

VICEMINISTERIO DE CAPITAL HUMANO Y GESTIÓN ORGANIZACIONAL

Denominación del Puesto	Profesional Júnior en Gestión Jurídica	Descripción Corta	PJGJ
--------------------------------	---	--------------------------	-------------

Denominación de la Unidad	DS/Gerencia General	Descripción corta	GG
Tipo de puesto según CPT - G:	Nivel Profesionales – Profesional Junior (II)	Grado y Rango Salarial:	A - Desde Gs. 4.500.001 Hasta Gs. 5.500.000
Carrera del puesto:	Profesional Senior en Gestión Jurídica		

Conducción Política		Producción para la Sociedad		Producción para la Administración Pública		Administración y Apoyo Interno	3
----------------------------	--	------------------------------------	--	--	--	---------------------------------------	----------

Finalidad del Puesto Misión	Brindar apoyo profesional para la administración interna institucional, desarrollando sus tareas con eficiencia y eficacia, con el fin de contribuir al logro de los resultados de la unidad a la que pertenece.
------------------------------------	--

1. PERFIL REQUERIDO

COMPONENTE	MÍNIMOS REQUERIDOS	OPCIONALES DESEABLES
EXPERIENCIA LABORAL	Experiencia Específica , 2 años en tareas relacionadas al puesto o cargo en sector público o privado	Experiencia general , 4 años en el sector público o privado
EDUCACIÓN FORMAL o ACREDITADA	Profesional Universitario de la carrera de Derecho	N/A
PRINCIPALES CONOCIMIENTOS ACREDITADOS	N/A	Eventos de capacitaciones relacionados a la optimización del desempeño laboral.
HABILIDADES	Habilidad para el manejo de herramientas de trabajo, destreza manual para el ejercicio del cargo (herramientas ofimáticas).	
COMPETENCIAS	Competencias Técnicas: *Idiomas oficiales (español y guaraní) *Conocimientos de las tareas a realizar *Conocimiento de la Legislación vigente relacionada a la Institución y que afectan a sus funciones *Naturaleza de la Institución (Misión, Visión. etc.) *Normativas relacionadas a la Función Pública Lista de Normativas:	

VICEMINISTERIO DE CAPITAL HUMANO Y GESTIÓN ORGANIZACIONAL

	<ul style="list-style-type: none"> - Ley N° 1.535/1999 De Administración Financiera del Estado y decreto reglamentario. - Ley N° 7.158/2023 Que crea el Ministerio de Economía y Finanzas. - Ley N° 7445/2024 De la Función Pública y del Servicio Civil. - Ley N° 7278/2024 Que regula la organización administrativa del Estado. - Ley N° 7089/2023 y N° 7236/2024 de conflicto de intereses - Ley 6822/2021 De los servicios de confianza. - Ley N° 6715/2021 De procedimientos administrativos. - Ley N° 6572/2020 Registro de agresores sexuales. - Ley N° 5508/2015 y N° 6053/2019 y decreto reglamentario, de maternidad y lactancia. - Ley N° 5033/2013 y N° 6919/2022 de Declaración Jurada. - Decreto No. 1.041/2024 Por la cual se aprueba la estructura orgánica del MEF. - Resolución MEF N° 14/2024 Que aprueba las Unidades Organizativas que conforman la estructura orgánica del MEF. - Resolución MEF N.º 58/2023 Por la cual se establecen mecanismos para la Gestión del Capital Humano de este Ministerio. - Resolución MEF N.º 219/2023 Por la cual se aprueba el Reglamento de Evaluación de Desempeño para funcionarios permanentes, Personal Contratado y Comisionado de este Ministerio. - MECIP 2015: Normas de Requisitos Mínimos para Sistemas de Control Interno. - Resolución MEF N° 244/2024 Por la cual se aprueba la Política de Control Interno del Ministerio de Economía y Finanzas. - Resolución MEF N.º 358/2024 Políticas del Talento Humano - Resolución MEF No. 367/2024 Por la cual se aprueba la Misión y Visión - Resolución MEF N° 425/2024 Por la cual se aprueba el Código de Ética del Ministerio de Economía y Finanzas. - Resolución M.E.F. N.º 460/2024 por la cual se aprueba el Mapa de Procesos Institucional del MEF. - Resolución MEF N° 577/2024 “Por la cual se aprueba el Código de Buen Gobierno de este Ministerio”. 	
--	--	--

