Instituto de Previsión Social
Consejo de Administración

Acta Nº 071/2026 de fecha 30 de septiembre de 2026

RESOLUCIÓN C.A. Nº 071-028/2026

POR LA QUE SE TOMA CONOCIMIENTO DE LA RESOLUCIÓN VCHGO N° 33/2026, "POR LA CUAL SE APRUEBA EL REGLAMENTO GENERAL DE SELECCIÓN PARA EL INGRESO Y LA PROGRESIÓN EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL ÁMBITO DEL PODER EJECUTIVO", Y SU MODIFICATORIA, LA RESOLUCIÓN VCHGO N° 178/2026.

VISTO: El Expediente Digital identificado como CA/N° 1821/2026, recepcionado en la Secretaría del Consejo de Administración, en fecha 29 de setiembre de 2026, el cual contiene la Nota Interna PR/DTH/Nº 414/2026, de fecha 25 de setiembre de 2026, de la Dirección Gestión y Desarrollo del Talento Humano, por la que se eleva a consideración de la Máxima Autoridad, el Informe Técnico N° 567 de fecha 24 de septiembre de 2026, identificado como Expediente IN6-0147-2026-000386, 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 del Instituto de Previsión Social; y

CONSIDERANDO: Que, el Decreto N° 5311/2026, Anexo A "Guía de Normas y Procesos del PGN 2026", dispone en sus Artículos N° 98 y N° 168 la obligatoriedad general de aplicar los procedimientos de concurso, y regula expresamente la Política de Desprecarización Laboral para el personal administrativo en sus Artículos N° 110° al N° 114°, estableciendo la realización de Concursos Internos Institucionales para el paso de la condición de contratado temporal a permanente;

Que, la Ley N° 7445/2025 "De la Función Pública y del Servicio Civil" establece la competencia regulatoria del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), a través del Viceministerio de Capital Humano y Gestión Organizacional (VCHGO), para la reglamentación e implementación gradual de la carrera del servicio civil, disponiendo en sus normas de adecuación el análisis situacional de la fuerza laboral contratada y la aplicación obligatoria de procesos de selección para la desprecarización laboral e incorporación de personal permanente, garantizando los principios de mérito e igualdad de oportunidades, bajo pena de nulidad de los actos dictados en transgresión a la misma;

Que, el Viceministerio de Capital Humano y Gestión Organizacional (VCHGO) del Ministerio de Economía y Finanzas emitió la Resolución VCHGO N° 33/2026, *"POR LA CUAL SE APRUEBA EL REGLAMENTO GENERAL DE SELECCIÓN PARA EL INGRESO Y LA*

Resolución C.A. - Página Web IPS

FDO.: DR. DERLIS CARLOS LEÓN SANABRIA, PRESIDENTE
LIC. RAMÓN ZARZA PINTOS / DR. HASSEL JIMMY JIMÉNEZ ROLÓN
ECON. JOSÉ EMILIO ARGAÑA 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.

RESOLUCIÓN C.A. Nº 071-028/2026

PROGRESIÓN EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL ÁMBITO DEL PODER EJECUTIVO", la cual regula expresamente en sus Disposiciones Específicas los concursos de oposición para la desprecarización laboral;

Que, por Resolución VCHGO N° 178/2026, se modificaron los Artículos N° 45° y N° 47° de la Resolución VCHGO N° 33/2026, referentes al procedimiento e incorporación gradual de los servidores públicos a las reglas de la carrera;

Que, resulta indispensable que esta Institución tome conocimiento formal del cuerpo normativo reglamentario aplicable, encomendando a la Dirección Gestión y Desarrollo del Talento Humano la estricta adecuación de los trámites y procesos de Desprecarización Laboral a las disposiciones vigentes;

Que, la propuesta en cuestión cuenta con el parecer técnico favorable de la Directora de la Dirección Gestión y Desarrollo del Talento Humano, garantizando así su conformidad en los términos de la Nota Interna PR/DTH/Nº 414/2026, de fecha 25 de setiembre de 2026, y del Formulario de Recepción de Expedientes para tratamiento por el Consejo de Administración del IPS, suscritos por la misma;

Por tanto, en uso de sus atribuciones,

EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DEL
INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL

R E S U E L V E:

1°) Tomar conocimiento de lo dispuesto en la Resolución VCHGO N° 33/2026, "POR LA CUAL SE APRUEBA EL REGLAMENTO GENERAL DE SELECCIÓN PARA EL INGRESO Y LA PROGRESIÓN EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL ÁMBITO DEL PODER EJECUTIVO", que consta de 26 (veintiséis) fojas y su modificatoria, la Resolución VCHGO N° 178/2026, que consta de 04 (cuatro) fojas, los cuales se encuentran refrendados por la Secretaria del Consejo de Administración y se adjuntan a la presente Resolución, disponiendo su aplicación para los procesos de desprecarización laboral del personal del Área Administrativa.----------

FDO.: DR. DERLIS CARLOS LEÓN SANABRIA, PRESIDENTE
LIC. RAMÓN ZARZA PINTOS / DR. HASSEL JIMMY JIMÉNEZ ROLÓN
ECON. JOSÉ EMILIO ARGAÑA 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

Resolución C. A. - Página Web IPS

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.

RESOLUCIÓN C.A. Nº 071-028/2026

2°) Encomendar a la Dirección Gestión y Desarrollo del Talento Humano la aplicación y el estricto cumplimiento de la citada reglamentación en los trámites y procesos de desprecarización laboral institucionales.----------

3°) 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.----------

4°) Comunicar a quienes corresponda y archivar.----------

SC/rr/pb.-

FDO.: DR. DERLIS CARLOS LEÓN SANABRIA, PRESIDENTE
LIC. RAMÓN ZARZA PINTOS / DR. HASSEL JIMMY JIMÉNEZ ROLÓN
ECON. JOSÉ EMILIO ARGAÑA 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

Resolución C.A. - Página Web IPS

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.

POR LA CUAL SE APRUEBA EL REGLAMENTO GENERAL DE SELECCIÓN PARA EL INGRESO Y LA PROGRESIÓN EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL ÁMBITO DEL PODER EJECUTIVO.

Asunción, 13 de febrero de 2026

VISTO:

La Constitución Nacional de la República del Paraguay;

La Ley Nº 7158/2023 "Que crea el Ministerio de Economía y Finanzas";

La Ley 7445/2025 "De la Función Pública y del Servicio Civil";

La Ley N° 7609/2025 "Que aprueba el Presupuesto General de la Nación para el Ejercicio Fiscal 2026";

El Decreto N° 4230/2025 "Por el cual se reglamenta la competencia regulatoria de las autoridades de aplicación de la Ley N° 7445/2025 'De la Función Pública y del Servicio Civil' y se dispone su implementación";

El Decreto N° 4770/2025 "Por el cual se reglamentan las disposiciones generales de la Ley N° 7445/2025 De la Función Pública y del Servicio Civil";

El Decreto N° 4777/2025 "Por el cual se reglamenta el Régimen Especial del Contrato de Empleo Público de la Ley N° 7445/2025 De la Función Pública y del Servicio Civil";

El Decreto N° 5311/2026 "Por el cual se reglamenta la Ley N° 7609 del 31 de diciembre de 2025, que aprueba el Presupuesto General de la Nación para el Ejercicio Fiscal 2026"; y

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 47 de la Constitución de la República del Paraguay establece: *"El Estado garantizará a todos los habitantes de la República: ...3) la igualdad para el acceso a las funciones públicas no electivas, sin más requisitos que la idoneidad".*

Que, el artículo 1° de la Ley N° 7158/2023, dispone en su parte pertinente: *"...El Ministerio de Economía y Finanzas absorbe y amplía las funciones propias, establecidas previamente en las leyes vigentes asignadas al Ministerio de Hacienda, a la Secretaría de la Función Pública y a la Secretaría Técnica de Planificación del Desarrollo Económico y Social. A ese fin, el Ministerio de Economía y Finanzas subroga las funciones y estructuras de los organismos absorbidos".*

Que, el artículo 3° del citado cuerpo legal, establece: *"...b) El Viceministerio de Capital Humano y Gestión Organizacional sustituye y absorbe las funciones de la Secretaría de la Función Pública..."*

Que, el artículo 5° de la referida Ley dispone las funciones y competencias del Ministerio, y expresa en su parte respectiva: *"...k) Formular, diseñar, evaluar y controlar las políticas de gestión de las personas del sector público y desarrollo organizacional de los Organismos y Entidades del Estado, dentro de su ámbito de competencia, orientado a la eficiencia y eficacia de la gestión pública".*

Que, en virtud a los artículos 14, 15 y 79 de la Ley N° 7445/2025, el concurso público es la única vía de ingreso a la función pública, tanto para la carrera del servicio civil como para la contratación del empleado público. En ese contexto, se dispone que la autoridad de aplicación reglamentará la citada ley y podrá determinar la implementación gradual de los aspectos en ella regulados.

Que, en atención al artículo 1° del Decreto N° 4230/2025, el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), a través del Viceministerio de Capital Humano y Gestión Organizacional (VCHGO), se constituye como autoridad de aplicación en materia de función pública para las instituciones que componen el ámbito del Poder Ejecutivo, con facultad legal para emitir disposiciones administrativas y operativas, así como los reglamentos técnicos necesarios para la aplicación de la Ley N° 7445/2025.

Resolución C... - Página Web IPS

CAJA DE PREVISIÓN SOCIAL
MARÍA CASTRO
Secretaría del Consejo de Administración

POR LA CUAL SE APRUEBA EL REGLAMENTO GENERAL DE SELECCIÓN PARA EL INGRESO Y LA PROGRESIÓN EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL ÁMBITO DEL PODER EJECUTIVO.

Que, según el artículo 3° del Decreto N° 4770/2025, en los procedimientos de selección para contratación y nombramiento, las instituciones serán responsables de velar por la observancia de los principios de mérito, igualdad y publicidad, garantizar la transparencia y legalidad de los concursos y asegurar que ningún ingreso se produzca fuera de las excepciones previstas en la ley. Además, se dispone que los procedimientos de concursos para ingreso y ascenso deberán ser publicados en el sitio oficial establecido a ese efecto.

Que, para la contratación de empleados públicos, las instituciones públicas deberán cumplir con los requisitos previstos en la Ley N° 7445/2025, cuya reglamentación se dispuso por el Decreto N° 4777/2025.

Que, el artículo 168 del Anexo A "Guía de Normas y Procesos del PGN 2026" comprendido en el Decreto N° 5311/2026, dispone en su parte pertinente: *"De la Gestión de los Procesos de Concursos: Los nuevos nombramientos en cargos permanentes y contrataciones de personal de los OEE, deberán realizarse obligatoriamente por medio de Concurso Público, según necesidades institucionales, conforme a la Ley N° 7445/2025 y su reglamentación."*

Que, a ese efecto, es indispensable la reglamentación del procedimiento general de selección para el ingreso y la progresión por medio de instrumentos técnicos acordes a los preceptos de la Ley N° 7445/2025, que permitirán la implementación gradual y efectiva de la carrera del servicio civil, basada en la meritocracia, la transparencia y la igualdad de condiciones.

Que, el Viceministerio de Capital Humano y Gestión Organizacional emite el presente acto administrativo de conformidad a las normativas que rigen la materia.

POR TANTO, en uso de sus atribuciones legales,

LA VICEMINISTRA DE CAPITAL HUMANO Y GESTIÓN ORGANIZACIONAL DEL MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS

R E S U E L V E:

Art. 1°- Aprobar el reglamento general de selección para el ingreso y la progresión en las instituciones públicas que componen el Poder Ejecutivo, conforme a los anexos que forman parte de la presente resolución.

Art. 2°- Disponer la aplicación de la fase inicial de implementación gradual de la carrera del servicio civil, conforme a lo dispuesto en el artículo 146 de la Ley N° 7445/2025.

Art. 3°- Disponer que los procedimientos de selección se realizarán mediante el registro de las documentaciones e informaciones en el Portal "Paraguay Concursa" del Sistema Integrado Centralizado de la Carrera Administrativa, con el objeto de facilitar el cumplimiento del debido proceso concursal.

