



Instituto de Previsión Social
Consejo de Administración

Acta N° 062/2026 de fecha 01 de septiembre de 2026

RESOLUCIÓN C.A. N° 062-016/2026

POR LA QUE SE APRUEBA EL REGLAMENTO DE CONCURSOS PARA LA SELECCIÓN E INCORPORACIÓN DEL PERSONAL DEL ÁREA DE SALUD AL INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL - VERSIÓN 01.

VISTO: El Expediente Digital identificado como CA/N° 1437/2026, recepcionado en la Secretaría del Consejo de Administración, en fecha 21 de agosto de 2026, el cual contiene la Nota Interna PR/DTH/N° 358/2026, de fecha 21 de agosto de 2026, de la Dirección Gestión y Desarrollo del Talento Humano, por el que se eleva a consideración de la Máxima Autoridad, el Informe Técnico N° 489/2026, de fecha 21 de agosto de 2026, identificado como IN6-0147-2026-000314, presentado por la Sección Selección, Incorporación y Movimiento del Departamento Gestión del Empleo y del Rendimiento de la Dirección Gestión y Desarrollo del Talento Humano de la Institución; y

CONSIDERANDO: Que, la Ley N° 7445/2025, "De la Función Pública y del Servicio Civil", admite expresamente la vigencia y autonomía de las carreras especiales que se rigen por sus propias reglas constitutivas, estableciendo que las disposiciones de la carrera del servicio civil revisten un carácter estrictamente residual y subsidiario, por lo que no resultan aplicables de manera directa al Personal del Área Salud;

Que, la Ley N° 836/1980 "Código Sanitario" determina en su Artículo 3° que, el Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social (MSPyBS) es la más alta dependencia del Estado competente en materia de salud y aspectos fundamentales del bienestar social, disponiendo asimismo en su Artículo 4° que, la autoridad de salud será ejercida por el Ministro del área, con la responsabilidad y atribuciones de cumplir y hacer cumplir las disposiciones previstas en dicho cuerpo legal y sus reglamentaciones;

Que, la Política Nacional de Recursos Humanos en Salud del Paraguay 2020-2030, aprobada por Resolución Ministerial S.G. N° 749/2020, del 29 de diciembre de 2020, construida en consonancia con la Política Nacional de Salud 2015-2030, se constituye como el instrumento estratégico para el establecimiento, formulación y actualización de los lineamientos que dirigen, reglan, normatizan y consolidan la gestión del talento humano en salud en el país, contemplando la necesidad de adecuar los procesos de desarrollo de los recursos humanos a la complejidad de la realidad sanitaria;

FDO.: ALTE. (R) PROF. DR. ISAÍAS RICARDO FRETES ZÁRATE, PRESIDENTE
LIC. RAMÓN ZARZA PINTOS / DR. HASSEL JIMMY JIMÉNEZ ROLÓN
ECON. JOSÉ EMILIO ARGÑA CONTRERAS / SRA. MIRTHA ALZIRA ARIAS NOGUER
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° 062/2026 de fecha 01 de septiembre de 2026

RESOLUCIÓN C.A. N° 062-016/2026

Que, a través del Dictamen CJGCH N° 17/2026, emitido por el Viceministerio de Capital Humano y Gestión Organizacional dependiente del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), la autoridad rectora en materia de servicio civil ha dejado sentado el criterio vinculante de que la actividad laboral del personal de salud es exclusiva del ámbito sanitario y no forma parte del servicio civil o administrativo;

Que, asimismo el referido Dictamen concluye taxativamente que carece de fundamento jurídico aplicar los instrumentos técnicos y procedimientos de selección diseñados para la carrera administrativa al Personal de Blanco, correspondiendo en su lugar que los procesos de ingreso, progresión y despreciarización laboral de los profesionales de la salud se rijan por las normas técnicas específicas del Área Sanitaria, atendiendo a la naturaleza especial de la función, el perfil de los cargos y la dinámica de la prestación del servicio sanitario; y que corresponde diferenciar taxativamente a los Profesionales del Área de Salud, atendiendo a que los procesos de convocatoria, selección e incorporación en el ámbito de la salud pública implican la evaluación de perfiles de alta complejidad técnica y científica, del personal especializado, cuyas competencias, certificaciones, regímenes de carga horaria y responsabilidades civiles y penales se rigen por disposiciones legales autónomas y ajenas a la función pública;

Que, con la premisa de coadyuvar esfuerzos entre instituciones, el Instituto de Previsión Social solicitó a la Dirección Nacional Estratégica de Recursos Humanos en Salud se sirva disponer al análisis y la homologación técnica del Reglamento de Concurso para la Selección e Incorporación del Personal del Área de salud al Instituto de Previsión Social, y en respuesta a la misma, la Dirección Nacional Estratégica de Recursos Humanos en Salud, por Nota DNERHS/DGPRHS N° 065/2026, de fecha 06 de agosto de 2026, concluye que:

“Respecto a la clasificación de Profesionales de Salud, esta Dirección Nacional considera técnicamente pertinente que el IPS adopte como referencia el Catálogo de Profesiones vigente del MSPYBS, aprobado por Resolución S.G. N° 564/2025, para la clasificación y categorización de los Profesionales de Salud...”

“Aquellos profesionales, técnicos o auxiliares cuyos grupos ocupacionales no se encuentren actualmente contemplados en el Catálogo, pero que cuenten con registro profesional vigente expedido por el MSPYBS, no deberían ser excluidos del proceso de Desprecuarización Laboral...”

**FDO.: ALTE. (R) PROF. DR. ISAÍAS RICARDO FRETES ZÁRATE, PRESIDENTE
LIC. RAMÓN ZARZA PINTOS / DR. HASSEL JIMMY JIMÉNEZ ROLÓN
ECON. JOSÉ EMILIO ARGÑA CONTRERAS / SRA. MIRTHA ALZIRA ARIAS NOGUER
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° 062/2026 de fecha 01 de septiembre de 2026

RESOLUCIÓN C.A. N° 062-016/2026

“Respecto a la clasificación del Personal de Apoyo en Salud: la DNERHS considera que la clasificación de este grupo ocupacional debe regirse por los Lineamientos para la Organización del Personal Sanitario No Clínico, Personal de Apoyo en Salud, en concordancia con la estructura de los tres ejes estratégicos establecidos en el Artículo 211 del Código Sanitario, y no por el Catálogo de Profesiones, dado que este último se circunscribe a profesiones de Nivel CINE 5 o superior”;

Que, por Resolución de Presidencia N° 465/2026, de fecha 11 de agosto de 2026, se dispone la conformación de la Comisión de Selección para los concursos a ser convocados por el Instituto de Previsión Social (IPS) dirigidos a los Servidores Públicos del Área de Salud, con vigencia para el Ejercicio Fiscal 2026;

Que, con el objeto de salvaguardar los principios rectores de igualdad, justicia, mérito, legalidad, publicidad, transparencia, objetividad, fiabilidad y eficiencia procesal, se hace indispensable dotar al Instituto de Previsión Social de un marco normativo e institucional propio que regule con claridad las etapas de Concursos para este sector;

