



PODER EJECUTIVO

Ministerio de Economía y Finanzas

Viceministerio de Capital Humano y Gestión Organizacional

RESOLUCIÓN VCHGO N° 40/2025

QUE ESTABLECE EL REGLAMENTO Y LOS INSTRUMENTOS TÉCNICOS A SER APLICADOS POR LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN.

Asunción, 30 de enero de 2025

VISTO:

La Constitución Nacional de la República del Paraguay;

La Ley N° 1626/2000 “De la Función Pública”;

La Ley N° 7158/2023 “Que crea el Ministerio de Economía y Finanzas”;

La Ley N° 7408/2024 “Que aprueba el Presupuesto General de la Nación para el Ejercicio Fiscal 2025”;

El Decreto N° 3857/2015 “Por el cual se aprueba el Reglamento General de Selección para el ingreso y promoción en la función pública, en cargos permanentes y temporales, mediante la realización de concursos públicos de oposición, concursos de oposición y concursos de méritos, de conformidad a los artículos 15, 25, 27 y 35 de la Ley N° 1626/2000 de la Función Pública”;

El Decreto N° 3248/2025 “Por el cual se reglamenta la Ley N° 7408 del 30 de diciembre de 2024 que aprueba el Presupuesto General de la Nación para el Ejercicio Fiscal 2025”;

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 47 de la Constitución Nacional establece: *“El Estado garantizará a todos los habitantes de la República: ...3) la igualdad para el acceso a las funciones públicas no electivas, sin más requisitos que la idoneidad”*.

Que el Artículo 1° de la Ley N° 7158/2023, dispone en su parte pertinente: *“...El Ministerio de Economía y Finanzas absorbe y amplía las funciones propias, establecidas previamente en las leyes vigentes asignadas al Ministerio de Hacienda, a la Secretaría de la Función Pública y a la Secretaría Técnica de Planificación del Desarrollo Económico y Social. A ese fin, el Ministerio de Economía y Finanzas subroga las funciones y estructuras de los organismos absorbidos”*.

Que, el Artículo 3°, inciso b) del mismo cuerpo legal, establece que: *“...b) El Viceministerio de Capital Humano y Gestión Organizacional sustituye y absorbe las funciones*



PODER EJECUTIVO

Ministerio de Economía y Finanzas

Viceministerio de Capital Humano y Gestión Organizacional

RESOLUCIÓN VCHGO N° 40/2025

QUE ESTABLECE EL REGLAMENTO Y LOS INSTRUMENTOS TÉCNICOS A SER APLICADOS POR LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN.

de la Secretaría de la Función Pública...

Que, el Artículo 5° de la referida Ley dispone las funciones y competencias del Ministerio, y expresa en su inciso k cuanto sigue: *“Formular, diseñar, evaluar y controlar las políticas de gestión de las personas del sector público y desarrollo organizacional de los Organismos y Entidades del Estado, dentro de su ámbito de competencia, orientado a la eficiencia y eficacia de la gestión pública”*.

Que, el artículo 169 del Anexo A comprendido en el Decreto N° 3248/2025 que reglamenta la Ley del Presupuesto General de la Nación para el Ejercicio Fiscal 2025, dispone en su parte pertinente: *“De la Gestión de los Procesos de Concursos: Los nuevos nombramientos en cargos permanentes y contrataciones de personal de los OEE, deberán realizarse obligatoriamente por medio de Concurso Público de Oposición, Concurso de Oposición o Concurso de Méritos, según necesidades institucionales, conforme a la Ley de la Función Pública vigente.*

El MEF, por Resolución, podrá ampliar y/o modificar lo dispuesto en el reglamento general de concursos vigente, para la aplicación de los procedimientos de Concursos y los requerimientos para la homologación de perfiles y aprobación de las bases y condiciones”.

Que, la reglamentación del procedimiento general de selección para el ingreso y promoción del servidor público por medio de instrumentos técnicos y legales, son indispensables para la implementación de un sistema meritocrático que permita la instalación de la carrera del servicio civil, además de constituir una herramienta necesaria para la gestión de calidad del capital humano en el sector público.

Que, el Viceministerio de Capital Humano y Gestión Organizacional (VCHGO) emite el presente acto administrativo de conformidad a las normativas que rigen la materia.

POR TANTO, en uso de sus atribuciones legales,

**LA VICEMINISTRA DE CAPITAL HUMANO Y GESTIÓN ORGANIZACIONAL
DEL MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS
R E S U E L V E:**

Art. 1º- Establecer el reglamento y los instrumentos técnicos a ser aplicados por las instituciones públicas en los procesos de selección, conforme a los anexos que forman parte de la presente Resolución.



PODER EJECUTIVO

Ministerio de Economía y Finanzas

Viceministerio de Capital Humano y Gestión Organizacional

RESOLUCIÓN VCHGO N° 40/2025

QUE ESTABLECE EL REGLAMENTO Y LOS INSTRUMENTOS TÉCNICOS A SER APLICADOS POR LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN.

- Art. 2°-** Disponer que los procedimientos de selección por concurso se realizarán mediante el registro de documentaciones e informaciones en el Portal Único del Empleo Público “Paraguay Concurso” del Sistema Integrado Centralizado de la Carrera Administrativa (SICCA), a fin de facilitar el cumplimiento del debido proceso concursal.
- Art. 3°-** Establecer que las normativas dispuestas en este reglamento serán aplicables a los procesos de selección por:
- a) Concurso Público de Oposición;
 - b) Concurso de Oposición Interno Institucional;
 - c) Concurso de Oposición – Desprecarización Laboral;
 - d) Concurso de Méritos;
 - e) Concurso de Méritos – Metodología Dual;
 - f) Fondo de Recategorización;
 - g) Reorganización Institucional; y
 - h) Movilidad Interinstitucional por Convocatoria.
- Art. 4°-** Disponer las adecuaciones de los formatos y las herramientas telemáticas que resulten necesarias para el correcto funcionamiento de los procesos de selección, de conformidad con las normativas jurídicas vigentes.
- Art. 5°-** Autorizar a la Dirección General de Gestión del Ingreso y Promoción del Capital Humano, en adelante DGGIPCH, a resolver las situaciones no contempladas en la presente reglamentación.
- Art. 6°-** Disponer que las denuncias y los reclamos presentados en el marco de los procesos de selección, una vez agotada la instancia ante la Comisión de Selección de la institución convocante, serán atendidas y resueltas por el Departamento de Gestión de Denuncias del VCHGO.
- Art. 7°-** Autorizar a la DGGIPCH a solicitar documentación cuando el expediente no reúna los requisitos exigidos en este reglamento, debiendo ser proveído por la institución recurrente en el plazo de 5 (cinco) días hábiles, superado este plazo, se procederá a informar el archivo del mismo.
- Art. 8°-** Disponer que los perfiles y matrices homologados antes de la vigencia de la presente resolución, se registrarán por las bases y condiciones homologadas.



PODER EJECUTIVO

Ministerio de Economía y Finanzas

Viceministerio de Capital Humano y Gestión Organizacional

RESOLUCIÓN VCHGO N° 40/2025

QUE ESTABLECE EL REGLAMENTO Y LOS INSTRUMENTOS TÉCNICOS A SER APLICADOS POR LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN.

- Art. 9°-** Autorizar a la DGGIPCH a realizar ajustes de oficio o a petición de parte, a los perfiles, matrices o bases y condiciones preestablecidas cuando se detecten errores materiales de forma o inconsistencias, o cuando las condiciones trasgredan derechos fundamentales de las personas, previstos en la Constitución de la República del Paraguay y en las leyes.
- Art. 10°-** Suspender el uso de los módulos de Planificación y Selección del SICCA por parte de las instituciones públicas, así como la gestión en línea de la carga documental por parte de los usuarios del Portal Paraguay Concurso.
- Art. 11°-** Modificar el Capítulo III “Procesos de Selección y Promoción” y los artículos 16, 17, 18, 19, 20, 22, 24 y 31 del anexo del Decreto 3857/2015, conforme a la atribución conferida en el artículo 169 del anexo A del Decreto N° 3248/2025.
- Art. 12°-** Disponer la vigencia de la presente Resolución a partir de la fecha de emisión del Decreto 3248/2025.
- Art. 13°-** Comunicar a quienes corresponda, y cumplido, archivar.



PODER EJECUTIVO

Ministerio de Economía y Finanzas

Viceministerio de Capital Humano y Gestión Organizacional

RESOLUCIÓN VCHGO N° 40/2025

QUE ESTABLECE EL REGLAMENTO Y LOS INSTRUMENTOS TÉCNICOS A SER APLICADOS POR LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN.

INDICE

ANEXO I	7
CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES	7
Art. 1°. Objeto.....	7
Art. 2°. Alcance.	7
CAPÍTULO II	7
DE LOS INSTRUMENTOS.....	7
Art. 3°. Homologación de Perfiles y Aprobación de Matrices y Bases y Condiciones.	7
Art. 4°. Validez de los instrumentos homologados.	8
CAPÍTULO III DE LA COMISIÓN DE SELECCIÓN.	9
Art. 5°. Conformación de una Comisión de Selección.	9
Art. 6°. Carácter de la Comisión de Selección.....	10
Art. 7°. Atribuciones de los miembros plenos de la Comisión de Selección.	10
Art. 8°. Los Veedores del proceso ejercerán las siguientes atribuciones.....	12
Art. 9°. Atribuciones del Equipo Técnico.....	12
CAPÍTULO III DE LA MODALIDAD DE SELECCIÓN Y RÉGIMEN DE APROBACIÓN.....	13
Art. 10. Modalidades de selección.	13
Art. 11. Régimen de aprobación de las evaluaciones.	13
CAPÍTULO V PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN POR CONCURSO	14
Art. 12. Procedimiento de selección por concurso.	14
Art. 13. Etapas según el tipo de concurso.	16
Art. 14. Lista de Elegibles.....	17
Art. 15. Concurso Desierto.	18
Art. 16. Plazo de ejecución del concurso.....	18
CAPÍTULO VI DISPOSICIONES ESPECÍFICAS PARA CONCURSO DE OPOSICIÓN – DESPRECARIZACIÓN LABORAL	18
Art. 17. Reglas para la desprecarización laboral.....	18
CAPÍTULO VII DISPOSICIONES ESPECÍFICAS PARA CONCURSOS DE MÉRITOS - APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA DUAL	20
Art. 18. Reglas para la aplicación de la Metodología Dual.	20
CAPÍTULO VIII DISPOSICIONES ESPECÍFICAS PARA EL PROCESOS ESPECIALES DE SELECCIÓN	21
Art. 19. Reglas para la Recategorización Salarial.....	21
Art. 20. Reglas para el Proceso de Reorganización Institucional.	22
Art. 21. Reglas para la Movilidad Interinstitucional.....	22
CAPÍTULO VII DISPOSICIONES ESPECÍFICAS PARA CONCURSOS DE OPOSICIÓN	24



PODER EJECUTIVO

Ministerio de Economía y Finanzas

Viceministerio de Capital Humano y Gestión Organizacional

RESOLUCIÓN VCHGO N° 40/2025

QUE ESTABLECE EL REGLAMENTO Y LOS INSTRUMENTOS TÉCNICOS A SER APLICADOS POR LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN.

Art. 22. Reglas para los concursos de oposición.	24
CAPÍTULO IX DISPOSICIONES PARA LA GESTION DE LOS CONCURSOS	25
Art. 23. Gestion de Información.	25
Art. 24. Responsabilidades de las instituciones públicas convocantes.	26
Art. 25. Responsabilidades de los postulantes.	27
Art. 26. Disposiciones específicas en el marco de la política de inclusión de personas con discapacidad y de personas pertenecientes a comunidades indígenas.	28
CAPÍTULO IV DEL REGISTRO EN EL PORTAL PARAGUAY CONCURSA	29
Art. 27. Formalidades para el registro documental en el Portal Paraguay Concursa.	29
CAPÍTULO IV DEL MONITOREO DEL DEBIDO PROCESO CONCURSAL	30
Art. 28. Monitoreo del debido proceso por etapa.	30
Art. 29. Emisión del Certificado del Debido Proceso. Alcance.	36
Art. 30. Finalización de los concursos.	36
CAPÍTULO X DISPOSICIONES FINALES	37
Art. 31. Denuncias contra los resultados del concurso.	37
Art. 32. Cronograma para ejecución y tramitación de concursos.	37
Art. 33. Publicación de los formatos.	37
ANEXO II	38
ANEXO III	44
ANEXO IV	47



PODER EJECUTIVO

Ministerio de Economía y Finanzas

Viceministerio de Capital Humano y Gestión Organizacional

RESOLUCIÓN VCHGO N° 40/2025

QUE ESTABLECE EL REGLAMENTO Y LOS INSTRUMENTOS TÉCNICOS A SER APLICADOS POR LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN.

ANEXO I

REGLAMENTO E INSTRUMENTOS TÉCNICOS A SER APLICADOS EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1°. Objeto.

Establecer el reglamento, instrumentos técnicos y formatos a ser aplicados en los procesos de selección para el ingreso y promoción de servidores públicos.

Art. 2°. Alcance.

El presente reglamento será aplicable a todas las Instituciones Públicas regidas por la Ley de la Función Pública vigente.

CAPÍTULO II

DE LOS INSTRUMENTOS

Art. 3°. Homologación de Perfiles y Aprobación de Matrices y Bases y Condiciones.

