
RESOLUCIÓN N° 286/2023

POR LA CUAL SE APRUEBA EL “REGLAMENTO DE MECANISMOS DE SELECCIÓN, PROMOCIÓN Y EVALUACIÓN DE FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CANINDEYÚ, EN CARGOS PERMANENTES Y CONTRATADOS, MEDIANTE LA REALIZACIÓN DE: CONCURSOS PÚBLICOS DE OPOSICIÓN, CONCURSOS DE MÉRITO, CONCURSO INTERNO DE OPOSICIÓN Y CONCURSOS DE DESPRECARIZACIÓN LABORAL - VERSIÓN 1 - DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CANINDEYÚ”.

Salto del Guairá, 23 de octubre del 2023.

VISTO:

El proyecto de “*Reglamento de mecanismos de selección, promoción y evaluación de funcionarios administrativos de la Universidad Nacional de Canindeyú, en cargos permanentes y contratados, mediante la realización de: concursos públicos de oposición, concursos de mérito, concurso interno de oposición y concursos de desprecarización laboral – Versión 1 - de la Universidad Nacional de Canindeyú*”, presentada por la Lic. Judith Lucia Díaz Godoy, Encargada Interina del Departamento de Recursos Humanos para su aprobación, y

CONSIDERANDO:

Que la Lic. Judith Lucia Díaz Godoy, Encargada Interina del Departamento de Recursos Humanos ha fundamentado su proyecto en que, el objetivo del presente reglamento es establecer los mecanismos para la selección, promoción y evaluación de personas en carácter de funcionarios administrativos en el ámbito de la Universidad Nacional de Canindeyú, en las categorías de funcionarios en cargos permanentes, contratados y temporales.

Que la misma está elaborada sobre la base de los siguientes documentos: **la Ley N° 1626/2000 “De la Función Pública”, el Decreto N° 3857/2015 que aprueba el “Reglamento general de selección para el ingreso y promoción en la función pública”, la Ley N° 213/93 Código Laboral, el Reglamento Interno Institucional de la UNICAN, y las disposiciones y/o normas internas establecidas por los órganos estatales competentes para el efecto.**

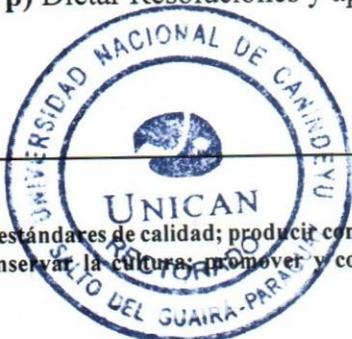
Que la propuesta de Reglamento, presentada por la Encargada Interina del Departamento de Recursos Humanos prevé básicamente los pasos del mecanismo a ser utilizado para garantizar un buen cumplimiento de las normativas vigentes y el riguroso control que debe ejercer el rectorado en esta materia.

Que, ante eventuales disfunciones, siempre existirá la posibilidad de mejorar y corregir los procedimientos sobre la base de la experiencia.

Que por la urgencia del caso, ante la necesidad de contar con el reglamento para el respaldo de las actividades que se vienen realizando en el Departamento de Recursos Humanos resulta necesario que el rectorado proceda a la aprobación del Reglamento en su versión 1 presentado por la Encargada Interina del Departamento de Recursos Humanos del Rectorado y posteriormente informar la medida adoptada al Consejo Superior Universitario.

Que el Estatuto de la Universidad Nacional de Canindeyú en su **Art. 25** establece que: “Son atribuciones y deberes del Rector, **Inc. b)** Cumplir y hacer cumplir este Estatuto y los reglamentos de la Universidad Nacional de Canindeyú., **Inc. f)** **Adoptar las medidas necesarias y urgentes para el buen gobierno de la Universidad, con cargo de dar cuenta al Consejo Superior Universitario. Inc. p)** Dictar Resoluciones y aplicar sanciones.

Alfredo



...../.....

RESOLUCIÓN N° 286/2023

Que la Ley N° 3.985/10 de Creación de la Universidad Nacional de Canindeyú, la faculta a regirse por sus propios estatutos.

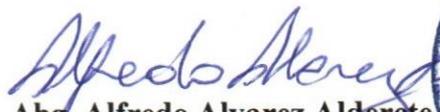
POR TANTO:

EN USO DE SUS ATRIBUCIONES ESTATUTARIAS Y LEGALES, EL RECTOR DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CANINDEYU

RESUELVE:

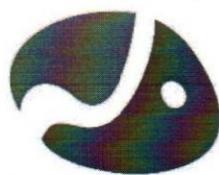
Art. 1ro. APROBAR el “*Reglamento de mecanismos de selección, promoción y evaluación de funcionarios administrativos de la Universidad Nacional de Canindeyú, en cargos permanentes y contratados, mediante la realización de: concursos públicos de oposición, concursos de mérito, concurso interno de oposición y concursos de desprecuarización laboral – Versión 1 - de la Universidad Nacional de Canindeyú*”, que consta de 30 artículos, conforme al detalle del ejemplar que se adjunta a la presente resolución, por los fundamentos expuestos en el considerando de la presente resolución.

Art. 2do. COMUNICAR a quienes corresponda, publicar y cumplido archivar.


