1. DESCRIPCIÓN Y VALORACIÓN DE PUESTO DE TRABAJO

1.1 IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO

Denominación del puesto	Auditor	Vacancias	SALARIO Y BENEFICIOS ADICIONALES
		16 (dieciseis)	*C5I - AUDITOR ; Gs 7.700.000; Objeto del Gasto 111 – FF10; 6 vacancias. *C5I - AUDITOR ; Gs 7.300.000; Objeto del Gasto 111 – FF10; 6 vacancias. *C3H - AUDITOR ; Gs 7.100.000; Objeto del Gasto 111 – FF10; 4 vacancias. Modalidad: Concurso de Oposicion Interno Institucional (COII)

2. MISION Y TAREAS DEL PUESTO

2.1. MISION DEL PUESTO

Mision del Puesto	Asistir, apoyar y ejecutar los trabajos de auditoría, previstos en el programa y la planificación del trabajo en cumplimiento de las tareas encomendadas, para contribuir a la transparencia e integridad en la gestión de los recursos públicos.
-------------------	---

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	Incluye responsabilidad de planificar el trabajo propio y de personal bajo su dependencia directa.
DIRECCIÓN o coordinación del trabajo de dependientes directos o indirectos	Existe supervisión o coordinación de otros puestos de manera informal o eventual.
EJECUCIÓN personal por parte del ocupante del puesto	1) Evaluar la correcta utilización de los recursos públicos de la institución, verificando el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias. 2) Determinar el grado en que se han alcanzado los objetivos previstos y los resultados obtenidos en relación a los recursos asignados. 3) Recomendar medidas para promover mejoras en la gestión pública. 4) Fortalecer el sistema de control interno de la institución. 5) Ejecutar los trabajos asignados, documentar procedimientos de auditoría aplicados, comunicar al superior inmediato los hallazgos, sugerir procedimientos alternativos para la mejora continua, entre otros. 6) Ante eventuales necesidades de apoyo a otras funciones ajenas a su cargo lo realiza de acuerdo a las prioridades definidas por el superior inmediato.
CONTROL y/o evaluación del trabajo propio o de dependientes	El puesto incluye tareas de control y evaluación operativa sobre los resultados del propio trabajo y eventualmente de otros puestos
Otras tareas:	Inherentes al cargo o a las asignadas por el Superior Inmediato y al Manual de Funciones.

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	4
	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	
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
	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
APOYO OPERATIVO Y ADMINISTRATIVO		TECNICOS SUPERVISORES Y PROFESIONALES II		PROFESIONALES I Y JEFATURAS		DIRECCION Y CONDUCCION SUPERIOR -		CONDUCCION POLITICA									
											VALOR		4,0				

EVALUACIÓN DOCUMENTAL

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

1- Antes del período de postulación:

*El postulante tiene la obligación de actualizar su legajo, para lo cual deberá verificar personalmente su Legajo, máximo hasta el día del cierre de la postulación, ya que la Dirección de Talento Humano emitirá una CONSTANCIA de Verificación del Legajo como requisito que deberá acompañar su postulación, debiendo solicitar fecha y hora de verificación a través del correo electrónico **dth@agpe.gov.py** para el efecto a fin de organizar el tiempo de recepción y permanencia de las personas interesadas.

La DTH procederá a confirmar la fecha y hora de verificación del legajo correspondiente, a través del correo institucional, dentro de un plazo máximo de 24 horas.