Que, el presente cuerpo reglamentario incorpora de manera transversal la política institucional de inclusión laboral para Personas con Discapacidad (PCD) y miembros de Comunidades Indígenas, determinando mecanismos técnicos de asistencia, adecuación curricular y aplicación de ajustes razonables en estrecha coordinación y validación documental con la Secretaría Nacional por los Derechos de las Personas con Discapacidad (SENADIS) y el Instituto Paraguayo del Indígena (INDI);

Que, la Carta Orgánica, en su Art. 13° Inc. b) *“faculta al Consejo de Administración del IPS a dictar y reformar los reglamentos internos del Instituto”*;

Que, la propuesta en cuestión cuenta con el parecer técnico favorable del Director Interino de la Dirección Gestión y Desarrollo del Talento Humano, garantizando así su conformidad en los términos de la Nota Interna PR/DTH/N° 358/2026, de fecha 21 de agosto de 2026 y del Formulario de Recepción de Expedientes para tratamiento por el Consejo de Administración del IPS, suscritos por el mismo;

Por tanto, en uso de sus atribuciones;

**FDO.: ALTE. (R) PROF. DR. ISAÍAS RICARDO FRETES ZÁRATE, PRESIDENTE
LIC. RAMÓN ZARZA PINTOS / DR. HASSEL JIMMY JIMÉNEZ ROLÓN
ECON. JOSÉ EMILIO ARGANA CONTRERAS / SRA. MIRTHA ALZIRA ARIAS NOGUER
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° 062/2026 de fecha 01 de septiembre de 2026

RESOLUCIÓN C.A. N° 062-016/2026

**EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DEL
INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL**

R E S U E L V E:

- 1º) Aprobar el Reglamento de Concursos para la Selección e Incorporación del Personal del Área de Salud al Instituto de Previsión Social – Versión 01, conforme al Anexo I, el cual se encuentra refrendado por la Secretaria del Consejo de Administración y el Director Interino de la Dirección Gestión y Desarrollo del Talento Humano, que consta de 18 (dieciocho) fojas y se adjunta a la presente Resolución.-----
- 2º) Aprobar el Anexo II - Clasificación de Personal de Salud y Personal de Servicio Sanitario No Clínico, que detalla taxativamente las clasificaciones de los Profesionales, Técnicos, Auxiliares del Área de la Salud y Auxiliar de Servicios Sanitario No Clínico, habilitados para el presente proceso de selección, el cual se encuentra refrendado por la Secretaria del Consejo de Administración y el Director Interino de la Dirección Gestión y Desarrollo del Talento Humano, que consta de 02 (dos) fojas y se adjunta a la presente Resolución.-----
- 3º) Aprobar el Anexo III - Declaración Jurada de Incompatibilidades e Imparcialidad para Miembros de la Comisión de Selección y Equipo Técnico de Apoyo, aplicable a los concursos para la selección e incorporación del personal del área de salud al Instituto de Previsión Social, el cual se encuentra refrendado por la Secretaria del Consejo de Administración y el Director Interino de la Dirección Gestión y Desarrollo del Talento Humano, que consta de 01 (una) foja y se adjunta a la presente Resolución.-----
- 4º) Establecer que la Dirección Gestión y Desarrollo del Talento Humano es la responsable de la integridad del expediente físico y su coherencia con la versión digital registrada para el tratamiento por parte del Consejo de Administración.-----
- 5º) Comunicar a quienes corresponda y archivar.-----
SC/dk/jo.-

**FDO.: ALTE. (R) PROF. DR. ISAÍAS RICARDO FRETES ZÁRATE, PRESIDENTE
LIC. RAMÓN ZARZA PINTOS / DR. HASSEL JIMMY JIMÉNEZ ROLÓN
ECON. JOSÉ EMILIO ARGANA CONTRERAS / SRA. MIRTHA ALZIRA ARIAS NOGUER
SR. JOSÉ JARA ROJAS. MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN
ABG. ANA MARÍA ANGÉLICA CASTRO AQUINO. Secretaria del Consejo de Administración**



GOBIERNO DEL PARAGUAY | PARAGUÁI REKUÁI

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
DIRECCIÓN GESTIÓN Y DESARROLLO DEL
TALENTO HUMANO

ANEXO I

REGLAMENTO DE CONCURSOS PARA LA
SELECCIÓN E INCORPORACIÓN DEL PERSONAL
DEL ÁREA DE SALUD AL INSTITUTO DE
PREVISIÓN SOCIAL

VERSIÓN 01

AGOSTO - 2026

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
CIP JUAN CARLOS AVALOS
Coordinador

Elaborado por: Sección Selección, Incorporación y Movimiento - Sección Desarrollo de Cargos y Carreras - Sección Gestión de Carrera del Talento Humano -
Departamento Gestión del Empleo y del Rendimiento - Dirección Gestión y Desarrollo del Talento Humano

- 1 -

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



REGLAMENTO DE CONCURSOS PARA LA SELECCIÓN E INCORPORACIÓN DEL PERSONAL DEL ÁREA DE SALUD AL INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL

CAPÍTULO I

DEL OBJETO, FINALIDAD, ALCANCE, DEFINICIONES Y PRINCIPIOS RECTORES DEL REGLAMENTO

Artículo 1: Objeto.

El presente reglamento tiene por objeto establecer el marco normativo, los procedimientos administrativos específicos, los criterios e instrumentos técnicos a fin de realizar Concursos destinados a la incorporación del Personal de Salud para prestar servicios en el Instituto de Previsión Social (IPS).

Artículo 2: Finalidad.

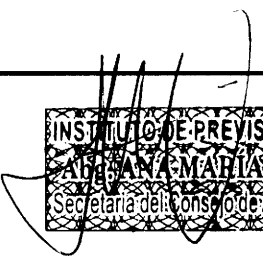
La finalidad del presente reglamento es fortalecer la gestión de los servicios de salud mediante la consolidación de un plantel idóneo, reconociendo la naturaleza especial del área sanitaria y asegurando la continuidad operativa de los establecimientos de salud.

Artículo 3: Alcance.

Las disposiciones del presente Reglamento son de aplicación exclusiva para los procesos de selección del Personal de Salud del IPS, que cumpla con los requisitos y condiciones de admisibilidad establecidos en esta disposición.


INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
C. JUAN CARLOS AVALOS
Coordinador

Elaborado por: Sección Selección, Incorporación y Movimiento - Sección Desarrollo de Cargos y Carreras - Sección Gestión de Recursos Humanos - Departamento Gestión del Empleo y del Rendimiento - Dirección Gestión y Desarrollo del Talento Humano


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

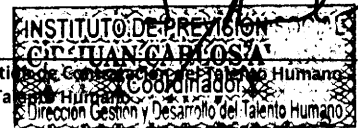


Artículo 4: De las Definiciones.

