos". 1. Compromiso con la Calidad del Trabajo. 2. Conciencia Organizacional. 3. Iniciativa. 4. Integridad. 5. Flexibilidad. 6. Autocontrol. 7. Trabajo en Equipo. 8. Responsabilidad	
--	--	--

FUNCIONES GENERALES DEL PUESTO

PLANIFICACIÓN del propio trabajo o el de otros	Definir prioridades de análisis de gasto y financiamiento con base en las metas de déficit y deuda establecidas por la Dirección Macro-Fiscal. - Diseñar el plan anual de actividades del departamento, incluyendo cronogramas de construcción de escenarios, actualización de modelos y generación de reportes técnicos. - Establecer criterios para la asignación de recursos analíticos (datos, herramientas, personal) en función de los objetivos institucionales y de la normativa vigente.
DIRECCIÓN o coordinación del trabajo de dependientes directos o indirectos	Dirigir y coordinar las actividades de los puestos dependientes, incluyendo el asesoramiento, asistencia y apoyo en las gestiones bajo sus respectivas responsabilidades. Guiar y liderar a los equipos de trabajo hacia el cumplimiento de sus metas
EJECUCIÓN personal por parte del ocupante del puesto	Asesorar y asistir a las máximas autoridades en temas relativos a los temas principales de la unidad a su cargo. Aprobar macro procesos, procesos y procedimientos del área a su cargo Recomendar según corresponda las decisiones relativas a los macroprocesos, procesos y procedimientos. Representar al área en cuestiones que se deban tomar decisiones clave.
CONTROL y/o evaluación del trabajo propio o de dependientes	Evaluar y analizar los resultados del desempeño de los equipos de trabajo tomando decisiones estratégicas que afecten al sistema organizacional. Evaluar la efectividad de la unidad en el marco de las políticas y estrategias institucionales Controlar y monitorear los macroprocesos y procesos a su cargo Evaluar el desempeño de las unidades dependientes
Otros	Otras actividades o tareas inherentes al puesto de trabajo o que sean solicitadas por el superior inmediato. Definir lineamientos o políticas, planificar estrategias, guiar, liderar o dirigir los equipos para el cumplimiento de metas, representar a la unidad

FUNCIONES ESPECÍFICAS DEL PUESTO

Diseñar y ejecutar modelos de proyección del gasto y financiamiento: Construir modelos de mediano plazo (mínimo 5 años) que integren variables macro fiscales, supuestos de crecimiento y costos de la deuda. Actualizar y validar los modelos periódicamente, incorporando datos reales y revisiones de organismos internacionales. Analizar el impacto de las programaciones presupuestarias, evaluando variaciones en los planes de gasto y conforme a estándares internacionales para medir sus efectos sobre las finanzas públicas.

Elaborar escenarios alternativos de política fiscal: Simular efectos de cambios en niveles de gasto corriente y de capital, niveles de endeudamiento y estructuras de financiamiento. Evaluar riesgos asociados (tipo de cambio, tasas de interés, contingencias) y proponer medidas de mitigación.

Analizar el impacto de nuevas disposiciones y normativas: Revisar disposiciones legales y reglamentarias (Ley de Responsabilidad Fiscal, Presupuesto General) para extraer implicaciones cuantitativas sobre el resultado fiscal y la deuda pública. Integrar dichos análisis en recomendaciones de política.

Preparar reportes técnicos y presentaciones ejecutivas: Redactar documentos de trabajo que describan supuestos, metodologías y resultados de las proyecciones. Generar análisis de sensibilidad de las proyecciones de gastos y financiamiento, como de riesgo fiscal bajo distintos escenarios. Presentar los hallazgos al superior inmediato.

Supervisar la calidad y consistencia de los datos: Establecer controles para la integridad de fuentes internas. Garantizar trazabilidad de los supuestos y resultados en cada iteración del modelo fiscal.

Coordinar con unidades afines: Articular con las demás dependencias para asegurar coherencia de escenarios. Proveer asesoría técnica a equipos que desarrollan indicadores fiscales y presupuestarios.

Monitorear indicadores de desempeño fiscal: Dar seguimiento a indicadores clave (déficit/PIB, servicio de la deuda, brechas de financiamiento, entre otros) y alertar sobre desviaciones y proponer ajustes oportunos en políticas de gasto y estrategias de financiamiento. Aplicar metodologías y técnicas de monitoreo de variaciones en los planes de política, evaluando su incidencia en el Marco Fiscal de Mediano Plazo.

