

VICEMINISTERIO DE CAPITAL HUMANO Y GESTIÓN ORGANIZACIONAL

Cargo	Jefe de Departamento	Descripción corta	JDPTO
Tipo de puesto según Nivel:	Jefe de Departamento	Rango salarial:	Desde Gs. 3.965.500 hasta Gs. 13.500.000

1- PERFIL REQUERIDO

COMPONENTE	MÍNIMOS REQUERIDOS	OPCIONALES CONVENIENTES
EXPERIENCIA LABORAL	<p>Antigüedad: 2 años en la institución según el Art. 47 de la Ley N° 1626/2000</p> <p>Experiencia específica, de 6 meses como Jefe de Departamento o en tareas relacionadas a niveles de mando, en coordinación de equipos o supervisión, entrenamiento y evaluación a colaboradores en el sector público o privado.</p>	N/A
EDUCACIÓN FORMAL o ACREDITADA	Educación Escolar Media culminada.	<p>Estudiante de Instituto Técnico Superior</p> <p>Egresado de Instituto Técnico Superior</p> <p>Estudiante Universitario</p> <p>Profesional Universitario</p> <p>Postgrado según clasificación vigente</p>
PRINCIPALES CONOCIMIENTOS ACREDITADOS	N/A	Eventos de capacitaciones relacionados a la optimización del desempeño laboral
HABILIDADES	Habilidad para el manejo de herramientas de trabajo, destreza manual para el ejercicio del cargo.	
COMPETENCIAS	<p><u>Competencias Técnicas:</u></p> <p>*Idiomas oficiales (español y guaraní)</p> <p>*Conocimientos de las tareas a realizar</p> <p>*Conocimiento de la Legislación vigente relacionada a la Institución y que afectan a sus funciones</p> <p>*Naturaleza de la Institución (Misión, Visión. etc.)</p> <p>*Normativas relacionadas a la Función Pública</p> <p><u>Competencias cardinales.</u></p> <p>Requeridas de acuerdo al “diccionario de competencias para servidores públicos iberoamericanos”.</p> <ol style="list-style-type: none"> Compromiso con la Calidad del Trabajo. Conciencia Organizacional. Iniciativa. Integridad. Flexibilidad. Autocontrol. Trabajo en Equipo. Responsabilidad. 	

2. OFERTA SALARIAL

Salario	Categoría/Denominación	Vacancias	FF	OG	Otros Beneficios
8.800.000.-(Ocho Millones Ochocientos Mil)	C55-JEFE DE DEPARTAMENTO	48	30	111	Seguro Médico y otras Asignaciones s/disponibilidad presupuestaria.

3. BASES Y CONDICIONES DEL CONCURSO

a.1) MODALIDAD DE SELECCIÓN:
ORDEN DE MÉRITO
LA ADJUDICACION DE LA CATEGORIA NO IMPLICA MOVILIDAD DE PUESTO Y/O FUNCIONES
a.2) RÉGIMEN DE APROBACIÓN DE LAS EVALUACIONES:
Evaluación al concluir todas las etapas
a.3) ETAPAS SEGÚN TIPO DE CONCURSO (Art. 13, Res. N° 40/2025)
Concurso de Oposición Interno Institucional Salarial. Etapas obligatorias: evaluación documental y curricular
a.4) PORCENTAJE MÍNIMO PARA APROBAR: 70%
b) MECANISMO DE POSTULACIÓN:
Postulación por Formulario
La Guía para la postulación y demás detalles del proceso serán publicados en el Portal Único del Empleo Público (PUPEP) – Paraguay Concurso www.paraguayconcurso.gov.py en la etapa correspondiente.
c) FORMALIZACION PARA SELECCIÓN DEL CARGO:
*La lista de Seleccionados será elaborada conforme a los mejores puntajes en orden secuencial según la cantidad de vacancias convocadas y liberadas, de conformidad al Art. 14 inciso "a" del Anexo del Decreto 3857/2015 y el Decreto Reglamentario vigente.
*De esta lista de seleccionados, los postulantes con mayores puntajes serán los adjudicados con las categorías más altas, siguiendo el orden de méritos (de mayor a menor); a partir de las categorías liberadas por los ganadores, consecutivamente será cubierta por el/la siguiente postulante con mayor puntaje y menor categoría y así sucesivamente, de acuerdo a las puntuaciones obtenidas (promoción por orden de méritos), hasta completar el ultimo escalafón o hasta donde se corte la promoción siempre y cuando las categorías liberadas respondan al nivel del cargo concursado, es decir, misma denominación de la categoría convocada a concurso y al perfil del funcionario.
*En caso de que se genere la liberación de categorías distintas al nivel concursado, pero igual a la convocatoria realizada de manera paralela a la presente, estas podrán ser utilizadas para la asignación de dicho Concurso.
d) OTROS DATOS DE INTERES:
a) El o la postulante no deberá estar cumpliendo la sanción prevista en el artículo N.º 69 de la Ley N.º 1626/00.
b) No podrán participar los funcionarios que no cuenten con 2 años de antigüedad en la función pública, según el Art. 47 de la Ley N° 1626/2000 o se encuentren en la limitación establecida en el Art. 30 del Decreto N° 3857/15.
c) La promoción a este nivel no implica movilidad del puesto y/o cargo , por lo tanto, solo podrán postularse las personas que forman parte del plantel de funcionarios permanentes y que estén ocupando, a la fecha de la publicación, el puesto de Jefe de Departamento, (de manera interina sin contar con la categoría correspondiente o confirmada con categoría inferior a la concursada) que este dentro del Organigrama aprobado.
d) No podrán participar aquellos funcionarios que no son de carrera, es decir, cargos de confianza por designación directa.
e) Se excluirá a aquellos postulantes que obtengan o se constate Educación Formal inferior a las requeridas, debido a que las mismas están SUBCALIFICADAS para el cargo, conforme a las normativas vigentes.
f) Se entenderá por Estudiante Universitario, a aquel postulante que acredite estar cursando una carrera universitaria, incluso a los que se encuentran en gestión de obtención de Título Universitario o se encuentre en proceso de tesis.
g) Se entenderá por estudiante de tecnicatura superior a aquel postulante que acredite estar cursando una tecnicatura o se encuentren en trámite de obtención del título correspondiente.

