

VICEMINISTERIO DE CAPITAL HUMANO Y GESTIÓN ORGANIZACIONAL

Denominación del Puesto	Instrumentista Principal Trombonista	Descripción Corta	IPT
--------------------------------	---	--------------------------	------------

Institución	Orquesta Nacional de Música Popular		
Denominación de la Unidad:	Jefatura de Desarrollo Musical	Rango salarial	Profesional Junior – B 4.197.465 hasta 5.596.618

Conducción Política		Producción para la Sociedad	1	Producción para la Administración Pública		Administración y Apoyo Interno	
----------------------------	--	------------------------------------	----------	--	--	---------------------------------------	--

Finalidad del Puesto Misión	Prestar servicios profesionales a la orquesta como trombonista, enmarcados en la normativa vigente del sector y políticas públicas
Indicadores de cumplimiento	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cantidad de conciertos realizados 2. Cantidad de ensayos realizados 3. Cantidad de asesorías técnicas brindadas. 4. Porcentaje de tareas operativas realizadas en tiempo y forma
Condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Horario laboral: 30 horas semanales en horario rotativo según necesidad institucional. Art. 100° inc. a) del Decreto N° 3248/24 de la Ley N° 7408/24. • Se requerirá flexibilidad de horario por necesidad de viajes al interior. • Contrato por unidad de tiempo: vigencia desde la firma del Contrato según Ejercicio Fiscal vigente. • Renovación del Contrato según disponibilidad presupuestaria, y resultado de Evaluación de Desempeño

PERFIL REQUERIDO

COMPONENTE	MÍNIMOS REQUERIDOS	OPCIONALES DESEABLES
EXPERIENCIA LABORAL	Experiencia específica: 1 año en tareas relacionados al puesto el sector público o privado	Experiencia general: de 3 años en el sector público o privado.
EDUCACIÓN FORMAL o ACREDITADA	Profesional Universitario.	N/A
PRINCIPALES CONOCIMIENTOS ACREDITADOS	N/A	Eventos de capacitaciones relacionados a la optimización del desempeño laboral.
HABILIDADES	Habilidad para la lectura de partitura, destreza técnica en Trombón para el ejercicio del cargo.	
COMPETENCIAS	<p>Competencias Técnicas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dominio de la técnica de ejecución de su instrumento musical y conocimiento del repertorio. 2. Conocimiento de la lectura de partituras. 3. Conocimiento de ensayo grupal. 4. Idiomas oficiales (español y guaraní) <p>Competencias Cardinales:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Compromiso con la calidad del trabajo 2. Conciencia Organizacional 3. Iniciativa 4. Integridad 5. Flexibilidad 6. Autocontrol 7. Trabajo en Equipo 8. Responsabilidad 	

FUNCIONES GENERALES DEL PUESTO

PLANIFICACIÓN del propio trabajo o el de otros	Organizar sus tareas diarias conforme a las directrices establecidas, coordinando con su superior jerárquico garantizando una ejecución eficiente y oportuna.
DIRECCIÓN o coordinación del trabajo de dependientes directos o indirectos	Apoyar en la organización y seguimiento de actividades operativas asignadas, garantizando su correcta ejecución y promoviendo la cooperación con los equipos de trabajo.

VICEMINISTERIO DE CAPITAL HUMANO Y GESTIÓN ORGANIZACIONAL

EJECUCIÓN personal por parte del ocupante del puesto	Realizar tareas operativas y de asistencia profesional según los lineamientos establecidos, asegurando su adecuada ejecución en colaboración con su equipo de trabajo y bajo supervisión.
CONTROL y/o evaluación del trabajo propio o de dependientes	Controlar el desarrollo de sus actividades diarias, asegurando su adecuada ejecución conforme a los lineamientos establecidos y reportando avances o dificultades a su superior jerárquico.
Otros	Otras actividades o tareas inherentes al puesto de trabajo o que sean solicitadas por el superior inmediato.