Capacitar y orientar al equipo: Transferir metodologías de modelación y mejores prácticas. Fomentar la adopción de nuevas herramientas analíticas y automatización de procesos.

Nivel de supervisión	Reporta al: Director General de Política Macro-Fiscal, quien evaluará a través de una Evaluación de desempeño anual.
	Supervisa a: Profesionales /técnicos, estos serán evaluados a través de una Evaluación de desempeño anual
Complejidad del puesto	El puesto requiere supervisar el desempeño de su área, garantizando el cumplimiento de objetivos y normativas, y gestionando los recursos de manera efectiva. Implica la toma de decisiones operativas, liderazgo de equipos y la promoción de la mejora de procesos dentro de un entorno en constante cambio.
Condiciones de trabajo	Horario laboral: lunes a viernes de 7:00 a 15:00 hrs. Requiere uso de elementos informáticos: sí. Requiere uso de maquinaria: no. Requiere actividad física: no. Requerimiento físico más del 80% del tiempo: sentado.

3. OFERTA SALARIAL

<i>Salario</i>	<i>Categoría/Denominación</i>	<i>Vacancias</i>	<i>FF</i>	<i>OG</i>	<i>Otros Beneficios</i>
G. 9.500.000 (nueve millones quinientos mil)	C57/Jefe de Departamento	1 (una)	10	111	Responsabilidad en el cargo.

4. BASES Y CONDICIONES DEL CONCURSO

a) INFORMACIONES GENERALES
a.1) MODALIDAD DE SELECCIÓN:
Orden de Mérito
La adjudicación de la categoría podrá implicar movilidad del puesto y/o cargo
a.2) RÉGIMEN DE APROBACIÓN DE LAS EVALUACIONES:
Evaluación al concluir todas las etapas
a.3) ETAPAS SEGÚN TIPO DE CONCURSO (Art. 13, Res. N° 40/2025)
Concurso de Oposición Interno Institucional por puesto Etapas obligatorias: evaluación documental, curricular, conocimientos y entrevistas.
a.4) PORCENTAJE MÍNIMO PARA APROBAR: 70%
b) MECANISMO DE POSTULACIÓN:
Formulario de Postulación, online a través de formulario electrónico que será habilitado para el efecto
La Guía para la postulación y demás detalles del proceso serán publicados en el Portal Único del Empleo Público (PUPEP) – Paraguay Concurra www.paraguayconcurra.gov.py en la etapa correspondiente.
c) OTROS DATOS DE INTERES:
a) El o la postulante no deberá estar cumpliendo la sanción prevista en el artículo N.º 69 de la Ley N.º 1626/00. b) No podrán participar los funcionarios que no cuenten con 2 años de antigüedad en la función pública, según el Art. 47 de la Ley N.º 1626/2000 o se encuentren en la limitación establecida en el Art. 30 del Decreto N.º 3857/15. c) La presente promoción implica movilidad del puesto, por lo tanto, el Servidor Público que resultase ganador deberá prestar servicios en el área de la convocatoria. d) Podrán participar aquellos funcionarios de carrera que estén ocupando un puesto de confianza, confirmados o no con el cargo que le corresponde, siempre y cuando en el caso de salir adjudicado, renuncie al puesto o cargo de confianza para ocupar el nuevo puesto concursado. e) No podrán participar aquellos funcionarios que no son de carrera, es decir, cargos de confianza por designación directa. f) Se excluirá a aquellos postulantes que obtengan o se constate Educación Formal inferior a la solicitada en esta oportunidad, debido a que las mismas están subcalificados para el puesto, conforme a las normativas vigentes. REUNIÓN INFORMATIVA: La misma tiene como objetivo dar a conocer el proceso, formas, modalidad, documentos para la postulación, los temas a desarrollarse y aclaración de dudas e inquietudes de los postulantes. La misma se realizará en la

VICEMINISTERIO DE CAPITAL HUMANO Y GESTIÓN ORGANIZACIONAL

modalidad, horario y fecha que serán oportunamente publicados en la página del portal Paraguay concursa: www.paraguayconcurso.gov.py

La participación no es obligatoria.

