



Instituto de Previsión Social
Consejo de Administración

Acta N° 077/2023 de fecha 16 de noviembre de 2023

RESOLUCIÓN C.A. N° 077-001/2023

POR LA QUE SE APRUEBA EL REGLAMENTO DE CONCURSO INTERNO INSTITUCIONAL PARA LA DESPRECARIZACIÓN LABORAL DEL PERSONAL CONTRATADO EJERCICIO FISCAL 2023.

VISTA: La Nota Interna PR/DTH/N° 652/2023, de fecha 16 de noviembre de 2023, de la Dirección Gestión y Desarrollo del Talento Humano, recepcionado en la Secretaría del Consejo de Administración, en fecha 16 de noviembre de 2023, por el que se eleva a consideración de la Máxima Autoridad, el Informe Técnico N° 777, de fecha 16 de noviembre de 2023, identificado como Expediente IN6-0146-2023-000334, presentado por la Sección Desarrollo de Cargos y Carreras del Departamento Gestión del Empleo y del Rendimiento de la Dirección Gestión y Desarrollo del Talento Humano del Instituto de Previsión Social; y

CONSIDERANDO: Que, en el mismo se elevó a consideración de la Máxima Autoridad Institucional el Reglamento de Concurso Interno Institucional para la Desprecarización Laboral Ejercicio Fiscal 2023;

Que, conforme el Decreto N° 8759/2023, Anexo A, Guía de Normas y Procesos del PGN 2023, "GUÍAS DE NORMAS Y PROCESOS PARA LA EJECUCIÓN DEL PRESUPUESTO GENERAL DE LA NACIÓN PARA EL EJERCICIO FISCAL 2023, APROBADO POR LA LEY N° 7050/2023", en el Ítem. 04-03 DESPRECARIZACIÓN LABORAL, en su Art. 113°. "Las autorizaciones otorgadas en el anterior y presente ejercicio fiscal por el Equipo Económico Nacional en el marco de la presente política estarán vigentes hasta el 31/12/2023. Las autorizaciones realizadas en el 2022, cuyo concurso no fue iniciado, podrán ser ejecutados en el presente ejercicio fiscal a través del concurso correspondiente y bajo las normativas procedimentales del presente ejercicio fiscal"; Art. 114°. "Los procesos de Desprecarización Laboral se llevarán adelante bajo la modalidad de Concurso Interno Institucional, debiendo los OEE identificar al personal contratado que cumplan con los requisitos de relación dependencia con funciones administrativas, así como la vinculación ininterrumpida con dicho OEE de al menos cuatro (4) años al 31 de diciembre del presente ejercicio fiscal. Se entenderá por interrupción al término efectivo de la relación contractual. Las suspensiones y cortes administrativos deberán ser analizados caso por caso, resguardando los derechos de los trabajadores contratados. El proceso de selección de Desprecarización tendrá como fin principal el cambio del vínculo temporal a permanente, no así el incremento salarial de los participantes, salvo excepciones establecidas en el presente Decreto. Queda prohibido cualquier proceso de Desprecarización sin concurso"; Art. 173°. "Los cargos vacantes

**FDO.: DR. JORGE MAGNO BRÍTEZ ACOSTA, PRESIDENTE
DR. CARLOS ALBERTO PEREIRA OLMEDO / DR. ANIBAL MANUEL DE LOS RÍOS BOGADO
ABG. MIGUEL ÁNGEL DOLDÁN MARTINEZ / LIC. VÍCTOR EDUARDO INSFRÁN DIETRICH
SR. JOSÉ JARA ROJAS. MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN
ABG. ANA MARÍA ANGÉLICA CASTRO AQUINO. Secretaria del Consejo de Administración**



Este instrumento es de carácter público, garantizando la transparencia de la gestión pública. Se podrá acceder al mismo de forma libre, conforme a la reglamentación legal vigente que rige la materia, en atención al principio de publicidad de la administración pública, con excepción de aquellos documentos que por su naturaleza, su acceso se encuentre restringido por la Ley.



**Instituto de Previsión Social
Consejo de Administración**

Acta N° 077/2023 de fecha 16 de noviembre de 2023

RESOLUCIÓN C.A. N° 077-001/2023

disponibles al 31 de diciembre de 2022 podrán ser utilizados conforme a los procedimientos detallados a continuación: inciso h) No se requerirá autorización del EEN para los nombramientos en cargos vacantes generados durante los Ejercicios Fiscales 2022 y 2023, que sean por reposición o reemplazo y cuya vacancia se deba a renuncia, fallecimiento, destitución; inciso i) Las vacancias generadas durante los Ejercicios Fiscales 2022 y 2023 por jubilación podrán ser llenados aplicando la siguiente regla: por cada 02 (dos) funcionarios que se acojan a jubilación podrá ingresar un funcionario nombrado... ”;

Que, el Decreto N° 8841 “POR EL CUAL SE ESTABLECE EL ESTATUTO DEL FUNCIONARIO DEL INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL”, en el Art. 4° establece: “Es personal contratado la persona que en virtud de un contrato y por tiempo determinado ejecuta una obra o presta servicio al Instituto de Previsión Social. Sus relaciones jurídicas se regirán por el Código Civil, el contrato respectivo, y las demás normas que regulen la materia. Las cuestiones litigiosas que se susciten entre las partes serán de competencia del fuero civil”, y en su Art. 13°, “Dispónese que el sistema de selección para el ingreso y promoción de los funcionarios del cuadro permanente del Instituto de Previsión Social será el de concurso público de oposición. Se entenderá por concurso público de oposición, el conjunto de procedimientos técnicos, que se basará en un sistema de ponderación y evaluación de informes, certificados, antecedentes, cursos de capacitación y exámenes, destinados a medir los conocimientos, experiencias e idoneidad del candidato, expresándolos en valores cuantificables y comparables, conforme al reglamento general elaborado para el efecto”;

