

*Resolución N° 1172*

**POR LA CUAL SE APRUEBAN LAS POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO (VERSIÓN VI) Y SE DISPONE SU IMPLEMENTACIÓN EN TODOS LOS SERVICIOS Y DEPENDENCIAS DEL MINISTERIO DE JUSTICIA**

- 1 -

*Asunción, 30 de diciembre de 2025*

**VISTO:** *El Acta de la Alta Dirección N°02/2025.*

**CONSIDERANDO:** *Que, se busca propiciar y facilitar la implementación del MECIP en lo referente al estándar de Talento Humano en las instituciones, proponer el Índice de Gestión de Personas como modelo para la formulación de las políticas de Talento Humano requeridas por el MECIP y establecer como una dimensión estratégica para las instituciones.*

*Que, las Políticas de Talento Humano constituyen las directrices, lineamientos y orientaciones que la Alta Dirección define para todos los integrantes de una organización como una herramienta de gestión.*

*Que, con el fin de visibilizar el compromiso institucional encabezado por el nivel directivo, la aplicación de políticas justas, equitativas y transparentes en los procesos relacionados al Desarrollo de Talento Humano.*

*Que, las políticas de talento humano son prioritarias para alcanzar el Ambiente de Control para el desarrollo de los objetivos a nivel institucional, por tanto, las Políticas de Talento Humano constituyen una de las bases fundamentales del Sistema de Control Interno.*

*Que, de conformidad a lo establecido en el Decreto Presidencial N° 1796 del 19 de junio de 2014, Artículo 10 Inciso e) es atribución de la Máxima Autoridad Institucional “adoptar y aplicar las medidas políticas, técnicas y administrativas que corresponda para asegurar la aplicación eficiente de sus planes, políticas, programas y proyectos”; Inciso l) “dictar las normas reglamentarias generales relativas al ámbito de su competencia legal y fiscalizar su cumplimiento”, e Inciso m) “adoptar las medidas de administración, coordinación, supervisión y control necesarias para asegurar el cumplimiento de las funciones de su competencia”.*

**POR TANTO:** *en ejercicio de sus atribuciones legales.*

**EL MINISTRO DE JUSTICIA**

**RESUELVE:**

- Art. 1°.-** **APROBAR** las Políticas de Talento Humano (*Versión VI*), cuyo texto forma parte de la presente Resolución.
- Art. 2°.-** **DISPONER** de la Gestión de las políticas de Talento Humano, en todos los servicios y dependencias del Ministerio de Justicia.
- Art. 3°.-** **ESTABLECER** el diseño y ejecución de los siguientes procesos de gestión del Talento Humano, que estarán clasificados en el Anexo de la presente Resolución.



*Resolución N° 1172*

**POR LA CUAL SE APRUEBAN LAS POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO (VERSIÓN VI) Y SE DISPONE SU IMPLEMENTACIÓN EN TODOS LOS SERVICIOS Y DEPENDENCIAS DEL MINISTERIO DE JUSTICIA**

- 2 -

**Art. 4°.-** *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 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 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 ocuparan los cargos públicos.*

**Art. 5°.-** *ESTABLECER que la Dirección General de Talento Humano, se encargue de desarrollar, implementar y socializar las Políticas Gestión de Talento Humano en coordinación con todas las áreas organizacionales.*

**Art. 6°.-** *DISPONER la revisión anual de las Políticas de Gestión de Talento Humano del Ministerio de Justicia.*

**Art. 7°.-** *DEJAR SIN EFECTO la Resolución Ministerial N° 512 del 02 de diciembre de 2024 "Por la cual se aprueba la Política de Gestión de Talento Humano (VERSIÓN V) del Ministerio de Justicia y se dispone su implementación en todos los servicios y dependencias de este Ministerio".*

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

  
José María Sosa Duarte  
Secretario General Interino

  
Rodrigo Nicora  
Ministro



Resolución N° 1172

**POR LA CUAL SE APRUEBAN LAS POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO (VERSIÓN VI) Y SE DISPONE SU IMPLEMENTACIÓN EN TODOS LOS SERVICIOS Y DEPENDENCIAS DEL MINISTERIO DE JUSTICIA**

