



RESOLUCIÓN EMG N° 057/2025

POR LA CUAL SE APRUEBA LA VERSIÓN 4 DE LAS POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO DE LA ESCRIBANÍA MAYOR DE GOBIERNO, DEPENDIENTE DE LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA, PARA SU IMPLEMENTACIÓN.-----

-1-

Asunción, 30 de abril de 2025.-

VISTO

El **Memorándum DTH** de fecha 25 de abril de 2025, de la Dirección de Talento Humano;

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 realizar la actualización continua de las Políticas Institucionales en materia de Talento Humano y adecuarlas a la Norma de Requisitos Mínimos para un Sistema de Control Interno MECIP 2015; y,

CONSIDERANDO

Que, la Escribanía Mayor de Gobierno establece un compromiso con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de los funcionarios, a través de determinadas políticas y prácticas de gestión del talento Humano.

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 actualizar y adecuar las Políticas de Talento Humano de





RESOLUCIÓN EMG N° 057/2025

POR LA CUAL SE APRUEBA LA VERSIÓN 4 DE LAS POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO DE LA ESCRIBANÍA MAYOR DE GOBIERNO, DEPENDIENTE DE LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA, PARA SU IMPLEMENTACIÓN.-----

-2-

la Escribanía Mayor de Gobierno, para la efectiva implementación de la Norma de Requisitos Mínimos para el Sistema de Control Interno del Modelo Estándar de Control Interno para Instituciones Públicas del Paraguay – MECIP: 2015, como una forma de garantizar la justicia, equidad, imparcialidad y transparencia en la relación laboral pública, teniendo en cuenta que las mismas contribuyen y facilitan los procesos de toma de decisiones, aportando claridad y agilidad.

POR TANTO, en uso de sus atribuciones legales,

LA ESCRIBANIA MAYOR DE GOBIERNO R E S U E L V E

Art. 1° **APROBAR** el documento anexo a la presente y que forma parte de la misma denominado **Políticas de Gestión y Desarrollo del Talento Humano - Versión 4 (cuatro) de la Escribanía Mayor de Gobierno, dependiente de la Presidencia de la República,** y disponer su implementación.

Art. 2° **DISPONER** su publicación y socialización interna y externa.

Art. 3° **COMUNICAR** a quienes corresponda y, cumplido, archivar.



Ana María Furiarreta
Escribana Mayor de Gobierno



ANEXO A LA RESOLUCIÓN EMG N° 057/2025

POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO - VERSIÓN 4 (CUATRO) DE LA ESCRIBANÍA MAYOR DE GOBIERNO, DEPENDIENTE DE LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA.-----

-3-

INTRODUCCIÓN:

Las políticas de Gestión y Desarrollo del Talento Humano constituyen directrices, lineamientos y orientaciones que la Alta Dirección define para todos los integrantes de la Institución, siendo, además, un conjunto de herramientas de gestión para quienes tienen responsabilidades de conducción, con el fin de facilitar la gestión de los procesos pertinentes.

Nuestras políticas están en concordancia con las definiciones estratégicas generales señaladas por la Institución, reconociendo a los Servidores Públicos como gestores principales del éxito de la misma, teniendo en cuenta que sus conocimientos son competencias y habilidades indispensables para desarrollar los procesos de manera eficaz y eficiente.

Las Políticas de Gestión y Desarrollo del Talento Humano de la Escribanía Mayor de Gobierno, serán implementadas en el marco de las Normas de Requisitos Mínimos del Sistema de Control Interno MECIP 2015 y del Índice de Gestión de Personas, establecidas por la Contraloría General de la República (CGR) y el Viceministerio de Capital Humano y Gestión Organizacional (VCHGO), respectivamente, para todas las instituciones del Sector Público.

A) ENUNCIADO DE LAS POLÍTICAS:

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.

- Planificar la Gestión de Talento Humano.





ANEXO A LA RESOLUCIÓN EMG N° 057/2025

POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO - VERSIÓN 4
(CUATRO) DE LA ESCRIBANÍA MAYOR DE GOBIERNO, DEPENDIENTE DE LA
PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA.-----

-4-

- Determinar las políticas y procedimientos de selección conforme a los lineamientos de la Institución y las leyes vigentes.
- Fomentar el sentido de pertenencia, compromiso, identidad, integración y transversalidad en las actuaciones de los Servidores Públicos con los objetivos de la Institución.
- Reorientar a los Servidores Públicos, crear empoderamiento en virtud a los cambios generados por los cambios generados por reformas en la Institución.
- Desarrollar habilidades y competencias necesarias para los Servidores Públicos, promoviendo el crecimiento personal en concordancia con los planes estratégicos de la Institución.
- Elaborar un Plan de Bienestar Laboral sustentado en formas de comunicación directa y relaciones humanas armónicas.
- Mejorar las condiciones de trabajo según las legislaciones vigentes y desarrollo de acciones sistemáticas de prevención de riesgos.
- Garantizar la compensación justa, equitativa, conforme a las leyes y reglamentos.
- Evaluar el desempeño de los Servidores Públicos de la Institución.
- Desarrollar sistemas de desvinculación de los Servidores Públicos de la Institución.
- 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.
- La implementación de la política de gestión de personas, en forma normativa, desde la Dirección de Talento Humano (DTH) y en forma operativa desde las distintas estructuras de la Institución.