Para los efectos del presente Reglamento se entenderá por:

- a) **Concurso Público de Ingreso (CPI):** conjunto de procedimientos técnicos, cuantificables y comparables para seleccionar a la persona más idónea para ocupar un cargo permanente en la Institución, al que podrán postular todos los ciudadanos paraguayos naturales o naturalizados.
- b) **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 en la Institución, al que podrán postular todos los ciudadanos paraguayos naturales o naturalizados.
- c) **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, al que podrán postular todos los funcionarios públicos de la Institución, que cumplan con los requisitos establecidos a ese efecto.
- d) **Personal de Salud:** Es la denominación genérica que comprende al conjunto de trabajadores que desempeñan funciones en el sector salud, constituido por la suma de los Profesionales, Técnicos y Auxiliares en Salud, así como también al Personal de Servicio Sanitario No Clínico.
- e) **Grupo Ocupacional:** Se define como una clasificación que integra diversos cargos con características funcionales y propósitos similares, o que requieren requisitos mínimos equivalentes para su nivel, considerando la naturaleza específica del área sanitaria.
- f) **Cargo:** Es la posición o función asignada dentro de la estructura organizacional de la institución, que consiste en el ejercicio de una o más tareas específicas.
- g) **Profesional Área de Salud:** Corresponde al grupo ocupacional conformado por servidores públicos, que posee una formación académica de grado en el ámbito sanitario y cuenta con la habilitación legal necesaria para ejercer su profesión. Su labor primordial se centra en la promoción, mantenimiento y recuperación de la salud de individuos, manteniendo un enfoque clínico directo con el paciente y participando activamente en el diagnóstico, tratamiento, prevención y rehabilitación de enfermedades. Estos profesionales poseen un campo de acción amplio que abarca la prestación de servicios de salud, tareas técnicas, administrativas, de gerencia, docencia e investigación.

Elaborado por: Sección Selección, Incorporación y Movimiento - Sección Desarrollo de Cargos y Carreras - Sección Gestión de Competencias y Talento Humano
Departamento Gestión del Empleo y del Rendimiento - Dirección Gestión y Desarrollo del Talento Humano



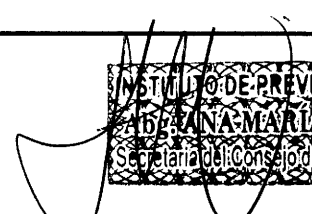


GOBIERNO DEL
PARAGUAY

PARAGUÁI
REKUÁI

- h) **Técnico Área en Salud:** Corresponde al grupo ocupacional conformado por servidores públicos que cuenta con un título de Pregrado, de educación terciaria no universitaria en el área sanitaria, legalmente habilitados por registro profesional vigente expedido por el Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social. Su actividad principal es el apoyo técnico especializado en la conservación, prevención o mejoramiento de las condiciones de salud de los asegurados.
- i) **Auxiliar de Salud:** Corresponde al grupo ocupacional conformado por servidores públicos que cuentan con un título de Pregrado en el área sanitaria, legalmente habilitados por registro profesional vigente expedido por el Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social. Su actividad principal es el apoyo especializado en la conservación, prevención o mejoramiento de las condiciones de salud de los asegurados.
- j) **Personal de Servicio Sanitario No Clínico:** Comprende al grupo ocupacional de servidores públicos del área sanitaria cuyas funciones consisten en apoyar, facilitar y mejorar la prestación de servicios de salud. Desempeñan tareas de apoyo y logística estrictamente necesarias para sostener la operatividad y eficacia de la atención médica del área de salud, sin ejercer funciones clínicas directas ni realizar actos asistenciales inmediatos sobre los pacientes.
- k) **Servidores Públicos:** Conjunto de personas que, en forma permanente o temporal, sea como funcionarios o empleados públicos, presten servicios personales a una institución pública, en relación de dependencia y jerarquía.
- l) **Empleado Público:** Es la persona que presta servicios específicos a una institución pública bajo una relación de dependencia y dirección, en virtud de un contrato de empleo público y por tiempo determinado.
- m) **Funcionario público:** Es la persona nombrada mediante acto administrativo para ocupar de manera permanente o transitoria un cargo donde desarrolla tareas inherentes a la función de la institución pública.


INSTITUTO DE PREVISION SOCIAL
C.P. JUAN CARLOS AYA OS
Coordinador
Dirección Gestión y Desarrollo del Talento Humano


INSTITUTO DE PREVISION SOCIAL
A.M. ANA MARIA CASTRO
Secretaría del Consejo de Administración



DE LOS PRINCIPIOS RECTORES

Artículo 5: Principios.

El Concurso Público de Oposición y Concursos de Méritos, se rige por los siguientes principios:

- a) Igualdad.
- b) Justicia.
- c) Mérito.
- d) Legalidad.
- e) Publicidad y Transparencia.
- f) Objetividad e imparcialidad.
- g) Fiabilidad, efectividad y validez.
- h) Eficiencia y celeridad.

CAPÍTULO II DE LA COMISIÓN DE SELECCIÓN

Artículo 6: Carácter y Responsabilidad.

La Comisión de Selección es la instancia administrativa única de ejecución y la responsable directa de llevar adelante todas las etapas del proceso de concurso. Su objetivo es garantizar un proceso transparente, objetivo, imparcial y basado en el mérito que conduzca a la selección del postulante más idóneo.

Artículo 7: Conformación de la Comisión. La Comisión será designada por Resolución de Presidencia y estará integrada por miembros titulares y sus respectivos suplentes, quienes actuarán únicamente en ausencia de los primeros. Se clasificarán en:

Miembros Plenos (con voz y voto):

Un representante de la **Máxima Autoridad Institucional**.

Un representante de la **Dirección Gestión y Desarrollo del Talento Humano**.

Un representante de la **Gerencia de Salud**.

Un representante de la Gerencia correspondiente al puesto convocado, cuando este pertenezca a un área distinta a la Gerencia de Salud. La designación específica de dicho representante se formalizará directamente en el acta del proceso.

INSTITUTO DE PREVISION SOCIAL
C. JUAN CARLOS AVANOS
Coordinador

Elaborado por: Sección Selección, Incorporación y Movimiento - Sección Desarrollo de Cargos y Carreras - Sección Gestión de Cargos y Desarrollo del Talento Humano - Departamento Gestión del Empleo y del Rendimiento - Dirección Gestión y Desarrollo del Talento Humano

INSTITUTO DE PREVISION SOCIAL
C. ANA MARIA CASTRO
Secretaría del Consejo de Administración



Miembros Veedores (con voz, sin voto):

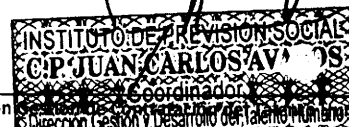
Un representante de los **Funcionarios**, seleccionado por sorteo de la nómina de funcionarios nombrados.

Un representante de las **Organizaciones de Trabajadores** (Sindicatos) con personería gremial vigente.