Abg. Alfredo Alvarez Alderete
Secretario General




Dr. Mariano Adolfo Pacher M.
Rector



UNICAN

Universidad Nacional de Canindeyú

Reglamento de mecanismos de selección, promoción y evaluación de funcionarios administrativos de la Universidad Nacional de Canindeyú, en cargos permanentes y contratados, mediante la realización de: concursos públicos de oposición, concursos de mérito, concurso interno de oposición y concursos de desprecarización laboral

Versión 1

Contenido

Capítulo I.....	3
Disposiciones generales del alcance del reglamento	3
Art. 2° Ámbito de aplicación	3
Art. 3° Cargos a Concursar	3
Art. 4° Acrónimos y siglas:	4
CAPÍTULO II	4
Disposiciones generales del proceso del concurso.....	4
Art. 5° Principios.....	4
Art. 6° Los requisitos para el acceso a cargos permanentes, contratados y temporales, de funcionarios administrativos de la UNICAN.....	5
Art. 7° Excepciones a esta reglamentación.....	6
Art. 8° Tipos de Concursos.....	7
Art. 9° Conformación de la Comisión de Selección.....	8
Art. 10° Atribuciones de la Comisión de Selección.....	9
Art. 11° Modalidades de Selección.....	10
Art. 12° Concurso ad referéndum.....	11
CAPÍTULO III.....	11
Del procedimiento del concurso para selección y promoción de funcionarios.....	11
Art. 13° El procedimiento.....	11
Art. 14° Concurso desierto	15
Art. 15° Lista de elegibles	15
Art. 16° Plazo de ejecución del concurso.....	15
Art. 17° Reserva de la identidad de los postulantes.....	15
Art. 18° Exclusión de postulantes	16
Art. 19° Obligaciones de los Postulantes	16
Art. 20° Aplicación del presente reglamento en los procesos de la Contratación Temporal de personas físicas.....	16
Art. 21° Forma de los actos administrativos de nombramiento o promociones de funcionarios .	17
Art. 22° Fundamentación de los nombramientos y promociones.....	17
Art. 23° Nulidad de los nombramientos sin concurso	17
Art. 24° Reconsideraciones.....	18
Art. 25° Denuncias contra resultados de concurso.....	18
Art. 26° Recurso de lo contencioso administrativo.....	18
CAPÍTULO IV.....	19
Del procedimiento de evaluación de funcionarios	19
Art. 27° Evaluación de Desempeño.....	19
Art. 28° Del proceso de Evaluación de Desempeño	19
CAPÍTULO V.....	19
Disposiciones finales.....	19
Art. 29° Casos no contemplados.....	19
Art. 30° Socialización	19

Misión: Formar profesionales con estándares de calidad; producir conocimientos científicos útiles a la sociedad; conservar la cultura; promover y contribuir al desarrollo sostenible

Campus Universitario
Prof. Susana Montiel de Bareiro
y Camilo Recalde
Salto del Guairá – Paraguay
Telf: (046) 242960
www.unican.edu.py

DE LOS MECANISMOS DE SELECCIÓN, PROMOCIÓN Y EVALUACIÓN DE FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CANINDEYÚ, EN CARGOS PERMANENTES Y CONTRATADOS, MEDIANTE LA REALIZACIÓN DE: CONCURSOS PÚBLICOS DE OPOSICIÓN, CONCURSOS DE MÉRITO, CONCURSO INTERNO DE OPOSICIÓN Y CONCURSOS DE DESPRECARIZACIÓN LABORAL

Capítulo I

Disposiciones generales del alcance del reglamento

Art. 1° Reglamentación de selección, promoción y evaluación de funcionarios administrativos de la Universidad Nacional de Canindeyú.

Se establece el presente reglamento general para la selección, promoción y evaluación del personal en cargos permanentes y contratados de funcionarios administrativos de la Universidad Nacional de Canindeyú, mediante la realización de concursos públicos de oposición, concursos de mérito, concurso interno de oposición, concurso de desprecarización laboral, y evaluación de desempeño, de conformidad con las disposiciones legales vigentes.

Art. 2° **Ámbito de aplicación:** este Reglamento tiene como propósito establecer los mecanismos para la selección, promoción y evaluación de personas en carácter de funcionarios administrativos en el ámbito de la Universidad Nacional de Canindeyú, en las categorías de funcionarios en cargos permanentes, contratados y temporales.

Art. 3° **Cargos a Concursar:** los procedimientos establecidos en este Reglamento, serán aplicables a todas las personas que se postulen a cargos administrativos a concursar en la Universidad Nacional del Canindeyú.

Se fundamenta sobre la base de las documentaciones legales basadas en el Código Laboral, los artículos aplicables de la Ley Nro. 1626/2000 “*De la Función Pública*”, el Decreto Nro. 3857/2015 que aprueba el “*Reglamento general de selección para el ingreso y promoción en la función pública*”, las reglamentaciones establecidas en el Reglamento Interno Institucional de la UNICAN, las disposiciones y/o normas internas establecidas por los órganos estatales competentes para el efecto.

Misión: Formar profesionales con estándares de calidad; producir conocimientos científicos útiles a la sociedad; conservar la cultura; promover y contribuir al desarrollo sostenible

Campus Universitario
Prof. Susana Montiel de Bareiro
y Camilo Recalde
Salto del Guairá – Paraguay
Telf: (046) 242960
www.unican.edu.py

Art. 4° Acrónimos y siglas: En la presente reglamentación se adoptarán los siguientes acrónimos y siglas:

- a) MH: Ministerio de Hacienda. ✕
- b) SFP: Secretaría de la Función Pública.
- c) UNICAN: Universidad Nacional de Canindeyú.
- d) DGAF: Dirección General de Administración y Finanzas.
- e) DRRHH: Departamento de Recursos Humanos.

CAPÍTULO II

Disposiciones generales del proceso del concurso

Art. 5° Principios: El proceso de selección y promoción de funcionarios administrativos en la Universidad Nacional de Canindeyú, en cargos permanentes, contratados y temporales, mediante la realización del Concurso Público de Oposición, Concurso Público de Oposición – PCD, Concurso de Merito, Concurso de Merito – PCD, Concurso de Oposición, Concurso de Desprecarización Laboral, está basado en los siguientes principios:¹

- a) Igualdad de todos los ciudadanos y ciudadanas para el acceso a cargos o puestos de trabajo públicos no electivos, sin discriminación por pertenencias raciales o étnicas, preferencias políticas, estado individual de salud, convicciones religiosas, filosóficas o morales, intimidad sexual, y en general, los que fomenten prejuicios o discriminaciones, o afecten la igualdad, la privacidad, la intimidad doméstica y la imagen privada de personas o familias. Los requisitos, obligaciones legales para el ingreso a la función pública y las exigencias profesionales o académicas que se establezcan en los perfiles de competencias para los puestos de trabajo, conforme con el principio de idoneidad, no podrán ser considerados factores discriminatorios.
- b) Publicidad de las convocatorias mediante la más amplia difusión nacional posible de las convocatorias a concurso y del proceso en sí de la selección. Una difusión por programas radiales, diarios nacionales, página web portal nacional Paraguay Concursa

¹ Decreto Presidencial Nro. 3857/2015, el Art. 6° del Capítulo II Proceso de Selección y Promoción del Decreto Nro. 3857/2015 "Por el cual se aprueba el Reglamento General de Selección para el Ingreso, Promoción y Contratación en la Función Pública, en cargos permanentes y temporales, mediante la realización de Concursos Públicos de Oposición, Concursos de Oposición y Concursos de Méritos, de conformidad con los Artículos 15, 25, 27 y 35 de la Ley Nro. 1626/2000 "De La Función Pública".