2- Para la Postulación:

1- La falta de algunos de los documentos excluyentes y el incumplimiento del Art. 30 del Anexo del Decreto 3857/15, Art. 47 de la Ley N° 1626/00 "de la Estabilidad", así como la incursión en la sanción prevista en el Art. 69 inc."A" de la Ley N° 1626/00 (Suspensión del Derecho a Promoción por el periodo de 1 (un) año), **será causal de descalificación automática.**

2- Haber pasado por el proceso de Evaluación de Desempeño correspondiente, conforme a la Resolución SFP N° 328/13 y la Resolución N° 03, Acta N° 06 del 25/03/2015. Se requiere que el postulante haya alcanzado **minimamente la calificación de 66% en dicha evaluación**, caso contrario no podrá ser promocionado, conforme al Reglamento de Evaluación de Desempeño, enmarcado en el Anexo 1, apartado 2, Inc. "C" de la Resolución SFP N° 328/13. En el caso de los funcionarios que hayan estado o estén trasladados temporalmente en otros OEE, se tendrá en cuenta la Evaluación del Desempeño realizada en aquel Organismo. Dicha evaluación se deberá remitir al correo **dth@agpe.gov.py**

3- Los documentos deben obrar en el legajo del funcionario postulante que serán verificados por la Comisión de Selección.

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

5- La nota de postulación, podrá ser descargada directamente desde el **Portal Único del Empleo Público (PUEP)- Paraguay Concurso www.paraguayconcurso.gov.py**, ingresando al proceso de la convocatoria de interés.

6- La DTH será la encargada de proveer el Certificado Laboral, que avale la experiencia del postulante en la Institución.

7- El postulante, deberá presentar la nota de postulación debidamente firmada ante la mesa de entrada de la DTH o en formato PDF a través del correo electrónico **dth@agpe.gov.py** habilitado para el efecto. Deberá adjuntar a la nota, constancia de actualización de legajo.

8- La DTH, facilitará un código de concurso con el cual serán publicados los resultados.

MATRIZ DOCUMENTAL

Código del Postulante	DOCUMENTOS EXCLUYENTES PARA POSTULACIÓN								Documentos No excluyentes
	A cargo del Postulante	A cargo de la Dirección de Talento Humano							
		Documentos que deben obrar en el Legajo							
	Nota de Postulación y Constancia de verificación del legajo expedida por la DTH	Fotocopia autenticada por escribanía de Cedula de Identidad Vigente (ambos lados)	Fotocopia autenticada por escribanía del Título Universitario (legalizado y registrado por el MEC)*	Fotocopia de Certificados de Eventos de Capacitaciones	Certificado laboral u otros documentos que avalen la experiencia (Original o copia)	Resultado de la última Evaluación de Desempeño conforme a la Res. SFP N° 328/13 y Res. N° 03, Acta N°06 del 25/03/2015 Última Resolución de Ev. de Desempeño Institucional.	Antecedente Policial Vigente y firmado por el postulante	Antecedente Judicial Vigente y firmado por el postulante	Fotocopia simple de Título de PostGrados en áreas relacionados al cargo culminado nivel de doctorado o maestría o especialización o capacitación mínimo de 100 horas reloj (Resolución CONES N° 700/2016) registrado y legalizado por el MEC*
1									
2									

OBS:

*Las actualizaciones de lagajos estarán a cargo del/la Postulante.

*La solicitud realizada y los documentos remitidos o presentados para la actualización del legajo personal, son responsabilidad exclusiva de quien suscribe en carácter de solicitante.

La Dirección de Talento Humano se compromete únicamente con el procesamiento de impresión, registro e incorporación de los documentos en el legajo físico, sin que ellos indique conformidad o aprobación de los documentos.

*En caso de que las documentaciones obrantes en el legajo, no reúnan los requisitos de vigencia y/o formalidad requerida, la Comisión de Selección remitirá una proforma de compromiso de regulación por parte del/a afectado/a.

*La nota de postulación y constancia de verificación será recepcionada vía correo electrónico o mesa de entrada de la Dirección de Talento Humano, en los días autorizados para el efecto, transcurrido el plazo de postulación, se tomarán como postulaciones extemporáneas y no podrán ser evaluadas.

*La Dirección de Talento Humano 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 Paraguay Concurso**.