VICEMINISTERIO DE CAPITAL HUMANO Y GESTIÓN ORGANIZACIONAL
REUNIÓN INFORMATIVA:

La misma tiene como objetivo dar a conocer el proceso, formas, modalidad, documentos para la postulación, los temas a desarrollarse y aclaración de dudas e inquietudes de los postulantes. **La misma se realizará en la modalidad, horario y fecha que serán oportunamente publicados en la página del portal Paraguay concursa:**

www.paraguayconcurso.gov.py

La participación no es obligatoria.

CONTACTO PARA ACLARACIONES: Todos los datos serán publicados en el **Portal Único del Empleo Público – Paraguay Concursa** www.paraguayconcurso.gov.py

4. MATRICES DE EVALUACIONES
a) EVALUACION DOCUMENTAL:

Esta evaluación se realizará conforme a lo establecido en esta matriz, según los datos proveídos por el/la postulante en el formulario de postulación, en la modalidad indicada por la comisión de selección en la etapa correspondiente, en la página del **portal Paraguay concursa:** www.paraguayconcurso.gov.py

Documentos de Evaluación	Presentar para	Obligatorio si/no	Formalidades
Formulario de Postulación	Postulación	SI	A descargar del PUEP
Constancia de verificación del legajo expedida por la Dirección de Gestión de Talento Humano.	Legajo Institucional	SI	Original
Cédula de Identidad Vigente (ambos lados)	Legajo Institucional	SI	Copia autenticada por escribanía
Documento que acredite la formación académica alcanzada	Legajo Institucional	SI	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Copia autenticada del Título de Bachiller concluido o Certificado de Estudios de Educación Media concluida, visado por el MEC o Código de verificación QR. ➤ Copia autenticada del Título de Tecnicatura Superior o de la Constancia de ser Estudiante de Tecnicatura, año lectivo 2025. ➤ Copia Autenticada del Título Universitario (Registrado por el MEC) o de la Constancia de ser estudiante Universitario año lectivo 2025. ➤ Copia autenticada de Título de Posgrado nivel de doctorado o maestría o especialización o capacitación mínima de 100 horas reloj (conforme a la reglamentación del CONES vigente) registrado por el MEC.
Certificado laboral u otros documentos que avalen la experiencia	Legajo Institucional	SI	Original o copia

VICEMINISTERIO DE CAPITAL HUMANO Y GESTIÓN ORGANIZACIONAL

Certificados de Eventos de Capacitaciones	Legajo Institucional	NO	Si cuenta con eventos de capacitaciones presentar copia simple
Resultado de la última evaluación de desempeño o constancia de la No aplicación emitida por la institución de destino.	Legajo Institucional	SI	Original o Copia
Antecedente Policial Vigente	Legajo Institucional	SI	Original
Antecedente Judicial Vigente	Legajo Institucional	SI	Original

CONSIDERACIONES GENERALES A TENER EN CUENTA POR EL POSTULANTE PARA LA ETAPA DE POSTULACIÓN

1. Antes del periodo de postulación:

1.1. Prever que los documentos obrantes en el legajo institucional estén actualizados y conforme al requerimiento institucional. Para el efecto, el servidor público deberá solicitar la verificación de los documentos obrantes en su legajo y actualizarlo si fuese necesario.