Los pedidos de homologación de perfiles y aprobación de matrices y bases y condiciones deberán contar con las siguientes documentaciones:

- a) **Formulario y planilla de datos para concursos:** deberá seguir el formato publicado en el Portal Paraguay Concurra, suscrito por el responsable de la Unidad de Gestión y Desarrollo de las Personas (UGDP) y de la Unidad de Administración y Finanzas (UAF).
- b) **Documentos que acrediten las vacancias según el proceso de selección:**
 - 1. Autorización del Equipo Económico Nacional (EEN).
 - 2. Certificación de cupos de contratos para Concurso de Méritos.
 - 3. Documentos que acrediten las vacancias conforme a las excepciones previstas en el artículo 180 del anexo A del Decreto N° 3248/2025.
- c) **Manual de Puestos:** En caso de no contar con el manual, remitir el documento en el cual se describan las funciones y los puestos, certificado por la UGDP. Este requerimiento aplicará solo para puestos específicos.
- d) **Organigrama aprobado,** en virtud de lo establecido en el artículo 172 del anexo A



PODER EJECUTIVO

Ministerio de Economía y Finanzas

Viceministerio de Capital Humano y Gestión Organizacional

RESOLUCIÓN VCHGO N° 40/2025

QUE ESTABLECE EL REGLAMENTO Y LOS INSTRUMENTOS TÉCNICOS A SER APLICADOS POR LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN.

del Decreto N° 3248/2025. Este requerimiento aplicará únicamente para puestos específicos.

- e) Otros documentos previstos en este reglamento,** según el tipo de concurso a convocar.

El VCHGO podrá solicitar documentaciones complementarias que considere pertinentes para la homologación.

El responsable de la UGDP de la institución convocante o la persona designada por éste, realizará los ajustes y la aprobación de las observaciones y/o sugerencias de los técnicos del VCHGO en un plazo no mayor a 5 (cinco) días hábiles, contados a partir del día siguiente de la notificación, prorrogable por igual periodo a pedido de la recurrente, caso contrario, se procederá al archivo del expediente, el cual será comunicado a la institución solicitante, para lo que hubiera lugar. La aprobación de la versión final de los instrumentos constituirá la base para la homologación del perfil y la aprobación de la matriz y bases y condiciones.

Para la homologación se tendrá en cuenta lo establecido en el Decreto Reglamentario del PGN 2025 y los instrumentos técnicos aprobados en el presente reglamento.

Art. 4°. Validez de los instrumentos homologados.

Los instrumentos que fueron homologados a partir del ejercicio fiscal 2023 serán válidos siempre que no sufran modificaciones sustanciales o de fondo, de conformidad con lo establecido en el artículo 169 del anexo A del Decreto N° 3248/2025.

Los cambios considerados no sustanciales son: contacto y ubicación del puesto, modalidad de la reunión informativa y de las evaluaciones, modalidad de postulación, salario y beneficios adicionales, correo electrónico y otros datos de forma.

Para la utilización de los mismos, la institución convocante deberá indicar en el formulario el número y la fecha de la resolución de homologación, adjuntando:

- a)** Perfil, matriz, bases y condiciones con los cambios no sustanciales, si los hubiere. En caso de contar con observaciones por parte de la DGGIPCH, el responsable de la UGDP deberá aprobar las observaciones y/o sugerencias antes de emitir el informe de validación.
- b)** Conformidad suscripta por el responsable de la UGDP donde se detallan los cambios



PODER EJECUTIVO

Ministerio de Economía y Finanzas

Viceministerio de Capital Humano y Gestión Organizacional

RESOLUCIÓN VCHGO N° 40/2025

QUE ESTABLECE EL REGLAMENTO Y LOS INSTRUMENTOS TÉCNICOS A SER APLICADOS POR LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN.

no sustanciales realizados.

CAPÍTULO III DE LA COMISIÓN DE SELECCIÓN.

Art. 5°. Conformación de una Comisión de Selección.

La Comisión de Selección será designada por resolución de la Máxima Autoridad Institucional (MAI) y estará integrada por miembros titulares y suplentes, conforme al siguiente detalle:

1. Miembros plenos de la Comisión, quienes tendrán voz y voto:

- a) Un representante de la Máxima Autoridad Institucional;
- b) Un representante de la UAF o unidad organizativa con competencia equivalente;
- c) El representante de la UGDP o unidad organizativa con competencia equivalente, quien oficiará de secretario de la Comisión;
- d) Superior jerárquico del puesto convocado. Esta designación aplica únicamente para convocatorias de puestos específicos. La identificación del mismo será por acta.

El representante de la MAI tendrá voto de calidad en caso de empate en las decisiones adoptadas.

2. Veedores, quienes tendrán voz, pero no voto:

- a) Un representante de los funcionarios seleccionado por sorteo de la nómina de funcionarios nombrados.
- b) Un representante de las organizaciones de trabajadores de la institución convocante, reconocidas ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS), quien será designado por sorteo. Esta representación aplicará solo para los concursos internos de oposición.

La conformación tendrá vigencia por el ejercicio fiscal en curso y se aplicará para todos los procesos de concursos realizados en dicho periodo. Los miembros y veedores de la Comisión de Selección deberán contar con una alta honorabilidad y estar excluidos de causales de conflictos de intereses, debiendo inhibirse de evaluar las postulaciones en caso de existir una causal que a su criterio afecte su imparcialidad.



PODER EJECUTIVO

Ministerio de Economía y Finanzas

Viceministerio de Capital Humano y Gestión Organizacional

RESOLUCIÓN VCHGO N° 40/2025

QUE ESTABLECE EL REGLAMENTO Y LOS INSTRUMENTOS TÉCNICOS A SER APLICADOS POR LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN.

Para el cumplimiento de sus funciones, la Comisión de Selección podrá contar con un equipo técnico de apoyo conformado por profesionales o técnicos. La conformación será por acta de la Comisión de Selección.

Art. 6°. Carácter de la Comisión de Selección.

Se constituye la Comisión de Selección como instancia administrativa única de ejecución y responsable directo del proceso de selección, a través del Concurso Público de Oposición (CPO), Concurso de Oposición Interno Institucional (COII) o Concurso de Méritos (CM). Será la encargada de resolver todas las cuestiones relativas con la gestión del proceso de selección, desde su conformación hasta la publicación de la lista de seleccionados y elegibles.

Art.7°. Atribuciones de los miembros plenos de la Comisión de Selección.

- a) Aplicar el presente reglamento, sujetarse a todas sus actuaciones y a lo dispuesto en las normativas vigentes.
- b) Ordenar la realización de las evaluaciones pertinentes en tiempo y forma, de conformidad con el perfil homologado y las matrices y bases y condiciones aprobadas por el VCHGO, bajo las estrictas medidas de seguridad y confidencialidad que sean requeridas para el caso.
- c) Atender y resolver las consultas, denuncias o reclamos presentados durante el proceso de concurso y adoptar posiciones, ratificaciones o rectificaciones al respecto. Comunicar sus decisiones por escrito a los postulantes y al VCHGO.
El plazo máximo de resolución será de 2 (dos) días hábiles, computado desde el siguiente día hábil de la recepción del reclamo o consulta, según la forma establecida para su recepción. La decisión adoptada deberá ser comunicada al reclamante en el correo declarado al momento de postular, a más tardar al día hábil siguiente del cierre del periodo de resolución. Este periodo podrá ser prorrogado por 1 (un) día hábil en el caso de contar con más de 50 (cincuenta) consultas, denuncias o reclamos.
- d) Calificar a los postulantes, bajo su responsabilidad y con independencia de criterio, de acuerdo con los parámetros establecidos en el perfil homologado y matrices de evaluación y bases y condiciones aprobadas por el VCHGO. En caso de dudas, lagunas o situaciones no previstas, la Comisión de Selección adoptará mediante acta una posición objetiva en beneficio de todos los postulantes en igualdad de condiciones. Para los concursos internos, se deberá realizar la evaluación documental y curricular a través de los documentos obrantes en el Legajo Institucional. Para los



PODER EJECUTIVO

Ministerio de Economía y Finanzas

Viceministerio de Capital Humano y Gestión Organizacional

RESOLUCIÓN VCHGO N° 40/2025

QUE ESTABLECE EL REGLAMENTO Y LOS INSTRUMENTOS TÉCNICOS A SER APLICADOS POR LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN.

concursos de desprecarización, las planillas de identificación de postulantes deberán ser validadas por la UGDP y la UAF de la institución convocante.

- e) Utilizar herramientas telemáticas para la recepción de postulaciones, aplicación de las evaluaciones, desarrollo de reuniones o como medio de comunicación entre los miembros de la Comisión de Selección o entre éstos y los postulantes.
- f) Verificar las informaciones declaradas por los postulantes en instituciones públicas, privadas y organizaciones de la sociedad civil, en los casos que se estimen necesarios. Podrá solicitar información complementaria de los documentos presentados en caso de duda o ilegibilidad.
- g) Labrar actas de cada una de las reuniones y decisiones adoptadas, detallando el orden del día, las decisiones adoptadas y las observaciones de los veedores, si las hubiere. Las actas deberán contar con la firma de al menos 2 (dos) miembros plenos de la Comisión de Selección.
- h) Registrar en el SICCA-Portal Paraguay Concurra cada una de las etapas del concurso, conforme a lo establecido en el presente reglamento.
- i) Validar las actuaciones del Equipo Técnico de Apoyo, siempre que se ajusten al perfil, matriz y bases y condiciones del concurso.
- j) Podrá disponer el cambio de modalidad de las convocatorias (virtual, presencial o mixta) o de las fechas de aplicación de algunas de las etapas, informando obligatoriamente a través del Portal Paraguay Concurra y por otros medios de comunicación de forma complementaria.
- k) Mediante Acta, podrá disponer la suspensión de los plazos en caso de imposibilidad para llevar a cabo una etapa del proceso concursal. Esta disposición tendrá validez una vez registrada en el Portal Paraguay Concurra y deberá contener la indicación expresa del inicio de la suspensión, así como cualquier aclaración relacionada a la etapa suspendida para conocimiento de los postulantes. La reanudación del plazo deberá ser comunicada al VCHGO por acta para su registro respectivo en el Portal.
- l) Una vez publicado el concurso, podrá realizar ajustes a las exigencias de las bases y condiciones preestablecidas, únicamente cuando se detecten inconsistencias u errores materiales de forma o cuando las condiciones trasgredan derechos fundamentales de



PODER EJECUTIVO

Ministerio de Economía y Finanzas

Viceministerio de Capital Humano y Gestión Organizacional

RESOLUCIÓN VCHGO N° 40/2025

QUE ESTABLECE EL REGLAMENTO Y LOS INSTRUMENTOS TÉCNICOS A SER APLICADOS POR LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN.

las personas previstos en la Constitución Nacional y en las leyes. Para ello, deberán solicitar a la DGGIPCH la validación de la decisión adoptada.

- m) En caso de detectar errores o inconsistencias de fondo en las exigencias en el perfil o bases y condiciones preestablecidas, deberá solicitar la modificación de éstos por medio de una nueva aprobación.
- n) Elevar a la Máxima Autoridad el informe correspondiente, según sea el caso, de la lista de preseleccionados o seleccionados, conforme a la modalidad definida en las bases y condiciones del concurso. El informe de la lista de preseleccionados deberá contener los elementos positivos y negativos de cada uno de los ternados con sus respectivos puntajes para la realización de la entrevista final con la Máxima Autoridad.
- o) Las demás atribuciones que fueran necesarias para la correcta y válida conclusión del proceso de selección.

Art. 8°. Atribuciones de los Veedores del proceso.

- a) Formular sugerencias relativas al proceso y presentarlas por escrito a la Comisión de Selección.
- b) Realizar la supervisión general del concurso.
- c) Participar de las reuniones realizadas en el marco del concurso.

Art. 9°. Atribuciones del Equipo Técnico.

- a) Apoyar a los miembros de la Comisión de Selección en las evaluaciones establecidas.
- b) Ceñirse estrictamente a lo dispuesto en el perfil, matriz y bases y condiciones del concurso.
- c) Cumplir con el presente reglamento.



PODER EJECUTIVO

Ministerio de Economía y Finanzas

Viceministerio de Capital Humano y Gestión Organizacional

RESOLUCIÓN VCHGO N° 40/2025

QUE ESTABLECE EL REGLAMENTO Y LOS INSTRUMENTOS TÉCNICOS A SER APLICADOS POR LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN.

**CAPÍTULO IV
DE LA MODALIDAD DE SELECCIÓN Y RÉGIMEN DE APROBACIÓN**

Art. 10. Modalidades de selección.

Se realizará por orden de mérito o por terna, cuya decisión deberá ser asentada en las bases y condiciones. Para el efecto, se debe considerar:

- a) Selección por orden de mérito: Se seleccionará siguiendo el orden secuencial de mejores puntajes de mayor a menor, según la cantidad de vacancias disponibles.
- b) Selección por terna: Se elevará a la Máxima Autoridad Institucional la preselección de las 3 (tres) personas con los mejores puntajes que hayan superado el porcentaje mínimo establecido. En caso de no contar con tres personas, la Comisión de Selección podrá elevar una dupla o declarar desierto.
- c) Cuando existan vacancias múltiples, la terna se conformará aplicando las siguientes fórmulas:

$T = V \times 3$: Terna es igual a Vacancia por 3, o

$D = V \times 2$: Dupla es igual a Vacancia por 2.

Art. 11. Régimen de aprobación de las evaluaciones.

En las bases y condiciones del proceso se deberán definir los criterios de eliminación de los postulantes que no cumplan los requerimientos del concurso, que podrán ser:

- a) **Eliminación por Etapa o por Prueba Específica:** El candidato deberá alcanzar al menos el puntaje mínimo requerido de la evaluación o prueba definida, para acceder a la siguiente etapa o prueba, caso contrario quedará excluido del proceso. Aplicado este régimen, se deberán prever las etapas de tachas y reclamos antes de aplicar la siguiente etapa o prueba. La entrevista y el test psicométrico no serán eliminatorios.
- b) **Evaluación al concluir todas las etapas:** El candidato deberá alcanzar al menos el puntaje mínimo requerido del total establecido en la matriz para conformar la lista final o de preseleccionados.



PODER EJECUTIVO

Ministerio de Economía y Finanzas

Viceministerio de Capital Humano y Gestión Organizacional

RESOLUCIÓN VCHGO N° 40/2025

QUE ESTABLECE EL REGLAMENTO Y LOS INSTRUMENTOS TÉCNICOS A SER APLICADOS POR LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN.

