

RESOLUCIÓN N° 192

POR LA CUAL SE APRUEBAN LAS POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LA UNIDAD TÉCNICA DEL GABINETE SOCIAL DE LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA EN EL MARCO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO MODELO ESTÁNDAR DEL CONTROL INTERNO - MECIP2015

Asunción, 29 de diciembre de 2021

VISTO:

La Ley N° 1535, de fecha 31 de diciembre de 1999 "Administración Financiera del Estado";

El Decreto N° 10.883, de fecha 11 de setiembre de 2007, "Por el cual se establece las facultades, competencias, responsabilidades y marco de actuación en materia de control interno de la Auditoría General del Poder Ejecutivo";

La Resolución CGR N° 377, de fecha 13 de mayo de 2016, "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";

El Acta MECIP 10, de fecha 14 de diciembre de 2021; y,

CONSIDERANDO:

Que, la Ley N° 1535/1999 "De Administración Financiera del Estado", establece en su artículo 59: "... El sistema de control de la Administración Financiera del Estado será externo e interno, y estará a cargo de la Contraloría General de la República, de la Auditoría General del Poder Ejecutivo y de las Auditorías Internas Institucionales"; asimismo, en su artículo 60 dispone: "... El control interno está conformado por los instrumentos, mecanismos y técnicas de control, que serán establecidos en la reglamentación pertinente. El control interno comprende el control previo a cargo de los responsables de la Administración y control posterior a cargo de la Auditoría Interna Institucional y de la Auditoría General del Poder Ejecutivo";

Que, el artículo 62 del antedicho cuerpo legal cita: "...La Auditoría General del Poder Ejecutivo dependerá de la Presidencia de la República. Como órgano de control interno del Poder Ejecutivo realizará auditorías de los organismos y entidades dependientes de dicho poder del Estado...";

Que, el Decreto N° 10.883/07, establece en su artículo 7°: "... Competencias de la Auditoría General del Poder Ejecutivo. Para ejercer de manera eficiente y oportuna [...] a) Aprobar, regular, administrar y actualizar permanentemente, el Modelo Estándar de Control Interno para los Organismos y Entidades Públicas del Paraguay - MECIP - para las instituciones asignadas dentro del marco de su actuación, a fin de garantizar el cumplimiento del control en las distintas dependencias del Poder Ejecutivo...";



RESOLUCIÓN N° 192

POR LA CUAL SE APRUEBAN LAS POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LA UNIDAD TÉCNICA DEL GABINETE SOCIAL DE LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA EN EL MARCO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO MODELO ESTÁNDAR DEL CONTROL INTERNO - MECIP2015

-2-

La Resolución AGPE N° 326/19 "Por la cual se adopta la Norma de Requisitos Mínimos para su sistema de control interno del Modelo Estándar de Control Interno para Instituciones Públicas del Paraguay - MECIP:2015";

Que, la Norma de Requisitos Mínimos para un Sistema de Control Interno del Modelo Estándar de Control Interno para Instituciones Públicas del Paraguay - MECIP 2015, establece entre los requisitos: "...A- Ambiente de Control 4. Política de Gestión del Talento Humano. 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 del talento humano que consideren los procesos de selección, inducción, reinducción, formación, capacitación, evaluación de desempeño, compensación, bienestar social y desvinculación de los funcionarios, entre otros. Las políticas y prácticas de desarrollo del talento humano deben establecer un marco de referencia que permita a la institución: a) Facilitar el mejoramiento de las capacidades y habilidades de los funcionarios, requeridas para el desarrollo de los propósitos institucionales, b) Promover una compensación justa, equitativa, conforme a la ley y sus reglamentos; c) Integrar a los funcionarios de acuerdo con los objetivos de la institución, para que encuentren en ella las posibilidades de su propio desarrollo; d) Velar porque las condiciones de trabajo de los funcionarios sean dignas, justas y ofrezcan formación profesional y técnica a quienes lo requieran. Las políticas y prácticas de desarrollo del talento humano deben considerar y asegurar que los procesos involucrados tengan en cuenta los siguientes valores: a) Igualdad, al garantizar que toda la ciudadanía que cumpla con los requisitos de postulación a un cargo tenga la misma posibilidad de participar en los procesos de selección, promoción y en el desarrollo de sus actividades, sin ser discriminados por motivo alguno; b) Imparcialidad, al otorgar el mismo trato a toda la ciudadanía en los procesos de ingreso, promoción y evaluación del personal; c) Economía, al usar racionalmente los recursos asociados con la administración del talento humano, d) Eficiencia y Eficacia, al seleccionar y conservar las personas cuyas capacidades, habilidades y conocimientos se ajusten a las necesidades propias de los cargos requeridos, otorgando prevalencia al logro de los propósitos institucionales y observando que el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades sean desarrolladas con celeridad y profesionalismo.





