



Universidad Nacional de Itapúa
Consejo Superior Universitario

Encarnación, 25 de junio de 2008.-

RESOLUCIÓN C.S.U. N° 089/2008

Acta N° 252/2008

VISTA:

La sesión de fecha 24 de junio de 2008, del Consejo Superior Universitario (C.S.U.) de la Universidad Nacional de Itapúa; y -----

CONSIDERANDO:

Que, en la misma se ha incluido como punto del Orden del Día "**Correspondencias**", donde se ha dado tratamiento al Memorando RRHH N° 113/08, presentado por la Srta. Analía Caballero, Encargada del Departamento de Recursos Humanos del Rectorado, en la cual manifiesta la necesidad de modificar el mecanismo de selección del personal de la Universidad Nacional de Itapúa, hasta tanto se cuente con el Reglamento de Selección y Admisión, homologado por la Secretaría de la Función Pública.-----

Que, la Encargada del Departamento de Recursos Humanos, pone a consideración un mecanismo de selección del personal, el cual consistirá en la realización de entrevistas, la aplicación de test -Inteligencia General Raven, Test 0201 Factores primarios de inteligencia, HTP-Casa, Árbol, Persona-; y prueba práctica relacionada al área específica de trabajo; a fin de brindar un informe final donde se eleven las evaluaciones de los postulantes y se realicen las recomendaciones pertinentes.-----

Que, sometido a consideración de los Señores Miembros del Consejo Superior Universitario, los mismos resuelven aprobar el **Mecanismo de Selección del Personal de la Universidad Nacional de Itapúa**, por unanimidad de sus miembros.-----

Que, ejercer la administración de la Universidad Nacional de Itapúa, es atribución del Consejo Superior Universitario, de conforme lo consagra el artículo 14, inciso i) del Estatuto de la Universidad Nacional de Itapúa.-----

POR TANTO
EL CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE ITAPÚA, EN USO DE SUS ATRIBUCIONES Y DEBERES: -----

RESUELVE:

- 1) **APROBAR** el Título IX del Reglamento General de la Universidad Nacional de Itapúa referente al **Mecanismo de Selección del Personal de la Universidad Nacional de Itapúa**, conforme al anexo que forma parte de la presente resolución.-----
- 2) **COMUNICAR** a quienes correspondan y cumplido archivar.-----



Lic. Nelly Mõnges de Insfrán
Secretaria General



Prof. Ing. Hildegarde González Irala
Rector y Presidente del C.S.U.



Universidad Nacional de Itapúa
Consejo Superior Universitario

ANEXO A LA RESOLUCIÓN C.S.U. N° 089/2008
Acta N° 252/2008

Mecanismo de Selección del Personal de la Universidad Nacional de Itapúa

1. Informe de vacancia o del requerimiento de personal al Rector, por parte del Jefe, Director y/o Encargado del Departamento afectado, para ser posteriormente notificado al Departamento de Recursos Humanos.
2. Recepción de currículos en el Departamento de Recursos Humanos.
3. Entrevistas laborales a los interesados o postulantes en el Departamento de Recursos Humanos.
4. Aplicación de los siguientes test:

NOMBRE DEL TEST	QUE MIDE	FORMA DE APLICACIÓN
RAVEN	Inteligencia General: Se trata de un test no verbal, donde el sujeto describe piezas faltantes de una serie de láminas pre-impresas. Se pretende que el sujeto utilice habilidades perceptuales, de observación y razonamiento analógico para deducir el faltante en la matriz.	Se le pide a la persona que analice la serie de figuras que se le presenta y que siguiendo la secuencia horizontal y vertical, escoja uno de los ocho trazos: el que encaje perfectamente en ambos sentidos, tanto en el horizontal como en el vertical. Casi nunca se utiliza límite de tiempo, pero dura aproximadamente 60 minutos. Se evalúan los matrices, y se basa en que los individuos tendrán determinada capacidad de organizar un "caos" al encontrarle una lógica a situaciones confusas y complejas. El Raven se transforma en un instrumento para medir la capacidad intelectual para comparar formas y razonar por analogías, independientemente de los conocimientos adquiridos. De esta manera brinda información sobre la capacidad y claridad de pensamiento presente del examinado para la actividad intelectual, en un tiempo ilimitado.
HTP Casa - Arbol - Persona	El test de la casa/árbol/persona es un test proyectivo basado en la técnica gráfica del dibujo, a través del cual podemos realizar una evaluación global de la personalidad de la persona, su estado de ánimo, emocional, etc	La realización de dibujos es una forma de lenguaje simbólico que ayuda a expresar de manera bastante inconsciente los rasgos más íntimos de la personalidad. Con los dibujos recreamos cuál es la manera de vernos a nosotros mismos, así como la forma que verdaderamente nos gustaría ser. Cada dibujo constituye un autorretrato proyectivo a diferente nivel: con el