CONTACTO PARA ACLARACIONES: Todos los datos serán publicados en el **Portal Único del Empleo Público – Paraguay Concurso** www.paraguayconcurso.gov.py

5. MATRICES DE EVALUACIONES

a) EVALUACION DOCUMENTAL:

Esta evaluación se realizará conforme a lo establecido en esta matriz, con los documentos obrantes en el legajo, conforme a la modalidad indicada por la comisión de selección y publicada en la etapa correspondiente en el portal Paraguay Concurso: www.paraguayconcurso.gov.py

Documentos de Evaluación	Presentar para	Obligatorio si/no	Formalidades
Formulario electrónico (Postulación y CV)	Postulación	SI	Online
Constancia de verificación del legajo expedida por la Dirección General de Gestión del Capital Humano	Legajo Institucional	SI	Original firmado
Cédula de Identidad Vigente (ambos lados)	Legajo Institucional	SI	Copia simple
Documento que acredite la formación académica alcanzada	Legajo Institucional	SI	Copia autenticada por escribanía del Título de Grado y/o postgrado Registrado conforme a las normativas vigentes del MEC y establecido en el perfil del puesto
Certificado laboral u otros documentos que avalen la experiencia	Legajo Institucional	SI	Original o Copia simple
Certificados de Eventos de Capacitaciones	Legajo Institucional	NO	Copia simple
Documento que acrediten la participación del Curso: “Emergencia Social ante la violencia contra las mujeres, niñas, niños y adolescentes”	Legajo Institucional	SI	Copia del correo donde se acepta la participación, certificado de estar participando o registro de inscripción. (Excluyente)
Resultado de la última evaluación de desempeño o constancia de la No aplicación emitida por la institución de destino	Legajo Institucional	SI	Original o copia simple
Antecedente Policial Vigente	Legajo Institucional	SI	Original
Antecedente Judicial Vigente	Legajo Institucional	SI	Original

CONSIDERACIONES GENERALES A TENER EN CUENTA POR EL POSTULANTE PARA LA ETAPA DE POSTULACIÓN**1. Antes del periodo de postulación:**

1.1. Prever que los documentos obrantes en el legajo institucional estén actualizados y conforme al requerimiento institucional. Para el efecto, el servidor público deberá solicitar la verificación de los documentos obrantes en su legajo y actualizarlo si fuese necesario.

1.2. Para la realización de la verificación y actualización del legajo se estará comunicando oportunamente, en la etapa correspondiente en el **Portal Único del Empleo Público (PUPEP) – Paraguay Concurso** www.paraguayconcurso.gov.py

1.3. La verificación se realizará única y exclusivamente con el servidor público en cuestión.

1.4. La actualización del legajo personal es responsabilidad exclusiva del servidor público y no se podrán extraer documentos ya contenidos en el legajo institucional. La Dirección General de Gestión del Capital Humano (DGGCH) no verificará las documentaciones que se pretenden incorporar, solo realizará la supervisión durante el proceso de verificación que realice el interesado, sin que ello implique conformidad o aprobación de los documentos.

1.5. No se podrá actualizar el legajo una vez finalizado el periodo de postulación publicado en el **Portal Único de Empleo Paraguay Concurso** www.paraguayconcurso.gov.py

1.6. La DGGCH emitirá una CONSTANCIA de Verificación del Legajo, que, como requisito, debe obrar en el legajo.

2. Para la postulación:

2.1. La falta de algunos de los documentos obligatorios y el incumplimiento del Art. 30 del Anexo del Decreto 3857/15 (Permanencia en los cargos concursados), Art. 47 de la Ley N.º 1626/00 "De la Estabilidad", así como; la incursión en la sanción prevista en el Art. 69 inc. "a" de la Ley N.º 1626/00 (Suspensión del Derecho a Promoción por el periodo de 1 (un año), serán causal de descalificación automática.

2.2. Haber pasado por el proceso de Evaluación de Desempeño correspondiente o acreditar la no aplicación de dicha herramienta. Se requiere que el postulante haya alcanzado mínimamente la calificación del Reglamento vigente, caso contrario no podrá ser promocionado. En el caso de los funcionarios que hayan estado temporalmente en otras Instituciones, se tendrá en cuenta la Evaluación de Desempeño realizada en aquel organismo y cuya copia de evaluación deberá obrar en el legajo, durante el periodo habilitado para la verificación de los legajos, para que el mismo sea verificado e incorporado al legajo correspondiente por la DGGCH. Se aplicará esta misma regla para casos de traslados definitivos.