CAPÍTULO V PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN POR CONCURSO

Art. 12. Procedimiento de selección por concurso.

Se aplicará el siguiente procedimiento de selección por concurso para el ingreso, la promoción y la contratación de servidores públicos:

- a) **Convocatoria nacional del concurso.** La publicación será por 5 (cinco) días corridos, debiendo incluir el perfil, la matriz de evaluación, bases y condiciones, remuneración ofertada, fecha, hora límite y lugar de recepción de postulaciones, fecha, hora y modalidad de la reunión informativa, temas a desarrollar en caso de aplicar prueba de conocimientos y demás informaciones de interés. El medio oficial de publicación de cada etapa será el Portal Único del Empleo Público “Paraguay Concursa”, adicionalmente podrá publicarse en el portal de internet de la institución convocante u otros medios de comunicación masiva.
- b) **Reunión informativa.** Cerrada la etapa de convocatoria nacional de concurso, se realizará la reunión informativa al siguiente día hábil, la misma tiene como objetivo dar a conocer el proceso, formas, modalidad y documentos para la postulación, los temas a desarrollar en caso de aplicar prueba de conocimientos y aclarar todas las dudas o inquietudes de los postulantes.
- c) **Recepción de postulaciones.** El plazo será por 5 (cinco) días hábiles computados desde el siguiente día hábil de la reunión informativa.
- d) **Evaluación documental.** La Comisión de Selección o el Equipo Técnico realizará la revisión de los requerimientos excluyentes establecidos en las bases y condiciones para la admisión.
- e) **Publicación de la lista de admitidos y no admitidos de candidatos,** la cual deberá contener:
 - 1. **Admitidos:** Código del postulante, fecha, hora, modalidad y domicilio o enlace virtual de las siguientes evaluaciones a ser aplicadas, si las hubiere.
 - 2. **No admitidos:** Código del postulante con las justificaciones de exclusión.

Los formatos serán establecidos por el VCHGO.



PODER EJECUTIVO

Ministerio de Economía y Finanzas

Viceministerio de Capital Humano y Gestión Organizacional

RESOLUCIÓN VCHGO N° 40/2025

QUE ESTABLECE EL REGLAMENTO Y LOS INSTRUMENTOS TÉCNICOS A SER APLICADOS POR LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN.

- f) **Tachas o reclamos de la lista de admitidos y no admitidos.** Los candidatos podrán presentar tachas y reclamos dentro de los 2 (dos) días hábiles siguientes a la publicación de la lista de admitidos y no admitidos.
- g) **Rectificación o ratificación de la lista de admitidos y no admitidos.** La Comisión de Selección deberá rectificar o ratificar los listados publicados con la debida justificación.
- h) **Aplicación de evaluaciones.** Serán aplicadas mínimamente 2 (dos) días corridos después de quedar firme la lista de admitidos y no admitidos. Las mismas son:
 - 1. Prueba de conocimientos: podrá aplicarse más de una prueba.
 - 2. Entrevistas personales.
 - 3. Prueba psicométrica, la cual será opcional.
 - 4. Curricular: sobre la información biográfica, académica y laboral de los candidatos.

La Comisión de Selección podrá definir la evaluación o prueba específica que resultará eliminatoria, la cual deberá preverse en las bases y condiciones. El resultado deberá ser publicado, debiendo prever los mismos plazos para tachas y reclamos, para dar respuesta a estos, y para una eventual denuncia ante el VCHGO, antes de la aplicación de la siguiente evaluación o prueba.
- i) **Publicación de matriz detallada y lista final o de preseleccionados,** que contendrá:
 - 1. El detalle de las calificaciones asignadas a cada candidato por cada factor definido en la matriz de evaluación.
 - 2. Según modalidad definida en las bases y condiciones:
 - i. **Lista final para la modalidad de orden de mérito:** Código de los candidatos que hayan alcanzado al menos 60% (sesenta por ciento) de las evaluaciones aplicadas. Para concursos de jefaturas o cargos superiores será del 70% (setenta por ciento), con el puntaje total.
 - ii. **Lista de pre-seleccionados para la modalidad por terna:** Código de candidatos que hayan alcanzado los 3 (tres) mejores puntajes, con sus respectivos puntajes totales, la fecha, hora y lugar o enlace virtual para acceder a la entrevista con la Máxima Autoridad o su representante.



PODER EJECUTIVO

Ministerio de Economía y Finanzas

Viceministerio de Capital Humano y Gestión Organizacional

RESOLUCIÓN VCHGO N° 40/2025

QUE ESTABLECE EL REGLAMENTO Y LOS INSTRUMENTOS TÉCNICOS A SER APLICADOS POR LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN.

- j) Tachas o reclamos de la matriz detallada y lista final o de preseleccionados.** Los candidatos podrán presentar tachas y reclamos dentro de los 2 (dos) días hábiles siguientes a la publicación de la Matriz detallada y Lista Final o de Preseleccionados.
- k) Rectificación o ratificación de la matriz detallada y lista final o de preseleccionados.** La Comisión de Selección deberá rectificar o ratificar la matriz y la lista, con la debida justificación.
- l) Entrevista final a cargo de la Máxima Autoridad o su representante.** Se aplicará para la modalidad por terna. Esta entrevista no se puntuará en la matriz de evaluación.
- m) Publicación de la lista de seleccionados y elegibles e informe técnico final.** Deberá contener la individualización con nombres y apellidos, números de cédula de identidad de las personas seleccionadas y elegibles, puntajes obtenidos, objeto del gasto, fuente de financiamiento, categoría y monto salarial, según el formato proveído por el VCHGO.
- n) Resolución de conclusión del procedimiento y adjudicación del puesto.** La selección final de las personas en concurso es responsabilidad absoluta de la Máxima Autoridad de la institución convocante.
- o) Solicitud de Certificado del Debido Proceso.** El certificado se constituye como código habilitante para la carga del alta en el sistema SINARH.

Art. 13. Etapas según el tipo de concurso.

- a) Concursos Públicos de Oposición.**
Etapas obligatorias: evaluación documental, curricular, conocimientos y entrevistas.
- b) Concursos de Oposición Interno Institucional.**
 - 1. Por puestos:**
 - 1.1. De Jefaturas de Departamento y Coordinadores:**
Etapas obligatorias: evaluación documental, curricular y conocimientos.



PODER EJECUTIVO

Ministerio de Economía y Finanzas

Viceministerio de Capital Humano y Gestión Organizacional

RESOLUCIÓN VCHGO N° 40/2025

QUE ESTABLECE EL REGLAMENTO Y LOS INSTRUMENTOS TÉCNICOS A SER APLICADOS POR LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN.

1.2. De Profesionales, Técnicos, Asistentes y Auxiliares:

Etapas obligatorias: Evaluación documental y curricular. La evaluación curricular se basará en los siguientes factores: experiencia laboral, formación académica, evaluación del desempeño y eventos de capacitación. En las bases y condiciones, la institución podrá definir las demás evaluaciones establecidas en el inc. h) del artículo 12 del presente reglamento.

2. Salarial:

Etapas obligatorias: Evaluación documental y curricular. La evaluación curricular se basará en los siguientes factores: antigüedad, formación académica, evaluación del desempeño y eventos de capacitación.

c) Concursos de Méritos.

Etapas obligatorias: Evaluación documental y curricular. En las bases y condiciones, la institución podrá definir las demás evaluaciones dispuestas en el inc. h) del artículo 12 del presente reglamento.

d) Selección de personal del servicio auxiliar.

Rigen las mismas evaluaciones establecidas para el Concurso de Méritos, conforme al reglamento simplificado de selección de cada institución, homologado previamente por el VCHGO.

Art. 14. Lista de Elegibles.

La lista de elegibles estará conformada por quienes hayan alcanzado el puntaje mínimo del total de puntos requeridos en la Matriz de Evaluación y que no han sido seleccionados para el puesto o cargo convocado. La misma será utilizada conforme al orden de méritos, siempre que la vacancia corresponda al mismo perfil, monto y categoría convocada.

Para los concursos por terna, los integrantes de la lista de elegibles deberán ser previamente entrevistados por la Máxima Autoridad Institucional, a través de una nueva terna o dupla, a fin de cumplir con todas las evaluaciones establecidas en las bases y condiciones del proceso de selección. Las entrevistas realizadas en el marco de la utilización de la lista de elegibles serán de gestión interna de cada institución convocante, cuyo resultado debe ser considerado como motivación del acto administrativo de adjudicación.

El plazo de validez será de 2 (dos) años contados desde la fecha del acto administrativo de nombramiento, contratación o promoción, según sea el caso.



PODER EJECUTIVO

Ministerio de Economía y Finanzas

Viceministerio de Capital Humano y Gestión Organizacional

RESOLUCIÓN VCHGO N° 40/2025

QUE ESTABLECE EL REGLAMENTO Y LOS INSTRUMENTOS TÉCNICOS A SER APLICADOS POR LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN.

Art. 15. Concurso Desierto.

Se declarará desierto el proceso de concurso si:

- a) **En los casos de modalidad de selección por ternas:** la lista de preseleccionados no tuviese la cantidad de postulantes para poder conformar al menos una dupla.
- b) **En los casos de modalidad de selección por orden de méritos:** la lista de admitidos no tuviera al menos la cantidad para cubrir las vacancias más uno (V+1). Esta regla aplica hasta la etapa de evaluación documental, pudiendo proseguir con el proceso y adjudicar la vacancia existente, aun cuando exista un solo candidato en la etapa de publicación de la lista de seleccionados y elegibles e informe técnico final.

Art. 16. Plazo de ejecución del concurso.

El plazo de conclusión de los trabajos de la Comisión de Selección no deberá sobrepasar los 30 (treinta) días hábiles, contados a partir del siguiente día hábil de cerrado el “periodo de recepción de postulaciones” hasta la “publicación de la lista de seleccionados y elegibles e informe técnico final”, salvo situaciones que justifiquen prórroga por única vez y por igual periodo, la cual será automática.

Se podrá prorrogar el plazo de recepción de postulación hasta por 5 (cinco) días hábiles, debiendo registrarla en el Portal Único del Empleo Público “Paraguay Concurso”, hasta 2 (dos) días hábiles antes del cierre de la postulación.

CAPÍTULO VI DISPOSICIONES ESPECÍFICAS PARA CONCURSO DE OPOSICIÓN – DESPRECARIZACIÓN LABORAL

Art. 17. Reglas para la desprecariación laboral.

En los procesos de desprecariación, además de los lineamientos del presente reglamento que le sean aplicables, se deberán considerar las siguientes reglas:

- a) La planilla de identificación de postulantes incluirá todos los grupos ocupacionales sujetos de concurso, con la indicación del vínculo contractual y el detalle del cargo permanente habilitado a concursar, a fin de respaldar por cada participante el cumplimiento de la previsión salarial según el tipo de convocatoria: creación o utilización de vacancias de acuerdo con el artículo 114 del anexo A del Decreto N°



PODER EJECUTIVO

Ministerio de Economía y Finanzas

Viceministerio de Capital Humano y Gestión Organizacional

RESOLUCIÓN VCHGO N° 40/2025

QUE ESTABLECE EL REGLAMENTO Y LOS INSTRUMENTOS TÉCNICOS A SER APLICADOS POR LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN.

3248/2025, tomando en consideración el formato publicado en el Portal Paraguay Concurso.

- b) En procesos de desprecuarización por utilización de vacancias, se podrán asignar categorías inferiores al monto contractual, siempre que se cuente con la conformidad por escrito del postulante.
- c) Para la tramitación del proceso de desprecuarización laboral es obligatoria la presentación de la resolución de autorización del EEN de los ejercicios fiscales 2024 o 2025.
- d) Podrán postular a un concurso de desprecuarización, quienes cumplan con una contratación ininterrumpida en un mismo OEE de al menos 4 (cuatro) años al 31 de diciembre de 2025, que hayan ingresado por concurso a partir del ejercicio fiscal 2014, de conformidad con el artículo 111 del anexo A del Decreto N° 3248/2025.
- e) En el proceso de desprecuarización regirán las siguientes etapas: evaluación documental, curricular y de conocimientos, establecidas en el presente reglamento.
- f) La modalidad de selección será por orden de méritos y con régimen de acumulación de puntajes de todas las evaluaciones.
- g) Las personas contratadas que cumplan funciones de servicio auxiliar, podrán ser evaluadas únicamente en el cargo de auxiliar de servicios.
- h) El tiempo de vinculación temporal con la institución convocante será considerado como experiencia laboral específica, y como general toda experiencia laboral distinta, sea en instituciones públicas o privadas.
- i) La evaluación curricular será realizada a través de los documentos obrantes en el legajo institucional.
- j) El proceso de selección se declara desierto únicamente en los casos en que la cantidad de postulantes sea igual a 0 (cero), o bien, que durante el proceso no queden postulantes que reúnan los requisitos para ser adjudicados.
- k) El mínimo de exigencia para la aprobación será de 60/100 puntos.



PODER EJECUTIVO

Ministerio de Economía y Finanzas

Viceministerio de Capital Humano y Gestión Organizacional

RESOLUCIÓN VCHGO N° 40/2025

QUE ESTABLECE EL REGLAMENTO Y LOS INSTRUMENTOS TÉCNICOS A SER APLICADOS POR LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN.

- l)** El resultado final de adjudicación dependerá del crédito presupuestario autorizado a la institución que convoca el concurso.
- m)** La modalidad de la convocatoria dependerá de la autorización realizada por el EEN.
- n)** La desprecuarización modifica únicamente el vínculo laboral de contratación temporal a la modalidad permanente y no implica movilidad laboral en relación con el puesto del postulante.
- o)** El trámite de modificación presupuestaria deberá iniciarse con posterioridad a la emisión del Certificado del Debido Proceso.
- p)** La lista de seleccionados y elegibles permanecerán vigentes siempre que sus integrantes mantengan los requisitos para ser beneficiarios de esta política, conforme al Certificado del Debido Proceso concursal expedido por el VCHGO, independientemente al tiempo de la conformación de las listas.

