



RESOLUCIÓN N° 1940/2025

POR LA CUAL SE APRUEBA LA POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO (PGTH) EN SU VERSIÓN 04, DE LA GOBERNACIÓN DEL DEPARTAMENTO DE ITAPÚA.

Encarnación, 30 de diciembre de 2025.

VISTO:

El Memorando MECIP N° 94/2025, remitido por el Representante de la Máxima Autoridad Institucional ante el MECIP y la Coordinadora Operativa del Equipo MECIP.

CONSIDERANDO:

Que, el Representante de la Máxima Autoridad Institucional ante el MECIP y la Coordinadora Operativa del Equipo MECIP, por Memorándum MECIP N° 94/2025, eleva a consideración de la Máxima Autoridad Institucional el expediente que tramita la **actualización de la Política de Gestión del Talento Humano en su Versión 04**, y solicita su aprobación en el marco de la implementación de la Norma de Requisitos Mínimos del MECIP y la necesidad de fortalecer la gestión del talento humano bajo los principios de transparencia, equidad, competencia y mejora continua.

Que, Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas, a través del Memorándum DGDP N° 343/2025, informa que: “*se ha realizado la actualización de la Política de Talento Humano lo que ha constituido una revisión general y la incorporación de los Principios de Economía e Integridad, asegurando la transparencia en los distintos procesos de desarrollo del personal... ” (sic).*

Que, en fecha 30 de diciembre de 2025, se llevó a cabo la reunión del Comité de Control Interno, con el objeto de analizar los términos de la Política de Gestión del Talento Humano en su versión 04. Tras un análisis detallado, se concluyó que es necesario la validación del citado documento conforme a los términos propuestos por la Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas, conforme se evidencia en el Acta CCI N° 013/2025.

Que, la **Política de Gestión del Talento Humano (PGTH)**, constituye un conjunto de directrices, lineamientos y orientaciones que la Alta Dirección define para todos los integrantes de la Institución, orientadas a optimizar los procesos de selección, desarrollo y retención de los servidores públicos, enmarcando la relación laboral conforme al ordenamiento jurídico vigente, la normativa interna aplicable y los contratos de trabajo suscritos.



..//..



RESOLUCIÓN N° 1940/2025

POR LA CUAL SE APRUEBA LA POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO (PGTH) EN SU VERSIÓN 04, DE LA GOBERNACIÓN DEL DEPARTAMENTO DE ITAPÚA.

..//..

-2-

Que, en el marco del desarrollo de las competencias, habilidades, actitudes e idoneidad de los servidores públicos, resulta necesario contar con una herramienta institucional integral que articule la planificación de la gestión de personas, la organización del trabajo, la gestión del desempeño, la compensación, el desarrollo del talento y la gestión de las relaciones humanas, permitiendo la coordinación efectiva de estas áreas a través de las instancias competentes, en concordancia con los principios y requisitos del MECIP.

Que, la Ley N° 426/1994 "Que establece la Carta Orgánica del Gobierno Departamental" en su artículo 17, inciso d), dispone que son deberes y atribuciones del Gobernador: "*Dictar las resoluciones departamentales necesarias para el ejercicio de sus funciones*".

**POR TANTO, Y EN USO DE SUS ATRIBUCIONES
EL GOBERNADOR DEL DEPARTAMENTO DE ITAPÚA
RESUELVE:**

ARTICULO 1º: *APROBAR, la POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO (PGTH) EN SU VERSIÓN 04, DE LA GOBERNACIÓN DEL DEPARTAMENTO DE ITAPÚA*, en el marco del desarrollo de las competencias, habilidades, actitudes e idoneidad de los servidores públicos, conforme al Anexo de cuatro (4) fojas, que forma parte integral de la presente Resolución.

ARTICULO 2º: *DEJAR*, sin efecto todas las disposiciones que contrapongan a lo dispuesto en la presente resolución.

ARTICULO 3º: *COMUNICAR*, a quienes corresponda, registrar, publicar y cumplido, archivar.

Abg. Carmela Natalia Benítez B.
Secretaria General



Don Francisco Javier Pereira Rieve
Gobernador del Departamento de Itapúa





**JAVIER
PEREIRA** | GOBERNADOR
DE ITAPÚA

ANEXO A LA RESOLUCIÓN N° 1940/2025

POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LA GOBERNACIÓN DE ITAPÚA - VERSIÓN 04

MISIÓN INSTITUCIONAL DE LA GOBERNACIÓN DE ITAPÚA:

Es una institución que representa al Poder Ejecutivo en la confección y ejecución de planes, programas y proyectos mediante criterios éticos y científicos que promuevan el desarrollo sostenible para el logro de una mejor calidad de vida de los itapuenses.

VISIÓN INSTITUCIONAL DE LA GOBERNACIÓN DE ITAPÚA:

Ser una Institución transparente, innovadora y efectiva en la ejecución de políticas públicas que contribuyan a mejorar el bienestar de los itapuenses.

VALORES ÉTICOS INSTITUCIONALES DE LA GOBERNACIÓN DE ITAPÚA:

- Transparencia.
 - Competencia.
 - Tolerancia.
 - Equidad.

POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

INTRODUCCIÓN

La Política de Gestión de Talento Humano constituye un conjunto de directrices, lineamientos y orientaciones que la Alta Dirección define para todos los funcionarios de la Institución, que busca optimizar la selección, desarrollo y retención del personal.

Esta política es implementada en el marco de la implementación de la Norma de Requisitos Mínimos para el Sistema de Control Interno (MECIP – 2015) de la Gobernación de Itapúa.

En ese contexto, la institución enmarcará la relación laboral con sus trabajadores de conformidad con el ordenamiento jurídico, la legislación vigente en el país, la normativa interna y los contratos de trabajo.