RESOLUCIÓN N° 192

POR LA CUAL SE APRUEBAN LAS POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LA UNIDAD TÉCNICA DEL GABINETE SOCIAL DE LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA EN EL MARCO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO MODELO ESTÁNDAR DEL CONTROL INTERNO - MECIP2015

-3-

*e) Integridad, procurando que el ejercicio de las funciones se realice de manera intachable y actuando con rectitud; f) Transparencia, al comunicar abiertamente las condiciones para seleccionar o promover a las personas que ocuparán los cargos públicos. La institución debe asegurar que las Políticas de Gestión del Talento Humano sean revisadas periódicamente para asegurar que permanezcan pertinentes y apropiadas. Las políticas de Gestión del Talento Humano deben ser aprobadas por la Máxima Autoridad Institucional, a través de un acto administrativo...";*

El Acta MECIP 10/2021, de fecha 14 de diciembre de 2021, por la cual se aprueba la actualización de las Políticas de Talento Humano de la Unidad Técnica del Gabinete Social - Presidencia de la República, en el marco de la Implementación del Modelo Estándar de Control Interno para las Instituciones Públicas del Paraguay;

Que, por Decreto N° 376 de fecha 5 de octubre de 2018, se reorganizó el Gabinete Social de la Presidencia de la República, se modificó el Decreto N° 751/2013 "Que reestructura el Gabinete Social de la Presidencia de la República y se establecen sus funciones, Atribuciones y Autoridades", y se dispuso que la Unidad Técnica del Gabinete Social estará a cargo de un Director Ejecutivo;

Que, por Resolución N° 005, del Coordinador General y Jefe del Gabinete Social, de fecha 25 de febrero de 2021, se designó a la señora Carmen Ubaldi, como Encargada de Despacho de la Dirección Ejecutiva de la Unidad Técnica del Gabinete Social de la Presidencia de la República;

POR TANTO, en uso de sus atribuciones legales;

LA ENCARGADA DE DESPACHO DE LA DIRECCIÓN EJECUTIVA DE LA UNIDAD TÉCNICA DEL GABINETE SOCIAL DE LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

RESUELVE:

- Artículo 1°.-** APROBAR, las Políticas de Gestión del Talento Humano de la Unidad Técnica del Gabinete Social de la Presidencia de la República.
- Artículo 2°.-** ASUMIR, por medio de la presente Política, el compromiso de la Unidad Técnica con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de los funcionarios de la Institución.





RESOLUCIÓN N° 192

POR LA CUAL SE APRUEBAN LAS POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LA UNIDAD TÉCNICA DEL GABINETE SOCIAL DE LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA EN EL MARCO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO MODELO ESTÁNDAR DEL CONTROL INTERNO - MECIP2015

+

Artículo 3°.- ESTABLECER, el diseño y ejecución de los siguientes procesos de Gestión del Talento Humano, conforme al siguiente detalle:

1. Planeación

1.1 Identificación de necesidades de Personal.

El Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas, de manera coordinada con los responsables de área, definirá la cantidad del personal, las características y competencias requeridas para la institución, a fin de dar cobertura y un eficiente servicio de conformidad a los fines misionales.

2. Incorporación del Personal

2.1 Selección del Personal.

El Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas y el Comité de Selección de la Unidad, darán trámite al proceso de selección del personal para la Unidad Técnica conforme a los principios y lineamientos establecidos por la Secretaría de la Función Pública y el marco normativo correspondiente.