Establece los principios rectores de los procesos de concursos que están acordes con lo preceptuado en la Ley Nro. 1626/2000 y la Constitución Nacional.

Misión: Formar profesionales con estándares de calidad; producir conocimientos científicos útiles a la sociedad; conservar la cultura; promover y contribuir al desarrollo sostenible

Campus Universitario
Prof. Susana Montiel de Bareiro
y Camilo Recalde
Salto del Guairá – Paraguay
Telf: (046) 242960
www.unican.edu.py

(www.paraguayconcurso.gov.py), y así también en la página web institucional de la UNICAN (www.unican.edu.py), y otros.

- c) Mérito, desempeño y capacidad como criterios orientadores del acceso, la carrera y las demás políticas de gestión y desarrollo de las personas que trabajan en el sector público.
- d) Eficacia, efectividad y eficiencia de la acción pública y de las políticas y procesos de gestión del empleo y de las personas.
- e) Transparencia, objetividad e imparcialidad, en la gestión de los procesos de selección.
- f) Fiabilidad y validez comprobadas de los instrumentos utilizados para evaluar las competencias de los candidatos.
- g) Concentración, economía procedimental y control administrativo: los procedimientos de selección deben ser diligenciados con rapidez, agilidad y sencillez, procurando que su desarrollo ocurra en el menor número de actos administrativos posibles sin perjuicio del debido control administrativo de carácter preventivo y correctivo que fuera necesario para la validez del proceso.
- h) Legalidad: que implica la adecuación de los actos administrativos que establecen los procedimientos de selección, tanto en la forma como en sus resultados, a lo determinado en la Constitución y demás normativas competentes.

Art. 6° Los requisitos para el acceso a cargos permanentes, contratados y temporales, de funcionarios administrativos de la UNICAN, deberán reunir las siguientes condiciones: ²

Tener nacionalidad paraguaya, natural o por naturalización, para los cargos permanentes;

- a) Contar con la mayoría de edad establecida por el Artículo 1° de la Ley Nro. 3.031/2006;
- b) Justificar el cumplimiento de las obligaciones personales previstas por la Constitución y las leyes;
- c) Poseer idoneidad y capacidad, necesarias para el ejercicio del cargo, comprobadas mediante el sistema de selección establecido;
- d) Estar en pleno goce de los derechos civiles y políticos;

² Decreto Nro. 3857/2015 "Por el cual se aprueba el Reglamento General de Selección para el Ingreso, Promoción y Contratación en la Función Pública, en cargos permanentes y temporales, mediante la realización de Concursos Públicos de Oposición, Concursos de Oposición y Concursos de Méritos, de conformidad con los Artículos 15, 25, 27 y 35 de la Ley Nro. 1626/2000 "De La Función Pública". Resolución de la SFP Nro. 150/2012 "Que establece el Reglamento General del Sistema de Selección para el ingreso y promoción en la función pública, en cargos permanentes, mediante la realización de concursos públicos de oposición, de conformidad a los Artículos 15, 25, 27 y 35 de la Ley Nro. 1626/2000 "De la Función Pública".

Misión: Formar profesionales con estándares de calidad; producir conocimientos científicos útiles a la sociedad; conservar la cultura; promover y contribuir al desarrollo sostenible

Campus Universitario
Prof. Susana Montiel de Bareiro
y Camilo Recalde
Salto del Guairá – Paraguay
Telf: (046) 242960
www.unican.edu.py

- e) No estar inhabilitado de conformidad con el Artículo 16 incisos a), b) y c) de la Ley Nro. 1.626/2000, para lo cual se deberá presentar certificados de antecedentes judiciales y policiales;
- f) No registrar sanciones de carácter administrativo por mal desempeño en la función pública;
- g) No haber sido beneficiado o beneficiada por el Programa de Retiro Voluntario, de conformidad con la reglamentación vigente;
- h) No haberse acogido al régimen jubilatorio, salvo las excepciones establecidas en el Artículo 143 de la Ley Nro. 1.626/2000 “De la Función Pública”, modificado por Ley Nro. 3.989/2010, y;
- i) Presentar una declaración jurada de estar o no estar incurso o incurso en relación de parentesco dentro del cuarto grado de consanguinidad y/o segundo de afinidad con la autoridad que formalizará el acto administrativo de designación, de conformidad con la Ley Nro. 5295/2014 “Que prohíbe el nepotismo en la Función Pública” y el Artículo 6 de la Ley Nro. 6622/2020 “*Que establece medidas de racionalización del gasto público*”, al solo efecto de garantizar la transparencia del procedimiento.

Art. 7º Excepciones a esta reglamentación: Son excepciones al proceso de concurso regulado en esta Reglamentación:

- a) Los puestos de trabajo tipificados como Cargos de Confianza, que serán de libre disponibilidad de la máxima autoridad de la UNICAN, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior. La máxima autoridad en el ámbito administrativo de la UNICAN es el Rector quien, de acuerdo a atribución estatutaria, nombra y/o promociona al personal administrativo del Rectorado, y a pedido de los Sres. Decanos, al personal de las Facultades.
- b) El Personal del Servicio Auxiliar, que comprenderá al personal contratado para prestar servicios en relación de dependencia laboral con remuneraciones devengadas del Objeto de Gasto 144 Jornales y personal permanente en rubros de servicio auxiliar, que serán seleccionados en base a un reglamento interno de selección simplificado elaborado por la UNICAN y homologado por la Secretaría de la Función Pública.
- c) La Contratación Directa de personas físicas para atender necesidades temporales de excepcional interés para la comunidad, en los casos previstos en los incisos a) y c) del Artículo 25 de la Ley Nro. 1.626/2000 “De la Función Pública”.

