



**PODER EJECUTIVO**  
**PRESIDENCIA de la REPÚBLICA del PARAGUAY**  
**SECRETARÍA de la FUNCIÓN PÚBLICA**

**Resolución N° 748/2019**

**POR LA CUAL SE APRUEBA LA POLÍTICA DE GESTION DE TALENTO HUMANO EN LA SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DEPENDIENTE DE LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA.**

Asunción, 18 de noviembre de 2019

**Visto:** *La creación de la Secretaría de la Función Pública (SFP) por Ley N° 1626/2000 “De la Función Pública”;*

*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;*

*La Resolución AGPE N° 326/2019 “Por 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”, y;*

**Considerando:** *Que, la Secretaría de la Función Pública dependiente de la Presidencia de la República cumple funciones de Organismo Central Normativo para la Función Pública y el desarrollo institucional de las Entidades Estatales.*

*Que, a través de la Resolución CGR N° 377/16, la Contraloría General de la Republica ha establecido y adoptado la Norma de Requisitos Mínimos para un Sistema de Control Interno del Modelo Estándar de Control Interno para Instituciones Públicas del Paraguay Mecip:2015 como marco de control, fiscalización y evaluación de los sistemas de control interno de los Organismos y Entidades del Estado sujetos a la supervisión de la Contraloría General de la Republica.*

*Que, la implementación de la Norma de Requisitos Mínimos para un Sistema de Control Interno del Modelo Estándar de Control Interno para Instituciones Públicas del Paraguay Mecip:2015 impele a la Institución a establecer una Política de Gestión del Talento humano, por el cual se compromete a su desarrollar las competencias, habilidades, actitudes e idoneidad de los funcionarios a través de los procesos de selección, inducción, reinducción, formación, capacitación, evaluación del desempeño, compensación , bienestar social y desvinculación del funcionario.*





**PODER EJECUTIVO**  
**PRESIDENCIA de la REPÚBLICA del PARAGUAY**  
**SECRETARÍA de la FUNCIÓN PÚBLICA**

***Resolución N° 748/2019***

***POR LA CUAL SE APRUEBA LA POLÍTICA DE GESTION DE TALENTO HUMANO EN LA SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DEPENDIENTE DE LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA.***

*Que, la Norma de Requisitos Mínimos certificará un adecuado nivel de efectividad basados en tres fundamentos esenciales del control interno: Autocontrol, Autogestión, y Autorregulación aplicados en la administración pública.*

*Que, la Secretaria de la Función Pública emite el presente acto Administrativo de conformidad con las normativas que rigen en la materia.*

*Por lo tanto, en ejercicio de sus atribuciones legales.*

***La Ministra Secretaria Ejecutiva de la  
Secretaría de la Función Pública  
Resuelve:***

***Artículo 1° Aprobar la Política de Gestión del Talento humano que se encuentran desarrolladas en el Anexo I de esta resolución, siguiendo el proceso de implementación y consolidación del Control Interno Mecip:2015 impulsando el desarrollo de las competencias organizacionales y profesionales.***

***Artículo 2° La presente Resolución será refrendada por la Secretaria General.***

***Artículo 3° Comuníquese a quienes corresponda, y cumplido, archivar.***

  
**CRISTINA BOGADO**  
**Ministra Secretaria Ejecutiva**  
**Secretaría de la Función Pública**

  
**SANTA SANTACRUZ**  
**Secretaria General**  
**Secretaría de la Función Pública**





## **ANEXO I –Resolución 748/2019**

### **Secretaría de la Función Pública Políticas de Gestión de Personas**

Versión Nº 1

#### **INTRODUCCIÓN**

Las Políticas de Gestión de Personas constituyen las directrices, lineamientos y orientaciones que la Alta Dirección define para todos los integrantes de una organización y una herramienta de gestión para todos aquellos que tienen responsabilidades de conducción, contribuyendo a facilitar los procesos de comunicación y toma de decisiones, aportando claridad y agilidad, promoviendo la cultura del buen trato. Se propone como un conjunto de pautas y criterios para la gestión, que rigen las relaciones entre la Secretaría de la Función Pública (SFP) y sus colaboradores quienes se desempeñan en relación laboral.

