

VICEMINISTERIO DE CAPITAL HUMANO Y GESTIÓN ORGANIZACIONAL

Denominación del Puesto	Profesional Junior	Descripción Corta	PJR-B
-------------------------	---------------------------	-------------------	--------------

Denominación del Área:	Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas	Rango salarial	Profesional Junior – B Desde 4.197.465 Hasta 5.596.618
------------------------	--	----------------	--

Conducción Política		Producción para la Sociedad		Producción para la Administración Pública		Administración y Apoyo Interno	1
---------------------	--	-----------------------------	--	---	--	--------------------------------	---

Finalidad del Puesto Misión	Prestar servicios profesionales al área, enmarcados en la normativa vigente del sector y políticas públicas
Indicadores de cumplimiento	1.Cantidad de asistencias técnicas realizadas 2.Cantidad de expedientes gestionados y analizados
Condiciones de trabajo	Horario laboral: Lunes a Viernes de 7:00 a 15:00 horas Se requerirá flexibilidad de horario por necesidad de viajes al interior etc. Contrato por unidad de tiempo: vigencia desde la firma del Contrato según Ejercicio Fiscal vigente. Renovación del Contrato según disponibilidad presupuestaria, y resultado de Evaluación de Desempeño

1. PERFIL REQUERIDO

COMPONENTE	MÍNIMOS REQUERIDOS	OPCIONALES DESEABLES
EXPERIENCIA LABORAL	Experiencia específica , de 1 (un) año en tareas relacionadas al puesto en el sector público o privado	Experiencia general , de 3 (tres) años en el sector público o privado.
EDUCACIÓN FORMAL o ACREDITADA	Profesional Universitario	N/A
PRINCIPALES CONOCIMIENTOS ACREDITADOS	Eventos de capacitaciones relacionados a la optimización del desempeño laboral	N/A
HABILIDADES	Habilidad para el manejo de herramientas de trabajo, destreza manual para el ejercicio del cargo (herramientas ofimáticas)	
COMPETENCIAS	<p><u>Competencias Técnicas:</u> *Idiomas oficiales (español y guaraní) *Conocimientos de las tareas a realizar *Conocimiento de la Legislación vigente relacionada a la Institución y que afectan a sus funciones *Naturaleza de la Institución (Misión, Visión. etc.) *Normativas relacionadas a la Función Pública</p> <p><u>Competencias cardinales.</u> Requeridas de acuerdo al "diccionario de competencias para servidores públicos iberoamericanos".</p> <p>1. Compromiso con la Calidad del Trabajo. 2. Conciencia Organizacional.</p>	



VICEMINISTERIO DE CAPITAL HUMANO Y GESTIÓN ORGANIZACIONAL

	<ol style="list-style-type: none"> 3. Iniciativa. 4. Integridad. 5. Flexibilidad. 6. Autocontrol. 7. Trabajo en Equipo. 8. Responsabilidad 	
--	--	--

1.1.FUNCIONES GENERALES Y ESPECIFICAS DEL PUESTO

a) FUNCIONES ESPECIFICAS DEL PUESTO	
PLANIFICACIÓN del propio trabajo o el de otros	Diseñar estrategias y planificar actividades de alto impacto en su área, con el responsable de la Dirección.
DIRECCIÓN o coordinación del trabajo de dependientes directos o indirectos	Coordinar equipos de trabajo y la ejecución de proyectos interinstitucionales, apoyo administrativo y técnico que fueron planificadas con el responsable del área y/o eventualmente con responsables de otras áreas de trabajo.
EJECUCIÓN personal por parte del ocupante del puesto	Implementar actividades técnicas y estratégicas con alto grado de autonomía profesional de forma coordinada con el responsable del área.
CONTROL y/o evaluación del trabajo propio o de dependientes	Supervisar y evaluar la ejecución de actividades propias y de equipos de trabajo, dentro del ámbito de su competencia funcional.
Otros	Proponer mejoras estructurales e innovaciones en procesos institucionales.

b)FUNCIONES ESPECIFICAS DEL PUESTO
<ol style="list-style-type: none"> 1. Ejecutar actividades técnicas y estratégicas de alto nivel dentro de su especialización. 2. Elaborar datos estadísticos solicitados con informe cualitativos. 3. Brindar asesoramiento experto a las distintas dependencias institucionales. 4. Garantizar el cumplimiento de normativas y regulaciones dentro de su área. 5. Participar en proyectos de innovación y mejora institucional. 6. Elaborar informes, relacionados a su competencia profesional y técnica 7. Proponer innovaciones, ajustes, para la mejora continua del área 8. Otras funciones inherentes al puesto