FUNCIONES ESPECIFICAS DEL PUESTO

<ul style="list-style-type: none"> • Estudiar las partituras con anterioridad a los ensayos y presentaciones. • Asistir a todos los ensayos musicales y a los conciertos que realiza la ONAMP. • Ejecutar las partes que le corresponda dentro de las obras musicales que presente la ONAMP. • Dictar clases y talleres en proyectos didácticos aprobados por el director titular. • Dirigir los respectivos grupos instrumentales de la ONAMP. • Tomar a su cargo la dirección de los ensayos seccionales de su respectivo grupo instrumental, cuando sea necesario. • Ejecutar y supervisar el desarrollo de las recomendaciones técnicas del director a cargo del programa. • Exigir al máximo el rendimiento artístico-técnico a los miembros de su grupo instrumental. El jefe de grupo tiene la atribución de solicitar a cualquier instrumentista de su correspondiente grupo, ejecutar en forma individual cualquier fragmento de las obras que se estén preparando en la orquesta. • Asumir la responsabilidad en la preparación correcta de su grupo instrumental para cada concierto. • Responsabilizarse por la correcta afinación de su grupo instrumental correspondiente. • Demostrar mediante evaluaciones el nivel técnico para justificar la categoría. • Formar parte de los tribunales examinadores para distintos tipos de pruebas y audiciones evaluatorias. • Hacerse cargo de cualquier parte solista correspondiente al instrumento de su especialidad o afín cuando las circunstancias así lo requieran o por pedido expreso del director. • Formar parte de conjuntos de cámara que se formen en el seno de la ONAMP.
--

2. OFERTA SALARIAL

<i>Salario</i>	<i>FF</i>	<i>Vacancias</i>	<i>Disponibilidad de Vacancias</i>	<i>OG</i>	<i>Otros Beneficios</i>
4.800.000 (Gs. Cuatro millones ochocientos mil)	10	1 (Una)	Ad referéndum	145	Según disponibilidad presupuestaria

3. BASES Y CONDICIONES DEL CONCURSO

a.1) MODALIDAD DE SELECCIÓN (Art. 10, Res. N° 40/2025):

Orden de méritos

VICEMINISTERIO DE CAPITAL HUMANO Y GESTIÓN ORGANIZACIONAL

a.2) RÉGIMEN DE APROBACIÓN DE LAS EVALUACIONES (Art. 11, Res. N° 40/2025):
Evaluación al concluir todas las etapas
a.3) ETAPAS SEGÚN TIPO DE CONCURSO (Art. 13, Res. N° 40/2025)
Concurso de méritos Etapas obligatorias: Evaluación documental, curricular, conocimiento.
a.4) PORCENTAJE MÍNIMO PARA APROBAR: 60%
b) MECANISMO DE POSTULACIÓN (Art. 23, Res. N° 40/2025):
Postulación por carpetas
La modalidad de postulación será oportunamente publicada, en la etapa correspondiente en el Portal Único del Empleo Público (PUPEP) – Paraguay Concurso www.paraguayconcurso.gov.py
En caso de constatar, por cualquier medio, datos falsos u omisiones de información que pudieran afectar al procedimiento de selección, en cualquiera de sus etapas, la comisión de selección excluirá al/la postulante, sin perjuicio de remitir, en los casos que ameriten, los antecedentes al Ministerio Público.
c) FORMALIZACIÓN PARA SELECCIÓN DEL PUESTO:
Los candidatos deberán presentar los documentos, con las formalidades exigidas en la matriz documental, para integrar la lista de seleccionados y elegibles, caso contrario serán descalificados y excluidos automáticamente del concurso
d) OTROS DATOS DE INTERÉS:
a) No hallarse en las inhabilidades previstas en las normativas vigentes. b) Cada una de las etapas del proceso del concurso serán publicados en la página del portal Paraguay concursos: www.paraguayconcurso.gov.py en la columna de Bases y Condiciones – Ver Procesos. REUNIÓN INFORMATIVA: La misma tiene como objetivo dar a conocer el proceso, formas, modalidad, documentos para la postulación, los temas a desarrollarse y aclaración de dudas e inquietudes de los postulantes. <i>La misma se realizará en la modalidad, horario y fecha que serán oportunamente publicados en la página del portal Paraguay concursos: www.paraguayconcurso.gov.py</i> La participación no es obligatoria. CONTACTO PARA ACLARACIONES: Todos los datos serán publicados en el Portal Único del Empleo Público – Paraguay Concurso www.paraguayconcurso.gov.py

