

RESOLUCIÓN CGR N° 1116

**POR LA CUAL SE APRUEBA LA MATRIZ DE EVALUACIÓN PARA EL CONCURSO DE MÉRITOS Y APTITUDES PARA LA CONTRATACIÓN TEMPORAL DE PERSONAL EN LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA.**

Asunción, 03 NOV. 2022

**VISTA:** La Constitución Nacional, la Ley N° 276/94 "Orgánica y Funcional de la Contraloría General de la República", el Acuerdo y Sentencia N° 1523/13 de la Corte Suprema de Justicia, el Dictamen DGAJ N° 1150/14 de la Secretaría de la Función Pública, la Resolución CGR N° 107/22; y,

**CONSIDERANDO:** Que, la Contraloría General de la República es un Órgano de naturaleza autónoma, conforme a los lineamientos establecidos en la Constitución Nacional, específicamente el Artículo 281: "La Contraloría General de la República es el órgano de control de las actividades económicas y financieras del Estado, de los departamentos y de las municipalidades, en la forma determinada por esta Constitución y por la ley. Gozará de autonomía funcional y administrativa...".

Que, de manera concordante, la Ley N° 276/94 "Orgánica y Funcional de la Contraloría General de la República" establece en su Artículo 1° que la misma "...es el organismo de control de las actividades económicas y financieras del Estado, de los Departamentos y de las Municipalidades, en la forma determinada por la Constitución Nacional y por esta Ley. Goza de autonomía funcional y administrativa".

Que, el Artículo 29 de la Ley N° 276/94 señala: "El proceso de selección del personal, calificación, promoción y destitución estará a cargo del Comité Ejecutivo, conforme al Reglamento Interno de la Institución".

Que, por su parte en el Artículo 35 se indica que: "El Contralor General nombrará al personal de la Institución, por el procedimiento a determinarse en el Reglamento Interno del Personal, a propuesta del Comité Ejecutivo".

Que, como consecuencia de la acción de inconstitucionalidad presentada por la Contraloría General de la República contra la Ley N° 1626/00 "De la Función Pública", la Corte Suprema de Justicia por Acuerdo y Sentencia N° 1523/13 resuelve: "HACER LUGAR a la acción de inconstitucionalidad promovida y en consecuencia declarar la inaplicabilidad de los artículos, 1, 2, 7, 8, 15, 17, 19, 33, 74, 96 inc. c), m), n), o), 99, 100, 139, 140, 141, 145...".

Que, por Dictamen DGAJ N° 1150/14 de la Secretaría de la Función Pública, dicha dependencia del Poder Ejecutivo desarrolla un análisis jurídico con relación a las facultades de esta Entidad Fiscalizadora Superior para la realización de concursos, señalando en el mencionado dictamen que: "...la CGR no tiene obligación de implementar dichos criterios o de solicitar asistencia técnica de la SFP para la realización del concurso interno para promoción salarial...", en referencia a los criterios fijados por la normativa emanada de dicha Secretaría, señalando que en la implementación de concursos, la Contraloría General de la República deberá aplicar las disposiciones de la Ley N° 276/94.

Que, finalmente el mentado Dictamen DGAJ N° 1150/14 concluye señalando que: "...la SFP no tiene obligación legal de prestar asistencia técnica para la aplicación e implementación de políticas públicas relacionadas al ingreso, promoción, evaluación de desempeño, política salarial, movilidad laboral, régimen disciplinario...", siendo consecuentemente de rigor la aplicación de la normativa interna antes transcrita.

...///

RESOLUCIÓN CGR Nº 1116

**POR LA CUAL SE APRUEBA LA MATRIZ DE EVALUACIÓN PARA EL CONCURSO DE MÉRITOS Y APTITUDES PARA LA CONTRATACIÓN TEMPORAL DE PERSONAL EN LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA.**

III...

Que, por la Resolución CGR Nº 107 de fecha 27 de enero de 2022 "...se actualiza el Reglamento de Selección del Personal de la Contraloría General de la República para el ingreso y promoción, en cargos permanentes y temporales, mediante la realización de Concursos Públicos de Oposición, Concursos de Oposición y Concursos de Méritos".

Que, sin perjuicio de lo señalado precedentemente, surge la necesidad de aprobar la correspondiente matriz de evaluación, a los efectos de dotar a la institución de las directrices adecuadas para desarrollar los procesos de concurso de Méritos y Aptitudes para la Contratación Temporal de Personal en la Contraloría General de la República.

Que, acorde a lo señalado precedentemente, y atendiendo a las facultades legales que asisten al Contralor General de la República, resulta pertinente dictar Resolución CGR.

**POR TANTO**, en ejercicio de sus facultades constitucionales y legales,

**EL CONTRALOR GENERAL DE LA REPÚBLICA**

**RESUELVE:**

**Artículo 1º** Aprobar la Matriz de Evaluación para el concurso de méritos y aptitudes para la contratación temporal de personal en la Contraloría General de la República, conforme a los Anexos de la presente resolución.

**Artículo 2º** Comunicar a quienes corresponda y cumplido, **archivar**.



**D. CAMILO D. BENÍTEZ ALDANA**  
Contralor General  
de la República

CDBA/T/dg

RESOLUCIÓN CGR Nº 1116

**POR LA CUAL SE APRUEBA LA MATRIZ DE EVALUACIÓN PARA EL CONCURSO DE MÉRITOS Y APTITUDES PARA LA CONTRATACIÓN TEMPORAL DE PERSONAL EN LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA.**

**ANEXO I**

**CRITERIOS GENERALES DE EVALUACIÓN DOCUMENTAL  
APLICADO A TODOS LOS PERFILES**

Se realizará bajo el criterio de "Presenta/No Presenta".  
Esta evaluación no se pondera dentro de la evaluación total.  
La no presentación de cualquiera de estos documentos el día del inicio de las evaluaciones podrá significar su automática **Descalificación**, considerando los criterios que se indican a continuación:

REQUISITOS	PRESENTA	NO PRESENTA
1) Nota de Postulación (Formulario A)		
2) Curriculum Vitae (Formulario B)		
3) Constancia de Declaración Jurada de no ser jubilado y/o acceder a retiro de aporte (Formulario C)		
4) Fotocopia de la Cédula de Identidad <u>autenticada</u> por escribanía.		
5) Fotocopia del título universitario legalizado/fotocopia del título de bachiller visado por el MEC y/o constancia de estudios de formación (SEGÚN LO REQUERIDO EN EL PERFIL AL QUE SE POSTULAN).		
6) Fotocopia de certificados que avalen la participación en cursos, seminarios, talleres (SOLO SI EL PERFIL LO REQUIERE).		
7) Fotocopia de Antecedente Judicial y Policial actualizado (Año 2022).		
8) Fotocopia de certificados de trabajo o documentación que avalen la experiencia general y específica.		
9) Fotocopia de registro de conducir al día (SOLO PARA POSTULANTES AL PERFIL DE CHOFER).		



RESOLUCIÓN CGR N° 1116

**POR LA CUAL SE APRUEBA LA MATRIZ DE EVALUACIÓN PARA EL CONCURSO DE MÉRITOS Y APTITUDES PARA LA CONTRATACIÓN TEMPORAL DE PERSONAL EN LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA.**

## ANEXO II

**Perfil del Cargo: Asesor Jurídico**

Cantidad de vacancias: 2

Salario: G. 4.500.000

### 1. Requisitos.

- **Formación académica:** Abogado/a
- **Postgrado:** en carreras afines (Doctorado, Masterado, Especialización, otros). (No excluyente)
- **Experiencia general:** de al menos 1 año en el ejercicio de la profesión o de desempeñarse laboralmente en el ámbito público y/o privado.
- **Experiencia específica:** de al menos 1 año en cargo similar.

### 2. Otros conocimientos.

- Cursos, seminarios, talleres referentes a las funciones del cargo.
- Idioma Guaraní

### 3. Competencias Profesionales

- Habilidad para la comunicación oral y escrita
- Habilidad para entablar relaciones interpersonales
- Aptitud para la comprensión lectora
- Aptitudes para la elaboración y presentación de informes
- Capacidad para el manejo de herramientas informáticas
- Capacidad de iniciativa y criterio, actitud ética, dinámico, activo
- Capacidad para la toma oportuna de decisiones
- Capacidad para propiciar un ambiente de colaboración, comunicación y confianza entre los miembros del equipo y hacia el logro de objetivos comunes.