Artículo 8: Intervención del Asesor Técnico de Especialidad

En los concursos destinados a cubrir puestos de especialidades complejas o de alta especificidad técnica, la Comisión de Selección convocará formalmente a uno de los Jefes del Servicio, Departamento o Unidad de la especialidad sanitaria correspondiente para actuar en carácter de **Asesor Técnico de Especialidad**. Su participación se registrará bajo los siguientes criterios:

- **Aportación de Criterio Experto:** El Asesor Técnico intervendrá con el fin exclusivo de proveer el rigor científico y técnico requerido en el proceso. Dado que las profesiones de la salud se fundan en acciones científicamente orientadas, su criterio especializado constituirá el insumo primordial para valorar la idoneidad socioprofesional y técnica de los postulantes en áreas de alta complejidad.
- **Validación Técnica de Perfiles (Fase Previa):** Con anterioridad a la publicación del llamado, el asesor deberá validar técnicamente el perfil de la vacancia y la matriz de evaluación. Su función es garantizar que los requisitos de formación académica, experiencia y competencias específicas requeridas se ajusten estrictamente a las necesidades operativas y científicas del servicio de salud.
- **Evaluación Técnica y Entrevistas (Fase de Proceso):** Durante el desarrollo del concurso, el asesor participará activamente en las etapas de evaluación técnica y entrevistas. Su informe o dictamen técnico fundado sobre el desempeño de los postulantes servirá de base obligatoria para la calificación de la idoneidad profesional por parte de la Comisión.
- **Instancia Única Resolutiva:** Se ratifica a la Comisión de Selección como la instancia única resolutoria del proceso. El Asesor Técnico de Especialidad actuará con voz, pero sin voto en las decisiones administrativas; no obstante, la Comisión deberá fundamentar sus resoluciones y actas de selección en el criterio técnico proporcionado por dicho experto, asegurando así la excelencia y seguridad en la atención médica.





GOBIERNO DEL
PARAGUAY

PARAGUÁI
REKUÁI

Artículo 9: Equipo de Apoyo Técnico.

La Comisión contará con un equipo de soporte técnico-administrativo conformado por funcionarios públicos de la Dirección Gestión y Desarrollo del Talento Humano. Este equipo se encargará del labrado de actas, carga de datos y comunicaciones, pero no tendrá voz ni voto en las decisiones.

Artículo 10: Quórum y Decisiones.

Para que las sesiones sean válidas, debe estar presente la **mayoría simple** de los miembros que conforman la Comisión. Las decisiones se adoptarán por mayoría simple de los presentes y deberán quedar debidamente registradas en actas firmadas por los intervinientes.

La Dirección 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 11: Incompatibilidades e Imparcialidad.

No podrán integrar la Comisión de Selección, en calidad de Miembros Plenos, Suplentes, Veedores ni el Equipo Técnico de Apoyo, quienes se encuentren incurso en alguna de las siguientes causales:

- a) **Sumario/Sanción:** Encontrarse en proceso de sumario administrativo o cumpliendo una sanción a consecuencia de la conclusión del sumario.
 - b) **Parentesco:** Tener vínculo de parentesco hasta el 4° grado de consanguinidad o 2° grado de afinidad con algún postulante, según Código Civil.
 - c) **Interés directo:** Poseer interés personal, directo o indirecto, en el resultado del concurso, o haber capacitado/preparado a postulantes.
 - d) **Condición de postulante:** Ser postulante al presente concurso.
1. **Declaración Jurada:** Al aceptar la designación, todo integrante suscribirá Declaración Jurada manifestando no incurrir en las causales precedentes. La falsedad será considerada falta grave. Conforme al **Anexo III**.
 2. **Inhibición y Recusación:** Quien se encuentre incurso en alguna causal deberá inhibirse de inmediato. Los postulantes podrán recusar a cualquier integrante por estas causales dentro de 48 horas de publicada la conformación de la Comisión.
 3. **Reemplazo:** Verificada la incompatibilidad, del Miembro Pleno o del Veedor titular, será reemplazado por su suplente.

Elaborado por: Sección Selección, Incorporación y Movimiento - Sección Desarrollo de Cargos y Carreras - Sección Gestión del Empleo y del Rendimiento - Dirección Gestión y Desarrollo del Talento Humano -



- 7 -





GOBIERNO DEL
PARAGUAY

PARAGUÁI
REKUÁI

CAPÍTULO III

DE LOS INSTRUMENTOS PARA EL PROCESO DE CONCURSO

Artículo 12: Perfiles, Bases y Condiciones.

Constituyen los instrumentos técnicos obligatorios que rigen cada llamado a concurso para garantizar la transparencia y objetividad del proceso.

- a) **Perfiles de Puesto:** Documento que detalla la denominación del cargo, la descripción de tareas misionales, las relaciones funcionales, los requisitos mínimos de formación y la experiencia exigida.
- b) **Bases y Condiciones:** Documento que establece las reglas del concurso, incluyendo el cronograma, la matriz de evaluación con sus respectivas ponderaciones y los puntajes mínimos de aprobación.

Para CPI:

- Autorización del EEN para la utilización de vacancias.
- Documentos que acrediten las vacancias conforme a las excepciones previstas en el Decreto Reglamentario del Presupuesto General de la Nación.

Para CPIEP:

- Documento de certificación de cupos de contratos o autorización del EEN, según sea el caso.

Artículo 13: Articulación con el Ente Rector.

El Instituto de Previsión Social, en la formulación de los perfiles, bases y condiciones de su personal sanitario utilizará los criterios del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social como guía de referencia orientativa en virtud de su rectoría técnica, sin perjuicio de las adaptaciones requeridas por la dinámica institucional.



Elaborado por: Sección Selección, Incorporación y Movimiento - Sección Desarrollo de Cargos y Carreras - Sección Gestión de Contratación del Talento Humano -
Departamento Gestión del Empleo y del Rendimiento - Dirección Gestión y Desarrollo del Talento Humano





CAPÍTULO IV DEBERES Y ATRIBUCIONES DE LOS SUJETOS INTERVINIENTES

Artículo 14: Deberes y atribuciones de los miembros plenos.

Son responsabilidades de los representantes con voz y voto dentro de la Comisión de Selección:

- Aplicar el presente reglamento** y sujetar todas sus actuaciones a las normativas sanitarias y legales vigentes.
- Definir y organizar las evaluaciones** correspondientes a cada etapa, así como la metodología a ser aplicada según el perfil del cargo.
- Acompañar y supervisar** al Equipo de Apoyo Técnico durante la calificación de los postulantes, asegurando la independencia de criterio y el apego a las bases y condiciones.
- Atender y resolver de forma fundada** las consultas, tachas o reclamos presentados por los postulantes en los plazos establecidos.
- Labrar actas** de todas las reuniones y decisiones adoptadas, las cuales deberán contar con la firma de al menos dos miembros plenos.
- Revisar y aprobar la totalidad de los perfiles de cargo**, en los casos de especialidad compleja, esta validación se realizará en coordinación con el Asesor Técnico Especialista correspondiente.
- Refrendar el informe final** y la lista de seleccionados a ser elevada a la Presidencia para la adjudicación.