2. OFERTA SALARIAL

<i>Salario</i>	<i>FF</i>	<i>Vacancias</i>	<i>Disponibilidad de vacancias</i>	<i>OG</i>	<i>Otros Beneficios</i>
Gs. 4.500.000 (guaraníes cuatro millones quinientos mil)	10	1	Ad referéndum	145	Según Disponibilidad Presupuestaria

3. BASES Y CONDICIONES DEL CONCURSO

a.1) MODALIDAD DE SELECCIÓN (Art. 10, Res. N° 40/2025):
Terna
a.2) RÉGIMEN DE APROBACIÓN DE LAS EVALUACIONES (Art. 11, Res. N° 40/2025):
Evaluación al concluir todas las etapas

VICEMINISTERIO DE CAPITAL HUMANO Y GESTIÓN ORGANIZACIONAL

a.3) ETAPAS SEGÚN TIPO DE CONCURSO (Art. 13, Res. N° 40/2025)
Concurso de Méritos Etapas obligatorias: Documental, curricular y entrevista.
a.4) PORCENTAJE MÍNIMO PARA APROBAR: 60%
b) MECANISMO DE POSTULACIÓN (Art. 23, Res. N° 40/2025):
Postulación por Formulario de Declaración Jurada
La modalidad de postulación será oportunamente publicada, en la etapa correspondiente en el Portal Único del Empleo Público (PUEP) – Paraguay Concurso www.paraguayconcurso.gov.py
En caso de constatar, por cualquier medio, datos falsos u omisiones de información que pudieran afectar al procedimiento de selección, en cualquiera de sus etapas, la comisión de selección excluirá al/la postulante, sin perjuicio de remitir, en los casos que ameriten, los antecedentes al Ministerio Público.
c) FORMALIZACION PARA SELECCIÓN DEL PUESTO:
Los candidatos deberán presentar los documentos, con las formalidades exigidas en la matriz documental. Si se observasen contradicciones, diferencias o inconsistencias de información entre lo declarado en el formulario de postulación y el contenido del documento presentado, siempre que afecte la puntuación otorgada, implicará la descalificación y exclusión automática del concurso. En caso de no afectar la puntuación, el candidato evaluado podrá conformar la lista de preseleccionados, conforme al Reglamento vigente.
d) OTROS DATOS DE INTERES:
a) No hallarse en las inhabilidades previstas en la Ley N° 1626/2000. b) Cada una de las etapas del proceso del concurso serán publicados en la página del portal Paraguay concursos: www.paraguayconcurso.gov.py en la columna de Bases y Condiciones – Ver Procesos. c) La Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas será el área encargada de distribuir y designar la ubicación del puesto a los adjudicados.
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 concursos: 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 Concurso 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 concursos: www.paraguayconcurso.gov.py

VICEMINISTERIO DE CAPITAL HUMANO Y GESTIÓN ORGANIZACIONAL

Documentos de Evaluación	Presentar para	Obligatorio si/no	Formalidades
Formulario electrónico de Postulación.	Postulación	SI	No aplica
Cédula de Identidad Vigente (ambos lados)	Para integrar la lista de preseleccionados	SI	Copia autenticada por escribanía
Documento que acredite la formación académica alcanzada	Para integrar la lista de preseleccionados	SI	Copia autenticada del Título Universitario Registrado conforme a las normativas vigentes del MEC. (Excluyente)
Certificado laboral u otros documentos que avalen la experiencia	Para integrar la lista de preseleccionados	SI	Original o copia
Certificados de Eventos de Capacitaciones	Para integrar la lista de preseleccionados	SI	Copia simple
Antecedente Policial Vigente	Para integrar la lista de preseleccionados	SI	Original
Antecedente Judicial Vigente	Para integrar la lista de preseleccionados	SI	Original
Observaciones:			
<ol style="list-style-type: none"> SERÁN OBLIGATORIOS los documentos cuyos factores a evaluar son EXCLUYENTES. SERÁ CAUSAL DE DESCALIFICACIÓN la no presentación de los documentos obligatorios. NO SERA CAUSAL DE DESCALIFICACIÓN la falta presentación de los documentos NO obligatorios, sin embargo, implicará la NO asignación de puntos establecidos en la matriz de evaluación. Se excluirá a aquellos postulantes que obtengan o se constate Educación Formal inferior a la solicitada en esta oportunidad, debido a que las mismas están subcalificados para el puesto, conforme a las normativas vigentes. En caso de que exista diferencia entre la información declarada y el documento presentado, se tomará como válida la información registrada en el documento. 			
*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.			
b) MATRIZ DE EVALUACIÓN			
SERA EXCLUYENTE el requerimiento mínimo, de conformidad a la matriz según Resolución VCHGO N° 40/2025			

