



RESOLUCIÓN VPR_Nº- 75/2025

POR LA CUAL SE APRUEBA LA TERCERA VERSIÓN DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LA VICEPRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY Y SE ABROGA LA RESOLUCIÓN VPR_Nº- 117/2024.

Asunción, 01 de octubre de 2025

VISTO: El Memorándum VP_MECIP/MEM-52/25 de fecha 24 de septiembre de 2025, de la Dirección de MECIP de la Vicepresidencia de la República del Paraguay; y,

CONSIDERANDO: Que, por el Memorándum precedentemente mencionado, la Directora del MECIP, eleva a consideración de la Máxima Autoridad Institucional la solicitud de aprobación vía resolución de la Política de Gestión del Talento Humano – Tercera Versión de la Vicepresidencia de la República del Paraguay, elaborado por el Equipo de Gestión del Talento Humano – EGTH, con el acompañamiento técnico de la Dirección MECIP y la revisión del Comité de Control Interno en su sesión N° 07/2025.

Que, la Contraloría General de la República por Resolución CGR N° 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 N° 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 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”, 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 N° 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”.

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”.

Que, la Resolución VPR_Nº- 111/2024 modificó y amplió la estructura orgánica de la Vicepresidencia de la República, asimismo, la Resolución VPR N° 117/2024, de fecha 05 de noviembre de 2024, aprobó la segunda versión de la Política de Gestión del Talento Humano de la Vicepresidencia de la República, constituyendo el antecedente inmediato de la presente actualización.

Que, la Resolución VPR_Nº- 6/2025 de fecha 21 de enero de 2025 “Por la cual se actualiza la conformación de Comités y Equipos para la implementación del MECIP y se establecen sus funciones” en el Artículo 12° inciso 1) expresa: “El Equipo de Gestión del



RESOLUCIÓN VPR_Nº- 75/2025

POR LA CUAL SE APRUEBA LA TERCERA VERSIÓN DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LA VICEPRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY Y SE ABROGA LA RESOLUCIÓN VPR_Nº- 117/2024.

-2-

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, el Informe de Evaluación de la Efectividad del Sistema de Control Interno – Ejercicio 2024, elaborado por la Contraloría General de la República (CGR) y la Auditoría General del Poder Ejecutivo (AGPE), señaló que la Segunda Versión de la Política de Gestión del Talento Humano presentaba formulaciones de carácter general, sin definir lineamientos operativos, responsables de ejecución ni mecanismos de monitoreo y evaluación; además de omitir la inclusión explícita de los valores de igualdad, imparcialidad, economía, eficiencia, eficacia e integridad, requeridos para una gestión conforme a las Normas de Requisitos Mínimos del MECIP.

Que, atendiendo a dichas observaciones y en el marco de la mejora continua, el Equipo de Gestión del Talento Humano (EGTH), con el acompañamiento técnico de la Dirección del MECIP, procedió a la revisión y actualización del documento, incorporando valores y principios rectores, delimitando con precisión responsabilidades institucionales y estableciendo mecanismos de seguimiento y evaluación orientados a medir resultados, facilitar la rendición de cuentas y asegurar la coherencia con el direccionamiento estratégico institucional.

POR TANTO, en ejercicio de sus atribuciones legales vigentes,

**EL VICEPRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY
RESUELVE:**

Art. 1º APROBAR la TERCERA VERSIÓN de la Política de Gestión del Talento Humano de la Vicepresidencia de la República del Paraguay, de conformidad al anexo que forma parte de la presente resolución.

Art. 2º ABROGAR la Resolución VPR_Nº- 117/2024 de fecha 05 de noviembre de 2024 y toda disposición contraria a la presente.

Art. 3º 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 - Tercera Versión” en la Vicepresidencia de la República del Paraguay, aprobado en el artículo anterior.

Art. 4º COMUNICAR a quienes corresponda y cumplido, **archivar**.



