



RESOLUCIÓN EMG N° 017/2025

POR LA CUAL SE AUTORIZA LA REALIZACIÓN DE LA EVALUACIÓN PERIÓDICA DEL BIENESTAR Y CLIMA LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS QUE PRESTAN SERVICIO EN LA ESCRIBANÍA MAYOR DE GOBIERNO, Y SE ESTABLECE Y REGLAMENTA EL PROCEDIMIENTO PARA SU IMPLEMENTACIÓN EN LAS DEPENDENCIAS INSTITUCIONALES.-----

-1-

Asunción, 27 de enero de 2025.-

VISTO

La necesidad institucional de la Escribanía Mayor de Gobierno de realizar una evaluación periódica sobre el bienestar de los funcionarios públicos que prestan servicio en la Institución y el clima donde desarrollan su actividad laboral, atendiendo que estos influyen directamente en la satisfacción del personal, la productividad de los mismos y la retención del talento; y,

CONSIDERANDO

Que la Constitución Nacional dispone en su artículo 99 que el cumplimiento de las normas laborales y el de las de seguridad e higiene en el trabajo quedarán sujetos a la fiscalización de las autoridades creadas por la ley, la cual establecerá las sanciones en caso de su violación.

Que la Ley N° 5804/17 "Que establece el Sistema Nacional de Prevención de Riesgos Laborales", tiene como objetivo primordial reglamentar la aplicación de lo previsto en el Código del Trabajo relativo a la seguridad, higiene y comodidad en el trabajo, mediante la implementación del Sistema Nacional de Prevención de Riesgos Laborales.

Que la Ley 223/93 y sus modificatorias otorgan facultades ordenadoras a la Máxima Autoridad de la Escribanía Mayor de Gobierno.

Que por Resolución N° 425/08, la Contraloría General de la República establece y adopta el MECIP, para entidades públicas del Paraguay, como marco para el control, fiscalización y evaluación de los sistemas de control interno.

Que la Resolución CGR N° 377/2016 adopta como marco para el control, fiscalización y evaluación de los sistemas de control interno de las instituciones sujetas a la supervisión de la Contraloría General de la República, la "Norma de Requisitos Mínimos", e insta a las instituciones públicas a su adopción efectiva y dispone su implementación progresiva.

Que por Resolución EMG N° 105/2023 se reafirma la adopción de la Norma de Requisitos Mínimos para un Sistema de Control





RESOLUCIÓN EMG N° 017/2025

POR LA CUAL SE AUTORIZA LA REALIZACIÓN DE LA EVALUACIÓN PERIÓDICA DEL BIENESTAR Y CLIMA LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS QUE PRESTAN SERVICIO EN LA ESCRIBANÍA MAYOR DE GOBIERNO, Y SE ESTABLECE Y REGLAMENTA EL PROCEDIMIENTO PARA SU IMPLEMENTACIÓN EN LAS DEPENDENCIAS INSTITUCIONALES.-----

-2-

Interno del Modelo Estándar de Control Interno para Instituciones Públicas del Paraguay - Mecip:2015 – y se renueva el compromiso de seguir implementándola en la Escribanía Mayor de Gobierno.

Que la Resolución EMG N° 53/2022, que aprueba la versión N° 2 de la Política de Control Interno de la Escribanía Mayor de Gobierno, especifica los lineamientos generales para la implementación de acciones que se deben realizar en cada dependencia de la institución. Asimismo, establece tres fundamentos esenciales del Control Interno: autocontrol, autogestión y autorregulación, como pilares para una efectiva administración pública.

Que la Resolución EMG N° 106/2024 que aprueba las políticas de gestión y desarrollo del Talento Humano, establece que la Escribanía Mayor de Gobierno fomentará 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, señalando que la ejecución de dichos planes estará a cargo de la Dirección de Gestión del Talento Humano.