	<ul style="list-style-type: none"> - Resolución MEF N° 615/2024 – “Por la cual se aprueba el Plan Estratégico Institucional del MEF para el periodo 2024-2028”. - Constitución Nacional 1992 - Ley N° 7143/2023, "que crea la Dirección Nacional de Ingresos Tributarios y el Decreto N° 82/2023 "por el cual se establece la vigencia de la ley N° 7143/2023. - Ley N° 7408/2024 que aprueba el Presupuesto General de la Nación para el Ejercicio Fiscal 2025 y el Decreto N° 3248/2025 que reglamenta la Ley 7408/24. - Ley N° 7021 /2022 de suministro y contrataciones públicas y decreto reglamentario. - Ley N° 1462/1935, que establece el procedimiento para lo contencioso administrativo. - Ley N° 1183/1985 Código Civil. - Ley N° 1337/1985 Código Procesal Civil. - Ley N° 125/1991, que establece el nuevo régimen tributario. - Ley N° 2345/2003, de reforma y sostenibilidad de la caja fiscal. sistema de jubilaciones y pensiones del sector público y sus modificaciones. - Ley N° 2421/2004, reordenamiento administrativo y adecuación fiscal - Ley N° 5061/2013, modifica disposiciones de la ley N° 125/91. - Ley N° 5097/13, que dispone medidas de modernización de la administración financiera del estado y establece el régimen de cuenta única... - Ley N° 6380/2019, modernización y simplificación del sistema tributario nacional. - Ley N° 838/1996 que indemniza a víctimas de violaciones de derechos humanos durante la dictadura de 1954 a 1989. - Ley N° 3603/2008 que modifica la Ley N° 838/96 que indemniza a víctimas de violaciones de derechos humanos durante la dictadura de 1954 a 1989. - Ley N° 4381/2011 que modifica los artículos 1° y 3° de la Ley N° 838/96 "que indemniza a víctimas de violaciones de derechos humanos durante la dictadura de 1954 a 1989" y sus modificatorias. 	
--	---	--

VICEMINISTERIO DE CAPITAL HUMANO Y GESTIÓN ORGANIZACIONAL

	<ul style="list-style-type: none"> - Ley N° 3993/ 2010 que indemniza a víctimas del siniestro ocurrido en el supermercado Ycuá Bolaños. - Ley N° 6762/2021 que regula la organización de las instituciones de bomberos voluntarios del Paraguay. <p>Competencias cardinales. Requeridas de acuerdo al “diccionario de competencias para servidores públicos iberoamericanos”.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Compromiso con la Calidad del Trabajo. 2. Conciencia Organizacional. 3. Iniciativa. 4. Integridad. 5. Flexibilidad. 6. Autocontrol. 7. Trabajo en Equipo. 8. Responsabilidad 	
--	---	--

FUNCIONES GENERALES DEL PUESTO

PLANIFICACIÓN del propio trabajo o el de otros	Planificar la ejecución de sus actividades y tareas operativas en coordinación con su superior jerárquico, asegurando la adecuada organización del trabajo y anticipando posibles mejoras en los procesos.
DIRECCIÓN o coordinación del trabajo de dependientes directos o indirectos	Coordinar y supervisar la ejecución de tareas operativas dentro de su área de competencia, asegurando el cumplimiento de los lineamientos establecidos y facilitando la comunicación dentro de los equipos de trabajo.
EJECUCIÓN personal por parte del ocupante del puesto	Ejecutar actividades y tareas profesionales dentro de su área de competencia, garantizando su correcta aplicación y colaborando en la mejora de procesos, en coordinación con su superior jerárquico.
CONTROL y/o evaluación del trabajo propio o de dependientes	Supervisar y verificar la correcta ejecución de sus actividades y tareas asignadas, identificando oportunidades de mejora y asegurando el cumplimiento de los procedimientos establecidos en su área.
Otros	Otras actividades o tareas inherentes al puesto de trabajo o que sean solicitadas por el superior inmediato.