Que, por Resolución C.A. N° 108-038/2020, de fecha 30 de diciembre de 2020, “POR LA QUE SE APRUEBA EL REGLAMENTO GENERAL DE LAS RESIDENCIAS MÉDICAS DEL INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL, DE ACUERDO A LO ESTABLECIDO EN LA RESOLUCIÓN S.G. N° 687/2020, DE FECHA 11 DE DICIEMBRE DE 2020, DEL MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y BIENESTAR SOCIAL, “POR LA CUAL SE MODIFICA Y AMPLÍA LA RESOLUCIÓN S.G. N° 442/2019, DE FECHA 17 DE SETIEMBRE DE 2019, Y ANTERIORES”;

Que, el Dictamen DIJ/DDC/N° 995/2020, de fecha 24 de noviembre de 2020, concluyó: “Por tanto, conforme a lo expuesto, en el caso de los médicos, es nuestro parecer que no debería ser computado el periodo de residencia, para realizar el cálculo de antigüedad, ya que durante dicho periodo los mismos reciben entrenamiento para el ejercicio de la profesión. Por lo que para computar la antigüedad de dichos profesionales, se debería considerar la fecha desde la

FDO.: DR. JORGE MAGNO BRÍTEZ ACOSTA, PRESIDENTE

DR. CARLOS ALBERTO PEREIRA OLMEDO / DR. ANIBAL MANUEL DE LOS RÍOS BOGADO

ABG. MIGUEL ÁNGEL DOLDÁN MARTINEZ / LIC. VÍCTOR EDUARDO INSFRÁN DIETRICH

SR. JOSÉ JARA ROJAS. MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

ABG. ANA MARÍA ANGÉLICA CASTRO AQUINO. Secretaria del Consejo de Administración



El presente instrumento es de carácter público, garantizando la transparencia de la gestión pública. Se podrá acceder al mismo de forma libre, conforme a la reglamentación legal vigente que rige la materia, en atención al principio de publicidad de la administración pública, con excepción de aquellos documentos que por su naturaleza, su acceso se encuentre restringido por la Ley.



**Instituto de Previsión Social
Consejo de Administración**

Acta N° 077/2023 de fecha 16 de noviembre de 2023

RESOLUCIÓN C.A. N° 077-001/2023

cual la Institución contrata a los profesionales para que efectivamente presten servicios dentro de la Institución”;

Que, el Reglamento tiene por objeto establecer el mecanismo de Concurso Interno Institucional para la Desprecarización Laboral Ejercicio Fiscal 2023;

Que, el proceso de selección garantizará la transparencia y la igualdad de oportunidades, a través de la evaluación de factores como cumplimiento de normas disciplinarias, exámenes de conocimientos, entre otros;

Que, en la presente Sesión, la Máxima Autoridad procedió al análisis de los antecedentes citados precedentemente y determinó aprobar con modificaciones la propuesta elevada por Dirección Gestión y Desarrollo del Talento Humano, considerando adecuado elevar el porcentaje mínimo exigido para ser seleccionado, estableciéndolo en 70% (setenta por ciento) del total del proceso; así mismo, entiende que la escala de puntuaciones, debe quedar establecida de la siguiente manera:

1. Pruebas: cuarenta por ciento (40%).
2. Promedio de las Evaluaciones del Desempeño, de los periodos 2021 y 2022: veinte por ciento (20%).
3. Antigüedad: quince por ciento (15%).
4. Faltas: diez por ciento (10%).
5. Sanciones: quince por ciento (15%).

Que, por consiguiente, quedan adecuadas las demás partes del reglamento que se vean afectadas por las modificaciones indicadas, de conformidad a lo establecido en el anexo que forma parte del presente acto administrativo;

Por tanto, en uso de sus atribuciones;

**FDO.: DR. JORGE MAGNO BRÍTEZ ACOSTA, PRESIDENTE
DR. CARLOS ALBERTO PEREIRA OLMEDO / DR. ANIBAL MANUEL DE LOS RÍOS BOGADO
ABG. MIGUEL ÁNGEL DOLDÁN MARTINEZ / LIC. VÍCTOR EDUARDO INSFRÁN DIETRICH
SR. JOSÉ JARA ROJAS. MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN
ABG. ANA MARÍA ANGÉLICA CASTRO AQUINO. Secretaria del Consejo de Administración**



El presente instrumento es de carácter público, garantizando la transparencia de la gestión pública. Se podrá acceder al mismo de forma libre, conforme a la reglamentación legal vigente que rige la materia, en atención al principio de publicidad de la administración pública, con excepción de aquellos documentos que por su naturaleza, su acceso se encuentre restringido por la Ley.



Instituto de Previsión Social
Consejo de Administración

Acta N° 077/2023 de fecha 16 de noviembre de 2023

RESOLUCIÓN C.A. N° 077-001/2023

EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DEL
INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL

RESUELVE:

- 1º) Aprobar el Reglamento de Concurso Interno Institucional para la Desprecarización Laboral del Personal Contratado, conforme al Anexo, el cual se encuentra refrendado por la Secretaria del Consejo de Administración, que consta de 18 (dieciocho) fojas y se adjunta a la presente Resolución.-----
- 2º) Establecer que las asignaciones de las Categorías Salariales correspondientes a aquellos postulantes que hubieran aprobado el Concurso, quedan supeditadas a la disponibilidad presupuestaria.-----
- 3º) Establecer que las asignaciones salariales mencionadas en el artículo anterior serán menores, iguales o inmediatamente superiores a las asignaciones percibidas como personal contratado de la Institución.-----
- 4º) Encomendar a la Dirección de Tecnología de la Información y de las Comunicaciones, el acompañamiento y apoyo tecnológico necesario para la realización de la Desprecarización Laboral del Personal Contratado.-----
- 5º) Establecer que, en caso de surgir alguna situación no prevista en el presente Reglamento, la misma será resuelta por la Comisión de Selección del Concurso Interno para la Desprecarización Laboral Ejercicio Fiscal 2023.-----
- 6º) Comunicar a quienes corresponda y archivar.----- *h d*
SC/rr/pb.-

