



GOBIERNO DEL
PARAGUAY

MINISTERIO
DE ECONOMÍA
Y FINANZAS



Guía para Elaboración de Bases y Condiciones

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

2026

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

A. TIPOS DE CONCURSOS (Art. 5, Res. N° 33/2026):

1. LOS TIPOS DE CONCURSOS SON:

1.1. Público:

1.1.1. Concurso Público de Ingreso a la Carrera del Servicio Civil (CPI): conjunto de procedimientos técnicos, cuantificables y comparables para seleccionar a la persona más idónea para ocupar un cargo permanente de la Carrera del Servicio Civil, al que podrán postular todos los ciudadanos paraguayos naturales o naturalizados.

Reglas:

- El ingreso será en el Grado A del Nivel Junior de los grupos ocupacionales de Apoyo y Auxiliares, y las convocatorias se realizarán por puestos específicos.
- El ingreso será en el Grado A del Nivel Junior de los grupos ocupacionales Técnicos y Profesionales, siempre que los procesos de selección internos se hayan declarado desiertos o la institución demuestre fehacientemente que no cuenta con funcionarios que reúnan las condiciones para ocupar el puesto.
- Las instituciones públicas de reciente creación que han sido incorporadas por primera vez al Presupuesto General de la Nación en el presente ejercicio fiscal, podrán convocar puestos con categorías de cualquier grupo, cargo y nivel, de conformidad a las normativas vigentes.
- Cumplir con las disposiciones establecidas en el presente reglamento y las demás normativas competentes.

1.1.2. Concurso Público de Ingreso de Empleados Públicos (CPIEP): conjunto de procedimientos técnicos, cuantificables y comparables para seleccionar a la persona más idónea para acceder a un contrato de empleo público por unidad de tiempo y en relación de dependencia, al que podrán postular todos los ciudadanos paraguayos naturales o naturalizados.

Reglas:

- Las convocatorias podrán realizarse por puestos específicos o según la clasificación de contratos establecidos en el artículo 2° del Decreto N° 4777/2025.
- Cumplir con las disposiciones establecidas en el presente reglamento y las demás normativas competentes.

1.2 Interno:

1.2.1. Concurso Interno de Ascenso (CIA): conjunto de procedimientos técnicos, cuantificables y comparables para seleccionar a la persona más idónea para acceder a un cargo y puesto de mayor nivel, dentro de su mismo grupo ocupacional u otro superior, en el marco de la carrera del servicio civil, al que podrán postular todos los funcionarios públicos de carrera que cumplan con los requisitos establecidos a ese efecto.

Regla:

- Se establece el Concurso Interno de Ascenso (CIA) como mecanismo de ascenso en la Carrera del Servicio Civil, conforme a las disposiciones establecidas en la presente reglamentación. (Mandos Medios).

B. BASES Y CONDICIONES DEL CONCURSO: (La institución deberá definir los siguientes ítems)

1. EVALUACIONES A APLICAR SEGÚN EL TIPO DE PROCESO DE SELECCIÓN (Art. 28, Res. N° 33/2026):

- **Para CPI:** Evaluación documental, curricular, de conocimientos y entrevistas. La prueba psicométrica será opcional.
- **Para CPIEP:** Evaluación documental y curricular. Las demás evaluaciones serán opcionales.
- **Para CIA:** Evaluación documental, curricular y de conocimientos. Las demás evaluaciones serán opcionales.

2. MODALIDAD DE SELECCIÓN (Art. 29, Res. N° 33/2026):

- **Orden de Méritos:** Se seleccionará siguiendo el orden secuencial de mejores puntajes de mayor a menor, según la cantidad de vacancias disponibles.
- **Terna:** Los 3 mejores puntajes. Puede aplicarse una dupla. Esta modalidad podrá aplicarse únicamente en los procesos de CIA para el grupo ocupacional de Mandos Medios.

3. RÉGIMEN DE APROBACIÓN DE LAS EVALUACIONES (Art. 30, Res. N° 33/2026):

Seleccionar el régimen de aprobación según corresponda. En caso de seleccionar por etapa o prueba específica deberá identificar en este apartado que etapa o prueba específica será eliminatoria.

Ejemplo: Será eliminatoria la prueba de conocimientos generales.