CAPÍTULO VII

DISPOSICIONES ESPECÍFICAS PARA CONCURSOS DE MÉRITOS - APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA DUAL

Art. 18. Reglas para la aplicación de la Metodología Dual.

Para la selección de aprendices o pasantes bajo el régimen de la formación profesional dual, además de los lineamientos generales de este reglamento, se deberán considerar las siguientes reglas:

- a)** Será dirigido a jóvenes de 18 años en adelante, egresados de la Educación Escolar Media. El rango etario será establecido por la institución convocante conforme a los objetivos y a la complejidad del programa. Dicho rango etario no aplica para personas pertenecientes a Grupos de Inclusión Laboral legalmente reconocidos.
- b)** En la etapa de admisión se valorará el cumplimiento de las exigencias básicas como: edad, educación escolar o especialidad técnica en caso de aplicar, bajo la modalidad cualitativa de: cumple/no cumple.
- c)** En la etapa de evaluaciones cuantitativas, solo se aplicará la evaluación de conocimientos, la que podrá ser clasificada por temas de interés, cuya información general y bibliográfica deberá ser detallada en las bases y condiciones del llamado.



PODER EJECUTIVO

Ministerio de Economía y Finanzas

Viceministerio de Capital Humano y Gestión Organizacional

RESOLUCIÓN VCHGO N° 40/2025

QUE ESTABLECE EL REGLAMENTO Y LOS INSTRUMENTOS TÉCNICOS A SER APLICADOS POR LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN.

- d) Al proceso le regirá el mismo procedimiento concursal dispuesto en el artículo 12 de este reglamento.
- e) La modalidad de selección será por orden de méritos y con el régimen de acumulación de puntajes de los exámenes aplicados.
- f) El proceso de selección se declarará desierto únicamente en los casos en que la cantidad de postulantes sea igual a 0 (cero), o bien, que durante el proceso no queden postulantes que reúnan los requisitos para ser adjudicados.
- g) El mínimo de exigencia para la aprobación será de 60/100.
- h) Los integrantes de la lista de elegibles podrán ingresar como aprendices beneficiarios en los casos previstos en el presente reglamento o por reprobación del programa dual de un aprendiz seleccionado, siempre que la vinculación se realice dentro de los 2 (dos) años de la finalización del proceso de selección y que la persona elegible siga cumpliendo con los requisitos básicos para ingresar al programa de metodología dual.

CAPÍTULO VIII

DISPOSICIONES ESPECÍFICAS PARA LOS PROCESOS ESPECIALES DE SELECCIÓN

Art. 19. Reglas para la Recategorización Salarial.

La utilización de los créditos presupuestarios imputados en el Objeto del Gasto 183 “Fondo de Recategorización Salarial”, establecido en el artículo 36, inciso s) del Anexo A del Decreto N° 3248/2025, se realizará mediante las siguientes reglas:

- a) La distribución del fondo y tope salarial será establecida por el VCHGO.
- b) Se aplicará el procedimiento establecido en el reglamento remitido por la institución convocante, el cual deberá ser aprobado por el VCHGO.
- c) La evaluación documental y curricular será realizada a través de los documentos obrantes en el legajo institucional.



PODER EJECUTIVO

Ministerio de Economía y Finanzas

Viceministerio de Capital Humano y Gestión Organizacional

RESOLUCIÓN VCHGO N° 40/2025

QUE ESTABLECE EL REGLAMENTO Y LOS INSTRUMENTOS TÉCNICOS A SER APLICADOS POR LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN.

- d) El proceso de selección se declarará desierto únicamente en los casos en que la cantidad de postulantes sea igual a 0 (cero), o bien, que durante el proceso no queden postulantes que reúnan los requisitos para ser adjudicados.

Art. 20. Reglas para el Proceso de Reorganización Institucional.

Las adecuaciones del Anexo del Personal en el marco del proceso de reorganización del Estado dispuesto en el artículo 256 de la Ley N° 7408/2024 “Que aprueba el Presupuesto General de la Nación para el Ejercicio Fiscal 2025”, se realizará mediante las siguientes reglas:

- a) Se aplicará el procedimiento establecido en el reglamento remitido por la institución convocante, el cual deberá ser aprobado por el VCHGO.
- b) La evaluación documental y curricular será realizada a través de los documentos obrantes en el legajo institucional.
- c) El proceso de selección se declarará desierto únicamente en los casos en que la cantidad de postulantes sea igual a 0 (cero), o bien, durante el proceso no queden postulantes que reúnan los requisitos para ser adjudicados.
- d) El VCHGO verificará el cumplimiento del reglamento aprobado antes del registro de alta en el SINARH-Legajos.

Art. 21. Reglas para la Movilidad Interinstitucional por Convocatoria

Podrá aplicarse este procedimiento especial cuando la institución convocante requiera ampliar la dotación del personal y no tenga individualizada a la persona que ocupará el puesto o cargo.

A ese efecto, regirá el siguiente procedimiento de Movilidad Interinstitucional, sin perjuicio del procedimiento de traslado temporal establecido en el artículo 74 del Anexo A del Decreto N° 3248/2025:

- a) **Diagnóstico de la dotación del personal.** La institución de destino deberá:
 - 1. Identificar las unidades organizativas que cuenten con necesidad de dotación de personal.
 - 2. Definir los perfiles de puestos a ser ocupados (requisitos y funciones).
- b) **Publicación de la convocatoria.** La convocatoria para movilidad interinstitucional estará a cargo de la institución de destino, la cual se publicará por los medios de comunicación oficiales y deberá contener los siguientes datos:



PODER EJECUTIVO

Ministerio de Economía y Finanzas

Viceministerio de Capital Humano y Gestión Organizacional

RESOLUCIÓN VCHGO N° 40/2025

QUE ESTABLECE EL REGLAMENTO Y LOS INSTRUMENTOS TÉCNICOS A SER APLICADOS POR LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN.

1. El perfil del puesto con sus respectivos requerimientos.
 2. Información sobre las condiciones de remuneración, horario, lugar de trabajo y cualquier otro dato de interés para el cumplimiento de la función en la institución de destino.
 3. Las evaluaciones a ser aplicadas.
 4. Fecha límite de recepción de la postulación.
- c) **Requisitos de la convocatoria.** Los funcionarios públicos interesados en postular a una convocatoria para movilidad interinstitucional, deberán reunir los siguientes requisitos:
1. Ser funcionario nombrado activo de carrera en el sector público, con al menos 2 (dos) años de antigüedad.
 2. Presentar el Currículum vitae (CV) conforme al formato proveído por la institución de destino, con indicación del área en el cual estaría interesado en prestar servicios.
 3. Contar con el perfil del puesto solicitado por la institución de destino.
- d) **Restricciones para la movilidad interinstitucional.** La movilidad interinstitucional no podrá concretarse en los siguientes casos:
1. Cuando el funcionario nombrado no posea estabilidad permanente.
 2. Haber sido nombrado en un cargo de confianza de forma directa.
 3. Cuando el funcionario nombrado de carrera posee categoría salarial con denominación de un cargo de confianza.
 4. Contar con menos de 2 (dos) años de permanencia en el cargo luego de haber sido promocionado en su institución, conforme a lo dispuesto en el artículo 30 del Anexo del Decreto N° 3857/2015.
 5. Contar con menos de 2 (dos) años de permanencia en una institución luego de haber sido sujeto de un traslado definitivo.
 6. Contar con las demás restricciones o prohibiciones sobre movilidad establecidas en la Ley de Presupuesto General de la Nación y el Decreto reglamentario vigente.
- e) **Evaluación de las postulaciones.** La institución de destino procederá al análisis de la correspondencia entre el perfil de la persona y el puesto convocado conforme al CV del interesado.
- Además, la institución de destino podrá optar por aplicar una o varias de las siguientes evaluaciones:



PODER EJECUTIVO

Ministerio de Economía y Finanzas

Viceministerio de Capital Humano y Gestión Organizacional

RESOLUCIÓN VCHGO N° 40/2025

QUE ESTABLECE EL REGLAMENTO Y LOS INSTRUMENTOS TÉCNICOS A SER APLICADOS POR LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN.

1. Entrevistas personales.
2. Aplicación de pruebas psicométricas (test).
3. Otras evaluaciones que se consideren pertinentes, las cuales deberán estar contempladas en la convocatoria.

f) Trámites posteriores a la selección:

1. La selección de uno o más funcionarios deberá ser comunicada por la Máxima Autoridad de la institución de destino a la Máxima Autoridad de la institución de origen, solicitando a esta última su consentimiento y autorización para el traslado temporal (comisionamiento) del seleccionado en el marco del procedimiento para la movilidad interinstitucional, establecido en la presente resolución. Esta gestión se realizará de conformidad con lo dispuesto en la Ley de Presupuesto General de la Nación y su Decreto reglamentario de normas y procesos vigente.
2. Una vez concretada la movilidad, el funcionario comisionado deberá participar de la respectiva capacitación para la adecuación, inducción e integración laboral en la institución de destino. Posteriormente, la institución de destino aplicará la evaluación del desempeño en virtud del reglamento respectivo, a los efectos de renovar o revocar el traslado temporal de los funcionarios comisionados en el marco de la movilidad interinstitucional.
3. En caso de que la institución de destino se encuentre conforme con el desempeño del funcionario comisionado, podrá continuar prestando servicios bajo la figura del traslado temporal, y a su vez, podrá realizar el trámite de pedido para el traslado definitivo, en atención a los requerimientos de la Ley de Presupuesto General de la Nación y su Decreto reglamentario de normas y procesos vigente.

CAPÍTULO IX

DISPOSICIONES ESPECÍFICAS PARA CONCURSOS DE OPOSICIÓN INTERNO INSTITUCIONAL

Art. 22. Reglas para los Concursos de Oposición Interno Institucional (COII).

Los Concursos de Oposición Interno Institucional se regirán por las disposiciones de los artículos 12 y 13 de este reglamento y del artículo 185 del anexo A del Decreto N° 3248/2025, tomando en cuenta las siguientes reglas específicas:

- a) Las bases y condiciones de los Concursos de Oposición Interno Institucional deberán



PODER EJECUTIVO

Ministerio de Economía y Finanzas

Viceministerio de Capital Humano y Gestión Organizacional

RESOLUCIÓN VCHGO N° 40/2025

QUE ESTABLECE EL REGLAMENTO Y LOS INSTRUMENTOS TÉCNICOS A SER APLICADOS POR LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN.

determinar si la promoción será salarial o por puestos.

- b) Se tendrá en cuenta la calificación de la última evaluación de desempeño obrante en los registros de su institución, debiendo haber alcanzado al menos la calificación de “aprobado” para participar en la promoción.
- c) Se podrá disponer la adjudicación de categorías liberadas por los ganadores del mismo proceso concursal o en procesos de promoción realizados en forma paralela, siempre que corresponda al cargo, puesto y perfil del funcionario. A ese fin, la Comisión de Selección deberá detallar el origen de cada categoría.
- d) La UGDP o unidad equivalente deberá informar a la Comisión de Selección la existencia de funcionarios afectados por el inciso d) del artículo 165 del anexo A del Decreto N° 3248/2025, referente a procedimientos transitorios para la liquidación y pago de salario a funcionarios de las instituciones afectadas por las modificaciones en el Anexo del Personal, a fin de ser considerado en el resultado del concurso. Si el funcionario no resulta adjudicado en una de las categorías concursadas o liberadas, corresponderá la confirmación de la categoría activa. No se podrá confirmar en una categoría distinta a la activa en el tiempo del concurso.
- e) Las instituciones que cuenten con fuente de financiamiento 10 y 30, deberán prever en las bases y condiciones del llamado la exclusión de postulantes con fuente de financiamiento distinta a la convocada. No se podrán realizar promociones a funcionarios que ocupan cargos financiados con Fuente 30 - Recursos Institucionales, con cargos vacantes financiados con Fuente 10 – Recursos del Tesoro.

CAPÍTULO X

DISPOSICIONES PARA LA GESTION DE LOS CONCURSOS

Art. 23. Gestion de información.

Se establecen los siguientes medios para la gestión y registro de la información en el Portal Paraguay Concurso/SICCA:

- a) La postulación y calificación por formulario de declaración jurada o por carpetas.
- b) La gestión del proceso por medio del registro de planillas en el SICCA a cargo del VCHGO.



PODER EJECUTIVO

Ministerio de Economía y Finanzas

Viceministerio de Capital Humano y Gestión Organizacional

RESOLUCIÓN VCHGO N° 40/2025

QUE ESTABLECE EL REGLAMENTO Y LOS INSTRUMENTOS TÉCNICOS A SER APLICADOS POR LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN.

- c) El uso de mecanismos electrónicos por parte de la institución convocante, como ser: formularios, correos electrónicos o plataformas digitales, conforme al formato facilitado por el VCHGO. El mecanismo de postulación deberá detallarse en el Portal Paraguay Concurso/SICCA.
- d) La comunicación entre el VCHGO y la Comisión de Selección se efectuará por medio de correos electrónicos habilitados.
- e) El correo electrónico definido y publicado por la institución convocante para la atención de consultas, reclamos, revisiones o cualquier otra comunicación.
- f) De manera opcional, el uso de herramientas telemáticas para:
 - 1. Sesiones de la Comisión de Selección.
 - 2. Recepción y tramitación de postulación, consultas o reclamos de los postulantes.
 - 3. Realización de la reunión informativa.
 - 4. Aplicación de las evaluaciones.
- g) El uso del Portal Paraguay Concurso como medio oficial de comunicación y notificación de cada una de las etapas de los procesos de selección.

Art. 24. Responsabilidades de las instituciones públicas convocantes.

