



Villa Hayes, 01 de Setiembre de 2024.-

RESOLUCIÓN N° 2510/2024

**POR LA CUAL SE APRUEBA LA ACTUALIZACIÓN 03 DE LA POLITICA DE TALENTO HUMANO DE LA GOBERNACIÓN DEL XV DEPARTAMENTO DE PRESIDENTE HAYES Y SE DEROGA LA RESOLUCIÓN N° 1079/2022-----**

**VISTO:** La Evaluación del Sistema de Efectividad del Control Interno correspondiente al Ejercicio Fiscal 2023 de la Gobernación del XV Departamento de Presidente Hayes por parte de la Contraloría General de la República.-----

La Resolución N° 2104/2024 *“POR LA CUAL SE APRUEBA EL FORMATO N° 212 PLAN DE MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL DEL COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL DE EVALUACIÓN, EN EL MARCO DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA NORMA DE REQUISITOS MÍNIMOS PARA UN SISTEMA DE CONTROL INTERNO - MECIP 2015, DE LA GOBERNACIÓN DEL XV DEPARTAMENTO PRESIDENTE HAYES”-----*

**CONSIDERANDO:** **Que,** conforme a la Resolución N° 377/2016 de la Contraloría General de la República por la cual *“Se adopta la norma de Requisitos Mínimos para un Sistema de Control Interno del Modelo Estándar de Control Interno para las Instituciones públicas del Paraguay- MECIP 2015”-----*

**Que,** conforme a la Resolución AGPE N° 326/19 *“Por la cual se adopta la Norma de Requisitos Mínimos y la Matriz de Evaluación para un Sistema de Control Interno del Modelo Estándar de Control Interno para Instituciones Públicas del Paraguay Mecip: 2015”-----*

**Que,** se busca con la misma propiciar y facilitar la implementación del MECIP, en lo referente al Estándar del Talento Humano en las Instituciones.-----

**Que,** las Políticas de Talento Humano, constituyen directrices, lineamientos y orientaciones que la Alta Dirección define para todos los integrantes de una organización y herramienta de gestión para todos aquellos que tienen la responsabilidad de conducción, contribuyendo a facilitar los procesos de comunicación y toma de decisiones, aportando claridad y agilidad.-----

**Que,** con el fin de constatar el compromiso institucional, encabezado por el Nivel Directivo con el desarrollo de las competencias y habilidades del funcionario público, con el reconocimiento de las aptitudes e idoneidad en el desempeño de las funciones y la aplicación de políticas justas, equitativas y transparentes en los procesos relacionados con el Desarrollo del Talento Humano, en especial la seccional, inducción, formación y capacitación de los funcionarios públicos. Que dichas políticas son indispensables para alcanzar el Ambiente de Control Idóneo para el desarrollo de los objetivos de la Gobernación de Presidente Hayes, por lo tanto el Desarrollo del Talento Humano constituye una de las bases fundamentales del Control Interno, teniendo en cuenta la premisa de que su ejecución es realizada por funcionarios.-----

**Que,** el Artículo 17°, inciso d) de la Ley 426/94, Orgánica Departamental establece: *Son deberes y atribuciones del Gobernador: Dictar las resoluciones departamentales necesarias para el ejercicio de sus funciones; y, w) Ejercer los demás deberes y atribuciones que la Constitución y Ley establezcan.-----*





RESOLUCIÓN N° 2510/2024

POR LA CUAL SE APRUEBA LA ACTUALIZACIÓN 03 DE LA POLITICA DE TALENTO HUMANO DE LA GOBERNACIÓN DEL XV DEPARTAMENTO DE PRESIDENTE HAYES Y SE DEROGA LA RESOLUCIÓN N° 1079/2022-----

Que, la Resolución dictada por el Gobernador es de carácter general o particular, cuya aplicación se limita a la Administración de la Gobernación.-----

**POR TANTO:** En uso de sus atribuciones conferidas por la Constitución Nacional y la Ley N° 426/94 “Orgánica del Gobierno Departamental”.-----

**EL GOBERNADOR DEL XV DEPARTAMENTO DE PRESIDENTE HAYES**

**RESUELVE**

**ARTICULO 1°** **APROBAR**, la actualización 3 de la POLÍTICA DE TALENTO HUMANO De la Gobernación del XV Dpto. de Presidente Hayes cuyo anexo forma parte integral de la presente Resolución.-----


