



**RESOLUCIÓN VPR\_Nº- 117/2024**

**POR LA CUAL SE APRUEBA LA SEGUNDA VERSIÓN DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LA VICEPRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY Y SE ABROGAN LAS RESOLUCIONES VPR\_Nº- 97/19 DE FECHA 06 DE MAYO DE 2019 Y VPR\_Nº- 31/2022 DE FECHA 01 DE AGOSTO DE 2022.**

Asunción, 05 de noviembre de 2024

**VISTO:** El Memorándum MEM/EGTH/Nº 05/2024 de fecha 31 de octubre de 2024 del Equipo de Gestión de Talento Humano en el marco del Modelo Estándar de Control Interno del Paraguay (MECIP) de la Vicepresidencia de la República del Paraguay; y,

**CONSIDERANDO:** Que, por el Memorándum precedentemente mencionado, los miembros del Equipo de Gestión de Talento Humano eleva a consideración de la Máxima Autoridad Institucional la solicitud de aprobación vía resolución de la Segunda Versión de la Política de Gestión del Talento Humano de la Vicepresidencia de la República del Paraguay, elaborado por el Equipo de Gestión del Talento Humano – EGTH, conformados según Resolución VPR\_Nº- 93/2024.

Que, la Contraloría General de la República por Resolución CGR Nº 425 de fecha 09 de mayo de 2008 “Por la cual se establece y adopta el Modelo Estándar de Control Interno para las Entidades Públicas del Paraguay – MECIP como marco para el control, fiscalización y evaluación de los sistemas de control interno de las entidades sujetas a supervisión de la Contraloría General de la República”.

Que, las entidades del estado se ajustan a lo dispuesto por Resolución AGPE Nº 106/08 “Por la cual se adopta el Modelo Estándar de Control Interno para las Entidades Públicas del Paraguay -MECIP- y se disponen las medidas tendientes al inicio de su implementación al interior de la Auditoría General de Poder Ejecutivo” y a la Resolución CGR Nº 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”, cuya implementación progresiva que otorga un plazo óptimo de adaptación y consolidación a partir del mes de enero de 2018.

Que, la Vicepresidencia de la República se ajusta a la Resolución AGPE Nº 326/19 de fecha 17 de octubre de 2019 “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, la Vicepresidencia de la República aprueba y adopta por medio de la Resolución VPR\_Nº- 97/19 de fecha 06 de mayo de 2019 “Por la cual se aprueba la Política de Gestión del Talento Humano de la Vicepresidencia de la República” y la Resolución VPR\_Nº- 31/2022 de fecha 01 de agosto de 2022 «Por la cual se actualiza el anexo de la Resolución VPR\_Nº- 97/19 de fecha 06 de mayo de 2019 “Por la cual se aprueba la Política de Gestión del Talento Humano de la Vicepresidencia de la República”.

La Resolución VPR\_Nº 171/20 de fecha 31 de diciembre de 2020 “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 en la Vicepresidencia de la República del Paraguay”.



**RESOLUCIÓN VPR\_Nº- 117/2024**

**POR LA CUAL SE APRUEBA LA SEGUNDA VERSIÓN DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LA VICEPRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY Y SE ABROGAN LAS RESOLUCIONES VPR\_Nº- 97/19 DE FECHA 06 DE MAYO DE 2019 Y VPR\_Nº- 31/2022 DE FECHA 01 DE AGOSTO DE 2022.**

-2-

*Que, la Resolución VPR\_Nº- 93/2024 de fecha 03 de setiembre de 2024 “Por la cual se actualiza la conformación de Comités y Equipos para la implementación del MECIP y se establecen sus funciones” expresa textualmente en el Artículo 12º inciso 1) El Equipo de Gestión del Talento Humano deberá cumplir los siguientes roles y responsabilidades: 1. Elaborar la Política de Gestión del Talento Humano estableciendo el compromiso con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de los funcionarios en el marco de la integración entre los funcionarios de acuerdo a los objetivos de la institución, para que encuentren en ella las posibilidades de su propio desarrollo generando el empoderamiento y compromiso de cada uno, redundando en el compromiso y empoderamiento institucional. La Política de Gestión del Talento Humano, debe ser aprobada por la Máxima Autoridad, por acto administrativo”.*