En el marco de un proceso de selección, las instituciones públicas convocantes:

- a) Deberán planificar las necesidades de dotación de personal.
- b) Deberán identificar la vacancia y reservar la categoría respectiva, la cual será congruente con los rangos salariales establecidos en el Anexo II del presente reglamento.
- c) Deberán realizar las gestiones para la autorización del uso de vacancias (permanentes y temporales) ante el Equipo Económico Nacional.
- d) Deberán presentar las solicitudes de trámites de homologación y certificación ante el VCHGO, a través de nota suscripta por las Máximas Autoridades Institucionales, o en su defecto, por funcionarios con delegación de firma autorizada mediante acto administrativo.



PODER EJECUTIVO

Ministerio de Economía y Finanzas

Viceministerio de Capital Humano y Gestión Organizacional

RESOLUCIÓN VCHGO N° 40/2025

QUE ESTABLECE EL REGLAMENTO Y LOS INSTRUMENTOS TÉCNICOS A SER APLICADOS POR LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN.

- e) Podrán suscribir convenios de cooperación, así como solicitar apoyo interinstitucional para el desarrollo de las evaluaciones.
- f) Podrán disponer la cancelación de un proceso de concurso por acto administrativo, cuya motivación deberá estar fundada y registrada en el Portal Paraguay Concurso.

Art. 25. Responsabilidades de los postulantes.

a) Para concursos de ingreso:

1. Proporcionar información veraz de sus antecedentes biográficos, académicos y laborales, por lo que antes de realizar la postulación, deberán verificar que todos los documentos respaldatorios estén listos para presentar en la etapa correspondiente, ya que la falta de presentación de los mismos o la consignación de una información incorrecta, será causal de exclusión automática.
2. Presentar los documentos en el tiempo y la forma solicitada.
3. Cuando corresponda, acreditar la identificación o pertenencia a grupos de inclusión laboral, como documento adjunto a la postulación.

b) Para concursos internos:

1. Prever que los documentos obrantes en el legajo institucional estén actualizados y conforme al requerimiento institucional. Para el efecto, el servidor público deberá solicitar la verificación de los documentos obrantes en su legajo y actualizarlo si fuese necesario. Si la documentación requiere formalidades como autenticaciones, legalizaciones, rúbricas, vigencias o cualquier otro trámite externo del documento, no será causal de eliminación del concurso.
2. Los postulantes con documentaciones que requieran formalización deberán firmar una carta compromiso de regularización.
3. Cuando corresponda, acreditar la identificación o pertenencia a grupos de inclusión laboral, verificando que dicha documentación se encuentre en el legajo institucional.

c) Concursos que pudieran derivar en un traslado definitivo:

En los casos en que un funcionario público resulte seleccionado y el proceso pudiera implicar el traslado definitivo a otra institución, deberá ceñirse a lo establecido en el artículo 69 del anexo A del Decreto N° 3248/2025, a fin de obtener el alta pertinente en el sistema SINARH-Legajos.



PODER EJECUTIVO

Ministerio de Economía y Finanzas

Viceministerio de Capital Humano y Gestión Organizacional

RESOLUCIÓN VCHGO N° 40/2025

QUE ESTABLECE EL REGLAMENTO Y LOS INSTRUMENTOS TÉCNICOS A SER APLICADOS POR LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN.

Art. 26. Disposiciones específicas en el marco de la política de inclusión de personas con discapacidad y de personas pertenecientes a comunidades indígenas.

Para el cumplimiento del artículo 168 del anexo A del Decreto N° 3248/2025, la institución pública o la comisión de selección, según corresponda, podrá:

- a) Incorporar como Veedor a un representante de las Organizaciones de la Sociedad Civil. Esta integración deberá realizarse por acta según el tipo de discapacidad de las personas participantes del proceso de concurso.
- b) Como acción de valoración positiva, las exigencias establecidas según el nivel del cargo en concurso no serán excluyentes para los Grupos de Inclusión Laboral. Serán criterios de exclusión, la falta de acreditación de la pertenencia al Grupo de Inclusión Laboral PcD o de comunidad indígena, según sea el caso, y la falta de acreditación del título habilitante para los cargos de categoría Profesional.
Se evitará el uso de pruebas estandarizadas como test psicométricos. Se asignará menor puntaje a las competencias académicas y se deberá priorizar el desarrollo de pruebas de carácter funcional.
- c) Realizar convocatorias específicas por tipo de discapacidad o comunidad indígena, si la naturaleza del puesto o funciones así lo justifique.
- d) Arbitrar los mecanismos de comunicación permanente con la SENADIS, el INDI, el VCHGO y Organizaciones de la Sociedad Civil para la asistencia en materia de inclusión, conforme al grupo de inclusión convocado.
- e) Adoptar las medidas pertinentes para asegurar la realización de adecuaciones y ajustes razonables de manera a aplicar una evaluación objetiva.
- f) Verificar que el certificado de discapacidad y el certificado que acredite la pertenencia a una comunidad indígena, cumpla con todos los requerimientos. En caso de información faltante, dudosa o ilegible, la Comisión de Selección podrá solicitar al postulante una nueva copia de la documentación. Esta acción aclaratoria no aplicará para los demás campos del formulario de postulación.
- g) Permitir el apoyo de un intérprete de lengua de señas o de lengua materna, facilitador laboral u otra medida necesaria para la mitigación de barreras que pudieran afectar al postulante en el proceso.



PODER EJECUTIVO

Ministerio de Economía y Finanzas

Viceministerio de Capital Humano y Gestión Organizacional

RESOLUCIÓN VCHGO N° 40/2025

QUE ESTABLECE EL REGLAMENTO Y LOS INSTRUMENTOS TÉCNICOS A SER APLICADOS POR LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN.

- h) Solicitar el acompañamiento de referentes del VCHGO durante el proceso de concurso, en caso de considerarlo necesario.
- i) Según grupo de inclusión laboral convocado, remitir a la SENADIS o al INDI el listado de participantes para la validación de su reconocimiento como parte de los Grupos de Inclusión Laboral. El reporte servirá para la realización de la evaluación documental.
- j) Como mecanismo de acción afirmativa, en todos los casos en que, durante el proceso de concurso, el postulante quede sin oponente, podrá ser seleccionado siempre que alcance el puntaje mínimo exigido por el Reglamento General de Selección, de acuerdo con los requisitos establecidos en las bases y condiciones del proceso.

CAPÍTULO XI

DEL REGISTRO EN EL PORTAL PARAGUAY CONCURSA

Art. 27. Formalidades para el registro documental en el Portal Paraguay Concursa.

El registro informático del procedimiento y los documentos generados durante el concurso en el Portal “Paraguay Concursa” del SICCA es un requerimiento sustancial para la validez y la certificación del debido proceso concursal, conforme a lo establecido en las normativas vigentes.

El correo electrónico habilitado para la solicitud de registro de cada etapa del concurso en el Portal “Paraguay Concursa” es: monitoreo@hacienda.gov.py

El VCHGO facilitará los formatos de publicación en cumplimiento de las previsiones de la presente reglamentación. Las documentaciones no deberán sobrepasar el tamaño de 3 MB. Para el envío de documentos de mayor tamaño, se deberá realizar la separación de los archivos.

La tramitación de solicitudes se realizará en atención a las siguientes consideraciones:

- a) **Orden de llegada:** en el buzón de entrada del correo habilitado para el efecto. No se aceptarán documentos con fechas expresas para la gestión de la publicación, ya que los plazos son computados a partir de su registro en el Portal, con excepción del cronograma de la reunión informativa y de las evaluaciones. En caso de duplicidad de correos con el mismo asunto, se tomará como válido el último recepcionado.



PODER EJECUTIVO

Ministerio de Economía y Finanzas

Viceministerio de Capital Humano y Gestión Organizacional

RESOLUCIÓN VCHGO N° 40/2025

QUE ESTABLECE EL REGLAMENTO Y LOS INSTRUMENTOS TÉCNICOS A SER APLICADOS POR LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN.

- b) **Revisión de documentaciones:** el VCHGO realizará la revisión de documentos y podrá retornarlos con las observaciones pertinentes cuando los mismos no se encuentren en condiciones para su publicación. Esta revisión formará parte del monitoreo del debido proceso para la expedición del Certificado.
- c) **Asunto del correo:** deberá contener la descripción breve de lo solicitado, la etapa, el tipo de concurso y el nombre de la institución convocante.
- d) **Comunicación de rectificaciones o ratificaciones:** deberá sustentarse en actas o en actos administrativos, según corresponda. En ningún caso se aceptarán sustituciones de documentaciones oficiales ya registradas en el archivo de la DGGIPCH o que tengan numeraciones duplicadas.
- e) **En caso de no contar con firmas digitales,** podrán respaldar el resultado de las sesiones virtuales con conformidades vía correo electrónico institucional.
- f) **Registro en el Portal Paraguay Concurra:** únicamente se registrarán los documentos que cumplan formalmente las disposiciones señaladas como evidencias documentales para el monitoreo del debido proceso en el presente reglamento.
- g) **Inserción de datos en el SICCA:** Las planillas destinadas para la carga de datos en el sistema SICCA deberán contar con los datos correctos, conforme al resultado arrojado en la etapa de resultado final. Estas planillas servirán de base para la elaboración del Certificado del Debido Proceso.

CAPÍTULO XII

DEL MONITOREO DEL DEBIDO PROCESO CONCURSAL

Art. 28. Monitoreo del debido proceso por etapa.

La Comisión de Selección deberá ceñir sus actuaciones conforme al artículo 12 del presente reglamento, cuyo cumplimiento será respaldado por evidencias documentales remitidas para la verificación de forma, previo al registro en el Portal Paraguay Concurra.

Los plazos establecidos para la aplicación de cada una de las etapas serán computados a partir de la publicación en el Portal Paraguay Concurra. El periodo de verificación por parte del VCHGO no formará parte del plazo de ejecución del concurso.

El monitoreo de forma y la publicación en el Portal Paraguay Concurra por cada etapa de los concursos no implica una aceptación sobre el desarrollo del fondo, de las decisiones y/o



PODER EJECUTIVO

Ministerio de Economía y Finanzas

Viceministerio de Capital Humano y Gestión Organizacional

RESOLUCIÓN VCHGO N° 40/2025

QUE ESTABLECE EL REGLAMENTO Y LOS INSTRUMENTOS TÉCNICOS A SER APLICADOS POR LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN.

resultados de las evaluaciones aplicadas, en virtud al carácter conferido a la Comisión de Selección como instancia administrativa única de ejecución y responsable directo del proceso de selección.

El monitoreo de forma comprende la verificación del cumplimiento de cada etapa, los plazos y la remisión de los documentos generados durante el proceso, conforme a lo establecido en el presente reglamento, sin evaluar el fondo de los resultados de las etapas aplicadas. Para ello, se tendrán en cuenta las siguientes evidencias:

a) Convocatoria nacional del concurso y recepción de postulaciones.

a.1) Evidencia documental:

1. Resolución de conformación de la Comisión de Selección de conformidad con lo establecido en la presente reglamentación.
2. Acta de inicio del proceso detallando:
 - 2.1. Puesto o cargo a ser convocado y salario ofertado.
 - 2.2. Tipo de concurso.
 - 2.3. Plazo, horario y metodología para recepción de postulación. Si la postulación es virtual, deberá consignar el enlace virtual y, si es física, deberá facilitar el enlace para la descarga del formato editable y aclarar si el mismo debe ser firmado.
 - 2.4. Día y hora de la reunión informativa, indicando el enlace virtual o lugar de la misma.
 - 2.5. Temas a ser utilizados para las evaluaciones, según corresponda.
 - 2.6. Contacto para aclaraciones y cualquier otra información relevante.
3. Los procesos de desprecarización deberán contener la planilla de identificación de los postulantes por cargos, con el detalle de todos los contratados que se encuentren habilitados a postular, de acuerdo con el formato proveído por el VCHGO.

b) Lista de admitidos y no admitidos.

b.1) Evidencia documental:

1. Acta que deberá contener:
 - 1.1. Cantidad de postulaciones recibidas por cada cargo o puesto convocado.



PODER EJECUTIVO

Ministerio de Economía y Finanzas

Viceministerio de Capital Humano y Gestión Organizacional

RESOLUCIÓN VCHGO N° 40/2025

QUE ESTABLECE EL REGLAMENTO Y LOS INSTRUMENTOS TÉCNICOS A SER APLICADOS POR LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN.

- 1.2. Las decisiones adoptadas sobre las situaciones generadas en las evaluaciones aplicadas en esta etapa, si las hubiera.
 - 1.3. Metodología y horario, con el enlace virtual o el domicilio para la presentación de tachas y reclamos.
 - 1.4. Informaciones de interés.
 - 1.5. Lista de Admitidos y No admitidos.
 - 1.6. Cronograma de las siguientes evaluaciones a ser aplicadas, detallando: Día, hora y lugar de aplicación. En caso de que las evaluaciones sean virtuales, indicará el enlace virtual.
2. Para la definición del cronograma de evaluación se deberá tener en cuenta:
- 2.1. La existencia de candidatos que han postulado para más de un puesto o cargo, asegurando que los mismos accedan a las evaluaciones en igualdad de condiciones y con las debidas medidas de seguridad para evitar cualquier suspicacia que genere afectación al proceso concursal.
 - 2.2. Los plazos de tachas y reclamos ante la Comisión de Selección, para dar respuesta a estos, y para una eventual denuncia ante el VCHGO.
 - 2.3. El plazo mínimo entre la publicación de la lista de admitidos y no admitidos que haya quedado firme y la evaluación a ser aplicada en los casos que corresponda.

c) Rectificación o ratificación de la lista de admitidos y no admitidos.

c.1) Evidencia documental:

1. Acta que deberá contener:
 - 1.1. Cantidad de tachas y reclamos recibidos, identificando a cada reclamante con el código de postulación, el objeto de reclamo y decisión adoptada por la Comisión de Selección debidamente justificada.