#### **POLÍTICA GENERAL**

La Secretaría de la Función Pública se compromete a promover el desarrollo de competencias de sus servidores, determinando políticas y prácticas de gestión humana que deben incorporar el enfoque de derechos y deberes constitucionales, garantizando la economía, la igualdad y no discriminación, el buen trato, la imparcialidad, la transparencia, con eficacia y eficiencia en el proceso de la gestión de personas a lo largo de las fases de desarrollo profesional (selección, vinculación, desarrollo, permanencia y retiro), promoviendo la integridad como valor fundamental.

#### **PLANEACIÓN**

Con el fin de garantizar la efectividad del proceso de gestión de personas, la Secretaría de la Función Pública elaborará anualmente el Plan de Dotación de personas , teniendo en cuenta el propósito misional, los planes y programas, la estrategia organizativa, la naturaleza de los cargos de la institución y sus dependencias y los recursos financieros disponibles.





## VINCULACIÓN DEL SERVIDOR

### SELECCIÓN

Con el fin de contar con el servidor público idóneo, competente y comprometido la Secretaría de la Función Pública implementará procesos de selección a través del concurso público, basados en los principios de

- Igualdad
- Publicidad
- Mérito
- Eficacia, efectividad y eficiencia
- Transparencia, objetividad e imparcialidad
- Fiabilidad y validez
- Concentración, economía procedimental y control administrativo
- Legalidad

### INDUCCIÓN

Con el fin de la integración plena del nuevo servidor público a la Misión institucional, a la Cultura Organizacional, al Plan Estratégico Institucional, a las funciones del puesto de trabajo, la Secretaría de la Función Pública desarrollará un proceso integral, oportuno y eficaz de inducción que promueva la comprensión de deberes, derechos, obligaciones del servidor público y la contribución de su servicio con la Misión, la Visión, los Objetivos y los Valores Institucionales.

### PERMANENCIA

### DESARROLLO Y PROMOCIÓN DEL SERVIDOR





La Secretaría de la Función Pública reconoce la importancia del desarrollo constante de sus servidores públicos para la mejora continua en el cumplimiento de los propósitos institucionales.

En tal sentido propiciará la carrera profesional del servidor público, desarrollando mecanismos alternativos a las proyecciones jerárquicas, basadas en el reconocimiento de la excelencia personal y profesional.

La Secretaría de la Función Pública promueve el desarrollo constante de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de sus servidores públicos, en un ambiente libre de todo tipo de discriminación, para la mejora continua en el cumplimiento de los propósitos institucionales.

## **REINDUCCIÓN**

La Secretaría de la Función Pública reorientará la integración de los servidores públicos afectados por cambios en su puesto de trabajo, en el cargo, o de otra índole en la institución, a través de un proceso de re inducción oportuna, integral y cualificada, de manera a facilitar la gestión en sus nuevas funciones

## **EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO**

Para lograr el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales y promover el desarrollo personal y profesional del servidor público y su reconocimiento, la Secretaria de la Función Pública realizará un proceso de evaluación del desempeño periódico, objetivo, justo, equitativo y transparente, que dé lugar al mejoramiento integral y que estime las capacidades, el cumplimiento de metas, experiencias, logros y el compromiso del funcionario de la institución.

## **CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN**

Con el fin de contar con servidores públicos competentes y comprometidos que contribuyan al logro de la Misión Institucional, brindando un servicio de calidad, con calidez y excelencia, la Secretaría de la Función Pública desarrollará un proceso de formación y capacitación que sea continuo, integral y participativo, a través de acciones definidas en planes anuales de capacitación.





## **BIENESTAR SOCIAL**

La Secretaría de la Función Pública promoverá el bienestar integral de los servidores públicos y sus familias a través de la cultura del buen trato, y de programas con actividades deportivas, recreativas, culturales y de promoción de la salud.

## **COMPENSACIÓN**

Con el fin de promover una justa y equitativa remuneración de sus servidores públicos, la Secretaría de la Función Pública desarrollará un proceso de compensación salarial que remunere de forma Igualitaria a Funciones que ostenten igualdad de Responsabilidades y Funciones, similares tomando en cuenta la experiencia laboral, las obligaciones, las responsabilidades, las competencias y los resultados logrados.

## **DESVINCULACIÓN/ RETIRO**

### **PLANES DE RETIRO**

Con el propósito de reconocer el aporte de los servidores públicos a la entidad y acompañar en el tránsito a nuevas etapas de la vida de las personas, la Secretaría de la Función Pública y acompañará a están en procesos de jubilación con asesoramiento e información clara, oportuna y transparente. Igualmente, promoverá actividades que permita facilitar la inserción en esta nueva etapa de la vida.