MATRIZ DE EVALUACION																						
Código de Postulación	EVALUACIÓN DOCUMENTAL								EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS	TOTAL												
	Formación Académica				Capacitaciones	Experiencia Laboral		Evaluación de Desempeño	Evaluación de Conocimientos, Habilidades y Destrezas													
	Doctorado Culminado	Maestría Culminada	Especialización Culminada	Capacitación Mínima 100hs.	Profesional Universitario	Eventos de Capacitaciones	Experiencia Específica	Experiencia General		5 Ptos.	PUNTAJE TOTAL 100 Ptos.											
	15 Ptos.	14 Ptos.	13 Ptos.	12 Ptos.	11 Ptos.	10 Ptos.	15 Ptos.	10 Ptos.	5 Ptos.	45 Ptos.												
Cod 1										0,00												
Cod 2										0,00												
Cod 3										0,00												
TOTALES ->										0,00												
EVALUACION CURRICULAR: Hasta 55 Puntos																						
Formación Académica: Hasta 15 Puntos. Se puntuará al postulante en los siguientes niveles académicos señaladas en el perfil.																						
<p>*Doctorado Culminado: 15 pts.</p> <p>*Maestría Culminada: 14 pts.</p> <p>Culminada: 13 pts.</p> <p>*Capacitación con un Mínimo de 100 horas reloj: 12 pts.</p> <p>Universitario: 11 pts. (excluyente)</p> <p>*Especialización</p> <p>*Profesional</p> <p>*Para la asignación de los puntos, debe obrar en el legajo del postulante los documentos que respalden el nivel de formación académica, según lo solicitado en la Matriz Documental.</p> <p>*Los títulos de posgrados presentados serán verificados de conformidad a lo estipulado en la Resolución CONES N° 700/2016 para la posterior asignación de puntos. Aquellos que no cumplan con lo establecido en la mencionada reglamentación serán consideradas como eventos de capacitación, de acuerdo a la clasificación de la presente matriz.</p> <p>*La copia simple del documento será suficiente para la puntuación, sin embargo el/la postulante deberá regularizar la formalidad ante el MEC, conforme a la Matriz Documental.</p>																						
EVENTOS DE CAPACITACIÓN: Hasta 10 Puntos																						
La acreditación de los eventos de capacitación se puntuará según la siguiente clasificación:																						
<p>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 relacionados directamente al puesto de trabajo cuya duración mínima es de 40 horas. se puntuará con 3,5 pts.</p> <p>b) Por cada constancia o certificado que indique una carga horaria mínima de 40 hs. cátedras, o más, se puntuará con 3 pts.</p> <p>c) Por cada constancia o certificado que indique una duración de entre 20 y 39 hs. cátedras, se puntuará con 2,5 pts.</p> <p>d) Por cada constancia o certificado que indique una duración de entre 13 y 19 hs. cátedras, se puntuará con 2 pts.</p> <p>e) Por cada constancia o certificado que indique una duración de entre 5 y 12 hs. cátedras, se puntuará con 1,5 pts.</p> <p>f) Por cada constancia o certificado que indique una duración de entre 2 a 4 hs., se puntuará con 1 pts.</p> <p>g) Por cada constancia o certificado que indique una duración mínima 1 hr. cátedra, se puntuará con 0,5 pts.</p> <p>Observación:</p> <p>*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.</p> <p>*Solo serán consideradas aquellas capacitaciones tendientes a la optimización del desempeño del cargo a postular, es decir, los eventos de capacitación no relacionados a las áreas requeridas, no puntuarán.</p> <p>*Para la asignación de los puntos, debe obrar en el legajo del postulante los documentos que respalden la realización de eventos de capacitación conforme lo solicitado en el perfil y la matriz documental.</p>																						
EXPERIENCIA LABORAL: Hasta 25 Puntos																						