Art. 4°- Suspender el uso de los módulos de Planificación y Selección del Sistema Integrado Centralizado de la Carrera Administrativa, por parte de las instituciones públicas, así como la gestión en línea de la carga documental por parte de los usuarios del Portal Único del Empleo Público "Paraguay Concursa".

Art. 5°- Disponer que los perfiles y matrices aprobados antes de la vigencia de la presente resolución, se regirán por sus respectivas bases y condiciones aprobadas.

Art. 6°- Autorizar a la Dirección General de Gestión del Ingreso y Promoción del Capital Humano, a:

a. Elaborar y adecuar los formatos y las herramientas que resulten necesarias para el correcto funcionamiento de los procesos de selección, de conformidad con las normativas jurídicas vigentes.

Resolución C.J. - Página Web PS

POR LA CUAL SE APRUEBA EL REGLAMENTO GENERAL DE SELECCIÓN PARA EL INGRESO Y LA PROGRESIÓN EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL ÁMBITO DEL PODER EJECUTIVO.

b. Elaborar y actualizar los manuales operativos necesarios para la tramitación de los procesos de selección y la gestión del monitoreo de cada una de las etapas concursales.
c. Solicitar documentación cuando el expediente no reúna los requisitos exigidos en este reglamento, debiendo ser proveída por la institución recurrente en el plazo de 3 (tres) días hábiles, superado este plazo, se procederá a informar el archivo del mismo.
d. Resolver las situaciones no contempladas en la presente reglamentación, de acuerdo con la materia objeto del reglamento, garantizando coherencia y claridad en su aplicación.
e. Realizar ajustes de oficio o a petición de parte, a los perfiles, matrices de evaluación o bases y condiciones preestablecidas cuando se detecten errores materiales de forma o inconsistencias, o se vulneren derechos fundamentales de las personas previstos en la Constitución de la República del Paraguay y en las normativas vigentes.

Art. 7°- Disponer que las denuncias y los reclamos presentados en el marco de los procesos de selección, una vez agotada la instancia ante la Comisión de Selección de la institución convocante, serán atendidas y resueltas por el Departamento de Gestión de Denuncias del VCHGO.

Art. 8°- Establecer que los concursos iniciados bajo los lineamientos de la Resolución VCHGO N° 40/2025 "Que establece el Reglamento y los Instrumentos Técnicos a ser aplicados por las Instituciones Públicas en los Procesos de Selección", continuarán su trámite por dicho procedimiento hasta su finalización.

Art. 9°- Disponer la vigencia de la presente resolución a partir de la fecha de su emisión.

Art. 10- Comunicar a quienes corresponda, y cumplido, archivar.

MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS
Firmado digitalmente por **Andrea Picaso**, Viceministra
Viceministerio de Capital Humano y Gestión Organizacional

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

Resolución C.A. - Página Web IPS

POR LA CUAL SE APRUEBA EL REGLAMENTO GENERAL DE SELECCIÓN PARA EL INGRESO Y LA PROGRESIÓN EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL ÁMBITO DEL PODER EJECUTIVO.

ÍNDICE

ANEXO I 7
CAPÍTULO I 7
DISPOSICIONES GENERALES 7
Art. 1°- Objeto. 7
Art. 2°- Alcance 7
Art. 3°- Acrónimos y siglas. 7
Art. 4°- Principios rectores. 7
Art. 5°- Tipos de Concurso. 8
CAPÍTULO II 8
DEL INGRESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA 8
Art. 6°- Ingreso a la Carrera del Servicio civil. 8
Art. 7°- Reglas para los Concursos Públicos de Ingreso a la Carrera del Servicio Civil. 8
Art. 8°- Reglas para los Concursos Públicos de Ingreso de Empleados Públicos. 8
CAPÍTULO III 9
DE LA PROGRESIÓN 9
Art. 9°- Mecanismo de Ascenso. 9
Art. 10- Requisitos para el Ascenso. 9
Art. 11- Reglas para los Ascensos en la Carrera del Servicio Civil. 9
Art. 12- De la Promoción. 9
CAPÍTULO IV 9
DE LOS INSTRUMENTOS PARA PROCESOS DE CONCURSO 9
Art. 13- Perfiles, Bases y Condiciones. 9
Art. 14- Plazo para ajustes del perfil y bases y condiciones. 10
CAPÍTULO V 10
DE LA COMISIÓN DE SELECCIÓN 10
Art. 15- Carácter de la Comisión de Selección. 10
Art. 16- Conformación de la Comisión de Selección. 10
Art. 17- Equipo Técnico de Apoyo. 11
CAPÍTULO VI 11
DEBERES Y ATRIBUCIONES DE LOS SUJETOS INTERVINIENTES 11
Art. 18- Deberes y/o atribuciones de los miembros plenos de la Comisión de Selección. 11
Art. 19- Deberes y/o atribuciones de los Veedores. 12
Art. 20- Deberes y/o atribuciones del Equipo Técnico. 12
Art. 21- Deberes y/o atribuciones del Postulante. 12
Art. 22- Deberes y/o atribuciones de las Instituciones Públicas convocantes. 12
CAPÍTULO VII 13
DEL PROCEDIMIENTO 13
Art. 23- Procedimiento de selección por concurso. 13
Art. 24- Conformación de la lista de elegibles. 14
Art. 25- Concurso desierto. 15

Resolución C.A. - Página Web IPS

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Ana María Castro
Secretaria del Consejo de Administración

POR LA CUAL SE APRUEBA EL REGLAMENTO GENERAL DE SELECCIÓN PARA EL INGRESO Y LA PROGRESIÓN EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL ÁMBITO DEL PODER EJECUTIVO.

Art. 26- Plazo de ejecución del concurso. 15
Art. 27- De las suspensiones del proceso de concurso. 15
CAPÍTULO VIII 15
DE LAS EVALUACIONES, MODALIDAD DE SELECCIÓN Y RÉGIMEN DE APROBACIÓN DE LOS PROCESOS DE SELECCION. 15
Art. 28- Evaluaciones a aplicar según el tipo de proceso de selección. 15
Art. 29- Modalidades de selección. 15
Art. 30- Régimen de aprobación de las evaluaciones. 16
CAPITULO IX 16
DISPOSICIONES PARA CARGOS DE NATURALEZA ESPECÍFICA Y CARGOS CON CARRERAS HOMOLOGADAS. 16
Art. 31- Cargos de naturaleza específica. 16
Art. 32- Procedimientos de selección para cargos de naturaleza específica. 16
Art. 33- Instituciones con carreras homologadas. 17
CAPITULO X 17
DISPOSICIONES ESPECÍFICAS PARA CONCURSO DE OPOSICIÓN - DESPRECARIZACIÓN LABORAL 17
Art. 34- Reglas para la desprecarización laboral. 17
CAPÍTULO XI 17
DISPOSICIONES ESPECÍFICAS PARA CONCURSOS DE MÉRITOS-APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA DUAL 17
Art. 35- Reglas para la aplicación de la Metodología Dual. 18
CAPÍTULO XII 18
DISPOSICIONES ESPECÍFICAS PARA UTILIZACIÓN DEL FONDO DE RECATEGORIZACIÓN SALARIAL 18
Art. 36- Reglas para el uso del Objeto del Gasto 183 "Fondo de Recategorización Salarial". 18
CAPÍTULO XIII 18
MOVILIDAD INTERINSTITUCIONAL POR CONVOCATORIA 18
Art. 37- Reglas para la movilidad interinstitucional por convocatoria. 18
CAPÍTULO XIV 20
DISPOSICIONES PARA LA GESTIÓN DE LOS CONCURSOS 20
Art. 38- Gestión de información. 20
Art. 39- Disposiciones específicas en el marco de la política de inclusión de personas con discapacidad y de personas pertenecientes a comunidades indígenas. 20
CAPÍTULO XV 21
DEL REGISTRO EN EL PORTAL PARAGUAY CONCURSA 21
Art. 40- Formalidades para el registro documental en el Portal Paraguay Concursa. 21
CAPÍTULO XVI 22
DEL MONITOREO DEL DEBIDO PROCESO CONCURSAL 22
Art. 41. Monitoreo del debido proceso por etapa. 22
Art. 42. Emisión del Certificado del Debido Proceso. Alcance. 22
Art. 43. Finalización de los concursos. 22
Art. 44. Denuncias contra los resultados del concurso. 23
CAPÍTULO XVII 23

Resolución C.A. - Página Web IPS

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Abg. ANA MARIA CASTRO
Secretaria General
Dpto. de Administración

POR LA CUAL SE APRUEBA EL REGLAMENTO GENERAL DE SELECCIÓN PARA EL INGRESO Y LA PROGRESIÓN EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL ÁMBITO DEL PODER EJECUTIVO.

FASE INICIAL DE IMPLEMENTACIÓN DE LA CARRERA DEL SERVICIO CIVIL 23
Art. 45- De la incorporación de los funcionarios a la Carrera del Servicio Civil. 23
Art. 46- De las reglas de aplicación. 23
Art. 47- Del procedimiento. 23
Art. 48- Responsable del procedimiento. 24
Art. 49- De los reclamos. 24
CAPÍTULO XVIII 24
DISPOSICIONES FINALES 24
Art. 50- Cronograma para ejecución y tramitación de concursos. 24
Art. 51- Publicación de los formatos. 24
ANEXO II 25
ANEXO III 26

Resolución C.A. - Página Web IPS

INSTITUTO DE PREVISION SOCIAL
Abg. KIVA MARTA CASTRO
Secretaria del Consejo de Administración

POR LA CUAL SE APRUEBA EL REGLAMENTO GENERAL DE SELECCIÓN PARA EL INGRESO Y LA PROGRESIÓN EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL ÁMBITO DEL PODER EJECUTIVO.

ANEXO I

CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1°- Objeto.
Establecer el reglamento general de selección para el ingreso y la progresión en las instituciones públicas que componen el ámbito del Poder Ejecutivo, de conformidad a la Ley N° 7445/2025 "De la Función Pública y del Servicio Civil".

Art. 2°- Alcance.
El presente reglamento será aplicable a todas las instituciones públicas que componen el ámbito del Poder Ejecutivo, de conformidad a la Ley N° 7445/2025 "De la Función Pública y del Servicio Civil" y a la Ley N° 7278/2024 "Que regula la Organización Administrativa del Estado".

Art. 3°- Acrónimos y siglas.
Se adoptarán los siguientes acrónimos y siglas:

a. MEF: Ministerio de Economía y Finanzas.
b. MAI: Máxima Autoridad Institucional.
c. VCHGO: Viceministerio de Capital Humano y Gestión Organizacional.
d. DGGIPCH: Dirección General de Gestión del Ingreso y Promoción del Capital Humano.
e. UGDP: Unidad de Gestión y Desarrollo de las Personas.
f. UAF: Unidad de Administración y Finanzas.
g. EEN: Equipo Económico Nacional.
h. PGN: Presupuesto General de la Nación.
i. CPI: Concurso Público de Ingreso a la Carrera del Servicio Civil.
j. CPIEP: Concurso Público de Ingreso de Empleados Públicos.
k. CIA: Concurso Interno de Ascenso.
l. SICCA: Sistema Integrado Centralizado de la Carrera Administrativa.
m. SINARH: Sistema Integrado de Administración de Recursos Humanos.

Art. 4°- Principios rectores.
Los procedimientos de selección para el ingreso y la progresión en la función pública se regirán por los siguientes principios:

a. Igualdad: Todos los ciudadanos y ciudadanas tienen derecho a acceder a cargos o puestos de trabajo públicos no electivos, sin discriminación por razones de origen, raza, sexo, idioma, religión, moral, orientación, opinión, condición económica, política o de cualquier índole. Los requisitos, obligaciones legales para el ingreso y la progresión en la función pública y las exigencias que se establezcan en los perfiles para los puestos de trabajo, conforme al principio de idoneidad y mérito, no podrán ser considerados factores discriminatorios.
b. Transparencia y publicidad: Los procesos de selección se realizarán mediante la más amplia difusión nacional posible, de manera clara y accesible, a fin de permitir y promover el conocimiento sobre las acciones y decisiones adoptadas durante la tramitación de los procesos.
c. Mérito: En los procesos de selección para el ingreso y la progresión se tomarán como base los siguientes factores: aptitud, actitud, desempeño, capacidad y evaluación continua.
d. Eficacia, efectividad y eficiencia: Los procesos de selección tendrán como propósito seleccionar al candidato que responda a las necesidades institucionales y al perfil requerido para cada cargo, a los efectos de evitar trámites innecesarios y optimizar la utilización de los recursos disponibles.
e. Objetividad e imparcialidad: Los responsables del proceso de selección deberán actuar y adoptar decisiones en base a normas, criterios y requisitos establecidos, asegurando que los resultados dependan de la idoneidad demostrada y no de preferencias o sesgos personales.
f. Fiabilidad y validez: Los instrumentos utilizados serán pertinentes y consistentes para evaluar las competencias de los candidatos.
g. Concentración, economía procedimental y control administrativo: Los procesos de selección deberán ser diligenciados con rapidez, agilidad y sencillez en el menor número posible de actos.

