

04-INSTRUCTIVO PARA GRADACION DE PUNTAJES DE EVALUACION PARA CARGOS PROFESIONALES

Instructivo RRHH-ISP08-GPCP-REV00
ANEXO XVII - Aprobado por Resolución N° 563/2022 (30/06/2022)

Matriz de Gradación de Puntajes Referencial

La ponderación de puntajes, está sujeta a modificación, juntamente con la gradación de puntajes, de acuerdo al perfil del cargo, objeto del llamado a Concurso.

Factores de Evaluación	Ponderación Mínima	Ponderación Máxima
1. Formación Académica ⁽¹⁾ según perfil del cargo: Doctorado Maestría Especialización. Egresado Universitario	20 19 18 17	20
2. Competencias Personales u Otros Estudios ⁽¹⁾ Informática Capacitaciones / Idioma Especializaciones / Diplomados	3-5 3-5 3-5	15
3. Experiencia Laboral Experiencia General: Profesional o Laboral ⁽¹⁾ Experiencia Específica ⁽¹⁾	10 15	25
4. Conocimientos, habilidades y destrezas ⁽²⁾ Evaluación de Conocimiento ⁽⁴⁾ (nuevo contratado), o Evaluación de Desempeño ⁽⁵⁾	10	15
5. Test Psicométrico ⁽²⁾ Aplicación de test	5	10
6. Entrevistas ⁽²⁾ Entrevista Final de Selección	5	15
Total de Puntos		100

Criterios Generales:

(1) Certificado por Documentos:

(2) Sujetos a Evaluación:

(3) Criterio de Calificación: **Se realizará conforme a la documentación presentada por el postulante:**

Escala de Puntaje

Hasta 60 puntos.

Hasta 40 puntos.

Ponderación de Puntajes: Sujetos a modificación, de acuerdo al perfil del cargo, objeto del llamado a Selección del Personal.

- Doctorado: Presentar copia del título de postgrado con las legalizaciones correspondientes

Hasta 20 puntos.

- Maestría: Presentar copia del título de postgrado con las legalizaciones correspondientes

Hasta 19 puntos.

- Especializaciones: Presentar copia del título de postgrado con las legalizaciones correspondientes

Hasta 18 puntos.

- Egresado Universitario: Presentar copia del título de grado con las legalizaciones correspondientes

Hasta 17 puntos.

(4) Criterio de Evaluación de Conocimiento: Se tomará pruebas básicas de conocimiento general, según el proceso concursal.

(5) Criterio de Evaluación de Desempeño: Se tomará la última evaluación de desempeño anual, del año próximo anterior al periodo del concurso.

(6) Criterios de Desempate:

▪ Cuando exista igualdad de puntaje entre candidatos y candidatas, el criterio de desempate será comparar en orden sucesivo los ítems 3, 1 y 2.

▪ En caso de paridad de puntajes entre candidatos, el criterio de desempate será comparando en orden sucesivo los siguientes indicadores:

a. Experiencia específica: quien posea mayor puntaje en experiencia específica;

b. Formación académica: quien posea mayor puntaje en formación académica.

c. Otros estudios no formales: quien posea mayor puntaje en eventos de capacitación que estén relacionados al puesto.

▪ En caso que persista la paridad se tomarán los siguientes criterios, según la documentación presentada;

a. Experiencia específica: quien posea mayor cantidad de años acumulados de experiencia específica.

b. Formación académica: quien posea mayor nivel de formación académica.

c. Otros estudios no formales: quien posea mayor carga horario acumulada de eventos de capacitación relacionados al puesto.

▪ Y/O, en cada caso el equipo evaluador contará con los Criterios de Evaluación en Procesos de Selección respectivo.