Art. 8º Tipos de Concursos: Declarada una vacancia disponible, la máxima autoridad de la Universidad Nacional de Canindeyú en ejercicio podrá y de acuerdo a un margen de apreciación administrativa dispondrá del llamado a concurso, según las siguientes modalidades:

- a) Concurso Público de Oposición (CPO): Al que podrán postularse todos los ciudadanos y ciudadanas en igualdad condiciones.
- b) Concurso Público de Oposición – PCD (CPO-PCD): Para personas con discapacidad mínima del treinta y tres por ciento (33%) certificadas por la Secretaría Nacional por los Derechos de las Personas con Discapacidad (SENADIS) o por los órganos competentes por él autorizados en los diferentes departamentos del territorio nacional, que pretendan el ingreso a la función pública, de conformidad con las estipulaciones contenidas en el artículo 1º de la Ley Nro. 3.585/08, según el perfil y las competencias requeridas ³
- c) Concurso de Merito (CM): mecanismo técnico de selección para acceder a contratación temporal de personas físicas en la administración pública, aplicables a cargos de técnicos, jornaleros o profesionales, entre otros para todos los ciudadanos y ciudadanas en igualdad condiciones.⁴
- d) Concurso de Merito-PCD (CM-PCD): Para personas con discapacidad mínima del treinta y tres por ciento (33%) certificadas por la Secretaría Nacional por los Derechos de las Personas con Discapacidad (SENADIS) o por los órganos competentes por él autorizados, que ya se encuentran prestando servicios como funcionarios o empleados públicos. ⁴
- e) Concurso de Oposición (CO): es el mecanismo técnico de selección de los funcionarios públicos permanentes más idóneos para acceder a la promoción que represente una mejora económica por el cambio de categoría salarial, otros complementos salariales, o una combinación de ambas según las bases del llamado, que serán asignados independientemente al cambio de puesto de trabajo, que puede preverse o no, al que podrán postular los funcionarios públicos permanentes bajo las siguientes modalidades:

³ Decreto Nro. 6369/2011 "Por el cual se reglamenta la Ley Nro. 2479/2004 "Que establece la obligatoriedad de la incorporación de personas con discapacidad en las Instituciones Públicas" y la Ley Nro. 3585/2008 "Que modifica los Artículos 1, 4 y 6 de la Ley Nro. 2479/2004", y por el cual se determinan los procedimientos y mecanismos para el ejercicio de las funciones y atribuciones de la Secretaría de la Función Pública relativas al cumplimiento de dichas Leyes". ⁴Concepto extraído de "Preguntas Frecuentes SICCA".

⁴ Decreto Nro. 6369/2011 "Por el cual se reglamenta la Ley Nro. 2479/2004 "Que establece la obligatoriedad de la incorporación de personas con discapacidad en las Instituciones Públicas" y la Ley Nro. 3585/2008 "Que modifica los Artículos 1, 4 y 6 de la Ley Nro. 2479/2004", y por el cual se determinan los procedimientos y mecanismos para el ejercicio de las funciones y atribuciones de la Secretaría de la Función Pública relativas al cumplimiento de dichas Leyes".

- Concurso Interno Institucional: al que podrán postular los funcionarios de la misma institución que tiene la vacancia disponible.
 - Concurso Interno Interinstitucional: al que podrán postular los funcionarios de cualquier Organismos y Entidad del Estado, aunque no pertenezca al que tenga la vacancia disponible.⁵
- f) Concurso de Desprecarización Laboral (CD): para aquellas personas contratadas que cuenten como mínimo con (4) cuatro años ininterrumpidos de servicio en relación de dependencia con el mismo Organismo o Entidad del Estado, en relación de subordinación o dependencia de un superior y desarrollando tareas inherentes a la función del OEE en la que presta servicios; sujeto a la aplicación de la Ley Nro. 1.626/2000 “De la Función Pública”⁶.

Art. 9º Conformación de la Comisión de Selección: Institúyase la obligatoriedad de la conformación, por resolución de la máxima autoridad de la UNICAN, quien convoca a concurso, de una Comisión de Selección, la cual estará integrada por:

Miembros plenos, con voz y voto:

- a) Un/a representante de la máxima autoridad institucional (funcionario de la alta gerencia), con voto de calidad en caso de empate;
- b) El/la superior inmediato/a del área en la cual se produjo la vacancia del puesto de trabajo sujeto a Concurso;
- c) El/la responsable del DRRHH o la unidad organizativa con competencia equivalente, quien oficiará de secretario/a de la Comisión;

Veedores, con voz y sin voto:

- a) El responsable de la Unidad de transparencia de la UNICAN o similar;
- b) Un representante de los funcionarios públicos, seleccionado/a por sorteo de la nómina de funcionarios nombrados en toda la UNICAN, o en su defecto, elegido/a por selección aleatoria (sorteo) de un representante de entre las organizaciones de trabajadores reconocidas legalmente por el Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Las observaciones y sugerencias realizadas por este representante

⁵ Decreto Nro. 3857/2015 “Por el cual se aprueba el Reglamento General de Selección para el Ingreso, Promoción y Contratación en la Función Pública, en cargos permanentes y temporales, mediante la realización de Concursos Públicos de Oposición, Concursos de Oposición y Concursos de Méritos, de conformidad con los Artículos 15, 25, 27 y 35 de la Ley Nro. 1626/2000 “De La Función Pública”.

⁶ Resolución SFP Nro. 93/2020 “Por la cual se establece los criterios para la aplicación de la política de desprecarización laboral del personal contratado que realiza funciones en relación de dependencia en la función pública para el Ejercicio Fiscal 2020”.

serán elevadas por escrito a los demás integrantes de la Comisión de Selección, quienes adoptarán las decisiones que estimen pertinentes.

- c) Para cargos altamente especializados, se deberá elegir por sorteo un profesional o técnico del área de la especialidad en concurso.