Artículo 15: Deberes y atribuciones de los Veedores.

Los representantes de los funcionarios y gremios quienes participan con voz pero sin voto, tienen los siguientes deberes:

- Realizar la supervisión general** de todas las etapas del proceso del concurso para garantizar la transparencia y objetividad.
- Formular sugerencias por escrito** a los miembros plenos sobre cualquier aspecto relativo al proceso de selección.

Elaborado por: Sección Selección, Incorporación y Movimiento - Sección Desarrollo de Cargos y Carreras - Sección Gestión del Empleo y del Rendimiento - Dirección Gestión y Desarrollo del Talento Humano

INSTITUTO DE PREVISION SOCIAL
C.P. JUAN CARLOS BAVA
Coordinador

INSTITUTO DE PREVISION SOCIAL
ABE ANA MARIA CASTRO
Secretaria del Consejo de Administración



GOBIERNO DEL
PARAGUAY

PARAGUÁI
REKUÁI

- c) **Participar de las reuniones** de la Comisión de Selección, dejando constancia de sus observaciones en las actas respectivas.
- d) **Realizar consultas** sobre el desarrollo técnico del proceso y el cumplimiento de las bases y condiciones.

La ausencia de los veedores en las reuniones no invalidará las decisiones de los miembros plenos ni detendrá el proceso.

Artículo 16: Deberes y atribuciones del Equipo de Apoyo Técnico.

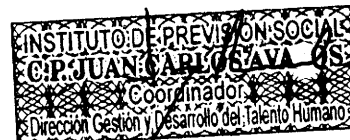
El personal administrativo técnico de apoyo designado para el concurso tendrá los siguientes deberes:

- a) **Proveer soporte técnico-administrativo** para la ejecución de las evaluaciones, carga de datos y comunicaciones oficiales en el portal institucional.
- b) **Sujetar su actuación estrictamente** a lo dispuesto en los perfiles, matrices y bases y condiciones aprobadas para el llamado.
- c) **Garantizar la confidencialidad** y reserva de los documentos y puntajes preliminares antes de su publicación oficial.
- d) **Preparar los borradores de actas** y documentos técnicos requeridos por los miembros plenos para la formalización de cada etapa.

Artículo 17: Deberes y atribuciones del Postulante.

Toda persona que se presente a un llamado a concurso en el área de salud se obliga a:

- a) **Conocer íntegramente las bases y condiciones**, el perfil del cargo y el presente reglamento antes de su inscripción.
- b) **Proporcionar información veraz** y documentos auténticos sobre sus antecedentes biográficos, académicos, laborales, registro profesional vigente entre otros.
- c) **Reconocer su Número de Postulación asignado**, para ser identificado durante el proceso, proporcionado por el Sistema de “IPS Concurssa”.



Elaborado por: Sección Selección, Incorporación y Movimiento - Sección Desarrollo de Cargos y Carreras - Sección Gestión de Contratación del Talento Humano - Departamento Gestión del Empleo y del Rendimiento - Dirección Gestión y Desarrollo del Talento Humano





- d) **Presentarse en tiempo y forma** a las evaluaciones previstas. La inasistencia a cualquiera de ellas será causal de exclusión automática.
- e) **Realizar el seguimiento del proceso** exclusivamente a través del medio oficial de publicación “IPS Concurso”.
- f) **Denunciar irregularidades** ante la Comisión de Selección o los órganos de transparencia.
- g) **Abstenerse de cualquier intento de fraude** o de influir en las decisiones de la Comisión, bajo pena de exclusión inmediata.

CAPÍTULO V DE LOS PROCEDIMIENTOS DEL CONCURSO

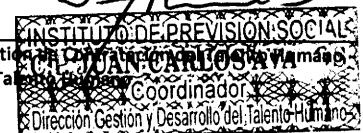
Artículo 18: Autorización y procedimientos del Concurso

El concurso será autorizado a través de resolución de presidencia, en la cual se deberán especificar el tipo de concurso, el cargo a ser cubierto, la disponibilidad presupuestaria y la vacancia disponible, entre otros datos de interés, de acuerdo al tipo de concurso a convocar. El medio oficial de publicación de cada etapa se realizará a través del portal web “IPS Concurso”.

Se aplicará el siguiente procedimiento de selección para los Concursos, a ser publicado en las Bases y Condiciones:

1. **Publicación de la convocatoria:** La institución publicará el perfil y las bases y condiciones de forma clara, uniforme y accesible para la participación de todos los interesados. La publicación será por 5 (cinco) días corridos.
2. **Reunión informativa.** Durante la reunión informativa se dará a conocer el proceso, la modalidad, los documentos para la postulación, los temas a desarrollar en caso de aplicar evaluaciones y serán aclaradas las dudas o inquietudes de los interesados. Se aplicará al siguiente día hábil de cerrada la etapa de publicación de la convocatoria.
3. **Recepción de postulaciones:** Las postulaciones de los interesados se recibirán en la modalidad y con las formalidades previstas en las bases y condiciones. El plazo de recepción será de 5 (cinco) días hábiles computados desde el siguiente día hábil de la reunión informativa. Se podrá prorrogar el plazo de recepción de postulación hasta por 5 (cinco) días hábiles, debiendo registrarse la prórroga en el portal web “IPS Concurso”.

Elaborado por: Sección Selección, Incorporación y Movimiento - Sección Desarrollo de Cargos y Carreras - Sección Gestión del Empleo y del Rendimiento - Dirección Gestión y Desarrollo del Talento Humano





GOBIERNO DEL
PARAGUAY

PARAGUÁI
REKUÁI

4. **Evaluación documental para la admisión:** La Comisión de Selección y el Equipo de Apoyo Técnico realizará la verificación del cumplimiento de los requerimientos excluyentes, establecidos en las Bases y Condiciones para la admisión de los postulantes. Esta etapa es obligatoria para todos los tipos de procesos y es la primera evaluación a ser aplicada.

5. **Publicación de la lista de admitidos y no admitidos:** Se publicará el resultado de la evaluación documental para la admisión, según el siguiente detalle:

Admitidos: Lista integrada por las personas que cumplen con los requerimientos excluyentes para la admisibilidad del proceso de concurso.

No admitidos: Lista integrada por las personas que no cumplen con los requerimientos excluyentes para la admisibilidad del proceso de concurso. Esta lista deberá contener el motivo de exclusión por cada postulante.

Ambas listas serán individualizadas con los respectivos códigos de postulantes.

6. **Apertura de tachas o reclamos de la lista de admitidos y no admitidos:** Los postulantes podrán presentar tachas y reclamos dentro de los 2 (dos) días hábiles siguientes a la publicación de la lista de admitidos y no admitidos.