FDO.: DR. JORGE MAGNO BRÍTEZ ACOSTA, PRESIDENTE

DR. CARLOS ALBERTO PEREIRA OLMEDO / DR. ANIBAL MANUEL DE LOS RÍOS BOGADO

ABG. MIGUEL ÁNGEL DOLDÁN MARTINEZ / LIC. VÍCTOR EDUARDO INSFRÁN DIETRICH

SR. JOSÉ JARA ROJAS. MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

ABG. ANA MARÍA ANGÉLICA CASTRO AQUINO. Secretaria del Consejo de Administración



INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL



GOBIERNO DEL
PARAGUAY

PARAGUÁI
REKUÁI

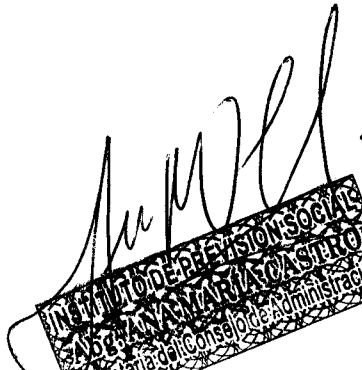
INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
DIRECCIÓN GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

REGLAMENTO DE CONCURSO INTERNO INSTITUCIONAL PARA LA DESPRECARIZACIÓN LABORAL DEL
PERSONAL CONTRATADO.

Aprobado por Resolución C.A. N° 077-001/2023.

Fecha: 16 de noviembre de 2023

Resolución C.A. - Página Web IPS


INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
ABIGAIL MARÍA CASTRO
Secretaría del Consejo de Administración



INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL



GOBIERNO DEL
PARAGUAY | PARAGUÁI
REKUÁI

REGLAMENTO DE CONCURSO INTERNO INSTITUCIONAL PARA LA DESPRECARIZACIÓN LABORAL DEL PERSONAL CONTRATADO.

CAPITULO I

DEL OBJETO, FINALIDAD, ALCANCE Y DEFINICIONES DEL REGLAMENTO

Artículo 1: Objeto y Finalidad.

El presente Reglamento tiene por objeto establecer el mecanismo de Concurso Interno Institucional, a fin de lograr la desprecariación laboral del personal contratado de la Institución, en base al mérito, desempeño y capacidad como criterios de selección.

Artículo 2: Alcance.

Las disposiciones del presente Reglamento se aplicarán únicamente para el nombramiento del personal contratado de la Institución Ejercicio Fiscal 2023, excepto aquellos cargos mencionados en la Resolución C. A. N° 004-029/15 y anteriores que le afecten, así como los Médicos Residentes, quienes se rigen por lo dispuesto en Resolución C.A. N° 108-132/2020, que aprueba el Reglamento General de Residencias Médicas del Instituto de Previsión Social y el Dictamen DIJ/DDC/N° 995/2020, de fecha 24 de noviembre de 2020.

El Personal contratado que a la fecha del concurso ocupe los siguientes cargos; Cargos de Jefaturas Encargado/a Áreas de Salud, Enfermero/a Jefe, Jefe/a de Guardia y Supervisor/a, podrán postularse al cargo establecido en el vínculo de ingreso.

Artículo 3: De las Definiciones.

Para los efectos del presente Reglamento se entenderá por:

- a) **Concurso Interno Institucional para Desprecariación Laboral:** mecanismo técnico destinado a la asignación de categorías al personal contratado de la Institución.
- b) **Grupo Ocupacional:** son rangos que permiten organizar a los servidores en razón de su formación y función reconocida: personal con cargo de jefatura, profesional, técnico, auxiliar y de apoyo.

Elaborado: Secc. Desarrollo de Cargos y Carreras y Secc. Selección, Incorporación y Movimiento, Sección Gestión de Contratación del Talento Humano
Dpto. Gestión del Empleo y Rendimiento – Dirección de Gestión y del Desarrollo del Talento Humano

- 2 -

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Abg. ANA M. CASTRO
Secretaría del Consejo de Administración



INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL



GOBIERNO DEL
PARAGUAY

PARAGUÁI
REKUÁI

- c) **Cargo:** es la función que debe desempeñar un trabajador.
- d) **Faltas:** se generan por motivo de ausencia injustificada al lugar de trabajo.
- e) **Sanciones:** se generan al trabajador por motivo de llegadas tardías al lugar de trabajo.

CAPITULO II DE LOS PRINCIPIOS Y MODALIDAD DE SELECCIÓN

Artículo 4: Principios.

Para la realización del concurso regirán los siguientes principios:

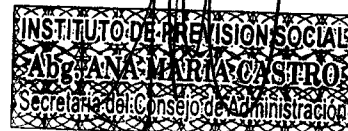
- a) Igualdad de oportunidades. No discriminación por razones de sexo, raza, religión, opiniones y preferencias políticas, orientación sexual, identidad de género, estado civil, discapacidad u otras, con sujeción al perfil de competencia para los cargos que se llamen a Concurso.
- b) Mérito, desempeño y capacidad como criterios de selección.
- c) Legalidad.
- d) Transparencia, objetividad e imparcialidad.
- e) Publicidad mediante difusión por medios institucionales.
- f) Fiabilidad, efectividad y validez de las herramientas y procesos empleados.
- g) Concentración, economía procedimental y control administrativo.

Artículo 5: Modalidad de Selección.

La Modalidad de Selección será de Orden de Méritos, es decir que para la asignación de categorías se tendrán en cuenta los puntajes totales de mayor a menor, considerando los criterios de desempate establecidos en el presente reglamento.

Elaborado: Secc. Desarrollo de Cargos y Carreras y Secc. Selección, Incorporación y Movimiento, Sección Gestión de Contratación del Talento Humano
Dpto. Gestión del Empleo y Rendimiento – Dirección de Gestión y del Desarrollo del Talento Humano

- 3 -





INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL



GOBIERNO DEL
PARAGUAY

PARAGUÁI
REKUÁI

CAPITULO III DE LA CONFORMACION DE LA COMISION DE SELECCIÓN Y SUS LIMITACIONES

Artículo 6: Conformación de la Comisión de Selección.