En caso de no recibir tachas o reclamos, se asentará esta situación y se establecerá el cronograma de las siguientes evaluaciones.
2. Lista rectificada o ratificada, detallando lo siguiente:
 - 2.1. Para lista rectificada: código de postulación, rectificación realizada y justificación de la rectificación.
 - 2.2. Para lista ratificada: código de postulación, ratificación realizada y justificación de la ratificación.



PODER EJECUTIVO

Ministerio de Economía y Finanzas

Viceministerio de Capital Humano y Gestión Organizacional

RESOLUCIÓN VCHGO N° 40/2025

QUE ESTABLECE EL REGLAMENTO Y LOS INSTRUMENTOS TÉCNICOS A SER APLICADOS POR LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN.

Se podrá prescindir de la publicación de estas listas en caso de no recibir tachas y reclamos.

d) Matriz detallada de resultados y lista final o de preseleccionados.

d.1) Evidencia documental:

1. Acta que deberá contener:
 - 1.1 Cantidad de candidatos evaluados por cada cargo o puesto convocado.
 - 1.2 Las decisiones adoptadas sobre las situaciones generadas en las evaluaciones aplicadas en esta etapa, si las hubiera.
 - 1.3 Metodología y horario, con el enlace virtual o el domicilio para la presentación de tachas y reclamos.
 - 1.4 Día, hora y lugar de la entrevista con la Máxima Autoridad o su representante. En caso de que la misma sea virtual, se indicará el enlace virtual. Este índice será publicado solo en caso de modalidad por terna.
 - 1.5 Informaciones de interés.
2. Para la definición del cronograma de entrevista con la Máxima Autoridad o su representante, se deberá tener en cuenta:
 - 2.1. Los plazos de tachas y reclamos ante la comisión de selección, atención a tachas y reclamos ante el VCHGO.
 - 2.2. El plazo mínimo entre la publicación de la lista de preseleccionados que haya quedado firme y la entrevista.
3. Matriz detallada con el detalle expreso del criterio aplicado y la diferencia entre los postulantes.
4. Lista final según el formato del VCHGO, compuesta por todos los postulantes que aprobaron el porcentaje total mínimo exigido. En caso de vacancias múltiples, se aceptarán resultados de adjudicaciones por la misma cantidad de vacancias, en virtud del principio de economía procedimental.
5. La lista de preseleccionados, para el caso de la aplicación de la modalidad por terna, estará compuesta conforme establece el artículo 10 del presente reglamento.

Durante el plazo de tachas y reclamos, en las postulaciones definidas bajo la modalidad por declaración jurada, la Comisión de Selección deberá recibir los



PODER EJECUTIVO

Ministerio de Economía y Finanzas

Viceministerio de Capital Humano y Gestión Organizacional

RESOLUCIÓN VCHGO N° 40/2025

QUE ESTABLECE EL REGLAMENTO Y LOS INSTRUMENTOS TÉCNICOS A SER APLICADOS POR LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN.

documentos que respaldan la declaración jurada conforme a lo establecido en las bases y condiciones del llamado. Los candidatos serán excluidos cuando:

- 5.1. No presenten los documentos en tiempo y forma exigidos.
- 5.2. Se observen contradicciones, diferencias o inconsistencias entre lo declarado en el formulario de postulación y el contenido del documento presentado, siempre que afecte a la puntuación otorgada. En caso de no afectar la puntuación, podrá proseguir en concurso.

e) Rectificación o ratificación de la lista de la matriz detallada, lista final o de preseleccionados.

e.1) Evidencia documental:

1. Acta que detallará:
Cantidad de tachas y reclamos recibidos, identificando a cada reclamante con el código de postulación, el objeto de reclamo y la decisión adoptada por la comisión de selección debidamente justificada.
2. Para la modalidad por orden de méritos, se deberá presentar el Informe Técnico Final con la lista de seleccionados y elegibles para su registro en el SICCA.
3. Para la modalidad por terna, se deberá elaborar la lista de preseleccionados y el Informe Técnico Preliminar con los elementos positivos y negativos.

En caso de no recibir tachas o reclamos, se asentará esta situación y se elaborará el cronograma para la entrevista con la Máxima Autoridad o su representante, para los casos de modalidad por terna.

4. Lista y matriz rectificada o ratificada, detallando lo siguiente:
 - 4.1. Para lista final o de preseleccionados y matriz rectificada: código de postulación, rectificación realizada y justificación de la rectificación.
 - 4.2. Para lista final o de preseleccionados y matriz ratificada: código de postulación, ratificación realizada y justificación de la ratificación.
 - 4.3. Se podrá prescindir de la publicación de estas listas y de la matriz en caso de no recibir tachas y reclamos.



PODER EJECUTIVO

Ministerio de Economía y Finanzas

Viceministerio de Capital Humano y Gestión Organizacional

RESOLUCIÓN VCHGO N° 40/2025

QUE ESTABLECE EL REGLAMENTO Y LOS INSTRUMENTOS TÉCNICOS A SER APLICADOS POR LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN.

5. Para los concursos de oposición interno con liberación de categorías o posibilidad de adjudicaciones en varios cargos o puestos, se elaborará el Informe Técnico Preliminar, detallando la distribución de las categorías por asignación de las vacancias concursadas y liberadas según aplique al caso y respetando el orden de méritos resultante, de conformidad con las bases y condiciones del llamado y de acuerdo con el formato proveído por el VCHGO.
6. En caso de que una misma persona pueda ser seleccionada en varios cargos o puestos, se le asignará en el cargo o puesto seleccionado en su formulario de postulación.

f) Entrevista con la Máxima Autoridad Institucional - modalidad por terna.

f.1) Evidencia documental: Planilla de asistencia con la indicación de la fecha en que se realizó la reunión.

g) Lista de seleccionados y elegibles e informe técnico final.

g.1) Evidencia documental:

1. Acta que deberá contener:
 - 1.1. Las decisiones adoptadas sobre situaciones generadas en la conformación de la lista de seleccionados y elegibles.
 - 1.2. Las renunciaciones recibidas.
 - 1.3. Informaciones de interés.
2. Lista de seleccionados y elegibles conforme al artículo 12 del presente reglamento y al formato proveído por el VCHGO, en la cual se detallará: código de postulación, número de cédula de identidad, nombres y apellidos, puntaje total, monto salarial, objeto de gasto, fuente de financiamiento, categoría con la respectiva identificación del seleccionado y elegible, respetando el orden de méritos.
3. Para los concursos de ingreso, la lista de elegibles se conforma con aquellas personas que hayan superado el porcentaje mínimo establecido, y para los concursos internos de oposición para promoción, la lista de elegibles se integrará por personas que hayan superado el porcentaje mínimo establecido y perciban un monto salarial inferior a la última categoría asignada.
4. Informe Técnico Final.



PODER EJECUTIVO

Ministerio de Economía y Finanzas

Viceministerio de Capital Humano y Gestión Organizacional

RESOLUCIÓN VCHGO N° 40/2025

QUE ESTABLECE EL REGLAMENTO Y LOS INSTRUMENTOS TÉCNICOS A SER APLICADOS POR LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN.

5. Resolución de conclusión de concurso con el siguiente detalle: código de postulación, número de cédula de identidad, nombres y apellidos, puntaje total, monto salarial, objeto del gasto, fuente de financiamiento, categoría con la respectiva identificación del seleccionado y elegible, respetando el orden de méritos. La resolución deberá ser remitida a través de correo electrónico para su verificación y publicación en el Portal Paraguay Concurso.

Art. 29. Emisión del Certificado del Debido Proceso. Alcance.

El resultado del monitoreo por etapa servirá de base para la emisión del Certificado del Debido Proceso, cuya tramitación deberá realizarse una vez confirmada la publicación de la lista de seleccionados y elegibles, y el registro de los datos del concurso en el SICCA.

La tramitación se iniciará con la nota de solicitud de Certificado del Debido Proceso, que indicará el correo electrónico para su notificación, conforme a las siguientes consideraciones:

- a) El VCHGO verificará que la resolución de conclusión contenga los datos conforme al proceso de concurso desarrollado y registrado en el Portal Paraguay Concurso.
- b) Una vez emitido el Certificado del Debido Proceso, éste será registrado en el Portal Paraguay Concurso por el VCHGO.
- c) El Certificado del Debido Proceso responde al cumplimiento formal del debido proceso concursal y no implica responsabilidad del VCHGO sobre el desarrollo de fondo o resultado de las evaluaciones aplicadas, en virtud del carácter conferido a la institución convocante a través de la Comisión de Selección. De igual manera, no implica responsabilidad del VCHGO respecto a la autorización de la vinculación laboral efectiva o la nueva asignación de la persona ganadora, pues la misma dependerá del cumplimiento establecido para el alta correspondiente, sea para un nuevo ingreso o para una promoción.
- d) Ingresada y admitida una denuncia en el VCHGO, se tendrá por suspendido el concurso hasta la resolución de la investigación. El monitoreo se reanudará conforme a las resultas de la denuncia presentada.

Art. 30. Finalización de los concursos.

El concurso se encontrará en estado finalizado con la publicación del Certificado del Debido Proceso Concursal o el informe negativo en los casos que corresponda.



PODER EJECUTIVO

Ministerio de Economía y Finanzas

Viceministerio de Capital Humano y Gestión Organizacional

RESOLUCIÓN VCHGO N° 40/2025

QUE ESTABLECE EL REGLAMENTO Y LOS INSTRUMENTOS TÉCNICOS A SER APLICADOS POR LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN.

Igualmente, la resolución de cancelación o de declaración desierta habilitará a la gestión de finalización de los llamados, siempre que den cumplimiento al procedimiento establecido en el presente reglamento.

Eventualmente, el VCHGO podrá realizar verificaciones a los procesos culminados en caso de detectar irregularidades al momento de habilitar la carga en el sistema SINARH-Legajos.

CAPÍTULO XIII DISPOSICIONES FINALES

Art. 31. Denuncias contra los resultados del concurso.

El postulante o candidato podrá denunciar irregularidades detectadas durante el proceso de concurso ante el VCHGO, una vez agotada las instancias habilitadas para la presentación de tachas y reclamos ante la Comisión de Selección, dentro de los 2 (dos) días hábiles de recibida la respuesta de la misma o por denegatoria ficta. Superado este plazo, se dará por decaído el derecho de reclamo.

Art. 32. Cronograma para ejecución y tramitación de concursos.

Para la gestión correcta de los procesos de concursos, se establece el siguiente cronograma de presentación de solicitudes:

- a) Homologación de perfiles y matrices: se recibirán **hasta el 10/09/2025**. No se dará trámite a las solicitudes ingresadas con posterioridad a esta fecha.
- b) Publicación de convocatorias de concursos (inicio de llamado): **hasta el 30/09/2025**.
- c) Finalización de concursos con impacto en el ejercicio fiscal 2025: **hasta el 30/11/2025**.
- d) Certificación del Debido Proceso para alta en el ejercicio fiscal 2025: **hasta el 05/12/2025**.

Respecto a los incisos b), c) y d), las solicitudes ingresadas con posterioridad a las fechas señaladas no tendrán impacto en el presente ejercicio fiscal.

Art. 33. Publicación de los formatos.

Los formatos a ser utilizados para la gestión de los concursos serán publicados en el siguiente apartado del Portal Paraguay Concurra: informaciones de interés – formularios.



PODER EJECUTIVO

Ministerio de Economía y Finanzas

Viceministerio de Capital Humano y Gestión Organizacional

RESOLUCIÓN VCHGO N° 40/2025

QUE ESTABLECE EL REGLAMENTO Y LOS INSTRUMENTOS TÉCNICOS A SER APLICADOS POR LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN.

ANEXO II
REQUERIMIENTOS Y TABLA SALARIAL PARA PERMANENTES

NIVEL DIRECTOR GENERAL - DIRECTOR			
O.G. 111 - Sueldo Permanente Director General Rango Salarial: Gs. 6.000.000 a Gs. 17.500.000		O.G. 111 - Sueldo Permanente Director Rango Salarial: Gs. 4.500.000 a Gs. 17.500.000	
Requisitos	Montos Salariales	Requisitos	Montos Salariales
Experiencia Laboral Específica mínima: 7 años en tareas relacionadas al puesto o cargo en el sector público o privado.	Desde Gs. 14.500.001 Hasta Gs. 17.500.000	Experiencia Laboral Específica mínima: 2 años en tareas relacionadas al puesto o cargo en el sector público o privado.	Desde Gs. 13.000.001 Hasta Gs. 17.500.000
Experiencia Laboral General Deseable: 9 años en el sector público o privado.		Experiencia Laboral General Deseable: 4 años en el sector público o privado.	
Formación Académica mínima: Profesional Universitario	Grado A	Formación Académica mínima: Profesional Universitario	Grado A
Formación Académica Deseable: Postgrado según clasificación vigente.		Formación Académica Deseable: Postgrado según clasificación vigente.	
Requisitos	Montos Salariales	Requisitos	Montos Salariales
Experiencia Laboral Específica mínima: 5 años en tareas relacionadas al puesto o cargo en el sector público o privado.	Desde Gs. 10.500.001 Hasta Gs. 14.500.000	Experiencia Laboral Específica mínima: 1 años en tareas relacionadas al puesto o cargo en el sector público o privado.	Desde Gs. 8.500.001 Hasta Gs. 13.000.000
Experiencia Laboral General Deseable: 7 años en el sector público o privado.		Experiencia Laboral General Deseable: 2 años en el sector público o privado.	
Formación Académica mínima: Profesional Universitario	Grado B	Formación Académica mínima: Profesional Universitario	Grado B
Formación Académica Deseable: Postgrado según clasificación vigente		Formación Académica Deseable: Postgrado según clasificación vigente	
Requisitos	Montos Salariales	Requisitos	Montos Salariales
Experiencia Laboral Específica mínima: 3 años en tareas relacionadas al puesto o cargo en el sector público o privado.	Desde Gs. 6.000.000 Hasta Gs. 10.500.000	Experiencia Laboral Específica mínima: 6 meses en tareas relacionadas al puesto o cargo en el sector público o privado.	Desde Gs. 4.500.000 Hasta Gs.8.500.000
Experiencia Laboral General Deseable: 5 años en el sector público o privado.		Experiencia Laboral General Deseable: 1 año en el sector público o privado.	
Formación Académica mínima: Profesional Universitario	Grado C	Formación Académica mínima: Profesional Universitario	Grado C
Formación Académica Deseable: Postgrado según clasificación vigente		Formación Académica Deseable: Postgrado según clasificación vigente	

*Tareas relacionadas: aquellas que cuenten con actividades como definir lineamientos o políticas; planificar estrategias; guiar, liderar o dirigir los equipos para el cumplimiento de metas; representar a la unidad.