*Que, entra en vigencia la Resolución VPR\_Nº- 111/2024 “POR LA CUAL SE MODIFICA Y AMPLÍA LA ESTRUCTURA ORGÁNICA DE LA VICEPRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY”.*

*Que, la institución debe asegurar que las Políticas de Gestión del Talento Humano sean revisadas periódicamente de manera a salvaguardar que las mismas sean pertinentes y apropiadas para el cumplimiento de los objetivos propuestos.*

*Que, la finalidad de las modificaciones es la mejora continua en la implementación del MECIP en la Institución y el logro de los objetivos institucionales.*

**POR TANTO**, en ejercicio de sus atribuciones legales vigentes,

**EL VICEPRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY**

**RESUELVE:**

**Art.1º. APROBAR** la SEGUNDA VERSIÓN de la Política de Gestión del Talento Humano de la Vicepresidencia de la República del Paraguay, conforme al Anexo que forma parte de la presente resolución.

**Art.2º. ABROGAR** la Resolución VPR\_Nº- 97/19 de fecha 06 de mayo de 2019 “POR LA CUAL SE APRUEBA LA POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LA VICEPRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA”.

**Art.3º. ABROGAR** la Resolución VPR\_Nº- 31/2022 de fecha 01 de agosto de 2022 «POR LA CUAL SE ACTUALIZA EL ANEXO DE LA RESOLUCIÓN VPR\_Nº- 97/19 DE FECHA 06 DE MAYO DE 2019 “POR LA CUAL SE APRUEBA LA POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LA VICEPRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA”».



*RESOLUCIÓN VPR\_Nº- 117/2024*

**POR LA CUAL SE APRUEBA LA SEGUNDA VERSIÓN DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LA VICEPRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY Y SE ABROGAN LAS RESOLUCIONES VPR\_Nº- 97/19 DE FECHA 06 DE MAYO DE 2019 Y VPR\_Nº- 31/2022 DE FECHA 01 DE AGOSTO DE 2022.**

-3-

**Art.4º. ESTABLECER** que la Dirección General de Gestión y Desarrollo de las Personas y el Equipo de Gestión del Talento Humano (EGTH) serán responsables de la implementación efectiva de lo establecido en la “Política de Gestión del Talento Humano - Segunda Versión” en la Vicepresidencia de la República del Paraguay, aprobado en el artículo anterior.

**Art.5º. COMUNICAR** a quienes corresponda y cumplido, **archivar**.



*Pedro Alliana Rodríguez*  
Vicepresidente de la República  
del Paraguay





*RESOLUCIÓN VPR\_Nº- 117/2024*

## ***ANEXO***

### ***POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO***

#### ***INTRODUCCIÓN***

*Las Políticas de Gestión del Talento Humano constituyen pautas, lineamientos y disposiciones que la Dirección General de Gestión y Desarrollo de las Personas define para las relaciones de todos los grupos de interés de la Vicepresidencia de la República, así como un instrumento de gestión para todos aquellos que tienen responsabilidades de conducción, facilitando los procesos de comunicación y toma de decisiones.*

#### ***POLÍTICA GENERAL***

*La Vicepresidencia de la República del Paraguay, con el objeto de garantizar el cumplimiento de su deber misional, buscará contar con servidores públicos idóneos, íntegros y comprometidos con su labor, a través de un proceso de gestión del Talento Humano enfocado en la promoción del desarrollo de las competencias, habilidades y aptitudes tomando como parámetros la equidad, la justicia y la transparencia.*