**ARTÍCULO 2°** **DEROGAR**, la Resolución N° 1079/00 “Por la cual se aprueba la versión II de la Política de Talento Humano de la Gobernación de Presidente Hayes”

**ARTICULO 3°** **ESTABLECER**, Que la Dirección de Talento Humano, se encargue de desarrollar, implementar y aplicar los programas en cumplimiento a las políticas, en coordinación con todas las áreas de la Institución.-----

**ARTÍCULO 4°** **DISPONER**, La implementación de las Políticas del Talento Humano en todas las dependencias y servicios de la Gobernación de Presidente Hayes.-

**ARTICULO 5°** **COMUNICAR**, a quienes corresponda y cumplido archivar.-----



  
Ing. Félix Ruiz Larramendia  
Secretario General



  
Lic. Bernardo Antonio Zárate Rudas  
Gobernador





**POLITICAS DE TALENTO HUMANO  
ACTUALIZACIÓN 03**

**1- PREMISAS BÁSICAS**

**1.1.** La formulación de procedimientos para la ejecución de las Políticas del Talento Humano, hace parte del elemento de Control y del sistema de desarrollo administrativo, este elemento unido al Código de Ética, así como al Código de Buen Gobierno fortalece la capacidad institucional para responder de manera adecuada a las necesidades internas y externas de nuestra institución, sus funcionarios, usuarios y demás partes interesadas; nos prepara para enfrentarnos a un entorno cambiante, complejo, facilita a los funcionarios la comprensión de los fines organizacionales y por tanto; hacerlos más competentes para cumplir sus propósitos.

**1.2.** Las políticas del Talento Humano apuntan a la generación de un ambiente propicio para estimular en los funcionarios sus aptitudes y actitudes que vayan acordes con los objetivos institucionales así como genera lineamientos a tener en cuenta en los distintos procesos de las Políticas del Talento Humano establecidos para los funcionarios de la institución.

**1.3** La Gobernación del XV Departamento de Presidente Hayes, desarrolla un proceso de gestión del Talento Humano basado en la justicia y la equidad, que permite vincular a servidores públicos capaces, idóneos y comprometidos con los objetivos de la institución, de acuerdo a lo que establece su carta orgánica.

**2- ALCANCE**

A todos los funcionarios de le Gobernación del XV Dpto. de Presidente Hayes y abarca a los procesos vigentes.

**3- PRINCIPIOS Y FUNDAMENTOS**

**3.1.** El desarrollo del Talento Humano cumple con los principios de responsabilidad, equidad, confianza, integridad y trabajo mancomunado, al contar con funcionarios capaces de asumir acciones y actividades que logren los propósitos institucionales, para ello es fundamental tener presente el mérito, la competencia y la capacitación requerida para los cargos en el momento de seleccionar, nombrar y promover a dichos funcionarios.

**3.2.** La gestión humana integral es en la institución, un sistema de aprendizaje, con desarrollo tecnológico, político y cultural, que permite dirigir y potencializar las competencias del Talento Humano a través del trabajo coordinado y en equipo.

  
LIC. BERNARDO ANTONIO ZARATE RUDAS  
GOBERNADOR  
Gobernación de Presidente Hayes



#### **4. OBJETIVO**

Establecer su compromiso con el desarrollo de las competencias, aptitudes e idoneidad de los Servidores Públicos a través de la determinación de políticas y prácticas de gestión del talento humano incorporando los derechos y deberes constitucionales que promuevan la justicia, equidad, imparcialidad y transparencia al realizar los procesos de selección, inducción, re inducción, formación, capacitación, evaluación del desempeño, compensación y desarrollo, bienestar social y desvinculación de los Servidores Públicos

#### **5- RESPONSABILIDAD DE LAS POLITICAS DE TALENTO HUMANO**

Si bien la definición de políticas y prácticas de desarrollo del Talento Humano están a cargo del nivel directivo de la institución, todos los funcionarios son responsables de su acatamiento, ejecución y evaluación. Sin embargo, el mantenimiento de la coherencia interna entre sus objetivos está a cargo de las dependencias o áreas encargadas de la administración de los procesos que lo forman parte de estas políticas.

