

Misión: "Somos un órgano de control interno encargado de realizar auditorías de los Organismos y Entidades del Poder Ejecutivo, diseñar, desarrollar, establecer normativas para la supervisión; y asistencia técnica de las Auditorías Internas Institucionales".

RESOLUCIÓN AGPE N° 497/2024

POR LA CUAL SE APRUEBAN E IMPLEMENTAN LAS POLÍTICAS DE TALENTO HUMANO – VERSIÓN 05, DE LA AUDITORÍA GENERAL DEL PODER EJECUTIVO Y SE ABROGA LA RESOLUCIÓN AGPE N° 317/2023.

Asunción, 18 de diciembre de 2024

VISTA: La Resolución CGR N° 377/2016 *"Por la cual se adopta la Norma de Requisitos Mínimos para un Sistema de Control Interno del Modelo Estándar del Control Interno para Instituciones Públicas del Paraguay MECIP:2015"*

La Resolución AGPE N° 326/2019 *"Por la cual se adopta la Norma de Requisitos Mínimos y la Matriz de Evaluación para un Sistema de Control Interno del Modelo Estándar del Control Interno para Instituciones Públicas del Paraguay MECIP:2015"*,

La Resolución AGPE N° 317/2023 *"Por la cual se abroga la Resolución AGPE N° 428/2021; y se aprueban e implementan las Políticas de Talento Humano – Versión 04, de la Auditoría General del Poder Ejecutivo"*,

El Informe de Reunión N° 12/2024 del Comité de Control Interno,

El Memorando DIPE N° 37/2024; y,

CONSIDERANDO: Que la Resolución CGR N° 377/2016 *"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 [...]. Las Políticas de Gestión del Talento Humano deben ser aprobadas por la Máxima Autoridad institucional, a través de un acto administrativo."*

Que por Resolución AGPE N° 317/2023, se aprobó las Políticas de Talento Humano - Versión 04 de la Auditoría General del Poder Ejecutivo.

Que la Dirección de Planificación Estratégica por Memorando DIPE N° 37/2024, pone a consideración de la Máxima Autoridad la aprobación de las Políticas de Talento Humano – Versión 05, aprobado por el Comité de Control Interno, conforme consta en el Informe de Reunión del CCI N° 12/2024.

POR TANTO: en ejercicio de sus atribuciones legales,

EL MINISTRO - AUDITOR GENERAL DEL PODER EJECUTIVO

RESUELVE:

Visión: "Ser el organismo de excelencia en materia de control interno reconocido por su objetividad, eficiencia y transparencia".



Misión: "Somos un órgano de control interno encargado de realizar auditorías de los Organismos y Entidades del Poder Ejecutivo, diseñar, desarrollar, establecer normativas para la supervisión; y asistencia técnica de las Auditorías Internas Institucionales".

RESOLUCIÓN AGPE N° 497/2024

POR LA CUAL SE APRUEBAN E IMPLEMENTAN LAS POLÍTICAS DE TALENTO HUMANO – VERSIÓN 05, DE LA AUDITORÍA GENERAL DEL PODER EJECUTIVO Y SE ABROGA LA RESOLUCIÓN AGPE N° 317/2023.

(2)

Artículo 1º- Aprobar las Políticas de Talento Humano – Versión 05, de la Auditoría General del Poder Ejecutivo, el cual forma parte de la presente Resolución como Anexo I, cuya vigencia regirá a partir de la firma de la presente Resolución.

Artículo 2º- Disponer la Implementación de las Políticas de Talento Humano - Versión 05, en todas las áreas y dependencias de la Auditoría General del Poder Ejecutivo.

Artículo 3º- Abrogar la Resolución AGPE N° 317/2024 “Por la cual se abroga la resolución AGPE N° 428/2021 de fecha 30 de diciembre de 2021; y se aprueban e implementan las Políticas de Talento Humano – Versión 04, de la Auditoría General del Poder Ejecutivo”, a partir de la firma de la presente Resolución.

Artículo 4º- Comunicar a quienes corresponda y cumplido, archivar.