La Comisión de Selección será la instancia administrativa única de ejecución y responsable de llevar adelante el proceso del concurso. La misma estará conformada de la siguiente forma:

a. Miembros Plenos:

- Representante de la Dirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano.
- Representante de la Presidencia.
- Representante de la Gerencia de Salud, Gerencia de Prestaciones Económicas del Seguro Social, Gerencia de Abastecimiento y Logística y Gerencia de Desarrollo y Tecnología, Gerencia Administrativa y Financiera.

Cada Miembro contará con un suplente, que asistirá a las reuniones de la Comisión de Selección, únicamente, en caso de que el Miembro titular, por cualquier motivo, no pueda concurrir.

b. Veedores: (Con voz pero sin voto)

- Representante de la Unidad Anticorrupción y Transparencia.
- Representante de la Auditoría Interna.
- Representantes de los Gremios Sindicales: 2 (dos) en representación de todos los gremios.

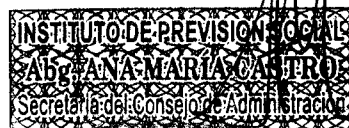
Cada Veedor contará con un suplente, que asistirá a las reuniones de la Comisión de Selección, únicamente, en caso de que el Veedor titular, por cualquier motivo, no pueda concurrir.

Artículo 7: Limitaciones.

Los Miembros Plenos, Veedores, Miembros de la Comisión de Selección y Equipo Técnico de Apoyo no deberán encontrarse en proceso de Sumario Administrativo, o estar cumpliendo una sanción como consecuencia de esta.

Elaborado: Secc. Desarrollo de Cargos y Carreras y Secc. Selección, Incorporación y Movimiento, Sección Gestión de Contratación del Talento Humano
Dpto. Gestión del Empleo y Rendimiento – Dirección de Gestión y del Desarrollo del Talento Humano

- 4 -





INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL



GOBIERNO DEL
PARAGUAY

PARAGUÁI
REKUÁI

Contar con alta honorabilidad y estar excluidos de causales de conflictos de intereses, debiendo inhibirse en casos de causales que afecten la imparcialidad.

CAPITULO IV DE LAS ETAPAS DEL CONCURSO

Artículo 8: Etapas.

El Concurso incluirá las siguientes etapas:

a) Etapa Previa:

Conformación de la Comisión de Selección y aprobación del llamado a Concurso por Resolución de Presidencia.

b) Etapa Ejecutiva:

- 1. Publicación del llamado a Concurso.** Según lo establecido en el presente Reglamento.
- 2. Postulaciones:** se deberán realizar digitalmente en el enlace establecido para el efecto en la página web institucional, como mínimo cinco (5) días corridos, establecidos en la Publicación del Llamado.

Para concretar la postulación deberá adjuntar al sistema los siguientes documentos:

- i. Certificado de Antecedentes Policiales Vigente Original, legible; (Excluyente)
- ii. Certificado de Antecedentes Judiciales Vigente Original, legible; (Excluyente)
- iii. En el caso de los Profesionales; Título de Grado; (Excluyente).

Al realizar la postulación, recibirá un Número de Postulación asignado para ser identificado durante el proceso.

- iv. Publicación: lista de Admitidos/No Admitidos para las Pruebas.
- v. Prueba: de conocimientos Institucionales.

Elaborado: Secc. Desarrollo de Cargos y Carreras y Secc. Selección, Incorporación y Movimiento, Sección Gestión de Contratación del Talento Humano
Dpto. Gestión del Empleo y Rendimiento – Dirección de Gestión y del Desarrollo del Talento Humano

- 5 -

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
ABG. ANA MARIA CASTRO
Secretaria del Consejo de Administración



INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL



GOBIERNO DEL PARAGUAY | PARAGUÁI REKUÁI

La prueba será de selección múltiple, a ser aplicada en la modalidad virtual, a través de una plataforma informática.

La organización y logística para los días en lo que se desarrollarán las Pruebas para el proceso de Desprecarización Laboral del Personal Contratado, quedará a cargo del Equipo Técnico de Apoyo de la Dirección Gestión y Desarrollo del Talento Humano en forma conjunta con la Dirección de Tecnología de la Información y Comunicaciones.

Los resultados obtenidos en cada criterio de selección serán publicados, en la Web Institucional, indicando el Orden de Méritos.

c) Etapa Final

1. Publicación de los Números de Postulación del personal contratado con el puntaje obtenido en cada ítem establecido en el presente reglamento.
2. Periodo de tachas y reclamos hasta 48 horas posterior a la prueba de conocimientos.
3. Publicación de la Resolución de Presidencia de Conclusión del Concurso y Nombramiento.

CAPITULO V DE LOS REQUISITOS Y NORMAS GENERALES

Artículo 9: Requisitos.

Son requisitos para postularse al Concurso:

- a) Tener nacionalidad paraguaya, natural o por naturalización (siempre y cuando se cuente con la naturalización, evidenciada en la Cédula de identidad civil expedida por la Policía Nacional hasta la fecha de postulación).
- b) Justificar el cumplimiento de las obligaciones personales previstas por la Constitución y las Leyes, conforme a lo estipulado en el Art. 12 de Decreto N° 8841/18 *"Por el cual se establece el Estatuto del Funcionario del Instituto de Previsión Social"*.
- c) Poseer idoneidad y capacidad, necesarias para el ejercicio del cargo, comprobadas mediante el sistema de selección establecido en este Reglamento, conforme a lo estipulado en el Art. 12 de Decreto N° 8841/18 *"Por el cual se establece el Estatuto del Funcionario del Instituto de Previsión Social"*.