Nelly Monges de Insrán
Secretaria General
Universidad Nacional de Itapúa



**Universidad Nacional de Itapúa
Consejo Superior Universitario**

		<p>dibujo de la persona realizamos una autoimagen muy cercana a la conciencia, incluyendo los mecanismos de defensa que utilizamos en la vida cotidiana. En el de la casa proyectamos nuestra situación familiar y en el del árbol el concepto más profundo de nuestro Yo.</p>
<p>Test 0201 Factores Primarios de Inteligencia</p>	<p>Es un modelo "Aptitudes Mentales Primarias (AMP)" donde se denota el énfasis en la estructura básica de la inteligencia como un conjunto de capacidades muy relacionadas con las exigencias de las tareas. Concibe la existencia de diferentes capacidades intelectuales, independientes entre sí, que se utilizan en función de la naturaleza de los problemas ante los que se exponen los individuos. Por ello, la inteligencia de una persona solamente puede representarse por medio de las puntuaciones específicas de aquella en cada una de las aptitudes que constituyen la inteligencia.</p>	<p>Las aptitudes primarias que se reconocen habitualmente son 5, cada una de las cuales, se reconoce por medio de una inicial que las identifica, se presentan a través de 5 pruebas que deben ser resueltas con tiempos fijados para cada una de ellas:</p> <p>V <u>Comprensión verbal</u>. Aptitud de comprender ideas expresadas en palabras, de conocimiento de palabras. e. g. Vocabulario. W <u>Fluidez verbal</u>. Velocidad y variedad de palabras que una persona puede producir de forma rápida y flexible. e. g. Rimas. N <u>Factor Cálculo</u>: Aptitud para resolver con acierto problemas de cálculo simples. e. g. Sumas.</p> <p>E <u>Concepción Espacial</u>. Manipulación mental de objetos de 2 o 3 dimensiones. e. g. Rotaciones mentales</p> <p>R <u>Razonamiento</u>. Descubrir reglas generales basándose en series de ejemplo, resolver problemas lógicos, prever consecuencias. e. g. Analogías.</p>
<p>Pruebas Prácticas</p>	<p>Conocimiento específico y básico del área de desempeño.</p>	<p>Ejercicios prácticos a cerca del trabajo a realizar cotidianamente en su lugar de desempeño.</p>



Prof. Ing. Hildegardo González Irala
RECTOR
Universidad Nacional de Itapúa



Lic. Nelly Mónica de Insfrán
Secretaría General
Universidad Nacional de Itapúa



UNIVERSIDAD NACIONAL DE ITAPÚA (U.N.I)

Creada por Ley 1009/96 de fecha 03 de Diciembre de 1996

Departamento de Recursos Humanos

Memorando

RRHH N° 113/08

A: **Ing. Hildegardo González** – *Rector*
DE: **Srta. Analía Caballero** – *Encarg. Dpto. Recursos Humanos*
FECHA: *2008-06- 20*
OBJETO: *Mecanismo de selección de personal.-*

Tengo a bien dirigirme a usted, a objeto de manifestarle la necesidad de una modificación en el mecanismo de selección de personal para la Universidad, hasta tanto podamos contar con el Reglamento Interno de Selección y Admisión del Personal de la UNI, que ha sido enviado a la Secretaría de la Función Pública.

Es así que el Departamento de Recursos Humanos propone a su consideración un mecanismo de selección de personal de la universidad, que consistiría en los sgtes. pasos:

1.- Informe de la vacancia o del requerimiento del personal al Rector, por parte del Jefe, Director y/o Encargado del Departamento afectado, para ser posteriormente notificado al Departamento de RRHH.

2.- Recepción de currículum en el Departamento de RRHH

3.- Entrevistas laborales a los interesados en el Departamento de RRHH

4.- Aplicación de los sgtes test: en el Departamento de RRHH

- **Inteligencia Gral. Raven:** mide el Coeficiente Intelectual (C.I) El Raven es un instrumento para medir la capacidad intelectual de las personas, para comparar formas y razonar por analogías, independientemente de los conocimientos adquiridos. De esta manera brinda información sobre la capacidad y claridad de pensamiento presente del examinado para la actividad intelectual, en un tiempo ilimitado.
- **Test 0201- Factores Primarios de inteligencia :** mide los factores primarios de inteligencia que son 5: *Comprensión verbal, factor cálculo, fluidez verbal, razonamiento, concepción espacial.*
- **HTP - Casa, Árbol, Persona:** Observación del tipo de personalidad del individuo. El test de la casa/árbol/persona es un test proyectivo basado en la técnica gráfica del dibujo, a través del cual podemos realizar una evaluación global de la personalidad de la persona, su estado de ánimo, emocional, etc.
- **Prueba práctica relacionada al área específica de trabajo,** a ser proporcionada por los diferentes jefes, directores y/o encargados de los departamentos, de acuerdo al perfil requerido.





UNIVERSIDAD NACIONAL DE ITAPÚA (U.N.I.)