D) FINALIDAD:

Maximizar el desempeño de los trabajadores, fomentar su desarrollo profesional y mejorar su bienestar general en el ambiente laboral.

E) MISIÓN DE LA DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO:

Desarrollar una gestión integral de los recursos humanos, innovadora, que integre a las personas, comprometida con la calidad de vida de los Servidores Públicos del IPTA, que les permita integrar, desarrollar y conservar sus talentos humanos, para juntos cumplir los objetivos de la institución.

F) VISIÓN DE LA DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO:





ANEXO A LA RESOLUCIÓN EMG N° 057/2025

POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO - VERSIÓN 4
(CUATRO) DE LA ESCRIBANÍA MAYOR DE GOBIERNO, DEPENDIENTE DE LA
PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA.-----

-5-

Ser una Dirección estratégica que promueva el desarrollo integral de los Servidores Públicos, por medio de su realización personal, profesional y laboral para brindar un servicio de excelencia para la Institución.

G) VIALORES:

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

- 1. Eficiencia y Eficacia:** Cumplimos nuestras tareas con excelencia y oportunidad. Los trabajos se ejecutan con alta calidad, utilizando los bienes públicos con racionalidad.
- 2. Idoneidad:** Aptitud técnica, legal y moral en el desempeño de la labor.
- 3. 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.
- 4. Responsabilidad:** Cumplimiento irrestricto de los deberes y obligaciones legales y de los objetivos institucionales.
- 5. Honestidad:** carácter moral que connota atributos positivos y virtuosos como la integridad, la veracidad, la franqueza, junto con la ausencia de mentiras, engaños, robos, etc.
- 6. Imparcialidad:** objetividad en el actuar, con pleno sometimiento a la ley y al derecho.
- 7. Equidad:** Practica de la justicia con reconocimiento de la diversidad y la no discriminación.
- 8. Decoro:** Comportamiento digno y respetuoso.

H) RESPONSABILIDAD DE LAS POLITICAS DE DESARROLLO Y GESTION DEL
TALENTO HUMANO:

Si bien la definición de políticas y prácticas de desarrollo de las personas está a cargo del nivel directivo de la institución, todos los funcionarios son





ANEXO A LA RESOLUCIÓN EMG N° 057/2025

POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO - VERSIÓN 4
(CUATRO) DE LA ESCRIBANÍA MAYOR DE GOBIERNO, DEPENDIENTE DE LA
PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA.-----

-6-

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.

Es responsabilidad de la Dirección de Talento Humano, presentar, coordinar, organizar y ejecutar programas de selección, promoción y bienestar social del equipo de trabajo. Además de desarrollar y ejecutar un plan anual de inducción, capacitación y desarrollo para el grupo de trabajo.

I) **POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS:**

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

1. **ETAPA DE PLANEACIÓN:**

1.1. IDENTIFICACION DE NECESIDADES DE PERSONAL: La Dirección de Talento Humano en forma conjunta con los responsables de las demás áreas, realizará anualmente el plan de dotación de personal, conforme a la naturaleza de los cargos de la entidad y los recursos disponibles, 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.

2. **ETAPA DE INCORPORACIÓN DEL PERSONAL:**

2.1. RECLUTAMIENTO: Con el propósito de promover la implementación de la carrera civil del servidor público, dar la oportunidad a los talentos con que cuenta la Institución, y por otra parte, atraer a profesionales altamente calificados e idóneos, la Escribanía Mayor de Gobierno utilizará la modalidad de reclutamiento interno y externo, respectivamente.

2.2. SELECCIÓN: La Escribanía Mayor de Gobierno, a fin de contar con personal idóneo y competente, fomentará el ingreso y promoción de las personas mediante la ejecución de procesos de selección de talento humano a través de concursos transparentes, conforme a los mecanismos





ANEXO A LA RESOLUCIÓN EMG N° 057/2025

POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO - VERSIÓN 4 (CUATRO) DE LA ESCRIBANÍA MAYOR DE GOBIERNO, DEPENDIENTE DE LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA.-----

-7-

establecidos en las leyes vigentes, en un marco de transparencia e igualdad.

2.2.1. Responsable de la Ejecución:

Dirección de Talento Humano.

2.2.2. Responsable del Seguimiento:

Dirección General de Administración y Finanzas.