Elaborado: Secc. Desarrollo de Cargos y Carreras y Secc. Selección, Incorporación y Movimiento, Sección Gestión de Contratación del Talento Humano
Dpto. Gestión del Empleo y Rendimiento – Dirección de Gestión y del Desarrollo del Talento Humano

- 6 -

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
ABG. ANA M. CASTRO
Secretaría del Consejo de Administración



INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL



GOBIERNO DEL PARAGUAY | PARAGUÁÍ REKUÁÍ

- d) Estar en pleno goce de los derechos civiles y políticos, conforme a lo estipulado en el Art. 12 de Decreto N° 8841/18 *"Por el cual se establece el Estatuto del Funcionario del Instituto de Previsión Social"*.
- e) No estar inhabilitado de conformidad al Decreto N° 8841 *"Por el cual se establece el Estatuto del Funcionario del Instituto de Previsión Social"*, Artículo 14 incisos *"a) Los condenados por sentencia firme o pena privativa de libertad, mientras dure la condena; b) Los condenados a pena de inhabilitación en el ejercicio de la función pública; c) Los condenados por la comisión de delitos electorales"*.
- f) No contar con sanciones por Sumario Administrativo en el periodo comprendido entre el 01 de agosto de 2021 al 31 de agosto de 2023.
- g) No registrar sanciones de carácter administrativo por mal desempeño en la función pública.
- h) No haber sido beneficiado por el Programa de Retiro Voluntario de conformidad con la reglamentación vigente.
- i) No haberse acogido al régimen jubilatorio, salvo las excepciones establecidas en el Artículo 144 del Decreto N° 8841 conforme a lo estipulado en el Art. 12 de Decreto N° 8841/18 *"Por el cual se establece el Estatuto del Funcionario del Instituto de Previsión Social"*.
- j) Contar con la formación académica requerida, comprobada mediante título registrado y/o legalizado por el Ministerio de Educación y Ciencias del Paraguay.
- k) Contar con registro profesional vigente registrado y/o actualizado en el Sistema Integrado de Recursos Humanos (SIRH), hasta el día de la fecha de la publicación del presente reglamento.
- l) Cargo ocupado según Contrato de Prestación de Servicios Vigente. El personal contratado que a la fecha de concurso ocupen los siguientes cargos; Cargos de Jefaturas Encargado/a Áreas de Salud, Jefe/a de Guardia y Supervisor/a, podrán postularse al cargo establecido en el vínculo de ingreso.
- m) Contar con 04 (cuatro) años ininterrumpidos de vinculación como personal contratado por la Institución, al 31 de diciembre de 2023. En el caso de los médicos no deberá ser computado el periodo de residencia, para realizar el cálculo de la antigüedad, ya que durante dicho periodo los mismos reciben entrenamiento para el ejercicio de la profesión.
- n) No contar con 4 (cuatro) o más ausencias injustificadas durante el periodo: 1 de agosto de 2022 hasta el 31 de agosto del 2023.
- o) Contar con Usuario de Dominio Institucional y Contraseña.

Elaborado: Secc. Desarrollo de Cargos y Carreras y Secc. Selección, Incorporación y Movimiento, Sección Gestión de Contratación del Talento Humano
Dpto. Gestión del Empleo y Rendimiento – Dirección de Gestión y del Desarrollo del Talento Humano

- 7 -





INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL



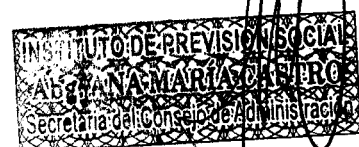
GOBIERNO DEL PARAGUAY | PARAGUÁI REKUÁI

Artículo 10: Normas Generales.

- a) Los postulantes que alcancen los mayores puntajes ocuparán las vacancias disponibles, conforme al Grupo Ocupacional/Cargo.
- b) El porcentaje total del proceso corresponderá al 100% (cien por ciento), siendo la sumatoria de todos los criterios.
- c) Los postulantes deberán completar todo el proceso para continuar en concurso.
- d) El porcentaje mínimo exigido para ser seleccionado será del 70% (setenta por ciento) del total del proceso.
- e) Aquellos funcionarios que NO hayan alcanzado el mínimo requerido sobre el total de los criterios de evaluación, podrán ser contratados en el siguiente Ejercicio Fiscal, conforme a la disponibilidad presupuestaria, requerimiento del área, reglamentaciones vigentes y con aprobación de la Presidencia de la Institución.
- f) El Personal será considerado como postulante siempre y cuando cuente con contrato activo durante el proceso de concurso.
- g) Para la postulación, se tendrán en cuenta los siguientes datos:
 - Usuario de Dominio y Contraseña.
 - Nombres y Apellidos.
 - Número de Cédula de Identidad.
 - Nacionalidad Paraguaya o Naturalizada.
 - Fecha de Ingreso al Instituto de Previsión Social.
 - Antigüedad Ininterrumpida: se calculará hasta el 31 de diciembre de 2023.
 - Cargo según Contrato de Prestación de Servicios Vigente. El personal contratado que a la fecha de concurso ocupen los siguientes cargos; de Jefaturas, Encargado/a Áreas de Salud, Jefe/a de Guardia y Supervisor/a, podrán postularse al cargo establecido en el vínculo de ingreso.
- h) El postulante podrá inscribirse y concursar para un solo cargo.