FUNCIONES ESPECIFICAS DEL PUESTO

1. Preparar escritos judiciales

VICEMINISTERIO DE CAPITAL HUMANO Y GESTIÓN ORGANIZACIONAL

2. Actualizar los procesos judiciales o extrajudiciales en el sistema habilitado para el efecto
3. Realizar dictámenes a partir del análisis previo de documentaciones y casos similares y los eleva al Jefe de Departamento para su revisión.
4. Realizar el seguimiento a los expedientes que afectan su gestión
5. Elaborar y presentar al superior inmediato los informes solicitados
6. Brindar atención personalizada a quienes desean presentar denuncias personales y/o telefónicas

Nivel de supervisión	Reporta al: al jefe de Dpto., éstos serán evaluados a través de una Evaluación de desempeño anual. Será evaluado a través de la aplicación de la Evaluación de desempeño.
Complejidad del puesto	El puesto requiere potencialmente, la realización de un esfuerzo mental significativo. Exige una concentración en actividades complejas, monótonas, o que precisan una gran atención al detalle.
Condiciones de trabajo	Horario laboral: lunes a viernes de 7:00 a 15:00 hrs. Se requerirá flexibilidad de horario por necesidad de viajes al interior etc. Requiere uso de elementos informáticos: si Requiere actividad física: no. Requerimiento físico más del 80% del tiempo: sentado

2. OFERTA SALARIAL

<i>Línea/Categoría/Denominación</i>	<i>Vacancias</i>	<i>FF</i>	<i>OG</i>	<i>Monto salarial</i>	<i>Beneficios Adicionales</i>
CP1	3	10	111	5.100.000 (Gs. Cinco millones cien mil)	Según disponibilidad presupuestaria

3. BASES Y CONDICIONES DEL CONCURSO

a) INFORMACIONES GENERALES
a.1) MODALIDAD DE SELECCIÓN (Art. 10, Res. N° 40/2025):
Orden de méritos
a.2) RÉGIMEN DE APROBACIÓN DE LAS EVALUACIONES (Art. 11, Res. N° 40/2025):
Al concluir todas las etapas
a.3) ETAPAS SEGÚN TIPO DE CONCURSO (Art. 13, Res. N° 40/2025)
Concurso Público de Oposición Etapas obligatorias: evaluación documental, curricular, conocimientos y entrevistas.
a.4) PORCENTAJE MÍNIMO PARA APROBAR: 60%
b) MECANISMO DE POSTULACIÓN (Art. 23, Res. N° 40/2025):
Postulación por carpeta
La modalidad de postulación será oportunamente publicada, en la etapa correspondiente en el Portal Único del Empleo Público (PUPEP) – Paraguay Concurso www.paraguayconcurso.gov.py

En caso de constatar, por cualquier medio, datos falsos u omisiones de información que pudieran afectar al procedimiento de selección, en cualquiera de sus etapas, la comisión de selección excluirá al/la postulante, sin perjuicio de remitir, en los casos que ameriten, los antecedentes al Ministerio Público.

c. FORMALIZACIÓN PARA SELECCIÓN DEL PUESTO:

Los candidatos deberán presentar los documentos, con las formalidades exigidas en la matriz documental, para integrar la lista de seleccionados y elegibles, caso contrario serán descalificados y excluidos automáticamente del concurso.

d. OTROS DATOS DE INTERÉS:

- a) No hallarse en las inhabilidades previstas en las normativas vigentes.
b) Cada una de las etapas del proceso del concurso serán publicados en la página del **portal Paraguay concursas**: www.paraguayconcurso.gov.py en la columna de Bases y Condiciones – Ver Procesos.