Que la Escribanía Mayor de Gobierno ha asumido el compromiso institucional de mejora continua, a través de la implementación y revisión permanente de los instrumentos y mecanismos de control interno de la institución, razón por la cual deviene necesaria la aprobación de la realización de la evaluación y medición periódica del bienestar y clima laboral de los funcionarios, de modo a obtener un diagnóstico integral del clima laboral, identificar áreas de mejora para fortalecer el bienestar y el desarrollo profesional, y, promover un ambiente de trabajo colaborativo, inclusivo y eficiente, acorde a los requerimientos de la Norma de Requisitos Mínimos - MECIP:2015.



POR TANTO; en uso de sus atribuciones legales,

LA ESCRIBANA MAYOR DE GOBIERNO

R E S U E L V E

RESOLUCIÓN EMG N° 017/2025

POR LA CUAL SE AUTORIZA LA REALIZACIÓN DE LA EVALUACIÓN PERIÓDICA DEL BIENESTAR Y CLIMA LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS QUE PRESTAN SERVICIO EN LA ESCRIBANÍA MAYOR DE GOBIERNO, Y SE ESTABLECE Y REGLAMENTA EL PROCEDIMIENTO PARA SU IMPLEMENTACIÓN EN LAS DEPENDENCIAS INSTITUCIONALES.-----

-3-

- Art. 1°** **AUTORIZAR y REGLAMENTAR** la realización de la Evaluación y Medición periódica sobre Bienestar y Clima Laboral a los funcionarios que prestan servicio en la Escritanía Mayor de Gobierno, conforme a los términos y condiciones establecidos en el Anexo I de la presente Resolución.
- Art. 2°** **APROBAR** el “**ANEXO I**” de la presente Resolución, denominado “**Marco Técnico de la Evaluación periódica del Bienestar y Clima Laboral en la Escritanía Mayor de Gobierno**”, que contiene la definición, objetivos y metodología de aplicación.
- Art. 3°** **APROBAR** el “**ANEXO II**” de la presente resolución denominado “**ENCUESTA SOBRE BIENESTAR Y CLIMA LABORAL**”, cuyo contenido será la herramienta principal de recolección de datos.
- Art. 4°** **DISPONER** que la Dirección de Talento Humano sea la unidad responsable de la planificación, ejecución, análisis e informe de la Evaluación y Medición periódica del Bienestar y Clima Laboral de los funcionarios de la Institución, la cual se realizará con una frecuencia anual.
- Art. 5°** **COMUNICAR** a quienes corresponda y, cumplido, archivar.



Escribana Mayor de Gobierno



RESOLUCIÓN EMG N° 017/2025

POR LA CUAL SE AUTORIZA LA REALIZACIÓN DE LA EVALUACIÓN PERIÓDICA DEL BIENESTAR Y CLIMA LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS QUE PRESTAN SERVICIO EN LA ESCRIBANÍA MAYOR DE GOBIERNO, Y SE ESTABLECE Y REGLAMENTA EL PROCEDIMIENTO PARA SU IMPLEMENTACIÓN EN LAS DEPENDENCIAS INSTITUCIONALES.-----

-4-

ANEXO I

MARCO TÉCNICO DE LA EVALUACIÓN PERIÓDICA DEL BIENESTAR Y CLIMA LABORAL EN LA ESCRIBANÍA MAYOR DE GOBIERNO

I. CONCEPTOS FUNDAMENTALES

- A. Clima Laboral:** Conjunto de percepciones compartidas por los funcionarios sobre los factores organizacionales, humanos y físicos de su entorno de trabajo. Estas percepciones influyen directamente en la satisfacción, motivación, desempeño y productividad del personal.
- B. Bienestar Laboral:** Estado de salud integral (física, mental y emocional) y satisfacción que experimentan los funcionarios en su entorno de trabajo. Abarca desde la prevención de riesgos psicosociales y físicos, hasta la promoción de un ambiente seguro, positivo, el apoyo a la conciliación de la vida personal y profesional, y el fomento del crecimiento individual y colectivo.
- C. Evaluación del Bienestar y Clima Laboral:** Es un proceso sistemático, periódico y confidencial destinado a medir las percepciones compartidas (Clima Laboral) y el estado de salud integral (Bienestar Laboral) de los funcionarios de la EMG. Su finalidad es identificar las fortalezas y los factores de riesgo en el entorno de trabajo para formular estrategias proactivas que promuevan la calidad de vida laboral, la eficiencia y el compromiso institucional.

II. OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN

- A. Objetivo General:** Medir y comprender el nivel de satisfacción, las necesidades, el estado integral (físico, mental y social) y las percepciones compartidas de los funcionarios de la Escribanía Mayor de Gobierno, con el fin de generar información estratégica para el diseño e implementación de planes de acción que optimicen el ambiente laboral, la calidad de vida y el desempeño institucional, fomentando la productividad y reteniendo al talento.
- B. Objetivos Específicos:**





RESOLUCIÓN EMG N° 017/2025

POR LA CUAL SE AUTORIZA LA REALIZACIÓN DE LA EVALUACIÓN PERIÓDICA DEL BIENESTAR Y CLIMA LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS QUE PRESTAN SERVICIO EN LA ESCRIBANÍA MAYOR DE GOBIERNO, Y SE ESTABLECE Y REGLAMENTA EL PROCEDIMIENTO PARA SU IMPLEMENTACIÓN EN LAS DEPENDENCIAS INSTITUCIONALES.-----

-5-

- 1. Diagnóstico Integral:** Conocer la situación global del ambiente laboral y el estado general de salud integral de los empleados, tanto a nivel individual como grupal.
- 2. Identificación Áreas de Mejora:** Identificar las fortalezas y debilidades específicas en áreas clave como el liderazgo, la comunicación, la carga de trabajo y las oportunidades de desarrollo.
- 3. Identificación de Riesgos:** Detectar y analizar las fuentes de conflicto, como el estrés, la carga de trabajo, y la seguridad física y mental de los funcionarios, que puedan influir negativamente en el clima organizacional, proponiendo acciones preventivas.
- 4. Fomento de la Cultura Positiva:** Contribuir a la consolidación de una cultura institucional de respeto, valoración y participación activa, donde los empleados se sientan valorados y con libertad para compartir opiniones.
- 5. Optimización del Talento:** Mejorar el compromiso, la motivación y la retención del talento mediante la comprensión de las necesidades de los funcionarios.
- 6. Fomentar el equilibrio Vida-Trabajo:** Comprender y mejorar la percepción de los empleados sobre la conciliación entre su vida laboral y personal.
- 7. Toma de Decisiones Estratégicas:** Suministrar datos objetivos y fundamentados a la Alta Dirección para la toma de decisiones estratégicas y el diseño de planes de acción concretos y articulados relativos a la gestión del Talento Humano y el entorno laboral.
- 8. Evaluar la efectividad de Programas:** Medir la efectividad de los programas de bienestar y de las acciones previamente implementadas por la institución, de modo a saber si están funcionando y si tienen el impacto deseado en los funcionarios.

III. ALCANCE Y UNIVERSO DE ESTUDIO

A. Alcance

La evaluación tiene un alcance institucional total, cubriendo a todas las dependencias, direcciones y unidades que componen la estructura orgánica de la Escribanía Mayor de Gobierno.

B. Universo de Estudio





RESOLUCIÓN EMG N° 017/2025

POR LA CUAL SE AUTORIZA LA REALIZACIÓN DE LA EVALUACIÓN PERIÓDICA DEL BIENESTAR Y CLIMA LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS QUE PRESTAN SERVICIO EN LA ESCRIBANÍA MAYOR DE GOBIERNO, Y SE ESTABLECE Y REGLAMENTA EL PROCEDIMIENTO PARA SU IMPLEMENTACIÓN EN LAS DEPENDENCIAS INSTITUCIONALES.-----

-6-

El universo de estudio está compuesto por la totalidad de los funcionarios públicos (permanentes y contratados) que presten servicios de manera efectiva y activa en la Escritanía Mayor de Gobierno a la fecha de inicio de la implementación de la encuesta.

C. Criterios de Inclusión y Exclusión

Inclusión: Todo el personal con vínculo laboral vigente (permanente o contratado) con la EMG y que se encuentre en servicio activo (sin licencia de larga duración).