3.1. Por etapa

Las etapas que pueden ser eliminatorias son:

- **Etapas 1:** Evaluación curricular.
- **Etapas 2:** Evaluación de conocimientos, pudiendo contener más de una prueba. Puede aplicarse más de una prueba y definir entre estas, cual será eliminatoria.
- **Etapas 3:** Entrevista + prueba psicométrica.

Ejemplo:

- a. Conocimientos Generales (Eliminatoria),
- b. Guaraní

Obs: No serán eliminatorias Entrevista y Prueba psicométrica.

3.2. Por prueba específica

El candidato deberá alcanzar al menos el puntaje mínimo requerido para acceder a la siguiente prueba o etapa, caso contrario, quedará excluido del proceso.

3.3. 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.

4. PORCENTAJE MINIMO PARA APROBAR:

El porcentaje mínimo para aprobar según grupos ocupacionales:

- Mandos Medios (Coordinador y Jefe de Departamento): **70%**
- Profesionales, Técnicos, Apoyo y Auxiliares: **60%**

5. GESTIÓN DE INFORMACIÓN (Art. 38, Res. N° 33/2026):

Seleccionar el mecanismo de Postulación que deberán seguir los interesados en participar del concurso.

Los mecanismos de postulación son:

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

- a. Postulación por carpetas físicas:** El postulante deberá presentar las documentaciones requeridas en formato físico.
- b. Postulación por carpetas físicas digitales:** La institución deberá habilitar una plataforma institucional para la carga y recepción de las documentaciones en formato digital.

La modalidad de postulación será oportunamente publicada, en la etapa correspondiente en el Portal Único del Empleo Público (PUEP) – Paraguay Concurso: www.paraguayconcurso.gov.py

6. FORMALIZACIÓN PARA SELECCIÓN DEL PUESTO:

Se consignará la condición para integrar la lista de seleccionados y elegibles.

La institución deberá optar conforme al mecanismo de postulación definido:

- **Mecanismo de postulación por Carpeta Física:** Los candidatos deberán presentar los documentos, con las formalidades exigidas en la matriz documental, para integrar la lista de seleccionados, caso contrario serán descalificados y excluidos automáticamente del concurso.
- **Mecanismo de postulación por Carpeta Digital:** Los candidatos deberán cargar la totalidad de la documentación requerida en la plataforma institucional habilitada, respetando las formalidades y especificaciones técnicas establecidas en la matriz documental. El incumplimiento de dichos requisitos, la omisión de documentos o la presentación en formatos distintos a los exigidos dará lugar a la descalificación y exclusión automática del concurso.

7. 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 Concurso: www.paraguayconcurso.gov.py en la columna de Bases y Condiciones – Ver Procesos.
- c. 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.

8. REUNIÓN INFORMATIVA:

- a. 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 Concurso: www.paraguayconcurso.gov.py La participación no es obligatoria.

9. CONTACTOS PARA ACLARACIÓN:

Todos los datos serán publicados en el Portal Único del Empleo Público - Paraguay Concurso www.paraguayconcurso.gov.py

C. CRITERIOS PARA LA ELABORACIÓN DE LA MATRIZ DOCUMENTAL

- 1. **SERÁN OBLIGATORIOS para la postulación:** el formulario de postulación y la cédula de identidad.
- 2. **SERÁN OBLIGATORIOS** los documentos cuyos factores a evaluar son EXCLUYENTES.
Ejemplo: En la matriz de evaluación el factor de Formación Académica es excluyente, la presentación del documento que acredite dicha formación será obligatoria.
- 3. **NO SERÁN OBLIGATORIOS** los documentos cuyos factores a evaluar son mínimos referenciales.
Ejemplo: En la matriz de evaluación no se identifica como excluyente la experiencia específica mínima, la presentación del documento que acredita la experiencia no será obligatoria.
- 4. **SERÁ CAUSAL DE DESCALIFICACIÓN** la no presentación de los documentos obligatorios.
- 5. **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.
- 6. **PODRÁ SER EXCLUYENTE** el Certificado de Vida y Residencia para aquellos casos en que el puesto este destinado a cubrir vacancias en el interior del país. Para la definición se podrá tomar en consideración la densidad poblacional de la ciudad o departamento u otros factores que permitan garantizar la culminación exitosa del concurso.
- 7. **CUANDO EL MECANISMO DE POSTULACIÓN ES POR CARPETA FÍSICA O DIGITAL,** si existiese diferencia entre la información declarada y el documento presentado, se tomará como válida la información registrada en el documento.