4. MATRICES DE EVALUACIONES

a) EVALUACION DOCUMENTAL:			
Esta evaluación se realizará conforme a lo establecido en esta matriz, según los datos proveídos por el/la postulante en el formulario de postulación, en la modalidad indicada por la comisión de selección en la etapa correspondiente, en la página del portal Paraguay concursos: www.paraguayconcurso.gov.py			
Documentos de Evaluación	Presentar para	Obligatorio si/no	Formalidades
Formulario de Postulación	Postulación	SI	Firmado (Excluyente)
Cédula de Identidad Vigente (ambos lados)	Postulación	SI	Copia autenticada por escribanía (Excluyente)

VICEMINISTERIO DE CAPITAL HUMANO Y GESTIÓN ORGANIZACIONAL

Documento que acredite la formación académica alcanzada.	Postulación	SI	Copia autenticada del Título Universitario Registrado conforme a las normativas vigentes del MEC (Excluyente)
Certificado laboral u otros documentos que avalen la experiencia	Postulación	SI	Original o copia simple (Excluyente)
Certificados de Eventos de Capacitaciones	Postulación	NO	Copia simple
Antecedente Policial Vigente	Para integrar la lista de seleccionados y elegibles	SI	Original
Antecedente Judicial Vigente	Para integrar la lista de preseleccionados	SI	Original

Observaciones:

- SERÁN OBLIGATORIOS** los documentos cuyos factores a evaluar son EXCLUYENTES.
- SERÁ CAUSAL DE DESCALIFICACIÓN** la no presentación de los documentos obligatorios.
- NO SERÁ CAUSAL DE DESCALIFICACIÓN** la falta presentación de los documentos NO obligatorios, sin embargo, implicará la NO asignación de puntos establecidos en la matriz de evaluación.
- Se excluirá a aquellos postulantes que obtengan o se constate Educación Formal inferior a la solicitada en esta oportunidad, debido a que las mismas están subcalificados para el puesto, conforme a las normativas vigentes.

*La Guía para la postulación y demás detalles del proceso serán publicados en el **Portal Único del Empleo Público (PUEP) – Paraguay Concurso** www.paraguayconcurso.gov.py en la etapa correspondiente.

b) MATRIZ DE EVALUACIÓN

SERÁ EXCLUYENTE el **requerimiento mínimo**, de conformidad a la matriz de requerimientos para contratados aprobada por la Resolución VCHGO N.º 40/2025

Las calificaciones de las evaluaciones se aplicarán conforme con el siguiente cuadro de bases y condiciones establecido a continuación:

FACTORES DE EVALUACIÓN	Puntaje
a) EVALUACIÓN CURRICULAR	35 puntos
a.1. EXPERIENCIA LABORAL	10 puntos
Experiencia Específica	5 puntos