#### ***PLANEACIÓN***

*Se planeará el proceso de desarrollo del Talento Humano junto con las áreas respectivas, conforme la estructura organizacional, a corto, mediano y largo plazo, para que sea tanto financieramente sostenible como de cumplimiento al servicio del Estado, a partir de una evaluación de las necesidades institucionales, del análisis de las competencias y capacidades de todo el plantel que presta servicios en la Institución, sean permanentes, contratados o comisionados, del modelo de operación por procesos y de la naturaleza de los cargos en el marco de la Ley de la Función Pública, la Ley de Presupuesto General de la Nación y normativas vigentes.*

#### ***SELECCIÓN***

*Con el fin de lograr que los servidores públicos escogidos sean los más competentes, íntegros y comprometidos con la Institución, la Vicepresidencia de la República del Paraguay realizará su proceso de selección, de acuerdo a las necesidades, a través de concursos públicos de oposición, de méritos y aptitudes, de conformidad a las disposiciones legales vigentes, con imparcialidad y transparencia.*

#### ***INDUCCIÓN / REINDUCCIÓN***

*Para asegurar una adecuada inserción de los nuevos servidores públicos a la Institución, se desarrollará un proceso de inducción, integral y oportuno, antes de iniciar las funciones y que permita guiar la incorporación al puesto que desempeñará para comprender sus deberes, derechos y obligaciones que aseguren la integración a la cultura institucional y facilite la interacción entre las personas que forman parte de la estructura organizacional en todos los niveles. La misma metodología se implementará en procesos de reorganización y/o rotación en el plantel.*

#### ***CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN***

*Teniendo como objetivo incrementar el desarrollo profesional de los servidores públicos en sus funciones, la Vicepresidencia de la República promoverá un proceso de capacitación y formación integral, orientado a*





**RESOLUCIÓN VPR\_Nº- 117/2024**

*potenciar el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes y actitudes, para mayor eficiencia en el desempeño de sus funciones. Para el logro de estos propósitos se buscará realizar y/o fortalecer o renovar alianzas estratégicas con instituciones del Estado como el Viceministerio de Capital Humano y Gestión Organizacional (VCHGO), SNPP entre otras, así como con el sector privado y sociedad civil, como universidades, institutos de capacitación y ONG.*

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO**

*Se calificará el desempeño de los servidores públicos y su compromiso con la institución, con el fin de mejorar las competencias y potenciar el rendimiento de los mismos, implementando un proceso de evaluación del desempeño oportuno y periódico, justo, equitativo y transparente, según lo establecido por la Secretaría de la Función Pública.*

**COMPENSACIÓN**

*Se promoverá una justa y equitativa remuneración de los talentos humanos para incentivarlos, siguiendo las normativas sobre Evaluación de Desempeño de los funcionarios, así como la formación, la experiencia, la responsabilidad del cargo desempeñado y los resultados obtenidos en el tiempo previsto, para determinar los niveles de remuneración de sus servidores públicos, de acuerdo a la disponibilidad presupuestaria.*

**MOTIVACIÓN**

*Se realizarán procedimientos de motivación a través de reconocimientos por buenas prácticas, disciplina, responsabilidad, resultados de Evaluaciones del Desempeño y cumplimiento del Código de Ética que incluirá desde la valoración verbal o escrita de forma personal de parte de los superiores inmediatos o de la Alta Dirección; entre otras formas que pudieran servir como constancias, que irán en todos los casos, insertos en el legajo del personal.*

**BIENESTAR LABORAL**

*Se impulsará la creación, el mantenimiento y el mejoramiento continuo de las condiciones que favorezcan la calidad de vida de los servidores públicos y de sus familias, a través de un proceso de Bienestar Laboral que desarrolle programas sociales, contratación de seguro médico, odontológico y subsidios, conforme la Ley del Presupuesto General de la Nación y normativas que rigen la materia.*

**RÉGIMEN JUBILATORIO Y RETIRO VOLUNTARIO**

*En cumplimiento de las disposiciones legales vigentes, la Vicepresidencia de la República tomará todas las medidas administrativas necesarias, sean ellas de asistencia, dirección y/o asesoramiento al Servidor Público, sobre las normas y procedimientos requeridos para acogerse al régimen jubilatorio y/o retiro voluntario según sea el caso; así como la intermediación con otros organismos del Estado.*