Resolución C.A. - Página Web IPS

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Abog. ANA MARÍA CASTRO
Secretaria del Consejo de Administración

POR LA CUAL SE APRUEBA EL REGLAMENTO GENERAL DE SELECCIÓN PARA EL INGRESO Y LA PROGRESIÓN EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL ÁMBITO DEL PODER EJECUTIVO.

evitando la realización de trámites y diligencias innecesarias, sin perjuicio del debido control administrativo de carácter preventivo y correctivo que fuera necesario para la validez del proceso.

h. **Legalidad:** El procedimiento de selección, los actos y actuaciones se ajustarán a lo establecido en la Constitución y demás normativas competentes.

Art. 5°- Tipos de Concurso.
Los tipos de concursos son:

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

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

CAPÍTULO II
DEL INGRESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA

Art. 6°- Ingreso a la Carrera del Servicio civil.
Los interesados en ingresar a la Carrera del Servicio Civil deberán:

- a. Reunir los requisitos mínimos establecidos en el artículo 12 de la Ley N° 7445/2025 "De la Función Pública y del Servicio Civil".
- b. No hallarse incurso en las inhabilidades dispuestas en el artículo 13 de la Ley N° 7445/2025 "De la Función Pública y del Servicio Civil".
- c. Cumplir con las exigencias del perfil y las condiciones dispuestas en la convocatoria de concurso.

Art. 7°- Reglas para los Concursos Públicos de Ingreso a la Carrera del Servicio Civil.
Se aplicarán las siguientes reglas:

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

Art. 8°- Reglas para los Concursos Públicos de Ingreso de Empleados Públicos.
Se aplicarán las siguientes reglas:

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

Resolución CJ - Pagina Web IPS

POR LA CUAL SE APRUEBA EL REGLAMENTO GENERAL DE SELECCIÓN PARA EL INGRESO Y LA PROGRESIÓN EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL ÁMBITO DEL PODER EJECUTIVO.

CAPÍTULO III
DE LA PROGRESIÓN

Art. 9°- Mecanismo de Ascenso.
Se establece el Concurso Interno de Ascenso (CIA) como mecanismo de ascenso en la Carrera del Servicio Civil, conforme a las disposiciones establecidas en la presente reglamentación.

Art. 10- Requisitos para el Ascenso.
Los requisitos para acceder al ascenso son:

a. Cumplir con el perfil del puesto convocado, conforme a las disposiciones establecidas en el presente reglamento, en la resolución que establece la estructura y clasificación de cargos y tabla de rangos salariales y en las demás normativas competentes.
b. Contar con al menos una calificación "bueno" y ninguna reprobada en las 2 (dos) ultimas evaluaciones de desempeño. La falta de evaluación de desempeño no será causal de exclusión en los concursos.
c. Ganar el concurso respectivo.

Art. 11- Reglas para los Ascensos en la Carrera del Servicio Civil.
Se aplicarán las siguientes reglas:

a. En el marco de la gradualidad prevista en el artículo 146 de la Ley N° 7445/2025, el mecanismo de ascenso regirá únicamente en el grupo ocupacional de Mandos Medios y las convocatorias se realizarán por puestos específicos.
b. La evaluación documental y curricular se realizará mediante los documentos obrantes en el legajo institucional, según el anexo II de la presente resolución y el formato proveído por el VCHGO.
c. Se tomarán en consideración las calificaciones de las 2 (dos) últimas evaluaciones de desempeño obrantes en los registros de la institución. En caso de contar con una sola evaluación, se le otorgará el 70% del valor de la calificación asignada a este factor.
d. Las instituciones que cuenten con Fuente de Financiamiento 10 - Recursos del Tesoro y 30 - Recursos Institucionales, deberán prever en las bases y condiciones del llamado la exclusión de postulantes con fuente de financiamiento distinta a la convocada. No se podrán realizar ascensos de funcionarios que ocupan cargos financiados con Fuente 30, a cargos vacantes financiados con Fuente 10.

Art. 12- De la Promoción.
La promoción se aplicará una vez culminada la fase inicial de implementación de la carrera del servicio civil, de conformidad a lo dispuesto en los artículos 101 y 146 de la Ley N° 7445/2025 "De la Función Pública y del Servicio Civil".

CAPÍTULO IV
DE LOS INSTRUMENTOS PARA PROCESOS DE CONCURSO

Art. 13- Perfiles, Bases y Condiciones.
Para la aprobación de perfiles y bases y condiciones, las instituciones deberán remitir al VCHGO las siguientes documentaciones:

a. **Formulario de solicitud aprobación de perfiles y bases y condiciones,** firmado por el responsable de la UGDP o unidad equivalente.
b. **Planilla de datos para concursos,** firmada por el responsable de la UGDP y de la UAF.
c. **Propuesta de Perfiles.**
d. **Propuesta de Bases y Condiciones para el concurso a ser convocado.**
e. **Documentos a ser anexados según el proceso de selección:**

1. **Para CPI:**
   i. Autorización del EEN para la utilización de vacancias.

Resolución c/f - Página Web IPS

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

POR LA CUAL SE APRUEBA EL REGLAMENTO GENERAL DE SELECCIÓN PARA EL INGRESO Y LA PROGRESIÓN EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL ÁMBITO DEL PODER EJECUTIVO.

ii. Manual de Puestos y Organigrama aprobados conforme a las normativas vigentes. En caso de no contar con el manual aprobado, remitir el documento en el cual se describan las funciones y puestos, certificado por la UGDP. Estos requerimientos aplicarán solo para puestos específicos.
iii. Documentos que acrediten las vacancias conforme a las excepciones previstas en el artículo 182 del anexo A del Decreto N° 5311/2026.
iv. Planilla de necesidades de Dotación del personal.

2. Para CPIEP:
i. Documento de certificación de cupos de contratos o autorización del EEN, según sea el caso.
ii. Planilla de necesidades de Dotación del personal.

3. Para CIA:
i. Constancia de vacancias firmada por la UGDP y la UAF. Las vacancias deberán corresponder al rango salarial del grado A, conforme al grupo ocupacional de Mandos Medios a ser convocado.
ii. Manual de Puestos y Organigrama aprobados conforme a las normativas vigentes. En caso de no contar con el manual aprobado, remitir el documento en el cual se describen las funciones y puestos, certificado por la UGDP. Estos requerimientos aplicarán solo para puestos específicos.

El VCHGO podrá solicitar documentaciones complementarias que considere pertinentes para la aprobación, según el tipo de concurso.

Los formatos correspondientes serán publicados en el Portal Paraguay Concursa.

Art. 14- Plazo para ajustes del perfil y bases y condiciones.
El responsable de la UGDP de la institución convocante o la persona designada por éste, realizará los ajustes y prestará conformidad respecto a las observaciones y/o sugerencias de los técnicos del VCHGO en un plazo no mayor a 3 (tres) días hábiles, contados a partir del día siguiente de la notificación. Se podrá solicitar prórroga por igual periodo hasta por 2 (dos) veces, y superados estos plazos, se procederá al archivo del expediente, el cual será comunicado a la institución convocante, para lo que hubiere lugar.

Una vez recibido el documento de conformidad de la versión final de los instrumentos (perfil y bases y condiciones) firmado por el responsable de la UGDP o su representante, se procederá a la aprobación de los mismos por parte del VCHGO.

Para la aprobación de perfiles y bases y condiciones, se tomarán en cuenta los requisitos establecidos en la resolución que establece la estructura y clasificación de cargos y tabla de rangos salariales, los instrumentos técnicos establecidos en el presente reglamento y las demás normativas competentes.

CAPÍTULO V
DE LA COMISIÓN DE SELECCIÓN

Art. 15- Carácter de la Comisión de Selección.
Se constituye la Comisión de Selección como instancia administrativa única de ejecución y responsable directo de los diversos procesos de selección. Será la encargada de resolver las cuestiones relativas con la gestión del proceso de selección, desde su conformación hasta la publicación de la lista de seleccionados y elegibles.

Art. 16- Conformación de la Comisión de Selección.
La Comisión de Selección será designada por resolución de la MAI y estará integrada por **miembros titulares y suplentes**, conforme al siguiente detalle:

1. **Miembros plenos de la Comisión, quienes tendrán voz y voto:**
   a. Un representante de la MAI, quien tendrá voto de calidad en caso de empate en las decisiones adoptadas.
   b. Un representante de la UAF o unidad organizativa con competencia equivalente;
   c. Un representante de la UGDP o unidad organizativa con competencia equivalente, quien oficiará de secretario de la comisión;

Resolución C.A. - Página Web IPS

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

POR LA CUAL SE APRUEBA EL REGLAMENTO GENERAL DE SELECCIÓN PARA EL INGRESO Y LA PROGRESIÓN EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL ÁMBITO DEL PODER EJECUTIVO.

d. El superior jerárquico del puesto convocado. Esta designación aplica únicamente para convocatorias de puestos específicos y la identificación del mismo será por acta.

2. **Veedores, quienes tendrán voz, pero no voto:**
   a. Un representante de los funcionarios, seleccionado mediante un sorteo de la nómina de funcionarios nombrados.
   b. Un representante de las organizaciones de trabajadores de la institución convocante, reconocidas ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS). Esta representación tendrá lugar únicamente para la progresión.

La eventual ausencia de los veedores en las reuniones convocadas por los miembros plenos, no afectará el proceso de selección.

La conformación tendrá vigencia por el ejercicio fiscal en curso y se aplicará para todos los procesos de concursos realizados en dicho periodo. Los miembros y veedores de la comisión de selección deberán contar con una alta honorabilidad y estar excluidos de causales de conflictos de intereses, debiendo inhibirse de evaluar las postulaciones en caso de existir una causal que, a su criterio, afecte su imparcialidad.

Art. 17- Equipo Técnico de Apoyo.
Para el cumplimiento de sus funciones, la Comisión de Selección podrá contar con un equipo técnico de apoyo conformado por profesionales o técnicos. La conformación se establecerá por acta de la Comisión de Selección.

CAPÍTULO VI
DEBERES Y ATRIBUCIONES DE LOS SUJETOS INTERVINIENTES

Art. 18- Deberes y/o atribuciones de los miembros plenos de la Comisión de Selección.

a. Aplicar el presente reglamento, sujetando sus actuaciones a lo dispuesto en el mismo y en las demás normativas vigentes.
b. Ordenar la realización de las evaluaciones pertinentes en tiempo y forma, conforme al perfil y bases y condiciones aprobados por el VCHGO, bajo las estrictas medidas de seguridad y confidencialidad que sean requeridas para el caso.
c. Atender y resolver las consultas, denuncias o reclamos presentados durante el proceso y adoptar posiciones, ratificaciones o rectificaciones al respecto, comunicando sus decisiones por escrito a los postulantes y al VCHGO. El plazo máximo de resolución será de 2 (dos) días hábiles, computados desde el siguiente día hábil de la recepción del reclamo o consulta. La decisión deberá ser comunicada al denunciante en el correo declarado al momento de postular, a más tardar al día siguiente hábil del cierre del periodo de resolución.
d. Calificar a los postulantes bajo su responsabilidad y con independencia de criterio, de acuerdo con los parámetros establecidos en el perfil, matrices de evaluación y bases y condiciones aprobados por el VCHGO. En caso de dudas o situaciones no previstas, la Comisión de Selección adoptará, mediante acta, una posición objetiva en beneficio de los postulantes en igualdad de condiciones.
e. Recepcionar las postulaciones y realizar las comunicaciones a través de los medios establecidos en la convocatoria.
f. Verificar las informaciones declaradas y presentadas por los postulantes, en los casos que se estimen necesarios. En caso de duda o ilegibilidad, podrá requerirse aclaración o información complementaria exclusivamente respecto de los documentos ya presentados, sin que ello implique la recepción de nuevos documentos fuera del periodo de postulación.
g. Labrar actas de cada una de las reuniones y decisiones adoptadas, detallando el orden del día y las observaciones de los veedores, si las hubiere. Las actas deberán contar con la firma electrónica de al menos 2 (dos) miembros plenos de la Comisión de Selección.
h. Solicitar el monitoreo de cada una de las etapas del concurso al VCHGO para su posterior registro en el Portal Paraguay Concursa - SICCA, conforme a lo establecido en el presente reglamento y en los manuales operativos.
i. Validar las actuaciones del Equipo Técnico de Apoyo, siempre que se ajusten al perfil, y bases y condiciones del concurso.