Pedro Alliana Rodríguez
Vicepresidente de la República
del Paraguay

VICEPRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY
Política de Gestión del Talento Humano

Introducción

La Política General de Gestión del Talento Humano busca orientar de manera clara y transparente la gestión de las personas, promoviendo un ambiente de respeto, inclusión y desarrollo continuo. Nuestro compromiso es construir juntos un espacio laboral donde cada persona se sienta valorada, escuchada y motivada a crecer.

Política General

La Vicepresidencia de la República del Paraguay reconoce que el talento humano es el pilar fundamental para alcanzar sus objetivos institucionales; por ello, esta política promueve una gestión centrada en las personas, orientada a fortalecer un equipo de servidores públicos idóneos, íntegros y comprometidos con el servicio, la transparencia y la mejora continua.

Se fundamenta en los valores de igualdad, imparcialidad, economía, eficiencia, eficacia e integridad, transparencia, compromiso, honestidad, responsabilidad, servicio, respeto, justicia y participación y se estructura en políticas específicas que abarcan todas las etapas de la vida laboral del servidor público, desde su incorporación hasta su retiro.

Objetivos

- Incentivar y fortalecer la profesionalización del servicio civil en la Vicepresidencia de la República del Paraguay.
- Contribuir a la eficiencia institucional.
- Garantizar que la gestión del talento humano se alinee con la misión y visión institucional.

Responsables

La Dirección General de Gestión y Desarrollo de las Personas será la responsable principal de la implementación y aplicación de esta política, a través de sus direcciones y jefaturas dependientes, en coordinación con las demás Direcciones Generales y Direcciones de la Vicepresidencia de la República del Paraguay, según la naturaleza de cada proceso. El monitoreo y la supervisión estarán a cargo del Comité de Control Interno, del Equipo de Gestión de Talento Humano y de la Dirección de Auditoría Interna, en el marco de las Normas de Requisitos Mínimos de Control Interno y del MECIP 2015.

Políticas Específicas

1. Planeación

Se planificará el desarrollo del Talento Humano de forma articulada con las áreas responsables, alineada a la estructura organizacional y proyectada a corto, mediano y largo plazo. Esta planificación se orientará a fortalecer el servicio público, garantizando la sostenibilidad financiera y responder a las necesidades institucionales.





Lineamientos: Evaluación de necesidades institucionales, análisis de competencias y capacidades del personal y naturaleza de los cargos; modelo de operación por procesos como base para identificar oportunidades de desarrollo y mejora continua y la planificación deberá ser financieramente sostenible y orientada al fortalecimiento del servicio público.

Alcance: Todas las unidades organizativas.

Responsables: Dirección General de Gestión y Desarrollo de las Personas y Dirección General de Administración y Finanzas.

Indicadores: Porcentaje de cumplimiento de los planes, diagnósticos actualizados, alineación de perfiles.

2. Selección

Se llevará a cabo la selección del talento humano conforme a las necesidades institucionales, mediante concursos públicos de oposición, méritos y aptitudes, en estricto cumplimiento de las disposiciones legales vigentes. Este proceso se regirá por los principios de imparcialidad, transparencia, equidad y eficiencia, promoviendo la incorporación de personas altamente calificadas y comprometidas con los valores del servicio público.

Lineamientos: Publicación transparente y oportuna, evaluación técnica.

Alcance: Concursos Públicos para ingresos permanentes/temporales y/o promociones.

Responsables: Dirección General de Gestión y Desarrollo de las Personas, Comisión Institucional de Selección, las unidades donde se genera el requerimiento, siempre que las bases y condiciones así lo establezcan.

Indicadores: Cumplimiento de plazos de los concursos, observaciones mínimas recibidas por parte del Viceministerio de Capital Humano y Gestión Organizacional (VCHGO).

3. Inducción y Reinducción

Se establece que todo servidor público deberá participar en un proceso de inducción integral, oportuno y previo al inicio de sus funciones, con el fin de garantizar una adecuada inserción a la institución. Este proceso permitirá comprender los deberes, derechos y obligaciones del cargo, facilitará la integración a la cultura organizacional y promoverá la interacción efectiva entre los distintos niveles de la estructura institucional.

