

MEMORANDUM N° 08/2.024/ DRH/DEDP

A LA : Abg. **Fatima María Rojas**, Directora
Dirección de Recursos Humanos

DE : Sra. **Nadia Vera Oreggioni**, Jefa
Dpto. Evaluación y Desarrollo del Personal

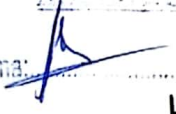
REFERENCIA : Actualización del REGLAMENTO SIMPLIFICADO de la DINACOPA

FECHA : 13 de marzo 2024

Remito a la Dirección de Recursos Humanos la Actualización del Reglamento Simplificado para el Personal de Servicio Auxiliar (Albañil, Auxiliar de Cocina, Auxiliar de lavandería, Auxiliar de Limpieza, Auxiliar de Fichero, Carpintero, Chofer, Electricista, Jardinero, Cocinero/a, Mecánico, Mozo, Pintor, Plomero, Modista/o y/o Costurera/o, Ordenanza y otros de naturaleza similar), teniendo en cuenta la reunión en el Viceministerio de Capital Humano y Gestión Organizacional con la Directora General de Gestión del Ingreso y Promoción del Capital Humano con Nathalie Delorme y su equipo, el día de ayer 12 de marzo. Donde una de las sugerencias y temas tratados fue actualizar nuestro Reglamento Simplificado del Personal de Servicio Auxiliar donde debemos **excluir al Personal "Cartero"** del grupo, considerando que es de suma importancia y sumamente fundamental en la naturaleza de nuestro servicio como Entidad Postal. Asimismo solicito se remita donde corresponda debido a que el mismo forma parte del Reglamento Interno Institucional, el cual se viene trabajando hace unos años. Se adjunta Reglamento Simplificado Actualizado.

Atentamente.

DIRECCION NACIONAL DE CORREOS DEL PARAGUAY
Dirección de Recursos Humanos
ANEXO DE DISTRIBUCIÓN

Firma: 
Lic. Noella Vidallet
DINACOPA

Aclaración:

Fecha: **13/3/24** Hora: **9:54**

25 de Mayo esquina Yegros



DIRECCIÓN NACIONAL DE

**CORREOS DEL
PARAGUAY**

PARAGUÁI

**PAREHA
TETAMEGUA**
MOAKAHA

**REGLAMENTO SIMPLIFICADO DE LA DIRECCION NACIONAL
DE CORREOS DEL PARAGUAY**

2024



REQUERIMIENTOS MINIMOS DE SELECCIÓN DEL REGLAMENTO SIMPLIFICADO DEL PERSONAL DEL SERVICIO AUXILIAR

1. Objetivo: Establecer las bases generales del procedimiento para seleccionar al personal del servicio auxiliar más idóneo, en base al mérito, habilidades, destrezas y aptitudes del postulante, en la optimización y profesionalización de los Servicios Públicos, al servicio de la ciudadanía, siguiendo los lineamientos del Decreto N°3857/2015 “POR EL CUAL SE APRUEBA EL REGLAMENTO GENERAL DE SELECCIÓN PARA EL INGRESO Y PROMOCION EN LA FUNCION PUBLICA, EN CARGOS PERMANENTES Y TEMPORALES, MEDIANTE LA REALIZACION DE CONCURSOS PUBLICOS DE OPOSICION, CONCURSO DE OPOSICION Y CONCURSO DE MERITOS, DE CONFORMIDAD CON LOS ARTICULOS 15, 25, 27 Y 35 DE LA LEY N° 1626/2000 “DE LA FUNCION PUBLICA”.

2. Alcance: El personal de servicio auxiliar prestara servicios en relación de dependencia laboral que se regirá por las disposiciones del Código Laboral, según disponibilidad presupuestaria.