Resolución C.A. - Página Web IPS

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

POR LA CUAL SE APRUEBA EL REGLAMENTO GENERAL DE SELECCIÓN PARA EL INGRESO Y LA PROGRESIÓN EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL ÁMBITO DEL PODER EJECUTIVO.

j. Verificar que, en el día de la publicación, el documento registrado en el Portal Paraguay Concursa reúna las condiciones exigidas en el Manual Operativo. Caso contrario, cualquier modificación se realizará por acta de rectificación correspondiente.
k. Podrá disponer el cambio de modalidad de las convocatorias (virtual, presencial o mixta) o de las fechas de aplicación de alguna de las etapas, debiendo informar el cambio a través del Portal Paraguay Concursa y por otros medios de comunicación de forma complementaria.
l. Podrá disponer la suspensión de los plazos, mediante acta, en caso de imposibilidad para llevar a cabo una etapa del proceso concursal. La suspensión tendrá validez una vez registrada en el Portal Paraguay Concursa y deberá contener la indicación expresa del inicio de la suspensión, así como cualquier otra aclaración relacionada a la etapa suspendida para conocimiento de los postulantes. La reanudación del plazo deberá ser comunicada al VCHGO por acta para su registro respectivo en el Portal.
m. Podrá realizar ajustes a las exigencias de las bases y condiciones preestablecidas, una vez publicado el concurso, cuando se detecten inconsistencias o errores materiales de forma o cuando las condiciones trasgredan derechos fundamentales de las personas previstos en la Constitución de la República y en las normativas vigentes. Para ello, deberá solicitar a la DGGIPCH la validación de la decisión adoptada.

En caso de detectar errores o inconsistencias de fondo en las exigencias del perfil o bases y condiciones preestablecidas, se deberá solicitar la modificación de éstos por medio de una nueva aprobación.

n. Culminar el proceso de concurso dentro del plazo de ejecución establecido en el presente reglamento, bajo pena de las sanciones pertinentes.
o. Elevar el informe de la lista de preseleccionados o seleccionados a la MAI, según sea el caso, conforme a la modalidad definida en las bases y condiciones del concurso.
p. Los demás deberes y atribuciones que resulten necesarios para la correcta y efectiva ejecución del proceso de selección.

Art. 19- Deberes y/o atribuciones de los Veedores.

a. Formular sugerencias relativas al proceso y presentarlas por escrito a la Comisión de Selección.
b. Realizar la supervisión general del concurso.
c. Participar de las reuniones realizadas en el marco del concurso.

Art. 20- Deberes y/o atribuciones del Equipo Técnico.

a. Apoyar a los miembros de la Comisión de Selección en las evaluaciones establecidas.
b. Sujetar su actuación a lo estrictamente dispuesto en el perfil y bases y condiciones del concurso.
c. Cumplir con el presente reglamento.

Art. 21- Deberes y/o atribuciones del Postulante.

a. Conocer las disposiciones de la Ley N° 7445/2025 "De la Función Pública y del Servicio Civil", del presente reglamento y de las demás normativas competentes.
b. Conocer el perfil y las bases y condiciones del llamado a concurso.
c. Proporcionar información veraz de sus antecedentes biográficos, académicos y laborales, en tiempo y forma, según lo aprobado en el perfil y las bases y condiciones del concurso.
d. Presentarse en tiempo y forma a las evaluaciones. La ausencia en alguna de las mismas será causal de descalificación automática del proceso de selección.
e. Realizar el seguimiento de cada etapa del proceso de selección de interés a través del Portal Paraguay Concursa.
f. Presentar tachas, reclamos o denuncias de cualquier irregularidad respecto al proceso de concurso ante las instancias pertinentes y en los plazos establecidos en la presente reglamentación.
g. En caso que corresponda, acreditar la identificación o pertenencia a grupos de inclusión laboral.
h. Mantener actualizado su legajo institucional, para los casos de progresión dentro de la carrera del Servicio Civil.

Art. 22- Deberes y/o atribuciones de las Instituciones Públicas convocantes.

a. Planificar las necesidades de dotación de personal.
b. Identificar la vacancia y reservar la categoría respectiva, conforme a las reglas del presente reglamento y al tipo de concurso convocado, la cual será congruente con los rangos salariales establecidos en la resolución de estructura de cargos y salarios emitida por el MEF.

Resolución C.D. - Presidencia IPS
INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
SANTA MARIA CASTRO
Secretaria del Consejo de Administración

POR LA CUAL SE APRUEBA EL REGLAMENTO GENERAL DE SELECCIÓN PARA EL INGRESO Y LA PROGRESIÓN EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL ÁMBITO DEL PODER EJECUTIVO.

c. Efectuar la gestión para la autorización del uso de vacancias (permanentes y temporales) ante el EEN.
d. Solicitar el trámite de aprobación de perfiles y certificación ante el VCHGO, según los requerimientos establecidos en la presente resolución.
e. Podrán suscribir convenios de cooperación, así como solicitar apoyo interinstitucional para el desarrollo de las evaluaciones y para la utilización de sistemas informáticos que sean necesarios para la optimización del proceso de selección.
f. Podrán disponer la cancelación de un proceso de concurso por acto administrativo, cuya motivación deberá estar fundada y registrada en el Portal Paraguay Concursa.

CAPÍTULO VII
DEL PROCEDIMIENTO

Art. 23- Procedimiento de selección por concurso.

a. Publicación de la convocatoria. La institución convocante 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.
b. 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.
c. 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 prorroga en el Portal Paraguay Concursa. La solicitud deberá presentarse hasta 2 (dos) días hábiles antes del cierre de la postulación.
d. Evaluación documental para admisión. Para la admisión al proceso de selección, se verificará el cumplimiento de los requerimientos excluyentes establecidos en las bases y condiciones. Esta etapa es obligatoria para todos los tipos de procesos y es la primera evaluación a ser aplicada.
e. Publicación de la lista de admitidos y no admitidos: Se publicará el resultado de la evaluación documental para la admisión, según el siguiente detalle:

1. **Admitidos:** Lista integrada por las personas que cumplen con los requerimientos excluyentes para la admisibilidad del proceso de concurso.
2. **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 alfanuméricos de los postulantes. En los casos de postulaciones simultáneas, se otorgará un único código alfanumérico de identificación para cada postulante.

f. Apertura de tachas o reclamos de la lista de admitidos y no admitidos. Los postulantes podrán presentar tachas y reclamos. El plazo de recepción será dentro de los 2 (dos) días hábiles siguientes a la publicación de la lista de admitidos y no admitidos.
g. Cierre de tachas y 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:

1. **Ratificar las listas de admitidos y no admitidos:** Implica mantener ambas listas sin modificaciones debido a que, no se ha dado lugar o no se ha recibido tacha ni reclamo; o
2. **Modificar la lista de admitidos y no admitidos:** Implica la modificación de una o ambas listas de oficio o por producto de las tachas o reclamos.

La lista de admitidos y no admitidos deberá acompañar el cronograma de evaluaciones a ser aplicadas por la comisión de selección. El cronograma incluirá la evaluación de conocimientos (desglosado por prueba) y la entrevista, según las bases y condiciones y al tipo de concurso convocado.

Resolución C.A. - Proyecto Web IPS

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

POR LA CUAL SE APRUEBA EL REGLAMENTO GENERAL DE SELECCIÓN PARA EL INGRESO Y LA PROGRESIÓN EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL ÁMBITO DEL PODER EJECUTIVO.

h. **Aplicación de evaluaciones:** Se emplearán las evaluaciones definidas en las bases y condiciones, mínimamente por 2 (dos) días corridos después de quedar firme la lista de admitidos y no admitidos. Las evaluaciones son:

1. Prueba de conocimientos: podrá aplicarse más de una prueba.
2. Entrevistas personales.
3. Prueba psicométrica, la cual se podrá aplicar de manera opcional en los procesos habilitados según el presente reglamento.
4. Curricular: sobre la información biográfica, académica y laboral de los candidatos. La evaluación curricular podrá ser aplicada al día siguiente de quedar firme la lista de admitidos y no admitidos.

Las evaluaciones podrán ser aplicadas en días inhábiles.

i. **Publicación de matriz detallada y lista de resultados 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. En caso de que la convocatoria sea por terna, deberán identificar a los ternados preliminares.
j. **Apertura de tachas o reclamos de la matriz detallada y de la lista de resultados**. Los postulantes podrán presentar tachas y reclamos. El plazo de recepción será dentro de los 2 (dos) días hábiles siguientes a la publicación de la matriz detallada de resultados.
k. **Cierre de tachas y reclamos de la matriz detallada y lista de resultados:** Al finalizar la etapa de tachas y reclamos, la Comisión de Selección podrá proceder de la siguiente manera:

1. **Ratificar la matriz detallada de resultados:** Implica mantener la matriz detallada sin modificaciones, debido a que, no se ha dado lugar o no se ha recibido tacha ni reclamo; o
2. **Modificar la matriz detallada de resultados:** Implica la modificación de la matriz detallada de oficio o por producto de las tachas o reclamos.

l. **Entrevista final a cargo de la Máxima Autoridad o su representante.** La MAI o su representante realizará la entrevista a los ternados o a la dupla. Se aplicará únicamente en la modalidad por terna y no se puntuará en la matriz de evaluación.
m. **Publicación del acta de cierre y de la lista de seleccionados y elegibles:** Se publicará el acta de cierre y de la lista de resultados del concurso, identificando a los seleccionados y elegibles con nombres y apellidos, números de cédula de identidad de las personas seleccionadas y elegibles, puntajes obtenidos, objeto del gasto, categoría, monto salarial y fuente de financiamiento.
n. **Solicitud de Certificado del Debido Proceso Concursal.** El certificado se constituirá en el código habilitante para la carga del alta en el Sistema Integrado de Administración de Recursos Humanos (SINARH).
o. **Resolución de conclusión del procedimiento y adjudicación del puesto.** La resolución será dictada luego de haberse expedido el Certificado del Debido Proceso Concursal emitido por el VCHGO. La selección o adjudicación final de las personas en un proceso de concurso será absoluta responsabilidad de la MAI de la institución convocante.
p. **Habilitación en el SINARH:** Finalizado el concurso, la institución convocante podrá solicitar la habilitación para el alta en el sistema SINARH, previo cumplimiento de los requerimientos establecidos en el artículo 191 del anexo A del Decreto N° 5311/2026 y en la Resolución VCHGO N° 14/2026.

El medio oficial de publicación del proceso de selección detallada en este artículo será el Portal Único del Empleo Público "Paraguay Concursa", y adicionalmente, podrá publicarse en el sitio web de la institución convocante o en otros medios masivos de comunicación.

Los formatos para la elaboración de las listas, matriz detallada de resultados y los demás documentos necesarios para la tramitación del concurso, serán publicados en el Portal Paraguay Concursa.

Art. 24- Conformación de la lista de elegibles.
La lista de elegibles estará conformada por quienes hayan alcanzado el puntaje mínimo del total de puntos requeridos en la Matriz de Evaluación y que no han sido seleccionados para el puesto o cargo convocado.

