

DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

INGRESO Y PROMOCIÓN DE PERSONAS

GESTIÓN DE CONCURSOS

BASES Y CONDICIONES

**CARGO: AUXILIAR PARA LA SECCIÓN SERVICIOS GENERALES – CIRCUNSCRIPCIÓN JUDICIAL CANINDEYÚ**

### 1. DESCRIPCIÓN DEL CARGO

<b>Unidad de la que depende directamente</b>	<i>Sección Servicios Generales</i>
<b>Ubicación Física</b>	<b><i>Salto del Guairá, Canindeyú</i></b>
<b>Vacancias</b>	<i>1 (uno)</i>
<b>Remuneración</b>	<i>2.208.000 gs. (Dos millones doscientos ocho mil guaraníes)</i>
<b>Beneficios Adicionales</b>	<i>* Seguro Médico</i>
<b>Observación</b>	<b>Cargo no comisionable a otra Circunscripción Judicial</b>

### 2. TIPO DE CONCURSO

#### 2.1. Tipo de concurso

**Concurso Interno Institucional de Oposición de Méritos y Aptitudes:** pueden postularse los funcionarios permanentes y contratados de la C.S.J., que cumplan con los requisitos constitucionales, legales y reglamentarios, establecidos en la Acordada N° 1.309 y en estas Bases y Condiciones.

#### 2.2. Modalidad de Selección

La Selección será por Orden de Mérito: la Máxima Autoridad elegirá a los postulantes de acuerdo con el orden secuencial de mejores puntajes, de mayor a menor, obtenidos a partir de los resultados de las evaluaciones hasta la etapa 4 (Evaluación Psicotécnica). Esta Modalidad de Selección no abarca Entrevistas.

#### 2.3. Lista de elegibles

Este Concurso genera Lista de Elegibles, la cual será conformada por quienes hayan logrado como mínimo el 60% del puntaje total de la matriz de factores de evaluación y tendrá vigencia de 1 año a partir de la primera adjudicación del puesto concursado. Esta lista podrá ser utilizada en caso de que la persona adjudicada en primer término desista del puesto o bien se cuente con otras vacancias de igual perfil para el mismo puesto y la misma Circunscripción Judicial, a instancia del Consejo de Superintendencia (para la Capital) o del Consejo de Administración Judicial con el Vto. Bno. del Ministro Superintendente (para el Interior).

La persona que resultare ganadora de un Concurso o que fuere adjudicada a un cargo a través de la lista de elegibles, deja de integrar las Listas de Elegibles de otros concursos a los que se haya postulado.

**DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS**

**2.4. Criterios de Desempate**

En caso de igualdad de puntajes en el Resultado Final o en la Lista de Elegibles, el orden de mérito se hará de acuerdo a los siguientes criterios y orden de desempate:

- 1º Mayor calificación en el Factor Educación Formal o Acreditada
- 2º Mayor calificación en el Factor Experiencia Laboral Específica
- 3º Mayor calificación en el Factor Experiencia Laboral General
- 4º Condición de funcionario o contratado del Poder Judicial
- 5º Mayor antigüedad como funcionario o contratado del Poder Judicial
- 6º Sorteo Público ante el Comité de Selección

**2.5. Publicación de Convocatorias y Resultados**

Las convocatorias a las Evaluaciones de Conocimientos y Psicotécnicas así como los Resultados de los Concursos serán publicados en la Página Web del Poder Judicial: [www.pj.gov.py](http://www.pj.gov.py)

**2.6. Criterios de Exclusión de Postulantes**

Los postulantes podrán ser excluidos del proceso de concurso en los siguientes casos:

- a. En la Etapa I (Verificación Documental), aquellos postulantes que no cumplan con los requisitos excluyentes del perfil del puesto establecidos en las bases y condiciones y/o no presenten la documentación completa requerida.
- b. En la Etapa II (Evaluación Curricular), los postulantes cuyo puntaje acumulado no alcance un mínimo de 50% del puntaje establecido para esta etapa, en las bases y condiciones.
- c. En la Etapa III (Evaluación de Conocimientos), el postulante que no alcance un mínimo de 60% del puntaje establecido en las bases y condiciones.
- d. Aquellos postulantes que no se presenten o llegaren fuera del horario establecido a las evaluaciones de conocimientos, aptitud psicológica y/o entrevista.
- e. En cualquier etapa del concurso se podrá resolver la exclusión de postulantes cuando se constatare de manera fehaciente, intento de fraude o de influir sobre el sentido de la decisión a través de cualquier método

**3. DESCRIPCIÓN Y VALORACIÓN DEL CARGO**

**3.1. Tareas del Cargo**

1. Coordinar los recursos humanos e insumos disponibles a fin de asegurar una óptima calidad en la ejecución de los servicios preventivos y reparadores en lo referente a mantenimientos menores de plomería, electricidad, jardinería, limpieza y otros.
2. Ejercer la vigilancia y protección de bienes muebles e inmuebles.
3. Realizar mantenimiento, instalaciones y gestión auxiliar, en el edificio de la Circunscripción Judicial.
4. Realizar el control del estado de cualquier clase de mueble, para garantizar su funcionamiento y seguridad.
5. Proyecta y solicita con anticipación los equipos, materiales e insumos a fin de mantener el stock necesario para el cumplimiento de las tareas bajo su responsabilidad.

**DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS**

6. Organiza y ejecuta las distintas rutinas de mantenimientos menores y limpieza de los locales ubicados en la Circunscripción Judicial según el personal disponible.
7. Realiza Tareas de mantenimiento de jardinería y fumigación de los locales de la Circunscripción Judicial.
8. Realiza otras tareas relacionadas con sus funciones.

**3.2. Requisitos del Cargo**

<b>Componente</b>		<b>Excluyente</b>
<b>EXPERIENCIA LABORAL GENERAL</b>	2 años en instituciones del sector público o privadas	No
<b>EXPERIENCIA LABORAL ESPECÍFICA</b>	2 años en tareas similares al cargo a cubrir	No
<b>EDUCACIÓN FORMAL O ACREDITADA</b>	Bachiller concluido	Sí
<b>PRINCIPALES CAPACITACIONES ACREDITADAS</b>	Cursos que aporten conocimientos técnicos al cargo: mantenimiento en general (plomería, carpintería, electricidad, obras civiles) y de seguridad.	No
<b>PRINCIPALES COMPETENCIAS</b>	Conocimientos básicos de plomería, electricidad, carpintería y reparaciones menores en obras civiles. Capacidad de Liderazgo. Capacidad organización y planificación del trabajo. Dinamismo e iniciativa. Amabilidad en el trato. Puntualidad. Honestidad. Trabajo en equipo, Respeto, Responsabilidad.	

**DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS**

**4. MATRIZ DE EVALUACIÓN**

	Descripción de factores	Peso	Criterios de Evaluación	
ETAPA 2: EVALUACIÓN CURRICULAR	<b>1. FACTORES DE EXPERIENCIA</b>		<b>15</b>	
	<b>1.1 Experiencia Gral. Laboral</b>	<b>5</b>	Se considerará todo trabajo desempeñado por el postulante y que esté debidamente certificado. Cuentan las Experiencias como practicante, hasta 2 años, certificadas con Resolución o Constancia del Consejo de Administración.	
	1.1.1. Más de 2 años	5		
	1.1.2. Hasta 2 años	3		
	<b>1.2 Experiencia Laboral Específica</b>	<b>10</b>	Tareas desarrolladas en el área de mantenimiento en general, ya sea en la coordinación o ejecución de las tareas.	
	1.2.1. Más de 3 años	10		
	1.2.2. Más de 2 años a 3 años	8		
		1.2.3. Hasta 2 años	6	
	<b>2. FACTORES DE APTITUDES</b>		<b>15</b>	
	<b>2.1. Educación Formal o Acreditada</b>	<b>10</b>	Se tomará en cuenta el Nivel Académico del postulante, según documentación presentada.	
	2.1.1. Estudiante universitario	8	Se computa con Certificado de estudio o Constancia emitida por la universidad, que la persona es alumna de la institución, especificando carrera y curso.	
	2.1.2. Bachiller concluido	6	Se computa con el Certificado de Estudios o Título de Bachiller concluido.	
	<b>2.2 Capacitaciones Acreditadas</b>	<b>5</b>	Se tomarán en cuenta todos los cursos que aporten conocimientos y competencias al cargo: informática, plomería, carpintería, electricidad, reglamentación de seguridad en edificios, obras civiles, derecho, secretariado ejecutivo.	
2.2.1. Más de 5 cursos	5			
2.2.2. Hasta 5 cursos	3			
<b>3.SANCIONES DISCIPLINARIAS</b>		<b>10</b>		
<b>3.1.Presentismo</b> Se puntúa según el siguiente detalle: 100% a 95% = 5 puntos 94% a 90 % = 4 puntos 89% a 85% = 3 puntos Menos de 85% = 0 puntos	<b>5</b>	Es la asistencia del funcionario a su lugar de trabajo. Será considerado el periodo de asistencia de enero 2018 a febrero 2020. No se considerarán como ausencias: vacaciones, comisiones ni permiso por maternidad.		
<b>3.2.Sanciones</b> Se puntúa según el siguiente detalle: Ningún sumario = 5 puntos 1 sumario = 3 puntos 2 sumarios = 0 puntos	<b>5</b>	Serán contabilizados los sumarios en proceso durante los últimos 5 (cinco) años.		
ETAPA 3 Y 4	<b>3. Conocimiento Específico para el Cargo (Etapa III)</b>		<b>40</b>	
	<b>4. Aptitud Psicotécnica para el Cargo (Etapa IV)</b>		<b>20</b>	
			<b>100</b>	