2.3. Los Documentos no obligatorios: no eliminarán al concursante del proceso, pero la no presentación implicará la no puntuación en la matriz de evaluación.

2.4. La Comisión de Selección podrá solicitar informaciones complementarias de los documentos presentados en caso de dudas o ilegibilidad.

2.5. Transcurrido el plazo de postulación, las postulaciones realizadas se tomarán como extemporáneas y no serán evaluadas.

2.6. La DGGCH acusará el recibo de postulación, sin que esto signifique la admisión para la evaluación, cuya etapa corresponderá a la Comisión de Selección y será publicada en el **Portal Único de Empleo Paraguay Concurso**.

b) MATRIZ DE EVALUACIÓN

SERA EXCLUYENTE el requerimiento mínimo de Formación Académica de cada cargo, de conformidad a la matriz de requerimientos para cargos permanentes aprobada por la Resolución VCHGO N.º 40/2025.

Las calificaciones de las evaluaciones se aplicarán conforme con el siguiente cuadro de bases y condiciones establecido a continuación:

FACTORES DE EVALUACIÓN	Puntaje
a) EVALUACIÓN CURRICULAR	55 puntos
a.1. EXPERIENCIA LABORAL	25 puntos
Experiencia Específica	15 puntos
Experiencia General	10 puntos

Experiencia Específica (excluyente): Se aplica a la experiencia de los postulantes en el sector público o privado, conforme a la siguiente escala:

- Tareas relacionadas a coordinar equipos; supervisar a los colaboradores, proyectos y actividades; evaluar a otros; capacitar o entrenar a los colaboradores, se aplicará el puntaje correspondiente conforme a la siguiente escala (3 puntos):**
 - 6 años: 3 puntos – Puntuación máxima
 - 5 años a 5 años 11 meses: 2,5 puntos
 - 4 años a 4 años 11 meses: 2 puntos
 - 3 años a 3 años 11 meses: 1,5 puntos
 - 2 años a 2 años 11 meses: 1 puntos
 - 1 año a 1 año 11 meses: 0,5 punto – Mínimo requerido
- Tareas relacionadas a la práctica directa en actividades, tareas proyectos o roles similares, considerando la utilización de herramientas, ejecución de procesos y aplicación de normativas particulares relacionados al puesto o cargo convocado, se aplicará el puntaje correspondiente conforme a la siguiente escala (12 puntos):**
 - 6 años: 12 puntos – Puntuación máxima
 - 5 años a 5 años 11 meses: 10 puntos
 - 4 años a 4 años 11 meses: 8 puntos
 - 3 años a 3 años 11 meses: 6 puntos
 - 2 años a 2 años 11 meses: 4 puntos
 - 1 año a 1 año 11 meses: 2 puntos – Mínimo requerido

* En caso de que reúna ambas condiciones mencionadas, se puntuará en ambas escalas y no se considerará como duplicación en la puntuación.

Experiencia General: Se aplica al histórico de trabajo en el sector público o privado. Se aplicará el puntaje correspondiente conforme a la siguiente escala:

- 2 años: 10 puntos.
- 1 año 6 meses a 1 año 11 meses: 8 puntos.
- 1 año a 1 año 5 meses: 6 puntos.
- 6 meses a 11 meses: 4 puntos.
- Menos de 6 meses: 2 puntos
- Sin experiencia: 0 punto

VICEMINISTERIO DE CAPITAL HUMANO Y GESTIÓN ORGANIZACIONAL

- **PARA LA ASIGNACIÓN DE PUNTAJES EN EXPERIENCIA LABORAL**, NO se admitirá duplicación de puntuación entre la experiencia específica y general, la Comisión de Selección deberá iniciar el análisis por la experiencia específica, admitiéndose que en caso de que el postulante supere los años solicitados, puntúe este residual como Experiencia General. Para situaciones inversas, no aplica.
- Para la asignación de los puntos, debe obrar en el legajo del/la postulante los documentos que respalden la Experiencia Laboral.

a.2. FORMACIÓN ACADÉMICA

15 puntos

Doctorado culminado	15 puntos
Maestría culminada	14 puntos
Especialización Culminada	12 puntos
Profesional Universitario	10 puntos

- Para la asignación de los puntos, debe obrar en el legajo el documento que acredite la culminación del nivel de formación académica alcanzada conforme al requerimiento de la convocatoria.
- Los títulos registrados de postgrados serán evaluados de conformidad a lo estipulado por la normativa del CONES.
- La puntuación de la Formación Académica no es acumulable, se otorga el puntaje equivalente a la última formación académica declarada conforme a los requerimientos del perfil.

