



GOBIERNO DEL
PARAGUAY

PARAGUÁI
REKUÁI



GOBIERNO
DEPARTAMENTAL
DE SAN PEDRO

TETÁ'I
SAN PEDRO
SAMBYHYHA

Misión: "Somos un Gobierno Departamental fortalecido, democrático y participativo, con el propósito de elaborar y ejecutar planes, programas y proyectos para el desarrollo de la población, en coordinación con el Gobierno Central, las Municipalidades y el Sector Privado".

RESOLUCIÓN G.S.P. N° 2785/2025 POR LA CUAL SE RATIFICA LA POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LA GOBERNACIÓN DEL SEGUNDO DEPARTAMENTO DE SAN PEDRO.

San Pedro del Ycuamandyyú, 30 de julio del 2.025

VISTO:

La necesidad de optimizar continuamente el Sistema de Control Interno de la Gobernación de II Departamento San Pedro, para acrecentar el compromiso de mejora continua asumido por el Gobernador, y lo dispuesto por Resolución CGR N° 377/2016, **"POR LA CUAL, SE ADOPTA LA NORMA DE REQUISITOS MÍNIMOS PARA UN SISTEMA DE CONTROL INTERNO PARA LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL PARAGUAY- MECIP 2.015;** y,-----

CONSIDERANDO:

Que, conforme a lo dispuesto por la Constitución Nacional, la Contraloría General de la Republica es el órgano de control de las actividades económicas y financieras del Estado, de los Gobiernos Departamentales y de las Municipalidades y;--

Que, el Artículo 59 de la Ley N° 1535/99 *"De Administración Financiera del Estado"*, Título VII *"Del sistema de Control y Evaluación"* dispone: *"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"*, por lo que se hace necesaria la coordinación de las instancias de control gubernamental en relación a la unificación de los criterios de control;-----

Que, el Talento Humano de la Gobernación, es considerado factor clave de éxito para el cumplimiento de los objetivos de la institución, por lo que su desarrollo, es considerado para la institución, prioridad, razón por la cual corresponde, gestionar los recursos necesarios para que el proceso de mejora de su competencia, sea continuo y pueda verse reflejado en la mejora de los resultados comprometidos con la comunidad;-----

Que, para la adopción de este acto administrativo, se hace necesario ajustar el contenido del documento a lo establecido en la Norma de Requisitos Mínimos MECIP 2015; -----

Que, el Art. 17 incs. a),d) , y w) de la Ley N° 426/94 "Que , establece la Carta Orgánica del Gobierno Departamental" dice cuanto sigue: "Son deberes y atribuciones del Gobernador:...Cumplir y hacer cumplir la Constitución Nacional, esta Ley y las demás pertinentes;...Dictar las resoluciones departamentales necesarias para el ejercicio de sus funciones,Ejercer los demás deberes y atribuciones que la Constitución y ley establezcan"-----

POR TANTO, el Gobernador del Departamento de San Pedro, en uso de sus atribuciones legales,

...///...



...///...

RESUELVE:

Art. 1º: **ADOPTAR** la Política de Gestión del Talento Humano de la Gobernación de San Pedro, para facilitar el mejoramiento de las capacidades y habilidades de los funcionarios, requeridas para el desarrollo de los propósitos institucionales.-----

Art. 2º: **DISPONER** que la presente Política de Gestión del Talento Humano sea considerada como el compromiso institucional con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de los funcionarios;-----

Art. 3º: **ESTABLECER** el diseño de los siguientes procesos para la Gestión del Talento Humano de la Gobernación de San Pedro:

1. Política de Selección: Garantizar el ingreso de los servidores públicos más competentes para los fines de la Gobernación, tomando en cuenta los principios de mérito, igualdad, publicidad, transparencia, imparcialidad, confiabilidad, eficacia y eficiencia para que sean idóneos, a través de un proceso de selección con base en concursos públicos de méritos transparentes, acorde a las necesidades institucionales y a los perfiles de cargo existentes.-----

2. Política de Inducción: Fortalecer la integración del funcionario a la cultura de la Gobernación, estimulando el aprendizaje, el desarrollo individual y organizacional, dándole acceso a información relacionada con la función legal de la institución, objetivo de su incorporación, los elementos principales del plan estratégico, las normas y reglamentos vigentes, para un óptimo desarrollo de sus funciones.-----

3. Política de Reinducción: Reorientar a los funcionarios, en los casos en que se presenten cambios, generados por reformas en la Gobernación, en la misión institucional o de las funciones propias de su dependencia o puesto de trabajo, para que estén en conocimiento de informaciones relevantes que son necesarias para el adecuado desempeño institucional.-----

4. Política de Formación y Capacitación: Brindar, reforzar y complementar las habilidades y competencias necesarias para obtener mayor capacidad de los funcionarios de la Gobernación, a través de programas de capacitación enfocados a lograr mayores conocimientos, programas de formación para facilitar el desarrollo de actitudes necesarias para su desarrollo integral.-----

6. Política de Evaluación de Desempeño: Calificar el rendimiento del funcionario a partir de los objetivos institucionales, planes operativos, perfiles de los cargos, identificando las necesidades de formación y capacitación necesarias para su mejoramiento y desarrollo.-----

7. Política de Compensación: Establecer mecanismos de incentivos pecuniarios y no pecuniarios para otorgar el reconocimiento respectivo a los funcionarios de la Gobernación que se destaquen y estén en condiciones de recibir beneficios de acuerdo con las normas legales vigentes.-----

8. Bienestar Social: Gestionar beneficios sociales, ajustados a la disponibilidad presupuestaria que conduzca a incrementar los niveles de motivación en el personal de la Gobernación, y garantice que la gestión institucional y los procesos de...///...



RESOLUCIÓN G.S.P. N° 4209/2024

(Continuación)

-2-

...///...administración del talento humano tengan en consideración el bienestar y el desempeño eficiente y eficaz de los funcionarios.-----

9. Desvinculación: Definir los procedimientos adecuados, para que ante situaciones generadas por necesidades del servicio o por pensión de los funcionarios públicos, requieran acogerse al retiro de la institución, para que sean reconocidos por el esfuerzo puesto en el desempeño de sus funciones.-----

Art. 4°: **DISPONER** que los procesos involucrados en la Gestión de Talento Humano 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.

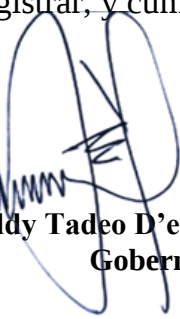
e) **Integridad**, procurando que el ejercicio de las funciones se realice de manera intachable y actuando con rectitud.-----

f) **Transparencia**, al comunicar abiertamente las condiciones para seleccionar o promover a las personas que ocuparán los cargos públicos.

Artículo 5° : disponer la revisión anual de la Política de Gestión del Talento Humano, y si corresponde su ajuste al contexto en el que la Gobernación se desenvuelva.-----

Artículo 6° : comunicar a quienes corresponda, registrar, y cumplido archivar.-


Roberto Prostackio Álvarez Speranza
Secretario General


Freddy Tadeo D'eclesiis Giménez
Gobernador