Resolución C.A. Para uso del IPS
INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Secretaría del Consejo de Administración

POR LA CUAL SE APRUEBA EL REGLAMENTO GENERAL DE SELECCIÓN PARA EL INGRESO Y LA PROGRESIÓN EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL ÁMBITO DEL PODER EJECUTIVO.

que se aplicará conforme al orden de méritos, siempre que, la vacancia corresponda al mismo perfil, monto salarial y categoría convocada, y que las condiciones de quienes la integren no se modifiquen.

Para los concursos por terna, la lista de elegibles se utilizará respetando el orden de méritos resultante del proceso de concurso, siempre que, la vacancia corresponda al mismo perfil, monto salarial y categoría convocada, y que las condiciones de quienes la integren no se modifiquen.

El plazo de validez de la lista de elegibles será de 2 (dos) años contados a partir de la fecha del acto administrativo de nombramiento, contratación o progresión, según sea el caso.

Art. 25- Concurso desierto.
Será declarado desierto el proceso de concurso si:

e. **En los casos de modalidad de selección por ternas:** la lista de preseleccionados no tuviese la cantidad de postulantes para poder conformar al menos una dupla o cuando la MAI considere que ninguno de los ternados cumple con los requisitos para ser seleccionado.
f. **En los casos de modalidad de selección por orden de méritos:** la lista de admitidos no tuviera al menos la cantidad para cubrir las vacancias más uno (V+1). Esta regla aplica hasta la etapa de evaluación documental, pudiendo proseguir con el proceso y adjudicar la vacancia existente, aun cuando exista un solo candidato en la etapa de publicación del acta de cierre y de la lista de seleccionados y elegibles.

Art. 26- Plazo de ejecución del concurso.
El plazo de ejecución de los trabajos de la Comisión de Selección no deberá sobrepasar los 45 (cuarenta y cinco) días hábiles, contados a partir del siguiente día hábil de cerrado el "periodo de recepción de postulaciones" hasta la "publicación del acta de cierre y de la lista de seleccionados y elegibles", salvo situaciones que justifiquen prórroga por única vez y por igual periodo, la cual deberá ser aprobada por el VCHGO.

Art. 27- De las suspensiones del proceso de concurso.
Los procesos de selección por concurso podrán ser suspendidos en los siguientes casos:

a. **Por la Comisión de Selección:** cuando por motivos de necesidad o fuerza mayor, se encuentre impedida la continuidad del proceso. Esta suspensión se hará mediante acta y deberá estar debidamente justificada. El plazo máximo de suspensión será de 3 (tres) meses, computados al día siguiente de la publicación del acta de suspensión.
b. **Por el VCHGO:** Cuando se detecten irregularidades de oficio o por denuncia. Esta suspensión será dispuesta por el área competente.

CAPÍTULO VIII

DE LAS EVALUACIONES, MODALIDAD DE SELECCIÓN Y RÉGIMEN DE APROBACIÓN DE LOS PROCESOS DE SELECCION

Art. 28- Evaluaciones a aplicar según el tipo de proceso de selección.

a. **Para CPI**: Evaluación documental, curricular, de conocimientos y entrevistas. La prueba psicométrica será opcional.
b. **Para CPIEP:** Evaluación documental y curricular. Las demás evaluaciones dispuestas en el inciso h del artículo 23 del presente reglamento serán opcionales.
c. **Para CIA:** Evaluación documental, curricular y de conocimientos. Las demás evaluaciones dispuestas en el inciso h del artículo 23 del presente reglamento serán opcionales

Art. 29- Modalidades de selección.
Se realizará por orden de mérito o por terna, cuya decisión quedará asentada en las bases y condiciones del concurso. Para el efecto, se debe considerar:

Resolución C.A. Página Web IPS

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

POR LA CUAL SE APRUEBA EL REGLAMENTO GENERAL DE SELECCIÓN PARA EL INGRESO Y LA PROGRESIÓN EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL ÁMBITO DEL PODER EJECUTIVO.

a. **Selección por orden de mérito:** Se seleccionará siguiendo el orden secuencial de mejores puntajes, de mayor a menor, según la cantidad de vacancias disponibles.
b. **Selección por terna:** Se elevará a la MAI la preselección de las 3 (tres) personas con los mejores puntajes, que hayan superado el porcentaje mínimo establecido, anexando el informe con los elementos positivos y negativos de cada uno. En caso de no contar con tres personas, la Comisión de Selección podrá elevar una dupla o declarar desierto. Esta modalidad podrá aplicarse únicamente en los procesos de CIA para el grupo ocupacional de Mandos Medios.

Cuando se observen vacancias múltiples, la terna se conformará aplicando las siguientes fórmulas:

T = Vx3: Terna es igual a Vacancia por 3, o
D = Vx2: Dupla es igual a Vacancia por 2.

Art. 30- Régimen de aprobación de las evaluaciones.
En las bases y condiciones del proceso se deberán definir los criterios de eliminación de los postulantes que no cumplan los requerimientos del concurso, pudiendo ser:

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:

   Etapa 1: Evaluación curricular.
   Etapa 2: Evaluación de conocimientos, pudiendo contener más de una prueba.
   Etapa 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 o 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, además de prever el plazo de eventuales denuncias ante el VCHGO, de manera a dar respuesta a los denunciantes.

CAPITULO IX

DISPOSICIONES PARA CARGOS DE NATURALEZA ESPECÍFICA Y CARGOS CON CARRERAS HOMOLOGADAS.

Art. 31- Cargos de naturaleza específica.
Son aquellos cargos cuya naturaleza funcional no corresponde a labores puramente administrativas o técnicas convencionales de la función pública y que no forman parte de las carreras especiales definidas en el artículo 3° de la Ley N° 7445/2025. El VCHGO determinará los cargos de naturaleza específica.

Art. 32- Procedimientos de selección para cargos de naturaleza específica.
Las instituciones públicas que cuenten con cargos de naturaleza específica podrán aplicar el procedimiento establecido en el reglamento elaborado a ese efecto, y deberá ser aprobado por el VCHGO.

El procedimiento será publicado en el Portal Paraguay Concursa, sujeto a la gestión del monitoreo del debido proceso para contar con el certificado del debido proceso concursal.

Resolución C.A. - Página Web IPS

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

POR LA CUAL SE APRUEBA EL REGLAMENTO GENERAL DE SELECCIÓN PARA EL INGRESO Y LA PROGRESIÓN EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL ÁMBITO DEL PODER EJECUTIVO.

Art. 33- Instituciones con carreras homologadas.
Las instituciones que cuenten con carreras homologadas por el VCHGO antes de la entrada en vigencia de la Ley N° 7445/2025, aplicarán la progresión conforme a las disposiciones establecidas en sus respectivas carreras.

Las disposiciones del presente reglamento serán aplicadas de forma supletoria.

CAPITULO X

DISPOSICIONES ESPECÍFICAS PARA CONCURSO DE OPOSICIÓN - DESPRECARIZACIÓN LABORAL

Art. 34- Reglas para la desprecarización laboral.
En los procesos de desprecarización, además de los lineamientos del presente reglamento que le sean aplicables, se deberán considerar las siguientes reglas:

a. La planilla de identificación de postulantes será firmada por la UGDP y la UAF de la institución convocante. Esta planilla incluirá todos los grupos ocupacionales sujetos de concurso, con la indicación expresa del vínculo contractual y el detalle del cargo permanente habilitado a concursar, a fin de respaldar por cada participante el cumplimiento de la previsión salarial según el tipo de convocatoria: creación o utilización de vacancias de acuerdo con el artículo 114 del anexo A del Decreto N° 5311/2026 y conforme al formato publicado en el Portal Paraguay Concursa.
b. Para la tramitación del proceso de desprecarización, es obligatoria la presentación de la resolución de autorización del EEN de los ejercicios fiscales 2025 o 2026.
c. Podrán postular a un concurso de desprecarización laboral, quienes cumplan con una contratación ininterrumpida en un mismo OEE de al menos 4 (cuatro) años al 31 de diciembre de 2026, que hayan ingresado por concurso a partir del ejercicio fiscal 2014 y se encuentren registrados en el SINARH, de conformidad con el artículo 111 del anexo A del Decreto N° 5311/2026.
d. En el proceso de desprecarización laboral regirán las siguientes etapas: evaluación documental, curricular y de conocimientos, establecidas en el presente reglamento.
e. La modalidad de selección será por orden de méritos y con régimen de acumulación de puntajes de todas las evaluaciones.
f. Los empleados públicos que cumplan funciones de servicio auxiliar, podrán ser evaluados únicamente en el cargo de auxiliar de servicios.
g. El tiempo de vinculación temporal con la institución convocante será considerado como experiencia laboral específica, y como general toda experiencia laboral distinta, sea en instituciones públicas o privadas.
h. La evaluación curricular será realizada a través de los documentos obrantes en el legajo institucional.
i. El proceso se declarará desierto únicamente en los casos en que la cantidad de postulantes sea igual a 0 (cero), o si durante el proceso no queden postulantes que reúnan los requisitos para ser adjudicados.
j. El mínimo de exigencia para la aprobación será de 60/100 puntos.
k. El resultado final de adjudicación dependerá del crédito presupuestario autorizado a la institución convocante.
l. La modalidad de la convocatoria dependerá de la autorización realizada por el EEN.
m. La desprecarización modifica únicamente el vínculo laboral de contratación temporal a la modalidad permanente y no implica movilidad laboral en relación con el puesto del postulante.
n. El trámite de modificación presupuestaria deberá iniciarse con posterioridad a la emisión del Certificado del Debido Proceso Concursal y a la resolución de conclusión del concurso.
o. La lista de seleccionados y elegibles permanecerá vigente siempre que sus integrantes mantengan los requisitos para ser beneficiarios de la política de desprecarización, conforme al Certificado del Debido Proceso concursal expedido por el VCHGO, independientemente al tiempo de conformación de las listas.

CAPÍTULO XI

DISPOSICIONES ESPECÍFICAS PARA CONCURSOS DE MÉRITOS-APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA DUAL

Resolución C.A. - Registro Web IPS
INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Abog. ANA MARÍA CASTRO
Secretaria del Consejo de Administración

POR LA CUAL SE APRUEBA EL REGLAMENTO GENERAL DE SELECCIÓN PARA EL INGRESO Y LA PROGRESIÓN EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL ÁMBITO DEL PODER EJECUTIVO.

Art. 35- Reglas para la aplicación de la Metodología Dual.
Para la selección de aprendices o pasantes bajo el régimen de la formación profesional dual, además de los lineamientos generales de este reglamento, se deberán considerar las siguientes reglas:

a) Será dirigido a jóvenes de 18 años en adelante, egresados de la Educación Escolar Media. El rango etario será establecido por la institución convocante conforme a los objetivos y a la complejidad del programa. Dicho rango etario no aplica para personas pertenecientes a Grupos de Inclusión Laboral legalmente reconocidos.
b) En la etapa de admisión se valorará el cumplimiento de las exigencias básicas como: edad, educación escolar o especialidad técnica en caso de aplicar, bajo la modalidad cualitativa de: cumple/no cumple.
c) Durante la etapa de las evaluaciones cuantitativas, solo se aplicará la evaluación de conocimientos, la que podrá ser clasificada por temas de interés, cuya información general y bibliográfica deberá detallarse en las bases y condiciones del llamado.
d) Al proceso le regirá el mismo procedimiento concursal dispuesto en el artículo 23 de este reglamento.
e) La modalidad de selección será por orden de méritos y con el régimen de acumulación de puntajes de los exámenes aplicados.
f) El proceso de selección se declarará desierto únicamente en los casos en que la cantidad de postulantes sea igual a 0 (cero), o si durante el proceso no queden postulantes que reúnan los requisitos para ser adjudicados.
g) El mínimo de exigencia para la aprobación será de 60/100.
h) Los integrantes de la lista de elegibles podrán ingresar como aprendices beneficiarios en los casos previstos en el presente reglamento o por reprobación del programa dual de un aprendiz seleccionado, siempre que la vinculación se realice dentro de los 2 (dos) años de la finalización del proceso de selección y que la persona elegible siga cumpliendo con los requisitos básicos para ingresar al programa de metodología dual.