D. MATRIZ DE EVALUACIÓN DOCUMENTAL

Es la primera evaluación a aplicar, cuyo resultado es la lista de admitidos y no admitidos.

La definición de los documentos a ser solicitados resulta de las exigencias establecidas en el perfil y en la matriz de evaluación, sirven para la comprobación del cumplimiento de dichos requerimientos y para la asignación de puntajes de acuerdo a las puntuaciones definidas en la matriz de evaluación.

La institución establecerá las formalidades requeridas a ser solicitadas a los postulantes. Podrá establecerse otros requerimientos documentales de conformidad a la naturaleza del puesto.

Documentos de Evaluación	Presentar para	Obligatorio si/no	Excluyente si/no	Formalidades
Formulario de Postulación	Postulación	SI	SI	Debidamente llenado y firmado por el postulante (Descargar del Portal Único www.paraguayconcurso.gov.py) en la columna de Bases y Condiciones - Ver Procesos
Cédula de Identidad Paraguaya Vigente (ambos lados)	Postulación	SI	SI	Copia simple
Documento que acredite la formación académica alcanzada	Postulación	Elija un elemento	Elija un elemento	Copia simple
Certificado laboral u otros documentos que avalen la experiencia	Postulación	Elija un elemento	Elija un elemento	Copia simple
Certificados de Eventos de Capacitaciones	Postulación	Elija un elemento	Elija un elemento	Copia simple
Otros documentos requeridos según el perfil	Elija un elemento	Elija un elemento	Elija un elemento	Elija un elemento

E. CRITERIOS PARA ELABORACIÓN DE LA MATRIZ DE EVALUACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE PUNTAJES

- 1. SERÁ 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° 166/2026.
- 2. NO SERÁN EXCLUYENTES** los requerimientos mínimos establecidos que no se identifiquen expresamente como excluyente en la matriz de evaluación, salvo la formación académica, sin embargo, implicará la no puntuación de los candidatos que no reúnan dichos requerimientos.
- 3. LA DISTRIBUCIÓN DE PUNTAJES** se realizará en virtud a la Plantilla de escalas y distribución de puntaje para cada cargo, establecido en la guía general.
- 4. 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.
- 5. LA ASIGNACIÓN DE PUNTAJES EN FORMACIÓN ACADÉMICA:**
- No es acumulable, se otorga el puntaje equivalente al último nivel de formación académico alcanzado que ha sido declarado y acreditado por el postulante, conforme a los requerimientos del perfil.
 - Los títulos de postgrados presentados serán evaluados de conformidad a lo estipulado por la normativa del CONES. Aquellos que no cumplan con la carga horaria establecida en la reglamentación del CONES serán consideradas como eventos de capacitación, de acuerdo a la clasificación de la presente matriz.
- 6. LA EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS**, podrá ser:
- Pruebas Escritas.
 - Pruebas Orales.
 - Prácticas.
 - Otros métodos que permitan comprobar el conocimiento de los candidatos.

- a. Se basará en los temas publicados en el Portal Único del Empleo Público (PUEP) - Paraguay Concurso: www.paraguayconcurso.gov.py
- b. La Modalidad de aplicación podrá ser virtual o presencial, en el horario y fecha, que serán publicados en el portal Paraguay Concurso: www.paraguayconcurso.gov.py

F. MATRIZ DE EVALUACIÓN

La definición de las condiciones de evaluación resulta de lo establecido en el perfil y en las bases y condiciones, y se elabora conforme a los criterios señalados más arriba.

La institución debe definir los factores excluyentes y la forma expresa de asignación de puntajes por cada factor a evaluar.