- 3 -

 <p>MINISTERIO DE <b>JUSTICIA</b> PARAGUAY</p>	Política de Gestión del Talento Humano	Versión: VI Vigencia: 2024/2025
---	--	------------------------------------

## 1. Etapas de Planificación

### 1.1 Planificación de la Gestión y el Desarrollo de las Personas.

La Dirección General de Talento Humano, en coordinación con los responsables de las demás dependencias de la Institución, será la encargada de definir la cantidad de personas, las características y las competencias necesarias para satisfacer las demandas institucionales y asegurar una prestación de servicios de alta calidad, acorde con la naturaleza legal de la institución. En este sentido, se priorizará la selección de perfiles que cuenten con competencias técnicas y éticas, fomentando una administración eficiente y transparente, orientada al servicio de los ciudadanos.

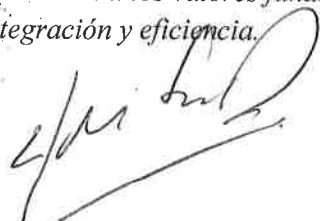
## 2. Etapa de Incorporación del Personal

### 2.1 Selección del Personal

La Dirección General de Talento Humano, en colaboración con las demás dependencias de la Institución, seleccionará a los postulantes más competentes para cubrir las necesidades del Ministerio de Justicia, siguiendo estrictamente los principios de igualdad, mérito, eficacia, eficiencia, transparencia, objetividad e imparcialidad. El objetivo es garantizar que cada selección contribuya al fortalecimiento de una administración eficiente y comprometida con los más altos estándares de servicio público, asegurando que las decisiones sean tomadas con base a la capacidad y el mérito en un entorno de equidad y transparencia.

### 2.2 Inducción

La Dirección General de Talento Humano promoverá un programa de inducción integral para los nuevos colaboradores, que facilitará su integración al equipo de trabajo y asegurará la transmisión de los valores éticos y principios establecidos en el Manual de la Política de Buen Gobierno. Este programa incluye también aspectos administrativos relacionados con su vinculación, así como la orientación sobre sus funciones y responsabilidades, con el objetivo de garantizar una acogida efectiva y una adaptación fluida a la cultura organizacional. De este modo, se busca que el proceso de inducción no solo brinde las herramientas necesarias para el desempeño eficiente, sino que también fomente la adhesión a los valores fundamentales de la institución, promoviendo un entorno de transparencia, integración y eficiencia.



*Resolución N° 1172*

***POR LA CUAL SE APRUEBAN LAS POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO (VERSIÓN VI) Y SE DISPONE SU IMPLEMENTACIÓN EN TODOS LOS SERVICIOS Y DEPENDENCIAS DEL MINISTERIO DE JUSTICIA***

- 4 -

**3. Etapa de Permanencia y Desarrollo del personal.**

**3.1 Reinducción**

*La Dirección General de Talento Humano promoverá un proceso de reinducción periódica, destinado a garantizar la transferencia de conocimientos y el fortalecimiento del compromiso de los colaboradores con las políticas y objetivos estratégicos de la institución. Este proceso estará diseñado para reforzar la alineación del personal con las prioridades institucionales, asegurando que cada integrante mantenga una comprensión actualizada y clara de su rol en el cumplimiento de los objetivos de la institución. De este modo, se garantiza que los colaboradores, más allá de sus competencias técnicas, se comprometan con una gestión pública ética, eficiente y orientada a la excelencia en el servicio a la ciudadanía.*

**3.2 Formación y Capacitación del Personal.**

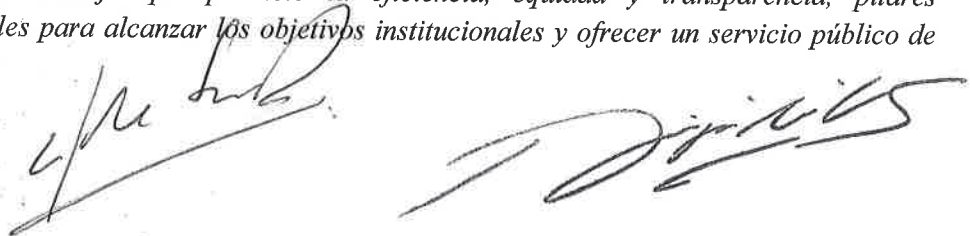
*La Dirección General de Talento Humano promoverá acciones de capacitación basadas en una reglamentación clara y accesible, con el propósito de ofrecer oportunidades de desarrollo a todos los servidores de la institución, sin discriminación alguna. Estas capacitaciones estarán orientadas a fortalecer las competencias necesarias para asegurar un servicio público de excelencia, alineado con los principios de igualdad, inclusión y mejora continua.*

