

## RESOLUCIÓN GDC N° 407/2023 - (Pág. 1/2)

**POR LA CUAL SE APRUEBA LA POLÍTICA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO DE LA GOBERNACIÓN DEL DEPARTAMENTO CENTRAL, EN EL MARCO DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO PARA LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL PARAGUAY – MECIP 2015.**-----

Areguá, 20 de noviembre de 2023.

**VISTO:** El inicio del nuevo período 2023 – 2028 del Gobierno Departamental, las atribuciones del Gobernador previstas en la Ley; y,-----

**CONSIDERANDO:** Que, mediante el Memorandum DGGDP N° 207/2023 de fecha 30 de octubre de 2023 la señora Diana Silva, en su carácter de Directora General de Gestión y Desarrollo de las Personas de la Gobernación del Departamento Central, ha remitido la propuesta para la elaboración de Resolución de Aprobación de la Política de Gestión del Talento Humano de la Gobernación del Departamento Central, en el marco de la implementación del Modelo Estándar de Control Interno para las Instituciones Públicas del Paraguay – MECIP 2015.-----

Que, que se encuentra vigente la Resolución GDC N° 171/2023 de fecha 27 de septiembre de 2023 “POR LA CUAL SE ADOPTA EL MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO PARA LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL PARAGUAY, NORMA DE REQUISITOS MÍNIMOS PARA SISTEMAS DE CONTROL INTERNO (MECIP 2015) EN LA GOBERNACIÓN DEL DEPARTAMENTO CENTRAL – VERSIÓN III; SE DESIGNA AL ENCARGADO INTERINO DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA NRM- MECIP EN LA INSTITUCIÓN; SE CONFORMA EL COMITÉ DE CONTROL INTERNO Y, SE ESTABLECEN SUS ROLES Y RESPONSABILIDADES”.-----

Que, a través de la Resolución CGR N° 377/16 en su Art. 1° se establece cuanto sigue: “Adoptar como marco para el control, fiscalización y evaluación los sistemas de control interno de las instituciones sujetas a la supervisión de la Contraloría General de la República, la Norma de Requisitos Mínimos para un Sistema de Control Interno del Modelo Estándar de Control Interno para las Instituciones Públicas de Paraguay - MECIP 2015.”.-----

Que, con el fin de fortalecer los niveles de calidad, eficacia, eficiencia y transparencia en la gestión administrativa de la Gobernación del Departamento Central y, asegurar a la vez la implementación y actualización de efectivos sistemas de procedimientos en el marco del Modelo Estándar de Control Interno para las Instituciones Públicas del Paraguay – MECIP 2015, corresponde aprobar la Política de Gestión del Talento Humano como parte del Sistema de Control Interno Institucional.-----

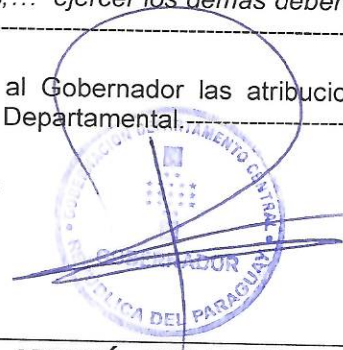
Que, el Artículo 1° de la Ley N° 426/1994 “QUE ESTABLECE LA CARTA ORGÁNICA DEL GOBIERNO DEPARTAMENTAL” dispone: “El Gobierno Departamental es persona jurídica de derecho público y goza de autonomía política, administrativa y normativa para la gestión de sus intereses y de autarquía en la recaudación e inversión de sus recursos, dentro de los límites establecidos por la Constitución y las Leyes”.-----

Que, a su vez, el Artículo 16° de la Ley N° 426/94 “Que establece la Carta Orgánica del Gobierno Departamental”, tiene como objeto: “a) Elaborar, aprobar y ejecutar políticas planes, programas y proyectos para el desarrollo político, económico, social, turístico y cultural del Departamento... b) Administrar los bienes y recursos del Gobierno Departamental; ... c) Cumplir con las demás funciones que le asignen la Constitución Nacional y las Leyes...”.-----

Que, el Artículo 17° del referido Cuerpo Legal dispone: “Deberes y Atribuciones del Gobernador: a) cumplir y hacer cumplir la Constitución Nacional, esta ley y las demás pertinentes; b) representar judicial y extrajudicialmente al Gobierno Departamental; d) dictar las resoluciones departamentales necesarias para el ejercicio de sus funciones; k) administrar los recursos que le fueron asignados, ... ejercer los demás deberes y atribuciones que la Constitución y la ley establezcan”.-----