Alberto Cabrera Villalba
Ministro – Auditor General
Auditoría General del Poder Ejecutivo

Visión: "Ser el organismo de excelencia en materia de control interno reconocido por su objetividad, eficiencia y transparencia".

Misión: "Somos un órgano de control interno encargado de realizar auditorías de los Organismos y Entidades del Poder Ejecutivo, diseñar, desarrollar, establecer normativas para la supervisión; y asistencia técnica de las Auditorías Internas Institucionales".

RESOLUCIÓN AGPE N° 497/2024

POR LA CUAL SE APRUEBAN E IMPLEMENTAN LAS POLÍTICAS DE TALENTO HUMANO – VERSIÓN 05, DE LA AUDITORÍA GENERAL DEL PODER EJECUTIVO Y SE ABROGA LA RESOLUCIÓN AGPE N° 317/2023.

ANEXO I

Políticas de Talento Humano

En el marco de las Normas de Requisitos Mínimos para un Sistema de Control Interno MECIP 2015, la Auditoría General del Poder Ejecutivo se compromete a fomentar el crecimiento profesional de sus colaboradores. Para ello, implementamos un enfoque integral de gestión del talento humano que abarca desde la selección hasta la desvinculación, asegurando que nuestros servidores públicos cuenten con las competencias y herramientas necesarias para desempeñar sus funciones de manera eficiente y eficaz. A través de programas de capacitación continua, evaluaciones periódicas y oportunidades de desarrollo, buscamos construir un equipo altamente capacitado y motivado que contribuya al éxito de la institución.

Alineadas con nuestra estrategia, estas políticas promueven el desarrollo continuo de las competencias de nuestros servidores públicos para garantizar la excelencia en el desempeño.

Objetivos:

- Incorporar talento altamente calificado para cubrir las necesidades actuales y futuras de la institución.
- Desarrollar las competencias de los servidores públicos a través de programas de formación continua y oportunidades de crecimiento profesional.
- Crear un ambiente de trabajo colaborativo, inclusivo y motivador que fomente la innovación y el compromiso.
- Fortalecer el sentido de pertenencia y orgullo institucional.
- Implementar un sistema de evaluación del desempeño justo y transparente que permita identificar las áreas de mejora y reconocer los logros individuales y colectivos.
- Alinear el desempeño individual con los objetivos estratégicos de la institución.
- Establecer procesos eficientes para la incorporación, desarrollo y salida de personal.
- Asegurar una transición ordenada en caso de desvinculación de los servidores públicos.

Visión: "Ser el organismo de excelencia en materia de control interno reconocido por su objetividad, eficiencia y transparencia".



Misión: "Somos un órgano de control interno encargado de realizar auditorías de los Organismos y Entidades del Poder Ejecutivo, diseñar, desarrollar, establecer normativas para la supervisión; y asistencia técnica de las Auditorías Internas Institucionales".

RESOLUCIÓN AGPE N° 497/2024

POR LA CUAL SE APRUEBAN E IMPLEMENTAN LAS POLÍTICAS DE TALENTO HUMANO – VERSIÓN 05, DE LA AUDITORÍA GENERAL DEL PODER EJECUTIVO Y SE ABROGA LA RESOLUCIÓN AGPE N° 317/2023.

Alcance de la Política de Talento Humano de la Auditoría General del Poder Ejecutivo (AGPE)

La Política de Talento Humano de la AGPE tiene como objetivo establecer un marco integral para la gestión de los recursos humanos de la institución, asegurando que las prácticas y procesos relacionados con el servidor público estén alineados con los valores institucionales y contribuyan al logro de los objetivos estratégicos.

El alcance de esta política abarca todos los aspectos relacionados con el ciclo de vida laboral del servidor público, desde su ingreso a la institución hasta su salida:

FASES DEL SERVIDOR PÚBLICO DURANTE SU VIDA INSTITUCIONAL

Son tres las fases del funcionario durante su vida institucional, por lo que las políticas a ser aplicadas deben resguardar cada una de ellas con diferentes enfoques y estrategias:

FASE DE INGRESO: Selección e Inducción

FASE DE PERMANENCIA: Reinducción, Capacitación y Formación continua, Compensación, Bienestar Laboral, Evaluación del Desempeño

FASE DE RETIRO: Planes de Retiro, Desvinculación, Jubilación, Rescisión de Contrato y/o Terminación de Contrato y por Fallecimiento.