### 4. Competencias Humanas

- Liderazgo
- Autoconfianza
- Autodesarrollo
- Comunicación interpersonal
- Gestión de conflictos
- Gestión de recursos
- Capacidad para trabajar bajo presión

### 5. Funciones a desempeñar

#### 5.1 Funciones Generales

- Asesorar en materias jurídicas y administrativas.
- Analizar y estudiar los expedientes para la emisión de los dictámenes respectivos.
- Cumplir con las demás funciones que le sean encomendadas por el superior inmediato.

RESOLUCIÓN CGR N° 1116

**POR LA CUAL SE APRUEBA LA MATRIZ DE EVALUACIÓN PARA EL CONCURSO DE MÉRITOS Y APTITUDES PARA LA CONTRATACIÓN TEMPORAL DE PERSONAL EN LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA.**

### 5.2 Funciones Específicas

- Realizar estudio y análisis de expedientes internos y externos para emitir el dictamen jurídico correspondiente.
- Elaborar proyecto de resoluciones y notas.
- Integrar los equipos de trabajo en calidad de asesores jurídicos, durante la realización de auditorías y fiscalizaciones especiales.
- Asumir la función de Juez y/o Secretario de Juzgado de Sumarios Administrativos.



RESOLUCIÓN CGR N° 1116

**POR LA CUAL SE APRUEBA LA MATRIZ DE EVALUACIÓN PARA EL CONCURSO DE MÉRITOS Y APTITUDES PARA LA CONTRATACIÓN TEMPORAL DE PERSONAL EN LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA.**

**Matriz de Evaluación**

**Cargo de Referencia: Asesor Jurídico**

Factores de Evaluación	Graduación de puntajes	Puntaje máximo
<b>Formación Académica (*)</b>		<b>20</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Egresado Universitario</li> <li>Postgrado, Doctorado, Masterado, Especialización, otros</li> </ul>	15 5	
<b>Otros conocimientos</b>		<b>15</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Cursos/Seminarios/Talleres relacionados al área (*)</li> <li>Idioma Guaraní (**)</li> </ul>	10 5	
<b>Experiencia y conocimiento</b>		<b>50</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Experiencia general (1 año) (*)</li> <li>Experiencia específica (mínimo 1 año) (*)</li> <li>Evaluación de Conocimientos (**)</li> </ul>	5 10 35	
<b>Prueba Psicométrica (**)</b>	5	<b>5</b>
<b>Entrevista por el Comité de Selección (**)</b>		<b>10</b>
<b>Puntaje total</b>		<b>100</b>

(\*) Certificado por Documentación

(\*\*) Sujeto a evaluación



RESOLUCIÓN CGR Nº 1116

**POR LA CUAL SE APRUEBA LA MATRIZ DE EVALUACIÓN PARA EL CONCURSO DE MÉRITOS Y APTITUDES PARA LA CONTRATACIÓN TEMPORAL DE PERSONAL EN LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA.**

### CRITERIOS DE EVALUACIÓN – ASESOR JURÍDICO

#### 1. Evaluación de la Formación Académica

- Se otorgará hasta un máximo de **20 puntos** distribuidos de la siguiente manera:
- Egresado Universitario = **15 puntos**.
- Se otorgará un adicional de **5 puntos** a quien posea Postgrado/Especialización y/o Maestría relativas al área.

#### 2. Otros conocimientos

- **Cursos/Seminarios/Talleres:** Se otorgará hasta un máximo de **10 puntos** a quien posea Curso/Seminario/taller relacionados a las funciones del área. (Dos puntos por certificado)
- **Idioma Guaraní:** que será evaluado en una prueba escrita. El puntaje máximo será de **5 puntos**.

#### 3. Experiencias y Conocimientos

- **Experiencia General:**
- Se otorgará **5 puntos** a partir de un (1) año de experiencia laboral en el ejercicio de la profesión y/o en el desempeño laboral en la Función Pública y/o Privada. En caso de que el tiempo de experiencia sea inferior se aplicará la siguiente tabla:

▪ Meses = 2,5 puntos
▪ 1 año o más = 5 puntos

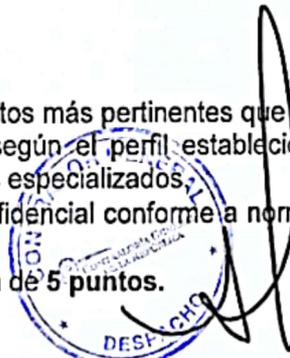
- **Experiencia Específica**
- Se otorgará **10 puntos** a partir de un (1) año de experiencia específica en cargos similares.

▪ Meses = 5 puntos
▪ 1 año o más = 10 puntos

- **Evaluación de conocimientos:** se evaluará mediante la modalidad de aplicación de prueba escrita con una puntuación máxima de **40 puntos**, que incluye la evaluación del idioma Guaraní.

#### 4. Prueba Psicométrica

- La comisión de selección determinará los instrumentos más pertinentes que se utilizarán para medir rasgos de competencias personales según el perfil establecido. Para su aplicación y corrección se contará con profesionales especializados.
- Los resultados serán de carácter estrictamente confidencial conforme a normas éticas y profesionales que rigen esta materia.
- El puntaje máximo de este factor de evaluación será de **5 puntos**.



RESOLUCIÓN CGR N° 1116

**POR LA CUAL SE APRUEBA LA MATRIZ DE EVALUACIÓN PARA EL CONCURSO DE MÉRITOS Y APTITUDES PARA LA CONTRATACIÓN TEMPORAL DE PERSONAL EN LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA.**

#### 5. Entrevista

- La comisión de selección, entrevistará a todos los participantes preseleccionados que hayan pasado por las evaluaciones anteriores (curricular, prueba y test).
- La comisión de selección determinará el contenido del cuestionario para la entrevista estructurada, así como la mejor técnica para su aplicación, en la misma se verificará los aspectos de fluidez verbal, coherencia y conocimientos técnicos entre otros aspectos, con un máximo de **10 puntos**.
- La calificación se realizará únicamente de conformidad a los criterios preestablecidos por la comisión de selección.



**RESOLUCIÓN CGR N° 1116**

**POR LA CUAL SE APRUEBA LA MATRIZ DE EVALUACIÓN PARA EL CONCURSO DE MÉRITOS Y APTITUDES PARA LA CONTRATACIÓN TEMPORAL DE PERSONAL EN LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA.**

**ANEXO III**

**Perfil del Cargo: Analista de Datos (Profesional)**

Vacancias: 1

Salario: G. 4.500.000

**1. Requisitos.**

- **Formación académica:** Ingeniero informático, Ingeniero en Sistemas o carreras afines.
- **Postgrado** en carreras afines (Doctorado, Masterado, Especialización, otros). (No excluyente)
- **Experiencia general:** de al menos dos (2) años en ejercicio de la profesión o de desempeñarse laboralmente en el ámbito público y/o privado.
- **Experiencia específica:** de al menos un (1) año en cargo similar.

**2. Otros conocimientos.**

- Cursos, seminarios, talleres referentes a las funciones del cargo
- Conocimiento de Lenguaje de Programación orientados a la ciencia de datos (excluyente) Python
- Manejo de Base de Datos (Excluyente)

**3. Competencias Profesionales**

- Capacidad de análisis e interpretación de datos
- Capacidad para el manejo de herramientas informáticas
- Capacidad de relacionamiento con los clientes finales

**4. Competencias Humanas**

- Capacidad de resolución de problemas
- Capacidad para el trabajo en equipo

**5. Funciones a desempeñar**

**5.1 Funciones Generales**

- Cumplir con las funciones que le sean encomendadas por el superior inmediato.

**5.2 Funciones Específicas**

- Extraer, procesar y analizar grandes volúmenes de datos estructurados y no estructurados de varias fuentes de datos a modo de obtener información útil para la toma de decisiones.