Entiéndase por personal de servicio auxiliar, al listado más abajo detallado y/o aquellos omitidos, pero de naturaleza similar, y que no realicen tareas técnicas o de naturaleza a la institución:

PERSONAL DEL SERVICIO AUXILIAR	Albañil
	Auxiliar de Cocina
	Auxiliar de Lavandería
	Auxiliar de Limpieza
	Auxiliar de Fichero
	Carpintero
	Chofer
	Electricista
	Jardinero
	Cocinero/a
	Mecánico
	Mozo
	Pintor
	Plomero
	Modista/o y/o Costurera/o
	Ordenanza
	Otros de naturaleza similar





3. Comisión de Selección: Se aplicará lo dispuesto en el artículo 9 y 10 del Reglamento General de Selección para el ingreso y promoción en la Función Pública aprobado por Decreto N° 3857/2015, así como los Art. 11, 12, y 13 de las Atribuciones de la Comisión de Selección.

4. Etapas previas al Concurso: Antes de iniciar el proceso la Institución deberá realizar indefectiblemente cada una de las siguientes acciones en forma secuencial:

a- Identificar la cantidad de vacancias a utilizar y realizar las gestiones pertinentes para obtener la autorización ante el Equipo Económico Nacional, conforme a la normativa vigente.

b- Conformar la Comisión de Selección por Resolución Institucional, de conformidad con el Artículo 3° del presente Procedimiento.

c- Identificación del Perfil del Puesto de Trabajo y su correspondiente Matriz de Evaluación por la Unidad de Gestión de Personas o área similar.

Para ello se podrá:

I. Seleccionar el Perfil, la Matriz de Evaluación y las bases y condiciones del Banco de Perfiles registrados en el Portal Paraguay Concurra, y remitir a la SFP, para los ajustes necesarios y la correspondiente homologación de las nuevas bases y condiciones

II. Elaborar el Perfil, la Matriz de Evaluación y las bases y condiciones del proceso, para los casos no contemplados en el Banco de Perfiles del Portal Paraguay Concurra, para su posterior homologación por SFP.

5. Etapas Central del Concurso: El concurso seguirá el régimen de Concurso de Méritos, cuyas acciones a seguir serán las establecidas en el Artículo 18 del reglamento General Aprobado por Decreto N° 3857/2015 con las reglas establecidas los Artículos 20, 22, 24 y 25 de dicha normativa.

6. Consideraciones que debe contemplar el perfil y las bases y condiciones:

a. La cantidad de vacancias a ser convocadas, con sus respectivas categorías salarial deberá ser congruente con el nivel del puesto convocado.



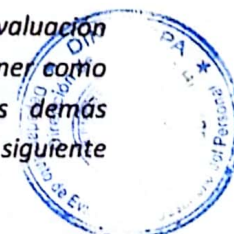


a) Tabla de Requerimientos		
	Mínimo	Opcionales Convenientes
EXPERIENCIA LABORAL	Experiencia Especifica Experiencia General	Experiencia Especifica de 6 meses Experiencia General de 1 año
EDUCACION FORMAL	Educación Básica	Educación Media
PRINCIPALES CONOCIMIENTOS ACREDITADOS		Formación Profesional Eventos de capacitación Relacionados
PRINCIPALES COMPETENCIAS	Competencias Técnicas y habilidades: *Conocimiento de las tareas a realizar. *Habilidad comunicacional en Idiomas Oficiales: español y guaraní. *Naturaleza de la Institución donde prestara servicios (visión, misión, etc.) *Normativas que rigen a la Función Pública. Competencias Cardinales *Compromiso con la calidad de Trabajo *conciencia Organizacional *Iniciativa *Integridad *Flexibilidad *Autocontrol *Trabajo en equipo * Responsabilidad	Conocimiento básico de herramientas informáticas

- b. Periodo de vinculación: determinado o indeterminado.
- c. Criterios de Evaluación, con sus respectivos puntajes, sobre la matriz de 100 puntos. El postulante deberá obtener por lo menos el 60% del puntaje total establecido en la matriz para conformar la lista de seleccionados.
- d. Régimen de Aprobación de las Evaluaciones: por etapa o al concluir las evaluaciones.
- e. Modalidad de Selección: Merito o Terna, conforme al Reglamento General de Selección.
- f. Criterios de Desempate.