MATRIZ DE EVALUACIÓN	
Las calificaciones de las evaluaciones se aplicarán conforme con el siguiente cuadro establecido a continuación:	
FACTORES DE EVALUACIÓN	PUNTAJE
a. EVALUACIÓN CURRICULAR	50 puntos
a. 1. EXPERIENCIA LABORAL	x puntos
Experiencia Específica	x puntos
Experiencia General	x puntos
Experiencia Específica: hace referencia a la práctica directa en actividades, tareas o proyectos o roles similares, así como su familiaridad con herramientas, procesos y normativas particulares relacionados al puesto o cargo convocado. (Art. 95, Ley. N° 7445/2025) Referencias: A. Mandos medios: Comprende los cargos y puestos jerárquicos de unidades organizativas intermedias ubicados por debajo de los puestos del sistema de directivos públicos indicados en la presente ley. De manera enunciativa mas no limitativa, comprende los puestos de coordinación y jefatura, y demás similares o equivalentes. B. Profesionales: Comprende los cargos y puestos especializados en algún área de la gestión pública y/o del campo de las políticas públicas, cuyo desempeño requiera al menos título de educación universitaria o superior en el área de conocimiento correspondiente. C. Técnicos: Comprende los cargos y puestos de trabajo en algún área de la gestión pública y/o del campo de las políticas públicas, cuyo desempeño requiera al menos título de educación terciaria no universitaria, en el área de conocimiento correspondiente. D. Apoyo: Comprende los cargos y puestos de soporte técnico o administrativo de los grupos ocupacionales descritos anteriormente. E. Servicios auxiliares: Comprende los cargos y puestos operativos de menor complejidad de la estructura institucional. Experiencia General: hace referencia a la práctica en actividades, tareas, proyectos o roles distinto al puesto o cargo convocado.	

Obs.: En caso de que la institución establezca como excluyente esta experiencia, corresponde establecerlo expresamente en este apartado.

Corresponde aplicar el puntaje correspondiente a la escala establecida en la Guía de distribución de puntajes y plantillas de escala, tanto para la experiencia específica como para la general.

Distribución de puntajes por factores		
Factores de evaluación		
Experiencias laborales total: 50	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Experiencia General	5 puntos	20 puntos
Experiencia Específica	5 puntos	30 puntos

Experiencia Específica (X puntos)

- **Y años:** X puntos – Puntuación máxima
- **Y años:** X puntos
- **Y años:** X puntos
- **Exp. menores o sin experiencia:** 0 puntos (Solo aplica si la experiencia es mínima referencial)

Para cargos **PROFESIONALES Y TÉCNICOS**, la experiencia especítfica puede disgregarse en dos escalas:

1. Experiencia Específica (X puntos) desde la obtención del título de grado:

- **Y años:** X puntos – Puntuación máxima
- **Y años:** X puntos
- **Y años:** X puntos
- **Exp. menores o sin experiencia:** 0 puntos (Solo aplica si la experiencia es mínima referencial)

2. Experiencia Específica (X puntos) en actividades, tareas o proyectos o roles similares al puesto o cargo de profesional:

- **Y años:** X puntos – Puntuación máxima
- **Y años:** X puntos
- **Y años:** X puntos
- **Exp. menores o sin experiencia:** 0 puntos (Solo aplica si la experiencia es mínima referencial)

Experiencia General (X puntos)

- **Y años:** X puntos – Puntuación máxima
- **Y años:** X puntos
- **Y años:** X puntos

Si la institución considera que el MÍNIMO EXIGIDO ES REFERENCIAL Y NO EXCLUYENTE se permitirá la participación del candidato, pero el puntaje asignado será 0 (cero).

a. 2. FORMACIÓN ACADÉMICA, según nivel académico	x puntos
Doctorado culminado	x puntos
Maestría culminada	x puntos
Especialización culminado	x puntos
Profesional Universitario	x puntos
Estudiante Universitario	x puntos
Técnico Superior	x puntos
Estudiante de Tecnicatura	x puntos
Educación Escolar Media Culminada	x puntos
Educación Escolar Media en curso o no culminada	x puntos
Educación Escolar Básica culminada	x puntos
Educación Escolar Básica en curso o no culminada	x puntos

La Formación Académica mínima exigida en el perfil es EXCLUYENTE para todos los cargos

Obs.: El nivel académico a consignar en este apartado, depende de los requerimientos establecidos en el perfil, según grupo ocupacional a convocar.

a.3. EVENTOS DE CAPACITACIONES	x puntos
Serán consideradas aquellas capacitaciones relacionadas directa y transversalmente al puesto o cargo. La puntuación se aplicará según la carga horaria del curso declarado.	