Experiencia Específica, 2 años: hasta 15 puntos: Se aplica a la experiencia de los postulantes en trabajos relacionados directamente con las actividades que se describen en el Perfil del cargo en concurso. Se otorgará la totalidad de los puntos por la acreditación del total de tiempo solicitado como oponible conveniente en experiencia específica. En caso de experiencias menores se aplicará el puntaje correspondiente conforme a la siguiente escala:																						
<p>2 años: 15 puntos</p> <p>1 año a 1 año 11 meses: 13 puntos</p> <p>1 mes a 11 meses: 11 puntos</p> <p>Menos de 1 mes: 9 puntos</p> <p>Sin experiencia: 0</p> <p>Experiencia General, 2 años: hasta 10 puntos: Relacionados a trabajos realizados en Instituciones Públicas o Privadas. Se otorgará la totalidad de los puntos por la acreditación del total de tiempo solicitado como oponible conveniente en experiencia General. En caso de experiencias menores se aplicará el puntaje correspondiente conforme a la siguiente escala:</p> <p>2 años: 10 puntos</p> <p>1 año a 1 año 11 meses: 8 puntos</p> <p>1 mes a 11 meses: 6 puntos</p> <p>Menos de 1 mes: 4 puntos</p> <p>Sin experiencia: 0</p> <p>*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.</p> <p>*Para la asignación de los puntos, debe obrar en el legajo del postulante los documentos que respalden la Experiencia Laboral.</p>																						
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO: Hasta 05 Puntos																						
Se otorgará un total de 5 puntos al postulante que haya alcanzado la calificación total de 100/100 conforme al Orden de Mérito final de la evaluación de desempeño aplicada. Se aplicará la siguiente puntuación:																						
<table border="0"> <tr> <td>Desempeño %</td> <td>Puntaje</td> </tr> <tr> <td>100 % a 91 %</td> <td>= 05 puntos</td> </tr> <tr> <td>90 % a 81 %</td> <td>= 04 puntos</td> </tr> <tr> <td>80 % a 71 %</td> <td>= 03 puntos</td> </tr> <tr> <td>70 % a 68 %</td> <td>= 02 puntos</td> </tr> <tr> <td>67 % a 66 %</td> <td>= 01 punto</td> </tr> </table> <p>*Se requiere que el postulante haya alcanzado mínimamente la calificación de 66 % en dicha evaluación, caso contrario no podrá ser promocionado, conforme al reglamento de Evaluación de Desempeño, enmarcado en el Anexo 1, apartado 2, Inc. "C" de la Resolución SFP N° 328/13 y Resolución N° 03, Acta N°06 del 25/03/2015.</p> <p>*Además el postulante debe cumplir con lo establecido en el Art. 30 del Anexo del Decreto 3857/2015 y Art. 47 de la Ley N° 1626/00 "de la Estabilidad", como así también no estar incurso en la sanción prevista en el Art. 69 inc. "A" de la Ley N° 1626/00 (Suspensión del Derecho a Promoción por el período de 1 (un) año).</p> <p>*Para la asignación de los puntos, debe obrar en el legajo del postulante los documentos que respalden la evaluación de desempeño conforme lo solicitado en la matriz documental.</p>											Desempeño %	Puntaje	100 % a 91 %	= 05 puntos	90 % a 81 %	= 04 puntos	80 % a 71 %	= 03 puntos	70 % a 68 %	= 02 puntos	67 % a 66 %	= 01 punto
Desempeño %	Puntaje																					
100 % a 91 %	= 05 puntos																					
90 % a 81 %	= 04 puntos																					
80 % a 71 %	= 03 puntos																					
70 % a 68 %	= 02 puntos																					
67 % a 66 %	= 01 punto																					
EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS: Hasta 45 Puntos																						
<p>Prueba de habilidades, conocimientos y destrezas: se aplicará una prueba de 45 pts., la Comisión de Selección tendrá a su cargo elaborar los aspectos que serán sujetos a evaluación, así como, determinar la mejor modalidad de aplicación (virtual, presencial o mixta), sobre temas y funciones relacionadas al cargo y Normativas de la Institución (Leyes, Decretos y/o Resoluciones e Instructivos aplicables en la Institución).</p> <p>*La Bibliografía, modalidad de aplicación y puntos importantes serán publicados en el Portal Único del Empleo Público (PUEP) - Paraguay Concursa www.paraguayconcursa.gov.py</p> <p>*La reunión informativa será realizada por; teleconferencia cuya invitación será remitida individualmente a cada postulante o presencial, a fin de evacuar dudas sobre los puntos publicados, la misma serán publicadas también en el Portal Paraguay Concursa. La participación no es obligatoria.</p> <p>*Para la aplicación de la prueba virtual, presencial o mixta serán debidamente Comunicadas a través del PUEP Paraguay Concursa.</p>																						