La Comisión de Selección es la instancia administrativa única en todo procedimiento de Concurso, con autónoma ejecutiva. La Comisión de Selección dependerá jerárquicamente de la máxima autoridad institucional de la UNICAN. Podrá contar con un equipo de apoyo, conformado por decisión de la comisión y oficializado por resolución del Decanato y/o Rectorado según corresponda.

En caso de constatar que algún candidato/postulante tenga vínculo de consanguinidad hasta tercer grado, y/o afinidad (Relación de parentesco entre una persona y la familia de su cónyuge con miembros de la Comisión), este deberá apartarse por ética y decoro de la Comisión de Selección, en los casos de evaluación del candidato con el cual tenga vínculo, por nota dirigido a la máxima autoridad competente.⁷

Art. 10° Atribuciones de la Comisión de Selección: Serán atribuciones de las personas que integran la Comisión:

- a) Formular a la máxima autoridad de la UNICAN sugerencias relativas al proceso de llamado a Concurso.
- b) Aplicar el presente Reglamento de Selección.
- c) Realizar la supervisión general del proceso de Concurso.
- d) Verificar el cumplimiento de las disposiciones vigentes sobre autorizaciones para la utilización de las vacancias (permanentes, contratados y temporales), entre otras normativas como las que establecen la obligatoriedad de la incorporación de las personas con discapacidad.
- e) Atender las consultas, denuncias o reclamos por escrito presentados ante el Rectorado, Decanato o la Comisión de Selección y adoptar posiciones, ratificaciones o rectificaciones al respecto, en un plazo máximo de hasta 72 horas, comunicando sus decisiones a los postulantes y a la máxima autoridad.

⁷ Decreto Nro. 3857/2015 "Por el cual se aprueba el Reglamento General de Selección para el Ingreso, Promoción y Contratación en la Función Pública, en cargos permanentes y temporales, mediante la realización de Concursos Públicos de Oposición, Concursos de Oposición y Concursos de Méritos, de conformidad con los Artículos 15, 25, 27 y 35 de la Ley Nro. 1626/2000 "De La Función Pública".

- f) Gestionar los recursos financieros, de personas y logísticos que demanden la realización del concurso.
- g) Calificar a los/las postulantes, bajo la responsabilidad y con independencia de criterio, apegándose a la ley y a los parámetros establecidos en la Matriz de Evaluación.
- h) Resolver las reconsideraciones y otras cuestiones relativas al procedimiento del concurso, que no sean atribuciones exclusivas del Rector y/o Decano.
- i) Resolver la prórroga del plazo de Concurso en cualquiera de sus etapas por razones fundadas, debiendo comunicar de ello a la máxima autoridad y a la SFP en un plazo de tres días hábiles.
- j) Verificar las informaciones declaradas por los/las postulantes en instituciones públicas, privadas y organizaciones de la sociedad civil, en los casos que se estimen necesarios.
- k) Comunicar de forma oficial a través de la página web nacional e institucional a los postulantes la lista de los admitidos y de los preseleccionados; así como las fechas, horarios y lugares de las reuniones informativas, evaluaciones y entrevistas del Concurso, con una antelación de tres 72 horas.
- l) Labrar actas de todas las reuniones y decisiones adoptadas.
- m) Publicar en la página web nacional e institucional, la nómina de preseleccionados y seleccionados, puntajes logrados con códigos adoptados por la Comisión (publicación con los números de cedula de identidad).
- n) Las demás funciones que la Comisión estime pertinente y que no sean contrarias a las disposiciones contenidas en el presente reglamento, en el estatuto de la UNICAN y en las demás normas que integren el orden jurídico nacional.

Los veedores que integran la Comisión solo podrán ejercer las atribuciones establecidas en los incisos a) y c) del presente artículo.

Art. 11° Modalidades de Selección: En todo el concurso, la selección final del/a postulante se realizará mediante: a) Título, méritos, aptitudes y actitudes (Orden de mérito), b) Terna o dos mejores puntajes; de conformidad al Artículo 14 del Decreto Nro. 3857/2015. Se considerará:

- a) **Selección por orden de Títulos, méritos, aptitudes y actitudes:** Procedimiento por el cual se seleccionará siguiendo el orden secuencial de mejores puntajes de mayor a menor, según la disponibilidad de vacancias. Este mecanismo se utilizará

Misión: Formar profesionales con estándares de calidad; producir conocimientos científicos útiles a la sociedad; conservar la cultura; promover y contribuir al desarrollo sostenible

Campus Universitario
Prof. Susana Montiel de Bareiro
y Camilo Recalde
Salto del Guairá – Paraguay
Telf: (046) 242960
www.unican.edu.py

indefectiblemente cuando se concursen varias vacancias por un mismo puesto, y de acuerdo a la decisión inicial de la modalidad de selección definida cuando se trate de una sola vacancia. En este último caso, quien resulte con mayor puntaje será la persona adjudicada al puesto. En caso de igualdad de puntaje entre dos o más candidatos se aplicarán los criterios de desempate expuestos en el perfil del cargo sujeto a concurso.

- b) **Selección por terna o dos mejores puntajes:** Procedimiento mediante el cual la máxima autoridad institucional designará a cualquiera de las tres o dos personas que hayan obtenido los mejores puntajes en las evaluaciones por el método de la entrevista individual a cargo de la máxima autoridad o quien ésta designe para dicho menester.

Para la elaboración de los perfiles podrá tenerse en cuenta el análisis de las documentaciones de los candidatos, observando perfil directo al cargo, antigüedad en el puesto solicitado, antigüedad en la UNICAN como funcionario u otro mecanismo que la máxima autoridad disponga, siempre y cuando estos mecanismos se adecuen a lo dispuesto por la SFP.