RESOLUCIÓN CGR N° 1116

**POR LA CUAL SE APRUEBA LA MATRIZ DE EVALUACIÓN PARA EL CONCURSO DE MÉRITOS Y APTITUDES PARA LA CONTRATACIÓN TEMPORAL DE PERSONAL EN LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA.**

Matriz de Evaluación

**Cargo de Referencia: Analista de Datos (Profesional)**

Factores de Evaluación	Graduación de puntajes	Puntaje máximo
<b>Formación Académica (*)</b>		<b>20</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Egresado Universitario</li> <li>Postgrados, Doctorado, Masterado, Especialización, otros</li> </ul>	15 5	
<b>Conocimientos</b>		<b>50</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Cursos/Seminarios/Talleres relacionados al área (*)</li> <li>Conocimiento de Lenguaje de Programación (**)</li> </ul>	10 40	
<b>Experiencia</b>		<b>15</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Experiencia general (2 años) (*)</li> <li>Experiencia específica en el área de competencia, mínimo 1 año (*)</li> </ul>	5 10	
<b>Prueba Psicométrica (**)</b>	5	<b>5</b>
<b>Entrevista por el Comité de Selección (**)</b>		<b>10</b>
<b>Puntaje total</b>		<b>100</b>

(\*) Certificado por Documentación

(\*\*) Sujeto a evaluación



RESOLUCIÓN CGR N° 1146

**POR LA CUAL SE APRUEBA LA MATRIZ DE EVALUACIÓN PARA EL CONCURSO DE MÉRITOS Y APTITUDES PARA LA CONTRATACIÓN TEMPORAL DE PERSONAL EN LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA.**

### CRITERIOS DE EVALUACIÓN – Analista de Datos (Profesional)

#### 1. Evaluación de la Formación Académica

Se otorgará hasta un máximo de **20 puntos** distribuidos de la siguiente manera:

- Egresado Universitario = **15 puntos**.
- Se otorgará un adicional de **5 puntos** a quien posea Postgrado/Especialización y/o Maestría relativas al área.

#### 2. Otros conocimientos:

- **Cursos/Seminarios/Talleres:** Se otorgará hasta un máximo de **10 puntos** a quien posea Curso/Seminario/Taller relacionados a las funciones del área (dos puntos por certificado).
- **Conocimiento de Lenguaje de Programación:** Será evaluado por los profesionales del área de informática (**40 puntos**).

#### 3. Experiencia

- **Experiencia General:**
- Se otorgará **5 puntos** a partir de dos (2) años de experiencia laboral en el ejercicio de la profesión y/o en el desempeño laboral en la Función Pública y/o Privada. En caso de que el tiempo de experiencia sea inferior, se aplicará la siguiente tabla:

▪ 1 año = 2,5 puntos
▪ 2 años o más = 5 puntos

- **Experiencia Específica**
- Se otorgará **10 puntos** a partir de un (1) año de experiencia específica en cargos similares.

▪ Meses = 5 puntos
▪ 1 año o más = 10 puntos



RESOLUCIÓN CGR N° 1116

**POR LA CUAL SE APRUEBA LA MATRIZ DE EVALUACIÓN PARA EL CONCURSO DE MÉRITOS Y APTITUDES PARA LA CONTRATACIÓN TEMPORAL DE PERSONAL EN LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA.**

**4. Prueba Psicométrica**

- La comisión de selección determinará los instrumentos pertinentes que se utilizarán para medir rasgos de competencias personales según el perfil establecido. Para su aplicación y corrección se contará con profesionales especializados.
- Los resultados serán de carácter estrictamente confidencial conforme a normas éticas y profesionales que rigen esta materia.
- El puntaje máximo de este factor de evaluación será de **5 puntos**.

**5. Entrevista**

- La comisión de selección, entrevistará a todos los participantes preseleccionados que hayan pasado por las evaluaciones anteriores (curricular, prueba y test).
- La comisión de selección determinará el contenido del cuestionario para la entrevista estructurada, así como la mejor técnica para su aplicación, en la misma se verificará los aspectos de fluidez verbal, coherencia y conocimientos técnicos entre otros aspectos, con un máximo de **10 puntos**.
- La calificación se realizará únicamente de conformidad a los criterios preestablecidos por la comisión de selección.



RESOLUCIÓN CGR N° 1116

**POR LA CUAL SE APRUEBA LA MATRIZ DE EVALUACIÓN PARA EL CONCURSO DE MÉRITOS Y APTITUDES PARA LA CONTRATACIÓN TEMPORAL DE PERSONAL EN LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA.**

#### ANEXO IV

**Perfil del Cargo: Desarrollador (Profesional)**

Vacancias: 1

Salario: G. 4.500.000

#### 1. Requisitos.

- **Formación académica:** Ingeniero informático, Ingeniero en Sistemas o carreras afines.
- **Postgrado** en carreras afines (Doctorado, Masterado, Especialización, otros). (No Excluyentes)
- **Experiencia general:** de al menos un (1) año en ejercicio de la profesión o de desempeñarse laboralmente en el ámbito público y/o privado.
- **Experiencia específica:** de al menos un (1) año en cargo similar.

#### 2. Otros conocimientos.

- Cursos, seminarios, talleres referentes a las funciones del cargo
- Conocimiento de Lenguaje de Programación orientados al desarrollo de aplicaciones Web (excluyente), de preferencia java para *backend* y lenguajes reactivos para *front end*.

#### 3. Competencias Profesionales

- Capacidad para el manejo de herramientas informáticas
- Capacidad de relacionamiento con los clientes finales
- De preferencia desarrollador *full stack*
- Conocimiento de entornos virtuales
- Manejo de contenedores
- Manejo de versionadores
- Manejo de DB transaccionales
- Conceptos de arquitectura de software
- Patrones de desarrollo

#### 4. Competencias Humanas

- Capacidades analíticas
- Capacidad de resolución de problemas
- Capacidad para el trabajo en equipo

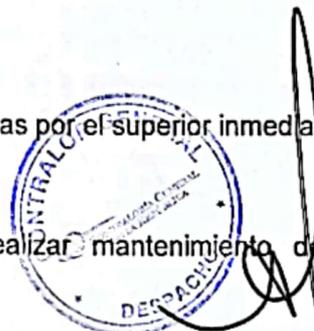
#### 5. Funciones a desempeñar

##### 5.1 Funciones Generales

- Cumplir con las funciones que le sean encomendadas por el superior inmediato.

##### 5.2 Funciones Específicas

- Desarrollar aplicaciones para entornos web, realizar mantenimiento de sistemas existentes.



**RESOLUCIÓN CGR N° 1116**

**POR LA CUAL SE APRUEBA LA MATRIZ DE EVALUACIÓN PARA EL CONCURSO DE MÉRITOS Y APTITUDES PARA LA CONTRATACIÓN TEMPORAL DE PERSONAL EN LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA.**

**Matriz de Evaluación**

**Cargo de Referencia: Desarrollador (Profesional)**

<b>Factores de Evaluación</b>	<b>Graduación de puntajes</b>	<b>Puntaje máximo</b>
<b>Formación Académica (*)</b>		<b>20</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Egresado Universitario</li> <li>Postgrados, Doctorado, Masterado, Especialización, otros</li> </ul>	15 5	
<b>Otros conocimientos</b>		<b>30</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Cursos/Seminarios/Talleres relacionados al área (*)</li> <li>Conocimiento de Lenguaje de Programación para desarrollo Web (**) en función a las competencias profesionales</li> </ul>	10 20	
<b>Experiencia y conocimiento</b>		<b>35</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Experiencia general (3 años) (*)</li> <li>Experiencia específica en el área de competencia (mínimo 2 años) (*)</li> <li>Evaluación de Conocimientos (**) Portafolio de proyectos y/o colaboraciones de conformidad con las competencias profesionales</li> </ul>	5 10 20	
<b>Prueba Psicométrica (**)</b>	<b>5</b>	<b>5</b>
<b>Entrevista por el Comité de Selección (**)</b>		<b>10</b>
<b>Puntaje total</b>		<b>100</b>

(\*) Certificado por Documentación

(\*\*) Sujeto a evaluación



RESOLUCIÓN CGR N° 1116

**POR LA CUAL SE APRUEBA LA MATRIZ DE EVALUACIÓN PARA EL CONCURSO DE MÉRITOS Y APTITUDES PARA LA CONTRATACIÓN TEMPORAL DE PERSONAL EN LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA.**

### CRITERIOS DE EVALUACIÓN – Desarrollador (Profesional)

#### 1. Evaluación de la Formación Académica

Se otorgará hasta un máximo de **20 puntos** distribuidos de la siguiente manera:

- Egresado Universitario = **15 puntos**.
- Se otorgará un adicional de **5 puntos** a quien posea Postgrado/Especialización y/o Maestría relativas al área.

#### 2. Otros conocimientos:

- **Cursos/Seminarios/Talleres:** Se otorgará hasta un máximo de **10 puntos** a quien posea Curso/Seminario/Taller relacionados a las funciones del área (dos puntos por certificado).
- **Conocimiento de Lenguaje de Programación:** Será evaluado por los profesionales del área de informática (**20 puntos**).

