



GOBIERNO DEL
PARAGUAY

MINISTERIO
DE ECONOMÍA
Y FINANZAS



Distribución de Puntajes y Plantilla de Escalas

- ☒ Concurso Público de Ingreso a la Carrera del Servicio Civil (CPI)
- ☒ Concurso Público de Ingreso de Empleados Públicos (CPIEP)

2026

Dirección General de Gestión del Ingreso y
Promoción del Capital Humano - VCHGO

CONCURSO PÚBLICO DE INGRESO A LA CARRERA DEL SERVICIO CIVIL (CPI)

1.DISTRIBUCIÓN DE PUNTAJES POR ETAPA DE EVALUACIÓN

1.1. EVALUACIÓN CURRICULAR, se encuentra compuesta por los siguientes factores: experiencia laboral, formación académica y eventos de capacitación.

EVALUACIÓN CURRICULAR				
50% Curricular	%	Componente	Puntajes	
			Puntuación Máxima del Ítem	Distribución
	25 %	Experiencia Laboral	25 puntos	Específica: 15 puntos General: 10 puntos
	15 %	Formación Académica	15 puntos	Por Nivel
	10 %	Eventos de Capacitación	10 puntos	Por Nivel

1.2. EVALUACION DE CONOCIMIENTOS, deberá contar obligatoriamente con la prueba de conocimientos y la prueba del idioma guaraní, y de carácter opcional podrá incluirse otras pruebas que deberán definirse y redistribuirse conforme la puntuación máxima de cada ítem señalado en la escala de puntos.

EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS				
20 a 40 % Conocimientos	%	Componente	Puntajes	
			Puntuación Máxima del Ítem	Distribución
	20-40 %	Conocimientos	40 puntos	Prueba de Conocimientos (20 a 40 puntos)
			20 puntos	Conocimiento del Idioma Guaraní (5 a 20 puntos)
			20 puntos	Otras Evaluaciones (5 a 20 puntos)

1.3. ENTREVISTA, es obligatoria. Podrá ser evaluada por un mínimo de 2 integrantes de la Comisión de Selección.

ENTREVISTA				
5 a 15 % Entrevista	%	Componente	Puntajes	
			Puntuación Máxima del Ítem	Distribución
	5-15 %	Entrevista basada en las competencias solicitadas en el perfil	15 puntos	Entrevista (5 a 15 puntos)

1.4. TEST PSICOMÉTRICO, es de carácter opcional. En caso de que la entidad decida no aplicar el test el puntaje deberá ser distribuido a otros factores

TEST PSICOMÉTRICO (OPCIONAL)				
0-10 % Test Psicométrico	%	Componente	Puntajes	
			Puntuación Máxima del Ítem	Distribución
	0-10 %	Test psicométrico	10 puntos	Test psicométrico (0-10 puntos)

CONCURSO PÚBLICO DE INGRESO DE EMPLEADOS PÚBLICOS (CPIEP)

1. DISTRIBUCIÓN DE PUNTAJES (ÚNICA ETAPA DE EVALUACIÓN)

1.1 EVALUACIÓN CURRICULAR, se encuentra compuesta por los siguientes factores: experiencia laboral, formación académica y eventos de capacitación.

EVALUACIÓN CURRICULAR				
100% Curricular	%	Componente	Puntajes	
			Puntuación Máxima del Ítem	Distribución
	50 %	Experiencia Laboral	50 puntos	Específica: 30 puntos General: 20 puntos
	40 %	Formación Académica	40 puntos	Por Nivel
	10 %	Eventos de Capacitación	10 puntos	Por Nivel

2. DISTRIBUCIÓN DE PUNTAJES (DOS ETAPAS EVALUATIVAS)

2.1 EVALUACIÓN CURRICULAR, se encuentra compuesta por los siguientes factores: experiencia laboral, formación académica y eventos de capacitación.