**Obs.: Se puntuarán solamente los factores que cuenten con la constancia correspondiente**

**DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS**

**5. POSTULACIÓN AL CONCURSO**

- Las carpetas de postulación deberán ser recibidas hasta 15 (quince) días corridos posteriores al de la primera publicación en la Página Web del Poder Judicial.
- Las carpetas que no cumplan con la documentación requerida serán EXCLUIDAS del concurso.
- Los postulantes deberán presentar su carpeta con los siguientes documentos y respetando este orden:
  1. Nota dirigida al Presidente de la Circunscripción Judicial, expresando su conocimiento y aceptación de las Bases y Condiciones del llamado a concurso y solicitando la consideración de su postulación al cargo abierto a concurso. Especificando el cargo o los cargos a que se postula (formato imprimible - página web).
  2. Fotocopia Autenticada de Cédula de Identidad Policial.
  3. Certificado Original de Antecedentes Judiciales (válido por 6 meses a partir de su expedición)
  4. Currículo actualizado (formato editable página web)
  5. Copias de títulos académicos (autenticado por escribanía)
  6. Copias de certificados de cursos realizados (autenticado por escribanía)
  7. Copias de certificados de trabajo, decreto del poder ejecutivo o resolución de la máxima autoridad que acrediten su experiencia (autenticado por escribanía)
  8. Legajo de Personal y Foja del Funcionario actualizados (en caso de ser funcionario de la C.S.J.)
  9. Certificado de Vida y Residencia

**6. CRONOGRAMA DEL CONCURSO**

<b>Instancia</b>	<b>Descripción</b>	<b>Tiempo Máximo Establecido</b>
<b>RECEPCIÓN de Carpetas de postulantes</b>	<i>Los postulantes deberán presentar una carpeta de postulación al concurso según el punto 5 de las BC y en el lugar y fecha indicados en la convocatoria de la Página Web de la C.S.J.</i>	<i>15 días corridos, a partir de la publicación de la convocatoria en la página Web de la C.S.J.</i>
<b>1ª ETAPA DE EVALUACIÓN</b> <i>Verificación Documental</i>	<i>Verificación de la documentación presentada por el postulante. Aquellos que no presentaren de forma completa su carpeta, según el punto 5 de las BC, quedarán excluidos del Concurso.</i>	<i>20 días hábiles vencido el plazo de la recepción de carpetas</i>
<b>2ª ETAPA DE EVALUACIÓN</b> <i>Evaluación Curricular</i>	<i>Consiste en comprobar el nivel académico, la experiencia laboral general y específica relacionada al perfil del cargo. El puntaje mínimo para avanzar en esta etapa es del 50% del puntaje establecido en la Matriz de Evaluación.</i>	
<b>3ª ETAPA DE EVALUACIÓN</b> <i>Evaluación de Conocimientos</i>	<i>Comprobación del nivel de conocimientos específicos teóricos y prácticos aplicables al desempeño en el cargo. El puntaje mínimo requerido para avanzar a la siguiente etapa será del 60% del puntaje total de la prueba.</i>	<i>20 días corridos culminado el plazo de la segunda etapa de evaluación</i>
<b>4ª ETAPA DE EVALUACIÓN</b> <i>Evaluación de Aptitudes Psicológicas</i>	<i>Medición de las competencias, capacidades, habilidades y aptitudes del postulante.</i>	

*Obs.:*

1. *Culminados los plazos establecidos para cada etapa, se publicará en la Página Web de la C.S.J. la lista de postulantes que avanza a la siguiente etapa.*

**DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS**

**7. RECLAMOS ANTE DUDAS DE LOS RESULTADOS DEL CONCURSO**

Los postulantes que consideren que existieron irregularidades que afectaron el resultado del concurso podrán solicitar la revisión de reconsideración vía correo electrónico institucional a la Secretaría de la Dirección General de Recursos Humanos, dentro de los 3 (tres) días hábiles posteriores a la publicación de los resultados. Correo: ***secretariarrhh@pj.gov.py***

La Dirección General de Recursos Humanos remitirá el reclamo ante el Consejo de Superintendencia de la Corte Suprema de Justicia con el informe correspondiente.

Una vez remitido el reclamo e informe por parte de Recursos Humanos, el Consejo de Superintendencia, deberá responder la denuncia por escrito, en un plazo máximo de 5 (cinco) días hábiles, se aplicará el criterio de la respuesta denegatoria ficta.

Este procedimiento aplica para todas las Etapas del proceso del Concurso, así como en los resultados finales del mismo.

**8. RESPONSABLES DE LAS ETAPAS DE EVALUACIÓN DEL CONCURSO**

1. Unidad Técnica de la Dirección General de Recursos Humanos responsable de la coordinación y la supervisión de los procesos en cada etapa del Concurso y pondrá a disposición y consideración de los Señores Ministros Superintendentes los resultados obtenidos en cada una de ellas.
2. Unidad Técnica del Centro Internacional de Estudios Judiciales responsable de la Evaluación de Conocimientos.
3. Circunscripción Judicial responsable de la Recepción de Carpetas de los postulantes, la Verificación Documental, Evaluación Curricular y la Administración de las Evaluaciones de Conocimientos y Psicotécnicas.