7. **Cierre de tachas o reclamos de la lista de admitidos y no admitidos:** Al finalizar la etapa de tachas y reclamos, la Comisión de Selección podrá proceder de la siguiente manera:

Ratificar las listas de admitidos y no admitidos: Mantener ambas listas sin modificaciones, por no haberse presentado tachas ni reclamos, o por no haber hecho lugar a los mismos; o

Modificar la lista de admitidos y no admitidos: Realizar modificaciones de oficio o como consecuencia de las tachas o reclamos presentados.

La lista de admitidos y no admitidos deberá acompañar el cronograma de evaluaciones a ser aplicadas por la comisión de selección, según las bases y condiciones y al tipo de concurso convocado.

8. **Aplicación de evaluaciones:** Se aplicarán las evaluaciones definidas en las Bases y Condiciones, con un mínimo de 2 (dos) días corridos posterior a publicación de la lista definitiva de admitidos y no admitidos, en los casos que se requiera la participación activa del postulante.

Elaborado por: Sección Selección, Incorporación y Movimiento - Sección Desarrollo de Cargos y Carreras - Sección Gestión del Empleo y del Rendimiento - Dirección Gestión y Desarrollo del Talento Humano





Las evaluaciones podrán ser aplicadas en días inhábiles, consistentes en:

Curricular: sobre la información biográfica, académica y laboral de los candidatos. Podrá ser aplicada al día siguiente de la publicación de la lista definitiva de admitidos y no admitidos.

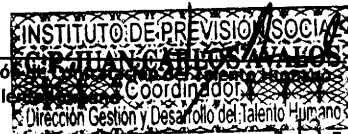
Pruebas de conocimientos: podrá aplicarse más de una prueba, de manera opcional.

Prueba psicométrica: la cual se podrá aplicar de manera opcional en los procesos habilitados según el presente reglamento.

Entrevistas personales.

9. **Publicación de matriz detallada y lista de resultado preliminares:** Se publicará la matriz detallada de resultados que contendrá el detalle de las calificaciones asignadas a cada candidato por cada factor definido en la matriz de evaluación, ordenada de forma descendente e identificando a los seleccionados y elegibles preliminares.
10. **Apertura de tachas o reclamos de la matriz detallada y lista de resultado preliminares:** Los postulantes podrán presentar tachas y reclamos dentro de los 2 (dos) días hábiles siguientes a la publicación de la matriz detallada de resultados preliminares.
11. **Cierre de tachas o reclamos de la matriz detallada y lista de resultado preliminares:** Al finalizar la etapa de tachas y reclamos, la Comisión de Selección podrá proceder de la siguiente manera:
 - Ratificar la matriz detallada de resultados:** Mantener la matriz sin modificaciones, por no haberse presentado tachas ni reclamos, o por no haber hecho lugar a los mismos;
 - Modificar la matriz detallada de resultados:** Realizar modificaciones de oficio o como consecuencia de las tachas o reclamos presentados.
12. **Publicación de acta de cierre y lista de seleccionados:** Se publicará el acta de cierre y de la lista de resultados finales del concurso, identificando a las personas seleccionadas con nombre y apellido, número de cédula de identidad, puntajes obtenidos, objeto del gasto, categoría, monto salarial y fuente de financiamiento.
13. **Resolución de conclusión del procedimiento y adjudicación del puesto:** La resolución de adjudicación final será dictada por la Presidencia de la Institución.
14. **Habilitación en el SINARH:** Finalizado el concurso, la institución deberá solicitar la habilitación para el alta en el sistema SINARH, previo cumplimiento de los requerimientos establecidos en el

Elaborado por: Sección Selección, Incorporación y Movimiento - Sección Desarrollo de Cargos y Carreras - Sección Gestión
Departamento Gestión del Empleo y del Rendimiento - Dirección Gestión y Desarrollo del Talento Humano





Decreto Reglamentario de Presupuesto General de la Nación y en la Resolución VCHGO, respectivamente.

CAPÍTULO VI DE LAS EVALUACIONES, MODALIDAD DE SELECCIÓN Y RÉGIMEN DE APROBACIÓN DE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN

Artículo 19: Evaluaciones a aplicar según el tipo de proceso.

Para garantizar la idoneidad del personal de salud, los procesos de selección aplicarán las siguientes evaluaciones obligatorias, sin perjuicio de las adicionales que se establezcan en las Bases y Condiciones:

Para CPI: Evaluación Documental, Curricular y Entrevistas. *Opcional:* Pruebas psicométricas y de Conocimientos.

Para C PIEP: Evaluación Documental y Evaluación Curricular. *Opcional:* Las demás evaluaciones dispuesta en el Art. 18 – punto 8, del presente reglamento serán opcionales.

Para CIA: Evaluación documental, curricular y de conocimientos. Las demás evaluaciones dispuestas en el Art. 18 – punto 8, del presente reglamento serán opcionales.

Artículo 20: Modalidad de Selección.

La selección de los candidatos se realizará bajo una de las siguientes modalidades, conforme se defina en las Bases y Condiciones:

a) Selección por orden de mérito: Los candidatos serán seleccionados siguiendo estrictamente el orden secuencial de los puntajes totales, de mayor a menor, hasta cubrir la cantidad de vacancias disponibles.

b) Selección por terna: Se elevará a la Presidencia la preselección de las 3 (tres) personas con los mejores puntajes que hayan superado el porcentaje mínimo establecido.

Artículo 21: Régimen de aprobación de las evaluaciones.

Las Bases y Condiciones de cada llamado deberán definir el criterio de eliminación de los postulantes, pudiendo adoptar los siguientes sistemas:

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
C. P. JUAN CARLOS AYALOS
Coordinador General
Dirección Gestión y Desarrollo del Talento Humano

Elaborado por: Sección Selección, Incorporación y Movimiento - Sección Desarrollo de Cargos y Carreras - Sección Gestión de Contratación del Talento Humano - Departamento Gestión del Empleo y del Rendimiento - Dirección Gestión y Desarrollo del Talento Humano

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



GOBIERNO DEL
PARAGUAY

PARAGUÁI
REKUÁI

- a. **Eliminación por etapa:** El candidato deberá alcanzar al menos el puntaje mínimo requerido de cada etapa de evaluación para acceder a la siguiente etapa, caso contrario, quedará excluido del proceso.

Se entenderá por etapa:

Etapas 1: Evaluación curricular.

Etapas 2: Evaluación de conocimientos, pudiendo contener más de una prueba.

Etapas 3: Entrevista + prueba psicométrica. Estas evaluaciones no serán eliminatorias.

El orden de las etapas es meramente enunciativo, la Comisión de Selección podrá definir en el cronograma, el orden de aplicación de las mismas.

- b. **Eliminación 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.
- c. **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 de preseleccionados.

Respecto a los incisos a y b del presente artículo, la Comisión de Selección definirá en las bases y condiciones la etapa o prueba específica que resultará eliminatoria. El resultado deberá ser publicado y antes de la aplicación de la siguiente etapa o prueba, se deberá prever la aplicación de los plazos establecidos para tachas y reclamos.