Art. 12° Concurso ad referéndum: En caso que la Universidad Nacional de Canindeyú, no haya identificado las vacancias de cargos y/o créditos presupuestarios, o la utilización de los mismos requiera autorizaciones de diversas instancias públicas (Equipo Económico Nacional o Ministerio de Hacienda), se podrá solicitar a la SFP la autorización correspondiente para la realización de Concursos Ad Referéndum. La SFP podrá requerir las documentaciones que justifiquen las gestiones de la UNICAN para disponer de los créditos presupuestarios o de las autorizaciones correspondientes.⁸

CAPÍTULO III

Del procedimiento del concurso para selección y promoción de funcionarios

Art. 13° El procedimiento: El procedimiento a ser utilizado para la selección y promoción en la Universidad Nacional de Canindeyú, en cargos permanentes, contratados y temporales, mediante la realización de Concursos, será como sigue⁹:

⁸ Decreto Nro. 3857/2015 "Por el cual se aprueba el Reglamento General de Selección para el Ingreso, Promoción y Contratación en la Función Pública, en cargos permanentes y temporales, mediante la realización de Concursos Públicos de Oposición, Concursos de Oposición y Concursos de Méritos, de conformidad con los Artículos 15, 25, 27 y 35 de la Ley Nro. 1626/2000 "De La Función Pública".

⁹ Decreto Nro. 3857/2015 "Por el cual se aprueba el Reglamento General de Selección para el Ingreso, Promoción y Contratación en la Función Pública, en cargos permanentes y temporales, mediante la realización de Concursos Públicos de Oposición, Concursos de Oposición y Concursos de Méritos, de conformidad con los Artículos 15, 25, 27 y 35 de la Ley Nro. 1626/2000 "De La Función Pública".

Misión: Formar profesionales con estándares de calidad; producir conocimientos científicos útiles a la sociedad; conservar la cultura; promover y contribuir al desarrollo sostenible

Campus Universitario
Prof. Susana Montiel de Bareiro
y Camilo Recalde
Salto del Guairá – Paraguay
Telf: (046) 242960
www.unican.edu.nv

Etapa previa al concurso:

- a) Identificación de la vacancia del puesto de trabajo; se remite informe a la máxima autoridad desde la DRRHH a través de la DGAF, acompañado del informe sobre la disponibilidad presupuestaria y el pedido de la dependencia donde se produjo la vacancia y/o necesidad de contrato.
- b) Planificación e informe de las necesidades de dotación de personal; se programa las necesidades de dotación al inicio del año de manera a realizar los procedimientos de concurso en el año; informe que debe ser presentado a la SFP.
- c) Autorización para utilización de vacancias; realizar las gestiones pertinentes para la autorización de la utilización de vacancias ante el Equipo Económico Nacional (EEN).
- d) Conformación de la Comisión de Selección; conforme al artículo 9 del presente reglamento y del Decreto Nro. 3857/2015.
- e) Identificación y elaboración del perfil del puesto de trabajo y su correspondiente matriz de evaluación; trabajos a ser realizados por el área afectada conjuntamente entre la Dirección donde se encuentra la vacancia con la DRRHH.
- f) Remisión de los perfiles para homologación; se someten las propuestas a consideración del personal técnico de la SFP para análisis y homologación correspondiente.
- g) Homologación de Perfiles y Matrices de Evaluación; realizada por la SFP, previo control de fondo y forma de las documentaciones remitidas por la UNICAN.

Central del Concurso:

- h) **Publicación;** del Concurso en la página web nacional Paraguay Concurza y las páginas web institucionales de la UNICAN y adicionalmente por los medios masivos de comunicación (periódicos, radios, redes sociales u otros medios) durante diez (10) días corridos, posterior a la Resolución de autorización del llamado a concurso con su respectiva matriz de evaluación elevado a la máxima autoridad.

La publicación debe incluir el perfil, la matriz de evaluación, la remuneración del cargo, modalidad de presentación de postulaciones (carpetas o vía portal Paraguay Concurza), la fecha límite y lugar de recepción de documentos, el tipo de concurso, la modalidad de selección (terna u orden de méritos) y demás información que estime pertinente la Comisión de Selección a sugerencia de la SFP.

- i) **Recepción de postulaciones;** se tendrá en cuenta la publicación oficial realizada en la página web nacional Paraguay concurza y las páginas web institucionales de la

Misión: Formar profesionales con estándares de calidad; producir conocimientos científicos útiles a la sociedad; conservar la cultura; promover y contribuir al desarrollo sostenible

Campus Universitario
Prof. Susana Montiel de Bareiro
y Camilo Recalde
Salto del Guairá – Paraguay
Telf: (046) 242960
www.unican.edu.py

UNICAN. El plazo para la recepción de las postulaciones será de cinco (5) días hábiles computados desde el día de la última publicación; las postulaciones deberán ser mediante el portal referido o presentación de carpetas, cuestión que deberá ser definida al momento de elaboración del perfil y bases y condiciones.

- j) **Evaluación de documentos;** por parte de la Comisión de Selección o equipo técnico seleccionada por esta.
- k) **Publicación nacional;** en el portal Paraguay Concurso y/o lugares considerados públicos de la Universidad Nacional de Canindeyú, de la lista larga de admitidos y no admitidos a las siguientes etapas del concurso, con setenta y dos (72) horas de anticipación a la fecha de aplicación de las evaluaciones. En la misma serán publicadas además fecha, hora y lugar donde se realizará la reunión informativa y la fecha, hora y lugar donde serán aplicadas las Evaluaciones.
- l) **Reunión informativa inicial;** realizada por la Comisión de Selección con todos los candidatos de la lista larga de admitidos, con el propósito de dar a conocer el proceso de concurso y aclarar dudas a los postulantes, cuarenta y ocho (48) horas antes de la fecha de aplicación de las evaluaciones.
- m) **Aplicación de las Evaluaciones;** que incluye a su vez la aplicación secuencial de:
 - i. Evaluación curricular de la información biográfica, geográfica, académica y laboral de los candidatos, previa a las siguientes evaluaciones.
 - ii. Aplicación de pruebas (orales y/o escritas) de aptitudes o de competencias.
 - iii. Pruebas psicométricas (test) de exploración de rasgos de personalidad, temperamento, actitudes y otros (opcional según el perfil del cargo).
 - iv. Entrevista de Evaluación por la Comisión de Selección, según formato o planilla.