Las **CAPACITACIONES DIRECTAS** son aquellas que permiten mejorar las habilidades y competencias necesarias para desempeñarse en el puesto o cargo convocado, dependen de la naturaleza del mismo y las necesidades de la institución.

Referencias:

Directores Generales, Directores, Coordinadores y Jefes de Departamento, programas orientados a liderazgo, gestión estratégica, negociación, gestión de conflictos, comunicación asertiva, tendencias, regulaciones, mejores prácticas relacionados al desempeño de las funciones y aquellos de actualización en avances y cambios en el campo profesional requerido por el puesto convocante.

Profesionales y Técnicos: programas orientados a la gestión de proyectos, tendencias, regulaciones, mejores prácticas relacionados al desempeño de las funciones y aquellos de actualización en avances y cambios en el campo profesional requerido por el puesto convocado.

Asistentes: programas orientados al uso de herramientas informáticas, redacción, atención al cliente y otros relacionados al desempeño de las funciones del puesto convocado.

Auxiliares: programas orientados al uso de maquinarias, seguridad y otros relacionados al desempeño de las funciones del puesto convocado.

Las **CAPACITACIONES TRANSVERSALES** al puesto son formaciones que se enfocan en desarrollar habilidades y competencias que son aplicables en diferentes áreas y roles dentro la institución, en lugar de centrarse únicamente en las tareas específicas de un puesto de trabajo.

Referencias:

- **Habilidades de comunicación:** Mejora de la comunicación verbal y escrita, trabajo en equipo y habilidades interpersonales.
- **Liderazgo y gestión de equipos:** Desarrollo de habilidades de liderazgo, motivación y manejo de conflictos.
- **Resolución de problemas:** Capacitación en métodos de análisis y toma de decisiones.
- **Adaptabilidad y flexibilidad:** Fomento de la capacidad de adaptarse a cambios y nuevas situaciones en el entorno laboral.
- **Tecnologías de la información:** Formación en herramientas y software que pueden ser utilizados en diversas áreas de la empresa.
- **Ética:** Concientización sobre la importancia de la ética.
- **Equidad de Género:** Concientización sobre igualdad de oportunidades, justicia social y trato equitativo para todos, independientemente de su género, raza, orientación sexual, discapacidad, o cualquier otra característica personal.

Obs.: Estas pueden ser directas, dependiendo del cargo. **Ej.:** Resolución de conflicto es directa para los directivos.

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

- **40 horas cátedras, o más:** x puntos.
- **20 a 39 horas cátedras:** x puntos.
- **13 a 19 horas cátedras:** x puntos.
- **05 a 12 horas cátedras:** x puntos.
- **02 a 04 horas cátedras:** x puntos.
- **01 hora cátedra o inferior o sin carga horaria declarada:** x puntos.

En caso de capacitaciones sin carga horaria que señalen solo días se otorgará x puntos por cada día acreditado.

- **Sin eventos de capacitación:** 0 puntos

b. EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS	x puntos
b.1. EVALUACIÓN DE LAS COMPETENCIAS TÉCNICAS: Se podrá establecer más de una prueba, de acuerdo a la naturaleza del puesto o cargo.	

Ejemplo:

- 1. Prueba de conocimientos:** Sobre temas relacionados a las tareas y temas descritos en los requerimientos del perfil.
- 2. Prueba de Idioma Guaraní:** La evaluación la realizará de forma escrita/oral conforme al art. 17 de la ley 4251/10 "DE LENGUAS". Obligatorio
- 3. Prueba de Informática:** Se puntuará el manejo de herramientas ofimáticas y otros sistemas, mediante una prueba práctica.

c. ENTREVISTA	x puntos
Consiste en realizar preguntas que permitan al evaluador identificar si el candidato cuenta con las competencias necesarias para el puesto convocado. Será aplicada por la Comisión de Selección y estará basada en las competencias solicitadas en el perfil hasta X puntos .	
TOTAL	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.	
Obs.: El presente documento aplica de manera general la redacción en masculino con el objetivo de facilitar la lectura y evitar la carga gráfica, haciendo mención que ello no representa discriminación de género.	