1.2. Para la realización de la verificación y actualización del legajo se estará comunicando oportunamente, en la etapa correspondiente en el **Portal Único del Empleo Público (PUPEP) – Paraguay Concurso** www.paraguayconcurso.gov.py

1.3. La verificación se realizará única y exclusivamente con el servidor público en cuestión.

1.4. La actualización del legajo personal es responsabilidad exclusiva del servidor público y no se podrán extraer documentos ya contenidos en el legajo institucional. La DGTH no verificará las documentaciones que se pretenden incorporar, solo realizará la supervisión durante el proceso de verificación que realice el interesado, sin que ello implique conformidad o aprobación de los documentos.

1.5. En caso de que las documentaciones obrantes en el legajo requieran formalidades como autenticaciones, legalizaciones, rúbricas, vigencias o cualquier otro trámite externo del documento, no será causal de eliminación del concurso, la DGTH facilitará una carta compromiso de regularización por parte del afectado.

1.6. No se podrá actualizar el legajo una vez finalizado el periodo de postulación publicado en el **Portal Único de Empleo Paraguay Concurso** www.paraguayconcurso.gov.py

1.7. La DGTH emitirá una CONSTANCIA de Verificación del Legajo, que, como requisito, debe obrar en el legajo.

2. Para la postulación:

2.1. La falta de algunos de los documentos obligatorios y el incumplimiento del Art. 30 del Anexo del Decreto 3857/15 (Permanencia en los cargos concursados), Art. 47 de la Ley N° 1626/00 "De la Estabilidad", así como; la incursión en la sanción prevista en el Art. 69 inc. "a" de la Ley N° 1626/00 (Suspensión del Derecho a Promoción por el periodo de 1 (un año), serán causal de descalificación automática.

2.2. Haber pasado por el proceso de Evaluación de Desempeño correspondiente o acreditar la no aplicación de dicha herramienta. Se requiere que el postulante haya alcanzado mínimamente la calificación del Reglamento vigente, caso contrario no podrá ser promocionado. En el caso de los funcionarios que hayan estado temporalmente en otras Instituciones, se tendrá en cuenta la Evaluación del Desempeño realizada en aquel organismo y cuya copia de evaluación deberá obrar en el legajo, durante el periodo habilitado para la verificación de los legajos, para que el mismo sea verificado e incorporado al legajo correspondiente por la DGTH. Se aplicará esta misma regla para casos de traslados definitivos.

2.3. Los Documentos no obligatorios: no eliminarán al concursante del proceso, pero la no presentación implicará la no puntuación en la matriz de evaluación.

2.4. La Comisión de Selección podrá solicitar informaciones complementarias de los documentos presentados en caso de dudas o ilegibilidad.

2.5. Transcurrido el plazo de postulación, las postulaciones realizadas se tomarán como extemporáneas y no serán evaluadas.

VICEMINISTERIO DE CAPITAL HUMANO Y GESTIÓN ORGANIZACIONAL

2.6. La DGTH acusará el recibo de postulación, sin que esto signifique la admisión para la evaluación, cuya etapa corresponderá a la Comisión de Selección y será publicada en el **Portal Único de Empleo Paraguay Concursa**.

b) MATRIZ DE EVALUACIÓN

NO SERÁN EXCLUYENTES los requerimientos mínimos establecidos que no se identifiquen expresamente como excluyente en la matriz de evaluación, salvo la formación académica, sin embargo, implicará la no puntuación de los candidatos que no reúnan dichos requerimientos.

Las calificaciones de las evaluaciones se aplicarán conforme con el siguiente cuadro de bases y condiciones establecido a continuación:

FACTORES DE EVALUACIÓN	Puntaje
a) EVALUACIÓN CURRICULAR	100 puntos
a.1. EXPERIENCIA LABORAL	50 puntos
<p>Experiencia Específica: Se aplica a la experiencia en el cargo de Jefe de Departamento o en tareas relacionadas a niveles de mando, en coordinación de equipos o supervisión, entrenamiento y evaluación a colaboradores en el sector público o privado. Se otorgarán 30 puntos por el cumplimiento de los años solicitados como requisito mínimo. En caso de experiencias mayores se otorgarán los puntajes conforme la siguiente escala:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 6 meses a 2 años: 30 puntos • 2 años 1 mes a 5 años: 35 puntos • 5 años 1 mes a 10 años: 40 puntos • 10 años 1 mes a 15 años: 45 puntos • 15 años 1 mes en adelante: 50 puntos <p>*No se puntuaran experiencias especificas menores a lo requerido como mínimo.</p> <p><i>*Para la asignación de los puntos, debe obrar en el legajo del/la postulante los documentos que respalden la Experiencia Laboral.</i></p>	
a.2 FORMACION ACADEMICA	10 puntos
Doctorado culminado	10 puntos
Maestría culminado	9 puntos
Especialización Culminado	8 puntos
Capacitación Post Grado (100 horas)	7 puntos
Profesional Universitario	6 puntos
Estudiante Universitario	5 puntos
Técnico Superior Culminado	4 puntos
Estudiante de Tecnicatura Superior	3 puntos
Educación Escolar Media Bachiller concluido	2 puntos
<ul style="list-style-type: none"> • Para la asignación de los puntos, debe obrar en el legajo el documento que acredite la culminación del nivel de formación académica alcanzada conforme al requerimiento de la convocatoria. • Los títulos de postgrados presentados serán evaluados de conformidad a lo estipulado por la normativa del CONES. Aquellos que no cumplan con la carga horaria establecida en la reglamentación del CONES serán consideradas como eventos de capacitación, de acuerdo a la clasificación de la presente matriz. • La puntuación de la Formación Académica no es acumulable, se otorga el puntaje equivalente a la última formación académica declarada conforme a los requerimientos del perfil. 	
a.3 EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	20 puntos
<p>Se tendrá en cuenta la calificación de la última evaluación de desempeño obrante en los registros de su institución, debiendo haber alcanzado al menos la calificación de “aprobado” para participar en la promoción, se otorgará el puntaje conforme al orden de mérito según la siguiente escala de puntuación:</p>	
Desempeño %	Puntaje
100 % a 90 % (Calificación 5 - Sobresaliente)	20 puntos
89 % a 80 % (Calificación 4 – Muy Bueno)	15 puntos

VICEMINISTERIO DE CAPITAL HUMANO Y GESTIÓN ORGANIZACIONAL

79 % a 70 % (Calificación 3 - Bueno)	10 puntos
69 % a 66% (Calificación 2 - Aceptable)	5 puntos
Sin Evaluación Aplicada por constancia del OEE (traslados)	0 puntos
Para la asignación de los puntos, debe obrar en el legajo del/a postulante los documentos que respalden la Evaluación de Desempeño.	
a.4. EVENTOS DE CAPACITACIONES	20 puntos
Serán consideradas aquellas capacitaciones relacionadas directa y transversalmente al puesto o cargo. La puntuación se aplicará según la carga horaria del curso declarado.	
Se puntuará conforme carga horaria del curso, de acuerdo al siguiente detalle:	
<ul style="list-style-type: none"> a) 40 horas cátedras, o más: 06 puntos. b) 20 a 39 horas cátedras: 05 puntos. c) 13 a 19 horas cátedras: 04 puntos. d) 05 a 12 horas cátedras: 03 puntos. e) 02 a 04 horas cátedras: 03 puntos. f) 01 hora cátedra o inferior o sin carga horaria declarada: 01 punto. g) Sin eventos de capacitación: 0 punto. 	
*El/la postulante debe declarar en el formulario de postulación las capacitaciones realizadas y certificados obtenidos que indiquen la carga horaria de las mismas y la denominación de la capacitación y/o el detalle del contenido de las mismas. Deberá establecer correctamente el tema, el año de realización y la carga horaria según la certificación. Por cada constancia o certificado que no indique la carga horaria, se les otorgará la puntuación más baja, en caso de que el documento señale varios días, se considerará 1 punto por cada día acreditado en el mismo.	
<u>Criterios de desempate:</u>	
En caso de igual puntaje entre candidatos, el criterio de desempate será comparando en orden sucesivo los siguientes factores:	
<ul style="list-style-type: none"> 1) Experiencia Específica: Quien posea mayor puntaje en experiencia específica. 2) Formación Académica: Quien posea mayor puntaje en formación académica. 3) Eventos De Capacitación: Quien posea mayor puntaje en eventos de capacitación. 4) Evaluación de años de antigüedad: Quien posea mayor cantidad de años de antigüedad como funcionario permanente. 5) Si persiste la paridad, la Comisión de Selección definirá el indicador válido de desempate a ser aplicado. 	
Observación: El presente documento aplica de manera general la redacción en masculino con el objetivo de facilitar la lectura y evita la carga gráfica, haciendo mención que ello no representa discriminación de género.	