PODER EJECUTIVO

Ministerio de Economía y Finanzas

Viceministerio de Capital Humano y Gestión Organizacional

RESOLUCIÓN VCHGO N° 40/2025

QUE ESTABLECE EL REGLAMENTO Y LOS INSTRUMENTOS TÉCNICOS A SER APLICADOS POR LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN.

NIVEL COORDINADOR - JEFE DE DEPARTAMENTO	
O.G. 111 - Sueldo Permanente Coordinador Rango Salarial: Gs. 7.500.001 a Gs. 15.500.000	O.G. 111 - Sueldo Permanente Jefe de Departamento Rango Salarial: Gs. 4.300.000 a Gs. 13.500.000

Requisitos	Montos Salariales	Requisitos	Montos Salariales
Experiencia Laboral Específica mínima: 7 años en tareas relacionadas al puesto o cargo en el sector público o privado.	Desde Gs. 12.500.001 Hasta Gs. 15.500.000 Grado A	Experiencia Laboral Específica mínima: 2 años en tareas relacionadas al puesto o cargo en el sector público o privado.	Desde Gs. 10.500.001 Hasta Gs. 13.500.000 Grado A
Experiencia Laboral General Deseable: 9 años en el sector público o privado.		Experiencia Laboral General Deseable: 4 años en el sector público o privado.	
Formación Académica mínima: Profesional Universitario		Formación Académica mínima: Profesional Universitario	
Formación Académica Deseable: Postgrado según clasificación vigente		Formación Académica Deseable: Postgrado según clasificación vigente	

Requisitos	Montos Salariales	Requisitos	Montos Salariales
Experiencia Laboral Específica mínima: 5 años en tareas relacionadas al puesto o cargo en el sector público o privado.	Desde Gs. 10.500.001 Hasta Gs. 12.500.000 Grado B	Experiencia Laboral Específica mínima: 1 año en tareas relacionadas al puesto o cargo en el sector público o privado.	Desde Gs. 7.500.001 Hasta Gs. 10.500.000 Grado B
Experiencia Laboral General Deseable: 7 años en el sector público o privado.		Experiencia Laboral General Deseable: 2 años en el sector público o privado.	
Formación Académica mínima: Profesional Universitario		Formación Académica mínima: Profesional Universitario	
Formación Académica Deseable: Postgrado según clasificación vigente		Formación Académica Deseable: Postgrado según clasificación vigente	

Requisitos	Montos Salariales	Requisitos	Montos Salariales
Experiencia Laboral Específica mínima: 3 años en tareas relacionadas al puesto o cargo en el sector público o privado.	Desde Gs. 7.500.001 Hasta Gs. 10.500.000 Grado C	Experiencia Laboral Específica mínima: 6 meses en tareas relacionadas al puesto o cargo en el sector público o privado.	Desde Gs. 3.965.500 Hasta Gs.7.500.000 Grado C
Experiencia Laboral General Deseable: 5 años en el sector público o privado.		Experiencia Laboral General Deseable: 1 año en el sector público o privado.	
Formación Académica mínima: Profesional Universitario		Formación Académica mínima: Educación Escolar Media.	
Formación Académica Deseable: Postgrado según clasificación vigente		Formación Académica Deseable: Profesional Universitario y/o Postgrado según clasificación vigente	

*Tareas relacionadas con el puesto a este nivel: son las que describen acciones como coordinar equipos; supervisar a los colaboradores, proyectos y actividades; evaluar a otros; capacitar o entrenar a los colaboradores.



PODER EJECUTIVO

Ministerio de Economía y Finanzas

Viceministerio de Capital Humano y Gestión Organizacional

RESOLUCIÓN VCHGO N° 40/2025

QUE ESTABLECE EL REGLAMENTO Y LOS INSTRUMENTOS TÉCNICOS A SER APLICADOS POR LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN.

NIVEL PROFESIONAL			
O.G. 111 - Sueldo Permanente Profesional Senior (I) Rango Salarial: Gs. 5.600.000 a Gs. 18.000.000		O.G. 111 - Sueldo Permanente Profesional Junior (II) Rango Salarial: Gs. 2.798.309 a Gs. 5.500.000	
Requisitos	Montos Salariales	Requisitos-	Montos Salariales
Experiencia Laboral Específica mínima: 8 años en tareas relacionadas al puesto o cargo en el sector público o privado.	Desde Gs. 12.800.001 Hasta Gs. 18.000.000 Grado A	Experiencia Laboral Específica mínima: 2 años en tareas relacionadas al puesto o cargo en el sector público o privado.	Desde Gs. 4.500.001 Hasta Gs. 5.500.000 Grado A
Experiencia Laboral General Deseable: 9 años en el sector público o privado.		Experiencia Laboral General Deseable: 4 años en el sector público o privado.	
Formación Académica mínima: Profesional Universitario		Formación Académica mínima: Profesional Universitario.	
Formación Académica Deseable: Postgrado según clasificación vigente			
Requisitos	Montos Salariales	Requisitos	Montos Salariales
Experiencia Laboral Específica mínima: 6 años en tareas relacionadas al puesto o cargo en el sector público o privado.	Desde Gs. 9.500.001 Hasta Gs. 12.800.000 Grado B	Experiencia Laboral Específica mínima: 1 año en tareas relacionadas al puesto o cargo en el sector público o privado.	Desde Gs. 3.500.001 Hasta Gs.4.500.000 Grado B
Experiencia Laboral General Deseable: 8 años en el sector público o privado.		Experiencia Laboral General Deseable: 2 años en el sector público o privado.	
Formación Académica mínima: Profesional Universitario		Formación Académica mínima: Profesional Universitario	
Formación Académica Deseable: Postgrado según clasificación vigente			
Requisitos	Montos Salariales	Requisitos	Montos Salariales
Experiencia Laboral Específica mínima: 5 años en tareas relacionadas al puesto o cargo en el sector público o privado.	Desde Gs. 7.500.001 Hasta Gs. 9.500.000 Grado C	Experiencia Laboral Específica: Sin experiencia especifica mínima	Desde Gs. 2.798.309 Hasta Gs.3.500.000 Grado C
Experiencia Laboral General Deseable: 7 años en el sector público o privado.		Experiencia Laboral General Deseable: 1 años en el sector público o privado.	
Formación Académica mínima: Profesional Universitario		Formación Académica mínima: Profesional Universitario	
Formación Académica Deseable: Postgrado según clasificación vigente			
Requisitos	Montos Salariales		
Experiencia Laboral Específica mínima: 3 años en tareas relacionadas al puesto o cargo en el sector público o privado.	Desde Gs. 5.500.001 Hasta Gs. 7.500.000 Grado D		
Experiencia Laboral General Deseable: 5 años en el sector público o privado.			
Formación Académica mínima: Profesional Universitario			
Formación Académica Deseable: Postgrado según clasificación vigente			

*Tareas relacionadas con el puesto: pueden ser tareas profesionales desde la obtención del título o aquellas que describan las siguientes acciones: planificar objetivos y planes de acción; asesorar a otras personas; desarrollar estrategias y proyectos.



PODER EJECUTIVO

Ministerio de Economía y Finanzas

Viceministerio de Capital Humano y Gestión Organizacional

RESOLUCIÓN VCHGO N° 40/2025

QUE ESTABLECE EL REGLAMENTO Y LOS INSTRUMENTOS TÉCNICOS A SER APLICADOS POR LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN.

NIVEL TÉCNICO			
O.G. 111 - Sueldo Permanente Técnico Senior Rango Salarial: Gs. 2.798.309 a Gs. 6.912.000		O.G. 111 - Sueldo Permanente Técnico Junior Rango Salarial: Gs. 2.798.309 a Gs. 5.300.000	
Requisitos	Montos Salariales	Requisitos	Montos Salariales
Experiencia Laboral Específica mínima: 6 años en tareas relacionadas al puesto o cargo en el sector público o privado.	Desde Gs. 5.300.001 Hasta Gs. 6.912.000 Grado A	Experiencia Laboral Específica mínima: 1 año en tareas relacionadas al puesto o cargo en el sector público o privado.	Desde Gs. 3.500.001 Hasta Gs. 5.300.000 Grado A
Experiencia Laboral General Deseable: 8 años en el sector público o privado.		Experiencia Laboral General Deseable: 2 años en el sector público o privado.	
Formación Académica mínima: Técnico con Título de Pregrado según Ley N° 4.995/2013.		Formación Académica mínima: Educación Escolar Media culminada.	
Formación Académica deseable: Estudiante universitario.		Formación Académica deseable: Estudiante universitario o Técnico con Título de Pregrado según Ley N° 4.995/2013	
Requisitos	Montos Salariales	Requisitos	Montos Salariales
Experiencia Laboral Específica mínima: 4 años en tareas relacionadas al puesto o cargo en el sector público o privado.	Desde Gs. 3.500.001 Hasta Gs. 5.300.000 Grado B	Experiencia Laboral Específica: sin experiencia específica mínima	Desde Gs. 2.798.309 Hasta Gs. 3.500.000 Grado B
Experiencia Laboral General Deseable: 6 años en el sector público o privado.		Experiencia Laboral General Deseable: 1 año en el sector público o privado.	
Formación Académica mínima: Educación Escolar Media culminada.		Formación Académica mínima: Educación Escolar Media culminada.	
Formación Académica deseable: Estudiante universitario o Técnico con Título de Pregrado según Ley N° 4.995/2013		Formación Académica deseable: Estudiante universitario o Técnico con Título de Pregrado según Ley N° 4.995/2013	
Requisitos	Montos Salariales		
Experiencia Laboral Específica mínima: 2 años en tareas relacionadas al puesto o cargo en el sector público o privado.	Desde Gs. 2.798.309 Hasta Gs. 3.800.000 Grado C		
Experiencia Laboral General Deseable: 3 años en el sector público o privado.			
Formación Académica mínima: Educación Escolar Media culminada.			
Formación Académica Deseable: Estudiante universitario o Técnico con Título de Pregrado según Ley N° 4.995/2013			



PODER EJECUTIVO

Ministerio de Economía y Finanzas

Viceministerio de Capital Humano y Gestión Organizacional

RESOLUCIÓN VCHGO N° 40/2025

QUE ESTABLECE EL REGLAMENTO Y LOS INSTRUMENTOS TÉCNICOS A SER APLICADOS POR LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN.

NIVEL DE ASISTENTES	
O.G. 111 - Sueldo Permanente Asistente Técnico Administrativo Rango Salarial: Gs. 2.798.309 a Gs. 5.360.000	O.G. 111 - Sueldo Permanente Asistente Administrativo Rango Salarial: Gs. 2.798.309 a Gs. 4.000.000

Requisitos	Montos Salariales	Requisitos	Montos Salariales
Experiencia Laboral Específica mínima: 2 años en tareas relacionadas al puesto o cargo en el sector público o privado.	Desde Gs. 4.000.001 Hasta Gs. 5.360.000 Grado A	Experiencia Laboral Específica mínima: 1 año en tareas relacionadas al puesto o cargo en el sector público o privado.	Desde Gs. 3.200.001 Hasta Gs. 4.000.000 Grado A
Experiencia Laboral General Deseable: 3 años en el sector público o privado.		Experiencia Laboral General Deseable: 2 años en el sector público o privado.	
Formación Académica mínima: Educación Escolar Media Concluida		Formación Académica mínima: Educación Escolar Media Concluida	
Formación Académica deseable: estudiante universitario.		Formación Académica deseable: estudiante universitario.	

Requisitos	Montos Salariales	Requisitos	Montos Salariales
Experiencia Laboral Específica mínima: 1 año en tareas relacionadas al puesto o cargo en el sector público o privado.	Desde Gs. 3.200.001 Hasta Gs. 4.000.000 Grado B	Experiencia Laboral Específica: sin experiencia especifica mínima	Desde Gs. 2.798.309 Hasta Gs. 3.200.000 Grado B
Experiencia Laboral General Deseable: 2 años en el sector público o privado.		Experiencia Laboral General Deseable: 1 año en el sector público o privado.	
Formación Académica mínima: Educación Escolar Media concluida		Formación Académica mínima: Educación Escolar Media concluida	
Formación Académica Deseable: estudiante universitario.		Formación Académica Deseable: estudiante universitario.	

Requisitos	Montos Salariales
Experiencia Laboral Específica: sin experiencia especifica mínima	Desde Gs. 2.798.309 Hasta Gs. 3.200.000 Grado C
Experiencia Laboral General Deseable: 1 año en el sector público o privado.	
Formación Académica mínima: Educación Escolar Media Concluida	
Formación Académica deseable: estudiante universitario.	



PODER EJECUTIVO

Ministerio de Economía y Finanzas

Viceministerio de Capital Humano y Gestión Organizacional

RESOLUCIÓN VCHGO N° 40/2025

QUE ESTABLECE EL REGLAMENTO Y LOS INSTRUMENTOS TÉCNICOS A SER APLICADOS POR LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN.