#### **6- POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS**

El proceso será implementado desde un enfoque sistémico, a través del desarrollo de los siguientes componentes:

##### **6.1. Etapa de Planeación**

Identificación de Necesidades de Personal La Dirección de Talento Humano en forma conjunta con los responsables de las demás áreas definirá la cantidad de personal, las características y competencias requeridas por la institución, para dar una cobertura de alta calidad del servicio, conforme con la naturaleza legal. Además, se deberá establecer prioridades para la incorporación de personas con discapacidad y de personas pertenecientes a las comunidades indígenas de manera a cumplir con las normativas legales vigentes.

##### **6.2. Etapa de Incorporación del Personal**

**6.2.1. Selección del Personal:** La Dirección de Talento Humano, a través de los procedimientos establecidos en las normativas legales vigentes, seleccionará a los postulantes más idóneos y competentes para cubrir las necesidades de la Gobernación del XV Dpto. de Presidente Hayes , basado en el cumplimiento de los principios de igualdad, publicidad, transparencia, imparcialidad, confiabilidad, eficacia y eficiencia.

**6.2.2. Inducción** La Dirección de Talento Humano, promoverá la integración del funcionario seleccionado a la cultura de la organización, estimulando el aprendizaje, el desarrollo individual y su sentido de pertenencia. Se buscará los mecanismos pertinentes para la inducción de las personas con discapacidad y de aquellas pertenecientes a las comunidades indígenas.





### **6.3 Etapa de Permanencia y Desarrollo del Personal**

**6.3.1. Re inducción.** La Dirección de Talento Humano, ejecutará el proceso de re inducción con el objetivo de reorientar a los funcionarios, en virtud de los cambios generados por reformas en la organización del Estado, en la misión institucional o de las funciones propias de su dependencia o puesto de trabajo.

**6.3.2 Formación y Capacitación del Personal** La Dirección de Talento Humano, identificará y reforzará los conocimientos, las habilidades y aptitudes necesarias para la adecuada ejecución de las actividades de los procesos de las diversas áreas, con el objetivo de desarrollar la capacidad de los funcionarios, contribuyendo de la manera más positiva al cumplimiento de la misión institucional. Se garantizará a todos los funcionarios el derecho a capacitarse en igualdad de condiciones, sin distinción de género y/o cultura.

**6.3.3. Compensación:** La Dirección de Talento Humano, conforme a la disponibilidad presupuestaria, gestionará procesos de compensación, con el propósito remunerar a los funcionarios públicos por los resultados alcanzados, buscando siempre cumplir con el principio de igualdad de entre quienes cumplen tareas similares, sin distinción de género y/o cultura.

**6.3.4. Evaluación de Desempeño:** La Dirección de Talento Humano, consolidara periódicamente la información relacionada con el rendimiento de los funcionarios de todas las áreas de la organización, a partir de los objetivos fijados, planes operativos en los que estén involucrados, y los resultados individuales, con el objetivo de identificar las necesidades de formación y capacitación que influya en el desarrollo continuo de sus niveles de competencia.

**6.3.5. Bienestar del Personal:** La Dirección de Talento Humano, considera clave el bienestar de los funcionarios para garantizar la mejora continua en cuanto a la prestación de sus servicios de los diferentes grupos de interés. Con este fin, desarrollará e implementará un plan de salud, bienestar y seguridad laboral, garantizando el acceso a este de todos los funcionarios de la Institución

**6.3.6 Clima Organizacional:** La Dirección de Talento Humano, propiciará las condiciones para el cumplimiento de un clima laboral apropiado, que estimule el trabajo en equipo, cohesión grupal, elimine las barreras culturales y de entre las diferentes áreas organizacionales, garantice la igualdad de género, instale un clima equilibrado, impulse el cambio cultural y asegure la disponibilidad de talento humano competente y motivado, para el logro de las metas institucionales.

**6.3.7 Disciplina y Movilidad** La Dirección de Talento Humano, promoverá un contexto institucional que minimice la discrecionalidad y arbitrariedad, que sea justo y equitativo en el tratamiento del Talento Humano y que propicie el cumplimiento de las obligaciones mutuas, la Gobernación del XV Dpto. de





Presidente Hayes desarrollará los mecanismos adecuados y comprobables en materia de disciplina, movilidad y desvinculación de los recursos humanos.