Que, por último, la Constitución Nacional y la legislación vigente otorgan al Gobernador las atribuciones administrativas, en su carácter de Máxima Autoridad Institucional del Gobierno Departamental.-----

Por tanto, en uso de sus atribuciones legales,





RESOLUCIÓN GDC N° 407/2023 - (Pág. 2/2)

POR LA CUAL SE APRUEBA LA POLÍTICA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO DE LA GOBERNACIÓN DEL DEPARTAMENTO CENTRAL, EN EL MARCO DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO PARA LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL PARAGUAY – MECIP 2015. -----

EL GOBERNADOR DEL DEPARTAMENTO CENTRAL

RESUELVE:

**ARTÍCULO 1º: APROBAR** la Política de Gestión del Talento Humano de la Gobernación del Departamento Central, en el marco de la implementación del Modelo Estándar de Control Interno para Instituciones Públicas del Paraguay – MECIP 2015, conforme al *Anexo I* que forma parte integrante de la presente Resolución.-----

**ARTÍCULO 2º: FACULTAR** al Comité de Control Interno de la institución, la revisión anual de la Política de Gestión del Talento Humano de la Gobernación del Departamento Central.-----

**ARTÍCULO 3º: DEJAR SIN EFECTO** todas las disposiciones contrarias a las establecidas en esta disposición.-

**ARTÍCULO 4º: COMUNICAR** a quienes corresponda y cumplida, archivar.-----



*Mg. Alice Aguayo de Almada*  
Secretaría General



*Ricardo Estigarría Medina*  
RICARDO ESTIGARRIBIA MEDINA  
Governador



GOBERNACIÓN  
DEPARTAMENTO  
CENTRAL



mecip  
2015

ANEXO I

RESOLUCIÓN GDC N° 407/2023

POR LA CUAL SE APRUEBA LA POLÍTICA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO DE LA GOBERNACIÓN DEL DEPARTAMENTO CENTRAL, EN EL MARCO DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO PARA LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL PARAGUAY – MECIP 2015.

# POLÍTICA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

AÑO 2023







## ÍNDICE

PRESENTACIÓN .....	3
POLITICAS DEL TALENTO HUMANO.....	4
PLANEACIÓN.....	4
FASE DE INGRESO .....	4
• Selección .....	4
• Inducción.....	4
FASE DE PERMANENCIA .....	5
• Reinducción.....	5
• Capacitación y Formación.....	5
• Compensación .....	5
• Bienestar Social .....	5
• Evaluación de Desempeño.....	5
FASE DE RETIRO.....	6
• Retiro o Desvinculación:.....	6
BIBLIOGRAFÍA .....	7





## PRESENTACIÓN

Las Políticas del Talento Humano de la Gobernación del Departamento Central establece las directrices, lineamientos y orientaciones que se llevará a cabo en la administración de la institución a fin de garantizar la eficiencia y el crecimiento del desempeño laboral como guía para todos los funcionarios permanentes, contratados y/o comisionados.







## POLITICAS DEL TALENTO HUMANO

La Gestión del Talento Humano en la Gobernación del Departamento Central está orientada hacia la obtención de resultados institucionales, alineando los aspectos de planeación, selección, inducción, reinducción, formación y capacitación, compensación, bienestar social, evaluación de desempeño, retiro o desvinculación, desarrollando y cumpliendo la misión, visión y objetivos institucionales en condiciones de productividad y rendimiento, la creación de condiciones que posibiliten el máximo desarrollo del personal con el fin de cumplir eficaz y eficientemente sus cometidos.

Asimismo, fomenta los valores de igualdad, imparcialidad, economía, eficiencia y eficacia, integridad y transparencia.

### PLANEACIÓN

La Dirección General de Gestión y Desarrollo de las Personas – DGGDP, con el fin de definir la necesidad del talento humano suficiente y financieramente sostenible, planeará anualmente la gestión del talento en las fases de ingreso o incorporación, permanencia y retiro o desvinculación, a fin de optimizar la reingeniería organizacional, la gestión y el desarrollo de las personas.