2.3. INDUCCIÓN: A fin de orientar al funcionario en el conocimiento de la misión, visión, 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 al incorporarse, a fin de integrarlo a la cultura institucional, mediante capacitaciones y formaciones correspondientes.

2.3.1. Responsable de la Ejecución:

Dirección de Gestión del Talento Humano.

Direcciones Generales, Direcciones y Departamentos.

2.3.2. Responsable del Seguimiento:

Dirección General de Administración y Finanzas.

2.4. REINDUCCIÓN: 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 reinducción.

2.4.1. Responsable de la Ejecución:

Dirección de Gestión del Talento Humano.

Direcciones Generales, Direcciones y Departamentos.

2.4.2. Responsable del Seguimiento:

Dirección General de Administración y Finanzas.



2.5. 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



ANEXO A LA RESOLUCIÓN EMG N° 057/2025

POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO - VERSIÓN 4
(CUATRO) DE LA ESCRIBANÍA MAYOR DE GOBIERNO, DEPENDIENTE DE LA
PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA.-----

-8-

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 planes de capacitación ofrecidos y/o siempre y cuando el presupuesto asignado a la EMG permita cubrir gastos en este concepto.

2.5.1. **Responsable de la Ejecución:**

Dirección de Gestión del Talento Humano.

2.5.2. **Responsable del Seguimiento:**

Dirección General de Administración y Finanzas.

2.6. **EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO:** A fin de lograr el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales y la promoción del desarrollo personal y profesional de los servidores públicos, la institución implementará el mecanismo de evaluación de desempeño por competencias y rendimiento del funcionario, de conformidad a las instrucciones y normativas vigentes impartidas por el Viceministerio de Capital Humano y Gestión Organizacional (VCHGO) como ente rector.

2.6.1. **Responsable de la Ejecución:**

Dirección de Gestión del Talento Humano.

Direcciones Generales, Direcciones, Departamentos.

2.6.2. **Responsable del Seguimiento:**

Dirección General de Administración y Finanzas.

2.7. **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, establecida como uno de los objetivos del PEI de la Escritanía Mayor de Gobierno.

2.7.1. **Responsable de la Ejecución:**

Dirección de Gestión del Talento Humano.





ANEXO A LA RESOLUCIÓN EMG N° 057/2025

POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO - VERSIÓN 4 (CUATRO) DE LA ESCRIBANÍA MAYOR DE GOBIERNO, DEPENDIENTE DE LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA.-----

-9-

2.7.2. Responsable del Seguimiento:

Dirección General de Administración y Finanzas.

2.8. BIENESTAR SOCIAL: La Escribanía Mayor de Gobierno fomentará la ejecución de planes que permitan la mejora continua en cuanto a prestación de servicios que impacten significativamente en el rendimiento laboral y en la satisfacción de las personas, desarrollando a su vez un mayor sentido de pertenencia.

2.8.1. Responsable de la Ejecución:

Dirección de Gestión del Talento Humano.

2.8.2. Responsable del Seguimiento:

Dirección General de Administración y Finanzas.

2.9. CLIMA ORGANIZACIONAL: La EMG propiciará las condiciones para el cumplimiento de un clima laboral apropiado, que estimule el trabajo en equipo, la cohesión grupal, elimine las barreras entre las diferentes unidades organizacionales, instale un clima equilibrado, impulse el cambio cultural y asegure la disponibilidad del talento humano competente y motivado, para el logro de las metas institucionales.

2.10. 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 de los recursos humanos y que propicie el cumplimiento de las obligaciones mutuas, la EMG desarrollará los mecanismos adecuados y comprobables en materia de disciplina, movilidad y desvinculación de los recursos humanos.

2.11. DESVINCULACIÓN: A fin de reconocer que el vínculo de vida laboral de las personas y sus puestos de trabajo finaliza por 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 desarrollará 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.

2.11.1. Responsable de la Ejecución:





ANEXO A LA RESOLUCIÓN EMG N° 057/2025

POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO - VERSIÓN 4
(CUATRO) DE LA ESCRIBANÍA MAYOR DE GOBIERNO, DEPENDIENTE DE LA
PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA.-----

-10-

Dirección de Gestión del Talento Humano.

2.11.2. Responsable del Seguimiento:

Dirección General de Administración y Finanzas.

I) **CONSIDERACIONES FINALES:**

Las Políticas de Gestión del Talento Humano serán revisadas periódicamente para asegurar que permanezcan pertinentes y apropiadas. Además deben ser estrategias integrales que alineen los objetivos de la organización con el desarrollo, motivación y retención del personal, utilizando herramientas como la gestión por competencias. Es crucial que estas políticas estén basadas en principios de igualdad, mérito y transparencia, se comuniquen claramente y se evalúen continuamente a través de indicadores de gestión medibles y alcanzables para asegurar su efectividad y el éxito empresarial.



Lucy y un año
Ana Maria Fubixarreta
Escribana Mayor de Gobierno