Creada por Ley 1009/96 de fecha 03 de Diciembre de 1996

Departamento de Recursos Humanos

5.- Informe final de las evaluaciones de los test y de las entrevistas, que será elevado al Señor Rector para la toma de decisiones, con las recomendaciones pertinentes, por parte del Departamento de RRHH.

Aguardando una acogida favorable me despido de usted deseándole éxitos en sus delicadas funciones.

Atentamente.



[Handwritten Signature]
Srta. Analia Caballero
Espec. Dpto. RRHH

UNIVERSIDAD NACIONAL DE ITAPUA	
SECRETARIA GENERAL	
MESA DE ENTRADA (INTERNO)	
Expediente N°	0860
Fecha	20/06/08 13:00hr
Firma	<i>[Handwritten Signature]</i>
Aclar. de firma	Sandra Cristaldo



UNIVERSIDAD NACIONAL DE ITAPÚA (U.N.I)

Creada por Ley 1009/96 de fecha 03 de Diciembre de 1996

Departamento de Recursos Humanos

NOMBRE DEL TEST	QUE MIDE	FORMA DE APLICACIÓN
RAVEN	Inteligencia General: Se trata de un test no verbal, donde el sujeto describe piezas faltantes de una serie de láminas pre-impresas. Se pretende que el sujeto utilice habilidades perceptuales, de observación y razonamiento analógico para deducir el faltante en la matriz.	Se le pide a la persona que analice la serie de figuras que se le presenta y que siguiendo la secuencia horizontal y vertical, escoja uno de los ocho trazos: el que encaje perfectamente en ambos sentidos, tanto en el horizontal como en el vertical. Casi nunca se utiliza límite de tiempo, pero dura aproximadamente 60 minutos. Se evalúan los matrices, y se basa en que los individuos tendrán determinada capacidad de organizar un "caos" al encontrarle una lógica a situaciones confusas y complejas. El Raven se transforma en un instrumento para medir la capacidad intelectual para comparar formas y razonar por analogías, independientemente de los conocimientos adquiridos. De esta manera brinda información sobre la capacidad y claridad de pensamiento presente del examinado para la actividad intelectual, en un tiempo ilimitado
HTP Casa - Arbol - Persona	El test de la casa/árbol/persona es un test proyectivo basado en la técnica gráfica del dibujo, a través del cual podemos realizar una evaluación global de la personalidad de la persona, su estado de ánimo, emocional, etc	La realización de dibujos es una forma de lenguaje simbólico que ayuda a expresar de manera bastante inconsciente los rasgos más íntimos de la personalidad. Con los dibujos recreamos cuál es la manera de vernos a nosotros mismos, así como la forma que verdaderamente nos gustaría ser. Cada dibujo constituye un autorretrato proyectivo a diferente nivel: con el dibujo de la persona realizamos una autoimagen muy cercana a la conciencia, incluyendo los mecanismos de defensa que utilizamos en la vida cotidiana. En el de la casa proyectamos nuestra situación familiar y en el del árbol el concepto más profundo de nuestro Yo.
Test 0201 Factores Primarios de Inteligencia	Es un modelo "Aptitudes Mentales Primarias (AMP)" donde se denota el énfasis en la estructura básica de la inteligencia como un conjunto de capacidades muy relacionadas con las exigencias de las tareas. Concibe la existencia de diferentes capacidades intelectuales, independientes entre sí, que se utilizan en función de la naturaleza de los problemas ante los que se exponen los individuos. Por ello, la inteligencia de una persona solamente puede representarse por medio de las	Las aptitudes primarias que se reconocen habitualmente son 5, cada una de las cuales, se reconoce por medio de una inicial que las identifica, se presentan a través de 5 pruebas que deben ser resueltas con tiempos fijados para cada una de ellas: V Comprensión verbal. Aptitud de comprender ideas expresadas en palabras, de conocimiento de palabras, e. g. Vocabulario. W Fluidez verbal. Velocidad y variedad de palabras que una persona puede producir de forma rápida y flexible. e. g. Rimas. N Factor Cálculo: Aptitud para resolver con acierto problemas de cálculo simples. e. g. Sumas.





UNIVERSIDAD NACIONAL DE ITAPÚA (U.N.I.)

Creada por Ley 1009/96 de fecha 03 de Diciembre de 1996

Departamento de Recursos Humanos

	puntuaciones específicas de aquella en cada una de las aptitudes que constituyen la inteligencia.	<u>E Concepción Espacial.</u> Manipulación mental de objetos de 2 o 3 dimensiones. e. g. Rotaciones mentales <u>R Razonamiento.</u> Descubrir reglas generales basándose en series de ejemplo, resolver problemas lógicos, prever consecuencias. e. g. Analogías.
Pruebas Prácticas	Conocimiento específico y básico del área de desempeño.	Ejercicios prácticos a cerca del trabajo a realizar cotidianamente en su lugar de desempeño.