REUNIÓN INFORMATIVA:

La misma tiene como objetivo dar a conocer el proceso, formas, modalidad, documentos para la postulación, los temas a desarrollarse y aclaración de dudas e inquietudes de los postulantes. *La misma se realizará en la modalidad, horario y fecha que serán oportunamente publicados en la página del portal Paraguay concursas: www.paraguayconcurso.gov.py*
La participación no es obligatoria.

CONTACTO PARA ACLARACIONES: Todos los datos serán publicados en el **Portal Único del Empleo Público – Paraguay Concursa** www.paraguayconcurso.gov.py

4. MATRICES DE EVALUACIONES

a. EVALUACIÓN DOCUMENTAL:

Esta evaluación se realizará conforme a lo establecido en esta matriz, con los datos proveídos por el/la postulante, conforme a la modalidad indicada por la comisión de selección y publicada en la etapa correspondiente en el **portal Paraguay Concursa**: www.paraguayconcurso.gov.py

Documentos de Evaluación	Presentar para	Obligatorio si/no	Formalidades
Formulario de Postulación	Postulación	SI	Digital en la plataforma habilitada para el efecto.
Cédula de Identidad Vigente (ambos lados)	Postulación	SI	Escaneado legible de Cédula de Identidad
Documento que acredite la formación académica alcanzada	Postulación	SI	Escaneado del Título Universitario Registrado conforme a las normativas vigentes del MEC y establecido en el perfil (Excluyente)
Certificado laboral u otros documentos que avalen la experiencia	Postulación	SI	Escaneado legible (Excluyente)
Certificados de Eventos de Capacitaciones	Postulación	NO	Escaneado legible

VICEMINISTERIO DE CAPITAL HUMANO Y GESTIÓN ORGANIZACIONAL

Antecedente Policial Vigente	Para integrar la lista de seleccionados y elegibles	SI	Original o copia Vigente
Antecedente Judicial Vigente	Para integrar la lista de seleccionados y elegibles	SI	Original o copia Vigente

Observaciones:

- SERÁN OBLIGATORIOS** los documentos cuyos factores a evaluar son EXCLUYENTES.
- SERÁ CAUSAL DE DESCALIFICACIÓN** la no presentación de los documentos obligatorios.
- NO SERÁ CAUSAL DE DESCALIFICACIÓN** la falta presentación de los documentos NO obligatorios, sin embargo, implicará la NO asignación de puntos establecidos en la matriz de evaluación.
- SE EXCLUIRÁ** a aquellos postulantes que obtengan o se constate Educación Formal inferior a la solicitada en esta oportunidad debido a que las mismas están subcalificados para el puesto, conforme a las normativas vigentes.
- En caso de que exista diferencia entre la información declarada y el documento presentado, se tomará como válida la información registrada en el documento.

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

b. MATRIZ DE EVALUACIÓN

SERA EXCLUYENTE el requerimiento mínimo de Formación Académica de cada cargo, de conformidad a la matriz de requerimientos para cargos permanentes aprobada por la Resolución VCHGO N° 40/2025.

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

FACTORES DE EVALUACIÓN	Puntaje
a. EVALUACIÓN CURRICULAR	50 puntos
a.1. EXPERIENCIA LABORAL	25 puntos
Experiencia Específica	15 puntos
Experiencia General	10 puntos

Experiencia Específica (Excluyente): Se aplica a la experiencia de los postulantes en tareas relacionadas al puesto en el sector público o privado. Se aplicará el puntaje correspondiente conforme a la siguiente escala:

- 02 años: 13 puntos
- 03 años: 15 puntos

Experiencia General: Se aplica al histórico de trabajo en el sector público o privado. Se aplicará el puntaje correspondiente conforme a la siguiente escala:

- 04 años: 10 puntos
- 03 años: 8 puntos
- 02 años: 6 puntos
- 01 año: 4 puntos
- Menos de 1 año: 1 punto
- Sin experiencia: 0 puntos

VICEMINISTERIO DE CAPITAL HUMANO Y GESTIÓN ORGANIZACIONAL

- **PARA LA ASIGNACIÓN DE PUNTAJES EN EXPERIENCIA LABORAL**, NO se admitirá duplicación de puntuación entre la experiencia específica y general, la Comisión de Selección deberá iniciar el análisis por la experiencia específica, admitiéndose que en caso de que el postulante supere los años solicitados, puntúe este residual como Experiencia General. Para situaciones inversas, no aplica.
- Para la asignación de los puntos, el/la postulante debe declarar la experiencia laboral, especificando la fecha de inicio y finalización en cada caso o de estar aún vinculado declarar hasta la fecha de su declaración y acreditar con documentos en la etapa correspondiente.

a.2. FORMACIÓN ACADÉMICA 15 puntos

Profesional Universitario 15 puntos

- El/la postulante debe declarar en el formulario de postulación el nivel de formación académica conforme al requerimiento de la convocatoria y acreditar con documentos en la etapa correspondiente.

a.3. EVENTOS DE CAPACITACIONES 10 puntos

Serán consideradas aquellas capacitaciones relacionadas directa y transversalmente al puesto, realizadas en los últimos 10 años. La puntuación se aplicará según la carga horaria indicada en el certificado del curso.

Se puntuará conforme carga horaria del curso, de acuerdo al siguiente detalle:

Capacitaciones directas:

- 40 horas cátedras, o más: 5 puntos.
- 20 a 39 horas cátedras: 4 puntos.
- 13 a 19 horas cátedras: 3 puntos.
- 05 a 12 horas cátedras: 2 puntos.
- 02 a 04 horas cátedras: 1,5 puntos.
- 01 hora cátedra o inferior o sin carga horaria declarada: 01 punto.
- Sin eventos de capacitación: 0

Capacitaciones transversales:

- 40 horas cátedras, o más: 3 puntos.
- 20 a 39 horas cátedras: 2 puntos.
- 13 a 19 horas cátedras: 1.5 puntos.
- 05 a 12 horas cátedras: 1 puntos.
- 02 a 04 horas cátedras: 0,5 puntos.
- 01 hora cátedra o inferior o sin carga horaria declarada: 0.25 punto.
- Sin eventos de capacitación: 0

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

b. EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS 40 puntos

b.1. EVALUACIÓN DE LAS COMPETENCIAS TÉCNICAS SOLICITADAS EN EL PERFIL: hasta 40 puntos.

Prueba de conocimientos: Se aplicará un examen escrito **de 35 puntos**, sobre temas relacionados a las tareas descriptas y temas relacionados a las normativas descriptas en los requerimientos del perfil.

VICEMINISTERIO DE CAPITAL HUMANO Y GESTIÓN ORGANIZACIONAL

Prueba de Idioma Guaraní: Se puntuará el conocimiento del idioma **hasta 05 puntos** conforme al art. 17 de la ley 4251/10 "DE LENGUAS". La evaluación la realizará la Comisión de Selección de forma oral o escrita.

La modalidad, la bibliografía, horario, fecha y demás puntos serán publicados en el **Portal Único del Empleo Público (PUEP) – Paraguay Concurso** www.paraguayconcurso.gov.py

c. ENTREVISTA

10 puntos

Será aplicada por la Comisión de Selección y estará basada en las competencias solicitadas en el perfil **hasta 10 puntos**.

El desarrollo de la misma será en la modalidad, en el horario y fecha coordinados previamente, que serán publicados en el portal Paraguay concurso: www.paraguayconcurso.gov.py

Total de puntos 100 puntos

Criterios de desempate:

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

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

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

