

Guía breve para la conkursabilidad

Versión abreviada del Manual
para la konkursabilidad

Noviembre 2012



SECRETARÍA
DE LA FUNCIÓN
PÚBLICA



PRESIDENCIA
DE LA REPÚBLICA
DEL PARAGUAY

HACIA LA PROFESIONALIZACIÓN DE LA CARRERA DEL FUNCIONARIADO PÚBLICO

El funcionamiento eficiente y transparente de las instituciones públicas que lleven adelante las políticas que pretenden satisfacer las necesidades de la ciudadanía paraguaya, depende en gran medida de las personas que las conforman.

Un funcionariado con las capacidades que requieren los puestos que ocupa, personas cuyos perfiles responden a la ética y a la formación requerida para desempeñar el cargo asignado, son pilares que sostienen una administración orientada a cumplir los objetivos del Estado paraguayo.

En ese marco, la Secretaría de la Función Pública (SFP) ha encarado un proceso integral de reforma del servicio civil en el Paraguay. Esta reforma busca un Estado eficiente y transparente a través de herramientas que permiten implementar nuevas políticas de gestión de personas al interior de la administración pública.

Los concursos públicos de oposición constituyen los procesos que pueden garantizar tanto la igualdad de oportunidades para el acceso a la función pública, como la selección de las personas idóneas para desarrollar las funciones requeridas, generando e instalando una nueva cultura de la gestión, donde el norte sea la profesionalización de la carrera del funcionario/a y el funcionamiento óptimo de las instituciones estatales.

En dicho contexto se presenta esta ***Guía breve para la concursabilidad***, que expone los conceptos que deben conocerse y manejarse para la selección de las personas que integrarán la administración pública en cada institución. Describe también, de manera resumida, las etapas y los pasos que deben seguirse para desarrollar los concursos públicos.

Para profundizar estos contenidos, se puede consultar el ***Manual para la concursabilidad***, elaborado por la SFP.

MARCO CONCEPTUAL

Para iniciar, sostener e instalar procesos de mejora en las instituciones, es vital conocer tanto el marco normativo como teórico en los que estos procesos se sustentan. En ese contexto, comprender los conceptos relacionados a los procedimientos de selección de personas para ocupar puestos en la función pública a través de concursos es esencial, pues es la base para instalar una nueva cultura de gestión del talento humano y de eficiencia e igualdad de oportunidades en la administración del Estado.

Se exponen a continuación los conceptos principales necesarios para entender el proceso de *Selección de personas a través de concursos públicos*.

¿Qué es el concurso público de oposición?

El *concurso* es el proceso mediante el cual se selecciona a la persona más idónea para ocupar un cargo determinado. Esta selección se realiza sobre la base de la valoración y la acreditación del mérito, la experiencia y los conocimientos de la persona postulante, utilizando herramientas técnicas, objetivas y transparentes, capaces de proveer datos cuantificables y comparables.

La forma de concursos ***públicos de oposición*** garantiza la igualdad para el acceso a cargos públicos (Art. 47 de la Constitución Nacional y 13 de la Ley N° 1.626/2.000 “De la Función Pública”). También existen el *concurso de méritos* para la contratación de personas y el *concurso de oposición* solo para funcionarios (concurso interno).

En la Administración Pública no todos los cargos son concursables, como los denominados *cargos de confianza* y *sujetos a libre disposición* (Art. 8 de la Ley N° 1.626/2.000 “De la Función Pública”).

¿Es obligatorio realizar concursos para acceder a la función pública?

Sí, con excepción de los antes mencionados cargos de confianza. La Constitución Nacional obliga a comprobar la idoneidad para ejercer un cargo público, y el concurso es el instrumento técnico por excelencia aplicado para seleccionar a las personas más idóneas para un cargo.

¿Cuáles son los *principios rectores* para la realización de concursos?

- No discriminación
- Publicidad de las convocatorias
- Mérito, desempeño y capacidad como criterios de las políticas de gestión y desarrollo de las personas
- Eficacia, efectividad y eficiencia de la acción pública
- Transparencia, objetividad e imparcialidad
- Fiabilidad y validez de los instrumentos de evaluación
- Igualdad de oportunidades

¿Cuál es la *importancia* de los concursos públicos?

La concursabilidad es la política y mecanismo que permite profesionalizar e instalar la carrera del funcionariado público, y por lo tanto, institucionalizar el Estado y modificar las prácticas nefastas del clientelismo político.

¿Cuál es el órgano institucional encargado del procedimiento de selección?

El órgano encargado de realizar el concurso es la Comisión o Comité de Selección. Estas comisiones funcionan según normativas que garantizan su idoneidad, prevén su conformación evitando que existan conflictos de intereses, y establecen los procedimientos obligatorios que darán transparencia al acto.