Exclusión:

1. Funcionarios con menos de tres (3) meses de antigüedad al momento de la aplicación de la encuesta (para asegurar un conocimiento mínimo del ambiente laboral).
2. Personal que se encuentre con licencia médica, sin goce de sueldo o en comisión de servicios en otra institución por un periodo superior a 30 días.

IV. BENEFICIOS DE LA MEDICIÓN DEL CLIMA LABORAL

La realización periódica de esta medición otorga los siguientes beneficios estratégicos a la EMG:

- A. Mejora de la Productividad y Eficiencia:** Un clima laboral positivo reduce las distracciones y el ausentismo, lo que se traduce en una mayor calidad y celeridad en los servicios notariales y administrativos.
- B. Retención del Talento:** Al identificar y corregir factores de insatisfacción, se reduce la rotación de personal, fortaleciendo la práctica, las habilidades y la experiencia dentro de la institución.
- C. Prevención de Riesgos y Cumplimiento Legal:** La detección temprana de factores de riesgo psicosocial (estrés, carga excesiva) permite el cumplimiento de las normativas de seguridad y salud en el trabajo (Ley N° 5804/17).
- D. Fortalecimiento de Liderazgo:** Los resultados ofrecen retorno objetivo a los directivos para que puedan ajustar sus estilos de gestión, fomentando un liderazgo más empático y efectivo.





RESOLUCIÓN EMG N° 017/2025

POR LA CUAL SE AUTORIZA LA REALIZACIÓN DE LA EVALUACIÓN PERIÓDICA DEL BIENESTAR Y CLIMA LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS QUE PRESTAN SERVICIO EN LA ESCRIBANÍA MAYOR DE GOBIERNO, Y SE ESTABLECE Y REGLAMENTA EL PROCEDIMIENTO PARA SU IMPLEMENTACIÓN EN LAS DEPENDENCIAS INSTITUCIONALES.-----

-7-

- E. Aumento del Compromiso:** Los funcionarios se sienten escuchados y valorados, incrementando su lealtad, motivación y el sentido de pertenencia a la EMG.

V. METODOLOGÍA DE APLICACIÓN

- A. Instrumento:** Aplicación del cuestionario denominado "**Encuesta de Bienestar y Clima Laboral**" (**Anexo II**), aprobado en el Artículo 3° de la Resolución EMG N° 017/2025.
- B. Modalidad de Aplicación:** La encuesta se implementará de forma digital, presencial o mixta, será de manera anónima y sin recopilación alguna de datos personales de modo a garantizar la confidencialidad. Se habilitarán puntos de apoyo para el personal que requiera asistencia técnica.
- C. Periodicidad:** Anual.
- D. Roles y Responsabilidades:**
- Dirección de Talento Humano:**
 - Diseño y Gestión:** Creación del cuestionario del Anexo II, la definición de objetivos específicos de la evaluación, la gestión de la logística y la implementación de la encuesta (online, presencial, mixta).
 - Análisis y Reporte:** Recolección y análisis estadístico de los resultados. Elaboración del Informe Final de Gestión identificando las áreas críticas, las fortalezas y las propuestas de planes de acción.
 - Alta Dirección y Direcciones Generales:**
 - Compromiso:** Promover la iniciativa y garantizar la participación.
 - Ejecución de Planes:** Utilizar el informe de la DTH para crear, articular y monitorear planes de acción concretos y medibles que impulsen la mejora del clima y el bienestar.
 - Funcionarios:**
 - Participación:** Responder la encuesta con honestidad y objetividad para garantizar la validez de los resultados.
 - Contribución Activa:** Cumplir sus tareas, mantener una actitud constructiva y comunicar oportunamente cualquier situación que





RESOLUCIÓN EMG N° 017/2025

POR LA CUAL SE AUTORIZA LA REALIZACIÓN DE LA EVALUACIÓN PERIÓDICA DEL BIENESTAR Y CLIMA LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS QUE PRESTAN SERVICIO EN LA ESCRIBANÍA MAYOR DE GOBIERNO, Y SE ESTABLECE Y REGLAMENTA EL PROCEDIMIENTO PARA SU IMPLEMENTACIÓN EN LAS DEPENDENCIAS INSTITUCIONALES.-----

-8-

afecte el ambiente, contribuyendo activamente al sostenimiento de un entorno laboral saludable, seguro y productivo.