### FASE DE INGRESO

- Selección: Con el propósito de contar con el personal idóneo y comprometido, la Dirección General de Gestión y Desarrollo de las Personas seleccionará a los servidores públicos que quieran prestar servicios en la institución en base a las necesidades de la Gobernación del Departamento Central y definirá los perfiles para cada cargo, apelando al mérito, la transparencia, la igualdad y la imparcialidad.
- Inducción: Con el fin de garantizar el proceso de integración del nuevo servidor talento humano a la institución y a la cultura organizacional, la Dirección General de Gestión y Desarrollo de las Personas desarrollará un proceso de inducción que comprenderá, los derechos, deberes y obligaciones; el ambiente laboral, la Misión, Visión, objetivos institucionales, los códigos, las políticas, el Plan Estratégico Institucional, el Manual de Organización y Funciones, aspectos relacionados al área dónde prestará sus servicios, las características y funciones del cargo, y otros documentos institucionales a fin de propiciar la integración de éste a la cultura institucional.





## FASE DE PERMANENCIA

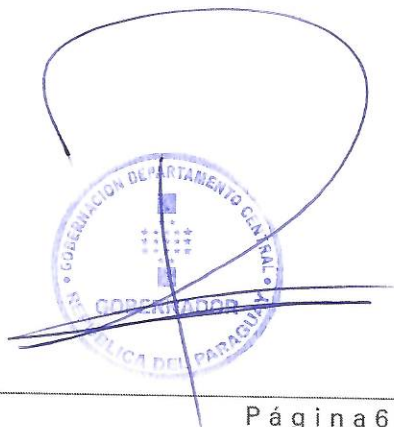
- **Reinducción:** La Dirección General de Gestión y Desarrollo de las Personas reforzará la integración de los servidores públicos a través de un proceso de reinducción que propicie el sentido de pertenencia en todos los servidores públicos y actualice en las nuevas actividades a desempeñar en el caso de movilidad del servidor.
- **Capacitación y Formación:** La Dirección General de Gestión y Desarrollo de las Personas con el fin de lograr los objetivos organizacionales e institucionales impulsará y desarrollará un proceso de formación, capacitación y adiestramiento que permita el desarrollo adecuado y continuo del talento humano, con el fin de contar con servidores públicos eficientes y competentes en cada una de sus áreas para el logro del desarrollo personal, profesional e institucional.
- **Compensación:** La Gobernación del Departamento Central establecerá un proceso de retribución económica de acuerdo a la disponibilidad presupuestaria y motivación laboral, asignará salarios, bonificaciones e incentivos a sus servidores públicos dentro del marco del respeto a la carrera administrativa, basado en informes de la Dirección General de Gestión y Desarrollo de las Personas, teniendo en cuenta el perfil del cargo, la experiencia, la evaluación en su desempeño y las capacitaciones recibidas a fin de promover una justa y equitativa remuneración del talento humano.
- **Bienestar Social:** La Dirección General de Gestión y Desarrollo de las Personas promoverá el bienestar integral de los funcionarios de la Gobernación del Departamento Central y de sus familias para el mejoramiento de la calidad de vida a través de programas de prevención de enfermedades y riesgos laborales, promoción de la salud y actividades diversas de integración que favorezcan al desarrollo integral e impacte significativamente en la productividad y satisfacción del talento humano.
- **Evaluación de Desempeño:** La Dirección General de Gestión y Desarrollo de las Personas calificará el desempeño en lo laboral, las actitudes y cualidades del servidor público, para lo cual realizará periódicamente una evaluación del desempeño que dé lugar al reconocimiento y esfuerzo, a posibles planes de mejora que busquen el desarrollo profesional permanente.





### FASE DE RETIRO

- Retiro o Desvinculación: La Gobernación del Departamento Central a través de la Dirección General de Gestión y Desarrollo de las Personas, realizará acciones que favorezcan el desarrollo de nuevas competencias, planes de retiro voluntario, por enfermedad o incapacidad, promociones, ascensos y re categorizaciones por los años de servicios prestados, conforme a la disponibilidad presupuestaria.







## BIBLIOGRAFÍA

- ✦ Política del Talento Humano de la Gobernación del Departamento Central Versión I.
- ✦ Código de Ética de la Gobernación del Departamento Central.
- ✦ Visión y Misión de la Gobernación del Departamento Central.
- ✦ Código de Buen Gobierno de la Gobernación del Departamento Central.
- ✦ Política de Comunicación de la Gobernación del Departamento Central.
- ✦ Plan Estratégico Institucional.
- ✦ Manual de Organización y Funciones de la Gobernación del Departamento Central.
- ✦ Manual de Imagen Institucional de la Gobernación del Departamento Central.
- ✦ Política de Desarrollo del Departamento Central de la Gobernación del Departamento Central.