Asimismo, se aplicará una metodología equivalente en los casos de reorganización interna, rotación de personal o reasignación de funciones, asegurando la continuidad del conocimiento institucional y la adaptación efectiva al nuevo entorno laboral.

Lineamientos: Facilitar la adaptación a través de programas de inducción y fortalecimiento de la cultura organizacional, evaluación de comprensión de cargo y funciones.

Alcance: Nuevos funcionarios, trasladados, reincorporados y/o en rotación.

Responsables: Dirección de Administración de las Personas dependiente de Dirección General de Gestión y Desarrollo de las Personas.

Indicadores: Porcentaje de cumplimiento, satisfacción, reinducciones realizadas.

4. Capacitación y Formación

Se establece como política institucional la promoción de procesos de capacitación y formación continua, integral y estratégica, orientados al fortalecimiento de las competencias, habilidades, aptitudes y actitudes de los servidores públicos. Esta política busca incrementar la eficiencia, el compromiso y la calidad en el desempeño de las funciones, contribuyendo al desarrollo profesional y al cumplimiento de los objetivos institucionales.



Lineamientos: Plan anual, modalidades mixtas, alianzas estratégicas con otras instituciones.

Alcance: Todos los servidores públicos en todas las etapas.

Responsables: Dirección de Formación y Desarrollo de las Personas dependiente de la Dirección General de Gestión y Desarrollo de las Personas.

Indicadores: Porcentaje de ejecución, satisfacción y mejora en desempeño.

5. Evaluación del Desempeño

Se establece la implementación de un proceso de evaluación del desempeño de los servidores públicos, orientado a fortalecer sus competencias, potenciar su rendimiento y consolidar el compromiso con los objetivos institucionales.

Este proceso será oportuno, periódico, justo, equitativo y transparente, y se desarrollará conforme a los lineamientos establecidos por el Viceministerio de Capital Humano y Gestión Organizacional (VCHGO) y demás normativas vigentes. La evaluación permitirá identificar oportunidades de mejora, reconocer el desempeño destacado y orientar acciones de capacitación, desarrollo y gestión del talento humano.

Lineamientos: Evaluaciones periódicas, retroalimentación, planes de mejora.

Alcance: Todos los servidores públicos de todos los niveles.

Responsables: Dirección General de Gestión y Desarrollo de las Personas, Comité Técnico de Evaluación.

Indicadores: Porcentaje de evaluados, retroalimentación, mejora individual.

6. 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.

Lineamientos: Escalas claras, bonificaciones objetivas, revisión periódica.

Alcance: Personal permanente, comisionado y contratado.

Responsables: Dirección General de Administración y Finanzas, Dirección General de Gestión y Desarrollo de las Personas.

Indicadores: Porcentaje de compensaciones alineadas, revisiones estructurales.

7. Motivación y Bienestar Laboral

Se promoverá la motivación de los servidores públicos mediante procedimientos de reconocimiento por buenas prácticas, disciplina, responsabilidad, cumplimiento del Código de Ética y resultados de evaluaciones del desempeño. Estos reconocimientos podrán ser verbales o escritos, emitidos por superiores inmediatos o la Alta Dirección, y quedarán registrados en el legajo personal como constancia institucional.

Asimismo, se impulsará la creación, mantenimiento y mejora continua de condiciones que favorezcan la calidad de vida laboral y familiar del personal, a través de programas sociales, seguros médicos y odontológicos, subsidios y otras acciones de bienestar, conforme a la Ley del Presupuesto General de la Nación y las normativas vigentes.

Lineamientos: Diagnóstico de clima laboral, programas de bienestar del personal.

Alcance: Todos los servidores públicos.

Responsables: Departamento de Bienestar de las Personas, Dirección de Formación y Desarrollo de las Personas dependientes de la Dirección General de Gestión y Desarrollo de las Personas.