VICEMINISTERIO DE CAPITAL HUMANO Y GESTIÓN ORGANIZACIONAL

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	85 puntos
a.1. EXPERIENCIA LABORAL	50 puntos
Experiencia Específica	30 puntos
Experiencia General	20 puntos
<p>Experiencia Específica (requisito excluyente): Se aplica a la experiencia de los postulantes en tareas relacionadas al puesto en el sector público o privado. Se aplicará el puntaje correspondiente conforme a la siguiente escala:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 año: 5 puntos. • 1 año 1 mes a 2 años: 10 puntos. • 2 años 1 mes a 3 años: 15 puntos. • 3 años 1 mes a 4 años: 20 puntos. • 4 años 1 mes a 5 años: 25 puntos. • 5 años 1 mes a 6 años: 30 puntos. <p>Experiencia General: Se aplica al histórico de trabajo en el sector público o privado. Se aplicará el puntaje correspondiente conforme a la siguiente escala:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 3 años: 20 puntos. • 2 años a 2 años 11 meses: 16 puntos. • 2 años a 2 años 11 meses: 12 puntos • 1 año a 1 año 11 meses: 8 puntos. • 7 meses a 11 meses: 4 puntos. • Menos de 1 mes a 6 meses: 1 punto • Sin experiencia: 0 puntos <p>• PARA LA ASIGNACIÓN DE PUNTAJES EN EXPERIENCIA LABORAL, NO se admitirá duplicación de puntuación entre la experiencia específica y general, la Comisión de Selección deberá iniciar el análisis por la experiencia específica, admitiéndose que en caso de que el postulante supere los años solicitados, puntúe este residual como Experiencia General. Para situaciones inversas, no aplica.</p> <p>• Para la asignación de los puntos, el/la postulante debe declarar la experiencia laboral, especificando la fecha de inicio y finalización en cada caso o de estar aún vinculado declarar hasta la fecha de su declaración y acreditar con documentos en la etapa correspondiente.</p>	
a.2. FORMACIÓN ACADÉMICA	25 puntos
Profesional Universitario (excluyente)	25 puntos
*El/la postulante debe declarar en el formulario de postulación el nivel de formación académica conforme al requerimiento de la convocatoria y acreditar con documentos en la etapa correspondiente.	
a.3. EVENTOS DE CAPACITACIÓN	10 puntos

VICEMINISTERIO DE CAPITAL HUMANO Y GESTIÓN ORGANIZACIONAL

Serán consideradas aquellas capacitaciones relacionadas directa y transversalmente al puesto. La puntuación se aplicará según la carga horaria del curso declarado.

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

- 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) 1 04 horas cátedras: 02 puntos.
- f) 01 hora cátedra o inferior o sin carga horaria declarada: 01 punto.
- g) Sin eventos de capacitación: 0

*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.

b) ENTREVISTA **15 puntos**

La entrevista será aplicada por la Comisión de Selección y estará basada en las competencias solicitadas en el perfil. **Hasta 10 puntos.**

Idioma Guaraní: Se puntuará el conocimiento del idioma **hasta 05 puntos conforme al art. 17 de la ley 4251/10 "DE LENGUAS"**. La evaluación la realizará la Comisión de Selección.

La modalidad de aplicación y demás puntos serán publicados en el **Portal Único del Empleo Público (PUEP) - Paraguay Concurso** www.paraguayconcurso.gov.py

Total de puntos: 100

Criterios de desempate:

En caso de igual puntaje entre candidatos, el criterio de desempate será comparando en orden sucesivo los siguientes factores:

1. Experiencia específica: quien posea mayor puntaje en experiencia específica.
2. Eventos de capacitación: quien posea mayor puntaje en eventos de capacitación.
3. Experiencia Laboral: Quien posea mayor cantidad de experiencia laboral (específica + general)
4. 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.