PUNTAJE TOTAL																						
PUNTAJE: 100 Puntos. El postulante deberá obtener por lo menos el 60% del puntaje total establecido en la matriz para conformar la lista final.																						
RÉGIMEN DE APROBACIÓN DE LAS EVALUACIONES																						
Evaluación al concluir todas las etapas de evaluación. Según lo reglamentado en el Anexo del Decreto N° 3857/15, Art. 17° inc. "b".																						
MODALIDAD DE SELECCIÓN																						
<p>La selección se realizará conforme al Orden de Méritos; se seleccionará siguiendo el orden secuencial de mejores puntajes de mayor a menor, según la cantidad de puestos de trabajo disponibles, de conformidad al Art. 14 inciso "a" del Anexo del Decreto 3857/2015 y el Decreto Reglamentario N° 6581/2022, Art. 176 inc. b.</p> <p>De esta Lista de Seleccionados, los postulantes con mayores puntajes serán los adjudicados con las Categorías más altas, siguiendo el orden de méritos (de mayor a menor); a partir de las Categorías liberadas por los ganadores, consecutivamente será cubierta por el siguiente postulante con mayor puntaje y menor categoría y así sucesivamente, de acuerdo a las puntuaciones obtenidas (Promoción por Orden de Méritos), hasta completar el último escalafón o hasta donde se corte la promoción siempre y cuando las categorías liberadas respondan al nivel del puesto concursado es decir misma denominación de la categoría convocada a concurso y al perfil del funcionario.</p> <p>*En caso de que se genere la liberación de categorías distintas al nivel concursado, estas serán utilizadas para las asignaciones en el nivel correspondiente, cuya convocatoria a concurso se realiza de manera paralela a la presente.</p>																						
LA ADJUDICACION DE LA CATEGORIA NO IMPLICA MOVILIDAD DEL CARGO.																						
CRITERIO DE DESEMPEÑO																						
En caso de igual puntajes entre candidatos, el criterio de desempate será comparando en orden sucesivo los siguientes factores:																						
<ol style="list-style-type: none"> Experiencia específica: quien posea mayor puntaje en experiencia específica. Formación Académica: quien posea mayor puntaje en formación académica. Eventos de capacitación: quien posea mayor puntaje en eventos de capacitación que estén relacionados al puesto. 																						
En caso que persista el empate se tomarán los siguientes criterios, según la documentación requerida.																						
<ol style="list-style-type: none"> Experiencia específica: quien posea mayor cantidad de años acumulados de experiencia específica. Formación Académica: quien posea mayor nivel de formación académica. Eventos de capacitación: quien posea mayor carga horaria acumulada de eventos de capacitación que estén relacionados al puesto. 																						
LISTA DE ELEGIBLES																						
*Según lo reglamentado en el Anexo del Decreto N° 3857/15 (Art. 20). En caso de contar con nueva vacancias, aplicará la lista de elegibles siempre y cuando responda a la última categoría adjudicada (igual nivel y remuneración) por la aplicación de asignación de categorías.																						
Obs.:																						
*Se brindarán mas detalles en la reunión informativa realizada por teleconferencia o presencial el cual será comunicado en su etapa correspondiente.																						
*Todos los demás detalles serán publicados en el Portal Único del Empleo Público (PUEP) - Paraguay Concursa www.paraguayconcursa.gov.py																						