#### 3. Experiencias y Conocimientos

##### • **Experiencia General:**

- Se otorgará **5 puntos** a partir de un (1) año de experiencia laboral en el ejercicio de la profesión y/o en el desempeño laboral en la Función Pública y/o Privada. En caso de que el tiempo de experiencia sea inferior, se aplicará la siguiente tabla:

▪ Meses = 2,5 puntos
▪ 1 año o más = 5 puntos

##### • **Experiencia Específica**

- Se otorgará **10 puntos** a partir de un (1) año de experiencia específica en cargos similares.

▪ Meses = 5 puntos
▪ 1 año o más = 10 puntos

- **Evaluación de conocimientos:** se evaluará mediante la modalidad de aplicación de prueba escrita con una puntuación máxima de **20 puntos** para el Portafolio de proyectos y/o colaboraciones en conformidad con las competencias profesionales.



RESOLUCIÓN CGR Nº 1116

POR LA CUAL SE APRUEBA LA MATRIZ DE EVALUACIÓN PARA EL CONCURSO DE MÉRITOS Y APTITUDES PARA LA CONTRATACIÓN TEMPORAL DE PERSONAL EN LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA.

#### 4. Prueba Psicométrica

- La comisión de selección determinará los instrumentos pertinentes que se utilizarán para medir rasgos de competencias personales según el perfil establecido. Para su aplicación y corrección se contará con profesionales especializados.
- Los resultados serán de carácter estrictamente confidencial conforme a normas éticas y profesionales que rigen esta materia.
- El puntaje máximo de este factor de evaluación será de **5 puntos**.

#### 5. Entrevista

- La comisión de selección, entrevistará a todos los participantes preseleccionados que hayan pasado por las evaluaciones anteriores (curricular, prueba y test).
- La comisión de selección determinará el contenido del cuestionario para la entrevista estructurada, así como la mejor técnica para su aplicación, en la misma se verificará los aspectos de fluidez verbal, coherencia y conocimientos técnicos entre otros aspectos, con un máximo de **10 puntos**.
- La calificación se realizará únicamente de conformidad a los criterios preestablecidos por la comisión de selección.



RESOLUCIÓN CGR Nº 1116

**POR LA CUAL SE APRUEBA LA MATRIZ DE EVALUACIÓN PARA EL CONCURSO DE MÉRITOS Y APTITUDES PARA LA CONTRATACIÓN TEMPORAL DE PERSONAL EN LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA.**

### ANEXO V

#### Perfil del Cargo: Auditor (Profesional)

Vacancias: 2

Salario: G. 4.500.000

#### 1. Requisitos.

- **Formación académica:** Lic. en Ciencias Contables o Lic. en Administración de Empresas.
- **Postgrado en carreras afines** (Doctorado, Masterado, Especialización, otros). (No Excluyente)
- **Experiencia general:** de al menos dos (2) años en ejercicio de la profesión o de desempeñarse laboralmente en el ámbito público y/o privado.
- **Experiencia específica:** de al menos un (1) año en cargo similar referente, realizando trabajos en relación a su profesión.

#### 2. Otros conocimientos.

- Cursos, seminarios, talleres referentes a las funciones del cargo
- Idioma Guaraní

#### 3. Competencias Profesionales

- Capacidad de mantener independencia de criterio, siendo imparcial en su actuación profesional.
- Capacidad para responsabilizarse del proceso de auditoría, en el trabajo de campo y elaboración del informe con toda integridad y responsabilidad en su desempeño.
- Habilidad para planificar apropiadamente el proceso de auditoría.
- Capacidad para la toma de decisiones viables para la consecución de los objetivos propuestos.
- Capacidad para mantener absoluta confidencialidad y prudencia en los asuntos relacionados con su trabajo, con la institución y con terceros.

#### 4. Competencias Humanas

- Autoconfianza.
- Gestión de conflictos.
- Capacidad para trabajar bajo alta presión.

#### 5. Funciones a desempeñar

##### 5.1 Funciones Generales

- Dar cumplimiento a las instrucciones y orientaciones de trabajo dadas por el Jefe de Equipo, completar los papeles de trabajo, obtener evidencia suficiente, competente y relevante, dar cumplimiento del plan, programa y cronograma de auditoría, aplicar las pruebas de auditoría y los procedimientos operativos previstos, así como las resoluciones de carácter interno.

RESOLUCIÓN CGR Nº 1116

**POR LA CUAL SE APRUEBA LA MATRIZ DE EVALUACIÓN PARA EL CONCURSO DE MÉRITOS Y APTITUDES PARA LA CONTRATACIÓN TEMPORAL DE PERSONAL EN LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA.**

### 5.2 Funciones Especificas

- Cooperar con el Jefe de Equipo para la redacción de informes parciales sobre hallazgos significativos y elevar a consideración del Director de Área.
- Aplicar procedimientos y pruebas de auditoría y sugerir la inclusión de otros que sean pertinentes.
- Participar de reuniones diarias de análisis y evaluación, e informar al Jefe de Equipo, Supervisor y/o Superiores de las novedades, hallazgos y dificultades.
- Efectuar la revisión de los papeles de trabajo.
- Cumplir con el cronograma de auditoría y justificar los motivos de retrasos en los que amerite.



RESOLUCIÓN CGR Nº 1116

**POR LA CUAL SE APRUEBA LA MATRIZ DE EVALUACIÓN PARA EL CONCURSO DE MÉRITOS Y APTITUDES PARA LA CONTRATACIÓN TEMPORAL DE PERSONAL EN LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA.**

Matriz de Evaluación

**Cargo de Referencia: Auditor (Profesional)**

Factores de Evaluación	Graduación de puntajes	Puntaje máximo
<b>Formación Académica (*)</b>		<b>20</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Egresado Universitario</li> <li>Postgrados, Doctorado, Masterado, Especialización, otros</li> </ul>	15 5	
<b>Otros conocimientos</b>		<b>15</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Cursos/Seminarios/Talleres relacionados al área (*)</li> <li>Idioma Guaraní (**)</li> </ul>	10 5	
<b>Experiencia y conocimiento</b>		<b>50</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Experiencia general (2 años) (*)</li> <li>Experiencia específica en el área de competencia (mínimo 1 año) (*)</li> <li>Evaluación de Conocimientos (**)</li> </ul>	5 10 35	
<b>Prueba Psicométrica (**)</b>	5	<b>5</b>
<b>Entrevista por el Comité de Selección (**)</b>		<b>10</b>
<b>Puntaje total</b>		<b>100</b>

(\*) Certificado por Documentación

(\*\*) Sujeto a evaluación



RESOLUCIÓN CGR N° 1116

**POR LA CUAL SE APRUEBA LA MATRIZ DE EVALUACIÓN PARA EL CONCURSO DE MÉRITOS Y APTITUDES PARA LA CONTRATACIÓN TEMPORAL DE PERSONAL EN LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA.**

### CRITERIOS DE EVALUACIÓN – Auditor (Profesional)

#### 1. Evaluación de la Formación Académica

Se otorgará hasta un máximo de 20 puntos distribuidos de la siguiente manera:

- Egresado Universitario = 15 puntos.
- Se otorgará un adicional de 5 puntos a quien posea Postgrado/ Doctorado/Masterado Especialización, otros.

#### 2. Otros conocimientos:

- **Cursos/Seminarios/Talleres:** Se otorgará hasta un máximo de 10 puntos a quien posea Curso/Seminario/taller relacionados a las funciones del área (dos puntos por certificado).
- **Idioma Guaraní:** que será evaluado en una prueba escrita. El puntaje máximo será de 5 puntos.

#### 3. Experiencias y Conocimientos

- **Experiencia General:**
- Se otorgará 5 puntos a partir de dos (2) años de experiencia laboral en el ejercicio de la profesión y/o en el desempeño laboral en la Función Pública y/o Privada. En caso de que el tiempo de experiencia sea inferior, se aplicará la siguiente tabla:

- |                           |
|---------------------------|
| ▪ 1 año = 2,5 puntos      |
| ▪ 2 años o más = 5 puntos |

- **Experiencia Específica**
- Se otorgará 10 puntos a partir de un (1) año de experiencia específica en cargos similares.