VI. CONSIDERACIONES ÉTICAS

- A. **Confidencialidad y Anonimato:** Se garantiza que la participación es totalmente anónima. Los resultados se presentarán de forma agregada por dependencia y no se generarán reportes que permitan la identificación de un funcionario individual.
- B. **Voluntariedad:** La participación en la encuesta es voluntaria; sin embargo, se promoverá la máxima participación para asegurar la representatividad de la muestra.
- C. **Uso de Datos:** Los datos recolectados serán utilizados exclusivamente para los fines establecidos en la presente Resolución: diagnóstico, planes de mejora y gestión del Talento Humano.

VII. PROCEDIMIENTO PARA LA IMPLEMENTACIÓN (PLAN DE EJECUCIÓN)

La Dirección de Talento Humano seguirá el siguiente procedimiento para la ejecución anual de la Evaluación periódica del Bienestar y Clima Laboral de los funcionarios que prestan servicio en la Escribanía Mayor de Gobierno:

FASE	ACTIVIDAD CLAVE	RESPONSABLE	PLAZO (ESTIMADO)
1 Planificación	Diseño y adaptación final del Anexo II (Encuesta), definición del cronograma de aplicación y difusión.	DTH	1-2 semanas
2 Aprobación	Elaboración y aprobación de la Resolución que autoriza y reglamenta la realización de la Evaluación periódica del Bienestar y Clima Laboral de los funcionarios que prestan servicio en la EMG.	SG/MAI	1 semana





RESOLUCIÓN EMG N° 017/2025

POR LA CUAL SE AUTORIZA LA REALIZACIÓN DE LA EVALUACIÓN PERIÓDICA DEL BIENESTAR Y CLIMA LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS QUE PRESTAN SERVICIO EN LA ESCRIBANÍA MAYOR DE GOBIERNO, Y SE ESTABLECE Y REGLAMENTA EL PROCEDIMIENTO PARA SU IMPLEMENTACIÓN EN LAS DEPENDENCIAS INSTITUCIONALES.

-9-

3	Logística y Difusión	Comunicación oficial a todo el personal, preparación de la plataforma digital o cuestionarios en formato papel, capacitación a coordinadores si aplica.	DTH	1 semana
4	Aplicación	Ejecución de la Encuesta. Se deberá asegurar un periodo mínimo de respuesta.	DTH	1-2 semanas
5	Análisis y Reporte	Procesamiento de datos y elaboración del Informe Final de Gestión (incluyendo el Plan de Acción propuesto).	DTH	2-3 semanas
6	Presentación y Acción	Presentación de resultados y desarrollo formal del Plan de Acción Institucional a cargo de la Alta Dirección en coordinación con la DTH.	DTH/Alta Dirección	1-2 semanas
7	Seguimiento	Implementación, monitoreo y comunicación de las acciones de mejora a lo largo del ejercicio fiscal.	DTH/Alta Dirección	Continuo

VIII. PLAN DE ANÁLISIS

ETAPA	RESPONSABLE	DESCRIPCIÓN
1	Procesamiento	DTH Limpieza, validación y codificación de los datos brutos.
2	Análisis Descriptivo	DTH Cálculo de frecuencias, medias y porcentajes por niveles y por dependencia.
3	Análisis Comparativo	DTH Comparación de resultados entre las diferentes dependencias y con el promedio institucional; y comparación con la medición del año anterior.