El acompañamiento y supervisión está a cargo de la Secretaría de la Función Pública.

¿Quiénes integran la *Comisión de Selección*?

- a. Un/a representante de la máxima autoridad de la Entidad del Estado que realiza el concurso
- b. El/la superior inmediato del área en la cual se produjo la vacancia del cargo sujeto al concurso
- c. El/la responsable de la Unidad de Gestión de Personas o similares
- d. Un/a representante de los/as funcionarios/as públicos/as de la institución, en carácter de observador/a (seleccionado/a por simple mayoría del funcionariado de la Entidad del Estado en la cual se realiza el concurso)

Todos los integrantes deben contar con una alta honorabilidad y estar excluidos de causales de conflictos de intereses. No podrán integrar las Comisiones de Selección las personas que sean cónyuges, hijos/as, adoptados/as o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive, respecto de uno o más de los/as candidatos/as.

¿Cuáles son las *funciones* de la Comisión de Selección?

- a. Conducir el proceso de selección. Llevar adelante el proceso del Concurso Público de Oposición y supervisar los trabajos que son delegados al equipo de apoyo (si hubiere) por conformidad unánime de los miembros de la Comisión de Selección.
- b. Validar las descripciones de los puestos a cubrir, y ponerlos a consideración de las autoridades que correspondan para su aprobación u homologación (Secretaría de la Función Pública).
- c. Realizar o hacer realizar las evaluaciones requeridas para la selección.
- d. Atender las consultas de los postulantes y adoptar o proponer las decisiones que se requieran para el desarrollo de los concursos, en un plazo corto de tiempo, por ejemplo una semana.
- e. Requerir informaciones declaradas por los postulantes a instituciones públicas, privadas y organismos de la sociedad civil, en los casos que se estimen necesarios.
- f. Requerir el apoyo de un equipo técnico y/o administrativo propio de la institución o solicitar la contratación de asesorías externas, si fuere pertinente.
- g. Establecer las directrices relativas al proceso del llamado a concurso.
- h. Determinar si la elección final del candidato se realizará de una terna o se tendrá en cuenta al postulante con el mejor puntaje al término de las evaluaciones, conocida esta última modalidad también como orden de méritos.
- i. Legitimar el proceso de selección elaborando actas de las sesiones, evaluaciones y etapas desde el inicio del proceso hasta el final.
- j. Aplicar las normativas relativas a los procesos de selección, ordenando la realización de las evaluaciones pertinentes, de conformidad al perfil del cargo.
- k. Elevar a la máxima autoridad la sugerencia de elección, ya sea una terna de candidatos o el candidato de mayor puntaje, según se haya determinado al inicio del proceso.
- l. Las demás funciones que la Comisión estime pertinentes sin extralimitarse en sus atribuciones y competencias propias.

TABLA DE INSTRUMENTOS NECESARIOS PARA CADA ETAPA

Etapa	Instrumento
Primera: Elaboración del perfil de selección	<ul style="list-style-type: none"> • Ficha de postulación • Formulario de historia laboral • Declaración jurada de capacidades • Solicitud de adaptaciones de las pruebas selectivas
Segunda: Elaboración de Bases y Condiciones del Concurso	<ul style="list-style-type: none"> • Matriz de Evaluación y criterios de aplicación
Tercera: Selección de postulantes	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis curricular • Referencias laborales • Pruebas o test psico laborales • Pruebas de conocimiento • Disertaciones • Simulaciones • Entrevistas

Documentos e informaciones adicionales, acceder a:

www.sfp.gov.py

www.paraguayconcurso.gov.py



**Programa de Democracia
Calidad en la Gestión Pública**



La edición y la publicación de este documento ha sido posible gracias al apoyo de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID). Los conceptos y opiniones expresadas en la misma corresponden a los autores y no reflejan necesariamente el punto de vista de USAID ni del Gobierno de los Estados Unidos.

EL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAS A TRAVÉS DEL CONCURSO PÚBLICO

Seleccionar las personas que ocuparán los cargos de la estructura organizativa de la administración pública, a través del mecanismo del concurso público de oposición, implica la *elaboración del perfil* de selección mediante la descripción del cargo que será sometido al concurso, requiere la *elaboración de las bases del concurso* las cuales se constituyen en el marco que regula todo el proceso de selección, y culmina con el *proceso de selección* en sí mismo.

LAS ETAPAS DE LA SELECCIÓN POR CONCURSO PÚBLICO

El proceso tiene como etapas, las siguientes: *elaboración del perfil de selección, elaboración de las bases y condiciones del concurso, y proceso de selección.*