- |                           |
|---------------------------|
| ▪ Meses = 5 puntos        |
| ▪ 1 año o más = 10 puntos |

- **Evaluación de conocimientos:** se evaluará mediante la modalidad de aplicación de prueba escrita con una puntuación máxima de 35 puntos.

#### 4. Prueba Psicométrica

- La comisión de selección determinará los instrumentos más pertinentes que se utilizarán para medir rasgos de competencias personales según el perfil establecido. Para su aplicación y corrección se contará con profesionales especializados.
- Los resultados serán de carácter estrictamente confidencial conforme a normas éticas y profesionales que rigen esta materia.
- El puntaje máximo de este factor de evaluación será de 5 puntos.





RESOLUCIÓN CGR N° 1116

**POR LA CUAL SE APRUEBA LA MATRIZ DE EVALUACIÓN PARA EL CONCURSO DE MÉRITOS Y APTITUDES PARA LA CONTRATACIÓN TEMPORAL DE PERSONAL EN LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA.**

**5. Entrevista**

- La comisión de selección, entrevistará a todos los participantes preseleccionados que hayan pasado por las evaluaciones anteriores (curricular, prueba y test).
- La comisión de selección determinará el contenido del cuestionario para la entrevista estructurada, así como la mejor técnica para su aplicación, en la misma se verificará los aspectos de fluidez verbal, coherencia y conocimientos técnicos entre otros aspectos, con un máximo de **10 puntos**.
- La calificación se realizará únicamente de conformidad a los criterios preestablecidos por la comisión de selección.



RESOLUCIÓN CGR Nº 1116

**POR LA CUAL SE APRUEBA LA MATRIZ DE EVALUACIÓN PARA EL CONCURSO DE MÉRITOS Y APTITUDES PARA LA CONTRATACIÓN TEMPORAL DE PERSONAL EN LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA.**

## ANEXO VI

**Perfil del Cargo: Analista de Datos**

Vacancias: 5

Salario: G. 3.400.000

### 1. Requisitos.

- **Formación académica:** Estudiante universitario del último año de Ingeniería en Informática, Ingeniería en Sistemas o carreras afines.
- **Experiencia general:** de al menos un (1) año en ejercicio de la profesión o de desempeñarse laboralmente en el ámbito público y/o privado.
- **Experiencia específica:** de al menos un (1) año en cargo similar.

### 2. Otros conocimientos.

- Cursos, seminarios, talleres referentes a las funciones del cargo.
- Conocimiento de Lenguaje de Programación orientados a la ciencia de datos (excluyente)

### 3. Competencias

- Capacidad de análisis e interpretación de datos.
- Capacidad para el manejo de herramientas informáticas
- Capacidad de manejar gestores de bases de datos

### 4. Competencias Humanas

- Capacidad de resolución de problemas
- Capacidad para el trabajo en equipo

### 5. Funciones a desempeñar

#### 5.1 Funciones Generales

- Cumplir con las funciones que le sean encomendadas por el superior inmediato.

#### 5.2 Funciones Específicas

- Extraer, procesar y analizar grandes volúmenes de datos estructurados y no estructurados de varias fuentes de datos a modo de obtener información útil para la toma de decisiones.



RESOLUCIÓN CGR Nº 116

**POR LA CUAL SE APRUEBA LA MATRIZ DE EVALUACIÓN PARA EL CONCURSO DE MÉRITOS Y APTITUDES PARA LA CONTRATACIÓN TEMPORAL DE PERSONAL EN LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA.**

Matriz de Evaluación

Cargo de Referencia: Analista de Datos

Factores de Evaluación	Graduación de puntajes	Puntaje máximo
<b>Formación Académica (*)</b>		20
• Estudiante Universitario (en proceso de tesis)	20	
• Estudiante Universitario (último año)	18	
<b>Otros conocimientos</b>		50
• Cursos/Seminarios/Talleres relacionados al área (*)	10	
• Conocimiento de Lenguaje de Programación (**)	40	
<b>Experiencia</b>		15
• Experiencia general (1 año) (*)	5	
• Experiencia específica en el área de competencia (mínimo 1 año) (*)	10	
<b>Prueba Psicométrica (**)</b>	5	5
<b>Entrevista por el Comité de Selección (**)</b>		10
<b>Puntaje total</b>		

(\*) Certificado por Documentación

(\*\*) Sujeto a evaluación



RESOLUCIÓN CGR N° 1116

**POR LA CUAL SE APRUEBA LA MATRIZ DE EVALUACIÓN PARA EL CONCURSO DE MÉRITOS Y APTITUDES PARA LA CONTRATACIÓN TEMPORAL DE PERSONAL EN LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA.**

## CRITERIOS DE EVALUACIÓN – Analista de Datos

### 1. Evaluación de la Formación Académica

Se otorgará hasta un máximo de 20 puntos distribuidos de la siguiente manera:

- Estudiante Universitario (en proceso de tesis): 20 puntos.
- Estudiante Universitario (último año): 18 puntos

### 2. Otros conocimientos:

- **Cursos/Seminarios/Talleres:** Se otorgará hasta un máximo de 10 puntos a quien posea Curso/Seminario/taller relacionados a las funciones del área (dos puntos por certificado)
- **Conocimiento de Lenguaje de Programación:** Será evaluado por los profesionales del área de informática (40 puntos)

### 3. Experiencias y Conocimientos

#### 3.1 Experiencia General:

- Se otorgará 5 puntos a partir de un (1) año de experiencia laboral en el ejercicio de la profesión y/o en el desempeño laboral en la Función Pública y/o Privada. En caso de que el tiempo de experiencia sea inferior, se aplicará la siguiente tabla:

▪ Meses = 2,5 puntos
▪ 1 año o más = 5 puntos

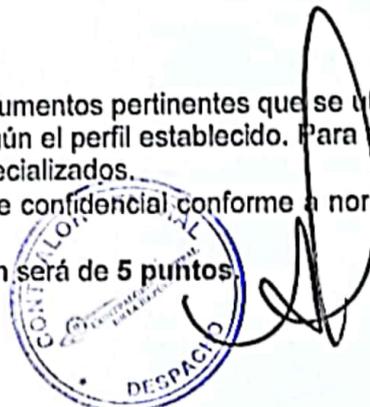
#### 3.2 Experiencia Específica:

- Se otorgará 10 puntos a partir de un (1) año de experiencia específica en cargos similares.

▪ Meses = 5 puntos
▪ 1 año o más = 10 puntos

### 4. Prueba Psicométrica

- La comisión de selección determinará los instrumentos pertinentes que se utilizarán para medir rasgos de competencias personales según el perfil establecido. Para su aplicación y corrección se contará con profesionales especializados.
- Los resultados serán de carácter estrictamente confidencial conforme a normas éticas y profesionales que rigen esta materia.
- El puntaje máximo de este factor de evaluación será de 5 puntos.



RESOLUCIÓN CGR N° 1116

**POR LA CUAL SE APRUEBA LA MATRIZ DE EVALUACIÓN PARA EL CONCURSO DE MÉRITOS Y APTITUDES PARA LA CONTRATACIÓN TEMPORAL DE PERSONAL EN LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA.**

### 5. Entrevista

- La comisión de selección, entrevistará a todos los participantes preseleccionados que hayan pasado por las evaluaciones anteriores (curricular, prueba y test).
- La comisión de selección determinará el contenido del cuestionario para la entrevista estructurada, así como la mejor técnica para su aplicación, en la misma se verificará los aspectos de fluidez verbal, coherencia y conocimientos técnicos entre otros aspectos, con un máximo de **10 puntos**.
- La calificación se realizará únicamente de conformidad a los criterios preestablecidos por la comisión de selección.



RESOLUCIÓN CGR N° 1116

**POR LA CUAL SE APRUEBA LA MATRIZ DE EVALUACIÓN PARA EL CONCURSO DE MÉRITOS Y APTITUDES PARA LA CONTRATACIÓN TEMPORAL DE PERSONAL EN LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA.**

## ANEXO VII

**Perfil del Cargo: Auditor Junior**

Cantidad de vacancias: 10

Salario: G. 3.400.000

### 1. Requisitos.

- **Formación académica:** Estudiante universitario de tercer año en adelante de la carrera de Administración de Empresas, Contabilidad, Ingeniería Civil, Ingeniería Electromecánica y Arquitectura (Excluyente).
- **Experiencia general:** de al menos un (1) año en ejercicio de la profesión o de desempeñarse laboralmente en el ámbito público y/o privado.
- **Experiencia específica:** de al menos un (1) año en cargo similar.