CAPÍTULO VII

DISPOSICIONES ESPECÍFICAS EN EL MARCO DE LA POLÍTICA DE INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y DE PERSONAS PERTENECIENTES A COMUNIDADES INDÍGENAS

Artículo 22: Objeto de la Inclusión en Salud.

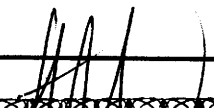
En cumplimiento a las normativas legales establecidas, el IPS establecerá medidas positivas para propiciar la incorporación gradual de personas con discapacidad (PcD) y miembros de comunidades indígenas al plantel de salud, garantizando la igualdad en el acceso a funciones sanitarias y de apoyo.

Artículo 23: Asistencia y Acompañamiento Técnico Especializado

La Comisión de Selección, en el marco de la política de inclusión y atendiendo a la naturaleza de los perfiles de salud, podrá optar por los siguientes mecanismos de apoyo técnico:

Elaborado por: Sección Selección, Incorporación y Movimiento - Sección Desarrollo de Cargos y Carreras - Sección Gestión del Talento Humano - Departamento Gestión del Empleo y del Rendimiento - Dirección Gestión y Desarrollo del Talento Humano


JUAN CARLOS AVILA
Coordinador
Dirección Gestión y Desarrollo del Talento Humano


ANA MARÍA CASTRO
Secretaría del Consejo de Administración



Solicitud de Informes Técnicos: La Comisión podrá remitir a la **Secretaría Nacional por los Derechos de las Personas con Discapacidad (SENADIS)** o al **Instituto Paraguayo del Indígena (INDI)** el listado de participantes para la validación de su reconocimiento como parte de los Grupos de Inclusión Laboral. Este reporte servirá como insumo técnico vinculante para la etapa de evaluación documental.

Acompañamiento en el Proceso: En caso de necesidad técnica para garantizar la igualdad de oportunidades, la Institución podrá solicitar a las entidades mencionadas el **acompañamiento de referentes o técnicos especialistas** durante las etapas de evaluación.

Carácter del Acompañamiento: Los técnicos o referentes convocados actuarán en calidad de **Asesores Técnicos Externos** para facilitar la aplicación de ajustes razonables, la mitigación de barreras o la interpretación de lenguas. Su intervención tendrá un carácter estrictamente técnico-consultivo.

Adecuaciones Curriculares y Funcionales: Este acompañamiento podrá ser requerido específicamente para diseñar o supervisar **pruebas de carácter funcional** que midan la destreza técnica para el cargo de salud, evitando el uso de test psicométricos estandarizados que no se ajusten a la condición del postulante.

Artículo 24: Criterios de Admisibilidad y Valoración Positiva.

Para los Grupos de Inclusión Laboral en el área sanitaria, se aplicarán las siguientes reglas:

1. **No Exclusión:** Las exigencias establecidas en el perfil y las bases y condiciones no serán excluyentes para estos grupos, a menos que la condición física sea **absolutamente impeditiva** para el cumplimiento efectivo de la función sanitaria específica (ej. tareas de soporte vital o quirúrgicas críticas).
2. **Priorización de Pruebas:** Se evitará el uso de test psicométricos estandarizados, priorizando el desarrollo de **pruebas de carácter funcional** que midan la destreza técnica para el cargo de salud postulado.

Artículo 25: Adecuaciones y Ajustes Razonables.

El Instituto adoptará las medidas necesarias para asegurar evaluaciones objetivas mediante:

1. **Mitigación de Barreras:** Se permitirá el apoyo de intérpretes de lengua de señas o de lengua materna (indígena), facilitadores laborales o técnicos de apoyo durante las pruebas.



2. **Ajustes de Infraestructura:** Las evaluaciones prácticas en entornos hospitalarios o simulados deberán contar con los ajustes razonables para permitir el desplazamiento y desempeño del postulante.

Artículo 26: Verificación de Acreditación.

Es responsabilidad del postulante presentar el Certificado de Discapacidad expedido por la **SENADIS** o el certificado de pertenencia a una comunidad indígena expedido por el **INDI**. En caso de dudas o documentos ilegibles, la Comisión solicitará una nueva copia antes de la evaluación documental.

Artículo 27: Acción Afirmativa por Postulante Único.

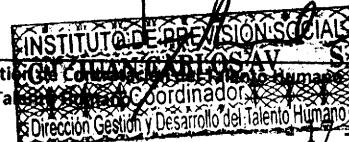
En caso que un postulante de estos grupos quede como único candidato durante el proceso, podrá ser seleccionado siempre que alcance el **puntaje mínimo exigido** en el reglamento y cumpla con la idoneidad técnica requerida para el servicio de salud.

CAPÍTULO VIII DE LOS REQUISITOS

Artículo 28: Requisitos Generales.

Son requisitos obligatorios para postularse al Concurso:

- a) Cumplir con las obligaciones personales previstas por la Constitución y las Leyes, conforme a lo estipulado en el Capítulo II, Requisitos e Inhabilidades para el acceso a la Función Pública - Art. 12 de la Ley N° 7.445 “DE LA FUNCIÓN PÚBLICA Y DEL SERVICIO CIVIL”. Son requisitos mínimos para ser servidor público:
1. Tener nacionalidad paraguaya. (Natural o por naturalización, siempre y cuando esté evidenciada en la Cédula de identidad civil expedida por la Policía Nacional hasta la fecha de postulación).
 2. Contar con mayoría de edad.
 3. Poseer idoneidad y capacidad para el ejercicio o desempeño del puesto.
 4. Hallarse en pleno goce de los derechos civiles y políticos.
- b) No estar inhabilitado de conformidad al Capítulo II, Requisitos e Inhabilidades para el acceso a la Función Pública - Art. 13 de la Ley N° 7.445 “DE LA FUNCIÓN PÚBLICA Y DEL SERVICIO CIVIL”. Son inhabilidades para ser servidor público:





1. Hallarse cumpliendo pena privativa de libertad.
2. Haber sido condenado por hechos punibles contra el Estado, contra las funciones del Estado o contra el patrimonio del Estado.
3. Haber sido condenado por la comisión de hechos punibles de naturaleza electoral.
4. Haber sido sancionado con inhabilitación para ocupar un puesto en la función pública, mientras dure la inhabilitación.
5. Gozar de una jubilación, de conformidad con lo previsto en las normas legales y reglamentarias aplicables.
6. Los declarados incapaces en proceso judicial, de conformidad con lo establecido en el artículo 73 del Código Civil.
7. Haberse acogido a planes de retiro voluntario, independientemente al tiempo transcurrido desde el retiro.

CAPÍTULO IX DISPOSICIONES FINALES

Artículo 29: Cumplimiento.

El cumplimiento de lo dispuesto en el presente Reglamento es de carácter obligatorio, para todas las partes involucradas en el proceso de selección para la Incorporación del Personal del Área de Salud al Instituto de Previsión Social.

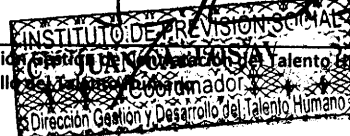
Artículo 30: Casos no previstos.