**3.3 Compensación**

*La Dirección General de Talento Humano se compromete a desarrollar un sistema de compensación que esté alineado con un proceso de diseño lógico y vinculado a los objetivos estratégicos de la institución. Este sistema estará orientado a estimular el rendimiento, tanto a nivel individual como grupal, con el fin de reconocer y motivar a los servidores públicos por su contribución al logro de los objetivos institucionales.*

**3.3 Bienestar Social**

*La Dirección General de Talento Humano, con el objetivo de crear las condiciones adecuadas que favorezcan un alto rendimiento, gestionará los trámites necesarios para que los funcionarios del Ministerio de Justicia reciban los beneficios que contribuyan a mejorar su bienestar laboral, conforme a las normativas legales vigentes en el sector público. De esta forma, se busca no solo cumplir con los marcos normativos, sino también fomentar un ambiente de trabajo que potencie la eficiencia, equidad y transparencia, pilares fundamentales para alcanzar los objetivos institucionales y ofrecer un servicio público de excelencia.*



Resolución N° 1172

**POR LA CUAL SE APRUEBAN LAS POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO (VERSIÓN VI) Y SE DISPONE SU IMPLEMENTACIÓN EN TODOS LOS SERVICIOS Y DEPENDENCIAS DEL MINISTERIO DE JUSTICIA**

- 5 -

### **3.4 Evaluación**

*La Dirección General de Talento Humano gestionará y consolidará de manera periódica la información relacionada con el rendimiento de los funcionarios de todas las dependencias. Este proceso se basará en los objetivos establecidos, los planos operativos en los que están involucrados y los resultados individuales obtenidos. El propósito es identificar las necesidades de formación y capacitación que faciliten el desarrollo continuo de sus competencias. Al identificar las áreas de mejora y proporcionar las oportunidades de capacitación adecuadas, se busca no solo potenciar el rendimiento individual, sino también contribuir al fortalecimiento de una gestión pública eficaz, orientada a la excelencia en el servicio a la ciudadanía.*

### **4. Política de Bienestar Laboral y Salud Ocupacional**

*La Política de Bienestar Laboral y Salud Ocupacional orienta las acciones dirigidas al bienestar físico, mental y social del personal, con el objetivo de mantener un ambiente de trabajo saludable y seguro en todas las dependencias institucionales. La Dirección General de Talento Humano cumple un papel fundamental en la gestión de la salud ocupacional, siendo imprescindible mantener un Sistema de Prevención de Riesgos Laborales en todos los Centros Penitenciarios, Centros Educativos y Oficinas Administrativas.*

*La gestión de este sistema requiere la adopción de una Política de Salud y Seguridad en el Trabajo (Salud Ocupacional), en concordancia con las recomendaciones del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social, particularmente lo establecido en el "Protocolo de actuación concerniente a los reposos médicos prolongados". Esta política se encuentra respaldada no solo por la Constitución Nacional de la República del Paraguay, sino también por un amplio marco legal que regula la protección, la seguridad y el bienestar integral de los trabajadores.*

### **5. Etapa de Retiro**

*La Dirección General de Talento Humano promoverá planes de retiro diseñados para acompañar, orientar y asesorar a los servidores públicos que se encuentren en condiciones de acceder al régimen jubilatorio o al retiro voluntario. El objetivo de estos planes es facilitar la transición a esta nueva etapa de sus vidas, asegurando que los funcionarios se adapten de manera efectiva y satisfactoria a los cambios que esto conlleva. Al ofrecer un apoyo integral durante el proceso de retiro, se busca no solo reconocer la valiosa contribución de los funcionarios a la institución, sino también fomentar un entorno que priorice el respeto y la atención a sus necesidades en este momento significativo.*