### 2. Otros conocimientos.

- Cursos, seminarios, talleres referentes a las funciones del cargo.

### 3. Competencias

- Habilidad para analizar situaciones y sintetizar resultados
- Habilidad para una redacción clara y concisa, fluidez verbal
- Capacidad para el manejo de herramientas informáticas
- Capacidad de iniciativa y criterio, dinámico, activo
- Capacidad en la Administración de las Relaciones Humanas y Públicas
- Conocimientos en gestión de auditoría básica en procedimientos administrativos directamente relacionados con el proceso contable
- Capacidad para la toma de decisiones viables para la consecución de los objetivos propuestos
- Capacidad para mantener absoluta confidencialidad y prudencia en los asuntos relacionados con su trabajo, con la institución y con terceros
- Capacidad de trabajo en equipo y cooperación

### 4. Competencias Humanas

- Autoconfianza
- Autodesarrollo
- Tolerancia a situaciones de altos niveles de actividad
- Comunicación interpersonal
- Gestión de conflictos
- Gestión de recursos
- Capacidad para trabajar bajo presión





RESOLUCIÓN CGR N° 1116

POR LA CUAL SE APRUEBA LA MATRIZ DE EVALUACIÓN PARA EL CONCURSO DE MÉRITOS Y APTITUDES PARA LA CONTRATACIÓN TEMPORAL DE PERSONAL EN LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA.

## 5. Funciones a desempeñar

### 5.1 Funciones Generales

- Dar cumplimiento a las instrucciones y orientaciones de trabajo dadas por el Jefe de Equipo, completar los papeles de trabajo, dar cumplimiento del plan, programa y cronograma de auditoría, aplicar las pruebas de auditoría y los procedimientos operativos previstos, así como las resoluciones de carácter interno.

### 5.2 Funciones Específicas

- Cooperar con el Jefe de Equipo para la redacción de informes parciales sobre hallazgos significativos y elevar a consideración del Director de Área.
- Participar de reuniones diarias de análisis y evaluación, e informar al Jefe de Equipo, Supervisor y/o Superiores de las novedades, hallazgos y dificultades.
- Cumplir con el cronograma de auditoría y justificar los motivos de retrasos en los que amerite.





RESOLUCIÓN CGR N° 1116

**POR LA CUAL SE APRUEBA LA MATRIZ DE EVALUACIÓN PARA EL CONCURSO DE MÉRITOS Y APTITUDES PARA LA CONTRATACIÓN TEMPORAL DE PERSONAL EN LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA.**

Matriz de Evaluación

**Cargo de Referencia: Auditor Junior**

Factores de Evaluación	Graduación de puntajes	Puntaje máximo
<b>Formación Académica (*)</b>		20
<ul style="list-style-type: none"> <li>Estudiante universitario último año</li> <li>Estudiante universitario de tercer o penúltimo año.</li> </ul>	20 15	
<b>Otros conocimientos</b>		10
<ul style="list-style-type: none"> <li>Cursos/Seminarios/Talleres relacionados al área (*)</li> </ul>	10	
<b>Experiencia y conocimiento</b>		55
<ul style="list-style-type: none"> <li>Experiencia general (2 años) (*)</li> <li>Experiencia específica en el área de competencia (mínimo 1 año) (*)</li> <li>Evaluación de Conocimientos (**)</li> </ul>	5 10 40	
<b>Prueba Psicométrica (**)</b>	5	5
<b>Entrevista por el Comité de Selección (**)</b>		10
<b>Puntaje total</b>		100

(\*) Certificado por Documentación  
(\*\*) Sujeto a evaluación



RESOLUCIÓN CGR N° 1116

**POR LA CUAL SE APRUEBA LA MATRIZ DE EVALUACIÓN PARA EL CONCURSO DE MÉRITOS Y APTITUDES PARA LA CONTRATACIÓN TEMPORAL DE PERSONAL EN LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA.**

### CRITERIOS DE EVALUACIÓN – Auditor Junior

#### 1. Evaluación de la Formación Académica

Se otorgará hasta un máximo de **20 puntos** distribuidos de la siguiente manera:

- Estudiante universitario último año = **20 puntos**.
- Estudiante universitario de tercer o penúltimo año = **15 puntos**

#### 2. Otros conocimientos:

- **Cursos/Seminarios/Talleres:** Se otorgará hasta un máximo de **10 puntos** a quien posea Curso/Seminario/taller relacionados a las funciones del área (dos puntos por certificado).

#### 3. Experiencias y Conocimientos

##### 3.1 Experiencia General:

Se otorgará **5 puntos** a partir de un (1) año de experiencia laboral en el ejercicio de la profesión y/o en el desempeño laboral en la Función Pública y/o privada. En caso de que el tiempo de experiencia sea inferior, se aplicará la siguiente tabla:

- |                          |
|--------------------------|
| ▪ Meses = 2,5 puntos     |
| ▪ 1 año o más = 5 puntos |

##### 3.2 Experiencia Específica

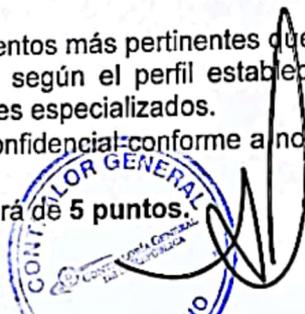
Se otorgará **10 puntos** a partir de un (1) año de experiencia específica en cargos similares.

- |                                 |
|---------------------------------|
| ▪ Menos de 6 meses = 2,5 puntos |
| ▪ 6 meses o más = 5 puntos      |
| ▪ 1 año o más = 10 puntos       |

**4. Evaluación de conocimientos:** se evaluará mediante la modalidad de aplicación de prueba escrita con una puntuación máxima de **40 puntos**.

#### 5. Prueba Psicométrica

- La comisión de selección determinará los instrumentos más pertinentes que se utilizarán para medir rasgos de competencias personales según el perfil establecido. Para su aplicación y corrección se contará con profesionales especializados.
- Los resultados serán de carácter estrictamente confidencial conforme a normas éticas y profesionales que rigen esta materia.
- El puntaje máximo de este factor de evaluación será de **5 puntos**.





RESOLUCIÓN CGR Nº 1116

**POR LA CUAL SE APRUEBA LA MATRIZ DE EVALUACIÓN PARA EL CONCURSO DE MÉRITOS Y APTITUDES PARA LA CONTRATACIÓN TEMPORAL DE PERSONAL EN LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA.**

#### 6. Entrevista

- La comisión de selección, entrevistará a todos los participantes preseleccionados que hayan pasado por las evaluaciones anteriores (curricular, prueba y test).
- La comisión de selección determinará el contenido del cuestionario para la entrevista estructurada, así como la mejor técnica para su aplicación, en la misma se verificará los aspectos de fluidez verbal, coherencia y conocimientos técnicos entre otros aspectos, con un máximo de **10 puntos**.
- La calificación se realizará únicamente de conformidad a los criterios preestablecidos por la comisión de selección.



RESOLUCIÓN CGR N° 1116

**POR LA CUAL SE APRUEBA LA MATRIZ DE EVALUACIÓN PARA EL CONCURSO DE MÉRITOS Y APTITUDES PARA LA CONTRATACIÓN TEMPORAL DE PERSONAL EN LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA.**

### ANEXO VIII

**Perfil del Cargo: Chofer**

Vacancia: 1

Salario: G. 3.000.000

#### 1. Requisitos.

- **Formación académica:** Bachiller concluido o sin concluir (Excluyente).
- **Experiencia general:** de al menos dos (2) años de desempeño laboral en el ámbito público y/o privado.
- **Experiencia específica:** de al menos dos (2) años en cargo similar.

#### 2. Otros conocimientos.

- Manejo de leyes y señales de tránsito
- Idioma Guaraní

#### 3. Competencias Profesionales

- Capacidad para trabajar y mantener la calma en momentos de alta presión.
- Capacidad para prevenir desperfectos que pudieren comprometer la seguridad de los pasajeros, transeúntes u otros conductores.
- Capacidad de comunicarse fluidamente y mantener buen relacionamiento.
- Capacidad de criterio propio para resolver situaciones imprevistas y distinguir prioridades.