7. Descripción de Requerimientos mínimos, opcionales convenientes y Matrices de Evaluación:

Clasificación de matrices según Evaluación: La matriz de factores de evaluación será conformada tomando como base el perfil del cargo y deberá contener como mínimo los factores de evaluación curricular y opcionalmente las demás evaluaciones contempladas en el Reglamento General, siguiendo la siguiente clasificación:



1-Curricular						
EVALUACION CURRICULAR						
Formación Académica		Eventos de Capacitación	Experiencia Laboral		Idioma Guaraní	Puntaje Total 100 Ptos.
Educación Escolar Básica	Educación Media	Relacionados al puesto	Experiencia Específica	Experiencia General		
30	35	10	30	20	5	

2-Curricular + Conocimiento						
EVALUACION CURRICULAR					Evaluación de Conocimientos, habilidades y destrezas	
Formación Académica		Eventos de Capacitación	Experiencia Laboral		Examen de Conocimiento (oral, escrito o practico)	Idioma Guaraní
Educación Escolar Básica	Educación Media	Relacionados al puesto	Experiencia Específica	Experiencia General		
20	25	5	20	15	30	5

3-Curricular + Test Psicométrico						
EVALUACION CURRICULAR						
Formación Académica		Eventos de Capacitación	Experiencia Laboral		Idioma Guaraní	Test Psicométrico
Educación Escolar Básica	Educación Media	Relacionados al puesto	Experiencia Específica	Experiencia General		
30	35	5	30	20	5	5

4-Curricular + Entrevista						
EVALUACION CURRICULAR					ENTREVISTA	
Formación Académica		Eventos de Capacitación	Experiencia Laboral		Idioma Guaraní	Competencias
Educación Escolar Básica	Educación Media	Relacionados al puesto	Experiencia Específica	Experiencia General		
25	30	5	30	20	5	10

5-Curricular + Test Psicométrico + Entrevista							
EVALUACION CURRICULAR					ENTREVISTA		TOTAL
Formación Académica		Eventos de Capacitación	Experiencia Laboral		Test Psicométrico	Idioma Guaraní	Competencias
Educación Escolar Básica	Educación Media	Relacionados al puesto	Experiencia Específica	Experiencia General			
20	25	5	30	20		5	10



6-Curricular + Conocimiento + Test Psicométrico							
EVALUACION CURRICULAR					Evaluación de Conocimientos, habilidades y destrezas		TOTAL
Formación Académica		Eventos de Capacitación	Experiencia Laboral		Examen de Conocimiento (oral, escrito o práctico)	Idioma Guaraní	Test Psicométrico
Educación Escolar Básica	Educación Media	Relacionados al puesto	Experiencia Específica	Experiencia General			
10	15	5	25	15	30	5	5
							Puntaje Total 100 Ptos.

7-Curricular + Conocimiento + Entrevista							
EVALUACION CURRICULAR					Evaluación de Conocimientos, habilidades y destrezas		TOTAL
Formación Académica		Eventos de Capacitación	Experiencia Laboral		Examen de Conocimiento (oral, escrito o práctico)	Idioma Guaraní	ENTREVISTA
Educación Escolar Básica	Educación Media	Relacionados al puesto	Experiencia Específica	Experiencia General			
10	15	5	20	15	30	5	10
							Puntaje Total 100 Ptos.

8-Curricular + Conocimiento + Test Psicométrico + Entrevista								
EVALUACION CURRICULAR					Evaluación de Conocimientos, habilidades y destrezas		ENTREVISTA	TOTAL
Formación Académica		Eventos de Capacitación	Experiencia Laboral		Examen de Conocimiento (oral, escrito o práctico)	Idioma Guaraní	Test Psicométrico	Competencias
Educación Escolar Básica	Educación Media	Relacionados al puesto	Experiencia Específica	Experiencia General				
5	10	5	20	15	30	5	5	10
								Puntaje Total 100 Ptos.

8- Otras disposiciones. Para casos no configurados en esta Reglamentación se utilizará supletoriamente lo dispuesto en el Reglamento General de Selección aprobado por el Decreto N° 3857/2015 u otras reglamentaciones emanadas de la Secretaría de la Función Pública.