Indicadores: evaluación de nivel satisfacción de ambiente laboral, actividades realizadas, acceso a programas.

8. No Discriminación

Se garantizará la protección y promoción de los derechos humanos en el ámbito laboral, asegurando la igualdad de oportunidades para todos los servidores públicos. Se pondrá énfasis en la inclusión de las personas con discapacidad y en el reconocimiento de la diversidad, adoptando medidas pertinentes para la realización de ajustes razonables y desarrollando programas de sensibilización y capacitación orientados a valorar sus capacidades y aportes a la institución.

Lineamientos: prevención activa, tolerancia cero.

Alcance: Todos los servidores públicos.

Responsables: Departamento de Bienestar de las Personas, Dirección de Formación y Desarrollo de las Personas dependientes de la Dirección General de Gestión y Desarrollo de las Personas, Comité de Ética y Equipo de Alto Desempeño.

Indicadores: porcentaje de personal capacitado en no discriminación.

9. Perspectiva de género

Se promoverá estrategias que garanticen la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, asegurando que ambos perciban los mismos beneficios en cuanto a remuneración, carga horaria, promociones, capacitación, beneficios sociales e integración a la vida familiar. Se implementarán mecanismos de prevención, atención y sanción frente a cualquier forma de acoso, violencia o discriminación por razones de género

Lineamientos: capacitación continua, prevención y atención de situaciones de violencia o discriminación que puedan suceder.

Alcance: Todos los servidores públicos.

Responsables: Departamento de Bienestar de las Personas, Dirección de Formación y Desarrollo de las Personas dependientes de la Dirección General de Gestión y Desarrollo de las Personas, Comité de Ética y Alto Desempeño, Equipo de Gestión en Talento Humano.

Indicadores: porcentaje de mujeres en cargos de decisión, encuesta de percepción sobre equidad de género.

10. Desvinculación

Se establece como política institucional el acompañamiento integral a los servidores públicos en sus procesos de desvinculación institucional, conforme a las disposiciones legales vigentes. Para ello, se adoptarán medidas administrativas de asistencia, orientación y asesoramiento personalizado, garantizando que cada servidor público acceda con claridad y oportunidad a los procedimientos requeridos por el régimen correspondiente.

Asimismo, se promoverá la articulación con los organismos estatales competentes, a fin de facilitar la gestión documental, la intermediación técnica y el cumplimiento de los requisitos establecidos, asegurando un tránsito respetuoso, transparente y eficiente hacia el cierre de la vida laboral activa.

Lineamientos: Asistencia personalizada, intermediación institucional con las entidades pertinentes, reconocimiento institucional, registro y trazabilidad.

Alcance: Funcionarios que cumplen requisitos legales o deciden desvincularse.

Responsables: La Dirección General de Gestión y Desarrollo de las Personas, a través de sus dependencias será la responsable de la implementación de esta política en los ámbitos administrativo y en el enfoque social y bienestar integral y la Dirección General de Administración y Finanzas.





VICEPRESIDENCIA
DE LA REPÚBLICA
DEL PARAGUAY

TETÁ
MBURUVICHAVETE
RIRIGUARENDA

Política de Gestión del Talento Humano



Versión: 03

Resolución VPR/N°: 75/2025

Fecha: 01/10/2025

Página: 5

Indicadores: *Tiempo de gestión, evaluación de satisfacción, participación en actividades de cierre.*

Conclusión

La Política de Gestión del Talento Humano de la Vicepresidencia de la República del Paraguay consolida un marco estratégico que transforma principios en acciones, garantizando procesos justos, eficientes y éticos en cada etapa de la vida laboral. Al integrar los valores reconocidos, esta política no solo fortalece la institucionalidad, sino que dignifica al servidor público como agente clave del desarrollo nacional, asegurando que su ingreso, permanencia y retiro estén guiados por el respeto, la transparencia y el compromiso con el bien común.

