



**INGRESO Y PROMOCIÓN DE PERSONAS  
GESTIÓN DE CONCURSOS**

**BASES Y CONDICIONES**

**CARGO: JEFE DE SECCIÓN II DE LA CIRCUNSCRIPCIÓN JUDICIAL DE CENTRAL**

**1. DESCRIPCIÓN DEL CARGO**

<b>Denominación</b>	<i>Jefe de Sección II- Área de Faltas y Sanciones a los funcionarios</i>
<b>Unidad de la que depende directamente</b>	<i>Sección Recursos Humanos</i>
<b>Ubicación Física</b>	<b>San Lorenzo, Central</b>
<b>Vacancias</b>	<i>1 (uno)</i>
<b>Remuneración</b>	<i>4.081.235 gs. (Cuatro millones ochenta y un mil doscientos treinta y cinco 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 Público de Oposición:** pueden postularse todos los ciudadanos, incluidos los funcionarios 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 *Terna*: se integrará la terna de acuerdo con el orden secuencial de mejores puntajes, de mayor a menor, obtenidos hasta la Evaluación de Aptitudes Psicológicas (Etapa IV). Los postulantes ternados llegarán a esta instancia en igualdad de condiciones, es decir, el Comité de Selección, luego de la Entrevista Final, podrá elegir como ganador a cualquiera de los 3 postulantes que integran la terna, independientemente de quien tenga el mejor puntaje.

**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 (Capital) o del Consejo de Administración Judicial con el Vto. Bno. del Ministro Superintendente (interior).



A partir de la Lista de Elegibles resultante, se conformará nuevamente una terna, respetando el orden de mérito que quedó luego de ser adjudicada la persona en primer término y el Comité de Selección procederá a entrevistar y elegir a alguno de los postulantes de la nueva terna.

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.

#### **2.4. Criterios de Desempate**

En caso de igualdad de puntajes, ya sea en la conformación de la Terna 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. Denominación del Cargo**

<b>DENOMINACIÓN DEL CARGO</b>	<i>JEFE DE SECCION (II)</i>
-------------------------------	-----------------------------

**3.2. Objetivo del Cargo**

Establecer los lineamientos a ser aplicados en el régimen de faltas y sanciones a los funcionarios de la Circunscripción y la derivación respectiva al área que corresponda de acuerdo al grado de faltas.

**3.3. Tareas del Cargo**

- Controlar las documentaciones requeridas para los fines pertinentes.
- Recepcionar y administrar documentos, resoluciones.
- Registrar notas y documentos que se recepcionan en la sección a los fines pertinentes.
- Apoyar en la gestión de la oficina disciplinaria.
- Atender a funcionarios con sumarios administrativos, público en general.
- Conocimiento exhaustivo de tareas y disposiciones legales, acordadas del sistema disciplinario de la Corte Suprema de Justicia.

**3.4. Requisitos del Cargo**

	<b>Componente</b>	<b>Excluyente</b>
<b>EXPERIENCIA LABORAL GENERAL</b>	3 años como profesional en instituciones del sector público o privado	Sí
<b>EXPERIENCIA LABORAL ESPECÍFICA</b>	1 año en funciones que aporten experiencia específica para el puesto a cubrir	No
<b>EDUCACIÓN FORMAL O ACREDITADA</b>	Profesional Universitario egresado de la carrera de Derecho o Notariado	Sí
	Posgrados en áreas afines al puesto (Derecho, Recursos Humanos)	No
<b>PRINCIPALES CAPACITACIONES ACREDITADAS</b>	Eventos de capacitaciones aplicables específicamente al puesto que acrediten conocimientos teóricos, técnicos y/o prácticos de nivel medio-alto, en: Código de Organización Judicial.  Conocimiento sobre procedimientos judiciales en el fuero Penal y Código Disciplinario. Acordadas.	No
<b>PRINCIPALES COMPETENCIAS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Responsabilidad, Manejo Emocional, Confidencialidad. Capacidad de Planificación y Programación del trabajo, Resolución de problemas.</li> <li>Habilidad en Redacción</li> <li>Conocimiento de la visión y misión de la institución, y valores institucionales. Conocimiento y respeto de los ejes transversales de la institución.</li> <li>Habilidad comunicacional en idiomas oficiales, español y guaraní.</li> <li>Conocimiento y habilidad para el manejo de herramientas Ofimáticas.</li> <li>Conocimiento de las normativas que rigen a la función pública y al Poder Judicial.</li> </ul>	



**4. MATRIZ DE EVALUACIÓN**

	Descripción de factores	Peso	Criterios de Evaluación
<b>Etapa 2: Evaluación Curricular</b>	<b>1. FACTORES DE EXPERIENCIA</b>		<b>20</b>
	<b>1.1. Experiencia Laboral General</b>	<b>10</b>	Cualquier experiencia laboral, como profesional, que posea la persona, y que tenga constancia de la institución donde prestó servicio. No cuentan las experiencias como practicante.
	1.1.1. Más 5 años	10	
	1.1.2. De 3 años a 5 años	8	
	<b>1.2. Experiencia Laboral Específica</b>	<b>10</b>	Se entiende por aquellas funciones desarrolladas dentro del área de Control y Monitoreo del Personal, ya sea en el sector público o privado.
	1.2.1. Más de 4 años	10	
	1.2.2. Más de 2 a 4 años	8	
	1.2.3. Hasta 2 años	6	
	<b>2. EDUCACIÓN FORMAL O ACREDITADA</b>		<b>10</b>
	<b>2.1. TÍTULOS ACADÉMICOS</b>	<b>5</b>	Se tendrán en cuenta las Especializaciones, en alguna rama del Derecho, Escribanía o Escuela Judicial Culminada. Se puntúa solo una especialización.
Especialización o Escuela Judicial	5		
<b>2.2. Capacitaciones Acreditadas</b>	<b>5</b>	Se tomarán en cuenta todos los cursos que estén relacionados a: Derecho, Recursos Humanos, Informática, Didáctica Universitaria, Habilitación Pedagógica, Idiomas, competencias que aporten al cargo como Liderazgo, Relaciones Humanas, Redacción.	
2.2.1. Más de 5 cursos	5		
2.2.2. Hasta 5 cursos	3		
<b>Etapa 3 y 4</b>	<b>3. Conocimiento Específico para el Cargo (Etapa III)</b>		<b>40</b>
	<b>4. Aptitud Psicotécnica para el Cargo (Etapa IV)</b>		<b>30</b>
	<b>TOTAL DE PUNTOS</b>		<b>100</b>

**Obs.:**

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

**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 al 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>15 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>	
<b>Entrevista Final</b>	<i>Los ternados llegan a esta instancia en igualdad de condiciones.</i>	<i>10 días hábiles culminado el plazo de las Evaluaciones de Aptitudes Psicológicas</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.*

## 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](mailto: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.
4. El Comité de Selección será responsable de las Entrevistas Finales y Selección final (Etapa V).

## **9. COMITÉ DE SELECCIÓN**

Será integrado por:

1. Prof. Dr. Eugenio Jiménez Rolón - Ministro Superintendente de la C. J. de Central
2. Abg. María Teresa González de Daniel – Presidente Consejo de Administración Judicial de Central
3. Abg. Silvana González - Directora General Interina de la Dirección General de Recursos Humanos
4. Abg. Imbert Meréles – Director del Centro Internacional de Estudios Judiciales
5. Jefe de la Sección Recursos Humanos