VICEMINISTERIO DE CAPITAL HUMANO Y GESTIÓN ORGANIZACIONAL

Experiencia General	5 puntos
<p>Experiencia Específica (requisito excluyente): Se aplica a la experiencia de los postulantes en tareas relacionadas al puesto en el sector público o privado. Se aplicará el puntaje correspondiente conforme a la siguiente escala:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 3 años: 5 puntos • 2 años 6 meses: 4 puntos • 2 años: 3 puntos • 1 año 6 meses: 2 puntos • 1 año: 1 punto <p>Experiencia General: Se aplica al histórico de trabajo en el sector público o privado. Se aplicará el puntaje correspondiente conforme a la siguiente escala:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 3 años: 5 puntos • 2 años: 4 puntos • 1 año: 3 puntos • Menos de 1 año: 2 puntos • Sin experiencia: 0 puntos <ul style="list-style-type: none"> • PARA LA ASIGNACIÓN DE PUNTAJES EN EXPERIENCIA LABORAL, NO se admitirá duplicación de puntuación entre la experiencia específica y general, la Comisión de Selección deberá iniciar el análisis por la experiencia específica, admitiéndose que en caso de que el postulante supere los años solicitados, puntúe este residual como Experiencia General. Para situaciones inversas, no aplica. • Para la asignación de los puntos, el/la postulante debe declarar la experiencia laboral, especificando la fecha de inicio y finalización en cada caso o de estar aún vinculado declarar hasta la fecha de su declaración y acreditar con documentos en la etapa correspondiente. 	
a.2. FORMACIÓN ACADÉMICA	15 puntos
Profesional Universitario	15 puntos
<p>LA ASIGNACIÓN DE PUNTAJES EN FORMACIÓN ACADÉMICA:</p> <p>1. No es acumulable, se otorga el puntaje equivalente al último nivel de formación académico alcanzado que ha sido declarado y acreditado por el/la postulante, conforme a los requerimientos del perfil.</p> <p>*El/la postulante debe declarar en el formulario de postulación el nivel de formación académica conforme al requerimiento de la convocatoria y acreditar con documentos en la etapa correspondiente.</p>	
a.3. EVENTOS DE CAPACITACIÓN	10 puntos
<p>Serán consideradas aquellas capacitaciones relacionadas directa y transversalmente al puesto. La puntuación se aplicará según la carga horaria del curso declarado.</p> <p>Se puntuará conforme carga horaria del curso, de acuerdo al siguiente detalle:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) 40 horas cátedras o más: 10 puntos. b) 20 a 39 horas cátedras: 9 puntos c) 13 a 19 horas cátedras: 8 puntos d) 5 a 12 horas cátedras: 7 puntos e) 4 horas cátedras: 6 puntos f) 2 horas cátedras: 5 puntos g) 1 hora cátedra o inferior o sin carga horaria declarada: 1 punto h) Sin evento de capacitación: 0 	

VICEMINISTERIO DE CAPITAL HUMANO Y GESTIÓN ORGANIZACIONAL

*El/la postulante debe declarar en el formulario de postulación **las capacitaciones realizadas y certificados** obtenidos que indiquen la carga horaria de las mismas y la denominación de la capacitación y/o el detalle del contenido de las mismas. Deberá establecer correctamente el tema, el año de realización y la carga horaria según la certificación. Por cada constancia o certificado que no indique la carga horaria, se les otorgará la puntuación más baja, en caso de que el documento señale varios días, se considerará 1 punto por cada día acreditado en el mismo.

b. EVALUACION DE CONOCIMIENTOS

65 puntos

- 1- **Prueba de conocimientos:** Sobre tareas y temas descritos en los requerimientos del perfil. La evaluación la realizará la comisión de selección en una **AUDICION** en forma presencial: **Hasta 60 puntos**
- 2- Prueba de idioma Guaraní: La evaluación la realizará la Comisión de Selección de forma escrita (selección múltiple). Conforme al art. 17 de la ley 4251/10 "DE LENGUAS". Será de forma presencial. **Hasta 5 puntos**

La bibliografía, la modalidad de aplicación y demás detalles serán comunicados en la reunión informativa como también publicados en el portal único de Empleo Público (PUEP) – Paraguay Concurso. www.paraguayconcurso.gov.py

Total de puntos: 100

Criterios de desempate:

En caso de igual puntaje entre candidatos, el criterio de desempate será comparando en orden sucesivo los siguientes factores:

1. *Evaluación de conocimientos:* quien posea mayor puntaje en la evaluación de conocimientos.
2. *Experiencia específica:* quien posea mayor puntaje en experiencia específica.
3. *Eventos de capacitación:* Quien posea mayor puntaje en eventos de capacitación
4. *Experiencia Laboral:* Quien posea mayor experiencia laboral (específica + general)
5. *Si persiste la paridad:* la Comisión de Selección definirá el indicador válido de desempate a ser aplicado.

Observación: El presente documento aplica de manera general la redacción en masculino con el objetivo de facilitar la lectura y evita la carga gráfica, haciendo mención que ello no representa discriminación de género.