PLANEACIÓN:

La institución implementará una planificación estratégica de recursos humanos que permita identificar, atraer, desarrollar y retener el talento necesario para alcanzar los objetivos institucionales, alineados al Plan Estratégico Institucional. Esta planificación será flexible y se actualizará periódicamente para adaptarse a las cambiantes necesidades de la organización.

SELECCIÓN:

Incorporar servidores públicos que cumplan con los requisitos exigidos por la Institución, a tal efecto la AGPE, implementará procesos de selección a través de concursos internos y externos, basados en el cumplimiento de los principios de mérito, igualdad, la no discriminación e imparcialidad.

Visión: "Ser el organismo de excelencia en materia de control interno reconocido por su objetividad, eficiencia y transparencia".

Misión: "Somos un órgano de control interno encargado de realizar auditorías de los Organismos y Entidades del Poder Ejecutivo, diseñar, desarrollar, establecer normativas para la supervisión; y asistencia técnica de las Auditorías Internas Institucionales".

RESOLUCIÓN AGPE N° 497/2024

POR LA CUAL SE APRUEBAN E IMPLEMENTAN LAS POLÍTICAS DE TALENTO HUMANO – VERSIÓN 05, DE LA AUDITORÍA GENERAL DEL PODER EJECUTIVO Y SE ABROGA LA RESOLUCIÓN AGPE N° 317/2023.

Normativas – Concursabilidad.

Decreto N° 3857/2015

Por el cual se aprueba el Reglamento General de Selección para el Ingreso y Promoción en la Función Pública, en cargos permanentes y temporales, mediante la realización de Concursos Públicos de Oposición, Concursos de Oposición y Concursos de Méritos, de acuerdo a los artículos 15, 25, 27 y 35 de la Ley N° 1626/2000, de la Función Pública.

Resolución VCHGO N° 52/2024

QUE ESTABLECE EL REGLAMENTO Y LOS INSTRUMENTOS TÉCNICOS A SER APLICADOS POR LOS ORGANISMOS Y ENTIDADES DEL ESTADO (OEE) EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN POR CONCURSOS.

TIPOS DE CONCURSOS

- **Concurso Público de Oposición**

Mecanismo técnico de selección para acceder a cargos permanentes en la administración pública, al que se podrán postular todos los ciudadanos en igualdad de condiciones.

- **Concurso de Oposición Interno Institucional - Recategorización salarial**

Mecanismo técnico de selección de funcionarios permanentes para acceder a la promoción que represente una mejora económica por el cambio de categoría salarial.

- **Concurso de Oposición Interno Institucional – Desprecarización Laboral**

Al que podrán postularse personal contratado de la misma institución, que cumplan con las condiciones establecidas en las reglamentaciones vigentes en la materia.

- **Concurso de Méritos**

Mecanismo técnico de selección para acceder a la contratación temporal en la administración pública, aplicables a cargos de técnicos, jornaleros o profesionales.

- **Grupo de Inclusión Laboral**

Personas con Discapacidad
- Personas de comunidades Indígenas



Visión: "Ser el organismo de excelencia en materia de control interno reconocido por su objetividad, eficiencia y transparencia".

Misión: "Somos un órgano de control interno encargado de realizar auditorías de los Organismos y Entidades del Poder Ejecutivo, diseñar, desarrollar, establecer normativas para la supervisión; y asistencia técnica de las Auditorías Internas Institucionales".

RESOLUCIÓN AGPE N° 497/2024

POR LA CUAL SE APRUEBAN E IMPLEMENTAN LAS POLÍTICAS DE TALENTO HUMANO – VERSIÓN 05, DE LA AUDITORÍA GENERAL DEL PODER EJECUTIVO Y SE ABROGA LA RESOLUCIÓN AGPE N° 317/2023.

Asimismo, se implementará la incorporación de estos grupos de inclusión laboral, en las modalidades de Concurso Público de Oposición y Concurso de Méritos.