2.2 Inducción.

El Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas promoverá la integración del funcionario seleccionado a la cultura de la organización, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y su sentido de pertenencia a la Institución.

3. Permanencia y Desarrollo del Personal.

3.1 Reinducción.

El Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas ejecutará el proceso de reinducción, con el objetivo de reorganizar a los funcionarios en virtud a los cambios generados por reformas en la Organización del Estado, en la misión institucional o de las funciones propias de su dependencia o puesto de trabajo.

3.2 Formación y Capacitación del Personal.

El Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas identificará y reforzará los conocimientos, las habilidades y las aptitudes necesarias para la adecuada ejecución de las actividades de los procesos de las diferentes áreas, con el objetivo de desarrollar la capacidad de los funcionarios.

3.3 Compensación.

El Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas conforme a la disponibilidad presupuestaria, gestionará procesos de compensación, con el propósito de remunerar a los funcionarios públicos por los resultados alcanzados, siempre y cuando se encuentren conformes a las normas legales vigentes.







RESOLUCIÓN N° 192

POR LA CUAL SE APRUEBAN LAS POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LA UNIDAD TÉCNICA DEL GABINETE SOCIAL DE LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA EN EL MARCO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO MODELO ESTÁNDAR DEL CONTROL INTERNO - MECIP2015

-5-

3.4 Evaluación de Desempeño.

El Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas consolidará la información relacionada con el rendimiento de los servidores públicos de las áreas con el objetivo de identificar las necesidades de formación y capacitación en conjunto con los superiores de área.

3.5 Bienestar del Personal.

El Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas llevará adelante los trámites para que los servidores públicos de la Unidad Técnica reciban los beneficios para mejorar su bienestar laboral, con el objetivo de crear condiciones adecuadas para un alto rendimiento.

**Artículo 4°.-** DISPONER, como marco de referencia para el cumplimiento de las políticas y prácticas de desarrollo del Talento Humano establecidas en la presente Resolución, los siguientes objetivos:

- a) Facilitar el mejoramiento de las capacidades y habilidades de los servidores públicos de la Unidad para optimizar el cumplimiento de los objetivos misionales.
- b) Promover una compensación justa, equitativa, conforme al marco legal vigente.
- c) Integrar a los servidores públicos de la Unidad de acuerdo con los objetivos institucionales.
- d) Velar porque las condiciones de trabajo de los servidores públicos de la Unidad sean dignas, justas y ofrezcan la formación profesional.

**Artículo 5°.-** ADOPTAR, los siguientes valores para la gestión del desarrollo del Talento Humano:

- a) Igualdad, al garantizar que toda la ciudadanía que cumpla con los requisitos de postulación a un cargo tenga la misma posibilidad de participar y quedar seleccionada en los procesos de selección, sin ser discriminados por motivo alguno.
- b) Imparcialidad, al otorgar el mismo trato a toda la ciudadanía en los procesos de ingreso, promoción y evaluación del personal.
- c) Economía, al usar racionalmente los recursos.
- d) Eficiencia y Eficacia, al seleccionar y conservar las personas cuyas capacidades, habilidades y conocimientos se ajusten a las necesidades propias de los cargos requeridos.
- e) Integridad, procurando que el ejercicio de las funciones se realice de manera intachable, y actuando con rectitud.



RESOLUCIÓN N° 192,

POR LA CUAL SE APRUEBAN LAS POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LA UNIDAD TÉCNICA DEL GABINETE SOCIAL DE LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA EN EL MARCO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO MODELO ESTÁNDAR DEL CONTROL INTERNO - MECIP2015

-6-

- f) Transparencia, al comunicar abiertamente las condiciones para seleccionar o promover a los servidores públicos de la Unidad Técnica.

Artículo 6°.- **DISPONER**, la revisión anual de las Políticas y prácticas de Desarrollo del Talento humano.

Artículo 7°.- **DESIGNAR**, al Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas como responsable de su implementación y monitoreo.

Artículo 8°.- **COMUNICAR**, a quienes corresponda y, cumplido, archivar.



*Carmen Ubaldi*  
Carmen Ubaldi  
Encargada de Despacho  
Dirección Ejecutiva  
Unidad Técnica del Gabinete Social  
Presidencia de la República