Elaborado: Secc. Desarrollo de Cargos y Carreras y Secc. Selección, Incorporación y Movimiento, Sección Gestión de Contratación del Talento Humano
Dpto. Gestión del Empleo y Rendimiento – Dirección de Gestión y del Desarrollo del Talento Humano

- 8 -





INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL



GOBIERNO DEL
PARAGUAY

PARAGUÁI
REKUÁI

- i) No se tendrán en cuenta para este proceso las solicitudes de reconsideraciones presentadas por los postulantes que avalen justificativos de sus ausencias o llegadas tardías correspondientes al periodo mencionado en el inciso n) del artículo 9 del presente Reglamento. Por ende, de ser presentadas, las mismas serán rechazadas, sin excepción alguna.
- j) El concurso será autorizado a través de una Resolución de Presidencia, en la cual se especificarán las siguientes informaciones:
 - i. Tipo de concurso.
 - ii. Tipo y cantidad de cargos.
 - iii. Categorías vacantes.
 - iv. Miembros de la Comisión de Selección.
 - v. Equipo Técnico de Apoyo.
- k) Las áreas responsables serán las encargadas de elaborar los temas a ser incluidos en las pruebas de conocimiento a ser aplicadas a los Admitidos.
- l) La conclusión del proceso será aprobada por Resolución de Presidencia.
- m) El personal contratado admitido que incurra en faltas leves y/o graves en el periodo anterior a la fecha de su nombramiento, será excluido de la Resolución de Nombramiento; accediendo a dicha plaza el mejor puntaje inmediato de la lista de Admitidos.
- n) El nombramiento de un funcionario tendrá carácter provisorio durante un periodo de seis meses, considerándose este como un plazo de prueba. Durante dicho período, cualquiera de las partes podrá dar por terminada la relación jurídica sin indemnización ni preaviso alguno, conforme a lo mencionado en el Art. 16° del Decreto 8841 "POR LA CUAL SE ESTABLECE EL ESTATUTO DEL FUNCIONARIO DEL INSTITUTO DE PREVISION SOCIAL".
- o) El personal nombrado no podrá cambiar el Grupo Ocupacional, cargo, asignación de categoría salarial presupuestaria, carga horaria y dependencia por el término de 12 (doce) meses; salvo excepciones para designaciones conforme a la Guía de Ejecución Presupuestaria, en cargos de jefaturas, autorizadas a través de Resolución emitida por la Presidencia o el Consejo de Administración del Instituto de Previsión Social.

Elaborado: Secc. Desarrollo de Cargos y Carreras y Secc. Selección, Incorporación y Movimiento, Sección Gestión de Contratación del Talento Humano
Dpto. Gestión del Empleo y Rendimiento – Dirección de Gestión y del Desarrollo del Talento Humano

- 9 -





INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL



GOBIERNO DEL
PARAGUAY | PARAGUÁI
REKUÁI

- p) El personal nombrado no podrá ser beneficiado con promoción salarial por el término de 12 (doce) meses.

Artículo 11: Se establece que los criterios de selección y la escala de puntuación estarán discriminados en los siguientes Grupos Ocupacionales y Cargos:

GRUPO OCUPACIONAL	CARGO
AUXILIAR ÁREA ADMINISTRATIVA	ASISTENTE DE TALENTO HUMANO
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO
	ASISTENTE
AUXILIAR DE APOYO ADMINISTRATIVO	AUXILIAR DE ARCHIVO
	CHOFER
	MECÁNICO
	OPERARIO DE MANTENIMIENTO
	OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES
	ORDENANZA
AUXILIAR ÁREA SALUD	AUXILIAR DE SALUD
AUXILIAR DE APOYO EN SALUD	AUXILIAR DE EXPEDICIÓN DE MEDICAMENTOS
	AUXILIAR DE ADMISIÓN Y DOCUMENTACIÓN CLÍNICA
	AUXILIAR DE COCINA
	AUXILIAR DE GESTIÓN DE PACIENTES
	AUXILIAR DE LAVANDERIA
	CHOFER DE AMBULANCIA
	CAPELLAN
	ESTIBADOR
	GEROCULTOR II
	OPERARIO DE LIMPIEZA
	PROVEEDOR/A
	TRANSPORTADOR/A
TÉCNICO ÁREA SALUD	TÉCNICO EN SALUD

Elaborado: Secc. Desarrollo de Cargos y Carreras y Secc. Selección, Incorporación y Movimiento, Sección Gestión de Contratación del Talento Humano
Dpto. Gestión del Empleo y Rendimiento – Dirección de Gestión y del Desarrollo del Talento Humano

- 10 -

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
ABG. ANA MARIA CASTRO
Secretaría del Consejo de Administración



INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL



GOBIERNO DEL
PARAGUAY

PARAGUÁI
REKUÁI

GRUPO OCUPACIONAL	CARGO
PROFESIONAL ÁREA ADMINISTRATIVA	ASISTENTE ADMINISTRATIVO
PROFESIONAL ÁREA SALUD	ASISTENTE SOCIAL
	BIOQUÍMICO/A
	ENFERMERO/A
	ENFERMERO/A JEFE
	FARMACÉUTICO
	FÍSICO/A MÉDICO/A
	FISIOTERAPÉUTA
	FONOAUDIÓLOGO/A
	INSTRUMENTADOR/A QUIRÚRGICO
	LICENCIADO EN FARMACIA
	LICENCIADO/A DE PLANTA
	MÉDICO DE GUARDIA-DOMINICAL
	MÉDICO/A
	MÉDICO/A DE CONSULTORIO
	MÉDICO/A DE GUARDIA
	MÉDICO/A DE PLANTA
	MÉDICO/A LABORAL
	NUTRICIONISTA DE CONSULTORIO
	NUTRICIONISTA DE PLANTA
	OBSTETRA
	ODONTÓLOGO/A
	PSICÓLOGO/A
	RADIÓLOGO
	TECNÓLOGO/A DE ALIMENTOS

Artículo 12: Criterios de selección para el grupo ocupacional: Auxiliar Área Administrativa, Auxiliar de Apoyo Administrativo, Auxiliar Área Salud, Auxiliar de Apoyo en Salud, Técnico Área Salud, Profesional Área Administrativa, Profesional Área Salud:

Elaborado: Secc. Desarrollo de Cargos y Carreras y Secc. Selección, Incorporación y Movimiento, Sección Gestión de Contratación del Talento Humano
Dpto. Gestión del Empleo y Rendimiento – Dirección de Gestión y del Desarrollo del Talento Humano

- 11 -





INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL



GOBIERNO DEL
PARAGUAY

PARAGUÁI
REKUÁI

1. Pruebas: cuarenta por ciento (40%).
2. Promedio de las Evaluaciones del Desempeño, de los periodos 2021 y 2022: veinte por ciento (20%).
3. Antigüedad: quince por ciento (15%).
4. Faltas: diez por ciento (10%).
5. Sanciones: quince por ciento (15%).