EL MECANISMO DE CONCURSOS, ESTABLECIDO EN LAS NORMATIVAS CITADAS, FACILITA LA IMPLEMENTACIÓN DE LO CONSAGRADO EN EL ART. 47 DE LA CONSTITUCIÓN NACIONAL.

Art. 47 – DE LAS GARANTIAS DE LA IGUALDAD

3- La igualdad para el acceso a las funciones públicas no electivas, sin más requisitos que la idoneidad.

Todos los postulantes tendrán las mismas oportunidades de participar, sin discriminación alguna, y podrán seguir el avance de cada etapa del concurso a través del portal Paraguay Concurso.

La Dirección de Talento Humano de la AGPE se compromete a:

- a) Elaborar perfiles de puesto claros y detallados para identificar las competencias y habilidades requeridas para cada cargo.
- b) Utilizar una variedad de herramientas de evaluación (pruebas psicotécnicas, entrevistas por competencias, etc.) para asegurar una selección objetiva.
- c) Brindar una experiencia positiva a todos los candidatos, ya sea que resulten seleccionados o no.

INDUCCIÓN:

Para que nuestros nuevos colaboradores se integren rápidamente y de manera efectiva a nuestra cultura organizacional, hemos diseñado un programa de inducción personalizado.

Durante este proceso, los nuevos servidores públicos conocerán:

- a) **Nuestra misión, visión y valores:** Entenderán el propósito de nuestra institución y los principios que guían nuestro trabajo.
- b) **La estructura organizacional y los equipos de trabajo:** Se familiarizarán con la estructura de la institución y conocerán a sus compañeros.
- c) **Los procesos y herramientas de trabajo:** Aprenderán a utilizar las herramientas y sistemas necesarios para desempeñar sus funciones de manera eficiente.

Visión: "Ser el organismo de excelencia en materia de control interno reconocido por su objetividad, eficiencia y transparencia".





Misión: "Somos un órgano de control interno encargado de realizar auditorías de los Organismos y Entidades del Poder Ejecutivo, diseñar, desarrollar, establecer normativas para la supervisión; y asistencia técnica de las Auditorías Internas Institucionales".

RESOLUCIÓN AGPE N° 497/2024

POR LA CUAL SE APRUEBAN E IMPLEMENTAN LAS POLÍTICAS DE TALENTO HUMANO – VERSIÓN 05, DE LA AUDITORÍA GENERAL DEL PODER EJECUTIVO Y SE ABROGA LA RESOLUCIÓN AGPE N° 317/2023.

- d) **Las políticas y normas de la institución:** Se informarán sobre los reglamentos internos y las expectativas de comportamiento.

"Nuestro objetivo es que cada nuevo colaborador se sienta bienvenido, valorado y preparado para aportar desde el primer día."

REINDUCCIÓN:

La institución implementará un sistema de seguimiento para identificar las necesidades de capacitación de los servidores públicos. Ante cambios significativos en sus roles o en la organización, se ofrecerán programas de reinducción personalizados, que pueden incluir talleres presenciales, cursos en línea y asesoramiento, con el objetivo de garantizar una transición fluida y exitosa.

FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN:

La AGPE está comprometida con el desarrollo profesional de sus colaboradores. Se implementará plan de capacitación integral y personalizado, basado en las necesidades individuales y los objetivos institucionales. A través de este programa, aseguraremos que nuestros servidores públicos cuenten con las herramientas y conocimientos necesarios para desempeñar sus funciones de manera óptima y contribuir al éxito de la institución.

COMPENSACIÓN:

Proporcionar una remuneración justa y equitativa a los servidores públicos, por lo que la AGPE desarrollará un proceso de compensación salarial e incentivos económicos y no económicos, que tome en cuenta sus obligaciones y responsabilidades asignadas, propias de su cargo, siempre que se cuente con disponibilidad presupuestaria y conforme al desempeño individual y colectivo y los resultados obtenidos en el tiempo previsto. El objetivo es atraer y retener el mejor talento, fomentando una cultura de excelencia y compromiso.

Nuestro sistema de compensación se basará en:

- a) **Evaluación del desempeño:** Se implementará un sistema de evaluación del desempeño transparente y objetivo que permita identificar los logros individuales y colectivos.