a.3 EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

5 puntos

Se tendrá en cuenta la calificación de la última **evaluación de desempeño** obrante en los registros de su institución, debiendo haber alcanzado al menos la calificación de “aprobado” para participar en la promoción, se otorgará el puntaje conforme al orden de mérito, según la siguiente escala de puntuación:

Desempeño %	Puntaje
100 % a 90 % (Calificación 5 - Sobresaliente)	5 puntos
89 % a 80 % (Calificación 4 – Muy Bueno)	4 puntos
79 % a 70 % (Calificación 3 - Bueno)	3 puntos
69 % a 66% (Calificación 2 - Aceptable)	2 puntos
Sin Evaluación Aplicada por constancia del OEE (traslados)	0 puntos

Para la asignación de los puntos, debe obrar en el legajo del/a postulante los documentos que respalden la Evaluación de Desempeño.

a.4. EVENTOS DE CAPACITACIONES

10 puntos

Serán consideradas aquellas capacitaciones relacionadas directa y transversalmente al puesto, realizadas en los últimos 10 años. La puntuación se aplicará según la carga horaria indicada en el certificado del curso.

Curso de violencia contra las mujeres, niñas, niños y adolescentes: 02 puntos

Se puntuará conforme carga horaria del curso, de acuerdo al siguiente detalle:

- 40 horas cátedras, o más: 05 puntos.
- 20 a 39 horas cátedras: 04 puntos.
- 13 a 19 horas cátedras: 03 puntos.
- 05 a 12 horas cátedras: 02 puntos.

VICEMINISTERIO DE CAPITAL HUMANO Y GESTIÓN ORGANIZACIONAL

- e) 04 horas cátedras: 01 puntos.
- f) 01 hora cátedra o inferior o sin carga horaria declarada: 01 punto.
- g) Sin eventos de capacitación: 0

* Por cada constancia o certificado que no indique la carga horaria, se les otorgará la puntuación más baja, en caso de que el documento señale varios días, se considerará 1 punto por cada día acreditado en el mismo.

*Las capacitaciones transversales que correspondan a Idiomas, manejo de herramientas informáticas, y otras similares, se puntuarán el nivel más alto realizado o con mayor carga horaria.

*Para la asignación de los puntos, debe obrar en el legajo del/a postulante los documentos que respalden la realización de eventos de capacitación conforme lo solicitado en el perfil y la matriz documental.

b) EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS 35 puntos

b.1. EVALUACIÓN DE LAS COMPETENCIAS TÉCNICAS SOLICITADAS EN EL PERFIL: hasta 35 puntos.

Prueba de conocimientos: Se aplicará un examen escrito **de 35 puntos**, sobre temas relacionados a las tareas descritas y temas relacionados a las normativas descritas en los requerimientos del perfil.

La bibliografía, modalidad, horario, fecha y demás puntos serán publicados en el **Portal Único del Empleo Público (PUPEP) - Paraguay Concurso** www.paraguayconcurso.gov.py

c.) ENTREVISTA 10 puntos

Entrevista: Será aplicada por la Comisión de Selección y estará basada en las competencias solicitadas en el perfil **hasta 10 puntos.**

El desarrollo de la misma será en la modalidad, en el horario y fecha coordinados previamente, que serán publicados en el portal **Paraguay concurso: www.paraguayconcurso.gov.py.**

TOTAL DE PUNTOS: 100

Criterios de desempate:

En caso de igual puntaje entre candidatos, el criterio de desempate será comparando en orden sucesivo los siguientes factores:

- 1) **Evaluación de Conocimientos:** Quien posea mayor puntaje en la evaluación de conocimientos.
- 2) **Experiencia Específica:** Quien posea mayor puntaje en experiencia específica.
- 3) **Eventos de Capacitación:** Quien posea mayor puntaje en eventos de capacitación.
- 4) **Experiencia Laboral:** Quien posea mayor cantidad de experiencia laboral (específica + general)
- 5) *Si persiste la paridad, la Comisión de Selección definirá el indicador válido de desempate a ser aplicado.*

Observación: El presente documento aplica de manera general la redacción en masculino con el objetivo de facilitar la lectura y evita la carga gráfica, haciendo mención que ello no representa discriminación de género.