Artículo 13: Escala de puntuaciones. Se establecerán las siguientes escalas:

a) **Pruebas:** tendrá un porcentaje de **40% (cuarenta por ciento)** del total del proceso. La prueba tendrá un total de 40 puntos.

b) **Evaluación del Desempeño:** veinte por ciento (20%) del total del proceso. Se tendrá en cuenta el promedio de la Evaluación del Desempeño correspondiente a los dos últimos años de evaluaciones (Periodo 2021 y 2022), se considerará la siguiente escala:

PROMEDIO OBTENIDO	%
4,00	20
3,53 - 3,99	15
2,53 - 3,52	10
1,53 - 2,52	5
0 - 1,52	0

c) **Antigüedad:** quince por ciento (15%) del total del proceso. Se calculará hasta el 31 de diciembre de 2023, considerando la siguiente escala:

ANTIGÜEDAD	%
6 años, 1 mes en adelante	15
5 años, 0 meses a 6 años, 0 meses	10
4 años, 0 meses a 4 años 11 meses	5

Elaborado: Secc. Desarrollo de Cargos y Carreras y Secc. Selección, Incorporación y Movimiento, Sección Gestión de Contratación del Talento Humano
Dpto. Gestión del Empleo y Rendimiento – Dirección de Gestión y del Desarrollo del Talento Humano

- 12 -

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
ABIGAILA MARI CASTRO
Secretaría del Consejo de Administración



INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL



GOBIERNO DEL
PARAGUAY

PARAGUÁI
REKUÁI

d) Faltas: diez por ciento (10%) del total del proceso. Se calculará desde el 1 de agosto de 2021 hasta el 31 de agosto de 2023, considerando la siguiente escala:

FALTAS	%
0 faltas	10
1 falta	7
2 faltas	5
3 Faltas en adelante	0

e) Sanciones: quince por ciento (15%) del total del proceso. Se calculará desde el 1 de agosto de 2021 hasta el 31 de agosto de 2023, considerando la siguiente escala:

SANCIONES	%
0 sanciones	15
0.5 a 1 sanción	10
1.5 a 3.5 sanciones	5
4 sanciones en adelante	0

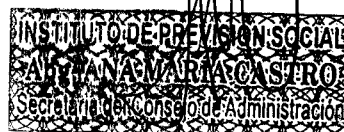
f) Para el desempate de los postulantes: se tendrá en cuenta el siguiente orden de prelación;

1. Prueba: de mayor a menor puntaje.
2. Promedio de las Evaluaciones del Desempeño, periodo 2021 y 2022: de mayor a menor puntaje.
3. Antigüedad: de mayor a menor, discriminando por años, meses y días.
4. Faltas: de menos a más.
5. Sanciones: de menos a más.

g) En caso de persistir el empate a este nivel, se establecerá los siguientes criterios para el desempate;

Elaborado: Secc. Desarrollo de Cargos y Carreras y Secc. Selección, Incorporación y Movimiento, Sección Gestión de Contratación del Talento Humano
Dpto. Gestión del Empleo y Rendimiento – Dirección de Gestión y del Desarrollo del Talento Humano

- 13 -





INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL



GOBIERNO DEL
PARAGUAY

PARAGUÁI
REKUÁI

1. Participación en anteriores Concursos de Desprecarización: años 2019 y 2021: de más a menos.
2. Antigüedad en la Profesión, según fecha de expedición del Registro Profesional que obra en el Sistema Integrado de Recursos Humanos (SIRH): de más a menos.
3. Cursos de capacitación expedidos por el Instituto de Previsión Social y registrados en el Sistema Integrado de Recursos Humanos (SIRH), desde enero de 2021 hasta agosto de 2023: de más a menos.

CAPITULO VI

DE LA CONVOCATORIA Y QUORUM DE LA COMISIÓN DE SELECCIÓN

Artículo 14: Convocatoria.

La Dirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano será la dependencia responsable de convocar en tiempo y forma a la primera reunión de la Comisión de Selección, proveyéndoles de toda información necesaria.

Artículo 15: Quórum.

En todas las etapas del proceso en las cuales interviene la Comisión de Selección, deben estar presentes la mayoría simple de los miembros que la conforman, para que las decisiones sean consideradas válidas.

Artículo 16: Decisiones.

Las decisiones se adoptarán por simple mayoría de los presentes y quedarán registradas en actas.

Artículo 17: Equipo Técnico.

El Equipo Técnico de la Comisión de Selección, estará conformado por el personal de la Dirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano, quienes serán designados por Resolución de Presidencia.

Elaborado: Secc. Desarrollo de Cargos y Carreras y Secc. Selección, Incorporación y Movimiento, Sección Gestión de Contratación del Talento Humano
Dpto. Gestión del Empleo y Rendimiento – Dirección de Gestión y del Desarrollo del Talento Humano

- 14 -





INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL



GOBIERNO DEL
PARAGUAY

PARAGUÁI
REKUÁI

CAPITULO VII

DE LAS ATRIBUCIONES DE LA COMISIÓN DE SELECCIÓN

Artículo 18: Atribuciones.