CAPÍTULO XII
DISPOSICIONES ESPECÍFICAS PARA UTILIZACIÓN DEL FONDO DE RECATEGORIZACIÓN SALARIAL

Art. 36- Reglas para el uso del Objeto del Gasto 183 "Fondo de Recategorización Salarial".
La utilización de los créditos presupuestarios imputados en el Objeto del Gasto 183 "Fondo de Recategorización Salarial", establecido en el artículo 38, inciso s) del anexo A del Decreto N° 5311/2026, se realizará mediante las siguientes reglas:

a. La distribución del fondo y tope salarial será establecida por el VCHGO.
b. Se aplicará el procedimiento establecido en el Capítulo XVII del presente reglamento.
c. La evaluación curricular será realizada a través de los documentos obrantes en el legajo institucional.

CAPÍTULO XIII
MOVILIDAD INTERINSTITUCIONAL POR CONVOCATORIA

Art. 37- Reglas para la movilidad interinstitucional por convocatoria.
Podrá aplicarse este procedimiento especial cuando la institución convocante requiera ampliar la dotación del personal y no tenga individualizada a la persona que ocupará el puesto o cargo.

A ese fin, regirá el siguiente procedimiento de movilidad interinstitucional, sin perjuicio del procedimiento de traslado temporal establecido en el artículo 75 del anexo A del Decreto N° 5311/2026:

a) Diagnóstico de la dotación del personal. La institución de destino deberá:

1. Identificar las unidades organizativas que cuenten con necesidad de dotación de personal.
2. Definir los perfiles de puestos a ser ocupados (requisitos y funciones).

b) Publicación de la convocatoria. La convocatoria para movilidad interinstitucional estará a cargo de la institución de destino, la cual se publicará por los medios de comunicación oficiales y deberá contener los siguientes datos:

Resolución C.:... Página Web IPS

POR LA CUAL SE APRUEBA EL REGLAMENTO GENERAL DE SELECCIÓN PARA EL INGRESO Y LA PROGRESIÓN EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL ÁMBITO DEL PODER EJECUTIVO.

1. El perfil del puesto con sus respectivos requerimientos.
2. Información sobre las condiciones de remuneración, horario, lugar de trabajo y cualquier otro dato de interés para el cumplimiento de la función en la institución de destino.
3. Las evaluaciones a ser aplicadas.
4. Fecha límite de recepción de la postulación.

c) **Requisitos de la convocatoria.** Los funcionarios públicos interesados en postular a una convocatoria para la movilidad interinstitucional, deberán reunir los siguientes requisitos:

1. Ser funcionario nombrado de carrera en el sector público, con al menos 2 (dos) años de antigüedad.
2. Presentar el currículum vitae CV conforme al formato proveído por la institución de destino.
3. Contar con el perfil del puesto solicitado por la institución de destino.

d) **Restricciones para la movilidad interinstitucional.** La movilidad interinstitucional no podrá concretarse en los siguientes casos:

1. Cuando el funcionario nombrado no cuente con estabilidad permanente.
2. Haber sido nombrado en un cargo de confianza de forma directa.
3. Cuando el funcionario de carrera posee categoría salarial con denominación de cargo jerárquico.
4. Contar con menos de 2 (dos) años de permanencia en una institución luego de haber sido sujeto de un traslado definitivo.
5. Personal de blanco para desempeñar funciones administrativas en instituciones que no presten servicios de salud. Solo podrá ocupar cargos de conducción política o directivos en instituciones que presten servicios de salud.
6. Contar con las demás restricciones o prohibiciones sobre movilidad establecidas en la Ley del PGN y su Decreto reglamentario vigente.

e) **Evaluación de las postulaciones.** La institución de destino procederá al análisis de la correspondencia entre el perfil de la persona y el puesto convocado conforme al CV del interesado. Además, la institución de destino podrá optar por aplicar una o varias de las siguientes evaluaciones:
1. Entrevistas personales.
2. Aplicación de pruebas psicométricas (test).
3. Otras evaluaciones que se consideren pertinentes, las que deberán contemplarse en la convocatoria.

f) **Trámites posteriores a la selección:**
1. La selección de uno o más funcionarios deberá ser comunicada por la Máxima Autoridad de la institución de destino a la Máxima Autoridad de la institución de origen, solicitando a esta última su consentimiento y autorización para el traslado temporal (comisionamiento) del seleccionado en el marco del procedimiento para la movilidad interinstitucional, establecido en la presente resolución. Esta gestión se realizará de conformidad con lo dispuesto en la Ley de Presupuesto General de la Nación y su Decreto reglamentario de normas y procesos vigente.

2. Una vez concretada la movilidad, el funcionario comisionado deberá participar de la respectiva capacitación para la adecuación, inducción e integración laboral en la institución de destino. Posteriormente, la institución de destino aplicará la evaluación del desempeño en virtud del reglamento respectivo, a los efectos de renovar o revocar el traslado temporal de los funcionarios comisionados en el marco de la movilidad interinstitucional.

3. En caso de que la institución de destino se encuentre conforme con el desempeño del funcionario comisionado, podrá continuar prestando servicios bajo la figura del traslado temporal, y a su vez, podrá realizar el trámite de pedido para el traslado definitivo, en atención a los requerimientos de la Ley de Presupuesto General de la Nación y su Decreto reglamentario de normas y procesos vigente.

Resolución OK - Página Web IPS

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Abg. ANA MARIA CENTURIÓN
Secretaria del Consejo de Administración

POR LA CUAL SE APRUEBA EL REGLAMENTO GENERAL DE SELECCIÓN PARA EL INGRESO Y LA PROGRESIÓN EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL ÁMBITO DEL PODER EJECUTIVO.

CAPÍTULO XIV
DISPOSICIONES PARA LA GESTIÓN DE LOS CONCURSOS

Art. 38- Gestión de información.
Se establecen los siguientes medios para la gestión y registro de la información en el Portal Paraguay Concursa:

a. La postulación por carpetas físicas o digitales.
b. La gestión del proceso por medio del registro de planillas en el SICCA a cargo del VCHGO.
c. El uso de mecanismos electrónicos por parte de la institución convocante, como ser: formularios, correos electrónicos o plataformas digitales, conforme al formato facilitado por el VCHGO. El mecanismo de postulación se detallará en el Portal Paraguay Concursa.
d. La comunicación entre el VCHGO y la Comisión de Selección se efectuará por medio de correos electrónicos habilitados.
e. El correo electrónico definido y publicado por la institución convocante para la atención de consultas, reclamos, revisiones o cualquier otra comunicación.
f. De manera opcional, el uso de herramientas telemáticas para:

1. Sesiones de la Comisión de Selección.
2. Recepción y tramitación de postulaciones, consultas o reclamos de los postulantes.
3. Realización de la reunión informativa.
4. Aplicación de las evaluaciones.

g. El uso del Portal Paraguay Concursa como medio oficial de comunicación y notificación de cada una de las etapas de los procesos de selección.

Art. 39- Disposiciones específicas en el marco de la política de inclusión de personas con discapacidad y de personas pertenecientes a comunidades indígenas.
En cumplimiento al artículo 167 del anexo A del Decreto N° 5311/2026, la institución pública o la comisión de selección, según corresponda:

a. Podrá incorporar como Veedor a un representante de las Organizaciones de la Sociedad Civil. Esta integración deberá realizarse por acta según el tipo de discapacidad de las personas participantes del proceso de concurso.
b. Como acción de valoración positiva, las exigencias establecidas en el perfil y en las bases y condiciones no serán excluyentes para los Grupos de Inclusión Laboral. Serán criterios de exclusión, la falta de acreditación de la pertenencia al Grupo de Inclusión Laboral PcD o de comunidad indígena, según sea el caso, y la falta de acreditación del título habilitante para los cargos de categoría Profesional. Se evitará el uso de pruebas estandarizadas como test psicométricos. Se asignará menor puntaje a las competencias académicas y se deberá priorizar el desarrollo de pruebas de carácter funcional.
c. Podrá realizar convocatorias específicas según el tipo de discapacidad o comunidad indígena, si la naturaleza del puesto o funciones así lo justifique.
d. Podrá arbitrar mecanismos de comunicación permanente con la SENADIS, el INDI, el VCHGO y las Organizaciones de la Sociedad Civil para la asistencia en materia de inclusión, conforme al grupo de inclusión convocado.
e. Deberá adoptar las medidas pertinentes para asegurar la realización de adecuaciones y ajustes razonables de manera a aplicar una evaluación objetiva.
f. Deberá verificar que el certificado de discapacidad y el certificado que acredite la pertenencia a una comunidad indígena, cumpla con todos los requerimientos. En caso de información faltante, dudosa o ilegible, la Comisión de Selección podrá solicitar al postulante una nueva copia de la documentación. Esta acción aclaratoria no aplicará para los demás campos del formulario de postulación.
g. Permitirá el apoyo de un intérprete de lengua de señas o de lengua materna, facilitador laboral u otra medida necesaria para la mitigación de barreras que pudieran afectar al postulante en el proceso.
h. Podrá solicitar el acompañamiento de referentes del VCHGO durante el proceso de concurso, en caso de considerarlo necesario.

Resolución C.S. - Página Web IPS

POR LA CUAL SE APRUEBA EL REGLAMENTO GENERAL DE SELECCIÓN PARA EL INGRESO Y LA PROGRESIÓN EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL ÁMBITO DEL PODER EJECUTIVO.

i. Podrá, según grupo de inclusión laboral convocado, remitir a la SENADIS o al INDI el listado de participantes para la validación de su reconocimiento como parte de los Grupos de Inclusión Laboral. El reporte servirá para la realización de la evaluación documental.
j. Como mecanismo de acción afirmativa, en todos los casos en que, durante el proceso de concurso, el postulante quede sin oponente, podrá ser seleccionado siempre que alcance el puntaje mínimo exigido por el Reglamento de Selección, de acuerdo con los requisitos establecidos en las bases y condiciones del proceso.

CAPÍTULO XV
DEL REGISTRO EN EL PORTAL PARAGUAY CONCURSA

Art. 40- Formalidades para el registro documental en el Portal Paraguay Concursa.
El registro informático del procedimiento y los documentos generados durante el concurso en el Portal Paraguay Concursa del SICCA son requerimientos sustanciales para la validez y la certificación del debido proceso concursal.

El correo electrónico habilitado para la solicitud de registro de cada etapa del concurso en el Portal Paraguay Concursa es: **monitoreo@mef.gov.py**

El VCHGO facilitará los formatos de publicación en cumplimiento de las previsiones de la presente reglamentación. Las documentaciones no deberán sobrepasar el tamaño de 3 MB. Para el envío de documentos de mayor tamaño, se deberá realizar la separación de los archivos.

El trámite se realizará en atención a las siguientes consideraciones:

a. **Orden de llegada:** en el buzón de entrada del correo habilitado para el efecto. No se aceptarán documentos con fechas expresas para la gestión de la publicación, ya que los plazos son computados a partir de su registro en el Portal Paraguay Concursa, con excepción del cronograma de la reunión informativa y de las evaluaciones. En caso de duplicidad de correos con el mismo asunto, se tomará como válido el último enviado.
b. **Revisión de documentaciones:** el VCHGO realizará la revisión de documentos y podrá retornarlos con las observaciones pertinentes cuando los mismos no se encuentren en condiciones para su publicación. Esta revisión formará parte del monitoreo del debido proceso para la expedición del certificado.
c. **Asunto del correo:** deberá contener la descripción breve de lo solicitado, la etapa, el tipo de concurso y el nombre de la institución convocante.
d. **Comunicación de cierre de tachas y reclamos**: deberá sustentarse en actas o en actos administrativos, según corresponda. En ningún caso se aceptarán sustituciones de documentos oficiales registrados en el archivo de la DGGIPCH o que tengan numeraciones duplicadas.
e. **Registro en el Portal Paraguay Concursa**: únicamente se registrarán los documentos que cumplan formalmente las disposiciones señaladas como evidencias documentales en el presente reglamento y en el manual operativo.
f. **Inserción de datos en el SICCA:** Las planillas para la carga de datos en el sistema SICCA deberán contar con los datos correctos, conforme al resultado arrojado en la etapa de admitidos y no admitidos y de seleccionados y elegibles. Estas planillas servirán de base para la elaboración del Certificado del Debido Proceso y deberán ser remitidas en la etapa de Publicación del acta de cierre y de la lista de seleccionados y elegibles.