#### 4. Habilidades

- Atención y concentración constante
- Capacidades auditivas, visuales y motoras óptimas
- Capacidad de iniciativa, dinámico, activo

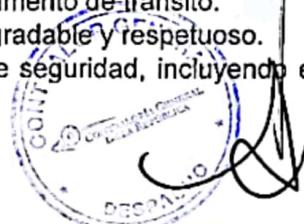
#### 5. Funciones a desempeñar

##### 5.1 Funciones Generales

- Conducir vehículos de la CGR en la vía pública, respetando el reglamento de tránsito, la custodia y el cuidado de los mismos.
- Cumplir con las funciones que le sean encomendadas por el Superior Inmediato.

##### 5.2 Funciones específicas

- Conducir los vehículos respetando el reglamento de tránsito.
- Brindar a los pasajeros un trato seguro, agradable y respetuoso.
- Vigilar el cumplimiento de las medidas de seguridad, incluyendo el control a los pasajeros en tal sentido.



RESOLUCIÓN CGR N° 1116

**POR LA CUAL SE APRUEBA LA MATRIZ DE EVALUACIÓN PARA EL CONCURSO DE MÉRITOS Y APTITUDES PARA LA CONTRATACIÓN TEMPORAL DE PERSONAL EN LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA.**

- Solicitar la provisión de cupos de combustible de la realización del servicio de transporte.
- Observar y examinar los vehículos de forma diaria, a fin de determinar daños visibles o como evaluación de la experiencia del conductor, que requieran la necesidad de la reparación de los vehículos de la CGR.
- Informar al Superior sobre la necesidad de reparación y/o mantenimiento del vehículo.
- Verificar el estado del vehículo y la documentación del mismo.
- Mantener actualizada la licencia de conducir acorde a la categoría de conductor requerida por el vehículo y el servicio.
- Participar de los inventarios periódicos de equipamientos.
- Efectuar la correcta utilización de los bienes asignados a su cargo y la custodia de los mismos cuando se encuentren bajo su poder.





**CONTRALORÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA**

Misión: "Organismo Constitucional de Control Gubernamental, que fiscaliza y protege el Patrimonio Público, en beneficio de la sociedad".

RESOLUCIÓN CGR Nº 1116

**POR LA CUAL SE APRUEBA LA MATRIZ DE EVALUACIÓN PARA EL CONCURSO DE MÉRITOS Y APTITUDES PARA LA CONTRATACIÓN TEMPORAL DE PERSONAL EN LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA.**

Matriz de Evaluación

Cargo de Referencia: Chofer

Factores de Evaluación	Graduación de puntajes	Puntaje máximo
<b>Formación Académica (*)</b>		20
• Bachiller concluido	20	
• Bachiller sin concluir	15	
<b>Otros conocimientos</b>		15
• Manejo de leyes y señales de tránsito (**)	10	
• Guaraní (**)	5	
<b>Experiencia y conocimiento</b>		50
• Experiencia general (2 años) (*)	5	
• Experiencia específica en el área de competencia (mínimo 2 años) (*)	10	
• Evaluación de Conocimientos (**)	35	
<b>Prueba Psicométrica (**)</b>	5	5
<b>Entrevista por el Comité de Selección (**)</b>		10
<b>Puntaje total</b>		100

(\*) Certificado por Documentación

(\*\*) Sujeto a evaluación



RESOLUCIÓN CGR N° 1116

**POR LA CUAL SE APRUEBA LA MATRIZ DE EVALUACIÓN PARA EL CONCURSO DE MÉRITOS Y APTITUDES PARA LA CONTRATACIÓN TEMPORAL DE PERSONAL EN LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA.**

### CRITERIOS DE EVALUACIÓN – Chofor

#### 1. Evaluación de la Formación Académica

Se otorgará hasta un máximo de 20 puntos distribuidos de la siguiente manera:

- Bachiller concluido = 20 puntos.
- Bachiller sin concluir = 15 puntos

#### 2. Otros conocimientos:

- Manejo de leyes y señales de tránsito: Será evaluado de manera escrita, lo cual será incorporado al examen de conocimiento (10 puntos)
- Guaraní: Será evaluado de manera escrita, lo cual será incorporado al examen de conocimiento (5 puntos)

#### 3. Experiencias y Conocimientos

##### 3.1 Experiencia General:

Se otorgará 5 puntos a partir de dos (2) años de experiencia laboral en el ejercicio de la profesión y/o en el desempeño laboral en la Función Pública y/o Privada. En caso de que el tiempo de experiencia sea inferior, se aplicará la siguiente tabla:

- |                           |
|---------------------------|
| ▪ 1 año = 2,5 puntos      |
| ▪ 2 años o más = 5 puntos |

##### 3.2 Experiencia Específica

Se otorgará 10 puntos a partir de dos (2) años de experiencia específica en cargos similares.

- |                           |
|---------------------------|
| ▪ 1 año = 2,5 puntos      |
| ▪ 2 años o más = 5 puntos |

4. Evaluación de conocimientos: se evaluará mediante la modalidad de aplicación de prueba escrita con una puntuación máxima de 35 puntos.

#### 5. Prueba Psicométrica

- La comisión de selección determinará los instrumentos más pertinentes que se utilizarán para medir rasgos de competencias personales según el perfil establecido. Para su aplicación y corrección se contará con profesionales especializados.
- Los resultados serán de carácter estrictamente confidencial conforme a normas éticas y profesionales que rigen esta materia.
- El puntaje máximo de este factor de evaluación será de 5 puntos.



RESOLUCIÓN CGR Nº 1116

POR LA CUAL SE APRUEBA LA MATRIZ DE EVALUACIÓN PARA EL CONCURSO DE MÉRITOS Y APTITUDES PARA LA CONTRATACIÓN TEMPORAL DE PERSONAL EN LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA.

#### 6. Entrevista

- La comisión de selección, entrevistará a todos los participantes preseleccionados que hayan pasado por las evaluaciones anteriores (curricular, prueba y test).
- La comisión de selección determinará el contenido del cuestionario para la entrevista estructurada, así como la mejor técnica para su aplicación, en la misma se verificará los aspectos de fluidez verbal, coherencia y conocimientos técnicos entre otros aspectos, con un máximo de **10 puntos**.
- La calificación se realizará únicamente de conformidad a los criterios preestablecidos por la comisión de selección.



RESOLUCIÓN CGR N° 116

**POR LA CUAL SE APRUEBA LA MATRIZ DE EVALUACIÓN PARA EL CONCURSO DE MÉRITOS Y APTITUDES PARA LA CONTRATACIÓN TEMPORAL DE PERSONAL EN LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA.**

**ANEXO IX**

**Perfil del Cargo: Mozo/a**  
Vacancia: 1  
Salario: G. 2.400.000

**1. Requisitos.**

- **Formación académica:** Bachiller concluido o sin concluir (Excluyente).
- **Experiencia general:** de al menos dos (2) años de desempeño laboral en el ámbito público y/o privado.
- **Experiencia específica:** de al menos un (1) año en cargo similar.

**2. Otros conocimientos.**

- Conocer las reglas de higiene y seguridad alimentaria

**3. Competencias**

- Capacidad de criterio propio para resolver situaciones imprevistas y distinguir prioridades
- Amabilidad, responsabilidad
- Proactividad
- Autogestión

**4. Habilidades**

- Autoconfianza
- Tolerancia a situaciones de altos niveles de actividad
- Comunicación interpersonal
- Gestión de recursos
- Capacidad de trabajar bajo presión

**5. Funciones a desempeñar**

**5.1 Funciones Generales**

- Colaborar tanto en las tareas en equipo como individual.
- Facilitar la colaboración entre el personal de cafetería y las distintas unidades organizacionales.
- Cumplir con las funciones que le sean encomendadas por el Superior Inmediato.

**5.2 Funciones específicas**

- Servir los pedidos, retirar los platos y utensilios usados
- Servir al Contralor General Subcontralor General, café, cocido y otros solicitados por los mismos.
- Colaborar en la limpieza de los utensilios de cocina según necesidad.