El régimen de aprobación de las evaluaciones deberá ser definido en las bases y condiciones del proceso, de acuerdo con el siguiente detalle:

- **Evaluación por Etapa:** El postulante deberá obtener por lo menos el 60% (sesenta por ciento) o 70% (setenta por ciento), dependiendo del cargo para el que se concursará, del puntaje establecido en cada una de las etapas de evaluación y para cada cargo, para estar habilitado a acceder a la siguiente. En caso de no haber

obtenido el porcentaje mínimo en la etapa de evaluación queda inhabilitado para acceder a las siguientes evaluaciones y eliminado del proceso de selección.

- **Evaluación al concluir todas las etapas de evaluación:** El postulante deberá obtener por lo menos el 60% (sesenta por ciento) o 70 (setenta por ciento), dependiendo del cargo para el que se concursa, del puntaje total establecido en la matriz para conformar la lista final o de preseleccionados.

- n) **Publicación;** por dos (2) días hábiles en el portal Paraguay Concursa y en la página web de la UNICAN, el detalle de los puntajes obtenidos por cada factor de la matriz de evaluación, de quienes hayan superado el 60% (sesenta por ciento) de las evaluaciones del inciso anterior. Para concursos de Alta Gerencia Pública el porcentaje será del setenta por ciento (70%):
- i. De la lista final en el caso de llamados con modalidad “orden de mérito”.
 - ii. De la Lista Corta de Pre-seleccionados en el caso de llamados con modalidad “por terna”.
- o) **Entrevista final evaluativa y selección;** a cargo de la Máxima Autoridad Institucional, únicamente para los llamados con modalidad “por terna”, no puntuada en la matriz de evaluación. La Máxima Autoridad Institucional podrá designar, por acta, un representante para esta entrevista.
- p) Resolución de conclusión del procedimiento y adjudicación del puesto; responsabilidad del Rector, de acuerdo con la selección final de las personas en concurso.
- q) Publicación general de los resultados; en el portal Paraguay Concursa y página web de la UNICAN, con indicación de los puntajes obtenidos, con reservas de identidad en los tramos de aplicación de las evaluaciones.
- r) Publicación de la lista de seleccionados; con individualización de nombre y apellidos, con número de cédula de identidad de las personas adjudicadas y los puntajes obtenidos.
- s) Notificación del resultado final del concurso; a través del portal Paraguay Concursa, y las páginas webs correspondientes.

- t) Registro informático en el portal Paraguay Concurso; del procedimiento y documentos generados durante el Concurso.
- u) Monitoreo del Debido Proceso; de parte de la SFP.

Art. 14° Concurso desierto. Se declarará un concurso desierto:

- En los casos de modalidad de selección por terna: si la lista de preseleccionados no tuviera la cantidad de postulantes para conformar al menos una dupla.
- En los casos de modalidad de selección por orden de méritos: si la lista final no tuviera al menos dos postulantes por vacancia. De contarse con varias vacancias para un mismo tiempo se deberá de contar con al menos la misma cantidad de postulantes como vacancias haya más uno, para poder proseguir con el proceso. En caso de no contar con la cantidad necesaria de postulantes para cubrir las vacancias, la Comisión deberá dar de baja algunas vacancias al punto de que la cantidad de postulantes establecer oposición, o en su defecto deberá declarar desierta la convocatoria.
- Si durante el proceso haya solo un (1) postulante o cero (0).

Art. 15° Lista de elegibles. Es aquella conformada por quienes hayan alcanzado el puntaje mínimo del total de puntos requeridos en la matriz de evaluación para ser considerados como aprobados, y que no hayan sido adjudicados con las vacancias. La misma será utilizada en caso de que los adjudicados renuncien a sus puestos o se cuenten con otras vacancias de igual perfil para el mismo puesto. Dichos reemplazos podrán realizarse hasta por dos (2) años contado desde la fecha del acto administrativo de nombramiento o contratación.

Art. 16° Plazo de ejecución del concurso. El Plazo de conclusión de los trabajos de la Comisión de Selección no deberá sobrepasar los treinta (30) días hábiles contados a partir del día siguiente al cierre de la publicación de la convocatoria, salvo situaciones que justifiquen prórroga por única vez por igual periodo, debiendo ser solicitada cinco días antes del vencimiento del plazo inicial. Los plazos de prórrogas de recepción de postulaciones serán responsabilidad exclusiva de la Comisión de Selección, supervisada por la máxima autoridad, y deberán ser notificadas a la SFP veinticuatro horas antes del vencimiento.

Art. 17° Reserva de la identidad de los postulantes. La Comisión de Selección deberá precautelar la identidad de los postulantes con el propósito de lograr la mayor objetividad

e imparcialidad en los procesos de evaluación, para lo cual deberán arbitrarse las medidas técnicas y administrativas necesarias para asignar códigos de seguridad.

Art. 18° Exclusión de postulantes: En cualquier momento del procedimiento de selección, la Comisión podrá resolver la exclusión del concurso de un postulante cuando se constate un intento de fraude, previa verificación del hecho por la vía más adecuada al efecto. El intento de influir sobre el sentido de la decisión de la Comisión de Selección a través de cualquier método que pueda afectar la independencia de criterio de alguno de sus miembros o la igualdad en el proceso de evaluación será también considerado una forma de fraude. Este hecho deberá constar en actas.

Art. 19° Obligaciones de los Postulantes: Los postulantes admitidos en un concurso se encuentran obligados a:

- a) Conocer la Ley Nro. 1626/2000 “De la Función Pública” y el presente Reglamento del sistema de selección, promoción y evaluación en la UNICAN.
- b) Conocer el perfil y la matriz de evaluación del puesto para el cual se encuentra concursando.
- c) Suministrar información curricular veraz en su postulación y proporcionar los documentos, certificados y títulos que sean requeridos por parte de la Comisión de Selección.
- d) Presentarse en tiempo y forma para las evaluaciones que se efectúen en el marco del concurso.
- e) Notificarse de los resultados a través de los medios establecidos para el efecto.
- f) Acompañar todo el proceso de concurso, realizando el seguimiento de sus postulaciones a través de la página web de Paraguay Concurra como así también de la UNICAN.
- g) Denunciar cualquier irregularidad del Concurso ante la Comisión de Selección respectiva.

