



Tembipota: Tetã mba'erekopy ha rembiapoita ñangarekoha tekome'ëmby rupive.
Misión: Protección Jurídica de los bienes y actuaciones del Estado.

RESOLUCION EMG N° 32/2022

POR LA QUE SE APRUEBA LA POLÍTICA DE TALENTO HUMANO DE LA ESCRIBANÍA MAYOR DE GOBIERNO, PARA SU IMPLEMENTACIÓN.-----

- 1 -

Asunción, 24 de febrero de 2022.-

VISTO

La Resolución CGR N° 377/16 "POR LA CUAL SE ADOPTA LA NORMA DE REQUISITOS MÍNIMOS PARA UN SISTEMA DE CONTROL INTERNO DEL MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO PARA INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL PARAGUAY – MECIP 2015", y la Resolución AGPE N° 326/2019 "POR LA CUAL SE ADOPTA LA NORMA DE REQUISITOS MÍNIMOS Y LA MATRIZ DE EVALUACIÓN PARA UN SISTEMA DE CONTROL INTERNO PARA INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL PARAGUAY – MECIP 2015".

La necesidad de adecuación de las Políticas Institucionales de la Escribanía Mayor de Gobierno, de conformidad a lo dispuesto en la Norma de Requisitos Mínimos para un Sistema de Control Interno MECIP 2015; y,

CONSIDERANDO

Que, la Norma de Requisitos Mínimos para un Sistema de Control Interno MECIP 2015 señala que: "La institución debe establecer su compromiso con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de los funcionarios a través de la determinación de políticas y prácticas de gestión el talento humano que consideren los procesos de selección, inducción, re inducción, formación y capacitación, evaluación del desempeño, compensación, bienestar social y desvinculación".

Que la Ley N° 223/93 y sus modificatorias otorgan facultades ordenatorias a la Máxima Autoridad de la Escribanía Mayor de Gobierno;

Que, atento a las normativas expuestas precedentemente, es importante establecer la Política de Talento Humano de la Escribanía Mayor de Gobierno, para la implementación gradual de la Norma de Requisitos Mínimos para el Sistema de Control Interno del Modelo Estándar de Control Interno para



Tembihecha: Toiko ichugui temimoĩmby jehechapyrã omohenda, oñongatu, oñangareko ha omba'apo sakãva ombokuatiateévo tetã mba'erekopy ha rembiapoita

Visión: Ser una institución de referencia en cuanto al ordenamiento, guarda, custodia y transparencia de la documentación legal de bienes y actuaciones del Estado.



TEKUÁI
KUATIAMBOAJEHAPAVÉ

Escritanía
MAYOR
DE GOBIERNO

TETĀ REKUÁI
GOBIERNO NACIONAL

Paraguay
de la gente

Tembipota: Tetã mba'erekopy ha rembiapoita ñangarekoha tekome'ëmby rupive.
Misión: Protección Jurídica de los bienes y actuaciones del Estado.

RESOLUCION EMG N° 32/2022

POR LA QUE SE APRUEBA LA POLÍTICA DE TALENTO HUMANO DE LA ESCRIBANÍA MAYOR DE GOBIERNO, PARA SU IMPLEMENTACIÓN.-----

- 2 -

Instituciones Públicas del Paraguay – MECIP: 2015, como una forma de garantizar la justicia, equidad, imparcialidad y transparencia en la relación laboral pública.

POR TANTO, en uso de sus atribuciones legales,

LA ESCRIBANIA MAYOR DE GOBIERNO RESUELVE

- Art. 1°.- APROBAR** el documento anexo a la presente y que forma parte de la misma denominado **Política de Talento Humano** de la Escritanía Mayor de Gobierno.
- Art. 2°.- DISPONER** su publicación y socialización interna y externa.
- Art. 3°.- COMUNICAR** a quienes corresponda y cumplido, archivar.



Ana María Kubixarreta
Escritana Mayor de Gobierno

Tembihecha: Toiko ichugui temimoĩmby jehechapyrã omohenda, oñongatu, oñangareko ha omba'apo sakáva ombokuatiatéevo tetã mba'erekopy ha rembiapoita
Visión: Ser una institución de referencia en cuanto al ordenamiento, guarda, custodia y transparencia de la documentación legal de bienes y actuaciones del Estado.



POLÍTICAS DE GESTION Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO DE LA ESCRIBANÍA MAYOR DE GOBIERNO.

A) ENUNCIADO DE LAS POLITICAS

La formulación de las Políticas de Gestión y Desarrollo del Talento Humano forman parte del elemento de control del sistema administrativo y de desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de los servidores públicos que consideren los procesos de: selección, inducción, re inducción, formación y capacitación, evaluación del desempeño, compensación, bienestar social y desvinculación

B) OBJETIVO GENERAL.

Gestionar el desarrollo de las competencias de los servidores públicos de la Escribanía Mayor de Gobierno, enfocados a la excelencia mediante la adopción de procesos que garanticen la justicia, equidad, imparcialidad y transparencia en la relación laboral pública.

C) OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Contar con servidores públicos competentes en el ejercicio de las funciones propias de la escribanía Mayor de Gobierno, mediante la definición de políticas y procedimientos de selección y desarrollo de las personas.
- Asegurar el desarrollo de funciones del talento humano de la EMG, bajo los principios de responsabilidad, eficiencia, eficacia, celeridad y transparencia, contribuyendo así a la consecución de las metas organizacionales.
- Que las condiciones de trabajo de los servidores públicos de la EMG sean dignas, justas y ofrezcan formación profesional y técnicas a quienes la requieran.

D) RESPONSABILIDAD DE LAS POLITICAS DE DESARROLLO Y GESTION DEL TALENTO HUMANO

Si bien la definición de políticas y prácticas de desarrollo de las personas están a cargo del nivel directivo de la institución, todos los funcionarios son responsables por 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 administrar los procesos que forman parte de estas políticas

[1]





E) SELECCIÓN

La Escribanía Mayor de Gobierno ejecutara procesos de selección de talento humano a través de convocatorias, conforme a los mecanismos establecidos en las leyes vigentes en un marco de transparencia e igualdad

Responsable de la Ejecución

Dirección de Gestión del Talento Humano

Responsable del Seguimiento

Dirección General de Administración y Finanzas

F) INDUCCIÓN

A fin de orientar al funcionario en el conocimiento de la misión, los objetivos y planes institucionales (MECIP, Código de Ética, de Buen Gobierno, Marco Legal que rige la Escribanía Mayor de Gobierno, Estructura Organizacional y otras, así como en las funciones del puesto de trabajo que ocupará un funcionario al incorporarse a fin de integrarlo a la cultura institucional, mediante capacitaciones y formaciones correspondientes.

Responsable de la Ejecución

Dirección de Gestión del Talento Humano
Direcciones Generales, Direcciones y Departamentos

Responsable del Seguimiento

Dirección General de Administración y Finanzas

G) RE INDUCCIÓN

A fin de reorientar en forma permanente la integración del funcionario en el conocimiento del puesto de trabajo que ocupará, al ser afectado por rotaciones, promociones, traslados y otros cambios en el puesto de trabajo. La Institución establecerá un programa oportuno e integral de re inducción.

Responsable de la Ejecución

Dirección de Gestión del Talento Humano
Direcciones Generales, Direcciones y Departamentos

Responsable del Seguimiento

Dirección General de Administración y Finanzas





H) FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

A fin de capacitar y potenciar el desarrollo personal y profesional de sus servidores públicos, la Escribanía Mayor de Gobierno a través de la Dirección de Gestión del Talento Humano implementará un programa de capacitación y formación, dirigido al fortalecimiento de las competencias laborales necesarias para cubrir los puestos de acuerdo a su naturaleza, enfocados en los objetivos estratégicos institucionales, mediante Plan de Capacitación ofrecido por el INNAP, a cargo de la Secretaria de la Función Pública y/o siempre y cuando el presupuesto asignado a la EMG permita cubrir gastos e este concepto.

Responsable de la Ejecución

Dirección de Gestión del Talento Humano

Responsable del Seguimiento

Dirección General de Administración y Finanzas

I) EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

A fin de lograr el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales, la promoción del desarrollo personal y profesional de los servidores públicos, la institución implementara el mecanismo de evaluación de desempeño por competencias y rendimiento del funcionario, de conformidad a las instrucciones y normativas vigentes impartidas por la Secretaria de la Función Pública como ente rector

Responsable de la Ejecución

Dirección de Gestión del Talento Humano
Direcciones Generales, Direcciones

Responsable del Seguimiento

Dirección General de Administración y Finanzas

J) COMPENSACIÓN

A fin de promover una justa remuneración de sus servidores públicos, con base en un Plan de cargos, carreras y salarios, la institución promoverá el establecimiento de una estructura salarial en el marco de las normativas legales y presupuestarias vigentes. Esto permitirá la actualización, optimización, motivación y retención de los recursos humanos necesarios para el desenvolvimiento institucional. La política de Compensación forma





parte de la estrategia institucional, establecido como uno de los objetivos del PEI de la Escribanía Mayor de Gobierno.

Responsable de la Ejecución

Dirección de Gestión del Talento Humano

Responsable del Seguimiento

Dirección General de Administración y Finanzas

K) BIENESTAR SOCIAL

La Escribanía Mayor de Gobierno fomentara la ejecución de planes que permitan el bienestar integral de los servidores públicos y la construcción de un clima laboral positivo que impacten significativamente en el rendimiento laboral y en la satisfacción de las personas, desarrollando a su vez un mayor sentido de pertenencia

Responsable de la Ejecución

Dirección de Gestión del Talento Humano

Responsable del Seguimiento

Dirección General de Administración y Finanzas

L) DESVINCULACIÓN

A fin de reconocer que el vínculo de vida laboral finaliza con la desvinculación de las personas de sus puestos de trabajo pro desvinculación, jubilación, retiro voluntario, y que este proceso de alejamiento debe ser acompañado con el mayor respeto por la dignidad de las personas, la Institución desarrollara planes de retiro de acuerdo a la modalidad de desvinculación de tal forma que se priorice el bienestar integral del servidor público, en total respeto y acatamiento de lo dispuesto en las normativas legales y presupuestarias vigentes relacionadas a la desvinculación laboral

Responsable de la Ejecución

Dirección de Gestión del Talento Humano

Responsable del Seguimiento

Dirección General de Administración y Finanzas