Toda cuestión relativa a la aplicación del presente Reglamento, que no se encuentre contemplada en el mismo será puesta a consideración de la Comisión de Selección, para su evaluación, análisis y resolución, según corresponda.

Artículo 31: Vigencia y Modificaciones.

Este Reglamento entrará en vigencia a partir de la fecha de su aprobación por parte del Consejo de Administración del Instituto de Previsión Social. Las modificaciones y/o ampliaciones posteriores deberán ser solicitadas por la Dirección Gestión y Desarrollo del Talento Humano para la mejor aplicación y el logro de los objetivos Institucionales trazados.

Elaborado por: Sección Selección, Incorporación y Movimiento - Sección Desarrollo de Cargos y Carreras - Sección Gestión del Talento Humano - Departamento Gestión del Empleo y del Rendimiento - Dirección Gestión y Desarrollo del Talento Humano





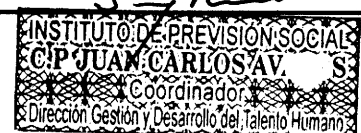
ANEXO II

Clasificación del Personal de Salud.

Grupo Ocupacional	Nivel	Profesiones
Auxiliar Área Salud	Auxiliar	Auxiliar de Obstetricia; Auxiliar de Farmacia; Auxiliar de Laboratorio Clínico; Idóneo de Farmacia; y otros afines al área salud.
Técnico Área Salud	Técnico	Técnico en Obstetricia; Técnico en Laboratorio; Técnico en Farmacia; Técnico en Masaje Terapéutico; Técnico en Radiología; Técnico en Ciencias de la Salud; Técnico en Citología Ginecológica; Técnico en Instrumentación Quirúrgica; Técnico Transfusionista; Técnico en Administración de Farmacia; y otros afines al área salud.
Profesionales Área Salud:	Universitario	Doctor en Medicina y Cirugía; Odontología; Bioquímico; Farmacéutico; Licenciado Anestésista Asistencial; Licenciado en Asistente Social; Licenciado en Fisioterapeuta; Licenciado en Fonoaudiólogo; Licenciado en Instrumentación Quirúrgica; Licenciado en Farmacia; Licenciado en Laboratorio; Licenciado Especialista Técnico en Traumatología; Licenciado en Nutrición; Licenciado en Obstetricia; Licenciado en Psicología; Licenciado en Psicopatología; Licenciado en Ciencias -Mención Química; Licenciado en Radiología; Licenciado en Tecnólogo de Alimentos; Licenciado en Biología; Ingeniero en Recursos Tecnológicos; y otros afines al área salud.

(Con registro profesional vigente, expedido por el Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social-MSPyBS).

Elaborado por: Sección Selección, Incorporación y Movimiento - Sección Desarrollo de Cargos y Carreras - Sección Gestión de Contratación del Talento Humano - Departamento Gestión del Empleo y del Rendimiento - Dirección Gestión y Desarrollo del Talento Humano





Clasificación del Personal de Servicio Sanitario No Clínico

Grupo Ocupacional	Puesto	Cargo
Personal de Servicio Sanitario No Clínico <i>(Educación Escolar Básica concluida)</i>	Auxiliar de Servicios Sanitario No Clínico	Auxiliar de Expedición de Medicamentos; Auxiliar de Admisión y Documentación Clínica; Auxiliar de Cocina; Auxiliar de Gestión de Pacientes; Auxiliar de Lavandería; Auxiliar de Ropería; Chofer de Ambulancia; Estibador; Gerocultor II; Mozo; Operario de Limpieza; Proveedor; Transportador; Radio Operador; Capellán; Camillero; Auxiliar de Archivo; Auxiliar de Servicios Generales; Asistente de Gestión de Pacientes; y otros afines a área salud.

INSTITUTO DE PREVISION SOCIAL
ABE. ANA MARIA CASTRO
Secretaria del Consejo de Administración

INSTITUTO DE PREVISION SOCIAL
CP. JUAN CARLOS AVAÑOS
Coordinador
Dirección Gestión y Desarrollo del Talento Humano



ANEXO III

DECLARACIÓN JURADA DE INCOMPATIBILIDADES E IMPARCIALIDAD MIEMBROS DE LA COMISIÓN DE SELECCIÓN Y EQUIPO TÉCNICO DE APOYO APLICABLE A LOS CONCURSOS PARA LA SELECCIÓN E INCORPORACIÓN DEL PERSONAL DEL ÁREA DE SALUD AL INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL

Yo,, con Cédula de Identidad Civil N°, funcionario/a de la Institución con cargo, dependiente de, designado/a como Miembro Titular/Suplente de la Comisión de Selección por Resolución de Presidencia N°/2026, DECLARO BAJO JURAMENTO:

- Imparcialidad:** Desempeñaré mis funciones con objetividad, transparencia, confidencialidad y sin discriminación, ajustándome estrictamente a lo dispuesto en las Bases y Condiciones y en la normativa vigente.
- Incompatibilidades - Ley 7.445/2025:** No me encuentro incurso/a en ninguna de las prohibiciones e incompatibilidades establecidas en los Art. 16, 17 y 25 de la Ley N° 7.445/2025 "De la Función Pública y del Servicio Civil".
- Conflicto de interés:** No tengo parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad ni segundo de afinidad con ninguno/a de los/las postulantes inscriptos/as al presente concurso, conforme a la Ley 7.445/2025.
- Relación laboral/docente:** No mantengo ni he mantenido en los últimos 2 años relación laboral, comercial, contractual o de dependencia directa con ningún/a postulante que pueda afectar mi imparcialidad.
- Interés directo:** No tengo interés personal, directo o indirecto, en el resultado del presente concurso ni he recibido promesa de beneficio alguno por parte de postulantes o terceros.
- Confidencialidad:** Me obligo a guardar reserva y confidencialidad sobre las deliberaciones, calificaciones, documentos y toda información a la que acceda en el marco de mis funciones como miembro de la Comisión.
- Excusación/Recusación:** Me comprometo a excusarme inmediatamente y poner en conocimiento de la Comisión y de la Presidencia si, con posterioridad a esta declaración, tomara conocimiento de alguna causal de impedimento, incompatibilidad o conflicto de interés con algún postulante.
- Responsabilidad:** Conozco que el incumplimiento, falsedad u omisión de lo declarado constituye falta grave, dará lugar a mi inmediata separación de la Comisión y a las sanciones administrativas y penales que correspondan.

Lugar y fecha: Asunción, de de 2026.

Firma del/la Miembro
Aclaración de firma:
N° C.I.:
Cargo:

Observación: La presente declaración deberá ser firmada antes del inicio de las actividades de la Comisión.

Elaborado por: Sección Selección, Incorporación y Movimiento - Sección Desarrollo de Cargos y Carreras - Sección Gestión del Talento Humano - Departamento Gestión del Empleo y del Rendimiento - Dirección Gestión y Desarrollo del Talento Humano