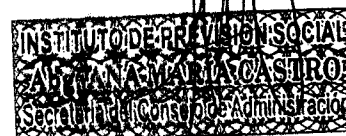
Son atribuciones de las personas que integran la comisión:

a) Miembros Plenos:

1. Definir y organizar las evaluaciones establecidas en el presente Reglamento y correspondientes a cada etapa.
2. Definir la metodología de evaluación a ser aplicada, según lo establecido en el presente Reglamento.
3. Verificar que se hayan cumplido todas las actividades establecidas en el presente reglamento.
4. Gestionar ante las dependencias correspondientes, los recursos necesarios para llevar a cabo el Concurso.
5. Acompañar al Equipo Técnico de Apoyo durante la calificación de los/as postulantes bajo su responsabilidad y con independencia de criterio, apegándose a lo establecido en el presente reglamento.
6. Resolver las cuestiones relativas al procedimiento del concurso.
7. Resolver la prórroga del plazo del Concurso en cualquiera de sus etapas, por razones fundadas.
8. Resolver situaciones de desempate según los criterios establecidos.
9. Definir las fechas, horarios y lugares de las reuniones y evaluaciones del Concurso.
10. Labrar actas de todas las reuniones y decisiones adoptadas.
11. Las demás funciones que la Comisión de Selección estime pertinente para la adecuada evaluación y selección de los postulantes, de conformidad a las normativas vigentes.

Elaborado: Secc. Desarrollo de Cargos y Carreras y Secc. Selección, Incorporación y Movimiento, Sección Gestión de Contratación del Talento Humano
Dpto. Gestión del Empleo y Rendimiento – Dirección de Gestión y del Desarrollo del Talento Humano

- 15 -





INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL



GOBIERNO DEL
PARAGUAY

PARAGUÁI
REKUÁI

12. Realizar la supervisión general del proceso del Concurso, adoptando las medidas de seguridad y confidencialidad necesarias.
13. Delegar en el Equipo Técnico, las tareas que sean necesarias.

b) Veedores:

1. Realizar la supervisión general del proceso del Concurso.
2. Formular sugerencias a los Miembros Plenos de la Comisión de Selección, relativas al proceso del Llamado a Concurso.
3. Realizar las consultas que estimen necesarias sobre el desarrollo del proceso.

CAPITULO VIII

DE LA PUBLICACIÓN DEL CONCURSO

Artículo 19: Publicación y Contenido.

La publicación del inicio del Llamado a Concurso, establecido por Resolución de Presidencia, deberá contener las siguientes informaciones:

- a. Fecha límite de postulación.
- b. Tipo de concurso.
- c. Modalidad de selección.
- d. Demás informaciones pertinentes.

La publicación de toda información se realizará a través de la página web institucional (www.ips.gov.py), intranet y correo electrónico institucional.

Artículo 20: Plazos de Publicación.

La publicación del llamado a Concurso deberá estar disponible mientras dure el proceso.

Elaborado: Secc. Desarrollo de Cargos y Carreras y Secc. Selección, Incorporación y Movimiento, Sección Gestión de Contratación del Talento Humano
Dpto. Gestión del Empleo y Rendimiento – Dirección de Gestión y del Desarrollo del Talento Humano

- 16 -





INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL



GOBIERNO DEL PARAGUAY | PARAGUÁI REKUÁI

CAPITULO IX

DE LAS OBLIGACIONES DE LOS POSTULANTES Y CAUSALES DE EXCLUSIÓN

Artículo 21: Obligaciones.

Los postulantes, al presentarse a un concurso, tienen la obligación de:

- a) Conocer el presente reglamento.
- b) Postularse en los medios y en los plazos establecidos para el efecto.
- c) Contar con un dispositivo electrónico con conexión a internet, para realizar la prueba.
- d) Conectarse puntualmente para realizar la prueba en la modalidad virtual en el enlace habilitado para el efecto, en la fecha y horarios establecidos.
- e) Mantenerse informado del proceso a través de la página web institucional o por el medio de comunicación establecido por la Comisión de Selección.
- f) En el caso de detectar irregularidades en el proceso, realizar denuncias al respecto a la Comisión de Selección, a través de la Unidad de Anticorrupción y Transparencia, previo a la conclusión del mismo.

Artículo 22: Exclusión.

En el caso de comprobarse un intento de fraude por parte de algún o algunos postulantes, en cualquier etapa del proceso, la Comisión de Selección podrá resolver la exclusión del Concurso del/los afectado/s.

Se considerará como fraude el intento de influir sobre el sentido de decisión de la Comisión de Selección, utilizando cualquier método que afecte la independencia de criterio de alguno o algunos de sus miembros o la igualdad en el proceso de evaluación.

Se aclara que, si durante el proceso de Desprecarización Laboral, el personal contratado cuenta con rescisión de contrato y/o solicitud término de contrato, será excluido del proceso.

Elaborado: Secc. Desarrollo de Cargos y Carreras y Secc. Selección, Incorporación y Movimiento, Sección Gestión de Contratación del Talento Humano
Dpto. Gestión del Empleo y Rendimiento – Dirección de Gestión y del Desarrollo del Talento Humano

- 17 -

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Abg. ANA-MARIA CASTRO
Secretaría del Consejo de Administración



INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL



GOBIERNO DEL
PARAGUAY

PARAGUÁI
REKUÁI

CAPITULO X

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 23: Cumplimiento.

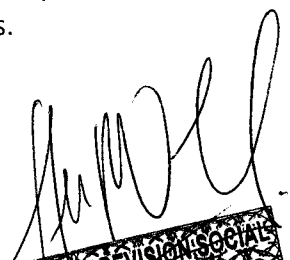
El cumplimiento de lo dispuesto en el presente Reglamento, es de carácter obligatorio, para todas las partes afectadas en el proceso de Concurso Interno Institucional, para Desprecarización Laboral del personal contratado de la Institución.

Artículo 24: Aplicación.

Toda cuestión relativa a la aplicación del presente Reglamento que no se encuentre contemplada en el mismo, será resuelta por la Comisión de Selección.

Artículo 25: Vigencia.

Este Reglamento entrará en vigencia desde la fecha de aprobación por parte del Consejo de Administración del Instituto de Previsión Social, previéndose modificaciones y/o ampliaciones posteriores, que deberán ser solicitadas por la Dirección Gestión y Desarrollo del Talento Humano, para mejor aplicación y obtención de los objetivos Institucionales.


INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
ABEYANAMA CASTRO
Secretaría del Consejo de Administración