OBJETIVO GENERAL

Contar con un instrumento que articule la planificación de la gestión de personas, la organización del trabajo, la gestión de empleo, la gestión de rendimiento, la gestión de la compensación, la gestión del desarrollo, la gestión de las relaciones humanas y a través de la instancia pertinente.



Teléf: +59571204568
Correos: general@itapua.gov.py
generalitapuapy@gmail.com
www.itapua.gov.py





OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Facilitar el mejoramiento de las capacidades y habilidades de los funcionarios, requeridas para el desarrollo de los propósitos institucionales;
- b) Promover una compensación económica justa, equitativa, conforme a la ley y sus reglamentos;
- c) Integrar a los funcionarios de acuerdo a 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.

POLÍTICA GENERAL

Desarrollar un proceso de gestión del talento humano basado en el compromiso con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de los funcionarios, que permita vincular a ciudadanos como servidores públicos, capaces, idóneos y comprometidos con los objetivos de la institución en base a los procesos integrales definidos.

Orientar al uso racional, eficiente y responsable de los recursos públicos, garantizando que cada decisión contribuya al cumplimiento de los objetivos institucionales y al bienestar de la ciudadanía.

Sustentar la Política de Talento Humano en principios de integridad, honestidad y transparencia, promoviendo una cultura organizacional basada en la ética pública y la rendición de cuentas. Todo el personal deberá actuar con honestidad, imparcialidad y responsabilidad en el ejercicio de sus funciones, evitando conflictos de intereses y prácticas indebidas.

PLANIFICACIÓN

Planificar el desarrollo del talento humano, definiendo las características y competencias requeridas, acorde con la naturaleza de las actividades y los cargos definidos, considerando el diagnóstico y/o evaluaciones objetivas que surjan de los requerimientos institucionales, con el fin de disponer de servidores públicos suficientes y competentes.





JAVIER
PEREIRA

GOBERNADOR
DE ITAPÚA

EN LA FASE DE INGRESO

• SELECCIÓN

Desarrollar procesos de selección a través de concursos internos y externos, ajustados a las normativas legales vigentes, cumpliendo con los principios de mérito, igualdad, publicidad, transparencia, imparcialidad, confiabilidad, eficacia y eficiencia, de manera a incorporar servidores públicos altamente competentes para desempeñarse de manera efectiva en la Institución.

• INDUCCIÓN

Fomentar la excelencia del talento humano facilitando la integración del funcionario público a la cultura de la organización, estimulando el aprendizaje, el desarrollo individual y organizacional, asegurando el compromiso con la misión, la visión, los valores éticos y los objetivos institucionales.

EN LA FASE DE PERMANENCIA

• REINDUCCIÓN

Reorientar al servidor público en las reformas generadas en la organización de la Institución, con el fin de asegurar el compromiso permanente de cumplir con las funciones propias de su dependencia o del puesto de trabajo, con la misión, la visión, los valores éticos y los objetivos institucionales. La incorporación, reasignación y permanencia del personal se basará en planes de dotación que respondan a necesidades reales y verificables de las áreas misionales y administrativas.

• DESARROLLO PROFESIONAL

Brindar un proceso de capacitación y formación que permita el desarrollo profesional continuo del talento humano, reforzando y complementando las habilidades y competencias necesarios para lograr el incremento de la capacidad del servidor público, contribuyendo de manera positiva al cumplimiento de los objetivos institucionales.

• ECONOMÍA

Promover programas de capacitación y formación considerando su pertinencia, impacto esperado y eficiencia en el uso de recursos financieros. Priorizar las capacitaciones internas, virtuales y convenios interinstitucionales.

Utilizar responsablemente los bienes, equipos e insumos asignados al servidor público para el desempeño de sus funciones, fomentando el uso de herramientas digitales para reducir costos operativos y administrativos.





• COMPENSACIÓN

Promover un proceso de retribución salarial en base a la formación, la experiencia, las responsabilidades asignadas y los resultados obtenidos en el tiempo previsto, con el fin de proporcionar una remuneración justa y equitativa de acuerdo con las normas legales vigentes.

• BIENESTAR SOCIAL

Garantizar que la gestión institucional y los procesos de administración del talento humano favorezcan al desarrollo integral del servidor público, considerando el bienestar y el desempeño eficiente y eficaz de los funcionarios.

• CLIMA ORGANIZACIONAL

Propiciar las condiciones para el cumplimiento de un clima laboral apropiado, que fortalezca el trabajo en equipo, elimine las barreras entre las distintas instancias institucionales, instale un clima equilibrado, incentive el cambio cultural y asegure la disponibilidad del funcionario público competente y motivado para el logro de las metas institucionales.

• INTEGRIDAD Y TRANSPARENCIA

Garantizar a los servidores públicos el acceso a la información institucional relacionada con sus derechos, deberes y condiciones laborales, conforme a la normativa vigente e impulsar mecanismos de rendición de cuentas sobre la gestión del Talento Humano gestionando canales seguros y confidenciales para la denuncia de irregularidades, protegiendo a quienes actúen de buena fe.

• EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Promover evaluaciones de desempeño periódicas, objetivas, transparentes y oportunas, que permitan calificar el rendimiento del servidor público a partir de los objetivos fijados y los planes operativos acordados, buscando su mejoramiento y desarrollo.

EN LA FASE DE RETIRO

• RETIRO

- Definir los procedimientos adecuados ante situaciones generadas en base a la normativa vigente, por necesidades de servicios, por pensión de los servidores públicos o por retiro voluntario, conforme a lo reglado en la Ley N° 7445/25 "De la Función Pública y del Servicio Civil, además de las disposiciones de la Ley N° 2345/03 y Ley N° 4252/10, además de los Decretos que refieren a las Jubilaciones y el Retiro.