Visión: "Ser el organismo de excelencia en materia de control interno reconocido por su objetividad, eficiencia y transparencia".

Misión: "Somos un órgano de control interno encargado de realizar auditorías de los Organismos y Entidades del Poder Ejecutivo, diseñar, desarrollar, establecer normativas para la supervisión; y asistencia técnica de las Auditorías Internas Institucionales".

RESOLUCIÓN AGPE N° 497/2024

POR LA CUAL SE APRUEBAN E IMPLEMENTAN LAS POLÍTICAS DE TALENTO HUMANO – VERSIÓN 05, DE LA AUDITORÍA GENERAL DEL PODER EJECUTIVO Y SE ABROGA LA RESOLUCIÓN AGPE N° 317/2023.

- b) Estructura salarial: Se desarrollará una estructura salarial que permita a los servidores públicos conocer las oportunidades de crecimiento y desarrollo dentro de la institución.
- c) Beneficios adicionales: Se contemplarán beneficios que complementen la remuneración básica no económica, como seguros de salud, programas de bienestar y oportunidades de desarrollo profesional.

“Al alinear la compensación con el desempeño y los objetivos estratégicos de la institución, buscamos motivar a nuestros colaboradores y fomentar una cultura de excelencia.”

BIENESTAR SOCIAL

En la AGPE, el bienestar de nuestros colaboradores es fundamental para alcanzar el éxito institucional. Por eso, se fomentará un entorno de trabajo saludable y positivo donde todos se sientan valorados y motivados.

Nuestras acciones se centran en:

- a) Salud y seguridad ocupacional: Implementaremos programas de prevención de riesgos laborales, acceso a servicios de salud y promoción de hábitos saludables.
- b) Desarrollo integral: Fomentaremos el desarrollo integral de nuestros colaboradores a través de actividades deportivas, culturales y de recreación, así como programas de bienestar emocional.
- c) Inclusión y diversidad: Promoveremos una cultura de inclusión, respetando y valorando las diferencias individuales. Garantizaremos la accesibilidad y la igualdad de oportunidades para todas las personas, sin importar su origen o condición.
- d) Reconocimiento y motivación: Implementaremos programas de reconocimiento que valoricen las contribuciones de nuestros colaboradores y fomenten una cultura de agradecimiento.

“Al invertir en el bienestar de nuestros servidores públicos, estamos construyendo una institución más sólida, productiva y comprometida con el servicio público.”



Visión: "Ser el organismo de excelencia en materia de control interno reconocido por su objetividad, eficiencia y transparencia".

Misión: "Somos un órgano de control interno encargado de realizar auditorías de los Organismos y Entidades del Poder Ejecutivo, diseñar, desarrollar, establecer normativas para la supervisión; y asistencia técnica de las Auditorías Internas Institucionales".

RESOLUCIÓN AGPE N° 497/2024

POR LA CUAL SE APRUEBAN E IMPLEMENTAN LAS POLÍTICAS DE TALENTO HUMANO – VERSIÓN 05, DE LA AUDITORÍA GENERAL DEL PODER EJECUTIVO Y SE ABROGA LA RESOLUCIÓN AGPE N° 317/2023.

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

La AGPE se compromete a fomentar el desarrollo profesional de sus colaboradores a través de un proceso de evaluación del desempeño justo, transparente y participativo. Este proceso permitirá reconocer los logros individuales, identificar áreas de mejora y establecer planes de desarrollo personalizados. La retroalimentación regular y constructiva será clave para garantizar el crecimiento profesional de nuestros servidores públicos y su alineación con los objetivos institucionales.

IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN:

Promover un ambiente laboral con una cultura incluyente, sin discriminación, que garanticen equidad en las oportunidades, derechos y obligaciones para los servidores públicos, en virtud de las reglamentaciones vigentes.

PLANES DE RETIRO

La AGPE se preocupa por el bienestar de sus colaboradores en todas las etapas de su vida laboral. Buscamos garantizar una transición tranquila y segura hacia una nueva etapa, brindando las herramientas y el apoyo necesarios para planificar el futuro, ya sea en la jubilación o el retiro voluntario.