RESOLUCIÓN CGR Nº 1116

**POR LA CUAL SE APRUEBA LA MATRIZ DE EVALUACIÓN PARA EL CONCURSO DE MÉRITOS Y APTITUDES PARA LA CONTRATACIÓN TEMPORAL DE PERSONAL EN LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA.**

Matriz de Evaluación

Cargo de Referencia: Mozo/a

Factores de Evaluación	Graduación de puntajes	Puntaje máximo
<b>Formación Académica (*)</b>		20
• Bachiller concluido	20	
• Bachiller sin concluir	15	
<b>Experiencia y conocimiento</b>		45
• Experiencia general (2 años) (*)	5	
• Experiencia específica en el área de competencia (mínimo 1 año) (*)	10	
• Evaluación de Conocimientos (**)	30	
<b>Prueba Psicométrica (**)</b>	5	5
<b>Entrevista por el Comité de Selección (**)</b>		10
<b>Puntaje total</b>		80

(\*) Certificado por Documentación

(\*\*) Sujeto a evaluación



RESOLUCIÓN CGR N° 116

**POR LA CUAL SE APRUEBA LA MATRIZ DE EVALUACIÓN PARA EL CONCURSO DE MÉRITOS Y APTITUDES PARA LA CONTRATACIÓN TEMPORAL DE PERSONAL EN LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA.**

### CRITERIOS DE EVALUACIÓN – Mozo/a

#### 1. Evaluación de la Formación Académica

Se otorgará hasta un máximo de **20 puntos** distribuidos de la siguiente manera:

- Bachiller concluido = **20 puntos**.
- Bachiller sin concluir = **15 puntos**

#### 2. Experiencias y Conocimiento

##### Experiencia General

Se otorgará **5 puntos** a partir de dos (2) años de experiencia laboral en el ejercicio de la profesión y/o en el desempeño laboral en la Función Pública y/o Privada. En caso de que el tiempo de experiencia sea inferior, se aplicará la siguiente tabla:

- |                           |
|---------------------------|
| ▪ 1 año = 2,5 puntos      |
| ▪ 2 años o más = 5 puntos |

##### Experiencia Específica

Se otorgará **10 puntos** a partir de un (1) año de experiencia específica en cargos similares.

- |                           |
|---------------------------|
| ▪ Meses = 5 puntos        |
| ▪ 1 año o más = 10 puntos |

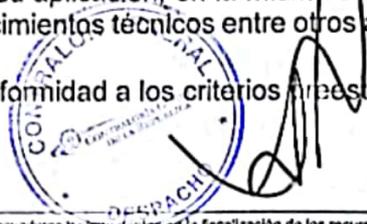
**3. Evaluación de conocimientos:** se evaluará mediante la modalidad de aplicación de prueba escrita con una puntuación máxima de **30 puntos**.

#### 4. Prueba Psicométrica

- La comisión de selección determinará los instrumentos más pertinentes que se utilizarán para medir rasgos de competencias personales según el perfil establecido. Para su aplicación y corrección se contará con profesionales especializados.
- Los resultados serán de carácter estrictamente confidencial conforme a normas éticas y profesionales que rigen esta materia.
- El puntaje máximo de este factor de evaluación será de **5 puntos**.

#### 5. Entrevista

- La comisión de selección, entrevistará a todos los participantes preseleccionados que hayan pasado por las evaluaciones anteriores (curricular, prueba y test).
- La comisión de selección determinará el contenido del cuestionario para la entrevista estructurada, así como la mejor técnica para su aplicación, en la misma se verificará los aspectos de fluidez verbal, coherencia y conocimientos técnicos entre otros aspectos, con un máximo de **10 puntos**.
- La calificación se realizará únicamente de conformidad a los criterios preestablecidos por la comisión de selección.



RESOLUCIÓN CGR N° 1116

**POR LA CUAL SE APRUEBA LA MATRIZ DE EVALUACIÓN PARA EL CONCURSO DE MÉRITOS Y APTITUDES PARA LA CONTRATACIÓN TEMPORAL DE PERSONAL EN LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA.**

## ANEXO X

**Perfil del Cargo: Auxiliar de Servicios**

Vacancia: 2

Salario: G. 2.400.000

### 1. Requisitos.

- **Formación académica:** Enseñanza escolar básica y/o Estudios de Bachiller concluido. (Excluyente)
- **Experiencia general:** de al menos un (1) año de desempeño laboral en el ámbito público y/o privado.
- **Experiencia específica:** de al menos un (1) año en cargo relacionado a servicios generales.

### 2. Competencias

- Habilidad para comunicarse y mantener buen relacionamiento con el medio.
- Capacidad de criterio para resolver situaciones imprevistas y distinguir prioridades
- Habilidad en el manejo de herramientas.
- Destreza manual.
- Capacidad para trabajar bajo presión.
- Poseer capacidad para trabajar en equipo.

### 3. Habilidades

- Amabilidad, responsabilidad
- Iniciativa
- Facilidad para comunicarse
- Actitud de servicio

### 4. Funciones a desempeñar

#### 4.1 Funciones Generales

- Colaborar tanto en las tareas en equipo como individual.
- Cumplir con las funciones que le sean encomendadas por el Superior Inmediato.

#### 4.2 Funciones específicas

- Realizar funciones básicas de mantenimiento.
- Realizar las tareas necesarias, afines a la categoría del puesto que, por razones del servicio, les sean encomendadas por sus superiores.
- Trasladar equipos, máquinas y herramientas.



RESOLUCIÓN CGR N° 1116

**POR LA CUAL SE APRUEBA LA MATRIZ DE EVALUACIÓN PARA EL CONCURSO DE MÉRITOS Y APTITUDES PARA LA CONTRATACIÓN TEMPORAL DE PERSONAL EN LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA.**

Matriz de Evaluación

**Cargo de Referencia: Auxiliar de Servicios**

Factores de Evaluación	Graduación de puntajes	Puntaje máximo
<b>Formación Académica (*)</b>		20
<ul style="list-style-type: none"> <li>Bachiller concluido</li> <li>Bachiller sin concluir (Enseñanza escolar básica)</li> </ul>	20 15	
<b>Experiencia y conocimiento</b>		45
<ul style="list-style-type: none"> <li>Experiencia general (1 año) (*)</li> <li>Experiencia específica en el área de competencia (mínimo 1 año) (*)</li> <li>Evaluación de Conocimientos (**)</li> </ul>	5 10 30	
<b>Prueba Psicométrica (**)</b>	5	5
<b>Entrevista por el Comité de Selección (**)</b>		10
<b>Puntaje total</b>		80

(\*) Certificado por Documentación

(\*\*) Sujeto a evaluación



RESOLUCIÓN CGR N° 1116

**POR LA CUAL SE APRUEBA LA MATRIZ DE EVALUACIÓN PARA EL CONCURSO DE MÉRITOS Y APTITUDES PARA LA CONTRATACIÓN TEMPORAL DE PERSONAL EN LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA.**

**CRITERIOS DE EVALUACIÓN – Auxillar de Servicios**

**1. Evaluación de la Formación Académica**

Se otorgará hasta un máximo de **20 puntos** distribuidos de la siguiente manera:

- Bachiller concluido = **20 puntos**.
- Bachiller sin concluir (enseñanza escolar básica) = **15 puntos**

**2. Experiencias y Conocimientos**

**Experiencia General:**

Se otorgará **5 puntos** a partir de un (1) año de experiencia laboral en el ejercicio de la profesión y/o en el desempeño laboral en la Función Pública y/o Privada. En caso de que el tiempo de experiencia sea inferior, se aplicará la siguiente tabla:

▪ Meses = 2,5 puntos
▪ 1 año o más = 5 puntos

**Experiencia Específica**

Se otorgará **10 puntos** a partir de un (1) año de experiencia específica en cargos similares.

▪ Meses = 5 puntos
▪ 1 año o más = 10 puntos

**3. Evaluación de conocimientos:** se evaluará mediante la modalidad de aplicación de prueba escrita con una puntuación máxima de **30 puntos**.

**4. Prueba Psicométrica**

- La comisión de selección determinará los instrumentos más pertinentes que se utilizarán para medir rasgos de competencias personales según el perfil establecido. Para su aplicación y corrección se contará con profesionales especializados.
- Los resultados serán de carácter estrictamente confidencial conforme a normas éticas y profesionales que rigen en esta materia.
- El puntaje máximo de este factor de evaluación será de **5 puntos**.

**5. Entrevista**

- La comisión de selección, entrevistará a todos los participantes preseleccionados que hayan pasado por las evaluaciones anteriores (curricular, prueba y test).
- La comisión de selección determinará el contenido del cuestionario para la entrevista estructurada, así como la mejor técnica para su aplicación, en la misma se verificará los aspectos de fluidez verbal, coherencia y conocimientos técnicos entre otros aspectos, con un máximo de **10 puntos**.
- La calificación se realizará únicamente de conformidad a los criterios preestablecidos por la comisión de selección.