Los documentos generados durante el concurso deberán contar con la firma electrónica de los miembros de la Comisión de Selección, de conformidad a la Ley N° 6562/2020 "De la reducción de la utilización de papel en la gestión pública y su reemplazo por el formato digital", la Ley N° 6822/2021 "De los servicios de confianza para las transacciones electrónicas, del documento electrónico y los documentos transmisibles electrónicos" y la Ley N° 7609/2025 "Que aprueba el Presupuesto General de la Nación para el ejercicio fiscal 2026" No se dará tramite de publicación a documentos con firmas ológrafas.

Resolución C.A. - Página Web IPS

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

POR LA CUAL SE APRUEBA EL REGLAMENTO GENERAL DE SELECCIÓN PARA EL INGRESO Y LA PROGRESIÓN EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL ÁMBITO DEL PODER EJECUTIVO.

CAPÍTULO XVI
DEL MONITOREO DEL DEBIDO PROCESO CONCURSAL

Art. 41. Monitoreo del debido proceso por etapa.
La Comisión de Selección deberá ceñir sus actuaciones de conformidad al artículo 23 del presente reglamento y a los requisitos establecidos en el Manual Operativo de Monitoreo del Debido Proceso Concursal, cuyo cumplimiento será respaldado por evidencias documentales remitidas para la verificación de forma, previo al registro en el Portal Paraguay Concursa.

Los plazos establecidos para la aplicación de cada una de las etapas serán computados a partir de la publicación en el Portal Paraguay Concursa. El periodo de verificación del VCHGO no formará parte del plazo de ejecución del concurso.

En caso de una denuncia ingresada y admitida por el VCHGO, se tendrá por suspendido el concurso hasta la resolución de la investigación. El monitoreo se reanudará conforme a las resultas de la denuncia presentada.

El monitoreo de forma y la publicación en el Portal Paraguay Concursa por cada etapa de los concursos no implica una aceptación sobre el desarrollo del fondo, de las decisiones y/o resultados de las evaluaciones aplicadas, en virtud al carácter conferido a la Comisión de Selección como instancia administrativa única de ejecución y responsable directo del proceso de selección.

El monitoreo de forma comprende la verificación del cumplimiento de cada etapa, los plazos y la remisión de los documentos generados durante el proceso, conforme a lo establecido en el presente reglamento, sin evaluar el fondo de los resultados de las etapas aplicadas.

Art. 42. Emisión del Certificado del Debido Proceso. Alcance.
El resultado del monitoreo por etapa servirá de base para la emisión del Certificado del Debido Proceso, cuya tramitación deberá realizarse una vez confirmada la publicación de la lista de seleccionados y elegibles, y el registro de los datos del concurso en el SICCA.

La tramitación se iniciará con la nota de solicitud de Certificado del Debido Proceso, en la cual se indicará el correo electrónico para su notificación, conforme a las siguientes consideraciones:

a. Se verificará el cumplimiento del plazo de ejecución del concurso, incluido el plazo de prórroga, si lo hubiera. Superado el plazo de ejecución, la emisión del Certificado del Debido Proceso Concursal quedará supeditado a la emisión del dictamen pertinente.
b. La emisión del Certificado del Debido Proceso Concursal estará supeditada a las resultas de las denuncias ingresadas al VCHGO y a los ajustes que deba realizar la Comisión de Selección, como producto de las mismas.
c. El Certificado del Debido Proceso responde al cumplimiento formal del debido proceso concursal y no implica responsabilidad del VCHGO sobre el desarrollo de fondo o resultado de las evaluaciones aplicadas, en virtud del carácter conferido a la institución convocante a través de la Comisión de Selección. Ello no implica responsabilidad del VCHGO respecto a la autorización de la vinculación laboral efectiva o la nueva asignación de la persona ganadora, pues la habilitación para el alta correspondiente dependerá del cumplimiento establecido en las normativas vigentes, sea para un nuevo ingreso o para una progresión.
d. Emitido el Certificado del Debido Proceso Concursal, quedará asentado en el Portal Paraguay Concursa por el VCHGO, y posterior a ello, la institución convocante deberá verificar en el plazo de 3 (tres) días hábiles si la persona seleccionada o adjudicada registra antecedentes judiciales y/o policiales, y en caso afirmativo, se utilizará la lista de elegibles.
e. Finalmente, la institución convocante emitirá la resolución de conclusión del concurso e iniciará los trámites del alta en el SINARH.

Art. 43. Finalización de los concursos.
El concurso se encontrará en estado finalizado en los siguientes casos:

Resolución C.D. - Página Web IPS

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Abg. ANA MARÍA ALASTRO
Secretaria del Consejo de Administración

POR LA CUAL SE APRUEBA EL REGLAMENTO GENERAL DE SELECCIÓN PARA EL INGRESO Y LA PROGRESIÓN EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL ÁMBITO DEL PODER EJECUTIVO.

a. Con la publicación del Certificado del Debido Proceso Concursal o con el informe negativo en los casos que hubiere lugar.
b. Con la resolución de cancelación o de declaración desierta, según el procedimiento establecido en el presente reglamento.
c. Por el transcurso de 6 (seis) meses de inactividad de un proceso de concurso, previo dictamen de la DGGIPCH.

Eventualmente, el VCHGO podrá realizar verificaciones a los procesos culminados en caso de detectar irregularidades al momento de habilitar la carga en el SINARH-Legajos.

Art. 44. Denuncias contra los resultados del concurso.
El postulante o candidato podrá denunciar irregularidades detectadas durante el proceso de concurso ante el VCHGO, una vez agotadas las instancias habilitadas para la presentación de tachas y reclamos ante la Comisión de Selección, dentro de los 2 (dos) días hábiles de recibida la respuesta de la misma o por denegatoria ficta. Superado este plazo, se dará por decaído el derecho de reclamo ante el VCHGO.

CAPÍTULO XVII
FASE INICIAL DE IMPLEMENTACIÓN DE LA CARRERA DEL SERVICIO CIVIL

Art. 45- De la incorporación de los funcionarios a la Carrera del Servicio Civil.
En el marco de la implementación gradual de la carrera del servicio civil, los funcionarios públicos que se encuentren prestando servicios en las instituciones públicas, serán incorporados a la estructura de cargos de la carrera establecida en el artículo 95 de la Ley N° 7445/2025, conforme a las disposiciones del presente capítulo.

El procedimiento tendrá por objeto incorporar al funcionario público en el grupo, cargo, nivel y grado salarial correspondiente, según el perfil del cargo y el perfil laboral del mismo.

Art. 46- De las reglas de aplicación.
Se aplicarán las siguientes reglas:

a. Se aplicará una evaluación curricular de los documentos obrantes en el legajo del funcionario.
b. La institución pública elaborará la matriz detallada con los resultados de la evaluación curricular de cada funcionario, según grupo, cargo, nivel y grado al que pertenece, conforme al formato proveído por el VCHGO.
c. El proceso será publicado en el Portal Paraguay Concursa.
d. Los funcionarios públicos deberán hallarse registrados previamente en el SINARH, como condición para la habilitación a participar del proceso.
e. Los puntajes, requerimientos de cada grupo, cargo, nivel y grado, así como los criterios de desempate, se encontrarán establecidos en el Manual Operativo para la incorporación de funcionarios públicos a la carrera del servicio civil.
f. Otras reglas establecidas en el Manual Operativo para la incorporación de funcionarios públicos a la carrera del servicio civil.

Art. 47- Del procedimiento.
Se aplicará el siguiente procedimiento:

a. Actualización del legajo institucional: Se habilitará el periodo de actualización del legajo institucional cuya duración no podrá ser menor a 3 (tres) meses, a fin de que el funcionario actualice la documentación de su legajo. La documentación presentada fuera de este plazo no será considerada en la evaluación curricular.
b. Evaluación curricular: Los documentos obrantes en el legajo servirán de base para la evaluación y elaboración de la matriz detallada con los resultados.
c. Publicación de la matriz detallada de resultados: Deberá contener la identificación de funcionarios según el orden de méritos resultante.

Resolución C.A. - Página Web IPS

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Adela Ana María Pastro
Secretaria del Consejo de Administración

POR LA CUAL SE APRUEBA EL REGLAMENTO GENERAL DE SELECCIÓN PARA EL INGRESO Y LA PROGRESIÓN EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL ÁMBITO DEL PODER EJECUTIVO.

d. Apertura de etapa de reclamos: Por el termino de 15 días hábiles, contabilizados desde el día siguiente de la publicación de la matriz de detallada con los resultados.
e. Cierre del periodo de reclamos y publicación de la matriz final.

En el Manual Operativo para la incorporación de funcionarios públicos a la carrera del servicio civil, se establecerán los documentos y demás requisitos para la publicación del proceso.

Art. 48- Responsable del procedimiento.
La UGDP será la unidad responsable de la aplicación de los criterios y procedimientos establecidos en el presente reglamento y en el manual operativo para la incorporación de funcionarios públicos a la carrera del servicio civil.

Art. 49- De los reclamos.
El funcionario podrá presentar reclamos ante la UGDP dentro de los 10 días hábiles, de la publicación de la matriz detallada con los resultados. Superado este plazo se dará por decaído su derecho de reclamo.

La UGDP tendrá un plazo de 20 días hábiles para dar respuesta a los reclamos recibidos durante el periodo de reclamos. Agotada la instancia, el VCHGO podrá tomar intervención en caso de irregularidades detectadas de oficio o por denuncia.

CAPÍTULO XVIII
DISPOSICIONES FINALES

Art. 50- Cronograma para ejecución y tramitación de concursos.
Para la gestión correcta de los procesos de concursos, se establece el siguiente cronograma de presentación:

a. Aprobación de perfiles, bases y condiciones: se recibirán **hasta el 31/08/2026.** No se dará trámite a las solicitudes ingresadas con posterioridad a esta fecha.
b. Publicación de convocatorias de concursos (inicio de llamado): **hasta el 30/09/2026.** No se dará trámite a las solicitudes ingresadas con posterioridad a esta fecha.
c. Finalización de procesos de concursos con impacto en el ejercicio fiscal 2026: **hasta el 30/11/2026**.
d. Certificación del Debido Proceso Concursal para alta en el ejercicio fiscal 2026: **hasta el 04/12/2026.**

Respecto a los incisos c y d) del presente artículo, realizadas con posterioridad a las fechas señaladas, no tendrán impacto en el presente ejercicio fiscal.

Los procesos de concursos no culminados al 31/12/2026, serán reanudados el primer día hábil del mes de febrero del 2027.

Art. 51- Publicación de los formatos.
Los formatos a ser utilizados para la gestión de los concursos serán publicados en el siguiente apartado del Portal Paraguay Concursa: Informaciones de Interés – Formularios.

Resolución C.D. - Página Web IPS

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Secretaría del Consejo de Administración

POR LA CUAL SE APRUEBA EL REGLAMENTO GENERAL DE SELECCIÓN PARA EL INGRESO Y LA PROGRESIÓN EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL ÁMBITO DEL PODER EJECUTIVO.

ANEXO II

DOCUMENTOS OBRANTES EN EL LEGAJO INSTITUCIONAL
Contenido
1. Caratula con Datos Personales del Funcionario.
2. Cedula de Identidad vigente.
3. Acto Administrativo de Nombramiento y Contratos en caso que los hubiera.
4. Acto Administrativo de designación de Funciones Actual e Histórico.
5. Certificado de Trabajo.
6. Título de formación académica alcanzada o constancia en caso de ser estudiante.
7. Certificados de eventos de Capacitación.
8. Evaluaciones de Desempeño.
9. Registro de sanciones.
10. Registro de Promociones o premios recibidos.
11. Antecedente Policial.
12. Antecedente Judicial.

Resolución C.A. - Página Web IPS

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

POR LA CUAL SE APRUEBA EL REGLAMENTO GENERAL DE SELECCIÓN PARA EL INGRESO Y LA PROGRESIÓN EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL ÁMBITO DEL PODER EJECUTIVO.