NIVEL DE AUXILIARES	
O.G. 111 - Sueldo Permanente Auxiliar Administrativo Rango Salarial: Gs. 2.798.309 a Gs. 5.000.000	O.G. 111 - Sueldo Permanente Auxiliar de Servicios Rango Salarial: Gs. 2.798.309 a Gs. 4.000.000

Requisitos	Montos Salariales	Requisitos	Montos Salariales
Experiencia Laboral Específica mínima: 1 año en tareas relacionadas al puesto o cargo en el sector público o privado.	Desde Gs. 4.000.001 Hasta Gs. 5.000.000 Grado A	Experiencia Laboral Específica mínima: 6 meses en tareas relacionadas al puesto o cargo en el sector público o privado.	Desde Gs. 3.200.001 Hasta Gs. 4.000.000 Grado A
Experiencia Laboral General Deseable: 2 años en el sector público o privado.		Experiencia Laboral General Deseable: 1 año en el sector público o privado.	
Formación Académica mínima: Educación Escolar Media Concluida		Formación Académica mínima: Educación Escolar Básica.	
Formación Académica deseable: estudiante universitario.		Formación Académica deseable: Educación Escolar Media Concluida	

Requisitos	Montos Salariales	Requisitos	Montos Salariales
Experiencia Laboral Específica mínima: 6 meses en tareas relacionadas al puesto o cargo en el sector público o privado.	Desde Gs. 3.200.001 Hasta Gs. 4.000.000 Grado B	Experiencia Laboral Específica: Sin experiencia específica.	Desde Gs. 2.798.309 Hasta Gs. 3.200.000 Grado B
Experiencia Laboral General Deseable: 1 año en el sector público o privado.		Experiencia Laboral General Deseable: 1 año en el sector público o privado.	
Formación Académica mínima: Educación Escolar Media Concluida		Formación Académica mínima: Educación Escolar Básica.	
Formación Académica deseable: estudiante universitario.		Formación Académica deseable: Educación Escolar Media Concluida	

Requisitos	Montos Salariales
Experiencia Laboral Específica: Sin experiencia específica.	Desde Gs. 2.798.309 Hasta Gs. 3.200.000 Grado C
Experiencia Laboral General Deseable: 1 año en el sector público o privado.	
Formación Académica mínima: Educación Escolar Media Concluida	
Formación Académica deseable: estudiante universitario.	



PODER EJECUTIVO

Ministerio de Economía y Finanzas

Viceministerio de Capital Humano y Gestión Organizacional

RESOLUCIÓN VCHGO N° 40/2025

QUE ESTABLECE EL REGLAMENTO Y LOS INSTRUMENTOS TÉCNICOS A SER APLICADOS POR LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN.

ANEXO III

Requerimientos y Tabla Salarial para contratados

OBJETO DEL GASTO 145 “HONORARIOS PROFESIONALES”				
Componentes	Profesional Senior OG: 145 Rango Salarial: 6.156.281 a 11.193.236		Profesional Junior OG: 145 Rango Salarial: 2.798.309 a 6.156.280	
	Requisitos	Montos salariales	Requisitos	Nivel y Montos salariales
Experiencia Laboral	Experiencia Especifica mínima de 7 años en tareas relacionadas al puesto o cargo en el sector público o privado. Experiencia General deseable de 8 años en el sector público o privado	Desde 8.394.928 Hasta 11.193.236 Grado A	Experiencia Especifica mínima de 2 años en tareas relacionadas al puesto o cargo en el sector público o privado. Experiencia General deseable de 3 años en el sector público o privado	Desde 5.596.619 hasta 6.156.280 Grado A
Formación Académica	Mínima excluyente: Profesional Universitario Deseable: Postgrado según clasificación vigente		Mínima excluyente: Profesional Universitario	
Experiencia Laboral	Experiencia Específica mínima de 5 años en tareas relacionadas al puesto o cargo en el sector público o privado. Experiencia General Deseable de 6 años en el sector público o privado	Desde 6.995.774 Hasta 8.394.927 Grado B	Experiencia Específica mínima de 1 año en tareas relacionadas al puesto o cargo en el sector público o privado. Experiencia General Deseable de 3 años en el sector público o privado	Desde 4.197.465 Hasta 5.596.618 Grado B
Formación Académica	Mínima excluyente: Profesional Universitario Deseable: Postgrado según clasificación vigente.		Mínima excluyente: Profesional Universitario	
Experiencia Laboral	Experiencia Específica mínima de 3 años en tareas relacionadas al puesto o cargo en el sector público o privado. Experiencia General Deseable de 4 años en el sector público o privado.	Desde 6.156.281 Hasta 6.995.773 Grado C	Experiencia Específica* Deseable de 6 meses en tareas relacionadas al puesto o cargo en el sector público o privado. Experiencia General deseable de 1 año en el sector público o privado.	Desde 2.798.309 Hasta 4.197.464 Grado C *Para este grado la experiencia laboral será establecida en el perfil y matriz de evaluación, según requerimiento institucional.
Formación Académica	Mínima excluyente: Profesional Universitario. Deseable: Postgrado según clasificación vigente.		Mínima excluyente: Profesional Universitario.	



PODER EJECUTIVO

Ministerio de Economía y Finanzas

Viceministerio de Capital Humano y Gestión Organizacional

RESOLUCIÓN VCHGO N° 40/2025

QUE ESTABLECE EL REGLAMENTO Y LOS INSTRUMENTOS TÉCNICOS A SER APLICADOS POR LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN.

OBJETO DEL GASTO 141 “TÉCNICOS”				
Componentes	Técnico Senior OG: 141 Rango Salarial: 4.197.645 a 8.394.927		Técnico Junior OG: 141 Rango Salarial: 2.798.309 a 4.197.646	
	Requisitos	Montos salariales	Requisitos	Nivel y Montos salariales
Experiencia Laboral	Experiencia Específica mínima de 7 años en tareas relacionadas al puesto o cargo en el sector público o privado Experiencia General Deseable de 8 años en el sector público o privado.	Desde 6.995.774 Hasta 8.394.927 Grado A	Experiencia Específica mínima de 6 meses en tareas relacionadas al puesto o cargo en el sector público o privado. Experiencia General Deseable de 1 año en el sector público o privado.	Desde 2.798.310 Hasta 4.197.464 Grado A
Formación Académica	Mínima – excluyente: Técnico con título de Pre-Grado según Ley N° 4995/2013.		Mínima – excluyente: Técnico con título de Pre-Grado según Ley N° 4995/2013.	
Experiencia Laboral	Experiencia Específica mínima de 5 años en tareas relacionadas al puesto o cargo en el sector público o privado. Experiencia General Deseable de 6 años en el sector público o privado.	Desde 6.156.281 Hasta 6.995.773 Grado B	Experiencia Específica Deseable 6 meses en tareas relacionadas al puesto o cargo en el sector público o privado. Experiencia General Deseable de 1 año en el sector público o privado.	2.798.309 Grado B *Para este grado la experiencia laboral será establecida en el perfil y matriz de evaluación, según requerimiento institucional.
Formación Académica	Mínima – excluyente: Técnico con título de Pre-grado según la Ley N° 4995/2013.		Mínima – excluyente: Técnico con título de Pre-grado según la Ley N° 4995/2013.	
Experiencia Laboral	Experiencia Específica mínima de 3 años en tareas relacionadas al puesto o cargo en el sector público o privado. Experiencia General Deseable de 4 años en el sector público o privado.	Desde 4.197.645 Hasta 6.156.280 Grado C		
Formación Académica	Mínima – excluyente: Técnico con título de Pre-grado según la Ley N° 4995/2013.			



PODER EJECUTIVO

Ministerio de Economía y Finanzas

Viceministerio de Capital Humano y Gestión Organizacional

RESOLUCIÓN VCHGO N° 40/2025

QUE ESTABLECE EL REGLAMENTO Y LOS INSTRUMENTOS TÉCNICOS A SER APLICADOS POR LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN.

OBJETO DEL GASTO 144 “JORNALEROS”				
Componentes	Asistente/Auxiliar Administrativo OG: 144 Rango Salarial: 2.798.309 a 5.596.618		Auxiliar de Servicios OG: 144 Rango Salarial: 2.798.309 a 3.357.971	
	Requisitos	Nivel y Montos salariales	Requisitos	Montos salariales
Experiencia Laboral	Experiencia Específica mínima de 2 años en tareas relacionadas al puesto o cargo en el sector público o privado Experiencia General Deseable de 3 años en el sector público o privado	Desde 4.197.465 Hasta 5.596.618 Grado A	Experiencia Específica mínima de 6 meses en tareas relacionadas al puesto o cargo en el sector público o privado Experiencia General Deseable de 1 año en el sector público o privado	Desde 2.798.310 Hasta 3.357.971 Grado A
Formación Académica	Mínima: Educación Media Concluida Deseable: Estudiante universitario.		Mínima: Educación Escolar Básica en curso o culminada	
Experiencia Laboral	Experiencia Específica mínima de 1 año en tareas relacionadas al puesto o cargo en el sector público o privado. Experiencia General Deseable de 2 años en el sector público o privado.	Desde 2.798.310 Hasta 4.197.464 Grado B	Experiencia Específica deseable: 3 meses en tareas relacionadas al puesto o cargo en el sector público o privado. Experiencia General Deseable de 3 meses en el sector público o privado.	2.798.309 Grado B *Para este grado la experiencia laboral será establecida en el perfil y matriz de evaluación, según requerimiento institucional
Formación Académica	Mínima: Educación Media Concluida. Deseable: Estudiante universitario.		Mínima: Educación Escolar Básica en curso o culminada.	
Experiencia Laboral	Experiencia Específica mínima de 3 meses en tareas relacionadas al puesto o cargo en el sector público o privado. Experiencia General Deseable de 6 meses en el sector público o privado.	2.798.309 Grado C		
Formación Académica	Mínima: Educación Media Concluida Deseable: Estudiante Universitario			

COMENTARIO:

Clasificador aprobado por ley N° 7408/2025 para cada O.G., que establece:

141: Contratación de personal técnico Remuneraciones al personal técnico que cuenten con título de pregrado conforme a la Ley N° 4995/2013 “DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR”.

144: Jornales Retribución por servicios prestados dentro del ejercicio fiscal en los procesos de producción de bienes y servicios de las empresas y entidades públicas. Incluye la contratación del personal de servicio auxiliar (choferes, pasantes secundarios y universitarios, artistas, ascensoristas limpiadores, ordenanzas y de naturaleza similar) y otros de servicios de apoyo, calculados por horas, días o mes de labor.

145: Honorarios profesionales - Contratación de personas físicas calificadas para la prestación de servicios profesionales que cuenten con título de grado, conforme al Artículo 63 la Ley N° 4995/2013 "DE EDUCACIÓN SUPERIOR”.



PODER EJECUTIVO

Ministerio de Economía y Finanzas

Viceministerio de Capital Humano y Gestión Organizacional

RESOLUCIÓN VCHGO N° 40/2025

QUE ESTABLECE EL REGLAMENTO Y LOS INSTRUMENTOS TÉCNICOS A SER APLICADOS POR LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN.

ANEXO IV
MATRIZ DE EVALUACION REFERENCIAL

Distribución de puntajes por factores		
Factores de evaluación	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
I. Curricular		100
1.1. Formación académica	5	30
Obs.: La puntuación de Formación Académica no es acumulable, se otorga al postulante el puntaje de la última formación académica alcanzada y conforme a los requerimientos detallados en el perfil.		
1.2. Experiencias laborales		50
Experiencia general	5	20
Experiencia específica	5	30
Obs.: Será considerada como experiencia específica, aquellas experiencias laborales relacionadas directamente alas tareas del puesto a concursar y experiencia general al histórico de trabajo hasta la fecha. No se admitirá duplicación de puntuación, 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.		
1.3. Eventos de Capacitación	5	20
Obs.: Sólo serán consideradas aquellas capacitaciones tendientes a la optimización del desempeño del cargo o puesto apostular. La puntuación deberá seguir la clasificación por carga horaria establecida por la normativa vigente.		
II. Evaluación de conocimientos, habilidades y destrezas		100
Idioma Guaraní: Artículo 17 de la Ley 4251/10 "De Lenguas"	5	20
Examen de Conocimiento	15	100
Obs: La Comisión de Selección indicará la metodología de la evaluación en las bases y condiciones, profundizandolos temas en la reunión informativa o por medio del PUEP Paraguay Concurso. La evaluación de conocimientos deberá basarse en los temas publicados.		
III. Aplicación de Test Psicométrico	0	10
Obs.: La Comisión de Selección deberá explicar en la reunión informativa la metodología a ser considerada para otorgar el puntaje conforme al resultado de test aplicado		
IV. Entrevista	0	15
Obs.: La entrevista podrá ser evaluada por un mínimo de dos integrantes de la Comisión de Selección, conforme a la logística prevista.		
Total de Puntos		100

*La Comisión de Selección podrá asignar puntajes intermedios, siempre y cuando se respete el máximo puntaje del factor y que la suma total no supere el máximo de 100 puntos, excepto en los Concursos de Méritos para la aplicación de la Metodología Dual, cuyo puntaje para la única Evaluación (Conocimientos) será de 100/100.

*Para los Concursos Internos de Puestos se adicionará a la Evaluación del Desempeño como factor de Evaluación Curricular con una ponderación de 5 a 10 puntos.

*Para los Concursos Internos salariales, el puntaje de la Evaluación Curricular será de 100 puntos, distribuidos en los siguientes factores: Antigüedad, Formación Académica, Evaluación del Desempeño y Eventos de Capacitación.

*Cualquier evaluación adicional que sea incorporada a la matriz deberá estar justificada por la Comisión de Selección y deberá responder a una evaluación objetiva y congruente a la medición de la idoneidad para el puesto o cargo sujeto de concurso.

En todos los casos, la matriz de evaluación formará parte de los instrumentos a ser homologado antes del inicio del Concurso, conforme a la presente distribución de puntajes.