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

RESOLUCIÓN EMG N° 017/2025

POR LA CUAL SE AUTORIZA LA REALIZACIÓN DE LA EVALUACIÓN PERIÓDICA DEL BIENESTAR Y CLIMA LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS QUE PRESTAN SERVICIO EN LA ESCRIBANÍA MAYOR DE GOBIERNO, Y SE ESTABLECE Y REGLAMENTA EL PROCEDIMIENTO PARA SU IMPLEMENTACIÓN EN LAS DEPENDENCIAS INSTITUCIONALES.-----

-10-

4	Elaboración del Informe	DTH	Desarrollo del Informe Final de Gestión, resaltando las tres principales Fortalezas y las tres principales Áreas de Oportunidad a nivel institucional.
5	Presentación de Resultados	DTH/Alta Dirección	Presentación a la Alta Dirección y a las Direcciones involucradas para la validación y planificación de acciones.



RESOLUCIÓN EMG N° 017/2025

POR LA CUAL SE AUTORIZA LA REALIZACIÓN DE LA EVALUACIÓN PERIÓDICA DEL BIENESTAR Y CLIMA LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS QUE PRESTAN SERVICIO EN LA ESCRIBANÍA MAYOR DE GOBIERNO, Y SE ESTABLECE Y REGLAMENTA EL PROCEDIMIENTO PARA SU IMPLEMENTACIÓN EN LAS DEPENDENCIAS INSTITUCIONALES.

-11-

ANEXO II
ENCUESTA SOBRE BIENESTAR Y CLIMA LABORAL

Durante el presente ejercicio fiscal se implementará el siguiente cuestionario en formato digital, mediante la aplicación Google Forms, para todos los funcionarios activos de la Escribanía Mayor de Gobierno, de modo a recolectar las opiniones de los mismos a fin de evaluar el grado de satisfacción laboral.

DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

ENCUESTA SOBRE BIENESTAR Y CLIMA LABORAL

FECHA: ____ / ____ / ____

EVALUADOR:

Objetivo de la Evaluación: Captar la percepción de los empleados sobre su entorno de trabajo y cómo este afecta su bienestar y desempeño.

Instrucciones Generales:

- Lea cuidadosamente la encuesta completa antes de responder.
- Marque la respuesta que mejor refleje su opinión.
- Utilice bolígrafo negro o azul.

1- ¿Cuál de los siguientes factores puede afectar negativamente el clima laboral?

- 1.1. Ambiente inclusivo.
- 1.2. Falta de comunicación.
- 1.3. Trabajo en equipo.
- 1.4. Reconocimiento del desempeño

2- ¿Cuál de las siguientes opciones representa una señal de buen clima laboral?

- 2.1. Alta rotación de personal.
- 2.2. Conflictos frecuentes entre compañeros.
- 2.3. Falta de reconocimiento al esfuerzo.





RESOLUCIÓN EMG N° 017/2025

POR LA CUAL SE AUTORIZA LA REALIZACIÓN DE LA EVALUACIÓN PERIÓDICA DEL BIENESTAR Y CLIMA LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS QUE PRESTAN SERVICIO EN LA ESCRIBANÍA MAYOR DE GOBIERNO, Y SE ESTABLECE Y REGLAMENTA EL PROCEDIMIENTO PARA SU IMPLEMENTACIÓN EN LAS DEPENDENCIAS INSTITUCIONALES.-----

-12-

2- ¿Cuál de las siguientes opciones representa una señal de buen clima laboral?

2.4. Comunicación abierta y respetuosa

TEMA 3: ¿Qué práctica contribuye al bienestar laboral?

- 3.1. Evitar la retroalimentación.
- 3.2. Fomentar el equilibrio entre vida personal y trabajo.
- 3.3. Ignorar las necesidades del equipo.
- 3.4. Establecer metas inalcanzables.

TEMA 4: ¿Qué acción puede mejorar el bienestar emocional de los empleados?

- 4.1. Aumentar la carga laboral sin compensación.
- 4.2. Promover espacios de escucha activa.
- 4.3. Evitar el contacto entre áreas.
- 4.4. Ignorar sus opiniones.

5- ¿Qué elemento es clave para un clima laboral positivo?

- 5.1. Ambiente competitivo extremo.
- 5.2. Desigualdad en el trato.
- 5.3. Falta de liderazgo.
- 5.4. Confianza entre compañeros.