EVALUACIÓN CURRICULAR				
70% Curricular	%	Componente	Puntajes	
			Puntuación Máxima del Ítem	Distribución
	35 %	Experiencia Laboral	35 puntos	Específica: 20 puntos General: 15 puntos
	20 %	Formación Académica	20 puntos	Por Nivel
	15%	Eventos de Capacitación	15 puntos	Por Nivel

2.2. EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS, deberá contar obligatoriamente con la prueba de conocimientos y la prueba del idioma guaraní, y de carácter opcional podrá incluirse otras pruebas que deberán definirse y redistribuirse conforme la puntuación máxima de cada ítem señalado en la escala de puntos.

EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS				
30 % Conocimientos	%	Componente	Puntajes	
			Puntuación Máxima del Ítem	Distribución
	30 %	Conocimientos	20 puntos	Prueba de Conocimientos
			5 puntos	Conocimiento del Idioma Guaraní
			5 puntos	Otras Evaluaciones

3. DISTRIBUCIÓN DE PUNTAJES (DOS ETAPAS EVALUATIVAS)

3.1. EVALUACIÓN CURRICULAR, se encuentra compuesta por los siguientes factores: experiencia laboral, formación académica y eventos de capacitación.

EVALUACIÓN CURRICULAR				
85% Curricular	%	Componente	Puntajes	
			Puntuación Máxima del Ítem	Distribución
	50 %	Experiencia Laboral	50 puntos	Específica: 30 puntos General: 20 puntos
	25 %	Formación Académica	25 puntos	Por Nivel
	10 %	Eventos de Capacitación	10 puntos	Por Nivel

3.2. ENTREVISTA, es obligatoria. Podrá ser evaluada por un mínimo de 2 integrantes de la Comisión de Selección.

ENTREVISTA				
15 % Entrevista	%	Componente	Puntajes	
			Puntuación Máxima del Ítem	Distribución
	15 %	Entrevista basada en las competencias solicitadas en el perfil	15 puntos	Entrevista (15 puntos)

4. DISTRIBUCIÓN DE PUNTAJES (TRES ETAPAS EVALUATIVAS)

4.1. EVALUACIÓN CURRICULAR, se encuentra compuesta por los siguientes factores: experiencia laboral, formación académica y eventos de capacitación.

EVALUACIÓN CURRICULAR				
60% Curricular	%	Componente	Puntajes	
			Puntuación Máxima del Ítem	Distribución
	30 %	Experiencia Laboral	30 puntos	Específica: 20 puntos General: 10 puntos
	20 %	Formación Académica	20 puntos	Por Nivel
	10 %	Eventos de Capacitación	10 puntos	Por Nivel

4.2. EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS, deberá contar obligatoriamente con la prueba de conocimientos y la prueba del idioma guaraní, y de carácter opcional podrá incluirse otras pruebas que deberán definirse y redistribuirse conforme la puntuación máxima de cada ítem señalado en la escala de puntos.

EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS				
30 % Conocimientos	%	Componente	Puntajes	
			Puntuación Máxima del Ítem	Distribución
	30 %	Conocimientos	20 puntos	Prueba de Conocimientos
			5 puntos	Conocimiento del Idioma Guaraní
			5 puntos	Otras Evaluaciones

4.3. ENTREVISTA, es obligatoria. Podrá ser evaluada por un mínimo de 2 integrantes de la Comisión de Selección.

ENTREVISTA				
10 % Entrevista	%	Componente	Puntajes	
			Puntuación Máxima del Ítem	Distribución
	10 %	Entrevista basada en las competencias solicitadas en el perfil	10 puntos	Entrevista (10 puntos)

RECORDATORIO

- Lo MÍNIMO cuando es referencial permite la participación del interesado, sin embargo, no se le asignará puntuación, pudiendo la institución establecer criterios mínimos como excluyente cuando lo excluyente se encuentre en una norma o la naturaleza de las funciones así lo requiera.
- Lo establecido como mínimo excluyente, inhabilita al postulante con inferior requerimiento.