ANEXO III
MATRIZ DE EVALUACIÓN REFERENCIAL

Distribución de puntajes por factores		
Factores de evaluación	**Puntaje mínimo**	**Puntaje máximo**
I. Curricular		**100**
1.1. Formación académica	5	30
Obs.: La puntuación de Formación Académica no es acumulable, se otorga al postulante el puntaje de la última formación académica alcanzada y conforme a los requerimientos detallados en el perfil.		
1.2. Experiencias laborales	0	50
Experiencia general	5	20
Experiencia específica	5	30
Obs.: Será considerada como experiencia específica, aquellas experiencias laborales relacionadas directamente a las tareas del puesto a concursar y experiencia general al histórico de trabajo hasta la fecha. No se admitirá duplicación de puntuación, la Comisión de Selección deberá iniciar el análisis por la experiencia específica, admitiéndose que en caso de que el postulante supere los años solicitados, puntúe este residual como Experiencia General. Para situaciones inversas, no aplica.		
1.3. Eventos de Capacitación	5	20
Obs.: Sólo serán consideradas aquellas capacitaciones tendientes a la optimización del desempeño del cargo o puesto a postular. La puntuación deberá seguir la clasificación por carga horaria establecida por la normativa vigente.		
II. Evaluación de conocimientos, habilidades y destrezas		**100**
Idioma Guaraní: Artículo 17 de la Ley 4251/10 "De Lenguas"	5	20
Examen de Conocimiento	15	100
Obs: La Comisión de Selección indicará la metodología de la evaluación en las bases y condiciones, profundizando los temas en la reunión informativa o por medio del PUEP Paraguay Concursa. La evaluación de conocimientos deberá basarse en los temas publicados.		
III. Aplicación de Test Psicométrico	**0**	**10**
Obs.: La Comisión de Selección deberá explicar en la reunión informativa la metodología a ser considerada para otorgar el puntaje conforme al resultado de test aplicado		
IV. Entrevista	**0**	**15**
Obs.: La entrevista podrá ser evaluada por un mínimo de dos integrantes de la Comisión de Selección, conforme a la logística prevista.		
Total de Puntos		**100**

*La Comisión de Selección podrá asignar puntajes intermedios, siempre y cuando se respete el máximo puntaje del factor y que la suma total no supere el máximo de 100 puntos, excepto en los Concursos para la aplicación de la Metodología Dual, cuyo puntaje para la única Evaluación (Conocimientos) será de 100/100.

*Para los Concursos Internos de ascensos se adicionará a la Evaluación del Desempeño como factor de Evaluación Curricular con una ponderación de 5 a 10 puntos.

*Cualquier evaluación adicional que sea incorporada a la matriz deberá estar justificada por la Institución convocante y deberá responder a una evaluación objetiva y congruente a la medición de la idoneidad para el puesto o cargo sujeto de concurso.

En todos los casos, la matriz de evaluación formará parte de los instrumentos a ser aprobado antes del inicio del Concurso, conforme a la presente distribución de puntajes.

Resolución CA - Página 26 IPS

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

RESOLUCIÓN VCHGO N.° 178/2026

POR LA CUAL SE MODIFICAN ARTÍCULOS DE LA RESOLUCIÓN VCHGO N.° 33/2026 "POR LA CUAL SE APRUEBA EL REGLAMENTO GENERAL DE SELECCIÓN PARA EL INGRESO Y LA PROGRESIÓN EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL ÁMBITO DEL PODER EJECUTIVO".

Asunción, 19 de agosto de 2026

VISTO:

La Ley N.° 7158/2023 "Que crea el Ministerio de Economía y Finanzas";

La Ley N.° 7445/2025 "De la Función Pública y del Servicio Civil";

El Decreto N.° 6120/2026 "Por el cual se establecen medidas adicionales de optimización, priorización y gestión del gasto público en el marco del Presupuesto General de la Nación para el Ejercicio Fiscal 2026";

La Resolución VCHGO N.° 33/2026 "Por la cual se aprueba el Reglamento General de Selección para el Ingreso y la Progresión en las Instituciones Públicas del ámbito del Poder Ejecutivo" y;

CONSIDERANDO:

Que, la Ley N.° 7445/2025 establece el régimen jurídico de la función pública y regula la Carrera del Servicio Civil como instrumento para el desarrollo profesional de los funcionarios públicos, previendo su implementación gradual conforme a las normas reglamentarias que dicte la autoridad competente.

Que, la Ley N.° 7158/2023 atribuye al Ministerio de Economía y Finanzas, a través del Viceministerio de Capital Humano y Gestión Organizacional, la rectoría en materia de gestión y desarrollo del talento humano del sector público, así como la formulación, implementación y evaluación de políticas, normas y mecanismos orientados al fortalecimiento institucional y a la modernización de la gestión pública.

Que, por Resolución VCHGO N.° 33/2026, se aprobó el Reglamento General de Selección para el Ingreso y la Progresión en las Instituciones Públicas del ámbito del Poder Ejecutivo, disponiéndose asimismo la implementación de la fase inicial de la Carrera del Servicio Civil y estableciéndose las disposiciones operativas para su ejecución.

Que la implementación de la fase inicial de la Carrera del Servicio Civil y de los procesos de encuadramiento previstos en la Resolución VCHGO N.° 33/2026 implica la adopción de medidas administrativas por parte de las instituciones públicas, así como la eventual generación de efectos en la estructura de cargos, la gestión del personal y la planificación presupuestaria, circunstancias que requieren ser ejecutadas en un marco de disponibilidad financiera y de adecuada programación presupuestaria institucional, a fin de garantizar una implementación gradual, ordenada y sostenible del régimen de carrera.

Resolución S.A. - Página Web IPS

RESOLUCIÓN VCHGO N.° 178/2026

POR LA CUAL SE MODIFICAN ARTÍCULOS DE LA RESOLUCIÓN VCHGO N.° 33/2026 "POR LA CUAL SE APRUEBA EL REGLAMENTO GENERAL DE SELECCIÓN PARA EL INGRESO Y LA PROGRESIÓN EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL ÁMBITO DEL PODER EJECUTIVO".

Que, mediante Decreto N.° 6120/2026 se establecieron medidas adicionales de optimización, priorización y gestión del gasto público en el marco del Presupuesto General de la Nación para el Ejercicio Fiscal 2026, orientadas a resguardar la sostenibilidad financiera del Estado, racionalizar el crecimiento de los gastos corrientes y asegurar su adecuada planificación y alineación con la disponibilidad presupuestaria, disponiendo la adopción de medidas de contención del gasto que deben ser observadas por los organismos y entidades del Estado durante su vigencia.

Que, en ese contexto, resulta necesario adecuar las disposiciones reglamentarias contenidas en la Resolución VCHGO N.° 33/2026, a fin de preservar la coherencia de la política fiscal vigente, evitar la consolidación de situaciones administrativas que pudieran resultar incompatibles con las restricciones presupuestarias actualmente aplicables y asegurar la provisión de bienes y servicios esenciales vinculados a la salud, la seguridad, los programas sociales y la educación.

POR TANTO, en ejercicio de sus atribuciones legales,

LA VICEMINISTRA DE CAPITAL HUMANO Y GESTIÓN ORGANIZACIONAL DEL MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS

R E S U E L V E:

Art. 1° - Modificase el artículo 45 del Anexo I de la Resolución VCHGO N.° 33/2026, cuyo texto queda redactado de la siguiente manera:

"**Art. 45°- De la incorporación y ubicación de los funcionarios a la Carrera del Servicio Civil.**

En el marco de la implementación gradual de la carrera del servicio civil, los funcionarios públicos que se encuentren prestando servicios en las instituciones públicas, serán incorporados a la estructura de cargos de la carrera establecida en el artículo 95 de la Ley N.° 7445/2025, conforme a las disposiciones del presente capítulo.

La implementación será de manera progresiva y gradual, conforme a la disponibilidad presupuestaria aprobada para cada ejercicio fiscal y a criterios de priorización institucional por grupo ocupacional.

El procedimiento tendrá por objeto incorporar y ubicar al funcionario público en el grupo, cargo, nivel y grado correspondiente, según el perfil del cargo y el perfil laboral del mismo, y constará de las siguientes etapas.

Resolución C.A. - Página Web IPS

RESOLUCIÓN VCHGO N.° 178/2026

POR LA CUAL SE MODIFICAN ARTÍCULOS DE LA RESOLUCIÓN VCHGO N.° 33/2026 "POR LA CUAL SE APRUEBA EL REGLAMENTO GENERAL DE SELECCIÓN PARA EL INGRESO Y LA PROGRESIÓN EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL ÁMBITO DEL PODER EJECUTIVO".

1. Ubicación: En la estructura de la carrera, que podrá ser por única vez para cada funcionario, conforme a las reglas establecidas en el presente reglamento y en el Manual Operativo.

2. Validación funcional, según las siguientes reglas:

   a. Cuando la posición resultante no implique modificación del grupo ocupacional ni de nivel (considerando su salario actual), será encuadrado en el grado que le corresponda, siempre que la institución acredite que el funcionario cumple efectivamente funciones propias del grupo.

   b. Cuando la posición resultante no implique modificación del grupo ocupacional, pero si modificación de nivel (considerando su salario actual), podrá ser encuadrado, como máximo, hasta el Grado D del nivel actual, siempre que la institución acredite que el funcionario cumple efectivamente funciones propias del grupo.

   c. Cuando corresponda el cambio de grupo ocupacional y la institución acredite que el funcionario cumple efectivamente funciones propias del nuevo grupo, podrá ser encuadrado en el grado que le corresponda dentro del nivel Junior. En caso que el salario actual sea superior al nivel Junior deberá ser encuadrado en el nivel al cual corresponda.

   d. Para el cambio al grupo ocupacional profesional, adicionalmente a la obtención del título académico de grado, el funcionario deberá estar cumpliendo efectivamente las funciones propias del nuevo grupo ocupacional, debiendo encuadrarse en el Grado A del nivel Junior, salvo que el salario corresponda a un nivel y grado superior. En caso de no producirse el cambio de funciones será encuadrado conforme al salario actual y a la función que cumple."

Art. 2° - Modificase el artículo 47 del Anexo I de la Resolución VCHGO N.° 33/2026, el cual queda redactado de la siguiente manera:

"Art. 47°- Procedimiento. Ubicación del Personal permanente y Validación Funcional

a. Actualización del legajo institucional: Se habilitará el periodo de actualización del legajo institucional cuya duración no podrá ser menor a 3 (tres) meses, a fin de que el funcionario actualice la documentación de su legajo. La documentación presentada fuera de este plazo no será considerada en la evaluación curricular.

Resolución C.A. - Página Web IPS

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

RESOLUCIÓN VCHGO N.° 178/2026

POR LA CUAL SE MODIFICAN ARTÍCULOS DE LA RESOLUCIÓN VCHGO N.° 33/2026 "POR LA CUAL SE APRUEBA EL REGLAMENTO GENERAL DE SELECCIÓN PARA EL INGRESO Y LA PROGRESIÓN EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL ÁMBITO DEL PODER EJECUTIVO".

b. Evaluación curricular: Los documentos obrantes en el legajo servirán de base para la evaluación y elaboración de la matriz detallada con los resultados. En esta etapa se aplicará la validación funcional, conforme a las condicionantes señaladas en el artículo anterior.

c. Publicación de la matriz detallada de resultados: Deberá contener la identificación de funcionarios según el orden de méritos resultante.

d. Apertura de etapa de reclamos: Por el término de 15 (quince) días hábiles, contabilizados desde el día siguiente de la publicación de la matriz de detallada con los resultados.

e. Cierre del periodo de reclamos y publicación de la matriz final.

En el Manual Operativo se establecerán los documentos y demás requisitos para la publicación del proceso."

Art. 3°- Aprobar el Manual Operativo para la incorporación de funcionarios públicos a la Carrera del Servicio Civil – Versión 2.

Art. 4°- Disponer la vigencia de la presente resolución a partir de la fecha de su emisión y su aplicación a los procesos que se encuentran publicados en el portal Paraguay Concursa a la fecha de su emisión.

Art. 5° - Comunicar a quienes corresponda, publicar, y cumplido, archivar.

Resolución C.A. - Página Web IPS

MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS

Firmado digitalmente por **Andrea Picaso**,
Viceministra
Viceministerio de Capital Humano y Gestión Organizacional

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