Art. 20° Aplicación del presente reglamento en los procesos de la Contratación Temporal de personas físicas. Los principios rectores establecidos en el presente reglamento serán aplicables a los procesos de concursos de títulos, méritos, aptitudes y actitudes para la contratación temporal de personas físicas para realizar servicios

profesionales especializados, donde se considera necesidad temporal, a cuestiones tales como: combatir brotes epidémicos, realizar censos, encuestas o eventos electorales, atender situaciones de emergencia pública; como así también a ejecutar servicios profesionales especializados, conforme a lo dispuesto por el Artículo 27 de la Ley Nro. 1.626/2000 “De la Función Pública”.

La selección para la contratación de profesionales con carácter de consultores/as nacionales o técnicos/as de alto nivel financiados con Fuente de Financiamiento 10 y 30 serán igualmente concursados siguiendo el procedimiento establecido en este artículo.

Art. 21° Forma de los actos administrativos de nombramiento o promociones de funcionarios. Los nombramientos y promociones de funcionarios en carácter de “permanente” de la UNICAN, se realizarán por Resolución del Rector y/o Vicerrector, para el Rectorado, como también para las Unidades Académicas a pedido del Decano, de conformidad con lo expuesto en el Estatuto de la institución.

Art. 22° Fundamentación de los nombramientos y promociones. De conformidad con el Decreto Nro. 4.600 de fecha 22 de junio de 2010, en el “CONSIDERANDO” del acto administrativo que formalice el nombramiento o la promoción en puestos de trabajo permanentes de la carrera administrativa, se deberá identificar el tipo de concurso que dio origen a la selección de la persona designada, expresando los méritos cuantitativos y cualitativos alcanzados por la misma. En caso de que el nombramiento corresponda a un puesto o cargo de confianza, el considerando deberá mencionarlo explícitamente.

Art. 23° Nulidad de los nombramientos sin concurso. De conformidad con el Artículo 17 de la Ley Nro. 1.626/2000 “De la Función Pública”, los nombramientos o promociones en la función pública efectuados sin concurso público de oposición o en trasgresión del procedimiento establecido en la citada Ley, así como en el presente reglamento, serán nulos, cualquiera sea el tiempo transcurrido.

Del mismo modo, carecerá de validez jurídica el concurso que no cuente con la correspondiente homologación previa de las bases y condiciones (perfiles y matrices de evaluación) por parte de la SFP y publicaciones en los medios oficiales de cada etapa del proceso.

Misión: Formar profesionales con estándares de calidad; producir conocimientos científicos útiles a la sociedad; conservar la cultura; promover y contribuir al desarrollo sostenible

Campus Universitario
Prof. Susana Montiel de Bareiro
y Camilo Recalde
Salto del Guairá – Paraguay
Telf: (046) 242960
www.unican.edu.uy

Art. 24° Reconsideraciones. Podrán ser objeto de reconsideración las decisiones que resuelvan la exclusión, y las que establezcan la lista larga de admitidos por la Comisión de Selección, la que deberá responder en un plazo de 48 horas, de conformidad con el Artículo 10, inc., e) del presente Reglamento. Podrán plantear el recurso:

- a) Contra las decisiones que resuelvan la exclusión, el postulante que hubiese sido excluido;
- b) Contra la conformación de la lista larga, aquellos postulantes que no hubiesen sido admitidos;
- c) El recurso deberá interponerse mediante escrito fundado ante la Comisión, y no interrumpirá el procedimiento del concurso.

Art. 25° Denuncias contra resultados de concurso. El postulante que considere que durante el proceso de concurso hubiera existido alguna irregularidad que afecte a los resultados finales del proceso, podrá denunciarla ante la Comisión de Selección dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores a la publicación de la lista de seleccionados (sistema de selección por orden de mérito), o de preseleccionados (terna, sistema de selección por terna). La Comisión deberá responder dicha denuncia en un plazo de cuarenta y ocho (48) horas; se aplicará para este caso el criterio de resolución ficta denegatoria.

Art. 26° Recurso de lo contencioso administrativo. Contra los actos administrativos de la máxima autoridad institucional que formalicen nombramientos cabra el recurso de lo contencioso administrativo, de conformidad con el Artículo 86 de la Ley Nro. 1.626/2000 “De la Función Pública”.

Tendrán derecho a impugnar el acto administrativo quienes hubiesen quedado preseleccionados en la lista corta y no hubiesen sido designados.

El plazo para plantear el recurso prescribirá a los dieciocho (18) días contados desde la fecha de publicación del acto administrativo impugnado, de conformidad con la Ley Nro. 4.046/2010 “Que modifica el Artículo 4° de la Ley Nro. 1.462/1935 “Que establece el procedimiento para lo contencioso administrativo”. La interposición del recurso no suspenderá los efectos del acto apelado.

CAPÍTULO IV

Del procedimiento de evaluación de funcionarios

Art. 27° Evaluación de Desempeño. Es el proceso realizado a fin de calificar, en base a criterios determinados, la manera en que se han realizado las conductas laborales y se han logrado determinados resultados en el trabajo desempeñado, en un periodo pasado determinado. La evaluación de desempeño se encuentra establecida en la Ley Nro. 1.626/2000 “De la Función Pública”, reglado por la Resolución SFP Nro. 328/2013.

Art. 28° Del proceso de Evaluación de Desempeño. La evaluación de desempeño del personal en cargos permanentes y contratados de funcionarios administrativos de la Universidad Nacional de Canindeyú se realizará de conformidad con lo dispuesto en la Resolución Rectorado Nro. 58/2015 del Rectorado de la UNICAN.

CAPÍTULO V

Disposiciones finales

Art. 29° Casos no contemplados. En los casos no contemplados en el presente Reglamento, se estará dispuesto a las disposiciones legales vigentes en la materia.

Art. 30° Socialización. La Secretaría General de la UNICAN, se encargará de la remisión del presente Reglamento a las diferentes Direcciones de la Universidad Nacional de Canindeyú, debiendo ésta socializarlo con todos los afectados una vez recibido su notificación.