Podrán incorporarse al Retiro Voluntario, los funcionarios permanentes que reúnan las condiciones previstas en las disposiciones legales vigentes.

Los funcionarios que se hayan acogido al régimen jubilatorio no podrán ser reincorporados a la administración pública, con las excepciones dispuestas en las normativas legales vigentes.

TRANSPARENCIA:

La AGPE garantiza la transparencia en todos los procesos de selección, cumpliendo con la normativa vigente. Toda la información sobre concursos, incluyendo bases y condiciones, estará disponible en el Portal Paraguay Concurso y en nuestra página web institucional. El seguimiento de los procesos podrá realizarse a través del portal establecido, asegurando así la equidad y la igualdad de oportunidades.

PROMOCIÓN:

La promoción es una oportunidad para que nuestros colaboradores desarrollen su carrera profesional dentro de la institución. A través de los concursos internos, los servidores públicos pueden demostrar sus conocimientos y habilidades, y acceder a puestos con mayor responsabilidad y desafíos.

Visión: "Ser el organismo de excelencia en materia de control interno reconocido por su objetividad, eficiencia y transparencia".

Misión: "Somos un órgano de control interno encargado de realizar auditorías de los Organismos y Entidades del Poder Ejecutivo, diseñar, desarrollar, establecer normativas para la supervisión; y asistencia técnica de las Auditorías Internas Institucionales".

RESOLUCIÓN AGPE N° 497/2024

POR LA CUAL SE APRUEBAN E IMPLEMENTAN LAS POLÍTICAS DE TALENTO HUMANO – VERSIÓN 05, DE LA AUDITORÍA GENERAL DEL PODER EJECUTIVO Y SE ABROGA LA RESOLUCIÓN AGPE N° 317/2023.

Responsables de la Ejecución y Seguimiento de la Política de Talento Humano de la AGPE

La asignación de responsabilidades en la implementación y seguimiento se presenta en la siguiente matriz, considerando diferentes niveles jerárquicos y áreas funcionales dentro de la AGPE:

Ámbito de la Política	Responsable Principal	Responsables Secundarios	Acciones Clave
Planificación de RH	Dirección de Talento Humano	Directores Generales, Directores, Jefes de Departamento	Elaboración de planes de personal, Análisis de necesidades, Diseño de perfiles de cargo
Reclutamiento y Selección	Dirección de Talento Humano	Comité de Selección, Directores Generales, Directores, Jefes de Departamento	Publicación de ofertas, Evaluación de candidatos, Realización de entrevistas
Desarrollo de Competencias	Dirección de Talento Humano	Directores Generales, Directores, Jefes de Departamento	Diseño de planes de capacitación, Ejecución de programas de capacitación, Evaluación del impacto
Evaluación del Desempeño	Dirección de Talento Humano	Directores Generales, Directores, Jefes de Departamento, Comité de Evaluación	Diseño de instrumentos de evaluación, Realización de evaluaciones, Elaboración de informes de desempeño
Compensación y Beneficios	Dirección de Talento Humano	Dirección General de Administración y Finanzas	Diseño de estructuras salariales, Administración de beneficios, Gestión de nóminas
Relaciones Laborales	Dirección de Talento Humano	Asesoría Jurídica Comisión Institucional de Ética Comité de Buen Gobierno	Negociación colectiva, Gestión de conflictos, Aplicación de la normativa laboral
Seguridad y Salud en el Trabajo	Dirección de Talento Humano	Directores Generales, Directores, Jefes de Departamento	Implementación de medidas de seguridad, Investigación de incidentes
Desvinculación	Dirección de Talento Humano	Asesoría Jurídica	Gestión de los procesos de desvinculación, Cálculo de liquidaciones
Gestión Estratégica del Talento Humano	Director General	Comité de Control Interno, Dirección General de Auditoría Interna, Dirección de Planificación Estratégica	Alineación de la gestión de personas con la estrategia institucional, Seguimiento de la implementación de la política



Alberto Cabrera Villalba
Ministro – Auditor General
Auditoría General del Poder Ejecutivo

Visión: "Ser el organismo de excelencia en materia de control interno reconocido por su objetividad, eficiencia y transparencia".