**6. 4. Etapa de Retiro** La Dirección de Talento Humano, ejecutará el proceso de retiro, ayudando al funcionario que se encuentra cercano a la etapa de jubilación a desarrollar habilidades emocionales, incluidos talleres de preparación, y un acto formal de reconocimiento por su desempeño en la Institución. La Gobernación del XV Departamento de Presidente Hayes, acompañará el proceso de retiro, conforme a las normativas vigentes sobre la materia, ayudando al servidor público que se encuentra cercano a la etapa de jubilación, con el objetivo de facilitar la aplicación de sus distintas modalidades como jubilación ordinaria/ extraordinaria, etc.

### **7- Objetivos del Cumplimiento de la Política de Talento Humano**

Se establecen como marco de referencia para el cumplimiento de las políticas de gestión y desarrollo del talento humano, los siguientes objetivos:

- 7.1.** Facilitar el mejoramiento de las capacidades y habilidades de funcionarios, requeridas para el desarrollo de los propósitos institucionales.
- 7.2.** Promover una compensación justa, equitativa, conforme a la ley y sus reglamentos.
- 7.3.** Integrar a los funcionarios de acuerdo con los objetivos de la institución, para que encuentren en ella las posibilidades de su propio desarrollo.
- 7.4.** Velar porque las condiciones de trabajo de los funcionarios sean dignas, justas y ofrezcan formación profesional y técnica a quienes lo requieran.

### **8- Valores de la Política de Talento Humano**

Se adoptan los siguientes valores para la gestión y desarrollo del Talento Humano:

- 8.1. Confiabilidad:** Asumimos el compromiso de mejorar la comunicación interna entre las áreas para lograr mayor participación de los funcionarios en los procesos y lograr la confianza hacia la institución.
- 8.2. Transparencia:** Trabajamos para promover y difundir la Gestión de cada Dirección con relación a su público objetivo y los grupos de interés. Asimismo, rendimos cuentas a la ciudadanía y organismos de control con relación al uso de los recursos públicos para que los ciudadanos puedan tener conocimiento certero de cómo son utilizados los mismos.
- 8.3. Profesionalismo:** Buscamos la excelencia en el desempeño de nuestras labores brindando a los usuarios un servicio con altos estándares de calidad y compromiso.
- 8.4. Calidad:** Gestionamos con alta calidad todos los procesos garantizando la mejora continua en la gestión, conforme las leyes y otras disposiciones que rigen la materia.
- 8.5. Eficiencia y Eficacia:** Cumplimos nuestras tareas con excelencia y oportunidad. Los trabajos se ejecutan con alta calidad, utilizando los bienes públicos con racionalidad.



**8.6. Ética:** Pautas éticas que rigen la actuación en el desempeño de la función pública para cumplir cabalmente con las leyes y mandatos de la Constitución, acerca de cómo debe ejercitarse en términos de eficiencia, integridad, transparencia y orientación hacia el bien común.

**8.7. No discriminación e Igualdad:** Promovemos los lineamientos para consolidar las bases de las políticas de gestión y desarrollo hacia la igualdad, la no discriminación y la inclusión; fortaleciendo así a la institución bajo la perspectiva de derechos que consagran su reconcomiendo; otorgando un trato igualitario para y con todos los usuarios, proveedores y demás grupos de interés de la institución, así como con la ciudadanía en general, independientemente de cualquier atributo o condición personal.

**8.8. Compromiso:** Hacer propios la visión y misión institucional desarrollando las actuaciones personales para el logro de los objetivos estratégicos, dedicando los mejores esfuerzos al servicio público.

**8.3 Integridad:** Cumplir con las funciones encomendadas observando los más altos estándares de comportamiento ético.

**8.4 Pro actividad:** Tomar iniciativas en función de aquellos que se puede hacer o ayudar para mejorar en todos los aspectos de la gestión como servidores públicos, realizando las labores con energía positiva, optimismo y basado en ideales de manera que facilite la toma de decisiones en busca de alcanzar los objetivos institucionales.

**8.5 Profesionalismo:** Realizar el trabajo con una actitud de constante mejora, contribuyendo a optimizar la imagen institucional, respondiendo en tiempo y forma a lo que los requerimientos, y garantizando una solución a las demandas de los servicios institucionales.

**8.6. Trabajo en Equipo:** Trabajar de manera coordinada y organizada con el fin de cumplir con los objetivos institucionales.

  
LIC. BERNARDO ANTONIO ZARATE RUDAS  
GOBERNADOR  
Gobernación del Presidente Hayes